

4. GLEICH- STELLUNGSPLAN 2022-2025

*ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Kiel/Hamburg*

Präambel

Der Gleichstellungsauftrag der ZBW zielt auf Gleichstellung und Chancengleichheit aller Geschlechter und auf die Anerkennung der Vielfalt ihrer Beschäftigten ab. Die Umsetzung eines Gender Mainstreaming erfolgt in Verbindung mit einer lebenslagen- und diversitätsorientierten Perspektive. Daraus ergibt sich auch der Auftrag zu Information, Sensibilisierung und zum Schutz vor Diskriminierung.

Mit diesem 4. Gleichstellungsplan oder Gender Equality Plan (GSP/GEP) von 2022–2025 (mit Bezug auf den Stichtag 30.06.2021) wird überprüft, inwieweit die Gleichstellungsziele der ZBW aus dem vorherigen GSP/GEP (2016–2020) planmäßig umgesetzt werden konnten, welche konkreten Maßnahmen sich daraus ableiten lassen und welche Neuerungen diese ergänzen. Der GSP/GEP bezieht sich verbindlich auf alle Aufgabenbereiche und Entscheidungen der ZBW. Berücksichtigt werden hierbei die aktuelle Zielvereinbarung der Re-Auditierung zum audit berufundfamilie vom 30.06.2021, aktuelle gesetzliche Vorgaben und auch Entwicklungen, wie die durch die Coronapandemie beschleunigte Digitalisierung, die in der ZBW strategischer Schwerpunkt ist.

Dieser GSP/GEP orientiert sich zudem an den Vorgaben und Empfehlungen der EU-Kommission zur Förderung von Gender Mainstreaming. Ab 2022 wird für eine Forschungsförderung im Rahmen von Horizon Europe das Vorliegen eines institutionellen Gleichstellungsplans vorausgesetzt. Entsprechend der EU-Empfehlungen zu dessen inhaltlichen Handlungsfeldern, wurde Gender Equality in der Forschung als neues Handlungsfeld in den Gleichstellungsplan der ZBW implementiert.

Die Umsetzung von Chancengleichheit und der Vereinbarung von Beruf, Familie und Privatleben ist ausdrücklich die Aufgabe aller Beschäftigten mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion. Dieses wurde auch explizit in der Strategie der ZBW festgeschrieben und mit in der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie und der verbindlichen Umsetzung der darin festgelegten lebensphasenorientierten und diversitätssensiblen Maßnahmen vereinbart. Ebenso werden diese Querschnittsthemen insbesondere auch von Personalmanagement und Personalentwicklung/Organisationsentwicklung (PE/OE) der ZBW verfolgt. Gleichzeitig ist Chancengleichheit und Diversität in der Policy und den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft verankert und ein Bestandteil der Institutskultur der ZBW; es liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten, sie im alltäglichen beruflichen Miteinander zu leben.

In diesem Gleichstellungsplan wird ein gender- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch umgesetzt, um die Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen und sichtbar zu machen. Die bewährten Gleichstellungsmaßnahmen der ZBW, die hier nachfolgend nicht alle aufgeführt sind, werden im Sinne der Nachhaltigkeit aufrechterhalten oder weiterentwickelt.

Die Umsetzung von Chancengerechtigkeit liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten.

1 Grundlagen der Gleichstellungspolitik

Der Gleichstellungsplan 2022–2025 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 Mitglied 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 Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet und erfüllt mit diesem GSP/GEP zugleich die verpflichtenden Fördervorgaben der EU-Kommission zu Erstellung und Inhalten eines GEP mit Gültigkeit ab 2022. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 werden im Sinne des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) angewandt.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) 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 weisungsfrei; ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Der Gleichstellungsarbeit wird in der ZBW eine zeitliche Ressource von 50 Prozent einer Vollzeitstelle zur Verfügung gestellt (davon 20 Prozent/VZÄ (Vollzeitäquivalent) GB, jeweils 15 Prozent/VZÄ für beide Stellvertretungen). 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 laut GstG, SH und AV-Glei das Recht, jährlich eine Versammlung einzuberufen und mit Rederecht an den Personalversammlungen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre beiden 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

Die Stelle der Referentin für Gleichstellung und Diversität ist bei der Direktion angesiedelt. 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. Als zuständige Ansprechperson der ZBW für das audit berufundfamilie und der Zertifizierung als familienfreundliche Institution, koordiniert sie die Auditierungsverfahren und die Umsetzung der in diesem Rahmen entwickelten Zielvorgaben mit den entsprechenden Maßnahmen und der damit verbundenen Berichterstattung. Sie leitet zudem ab 2022 die institutionelle Auditierung der ZBW zum Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes der Wissenschaft. Zu den Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Privatleben, Diversität 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

Neben den gesetzlichen Vorgaben orientiert sich die ZBW an den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist weisungsunabhängig und in alle personalen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Referentin für Gleichstellung und Diversität haben gemeinsame und jeweils eigene Aufgabenbereiche. Die Planung und Umsetzung von Zielen und Maßnahmen wird abgestimmt.

