

# AKTUALISIERUNG DES 3. GLEICH- STELLUNGSPLANES 2016 – 2020

*ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft  
Kiel/Hamburg*



# Inhaltsverzeichnis

## *Präambel*

Chancengleichheit in der ZBW  
Gleichstellung aller Geschlechter  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Zertifizierung  
zum audit berufundfamilie

## *1. Grundlagen des Gleichstellungsplanes*

## *2. Zielsetzung des Gleichstellungsplanes*

- 2.1. Qualitative Ziele
- 2.2. Quantitative Ziele

## *3. Bestandsaufnahme Beschäftigte*

## *4. Analyse der Beschäftigtenstruktur*

## *5. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele und zur Umsetzung der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie*

Personal- und Organisationsentwicklung  
Personalgewinnung  
Fort- und Weiterbildung  
Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskräfte  
Teilzeit  
Variable Arbeitszeit und Telearbeit  
Beurlaubung aus familienbedingten Gründen, Elternzeit und Wiedereinstieg  
Kinderbetreuung  
Pflegebedürftigkeit von Angehörigen  
Besetzung von Gremien  
Gendergerechte Sprache  
Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung  
am Arbeitsplatz  
Gleichstellungsbeauftragte, interne Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung  
Referentin für Gleichstellung und Diversität

## *6. Berichtspflicht und Fortschreibung*

## *7. Schlussbestimmung*

*Im Anhang: Die verbindliche Zielvereinbarung zur Erlangung des Zertifikats  
zum audit berufundfamilie*

## *Präambel*

### **Chancengleichheit in der ZBW**

Mit der Aktualisierung des Gleichstellungsplans (GSP) von 2016 – 2020 (mit Bezug auf den Stichtag 31.12.2018) wird überprüft, inwieweit die festgelegten Ziele der ZBW planmäßig umgesetzt wurden und welche Änderungen und Neuerungen zu ergänzen sind. Chancengleichheit für die Beschäftigten zu gewährleisten und ihre verschiedenartigen vielfältigen Fähigkeiten und Potentiale anzuerkennen und zu fördern, steht im Mittelpunkt der festgelegten Ziele. Außerdem soll die Passung der Zielvorgaben und Aktionspläne überprüft werden und gesetzliche Neuerungen berücksichtigt werden. Ein Beispiel für gesetzlichen Anpassungsbedarf ist der 10/2017 verabschiedete Beschluss des Bundesgerichtshofs zum Personenstandsrecht und somit der Erweiterung der binären Geschlechterordnung. Im GSP kommt dieses durch angepasste Formulierungen zum Tragen, bei der Erhebung von Daten wird jedoch zunächst noch das binäre Geschlechterverständnis zugrunde gelegt, was verdeutlicht, dass wir uns aktuell in einem Transformationsprozess befinden.

Im GSP werden Ziele, strategische Vorgaben und Vorgehensweisen konkretisiert, um die Gleichstellung aller Geschlechter umzusetzen und Chancengleichheit zu schaffen bzw. zu sichern. Transparenz in der Personalplanung und -entwicklung schafft die Voraussetzungen, sowohl Benachteiligungsmechanismen zu erkennen und ihnen zu begegnen, als auch positiv wirkende Maßnahmen zu entwickeln.

Der GSP bezieht sich verbindlich auf alle Aufgabenbereiche und Entscheidungen der ZBW. So können Gleichstellung und Chancengleichheit aller Beschäftigten als übergreifendes und durchgängiges Leitprinzip und Querschnittsaufgabe im Sinne eines Gender- und Diversity Mainstreaming umgesetzt und nachhaltig gesichert werden.

Die Umsetzung von Chancengleichheit und die Vereinbarung von Beruf, Privatleben und Familie sind ausdrücklich die Aufgabe aller Beschäftigten mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion sowie der Personalverwaltung. Dieses wurde auch explizit in der Strategie der ZBW festgeschrieben und mit den Zielvereinbarungen zur 2018 erfolgten Zertifizierung zum audit berufundfamilie und der Umsetzung der darin festgelegten lebensphasenorientierten und diversitätssensiblen Maßnahmen bis 2021 vereinbart. Gleichzeitig ist Chancengleichheit und Diversität in der Policy der Leibniz Gemeinschaft verankert und ein Bestandteil der Unternehmenskultur der ZBW; es liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten, sie im alltäglichen beruflichen Miteinander zu leben.

### **Gleichstellung von Frauen und Männern**

Der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtzahl der an der ZBW Beschäftigten von 280 Personen (Stand 31.12.2018) liegt weiterhin bei 61 Prozent; in den Entgeltgruppen 2 bis 12 ist er seit dem 08.07.2016 von 67 Prozent auf 70 Prozent angestiegen. Das bedeutet, dass die deutliche Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen weiter zugenom-

men hat. In den Entgeltgruppen 13 bis W3 konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 44 Prozent auf 47 Prozent erhöht werden, womit sich in den höheren Besoldungsgruppen einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis weiter angenähert werden konnte. Dieses entspricht den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans, welche die Verpflichtung beinhalten, die Leibniz-Gleichstellungsstandards als Fortsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen. Dieser Verpflichtung wird durch die Umsetzung von Maßnahmen entsprochen, die für die gesamte ZBW Geltung haben und zum Ziel haben, sowohl den Anteil von Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen insbesondere im Programmbereich D, als auch generell den Anteil von Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten zu erhöhen und die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses – und hier insbesondere der Nachwuchswissenschaftlerinnen – zu unterstützen.

Die ZBW ermittelt und aktualisiert gegebenenfalls jährlich nach einem die einrichtungsspezifischen Besonderheiten berücksichtigenden Modell ihre flexiblen Zielquoten für Frauen in Leitungspositionen nach Entgeltgruppen und Führungsebenen und verankert sie verbindlich im Programmbudget. Damit entspricht sie den Vorgaben der GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) und der Leibniz-Gemeinschaft. Die Zielquote von 33 Prozent für weibliche Führungskräfte in der Institutsleitung wurde bereits erreicht. Für die Programmbereichsleitungen und Professuren bleibt die Quote bei 67 Prozent. Für die Abteilungsleitungen liegt die Zielquote entsprechend der Vorjahreswerte bei 67 Prozent. Der für 2018 errechnete Sollwert von 73 Prozent wurde durch personelle Änderungen noch nicht erreicht. Dieses wird aber bis 2020 angestrebt. Auch im Bereich der Professuren werden in der zweiten Phase des GSP personelle Änderungen und Stellenbesetzungsverfahren ausschlaggebend für das Erreichen der Zielquoten sein. Zum Stichtag 31.12.2018 gab es hier eine männlich besetzte W3 Professur und eine weiblich besetzte W2 Professur, in EG 15 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 50 Prozent.

Der im GSP als Zielquote genannte Wert für EG 14 von 45 Prozent weiblichen Beschäftigten konnte mit einem Istwert von 47 Prozent zum Jahresende 2018 die erwartete Tendenz weit übertreffen. In der EG 12/13 konnte die Zielquote von 45 Prozent bestätigt werden. Der hohe Anteil von weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktionen auf unterschiedlichen Ebenen (auf Gruppenleitungsebene beträgt er 67 Prozent) konnte nachhaltig etabliert werden und spiegelt somit den hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in der ZBW insgesamt wider.

Des Weiteren strebt die ZBW eine geschlechterparitätische Besetzung ihrer internen und externen Gremien an. Dies hat sie für die satzungsgemäßen Gremien in ihrer Satzung 2018 noch einmal verbindlich festgelegt.

### **Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf und die Zertifizierung zum audit berufundfamilie**

Durch ihre familienorientierte Personalpolitik schafft die ZBW die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere und fördert die Entwicklungs- und Karrierechancen aller Beschäftigten in allen Bereichen und auf allen Ebenen; die Maßnahmen

werden ausdrücklich geschlechtsneutral ausgerichtet. Positive Maßnahmen zur Förderung bestimmter Zielgruppen, z.B. bei Unterrepräsentanzen, stellen im Sinne des AGG §5 keine Diskriminierung dar.

