

2. GLEICH- STELLUNGSPLAN 2011-2015

*ZBW – Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Kiel/Hamburg*

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel

2. Grundlagen des Gleichstellungsplanes

3. Zielsetzung des Gleichstellungsplanes

4. Bestandsaufnahme

5. Analyse der Beschäftigtenstruktur

6. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Gender Mainstreaming

Organisationsentwicklung

Personalentwicklung

Personalgewinnung

Personalverantwortung

Fort- und Weiterbildung

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskräfte

Beurlaubung aus familienbedingten Gründen und Wiedereinstieg

Teilzeit

Variable Arbeitszeit und Telearbeit

Kinderbetreuung

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Besetzung von Gremien

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung
am Arbeitsplatz

Interne Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

7. Berichtspflicht und Fortschreibung

8. Schlussbestimmung

Erste Fortschreibung des Gleichstellungsplans (GSP) 2011-2015

1. Präambel

Chancengleichheit in der ZBW

Mit der Fortschreibung unseres Gleichstellungsplans verfolgen wir das Ziel, die Chancengleichheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und ihre Fähigkeiten und Potentiale im Sinne eines modernen Diversity Managements einzusetzen und zu fördern. Wir wollen ihnen auch in Zukunft eine ausgewogene Arbeitsumgebung anbieten; dies beinhaltet sowohl die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, als auch analog die gleiche Berücksichtigung von Männern in Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz.

Diese Verpflichtung wirkt als übergreifendes und durchgängiges Leitprinzip. Im GSP konkretisieren wir Ziele, strategische Vorgaben und Vorgehensweisen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. 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 dabei verbindlich auf alle Bereiche der ZBW. So kann sich die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming weiterentwickeln.

Auch der Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen, entsprechen wir durch Maßnahmen, die zum Ziel haben, den Anteil von Frauen sowohl unter den wissenschaftlich Beschäftigten als auch in Führungs- und Leitungspositionen zu erhöhen.

Wir achten beim Aufbau unseres Bereiches Forschung und Innovation von Anbeginn auf eine ausgewogene Besetzung der verfügbaren Stellen durch Frauen und Männer und unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Promotion, in der Postdoc-Phase, bzw. bei der Habilitation. Des Weiteren streben wir eine geschlechterparitätische Besetzung in unseren Gremien (Stiftungsrat, wissenschaftlicher Beirat) an.

Durch unsere familienorientierte Personalpolitik schaffen wir die Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere und fördern so die Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen und Männern auf allen Ebenen der ZBW.

Diese Vereinbarkeit weiterhin zu gewährleisten bzw. auszubauen stellt eines der Schwerpunktthemen unserer Gleichstellungsarbeit dar. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und den zunehmenden Bedarf an hoch qualifiziertem Personal ist sie für die Personalgewinnung und -bindung von erheblicher Bedeutung. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance fördert die Motivation und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt einen ernstzunehmenden Wettbewerbsfaktor dar. Hier wahren und schaffen wir die entsprechenden Rahmenbedingungen; z.B. durch die Einführung flexibler Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle (s. unsere Dienstvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit und Telearbeit).

Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fa-

miliären Pflichten Vorrang. Als familiäre Pflichten verstehen wir sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Unterstützung und Pflege von kranken Angehörigen in allen Formen von ehelichen oder nichtehelichen Lebensgemeinschaften.

Die Umsetzung des GSP verstehen wir ausdrücklich als die Aufgabe der Leitungs- und aller weiteren Führungskräfte. Gleichzeitig ist Chancengleichheit Bestandteil der Unternehmenskultur; so liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZBW, sie zu leben und zu sichern.

2. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan 2011–2015 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. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 werden dabei im Sinne des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) angewandt.

3. Zielsetzung des Gleichstellungsplans

- Geschlechterparitätische Besetzung unserer Führungs- und Leitungspositionen sowie im Bereich unserer wissenschaftlich Beschäftigten (angesichts des niedrigen Anteils von Frauen unter Informatik-Studierenden setzen wir uns zum vorläufigen Ziel, einen Frauenanteil von 25 % bis zum Jahr 2015 unter den wissenschaftlich Beschäftigten im Bereich Forschung und Innovation (Medieninformatik) zu erreichen)
- Gezielte und nachhaltige Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- Ausbau der Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere für Frauen und Männer
- Hinwirkung auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Gremien (gemäß § 15 GstG) und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
- Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der ZBW
- Partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beachtung der Chancengleichheit in der alltäglichen Zusammenarbeit
- Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift.