Die Referentin für Gleichstellung und Diversität ist zuständig für die Durchführung der Auditierung zum audit berufundfamilie und des Diversity Audits Vielfalt gestalten in der ZBW.

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.

2 Überprüfung der Ziele: Reflexion und Weiterentwicklung

Um die neuen Ziele für den Gleichstellungsplan 2022–2025 zu entwickeln, wurde zunächst die Zielerreichung aus dem vorhergehenden Gleichstellungsplan 2016–2020 überprüft. Grundlage dieser Bewertung ist ein Vergleich der aktuellsten Zahlen zum Stichtag 30.06.2021 mit den Zahlen aus der Aktualisierung des Gleichstellungsplans mit Datenstand 31.12.2018. Ebenso werden im Bereich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben die Umsetzung der Zielvereinbarung der Erst-Auditierung zum audit berufundfamilie von 2018–2021 reflektiert und die neue verbindliche Zielvereinbarung der ersten Re-Auditierung vom 30.06.2021 zur Zertifizierung bis 09/2024 zugrunde gelegt. Um eine bessere Übersichtlichkeit zu erreichen, wurden in diesem Gleichstellungsplan konkrete Ziele und Maßnahmen den verschiedenen Handlungsfeldern zugeordnet. Positive Maßnahmen zur Förderung bestimmter Zielgruppen, z.B. bei Unterrepräsentanzen, stellen im Sinne des AGG § 5 grundsätzlich keine Diskriminierung dar.

Chancengleichheit und Karriereförderung

In Kapitel 3 erfolgt unter der Überschrift „Chancengleichheit und Karriereförderung“ zunächst die Bewertung dieser Zielerreichung anhand der Überprüfung des Ist-Stands und der Zielquoten für eine geschlechterausgewogene Beschäftigtenstruktur. Sie ist durch eine weitergehende Differenzierung nach Entgeltgruppen, Vollzeitäquivalenten, Teilzeitbeschäftigten und Befristungen unterteilt, die geschlechtsbezogene Unterrepräsentanzen offenlegt.

Die ZBW ermittelt und aktualisiert jährlich nach einem die einrichtungsspezifischen Besonderheiten berücksichtigenden Modell ihre flexiblen Zielquoten für Frauen in Führungspositionen nach Entgeltgruppen und Führungsebenen und verankert sie verbindlich im Programmbudget. Damit entspricht sie den Vorgaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und der Leibniz-Gemeinschaft. Aktuelle Bezugsgröße ist demnach das Jahr 2025. Das Entwickeln neuer Ziele und Maßnahmen erschließt sich aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen.

Die geschlechterbinäre Datenerhebung nach Vorgabe des Gleichstellungsgesetzes, differenzierend nach weiblichen und männlichen Beschäftigten, auf der die Bewertung der Zielerreichung basiert, sieht somit bisher keine Angaben zur Geschlechtervielfalt vor. Dieses verdeutlicht, dass wir uns weiterhin erst in einem Transformationsprozess zu einem gender- und diversitätsgerechten Monitoring befinden. Der ZBW ist die Diskrepanz der binären Datenerhebung und der Anerkennung von Personen, die sich nicht der binären Geschlechterordnung zuordnen können oder wollen, durchaus bewusst. Die Wertschätzung von Diversität und die Anerkennung aller Geschlechter sind als Ziel in Kapitel 6 verankert.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Durch ihre familienorientierte Personalpolitik schafft die ZBW die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und fördert die Entwicklungs- und Karrierechancen aller Beschäftigten in allen Bereichen und auf allen Ebenen; die Maßnahmen werden ausdrücklich geschlechtsneutral adressiert und sollen alle Beschäftigten mit einbeziehen. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit fördert die Motivation und Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten und stellt einen nicht unerheblichen Wettbewerbsfaktor dar. Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erfolgte durch die jährlich verpflichtende Berichterstattung zum Nachweis der Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen aus der verbindlichen Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie (09/2018–06/2021) und deren Abnahme durch die berufundfamilie Service GmbH eine kontrollierte Maßnahmenumsetzung. Das Erreichen der Vereinbarkeitsziele der ZBW wurde für den Zeitraum der Erst-Auditierung (bis 09/2021) mit dem Zertifikat „familienfreundliche Institution“ bestätigt.