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit fördert die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und stellt einen nicht unerheblichen Wettbewerbsfaktor dar. Die ZBW schafft und wahrt verlässliche Rahmenbedingungen insbesondere durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, die in der Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit sowie zur Dienstvereinbarung zu Mobilem Arbeiten und Telearbeit verbindlich festgeschrieben sind und unter Fortführung dieser Aspekte 2019 weiterentwickelt werden und an die neuen gesetzlichen Vorgaben (beispielsweise der Datenschutzverordnung) angepasst werden.

Um möglichst vielen Beschäftigten unter Wahrung der Kompatibilität mit ihren dienstlichen Pflichten eine Inanspruchnahme flexibler Arbeitsangebote möglich zu machen, wird auf ihre Professionalität und Eigenverantwortung ebenso vertraut wie auf gute Kooperation und Kommunikation innerhalb von Organisationseinheiten bzw. Teams. So werden die Akzeptanz von Abwesenheiten und eine nachhaltige Kulturveränderung, die die Qualität von Arbeitsergebnissen in den Mittelpunkt stellt, unterstützt. Die Überarbeitung der begleitenden Guidelines und das Angebot von Informationsveranstaltungen und Workshops für Führungskräfte sollen einen unterstützenden Rahmen, Transparenz sowie konkrete Umsetzungshilfen geben.

Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere haben Beschäftigte mit familiären Pflichten gemäß der lebensphasenorientierten Personalpolitik Vorrang.

Unter Familie im Sinne des audit berufundfamilie wird bei der ZBW die jeweilige soziale Gemeinschaft der einzelnen Beschäftigten, in der soziale Verantwortung wie auch Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen werden, verstanden. Dies umfasst Kinder und Erwachsene unabhängig von der Art der Beziehung.

Darüber hinaus werden Besprechungstermine, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen möglichst in Zeiten mit gesicherter Betreuung gelegt.

Klare Leitlinien der ZBW (Guidelines zur variablen Arbeitszeit) bestärken die Beschäftigten, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen und appellieren an die Vorbildfunktion der Vorgesetzten. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglicht zudem auch Beschäftigten ohne Familienaufgaben eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder auch ehrenamtlichem Engagement.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie nachhaltig zu gewährleisten, regelmäßig zu evaluieren und gegebenenfalls zu erweitern oder zu verbessern, ist ein weiteres im GSP 2016 – 2020 verankertes Schwerpunktthema der Gleichstellungsarbeit. Die

berufundfamilie GmbH wurde Ende 2017 mit der Auditierung der ZBW zum audit berufundfamilie, einem strategischen Personalmanagement-Instrument, beauftragt. Zum 30.09.2018 wurde die erfolgreiche (Erst-)Zertifizierung zum audit berufundfamilie und damit die Auszeichnung der ZBW für ihre an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Personalpolitik und Unternehmenskultur bestätigt. Mit der in der Zertifikatslaufzeit verbindlich geltenden Zielvereinbarung verpflichtet sich die ZBW zur Umsetzung von 15 Maßnahmen zur weiteren Qualitätsentwicklung der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf unter Berücksichtigung der Querschnittsthemen „Lebensphasenorientierung“ und „Diversität“ (siehe Anhang). Diese wurden ausgehend von der Erhebung des Status Quo zur Familienfreundlichkeit der ZBW im Rahmen des Strategieworkshops unter Beteiligung der Führungsebene und dem darauf aufbauenden Auditierungsworkshop unter Beteiligung eines Querschnitts der Beschäftigten der ZBW gemeinsam erarbeitet.

Der Auditierungszeitraum von 2019 bis zur Re-Zertifizierung in 2021 wird durch ein verpflichtendes Berichtswesen sowie das externe Controlling durch die berufundfamilie GmbH begleitet.

Dieses der Selbstverpflichtung der Leibniz-Einrichtungen folgende Zertifizierungsverfahren baut auf der zuvor bereits dreimal erfolgten Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und dem Code of Conduct zur Familienorientierung auf und zeichnet die ZBW auch in der Außendarstellung als familienfreundliches Institution aus.

## *1. Grundlagen des Gleichstellungsplans*

Der Gleichstellungsplan 2016 – 2020 der ZBW (als Stiftung des öffentlichen Rechts des Landes Schleswig-Holstein) beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren landesrechtlichen Umsetzung durch das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (GstG) vom 13. Dezember 1994. Weiterhin bringt die ZBW als Institut der Leibniz-Gemeinschaft die Ausführungsvereinbarung zum GWK – Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) in ihrer geänderten Form vom 22. April 2016 zur Anwendung.

Darüber hinaus hat sich die ZBW zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards als Fortsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet.

Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 werden im Sinne des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) angewandt.

## *2. Zielsetzung des Gleichstellungsplans*

### *2.1 Qualitative Ziele*

- Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in allen Bereichen der ZBW und deren nachhaltige Sicherung
- Anpassung und Ergänzung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf aller Beschäftigter der ZBW entsprechend des für die ZBW definierten Familienbegriffs und der verbindlich definierten Zielvereinbarung des audit berufundfamilie zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen im Zertifizierungszeitraum 10/2018 – 09/2021 (Zielvereinbarungen siehe im Anhang) sowie die Sensibilisierung der Beschäftigten für Vereinbarkeitsthemen unabhängig vom jeweiligen Geschlecht
- gezielte und nachhaltige Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- Hinwirkung auf die geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe an Entscheidungsprozessen
- Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der ZBW
- Förderung des Bewusstseins der Führungskräfte aller Ebenen für die Ziele der beruflichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit
- partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigten und Beachtung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung in der alltäglichen Zusammenarbeit
- sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter und Anwendung einer gendergerechten Sprache



2.2 Quantitative Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz, das heißt bei einem Anteil von unter 50 Prozent – wie auch des Männeranteils bei entsprechenden Unterrepräsentanzen
- Umsetzung der flexiblen Zielquoten (Kaskadenmodell)

3. Bestandsaufnahme Beschäftigte (Stand 31.12.2018)

Die allgemeine Bestandsaufnahme basiert auf den Daten vom 31.12.2018. Sie ist durch eine weitergehende Differenzierung nach Entgeltgruppen, Vollzeitäquivalenten, Teilzeitbeschäftigten und Befristungen unterteilt, die die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechtes offenlegt.

Tabelle 3.1: Verteilung der Beschäftigten nach Besoldungsgruppen								
Besoldung/EG	Personen insgesamt	VZÄ gesamt	davon Frauen			davon Männer		
			Absolut	Prozent	VZÄ Frauen	Absolut	Prozent	VZÄ Männer
W3	1	1	0	0	0	1	100	1
W2	1	1	1	100	1	0	0	0
EG 15	6	5,78	3	50	2,88	3	50	2,9
EG 14	34	30,88	16	47	13,24	18	53	17,64
EG 13	39	34,13	18	46	15,63	21	54	18,5
EG 12	4	3,6	3	75	2,9	1	25	0,7
EG 11	12	10,93	8	67	6,93	4	33	4
EG 10	14	12,51	8	57	6,51	6	43	6
EG 9	52	44,54	42	81	35,87	10	19	8,67
EG 8	29	25,12	21	72	17,56	8	28	7,56
EG 7	3	2,5	1	33	0,5	2	67	2
EG 6	27	20,93	22	81	16,13	5	19	4,8
EG 5	34	29,59	20	59	17,09	14	41	12,5
EG 4	4	4	0	0	0	4	100	4
EG 3	3	3	2	67	2	1	33	1
EG 2	0	0	0	0	0	0	0	0
Azubi	4	4	3	75	3	1	25	1
Stud. Hilfskräfte	13	3,12	4	31	0,89	9	69	2,23
<b>Summe</b>	<b>280</b>	<b>236,63</b>	<b>172</b>	<b>61</b>	<b>142,13</b>	<b>108</b>	<b>39</b>	<b>94,5</b>