4. Bestandsaufnahme

Bestandsaufnahme allgemein*

Die allgemeine Bestandsaufnahme basiert auf den Daten vom 01.01.2011. Sie ist nach Wertigkeit, Dienstgraden und Teilzeitbeschäftigten unterteilt und legt die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechtes offen.

Dienst	Wertigkeit	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
			Absolut	%	davon Teilzeit	%	Absolut	%	davon Teilzeit	%
	W3	1	1	100	0	0	0	0	0	0
	A 11	1	0	0	0	0	1	100	1	100
	A 10	2	0	0	0	0	2	100	1	50
höh. Dienst	EG 15	7	5	71	2	40	2	29	0	0
	EG 14	25	12	48	2	17	13	52	8	62
	EG 13	18	11	61	2	18	7	39	1	14
geh. Dienst	EG 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	EG 11	14	6	43	1	17	8	57	4	50
	EG 10	6	1	17	0	0	5	83	2	40
	EG 9	59	13	22	4	31	46	78	13	28
mitt. Dienst	EG 8	23	8	35	0	0	15	65	4	27
	EG 7	2	1	50	0	0	1	50	1	100
	EG 6	27	5	19	1	20	22	81	12	55
	EG 5	48	19	40	4	21	29	60	12	41
einf. Dienst	EG 4	2	2	100	0	0	0	0	0	0
	EG 3	5	4	80	1	25	1	20	0	0
	EG 2	2	0	0	0	0	2	100	2	100
Sonstiges	Auszubildende	8	4	50	0	0	4	50	0	0
	Stud. Hilfskräfte	10	6	60	6	100	4	40	4	100
	Gesamt	260	98	38	23	23	162	62	65	40

Altersteilzeit**

Altersteilzeit	insgesamt	davon Männer	%	davon Frauen	%
höherer Dienst	6	4	67	2	33
gehobener Dienst	7	1	14	6	86
mittlerer Dienst	11	4	36	7	64
einfacher Dienst	1	1	100	0	0
Summe	25	10	40	15	60

* Beschäftigte, die sich zurzeit in Altersteilzeit befinden, wurden als Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt

** in Kraft getretene Altersteilzeitverhältnisse zum Stichtag 01.01.2011

Bestandsaufnahme (ohne stud. Hilfskräfte)

Von den in der ZBW insgesamt 250 Beschäftigten (ohne studentische Hilfskräfte) sind 158 Frauen (63,20 vH). 78 Personen sind teilzeitbeschäftigt (31,2 vH), davon 61 Frauen (78,2 vH).

Von den 51 wissenschaftlich Beschäftigten sind 22 Frauen (43,1 vH). 15 Personen (29,4 vH) sind teilzeitbeschäftigt, davon 9 Frauen (60,0 vH).

Von den 199 Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich sind 136 Frauen (68,3 vH). 63 Personen (31,7 vH) sind teilzeitbeschäftigt, davon 52 Frauen (82,5 vH)

In der Besoldungsgruppe W3 ist insgesamt eine Person beschäftigt, sie ist nicht weiblich, so dass der Frauenanteil hier bei 0 % liegt.

In den Entgeltgruppen 15–13 sind insgesamt 50 Personen beschäftigt, davon 22 Frauen (44,0 vH). Von den 15 Teilzeitkräften (30,0 vH) sind 9 Frauen (60,0 vH).

In den Entgeltgruppen 12–9 sind insgesamt 82 Personen beschäftigt, davon 62 Frauen (75,6 vH). Von den 26 Teilzeitkräften (31,7 vH) sind 21 Frauen (80,8 vH).

In den Entgeltgruppen 8–5 sind insgesamt 100 Personen beschäftigt, davon 67 Frauen (67,0 vH). Von den 34 Teilzeitkräften (34,0 vH) sind 29 Frauen (85,3 vH).