Grundlegend für diesen Gleichstellungsplan und die Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen ist die Überprüfung der interpretierbaren Daten des GSP/GEP 2016–2020.

Ziele und Maßnahmen wurden in diesem GSP/GEP bestimmten Handlungsfeldern zugeordnet.

Die Daten werden bisher geschlechterbinär erhoben. Die Geschlechtervielfalt wird somit im vorliegenden GSP/GEP noch nicht abgebildet.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben richten sich ausdrücklich an alle Beschäftigten.

Mit der ersten Re-Auditierung, der „Optimierung“ wurde im ersten Halbjahr 2021 die Entwicklung neuer Ziele und Maßnahmen in den identifizierten Handlungsfeldern mit der neuen, in der ZBW verbindlich umzusetzenden Zielvereinbarung für den Zertifizierungszeitraum 01.10.2021–30.09.2024 entwickelt und festgelegt.

Familienbegriff der ZBW

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.

(Definition des Familienbegriffs der ZBW zum audit berufundfamilie 2018 und 2021)

Dieser weit gefasste Familienbegriff, der im Rahmen der Erst-Auditierung 2018 von der ZBW definiert wurde, konnte im Rahmen der Re-Auditierung zum 01.07.2021 bestätigt werden. Die Diskussion um Transparenz und Abgrenzung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance und die Aufnahme dieses Themas als Maßnahme in die Zielvereinbarung der Re-Auditierung zum audit berufundfamilie, bestätigt die Aktualität einer gender- und diversitätsgerechten Familienpolitik und lenkt den Fokus auf sich verändernde Bedarfe und vielfältige Lebenslagen der Beschäftigten.

Gender Equality in der Forschung

Die EU-Kommission hat zur Förderung von Gender Equality und der Umsetzung eines Gender Mainstreaming verschiedene Kriterien für die Forschungsförderung (Horizon 2020/Horizon Europe) aufgestellt. Der Nachweis eines institutionellen Gleichstellungsplans und die veröffentlichte Selbstdeklaration zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sind als verbindliche Fördervoraussetzung angeführt. Die Empfehlungen zu der inhaltlichen Struktur der Handlungsfelder der Gleichstellungspläne sollen möglichst umgesetzt werden¹. Die ZBW wird analog dazu in diesem Gleichstellungsplan erstmals die Integration der Gender-Dimension in die Forschung mit einer entsprechenden Ziel- und Maßnahmenplanung als neues Handlungsfeld „Gender Equality in der Forschung“ in diesen GSP/GEP mit aufnehmen.

Schutz vor Diskriminierung

Die Umsetzung des § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt in der ZBW mit der Beauftragung einer Ansprechperson im Sinne des AGG (Beschwerdestelle) bei Benachteiligung, Belästigung oder Diskriminierung sowie durch Präventionsmaßnahmen wie Informationsweitergabe und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Digitalisierung, Geschlecht und Diversität

Die insbesondere durch die Coronapandemie geförderten Digitalisierungsprozesse und die Verankerung des Themas Digitalisierung als Schwerpunkt der ZBW-Strategie (2022–2026), leitet in diesem Gleichstellungsplan erstmals den Fokus auf das Zusammenwirken von Digitalisierung, Geschlecht² und Diversität und die Entwicklung entsprechender Ziele und Maßnahmen.

Die erste Zertifizierung zum audit berufundfamilie als „familienfreundliche Institution“ und die verbindlich umzusetzende Zielvereinbarung wurden 2021 erfolgreich abgeschlossen und die Re-Zertifizierung eingeleitet.

Der Begriff „Familie“ wird in der ZBW sehr weit gefasst, um die vielfältigen Lebenslagen und Lebensverläufe abzubilden.

Gender Equality auch in den wissenschaftlichen Kontext zu implementieren, entspricht den Empfehlungen der EU-Kommission und des Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe.

In der ZBW werden Diskriminierung und Benachteiligung nicht geduldet.

Zum Schwerpunkt „Digitalisierung“ der ZBW-Strategie 2022–2026 wird auch eine geschlechterbezogene Chancengerechtigkeit berücksichtigt.