Tabelle 3.2: Verteilung der Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitäquivalente Teilzeitbeschäftigter								
Besol- dung/EG	Teilzeit gesamt	Prozent	davon Frauen			davon Männer		
			Absolut	Prozent	VZÄ	Absolut	Prozent	VZÄ
W3	0	0	0	0	0	0	0	0
W2	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 15	2	50	1	50	0,88	1	50	0,9
EG 14	10	34	8	80	6,24	2	20	1,64
EG 13	11	28	6	55	4,64	5	45	3
EG 12	2	50	1	50	0	1	50	0
EG 11	3	40	3	100	0,9	0	0	0,7
EG 10	5	36	5	100	1,93	0	0	0
EG 9	17	33	14	82	3,51	3	18	0
EG 8	12	41	9	75	9,87	3	25	1,67
EG 7	1	33	1	100	6,56	0	0	2,56
EG 6	12	44	11	92	0,5	1	8	0
EG 5	4	12	3	75	6,13	1	25	0,8
EG 4	0	0	0	0	2,09	0	0	0,5
EG 3	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2	0	0	0	0	0	0	0	0
Azubi	0	0	0	0	0	0	0	0
Stud. Hilfs- kräfte	13	100	4	31	0,89	9	69	2,23
<b>Summe</b>	<b>92</b>	<b>33</b>	<b>66</b>	<b>72</b>	<b>44,13</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>14</b>

Die Zahl der Beschäftigten in der ZBW ist von insgesamt 269 auf 280 Beschäftigte gestiegen (einschl. 13 studentische Hilfskräfte), dabei konnte mit 172 Frauen der prozentuale Anteil von insgesamt 61 Prozent beibehalten werden. Mit 92 Teilzeitbeschäftigten erhöht sich die Teilzeitquote insgesamt um 1 Prozentpunkt auf 33 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich von 71 Prozent auf 73 Prozent erhöht.

Die Zahl der Beschäftigten in den höheren (akademischen) Berufsgruppen und Entgeltstufen von EG 13 bis W3 ist von 66 auf 81 Personen angestiegen, wovon mit 38 Frauen der Anteil weiblicher Beschäftigter dieser Entgeltgruppen von 44 Prozent auf 47 Prozent angestiegen ist. Teilzeitbeschäftigt sind in diesen Besoldungsgruppen insgesamt 23 Personen (28 Prozent), davon 7 Männer, was einem Anteil von 35 Prozent entspricht. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat somit in diesen Entgeltgruppen um 2 Prozentpunkte zugenommen, insbesondere wird deutlich, dass vor allem 11 Prozent mehr Männer in Teilzeit arbeiten als 2016 und die Verteilung nun bei 65 Prozent w : 35 Prozent m liegt (vgl. 2016: 17 Personen/26 Prozent, davon 76 Prozent w).

Von den 182 Beschäftigten in der Entgeltgruppe EG 2 bis EG 12 sind 134 weiblich (70 Prozent). Die Zahl der Teilzeitbeschäftigung in diesen Besoldungsgruppen ist von 34 Prozent (70 Personen) auf 31 Prozent (56 Personen) gesunken, von denen der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen auf 84 Prozent angestiegen ist (vgl. 2016: 70 Prozent).

Da zum Erhebungszeitpunkt eine Professur vakant ist, kann nur ein vorläufiger Zwischenbericht für die Besoldungsgruppe W1 – W3 abgegeben werden. Zum 31.12.2018 ist die W3-Professur mit einem Mann besetzt (0 Prozent Frauenanteil) und die W2-Professur ist mit einer Frau besetzt (100 Prozent Frauenanteil). Zusätzlich werden neue Professuren geschaffen und sowohl für die neu geschaffenen Stellen als auch für die vakante Professur werden Anstrengungen unternommen, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Mit der Einstellung eines männlichen Auszubildenden konnte die vertikale Geschlechtersegregation, die durch die geschlechtertypische Berufswahl gegeben ist und auch durch fehlende männliche Bewerber für dieses Berufsfeld verursacht wird, für die FaMI-Ausbildung von 100 Prozent weiblichen Auszubildenden durch nun 3 Frauen (67 Prozent) und 1 Mann (33 Prozent) relativiert werden.

Der geringe Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte von 31 Prozent bleibt unverändert, was mit den (zunehmend) schwerpunktmäßig in den Bereichen der Informatik liegenden Anforderungsprofilen der Stellen für studentische Hilfskräfte an der ZBW in Zusammenhang steht und die Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Studiengängen widerspiegelt.

<b>Tabelle 3.3: Wissenschaftliche Beschäftigte (Stand 31.12.2018)</b>			
	<b>Anzahl</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
EG 12	4	3	1
EG 13	37	17	20
EG 14	34	15	19
EG 15	6	3	3
W2	1	1	0
W3	1	0	1
<b>Summe</b>	<b>83</b>	<b>39</b>	<b>44</b>

Die nachfolgende Tabelle zur voraussichtlichen Fluktuation der wissenschaftlichen Beschäftigten der EG 12 – W3 in 2019 (Stand 31.12.2018) ermöglicht durch entsprechende Personalentwicklung und frühzeitige Planung gezielter Stellennachbesetzung des unterrepräsentierten Geschlechts, im Sinne der positiven Maßnahme (AGG), eine geschlechterausgewogene Beschäftigtenstruktur der ZBW aktiv zu fördern.

<b>Tabelle 3.4: Voraussichtliche Fluktuation wissenschaftlicher Beschäftigter* bis 2020</b> (Rente, Ende Befristung)			
	<b>Anzahl</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>
EG 12	<b>4</b>	3	1
EG 13	<b>37</b>	17	20
EG 14	<b>34</b>	15	19
EG 15	<b>6</b>	3	3
W2	<b>1</b>	1	0
W3	<b>1</b>	0	1
<b>Summe</b>	<b>83</b>	<b>39</b>	<b>44</b>

\* Beurlaubte Beschäftigte (EZ/SU) sind nicht berücksichtigt, sondern nur deren Vertretungskraft (wenn vorhanden).

#### 4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

In den Entgeltgruppen EG 13 bis W3 liegt der Frauenanteil bei 44 Prozent, hier ist eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen.

Der Anteil der männlichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2 bis 12 beträgt gleichzeitig 33 Prozent, insbesondere in den unteren und mittleren Entgeltstufen ist demnach eine deutliche männliche Unterrepräsentanz und weibliche Überrepräsentanz festzustellen.

Auf der Grundlage der Bestandsanalyse, die den insgesamt hohen Frauenanteil der Beschäftigten in der ZBW verdeutlicht (61 Prozent), ergibt sich die Zielvorgabe auf eine paritätische Stellenbesetzung in allen Bereichen und Entgeltgruppen.

So ist es geboten, den Frauenanteil in den Entgeltgruppen EG 13 bis W3 auf 50 Prozent zu erhöhen. Entsprechend gilt es, den Anteil der Männer in den Entgeltgruppen 2 bis 12 zu erhöhen. Ebenso wird eine paritätische Besetzung bei den Auszubildenden und den Stellen für studentische Hilfskräfte angestrebt.

Von den insgesamt 87 Teilzeitkräften sind 62 Frauen (71 Prozent) und 25 Männer (29 Prozent). Angesichts dieser Verteilung wird darauf hingewirkt, männlichen Beschäftigten beispielsweise mit Familienpflichten Teilzeit-Modelle anzubieten und den weiblichen Beschäftigten mit Familienpflichten durch den Ausbau der Flexibilisierungsmaßnahmen (Arbeitszeit, Arbeitsort) alternative Arbeitsmodelle zu ermöglichen, insbesondere den Beschäftigten mit einem geringeren Stundenanteil, die vorwiegend Frauen sind. Hier sind die später entsprechend niedrigen Rentenniveaus problematisch und die damit verbundene Gefahr der „Altersarmut“ zu berücksichtigen und darüber aufzuklären.

Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten liegt bei insgesamt 47 Prozent, in der Entgeltstufe EG 13 bei 46 Prozent und in EG 14 bei 44 Prozent. In diesen Entgeltstufen des

wissenschaftlichen Bereichs zeigt sich die vertikale Geschlechtersegregation durch den männlich dominierten Informatikbereich und die horizontale Geschlechtersegregation. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den hohen Entgeltgruppen und wissenschaftlichen Positionen verdeutlicht den weiterhin bestehenden Förderbedarf von Frauen durch Weiterqualifizierung und rechtfertigt die vorrangige Besetzung der entsprechenden Stellen durch Frauen bei gleichwertiger Qualifizierung.