In den Entgeltgruppen 4–2 sind insgesamt 9 Personen beschäftigt, davon 3 Frauen (33,3 vH). Von den 3 Teilzeitkräften (33,3 vH) sind 2 Frauen (66,7 vH).

In der Gruppe der Auszubildenden sind insgesamt 8 Personen beschäftigt, davon 4 Frauen (50,0 vH). Keine Auszubildende bzw. kein Auszubildender ist teilzeitbeschäftigt

5. Analyse der Beschäftigtenstruktur^{*}**

In den Entgeltgruppen 15–13 liegt der Frauenanteil bei 44,0 vH. Hier ist eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen.

Gleichzeitig beträgt der Anteil der männlichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1–9 24,4 vH und in den Entgeltgruppen 8–5 33 vH. Hier ist eine männliche Unterrepräsentanz festzustellen. Auf der Grundlage der Ist-Analyse, die den insgesamt hohen Frauenanteil der Beschäftigten in der ZBW verdeutlicht (63,2 %), ergibt sich die Zielvorgabe auf eine paritätische Stellenbesetzung in allen Bereichen und Entgeltgruppen.

So ist es geboten, in den nächsten 4 Jahren den Frauenanteil im höheren Dienst EG 15–13 auf 50 % zu erhöhen. Entsprechend gilt es, den Anteil der Männer im gehobenen und mittleren Dienst auf 50 % zu erhöhen.

Von den insgesamt 78 Teilzeitkräften sind 61 Frauen (78,2 vH) und 17 Männer (21,8 vH) in Teilzeit beschäftigt. Angesichts dieser Verteilung wird darauf hingewirkt, männlichen Beschäftigten beispielsweise mit Familienpflichten Teilzeit-Modelle anzubieten.

.....
 *** Die in der Besoldungsgruppe A 10 und A11 Beschäftigten wurden bei der Auswertung für den gehobenen Dienst (EG 9-12) aufgrund bestehender Sonderdienstverträge mitberücksichtigt

6. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Gender Mainstreaming

Wir unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte bei der Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ist lt. GStG §19 und §20 bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie Fachangelegenheiten frühzeitig in den Willensbildungsprozess einzubeziehen.

Wir berücksichtigen und prüfen, welche Auswirkungen alle Regelungen, Maßnahmen, Projekte usw. in der ZBW auf die unterschiedlichen Lebens- und Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern haben. Damit wird die Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der ZBW getragen.

Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung als fortlaufende, aktive Gestaltung von Prozessen und Strukturen einer Organisation dient der Aufgabe, 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. In diesem Sinne ist die Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen der Organisationsentwicklung zu beteiligen.

Personalentwicklung

Unsere Personalplanung und -entwicklung umfasst die Grundsätze der Gleichstellung und Chancengleichheit als Bestandteil aller ihrer Instrumente und Handlungsfelder.

Sie integriert die Ziele der beruflichen Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere in ihre verschiedenen Wirkungsbereiche und entwickelt unsere positiven Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit weiter (einschließlich der Förderung und Begleitung des Wiedereinstiegsprozesses nach einer Familienphase), damit Frauen und Männer ihre individuelle Lebenssituation mit ihrer Erwerbstätigkeit in der ZBW erfolgreich verbinden können.

Individuelle Kompetenzprofile werden in ihrer Verschiedenheit erkannt, gefördert und entwickelt.

Die Nachwuchskräfte in allen Bereichen der ZBW fördern wir gezielt und nachhaltig. Daneben unterstützen wir die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Bei der Fortschreibung unseres Personalentwicklungskonzeptes wird weiterhin die Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe berücksichtigt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt.

Personalgewinnung

Die lt. GstG vorgegebenen Regelungen für das Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren berücksichtigen die Interessen der Organisation frauenbezogen. Wir wenden sie analog auf Männer an, wenn diese im entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen achten wir auf eine paritätische Besetzung.

Bei jedem Stellenbesetzungsverfahren ist unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit zu beachten.