1 Horizon Europe guidance on gender equality plans – Publications Office of the EU (europa.eu)

2 Vgl. dazu auch: BMFSFJ (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

3 Handlungsfeld: Chancengleichheit und Karriereförderung

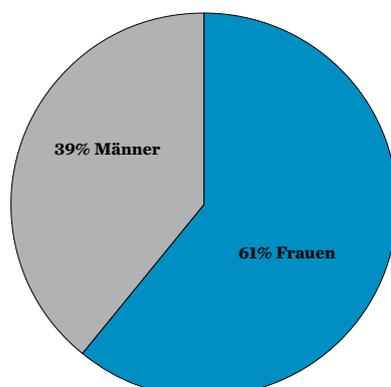


Abb. 1: Geschlechterbinäre Differenzierung der Beschäftigten der ZBW

Mit insgesamt 264 Arbeitnehmenden hat die Beschäftigtenzahl der ZBW zum Stichtag 30.06.2021 seit 2018 leicht abgenommen. Auf der Grundlage der Bestandsanalyse kann der seit 2016 unverändert hohe Frauenanteil der ZBW von insgesamt 61 Prozent (einschließlich studentischer Hilfskräfte) weiterhin bestätigt werden. Aus den gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern (nach der binären Geschlechterordnung) ergibt sich die Zielvorgabe auf eine paritätische Stellenbesetzung in allen Bereichen und Entgeltgruppen.

Ebenfalls erfolgt die Orientierung an den Zielquoten der Leibniz-Gemeinschaft und an dem vorgegebenen Kaskadenmodell. Durch die als Serviceeinrichtung von den Forschungsinstituten der Leibniz-Gemeinschaft abweichende Instituts- und Beschäftigtenstruktur der ZBW werden im Gegensatz zu diesen als Gleichstellungsindikatoren für eine geschlechterausgewogene Besetzung der Führungspositionen ebenso wie für Qualifizierungsmöglichkeiten von Frauen und Förderung weiblicher Karrieren nicht nur wissenschaftliche Führungspositionen, sondern auch die überwiegenden Führungspositionen in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen der ZBW berücksichtigt.

Ziel 1: Nachhaltige Beseitigung struktureller Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen der ZBW

Die detaillierte Analyse zeigt Folgendes: Die von der Leibniz-Gemeinschaft vorgegebene Zielquote von 33 Prozent für weibliche Führungskräfte in der Institutsleitung konnte bereits seit 2018 bestätigt werden.

Für die Programmbereichsleitungen und Professuren ist die überdurchschnittlich hohe Quote aus dem Jahr 2018 zum aktuellen Stichtag 30.06.2021 auf 60 Prozent gesunken. Diese kann zum 30.09.2021 mit der Besetzung der beiden neuen Professuren und der Übernahme der Programmbereichsleitung von PB C durch eine wissenschaftliche Führungskraft wieder auf 66 Prozent gesteigert werden. Das verzögerte Berufungsverfahren für die dritte neue Professur wird in 2022 abgeschlossen werden können. Die Besetzung dieser Professur wird ausschlaggebend für die weitere Sicherung der erreichten Zielquoten in den oberen Führungsebenen sein. Ebenso werden die mit den neuen Professuren verbundenen Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich der ZBW ab 4. Quartal 2021-2022 erfolgen.

Für die Abteilungsleitungen ist der Frauenanteil von 67 Prozent (in 2018) auf 55 Prozent (in 2021) gesunken, liegt aber somit auch weiterhin über der 50-Prozent-Quote und erfüllt somit die Geschlechteregalität. Der hohe Anteil von weiblichen Beschäf-

Der hohe Frauenanteil der Beschäftigten der ZBW ist unverändert.

Die Zielquoten nach dem Kaskadenmodell der Leibniz-Gemeinschaft werden entsprechend der ZBW-spezifischen Struktur erhoben.

Durch die neuen Professuren konnte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis dieser Qualifizierungsebene erreicht werden und auch die weiblichen Programmbereichsleitungen wieder gestärkt werden.

Der Anteil weiblicher Abteilungsleitungen ist gesunken, liegt aber immer noch über der Zielquote der Leibniz-Gemeinschaft.

tigten mit Führungspositionen auf unterschiedlichen Ebenen konnte nachhaltig etabliert werden und spiegelt somit den noch traditionell hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in der ZBW insgesamt wider.