### *5. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele und zur Umsetzung der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie \**

#### **Personal- und Organisationsentwicklung**

Die Personalplanung und -entwicklung in der ZBW umfasst die Grundsätze der Gleichstellung und Chancengleichheit als Bestandteil aller ihrer Instrumente und Handlungsfelder. Bei der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes wird das Ziel der geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur verankert.

Die Personalentwicklung integriert die Ziele der beruflichen Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere in ihre verschiedenen Wirkungsbereiche und entwickelt die positiven Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter. Die Nachwuchskräfte in allen Bereichen werden gezielt und nachhaltig gefördert. Ebenso werden die Kompetenzprofile der Beschäftigten in ihrer Verschiedenheit erkannt und gefördert. Für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen die Personalverantwortlichen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung besondere Verantwortung.

Die Personalentwicklungsgespräche auf Grundlage der Dienstvereinbarung über die Anwendung des Jahresgesprächs (Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs, MVG) in der ZBW sind zentrales Führungselement und Basis der Entwicklungsplanung aller Beschäftigten. Individuelle Gegebenheiten aus dem Bereich der Work-Life-Balance/Vereinbarkeit Familie-Privatleben-Beruf werden einbezogen, im Sinne des Gender Mainstreaming werden die jeweiligen Bedürfnisse und vielfältigen Lebensumstände der Beschäftigten berücksichtigt.

Organisationsentwicklung als fortlaufende, aktive Gestaltung von Prozessen und Strukturen der ZBW hat zum Ziel, diese effizienter, effektiver und leistungsfähiger zu machen; ebenso werden Arbeitsbedingungen umgestaltet und optimiert. Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung verfolgt konsequent das Ziel, in solchen Prozessen die Gleichstellung der Geschlechter zu beachten und zu sichern.

.....  
\* Die gesamte Zielvereinbarung mit differenzierten Zeitvorgaben zur Umsetzung der 15 definierten Maßnahmen während des Zertifizierungszeitraumes 2019 bis 2021, der jährlichen Berichterstattung und des Controlling durch die berufundfamilie GmbH und ein externes Gremium, befindet sich im Anhang.

### **Personalgewinnung**

Die in GstG S-H und AV-Glei vorgegebenen Regelungen für das Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren berücksichtigen, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig eingestellt werden, wenn eine Unterrepräsentanz vorliegt. Auch sollen in Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz mehr Männer eingestellt werden. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen zielt die ZBW auf eine paritätische Besetzung.

In jedem Stellenbesetzungsverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet um Diskriminierungen vorzubeugen.

Um Transparenz, Vergleichbarkeit und Rechtssicherheit im gesamten Stellenbesetzungsverfahren zu gewährleisten, sind Ablauf und sämtliche Einzelschritte für alle Bereiche der ZBW verbindlich in der „Checkliste Stellenbesetzungsverfahren“ festgehalten – einschließlich der Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung. Die Referentin für Gleichstellung und Diversität wird zu den Aspekten Chancengleichheit und zur Umsetzung und Gestaltung von Gleichstellungs- und diversitätsbezogener Themen und Fragestellungen beratend hinzugezogen.

- Um qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen, erfolgt die Ausschreibung von Stellen differenziert sowie gender- und diversitätssensibel.
- In Stellenausschreibungen erfolgt die Umsetzung des Beschlusses des Bundesgerichtshofs zum Personenstandsrecht (10/2017) und somit der Erweiterung der binären Geschlechterordnung, zudem erfolgt ein bewusster Umgang mit Gender-Codes in Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren.
- Stellenausschreibungen werden zusätzlich in geeigneten Netzwerken veröffentlicht, um insbesondere Frauen bei bisheriger Unterrepräsentanz anzusprechen und zu gewinnen.
- Um geeignete Kandidatinnen insbesondere auf wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in Leitungspositionen zu gewinnen, werden Maßnahmen der sogenannten aktiven Rekrutierung angewandt: geeignete berufliche wie persönliche Netzwerke werden zur Veröffentlichung bzw. Bekanntmachung genutzt, Interessentinnen werden ausdrücklich zu einer Bewerbung aufgefordert, Wissenschaftlerinnendatenbanken werden konsultiert. Eine frühzeitige Besetzungsplanung erleichtert die Gewinnung von Frauen als Nachfolgerinnen für Führungspositionen.
- In Stellenausschreibungen wird auf das Engagement der ZBW für die berufliche Chancengleichheit und die Maßnahmen für die Vereinbarkeit Familie-Beruf aufmerksam gemacht. Darüber hinaus werden alle eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber über die familienorientierte und chancengerechte Ausrichtung der ZBW informiert.
- Grundsätzlich werden alle vakanten Stellen sowohl intern als auch öffentlich ausgeschrieben. In bestimmten Fällen, z.B. zur internen Personalentwicklung, genügt eine interne Ausschreibung bzw. ein Interessenbekundungsverfahren.

- Die Gleichstellungsbeauftragte stimmt die Auswahl der zu den Vorstellungsgesprächen einzuladenden Kandidatinnen und Kandidaten mit ab, bei der Besetzung der vakanten Positionen hat sie laut GstG S-H Stimmrecht.
- Entfristungen von qualifizierten befristet Beschäftigten können genutzt werden, um insbesondere der Unterrepräsentanz von Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten entgegenzuwirken.

### **Fort- und Weiterbildung**

Alle Beschäftigten erhalten Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Externe Maßnahmen werden von hausinternen Veranstaltungen ergänzt; beide werden den Beschäftigten nach dienstlichem Bedarf angeboten. Der Rahmen ist in der Dienstvereinbarung zur Weiterbildung verbindlich festgeschrieben. Darüber hinaus dienen die jährlichen Personalentwicklungsgespräche u.a. auch der Entwicklungsplanung und der Klärung eines Fort- bzw. Weiterbildungsbedarfes der Beschäftigten.

Im Rahmen der Personalentwicklung findet die berufliche Qualifizierung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen besondere Beachtung. Ziel ist es, Frauen gezielt für höherwertige Stellen oder Führungspositionen zu qualifizieren.

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird das Gleichheitsgebot für Fort- und Weiterbildung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beachtet. Es werden Beschäftigte einbezogen, die sich in Elternzeit oder in familienbedingter Beurlaubung befinden. Ebenso wird bei der Planung und Durchführung die Lebenssituation der Beschäftigten berücksichtigt; dabei sind interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so zu terminieren, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Familienpflichten nachkommen können. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, werden Termine von Fort- und Weiterbildung frühzeitig bekannt gegeben, damit Beschäftigte mit Familienpflichten Betreuung und Pflege organisieren können. Auch werden Ferienzeiten bei der Terminplanung berücksichtigt.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm enthält Angebote, die dem Genderaspekt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen.

Alle Vorgesetzten in Leitungs- und Führungspositionen sind aufgefordert, sich über Maßnahmen zu Chancengleichheit, Gleichstellung und zur Strategie des Gender Mainstreaming sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf und zu Diversity zu informieren und an entsprechenden Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten bzw. Schulungsmaßnahmen wird auf Genderkompetenz geachtet.

### **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskräfte**

Um die Nachwuchskräfte in der ZBW zu fördern und insbesondere Frauen für wissenschaftliche



und andere Leitungspositionen zu qualifizieren, stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

- Auf- und Ausbau von Führungskompetenzen durch strukturierte Weiterbildung einschließlich Training und Coaching auch für Führungskräfte auf mittlerer und unterer Leitungsebene sowie für Stellvertretungen
- Unterstützung nicht wissenschaftlich tätiger Nachwuchskräfte bei der Aufnahme und Durchführung eines berufsbegleitenden Fernstudiums bzw. anderer umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen
- Übertragung von Führungsaufgaben im nichtwissenschaftlichen Bereich
- Förderung von Fachkarrieren: Frauenförderung auch durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Unterstützung bei Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Workshops und anderen Veranstaltungen
- Verankerung einer gleichstellungs- und familienpolitischen Komponente in den ZBW-spezifischen Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der ZBW
- Einstellung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) §2, Abs. 1: Verlängerung der Laufzeit um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten nach Mutterschutzgesetz bzw. um Freistellungen zur Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Förderung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an einem Mentoring-Programm (Leibniz-Gemeinschaft, CAU Kiel)
- Förderung von Wissenschaftlerinnen u.a. durch Übertragung von Leitungsaufgaben und aktive Einbeziehung in größere Forschungsvorhaben
- Berücksichtigung genderspezifischer und auf die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie zielender Aspekte bei Beantragung und Durchführung von Drittmittelprojekten
- Berücksichtigung von Chancengleichheit und Diversitätsaspekten.