- Um qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen, erfolgt die Ausschreibung von Stellen differenziert und in geschlechtergerechter Sprache.
- Stellenausschreibungen sind zusätzlich in geeigneten Netzwerken zu veröffentlichen, um Frauen oder Männer bei bisheriger Unterrepräsentanz im Bereich gesondert anzusprechen und zu gewinnen.
- Wir machen in unseren Stellenausschreibungen auf unser Engagement für die berufliche Chancengleichheit und unsere familienorientierten Arbeitszeitmodelle aufmerksam. Darüber hinaus informieren wir alle eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber über unsere familienbewusste Ausrichtung. Erwogen wird bei Beteiligung weiterer außeruniversitärer Forschungsinstitute vor Ort und in Zusammenarbeit mit der CAU Kiel ein Modell der Doppelkarriereförderung (Dual Career Förderung) auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs, um hoch qualifizierte wissenschaftliche Kräfte an uns zu binden.
- Um den Anteil weiblicher wissenschaftlich Beschäftigter, Frauen in Leitungspositionen und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen im Bereich Forschung und Innovation in der ZBW zu erhöhen, fordern wir in den entsprechenden Ausschreibungen Interessentinnen ausdrücklich zu einer Bewerbung auf.
- Wir halten das Auswahlverfahren transparent. Die Auswahl der Bewerberinnen bzw. Bewerber ist schriftlich und vergleichend zu begründen.
- Grundsätzlich werden alle vakanten Stellen öffentlich ausgeschrieben. In bestimmten Fällen, z.B. zur internen Personalentwicklung, genügt eine interne Ausschreibung.
- 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. Teilzeitarbeit in Leitungspositionen und im Wissenschaftsbereich kann den Karriereweg von Frauen wie Männern mit Familienpflichten positiv unterstützen.

Personalverantwortung

Für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen die Personalverantwortlichen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung besondere Verantwortung. Sie haben die Aufgabe, insbesondere Frauen – bei Unterrepräsentanz – zu Bewerbungen um höherwertige Stellen sowie Führungs- und Leitungspositionen zu motivieren und unterstützen.

In den Personalentwicklungsgesprächen auf Grundlage der „Dienstvereinbarung über die Anwendung des Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs (MVG) in der ZBW“ wird das Ziel der individuellen Förderung von Frauen und Männern gleichermaßen verfolgt.

Das Prinzip Chancengleichheit muss auch hier gewährleisten, dass Qualifikation und Kompetenzen aller Beschäftigten in gleicher Weise beachtet und ihnen die entsprechenden Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Dies gilt für alle Bereiche der ZBW. Im Sinne des Gender Mainstreaming sind die jeweiligen Bedürfnisse und Lebensumstände von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Fort- und Weiterbildung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Externe Maßnahmen werden von hausinternen Veranstaltungen ergänzt; beide bieten wir sämtlichen Beschäftigten nach dienstlichem Bedarf an.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung findet die berufliche Qualifizierung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen besondere Beachtung. Ziel ist es, Frauen gezielt für höherwertige Stellen oder Führungspositionen zu qualifizieren. Dieses Prinzip findet für Mitarbeiter in Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz ebenso Anwendung.

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- beachten wir das Gleichheitsgebot für Fort- und Weiterbildung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten
- beziehen wir Beschäftigte ein, die sich in Elternzeit oder in familienbedingter Beurlaubung befinden
- berücksichtigen wir bei der Planung und Durchführung die jeweilige Lebenssituation von Frauen und Männern. Dabei sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so zu terminieren, dass Beschäftigte ihren Familienpflichten nachkommen können. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind Termine von Fort- und Weiterbildung frühzeitig bekannt zu geben, damit Beschäftigte mit Familienpflichten Betreuung und Pflege organisieren können. Auch sind Ferienzeiten bei der Terminplanung zu berücksichtigen.

Unser Fort- und Weiterbildungsprogramm enthält Angebote, die dem Gender-Aspekt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen.

Alle Vorgesetzten in Leitungs- und Führungspositionen fordern wir auf, sich über Maßnahmen zu Chancengleichheit, Gleichstellung und zur Strategie des Gender Mainstreaming sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren und an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Bei der Auswahl von Fortbildungsangeboten bzw. Schulungsmaßnahmen ist auf Genderkompetenz zu achten.