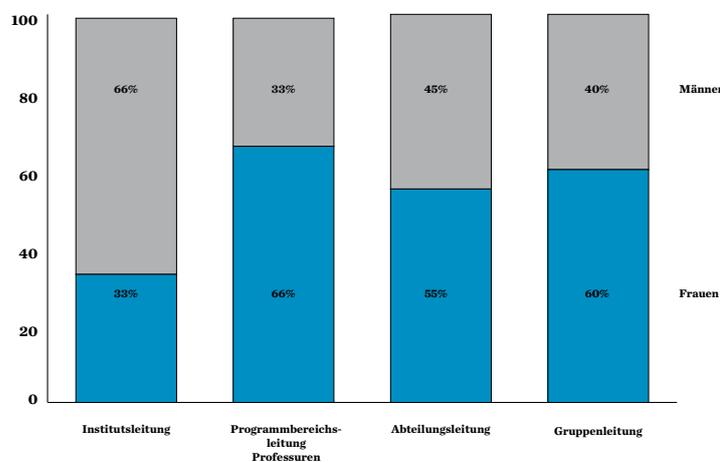


Abb. 2: Geschlechterbinäre Differenzierung der Führungsebenen der ZBW unter Berücksichtigung der neu besetzten Professuren (Stand 30.09.2021)

In den Entgeltgruppen EG 12 bis W3 konnte sich mit einer Steigerung des Frauenanteils von 47 Prozent auf 48 Prozent einer geschlechteregalitären Verteilung der Beschäftigten weiterhin angenähert werden. Diese ist unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Fluktuation nachhaltig sicherzustellen. In EG 15 und bei der Besetzung der Professuren ist bei gleicher Qualifikation auf das langfristige und nachhaltige Erreichen einer geschlechterausgewogenen Besetzung der Positionen zu achten. Die Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft für das stufenweise Erreichen der Zielquoten für Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen bis 2025 bieten hierfür die Richtwerte.

Ausschließlich in der EG-Stufe 15, in der 2021 eine Frauenquote von 33 Prozent vorliegt, kann die Empfehlung der Leibniz-Gemeinschaft, die für 2023 auf 40 Prozent festgelegt wurde, nicht erreicht werden. Dieses Ziel wird im Rahmen der planbaren Fluktuation bis 2025 voraussichtlich nicht erreicht werden können.

Der in 2018 auf 47 Prozent angestiegene Frauenanteil in EG 14 konnte in 2021 gehalten werden, auf eine Steigerung hin zu einer Geschlechterausgewogenheit ist hier unter Berücksichtigung der aktuellen Fluktuation zeitnah hinzuwirken. In der EG 12/13 ist der Anteil weiblicher Beschäftigter aus dem Jahr 2018 von 45 Prozent zum Stichtag in 2021 auf 53 Prozent angestiegen. Die Zielquote von 50 Prozent für den Frauenanteil konnte somit auch hier übertroffen werden und gilt es auch im Rahmen der digitalen Transformation der ZBW langfristig aktiv zu sichern und zu verstetigen. Die Zielquoten sind außerdem in Relation zu dem insgesamt hohen Frauenanteil in der ZBW zu setzen. Ziel ist es, sowohl den Anteil von Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen, als auch generell den Anteil von Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten zu erhöhen und deren Karrierewege zu unterstützen.

Unter den Forschenden, die insgesamt einen Anteil von 9 Prozent der Beschäftigten der ZBW einnehmen, liegt der Frauenanteil zum Stichtag in 2021 bei 33 Prozent. Dieser Anteil ist entsprechend des Ziels der Geschlechterausgewogenheit zu erhöhen. Die schwerpunktmäßig in den Bereichen der Informatik liegenden Anforderungsprofile für Doktorand:innen und der Stellen für studentische Hilfskräfte an der ZBW spiegeln die weiterhin deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Studiengängen wider. Es sollte auch darauf hingewirkt werden, prozentual mehr weibliche studentische Hilfskräfte, deren Anteil 2021 bei 38 Prozent liegt, für die ZBW zu gewinnen.

In den höheren Entgeltgruppen ist der Frauenanteil noch etwas zu steigern und nachhaltig zu verstetigen.

In den Forschungsbereichen der ZBW sind Frauen aufgrund der überwiegend in der Informatik liegenden Anforderungsprofile unterrepräsentiert.

In den Entgeltgruppen EG 2 bis EG 12 liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter 2021 bei 61 Prozent. Somit liegt der Anteil männlicher Beschäftigter in 2021 bei 39 Prozent und ist in Relation zu 2018, wo dieser bei 33 Prozent lag, leicht angestiegen, so dass die Unterrepräsentanz von Männern in der ZBW leicht abgenommen hat. Um eine Geschlechteregalität zu erreichen, sollte der Anteil der Männer in den Entgeltgruppen 2 bis 12 weiterhin angeglichen werden.