### **Teilzeit**

In der ZBW finden unterschiedliche, flexibel gehandhabte Teilzeitmodelle Anwendung; auch die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Führungskräfte sind ausdrücklich einbezogen. Über die derzeit geltende gesetzliche Regelung hinaus ist eine Rückkehr aus einer Teilzeitbeschäftigung in die ursprünglich bestehende Vollzeitbeschäftigung möglich – beispielsweise nach einer familienbedingten Arbeitszeitreduzierung. Auch ermöglicht die ZBW einen stufenweisen und flexibel gehandhabten Auf- bzw. Abbau von Teilzeitbeschäftigung an. Das Angebot besteht unabhängig vom Geschlecht.

Seit 2019 gibt es mit dem Brückenteilzeitgesetz eine gesetzliche Regelung, die eine vorübergehende Arbeitszeit mit Rückkehrrecht auf das ursprüngliche Arbeitszeitvolumen regelt. Generell ist die Besetzung aller Stellen in Teilzeit möglich. Stehen dienstliche Belange einer Teilzeitbesetzung entgegen, muss schriftlich begründet werden, warum die Stelle nicht in Teilzeit besetzt werden kann. Dieses gilt auch für Leitungspositionen.



Die Beschäftigten werden bei Bedarf über die verschiedenen Teilzeitmodelle informiert und auf die Möglichkeit einer Kombination von Teilzeit und Telearbeit im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten hingewiesen.

Individuelle Lebenslagen wie familiäre Krisen- oder Notfallsituationen berücksichtigend, wird Wünschen nach Reduzierung der Arbeitszeit kurzfristig entsprochen; dies gilt ebenso für Arbeitszeitaufstockungen bzw. individuell gestaltete Teilzeitmodelle, wie einen gestaffelten Wiedereinstieg nach einer Elternzeit oder einer familien- bzw. gesundheitsbedingten Beurlaubung.

Beschäftigte, die wegen Familienpflichten in Teilzeit beschäftigt sind – befristet oder unbefristet – werden vorrangig berücksichtigt, wenn sie die Arbeitszeit aufstocken möchten.

Termine für Gemeinschaftsveranstaltungen sowie Besprechungen werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gelegt, dass Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit möglichst daran teilnehmen können. Ist dieses im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten nicht machbar, werden diese Termine frühzeitig bekannt gegeben, damit Beschäftigte mit Familienpflichten Betreuung bzw. Pflege organisieren können.

Die ZBW zeigt sich offen für weitere Formen von Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen, Jobsharing (bzw. Topsharing/Führungstandems für Führungspositionen) oder Block-Teilzeit. Auch alter(n)sgerechte Arbeitszeitmodelle werden hierbei berücksichtigt.

Ein zur ZBW passendes Arbeitszeitmodell des „Sabbatical“ im Rahmen der Zielvereinbarung des audit berufundfamilie wird bis 2021 entwickelt und in die Praxis umgesetzt.

### **Variable Arbeitszeit und Telearbeit**

Insbesondere mit den im Jahr 2019 aktualisierten Dienstvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit sowie auch zu Mobiler Arbeit und Telearbeit werden die Vorgaben zu Arbeitszeit und Arbeitsort für die Beschäftigten der ZBW sehr flexibel und möglichst bedarfsgerecht ausgestaltet. Die Dienstvereinbarungen mit ihren Bestimmungen und Guidelines zur Umsetzung von Gleitzeit, teambezogenen Funktionszeiten, einem Arbeitszeitkonto sowie der individuellen und flexiblen Ausgestaltung von sowohl längerfristig angelegter als auch unbürokratisch kurzfristig gewährter Mobiler Arbeit oder in großem Umfang durchgeführter Telearbeit ermöglicht und unterstützt die ZBW im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten die bessere Vereinbarung von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere.

Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere werden vorrangig Beschäftigte mit Familienpflichten bei der Bewilligung von Telearbeit berücksichtigt. Beschäftigte mit Familienpflichten werden auf die Möglichkeit einer Kombination von Mobilem Arbeiten und Teilzeit aufmerksam gemacht.

Für die von den Teams individuell geregelte Umsetzung werden klare „Spielregeln“ erstellt, um bei hoher Flexibilität die erforderliche Mindestbesetzung zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe gewährleisten zu können. Zum Stichtag 31.12.2018 haben 92 Beschäftigte der ZBW die Möglichkeit der beantragten, regelmäßigen Telearbeit in Anspruch genommen.

Mit der Aktualisierung der Dienstvereinbarungen zu Mobilem Arbeiten und Telearbeit erweitert die ZBW die Voraussetzungen zur Flexibilisierung und ermutigt die Beschäftigten, sporadische Formen von Telearbeit durch individuell gestaltbare Modelle offiziell abzusichern.

### **Beurlaubung aus familienbedingten Gründen, Elternzeit und Wiedereinstieg**

Bestehende gesetzliche Regelungen zu Sonderurlauben aus familiären Gründen sowie Elternzeit und Elterngeld werden in der ZBW umgesetzt und durch ZBW-spezifische Regelungen ergänzt. Ausdrücklich werden diese Angebote geschlechtsunabhängig an alle Beschäftigten gerichtet. Die Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte bieten zu diesem Themenbereich ein strukturiertes Informationsangebot an, das u.a. einen Gesprächsleitfaden für Vorgesetzte und Beschäftigte zu Mutterschutz, Elternzeit und beruflichem Wiedereinstieg enthält.

Beschäftigten in Elternzeit bzw. Mutterschutz wird ein Remote-Zugang zur IT-Infrastruktur angeboten, so dass sie in den Informations- und Kommunikationsfluss der ZBW eingebunden bleiben. Auch erhalten diese Beschäftigten die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Weiterhin werden ihnen vorrangig Vertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten, um eventuelle Qualifikationsrückstände zu minimieren und zugleich den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Einem Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung oder aus der Elternzeit wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen und Beschäftigten in Elternzeit entstehen keine beruflichen Nachteile.

Der Wiedereinstieg wird durch individuelle und flexibel gestaltbare Teilzeitmodelle und die Möglichkeit, Telearbeit in Anspruch zu nehmen, gefördert. Teilzeitarbeit und Telearbeit können miteinander kombiniert werden. Auch wird rückkehrenden Beschäftigten nicht nur eine gleichwertige, sondern nach Möglichkeit unter Vereinbarung dienstlicher und persönlicher Belange auch die gleiche Stelle angeboten.

Über die gesetzlichen Vorschriften hinaus ist es weiterhin möglich, während der Elternzeit in Teilzeit weniger als die im Gesetz vorgesehenen 15 bis 30 Stunden in der ZBW zu arbeiten.

Im Zeitraum vom 31.12. 2016 bis 31.12.2018 haben 26 Beschäftigte Elternzeit genommen, davon waren 77 Prozent an der ZBW beschäftigte Mütter und 23 Prozent an der ZBW beschäftigte Väter. Die durchschnittliche Elternzeit der Väter betrug 2,8 Monate, bei Elternzeiten über 2 Monate hinaus wurde die Möglichkeit zur stundenreduzierten Arbeit genutzt.

Die durchschnittlich in Anspruch genommene Elternzeit der an der ZBW beschäftigten Mütter lag bei 13,2 Monaten, wobei 45 Prozent der Mütter während ihrer Elternzeit teilweise reduziert gearbeitet haben. Innerhalb der Gruppe der weiblichen Beschäftigten in Elternzeit gab es sehr große Unterschiede hinsichtlich des Beantragungszeitraumes.

Die Unterschiede innerhalb der Geschlechter und zwischen den Geschlechtern sind u.a. auf die unterschiedlichen individuellen Familien- und Lebensentwürfe ebenso zurückzuführen wie auf die jeweiligen Berufspositionen oder auch die finanziellen Gegebenheiten.