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskräfte

Um unseren wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und insbesondere Frauen für wissenschaftliche und andere Leitungspositionen zu qualifizieren, streben wir folgende Maßnahmen an:

- gezielte Information über spezielle Fördermöglichkeiten der WGL, der DFG, der EU und anderer Einrichtungen
- Unterstützung bei entsprechender Antragstellung und anschließenden Aktivitäten sowie

bei der Bewerbung um ein Promotionsstipendium

- Berücksichtigung genderspezifischer und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielender Aspekte bei Beantragung und Durchführung von Drittmittelprojekten (in Einklang mit den die Chancengleichheit einbeziehenden Förderverfahren der DFG)
- Unterstützung bei Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen
- Aufbau eines Mentoring- bzw. Karriereförderungsprogramms mit Kooperationspartnern
- Förderung wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Nachwuchskräfte bei der Aufnahme und Durchführung eines berufsbegleitenden Fernstudiums

Beurlaubung aus familienbedingten Gründen und Wiedereinstieg

Wir unterstützen die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich auch der männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

Beschäftigten der ZBW, die aus familiären Gründen beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, sind vorrangig Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, um eventuelle Qualifikationsrückstände zu minimieren und zugleich den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Auch erhalten diese Beschäftigten die Möglichkeit, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über die für sie relevanten Angebote werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Stabsstelle Personalentwicklung informiert. Gleichzeitig werden sie einschließlich der Beschäftigten, die sich im Mutterschutz befinden, auf Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss der ZBW eingebunden und zu dienstlichen Veranstaltungen eingeladen.

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.

Teilzeit

Wir unterstützen verschiedene Formen von Teilzeitmodellen im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften für die weiblichen und männlichen Beschäftigten ebenso wie die Teilzeitbeschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften.

- 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 Leitungs- und Führungspositionen.
- Wir informieren die Beschäftigten bei Bedarf über die verschiedenen Teilzeitmodelle und weisen auf die Möglichkeit einer Kombination von Teilzeit und alternierender Telearbeit im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten hin.
- Frauen und Männer, die wegen Familienpflichten in Teilzeit beschäftigt sind, – befristet oder unbefristet – berücksichtigen wir vorrangig, 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, sind diese Termine frühzeitig bekannt zu geben, damit Beschäftigte mit Familienpflichten Betreuung und Pflege organisieren können.

- Wir zeigen uns offen für weitere Formen von Teilzeit und Arbeitszeitmodellen wie dem Sabbatical, Jobsharing oder Block-Teilzeit. Auch ist bei Bedarf die Einrichtung von Langzeitkonten (Zeitwertkonten) zu prüfen und eine allgemein geltende Regelung in Betracht zu ziehen.

Variable Arbeitszeit und Telearbeit

Mit unseren Dienstvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit und zur Telearbeit mit ihren Bestimmungen zu u.a. Gleitzeitrahmen, Funktionszeiten, einer Gleitzeitkontoregelung sowie der individuellen und flexiblen Ausgestaltung von Telearbeit ermöglichen und unterstützen wir 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 Gewährung von Telearbeit berücksichtigt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten werden auf die Möglichkeit einer Kombination von Telearbeit und Teilzeit aufmerksam gemacht.

Kinderbetreuung

Wir erleichtern Kinderbetreuung durch familienbewusste Arbeitszeiten sowie durch familienorientierte Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, die eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten gewährleisten.

Die an beiden Standorten angebotene betriebliche Kinderbetreuung im Notfall steht unseren 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 bieten wir ggf. Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der ZBW an.

Um Ferienzeiten besser abzudecken, informieren wir über Ferienbetreuungsprogramme und vermitteln bei Bedarf auch eine Ferienbetreuung.

Darüber hinaus streben wir Maßnahmen an, um die Kleinkindbetreuung zu erleichtern, beispielsweise durch die Vermittlung von Tagespflege.

An beiden Standorten steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein sogenanntes mobiles Eltern-Kind-Büro zur Verfügung. Daneben ermöglichen wir (zunächst probeweise) bei dringenden auswärtigen personenbezogenen Dienstverpflichtungen eine Kindernotbetreuung zuhause, wenn andere Betreuungsangebote nicht wahrgenommen werden können.

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und längerer Lebensarbeitszeiten stehen Beschäftigte vermehrt vor der Herausforderung, Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen miteinander zu vereinbaren.