Ebenso ist weiterhin auf eine gendergerechte Besetzung der Ausbildungsplätze hinzuwirken, die sich gegen Geschlechterstereotype ausspricht. Seit 2016 konnte der zweite männliche Auszubildende für die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (Bibliothek), kurz FaMI, gewonnen werden. Die männliche Unterrepräsentanz in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen und dieser Berufsgruppe ist weiterhin auf die tradierte „Frauendomäne Bibliothek“ mit einer geschlechterstereotypen Zuordnung und mit entsprechenden Einstufungen in den mittleren und unteren Gehaltsstufen des TVL zurückzuführen.

Insgesamt liegt der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der ZBW bei 15 Prozent (ohne Auszubildende und Studentische Hilfskräfte). Geschlechterdifferenzierend sind die Anteile von 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männern in Befristung annähernd ausgeglichen. In den Entgeltstufen EG 13 bis W3 lässt sich mit 27 Prozent ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Befristungen feststellen, der sich ausschließlich auf die EG 13 beschränkt. Dieses ist überwiegend auf die Beschäftigungsbedingungen über Drittmittel- oder Projektfinanzierungen zurückzuführen. Davon haben sich geschlechterdifferenzierend betrachtet analog zur männlich dominierten Besetzung der Entgeltstufe und männlicher Forschender zum Stichtag 30.06.2021 nur 29 Prozent Frauen, aber 71 Prozent Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen befunden. In den Besoldungsstufen EG 2 – EG 12 nehmen befristete Beschäftigungsverhältnisse einen Anteil von nur 10 Prozent ein. Hier liegt der Frauenanteil allerdings bei 71 Prozent. Dieses steht mit der insgesamt höheren weiblichen Beschäftigtenzahl dieser Entgeltgruppen von 61 Prozent in Bezug, verweist aber hier auf einen höheren Anteil weiblicher Befristungen.

Strukturelle Benachteiligungen in der Karriereentwicklung von Frauen sind immer noch oft mit einem fehlenden geschlechteregalitären Rollenverständnis im Bereich der Carearbeit verbunden. Tradierte Geschlechterrollenmuster, wie hohe Teilzeitquoten weiblicher Beschäftigter oder überdurchschnittlich lange Elternzeiten aufgrund ungleichmäßig verteilter Betreuungs- und Sorgearbeit (Carearbeit), werden beispielsweise auch durch geschlechterdifferente finanzielle Voraussetzungen begünstigt. Die Teilzeitquote der ZBW-Beschäftigten ist von 2016 über die Erhebung in 2018 jeweils um einen Prozentpunkt auf 34 Prozent in 2021 leicht angestiegen. Dabei hat sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von den 71 Prozent in 2016 über 73 Prozent in 2018 auf 78 Prozent in 2021 deutlich erhöht. Dieser Anstieg kann mit coronabedingten Reduzierungsbedarfen für Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben wie etwa das Homeschooling zusammenhängen. Diese in verschiedenen Veröffentlichungen beschriebene These¹, dass Frauen aktuell deutlich mehr Carearbeit leisten, in der konkreten Aufteilung oder aber im Mental Load, könnte mit einer Befragung für die ZBW überprüft werden.

Differenzierend nach Entgeltgruppen ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der Beschäftigten in den höheren (akademischen) Berufsgruppen und Entgeltstufen von EG 13 bis W3 ist von 66 auf 81 Personen angestiegen, wovon der Anteil weiblicher Beschäftigter dieser Entgeltgruppen von 44 Prozent auf 47 Prozent angestiegen ist. Teilzeitbeschäftigt sind 2021 in den Entgeltgruppen EG 12 – W3 27 Prozent dieser Beschäftigten. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten liegt in 2021 bei 35 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist somit seit 2016 lediglich um 3 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zu den 11 Prozentpunkten Zuwachs männlicher Teilzeitbeschäftigten von 2016 bis 2018 ist 2018 bis 2021 die Geschlechterverteilung konstant geblieben. Von den 176 Beschäftigten in der Entgeltgruppe EG 2

In den Entgeltgruppen EG 2–EG 12 spiegelt sich der frauendominierte Bibliotheksbereich wider.

Die Anzahl der Befristungen ist insgesamt relativ geschlechterausgewogen. Sie unterscheidet sich dabei aber deutlich in einzelnen Bereichen und Entgeltstufen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter an Teilzeitarbeitenden in der ZBW hat insbesondere in den Entgeltgruppen EG2-EG12 seit 2016 deutlich zugenommen. Möglicherweise Pandemiebedingt?