Zu den verschiedenen Modellen und Optionen von Elternzeit erfolgt seitens der ZBW eine entsprechende Informationsweitergabe. Es werden insbesondere männliche Beschäftigte durch Role Models und Wertschätzung auch seitens der Führungskräfte und Kolleg\*innen zu einer vermehrten Inanspruchnahme von Elternzeit motiviert.

### **Kinderbetreuung**

In der ZBW wird Kinderbetreuung durch familienbewusste Arbeitszeiten (DV „Variable Arbeitszeit“) erleichtert sowie durch familienorientierte Arbeitszeitmodelle (die flexibel nach individuellen Bedürfnissen gehandhabten Teilzeitregelungen) und Arbeitsformen (Telearbeit/Mobiles Arbeiten), die eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Kinderbetreuungs- oder auch Pflegezeiten gewährleisten, unterstützt.

Die an beiden Standorten durch einen Vertragspartner angebotene betriebliche Kinderbetreuung im Notfall steht den Beschäftigten kostenlos zur Verfügung, wenn die Regelbetreuung nicht gewährleistet ist. Bei Dienstreisen – auch bei Fort- und Weiterbildung – kann diese Kinderbetreuung überregional genutzt werden. Bei dienstlichen Veranstaltungen wird auf Wunsch Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der ZBW angeboten. Außerdem wird bei dringenden auswärtigen personenbezogenen Dienstverpflichtungen eine Kindernotbetreuung zuhause ermöglicht, wenn andere Betreuungsangebote nicht wahrgenommen werden können.

An beiden Standorten steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung, darüber hinaus erleichtert ein sogenanntes „mobiles Eltern-Kind-Büro“ die Überbrückung von Betreuungsengpässen. Um die Betreuung von Schulkindern während langer Ferienzeiten zu unterstützen, wird an beiden Standorten die Teilnahme an Ferienbetreuungsprogrammen angeboten.

Darüber hinaus wird Beratung und Hilfestellung bei der Vermittlung von Tagespflegeangeboten für Kleinkinder angeboten, um beispielsweise einen Wiedereinstieg nach Elternzeit zu ermöglichen.

Über die Betreuungsangebote wird im Bereich „Familie & Beruf“ im Wiki informiert.

**Pflegebedürftigkeit von Angehörigen**

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und längerer Lebensarbeitszeiten stehen Beschäftigte vermehrt vor der Herausforderung, Berufstätigkeit und Pflege von nahen Angehörigen miteinander zu vereinbaren. „Nahe Angehörige“ werden in der ZBW der Regelung des Pflegezeitgesetzes (§7) entsprechend folgendermaßen definiert: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder und die der/des Ehegattin/en oder Lebenspartnerin/s, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Die ZBW bezieht sich zudem auf ihren im Rahmen des audit berufundfamilie definierten Familienbegriffes.

Die Pflege von Angehörigen wird vergleichbar der Kinderbetreuung durch familienbewusste variable Arbeitszeiten, flexibel eingesetzte Teilzeitregelungen und die Möglichkeit zur Telearbeit und Mobilem Arbeiten (auch in Kombination mit Teilzeitarbeit) erleichtert, so dass eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Pflegezeiten gewährleistet ist und die Interessen von Beschäftigten mit dienstlichen Belangen in Einklang gebracht werden können.

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf mit seinen Regelungen zur 10-tägigen Auszeit im Akutfall mit Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, der sechsmonatigen vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Anspruch auf eine Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden, findet in der ZBW Anwendung.

Darüber hinaus bietet die ZBW ihren Beschäftigten die Möglichkeit, eine Angehörigenpflegezeit wahrzunehmen. Bis zu 6 Monate kann die jeweilige Regelarbeitszeit um 50 Prozent reduziert werden, während 75 Prozent des Bruttogehalts gezahlt werden. In den direkt darauf folgenden bis zu 6 Monaten werden zum Ausgleich des Gehaltsvorschusses bei wieder 100 Prozent abgeleiteter Regelarbeitszeit weiterhin 75 Prozent des Gehalts gezahlt.

Näheres regelt eine individuelle zu schließende Vereinbarung über die Inanspruchnahme von Angehörigenpflegezeit in der ZBW.

Generell werden Beschäftigten, die Angehörige pflegen, pflegesensible Arbeitszeiten ermöglicht, die eine Vereinbarung von Pflege und Beruf zulassen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen und gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen Rechnung getragen wird. Wenn die ZBW-spezifischen flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle für Angehörige in Pflegesituationen nicht ausreichen sollten, werden im Einzelfall weitergehende Maßnahmen in Betracht gezogen.

Im Rahmen des audit berufundfamilie bildet der stufenweise Ausbau der Angebote der ZBW zum Themenbereich Pflege eine verbindliche Zielvorgabe. Neben allgemeinen Informationsveranstaltungen zum Themenbereich Pflege/pflegebedürftige Angehörige, die nicht nur Betroffenen Hilfestellung geben möchten, sondern auch Verständnis und Akzeptanz bei Kolleginnen

und Kollegen sowie den Führungskräften schaffen, sollen auch spezielle Themenschwerpunkte nach Bedarf aufgegriffen werden.

Zu Pflege/(Elder)Care wird im Bereich „Familie & Beruf“ im Wiki informiert sowie ergänzend aktuelle Informationsflyer und Broschüren ausgelegt.

### **Besetzung von Gremien**

Die ZBW wirkt darauf hin, dass die Besetzung ihrer Gremien geschlechterparitätisch erfolgt.

Bei Neu- oder Nachbesetzungen des Beirates der ZBW werden gezielt qualifizierte Frauen angesprochen, um sie für diese Aufgabe zu gewinnen. Ebenso begrüßt die ZBW eine paritätische Besetzung ihres Stiftungsrates, wie sie durch den Kabinettsbeschluss zur Gremienbesetzung in Schleswig-Holstein vom 01.07.2014 vorgesehen ist.

### **Gendergerechte Sprache**

2018 wurde mit den „Guidelines zur Geschlechtergerechten Sprache“ ein Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache in der ZBW verabschiedet.

Die Anwendung einer gendergerechten Sprache trägt entscheidend dazu bei, dass Personen aller Geschlechter sich gleichermaßen angesprochen fühlen und als gleichwertig wahrgenommen werden; auch leistet die sprachliche Gleichbehandlung einen Beitrag, geschlechtsspezifische Rollenbilder zu vermeiden und das Prinzip der Gleichstellung nach innen und außen adäquat zu kommunizieren.

Die ZBW verpflichtet sich insbesondere als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft mit diesen Leitlinien zur Umsetzung von § 2 Abs.2 der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) zur gendergerechten Sprache und Gestaltung ihrer grundlegenden Dokumente:

- in allen Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und Publikationen wie Jahresbericht, Strategiepapier und Veröffentlichungen des Marketings
- auf der Homepage, im internen Wiki und allen weiteren Veröffentlichungen im Internet im allgemeinen Schriftverkehr
- in allen sonstigen Publikationen
- in Stellenbesetzungsverfahren.

Diese Leitlinien zur gendergerechten Sprache liegen für die deutsche und die englische Sprache vor und sind entsprechend bilingual anzuwenden.

Die weitere Berücksichtigung von Diversity und die Ausweitung des binären Geschlechtercodes werden in eine prozesshafte Anpassung des Leitfadens einfließen.

**Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz**

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß der Begriffsbestimmung des § 3, AGG findet in der ZBW Anwendung. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist Ansprechperson im Falle von Beschwerden nach dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 13).

Jede Art von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung wird scharf missbilligt; alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligungen mitzutragen.

Sehen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen oder fühlen sich benachteiligt, haben sie zudem das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat oder eine vorgesetzte Person sowie auch an eine Person ihres Vertrauens oder an den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden. Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Sexualisierte Gewalt ist ein tabuisiertes Thema, das sich als Instrument der Machtausübung zur Erniedrigung, Demütigung und Beleidigung gegen Personen jegliches Geschlecht wenden kann, auch wenn Frauen vorrangig davon betroffen sind.

Mit dem Pilotprojekt des Code of Conduct für die SWIB 2018 wurde ein Instrument erprobt, welches ein klares Statement gegen Diskriminierung und für Chancengerechtigkeit und Toleranz darstellt und in Bezug auf das GG und das AGG einen geregelten Umgang mit Diskriminierung vorgibt.