Das neue Familienpflegezeitgesetz sieht die Gewährung einer Familienpflegezeit auf Grundlage eines Zeitwertkontos vor, jedoch ohne einen Rechtsanspruch von Seiten der Arbeitnehmenden und somit auf Basis der Selbstverpflichtung des Arbeitgebers.

Wir prüfen, inwieweit die im Gesetz getroffenen Bestimmungen in der ZBW Anwendung finden werden und streben eine Umsetzung an, die das Interesse der Betroffenen mit dienstlichen Belangen in Einklang bringt.

Wir erleichtern die Pflege von Angehörigen bereits durch familienbewusste Arbeitszeiten sowie durch familienorientierte Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, die eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Pflegezeiten gewährleisten.

Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige pflegen, sind pflegesensible Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarung von Pflege und Beruf zulassen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen und gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen Rechnung getragen wird. Wenn unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle für Angehörige in Pflegesituationen nicht ausreichen sollten, müssen im Einzelfall weitergehende Maßnahmen in Betracht gezogen werden.

Bei entsprechendem Bedarf soll geprüft werden, ob die Dienstleistungen eines geeigneten Anbieters zu Fragen der Pflege in Anspruch genommen werden.

Besetzung von Gremien

Wir setzen uns dafür ein, dass die Besetzung in unseren Gremien geschlechterparitätisch erfolgt. Bei Neu- oder Nachbesetzungen des wissenschaftlichen Beirates der ZBW sprechen wir gezielt qualifizierte Frauen an, um sie für diese Aufgabe zu gewinnen. Ebenso wirken wir daraufhin, dass im Stiftungsrat gemäß unserer Satzung zur Stiftung § 6 Abs. 3 mehr Frauen vertreten sind.

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die Anwendung einer geschlechtergerechten und geschlechtersensiblen Sprache trägt entscheidend dazu bei, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen und als gleichwertig wahrgenommen werden.

Auch die sprachliche Gleichbehandlung leistet einen Beitrag, geschlechterspezifische Rollenbilder zu vermeiden, Rollenklischees nicht zu reproduzieren und das Prinzip der Gleichstellung adäquat zu kommunizieren.

Wir wenden die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern an:

- im allgemeinen Schriftverkehr
- in allen Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und Publikationen wie Jahresbericht, Leitbild oder Strategiepapier
- auf der Homepage und im Intranet
- in Stellenausschreibungen, sowie Formularen, Aushängen etc.

- in allen sonstigen Publikationen.

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des GstG (§16) und des AGG – insbesondere §3 AGG – findet bei uns Anwendung.

Wir missbilligen jede Art von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung und fordern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligungen mitzutragen.

Leitungs- und Führungskräfte gehen im Rahmen ihrer Personalverantwortung gegen Personen vor, die gegen diese Grundsätze verstoßen oder ein solches Verhalten dulden. Sehen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen oder fühlen sich benachteiligt, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, die Beschwerdestelle nach AGG §13, eine vorgesetzte Person als 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.

Verantwortliche mit Leitungs- und Führungsaufgaben sind aufgefordert, an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Interne Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

Im Rahmen ihrer internen Öffentlichkeitsarbeit informiert die Gleichstellungsbeauftragte in den geeigneten Medien wie Intranet, Blog oder Informationsveranstaltungen über Entwicklungen, Ereignisse und Ergebnisse ihrer Arbeit. Ggf. initiiert sie Veranstaltungen, in denen die Beschäftigten zu Themen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Chancengleichheit informiert werden.

Sie erhält 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.

7. Berichtspflicht und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan gilt zunächst für vier Jahre; die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird laufend fortgeschrieben. Nach Ablauf von zwei Jahren wird ermittelt, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden GSP erfüllt wurden. Darüber berichtet die Direktion der ZBW. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

8. Schlussbestimmung

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

Kiel, den 26.10.2011 gez. Klaus Tochtermann

Der Direktor der ZBW – Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft

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

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Kirsten Hölterhoff
T: +49 [0]431.88 14 - 318
E: k.hoelterhoff@zbw.eu

STELLV. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Nicole Krüger
T: +49 [0]40.428 34 - 410
E: n.krueger@zbw.eu