1 Vgl.: DIW Berlin (2021) Sorgearbeit während der Coronapandemie

bis EG 12 sind 70 Prozent weiblich (Stand 30.06.2021). Die Zahl der Teilzeitbeschäftigung in diesen Entgeltgruppen ist von 34 Prozent auf 31 Prozent gesunken, von denen der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen auf 84 Prozent angestiegen ist (vgl. 2016: 70 Prozent).

Die Anzahl der Inanspruchnahmen von beantragter Elternzeit durch 26 Beschäftigte ist im Zeitraum 2019–30.06.2021 identisch mit dem erhobenen Zeitraum des vorherigen GSP.

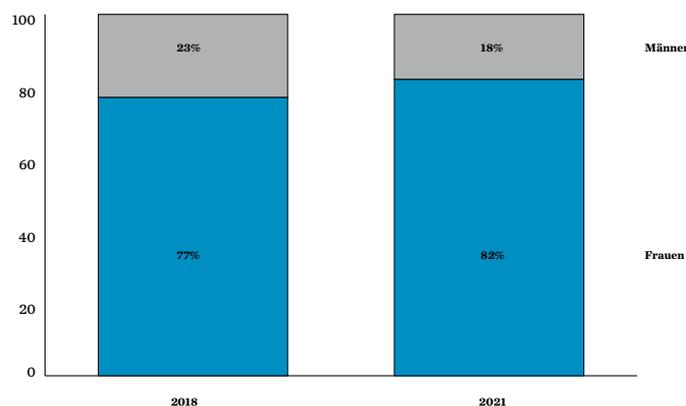


Abb. 3: Beantragungen von Elternzeit durch ZBW-Beschäftigte

77 Prozent der Anträge für Elternzeit wurden im aktualisierten GSP 2016–2020 durch an der ZBW beschäftigte Mütter gestellt. Im Zeitraum 01.01.2019–30.06.2021 waren dieses sogar 82 Prozent. Der Anteil der an der ZBW beschäftigten Väter, die Elternzeit beantragt haben, ist entsprechend von 23 Prozent in 2018 auf 18 Prozent in 2021 gesunken.

Die durchschnittliche Elternzeit der Väter betrug im Jahr 2018 2,8 Monate. Zum 30.06.2021 liegt dieser Wert bei 1,5 Monaten. Die Möglichkeit zur stundenreduzierten Arbeit wurde während dieser Elternzeiten nicht genutzt, wohingegen in 2018 bei beantragten Elternzeiten über 2 Monate hinaus die Möglichkeit zur stundenreduzierten Arbeit von den Vätern in Anspruch genommen wurde. Der Wert der durchschnittlich in Anspruch genommenen Elternzeit der an der ZBW beschäftigten Mütter lag im erhobenen Zeitraum der Aktualisierung des GSP aus 2018 bei 13,2 Monaten und ist im Zeitraum bis 30.06.2021 auf durchschnittlich 14,6 Monate gestiegen.

Die Option, während insbesondere einer längeren Elternzeit reduziert zu arbeiten¹, haben in 2021 27 Prozent und im Vergleich dazu, nach der letzten Erhebung aus dem GSP von 2018, 45 Prozent der Mütter wahrgenommen. Auch hier lässt sich eine mögliche Verbindung mit der Betreuungs- oder Care-Situation in der Coronapandemie vermuten sowie auch zum angeordneten Homeoffice, die überprüft werden könnte. Es sollte auf eine geschlechterausgewogenere Inanspruchnahme von Elternzeiten in der ZBW hingewirkt werden. Maßnahmen zur Information, Kommunikation und zur Erhebung der Bedarfe sollten stetig überprüft und weiterentwickelt werden.

Maßnahme 1: Hinwirken auf das Erreichen der flexiblen Zielquoten (Kaskadenmodell) entsprechend der Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft

Die Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft zur langfristigen Umsetzung einer geschlechterausgewogenen Beschäftigtenstruktur in den Instituten und deren Annäherung sind in den Vorgaben festgelegt. Diese Daten werden jährlich im Rahmen des Programmbudgets abgefragt. Es erfolgt zudem im Rahmen der Abfrage und Bewertung zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards in den Instituten der Leibniz-

Der Anteil der Frauen in den Entgeltgruppen EG 2–EG 12 ist sehr hoch, hier gibt es eine männliche Unterrepräsentanz.

Elternzeit wird in der ZBW von Vätern nur in geringem Maße in Anspruch genommen. Die Zahl der Anträge von Vätern hat in den pandemiebedingten Homeofficezeiten weiter abgenommen.