Neben den Informationsmaterialien zu verschiedenen Themen aus der Antidiskriminierungsarbeit und explizit zu sexualisierter Gewalt, mit entsprechenden Hinweisen und Links im Wiki, wird eine weitere Maßnahme gegen sexualisierte Gewalt im Erstellen eines Präventionskonzepts liegen. Die ZBW wird weitere Maßnahmen ergreifen, um den Beschäftigten durch das Angebot von Informationsveranstaltungen und die Schulung von Funktionsträger\*innen und Führungskräften weiter zu sensibilisieren.

Konkrete Informationen zu den Verfahrensabläufen im Beschwerdeverfahren und den Sanktionsmaßnahmen sorgen für Transparenz und bekräftigen den Schutz der Beschäftigten.

**Gleichstellungsbeauftragte, interne Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Leitung der ZBW angesiedelt und nimmt beratend an den Sitzungen des Managementboards und an der Abteilungsleitungsrunde teil.

Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie Fachangelegenheiten frühzeitig in den Willensbildungsprozess einzubeziehen, um ihre Querschnitts-, Kontroll- und Initiativfunktion erfüllen zu können. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie wei-



sungsfrei; ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Bei der Erfüllung ihrer Pflichten darf die Gleichstellungsbeauftragte nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Ihre Stellvertreterinnen haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Sie hat lt. GStG S-H und AV-Glei das Recht, jährlich eine Versammlung einzuberufen und mit Rederecht an den Personalversammlungen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen arbeiten mit der Referentin für Gleichstellung und Diversität konstruktiv zusammen und erhalten Gelegenheit, sich im Rahmen ihrer Arbeit in geeigneten Netzwerken zum Zweck des Informations- und Erfahrungsaustausches, zur Bildung von Kooperationen und zur Nutzung von Synergieeffekten zu organisieren.

#### **Referentin für Gleichstellung und Diversität**

2018 hat die ZBW die Stelle der Referentin für Gleichstellung und Diversität implementiert, die bei der Direktion angesiedelt ist. Sie ist für die Umsetzung von Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität als Querschnittsaufgaben an der ZBW zuständig und arbeitet konzeptionell, beratend und operativ eng mit den weisungsfreien Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Referentin für Gleichstellung und Diversität ist zudem Ansprechperson für das audit berufundfamilie in der ZBW und für die Umsetzung der in diesem Rahmen verbindlich vereinbarten Zielvorgaben mit den entsprechenden Maßnahmen und der damit verbundenen Berichterstattung.

Zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit wird in geeigneten Medien wie Wiki, Blog, Newsletter ebenso wie durch die Organisation von Schulungen, Informationsveranstaltungen und Workshops sensibilisiert und informiert.

Die Referentin wirkt in internen und externen Netzwerken als Multiplikatorin und Ansprechperson zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität und erhält die Möglichkeit, sich stetig zu diesen Themen weiterzubilden.

Die Zuständigkeit für das interne und externe Berichtswesen, wie das federführende Erstellen bzw. Aktualisieren des Gleichstellungsplans, erfolgen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten.

#### **AGG Beauftragte/Beschwerdestelle nach §13 AGG**

Die AGG Beauftragte wirkt in der ZBW als interne Beschwerdestelle in allen Fällen von Benachteiligung, Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz im Sinne des Deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Sie nimmt die Beschwerden an und leitet sie in ein geregelter Beschwerdeverfahren über. Diskriminierung ist an der ZBW

nicht geduldet. Ihr wird präventiv durch Informationen und Beratung sowie ein klares Statement der Institutsleitung für Chancengleichheit, Geschlechtergleichstellung und Diversity sowie für eine diskriminierungsfreie und offene Institutionskultur begegnet. Bei entsprechenden Vorkommnissen werden arbeitsrechtliche Maßnahmen und Sanktionen eingeleitet.

### 6. Berichtspflicht und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan gilt für vier Jahre und wird von der Direktion in der ZBW bekannt gegeben. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird laufend fortgeschrieben; nach Ablauf von zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan entsprechend aktualisiert. Es wird ermittelt, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden GSP erfüllt wurden. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

### 7. Schlussbestimmung

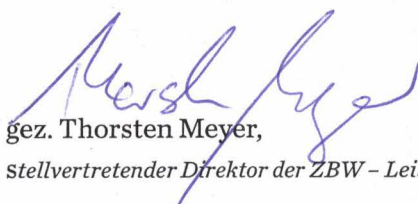
Der Gleichstellungsplan tritt am Tag nach dem abgeschlossenen Mitbestimmungsverfahren durch den Personalrat in Kraft und ersetzt den früheren Gleichstellungsplan. Er wird gemäß GStG S-H§ 11 Abs. 7 bekannt gegeben.

Kiel, den 31.07.2019



gez. Klaus Tochtermann,

Direktor der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft



gez. Thorsten Meyer,

stellvertretender Direktor der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft



gez. Axinia Braunsch,

Administrative Leitung der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft



## Anhang

<b>Zielvereinbarung audit berufundfamilie</b>						
Handlungsfeld	Anzahl		Umsetzung bis ...			
	Ziele	Maßnahmen	Sommer 2019	Sommer 2020	Sommer 2021	fortlaufend
1 Arbeitszeit	1	2	1		1	
2 Arbeitsorganisation	1	2	1	1		1
3 Arbeitsort	-	-				
4 Information/ Kommunikation	1	2	1			1
5 Führung	1	3				3
6 Personalentwicklung	1	4				4
7 Entgelt/geldwerte Leistungen	-	-				
8 Services	1	2				2
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

**Zielvereinbarung audit berufundfamilie: Maßnahmen 2018 – 2021**

1. Bericht 30.09.2019

**HF 1 Arbeitszeit:**

- Überprüfung und Anpassung bestehender Instrumente

**HF 2 Arbeitsorganisation:**

- Rollenerklärung aller Prozessbeteiligten, tragbare Erwartungen formulieren und Lösungen anbieten.

**HF 4 Information/Kommunikation:**

- Überarbeitung und Ergänzung bestehender Informationen, Erstellen einer Stichwortliste „Beruf & Familie“

2. Bericht 30.09.2020

**HF 2 Arbeitsorganisation:**

- Bereiche entwickeln „Spielregeln“ für den Umgang mit Vereinbarkeitssituationen entsprechend der Rahmenbedingungen

3. Bericht 01.07.2021

**HF 1 Arbeitszeit:**

- Für evtl. sinnvolle, lebensphasenorientierte Ergänzungen des Angebots – z.B. Sabbatical – wird geprüft, ob eine Regelung erforderlich und machbar ist und ggf. erarbeitet.

- **HF 2 Arbeitsorganisation:** Technische und organisatorische Voraussetzungen gewährleisten
- **HF 5 Führung:** Weiterbildung/Integration von BuF in die regelkommunikation/Umsetzung in den Bereichen
- **HF 6 Personalentwicklung:** Weiterbildungen unter Einbezug von Vereinbarkeit – Diversität
- **HF 8 Serviceleistungen:** Veranstaltungen, Informationsvermittlung und bedarfsgerechter Ausbau der Angebote, z.B. des Themas „Pflege“

# **Zielvereinbarung**

## zur Erlangung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

---

**ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft**

**Auditierung**

**Auditor/Auditorin:**

Herr Dr. Georg Barzel

**Datum:**

25.06.2018

## Präambel

Die ZBW sieht einen angemessenen Umgang mit familiären Belangen der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen als selbstverständlich an. Deswegen hat sie in den vergangenen Jahren vielfältige Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort entwickelt und in Dienstvereinbarungen fixiert. Die Anwendung wird durch Handreichungen seitens der Verwaltung und die Führungskräfte unterstützt. Familienbezogene Services in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister runden das Engagement ab.

Im Kontext der Weiterentwicklung der Organisation wurde dieses Engagement nun ausgeweitet und verstärkt, sichtbar in der Schaffung einer Stabsstelle für Gleichstellung und Diversität. Mit der Auditierung zum audit berufundfamilie sollen die bestehenden Aktivitäten nun noch deutlicher nach innen und außen dargestellt und soweit sinnvoll und möglich weiterentwickelt werden. Damit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wesentlicher Bestandteil der Arbeitskultur manifestiert. Dies soll ein klares Signal an die vorhandenen Beschäftigten sein und die Gewinnung neuer Beschäftigter unterstützen.

### Zum Familienbegriff

Unter Familie im Sinne des audit berufundfamilie wird bei der ZBW die jeweilige soziale Gemeinschaft der einzelnen Beschäftigten, in der soziale Verantwortung wie auch Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen werden, verstanden. Dies umfasst Kinder und Erwachsene unabhängig von der Art der Beziehung.

### Zur Führungsdefinition

Führungskräfte mit Personalverantwortung sind die Direktion, die Programmbereichsleitungen, die Abteilungsleitungen und die Gruppenleitungen. Diese tragen damit auch die Verantwortung für die Realisierung einer familienbewussten Personalführung. Grundlage dafür ist ein gemeinsames Verständnis der Führungsarbeit, das im Rahmen der Auditierung um Aspekte in Bezug auf Beruf, Familie und Privatleben ergänzt wird.

## 1. HF1: Arbeitszeit

**1.1 Ziel:** Die Instrumente zur Gestaltung der Arbeitszeit unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Messkriterium:** *Passende und machbare Instrumente sind vorhanden und bekannt*

### 1.1.1 Maßnahme:

Die bestehenden Regelungen und Instrumente zur Gestaltung der Arbeitszeit werden dahingehend überprüft, ob Anpassungen der Instrumente oder Unterstützung bei der Nutzung erforderlich sind.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten, insb. mit familiären Anforderungen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 1.1.2 Maßnahme:

Für evtl. sinnvolle, lebensphasenorientierte Ergänzungen des Angebots – z.B. Sabbatical – wird geprüft, ob eine Regelung erforderlich und machbar ist und ggf. erarbeitet.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten, insb. mit familiären Anforderungen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## 2. HF2: Arbeitsorganisation

**2.1 Ziel:** Die Nutzung der Angebote erfolgt in den jeweiligen Arbeitsbereichen in abgestimmter Form unter Beteiligung aller

**Messkriterium:** *Passende „Spielregeln“ für die Anwendung*

### 2.1.1 Maßnahme:

Die Rollen der verschiedenen Beteiligten beim Umgang mit Vereinbarkeitssituationen werden beschrieben. Dabei werden auch klare Erwartungen formuliert, z.B. an die/den Beschäftigte/n, möglichst Lösungen anzubieten, die für alle tragbar sind.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten, insb. mit Vereinbarkeitsanforderungen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 2.1.2 Maßnahme:

In den einzelnen Bereichen werden jeweils zu den Rahmenbedingungen passende „Spielregeln“ für den Umgang mit Vereinbarkeitssituationen entwickelt.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### 2.1.3 Maßnahme:

Sofern erforderlich, werden die technischen/organisatorischen Voraussetzungen zur Unterstützung bei der Entwicklung passender Lösungen weiterentwickelt (z.B. Flexibilisierung des Arbeitsortes).

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 3. HF3: Arbeitsort

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*

## 4. HF4: Information und Kommunikation

**4.1 Ziel:** Die Informationen rund um das Thema „Beruf & Familie“ sind gut aufbereitet verfügbar

**Messkriterium:** *Verständliche Informationen mit hoher Verfügbarkeit auf verschiedenen Wegen*

### 4.1.1 Maßnahme:

Es wird eine Sammlung der relevanten Stichworte zum Themenkomplex „Beruf & Familie“ erstellt und geprüft, ob und welcher Ergänzungsbedarf besteht, für die identifizierten Lücken werden entsprechende Informationen bereitgestellt.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 4.1.2 Maßnahme:

In „Gut zu wissen“ werden die notwendigen Ergänzungen vorgenommen und die Einträge á jour gehalten, darüber hinaus verschiedene Kommunikationswege genutzt, z.B. Integration in bestehende Formate, Erprobung eines Paten-/Mentoringprogrammes für (Wieder-)Einsteiger\*innen.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten, insb. mit familiären Anforderungen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5. HF5: Führung

**5.1 Ziel:** Die Führungskräfte stehen dem Thema „Beruf & Familie“ positiv gegenüber und verhalten sich entsprechend

**Messkriterium:** *Gemeinsame Haltung der Führungskräfte und entsprechender Rahmen*

### 5.1.1 Maßnahme:

Die Erwartung an die Führungskräfte, eine positive Grundhaltung und Offenheit für Vereinbarkeitsanforderungen zu leben, wird kommuniziert.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 5.1.2 Maßnahme:

Der Austausch zum Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen erfolgt im Rahmen der Regelkommunikation auf allen Ebenen (Direktion, Programmbereichs-, Abteilungs- und Gruppenleitungen) und quer zu den Bereichen unter Einbezug von Gleichstellung, Diversity etc.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 5.1.3 Maßnahme:

Die Führungskräfte geben den Beschäftigten „Raum zum Fragen stellen“ und sorgen für einen offenen Austausch rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 6. HF6: Personalentwicklung

**6.1 Ziel:** „Karriere“ mit Familie wird unterstützt

**Messkriterium:** *Passende Modelle für die Vereinbarkeit von Führung und Familie*

### 6.1.1 Maßnahme:

Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten werden familiäre Belange soweit möglich berücksichtigt.

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit Potenzial und Interesse an Weiterentwicklung sowie insb. mit familiären Anforderungen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*



## 6.1.2 Maßnahme:

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit resp. bei eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit, in Tandems, in flexiblen Formen („agil“) etc. wird unterstützt.

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit Potenzial und Interesse an Weiterentwicklung sowie insb. mit familiären Anforderungen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 6.1.3 Maßnahme:

Angehende Führungskräfte, insbes. mit familiären Aufgaben, werden durch passende Instrumente unterstützt (z.B. Mentoring).

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit Potenzial und Interesse an Weiterentwicklung sowie insb. mit familiären Anforderungen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 6.1.4 Maßnahme:

Die Führungskräfte werden beim Umgang mit Diversity und Vereinbarkeit unterstützt (angefangen von Sensibilisierung bis zu praktischen Angeboten).

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

*In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.*

## 8. HF8: Service für Familien

**8.1 Ziel:** Beschäftigte mit familiären Anforderungen insb. der Kinderbetreuung oder Pflege werden soweit möglich unterstützt

**Messkriterium:** *Organisations- und standortspezifische, passgenaue Angebote*

### 8.1.1 Maßnahme:

Es werden regelmäßig Veranstaltungen zu „Beruf & Familie“ durchgeführt, ggf. im Kontext verwandter Themen wie z.B. Gesundheitstag.

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten, insb. mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*



### **8.1.2 Maßnahme:**

Es wird regelmäßig überprüft, ob und welche Erweiterungen des Angebots notwendig und machbar sind (z.B. erweiterter Fokus auf „Pflege“).

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten, insb. mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## **Umsetzungsstrategie und -struktur**

Die strategische Verantwortung liegt bei der Direktion unter Einbezug des Management Boards, die operative Steuerung bei der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Führungskräften.

Personalentwicklung/Organisationsentwicklung sowie das Personalmanagement unterstützen fachlich und operativ, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat werden entsprechend ihrer Funktion beteiligt.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und -struktur einverstanden.

Prof. Dr. Klaus Tothmann  
Name  
Direktor  
Funktion

K. Tothmann  
Unterschrift  
27.6.18  
Datum  
Kiel  
Ort

Thorsten Meyer  
Name  
stellv. Direktor  
Funktion

T. Meyer  
Unterschrift  
27.6.18  
Datum  
Kiel  
Ort

Axinia Brannisch  
Name  
Administrative Leitung  
Funktion

A. Brannisch  
Unterschrift  
27.06.18  
Datum  
Kiel  
Ort

Folgende Ansprechpersonen stehen Ihnen bei Fragen, Anregungen oder Hinweisen gerne zur Verfügung:

**REFERENTIN FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT**

Ulrike Ellendt [U.Ellendt@zbw.eu](mailto:U.Ellendt@zbw.eu)

Tel.: 0431 8814-653

**GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE**

Laura Bickel

[L.Bickel@zbw.eu](mailto:L.Bickel@zbw.eu)

[gleichstellung@zbw.eu](mailto:gleichstellung@zbw.eu)

Tel.: 0431 8814-359