Der zeitliche Umfang der von Müttern beantragten Elternzeiten ist durchschnittlich um ein Vielfaches höher als die Väter-Elternzeiten, diese Tendenz hat sich in 2021 noch verstärkt.

¹ Während der Elternzeit dürfen Eltern bis zu 32 Stunden in Teilzeit arbeiten

Gemeinschaft. Die ZBW wirkt auf das Erreichen dieser Zielquoten hin.

Maßnahme 2: Geschlechterausgewogene Nachwuchsgewinnung in allen Qualifizierungsstufen der wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereiche

Die in GStG, SH 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 zur FaMI-Ausbildung 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 und Diskriminierungen vorgebeugt.

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.

- 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-Privatleben aufmerksam gemacht. Darüber hinaus werden alle eingeladenen Bewerber:innen 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, SH Stimmrecht.
- Entfristungen von qualifizierten befristet Beschäftigten können genutzt werden, um insbesondere der Unterrepräsentanz von Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten entgegenzuwirken.

Maßnahme 3: Förderung eines geschlechteregalitären Rollenverständnisses bei der Vereinbarkeit von Beruf und Carearbeit

Das Angebot der flexiblen Arbeitsmodelle (beispielsweise flexible Teilzeit, Telearbeit, variable Arbeitszeit) sowie auch der Elternzeit oder der Freistellung zur Pflege

Die ZBW wirkt darauf hin, die von der Leibniz-Gemeinschaft empfohlenen Zielquoten für eine geschlechterausgewogene Besetzung der (wissenschaftlichen) Führungspositionen zu erreichen.

In Stellenbesetzungsverfahren gewährleisten geregelte Verfahren die Umsetzung von Chancengleichheit und beugen Diskriminierungen vor.

Durch geeignete Maßnahmen sollen Frauen insbesondere für unterrepräsentierte Bereiche gewonnen und gebunden werden.

Angehöriger, richtet sich, wie per se das gesamte Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, mit den entsprechenden Maßnahmen geschlechtsunabhängig an alle Beschäftigten der ZBW. Das Personalmanagement und die Gleichstellung bieten allen Beschäftigten zu diversen Themenbereichen ein strukturiertes Informationsangebot an. Themen wie Elternzeit, Kinderbetreuung oder die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind an alle Beschäftigten adressiert.

Ebenso ist zu überprüfen, inwieweit die Coronapandemie und das angeordnete Homeoffice dazu beitragen, dass beispielsweise Arbeitszeitreduzierungen von Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Carearbeit (Betreuungs- / Pflegeaufgaben) und beispielsweise Elternzeiten von Vätern rückläufig sind oder auch insbesondere in Familien mit Geschwisterkindern durch längere Inanspruchnahmen von Elternzeiten weibliche Karrierewege erschwert werden. In den Jahresgesprächen wird die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben insbesondere von den Führungskräften geschlechtsunabhängig und unabhängig vom Familienstand adressiert.

Die Informationen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeiten und beruflichem Wiedereinstieg werden explizit auch an (werdende) Väter weitergegeben und eine Umsetzung unterstützt.

Eine gleichstellungs- und familienpolitischen Komponente ist zudem in den ZBW-spezifischen Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftler:innen in der ZBW zu verankern.

Angesichts des deutlichen Anstiegs des Frauenanteils bei den Teilzeitbeschäftigten der ZBW seit 2018 auf 81 Prozent in 2021 wird darauf hingewirkt, auch männlichen Beschäftigten, beispielsweise mit Familienpflichten, Teilzeitmodelle anzubieten und bei den weiblichen Beschäftigten mit Familienpflichten konkrete Bedarfe abzufragen, um passgenaue Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln. Der Ausbau der Flexibilisierungsmaßnahmen (Arbeitszeit, Arbeitsort) und alternativer Arbeitsmodelle sollen karrierehemmenden Arbeitszeitmodellen wie hohen Teilzeitanteilen von Frauen entgegenwirken. Insbesondere für die Beschäftigten mit einem geringeren Stundenanteil, vorwiegend Frauen, können zudem die später entsprechend niedrigen Rentenniveaus problematisch werden. Die damit verbundene Gefahr der „Altersarmut“ ist zu berücksichtigen und darüber aufzuklären.

Ziel 2: Stärkung der ZBW durch eine gender- und diversitätsgerechte Personalpolitik

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 geschlechter- und diversitätsgerechten Beschäftigungsstruktur verankert. Die Personalentwicklung integriert die Ziele der beruflichen Gleichstellung sowie auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Im Rahmen der Zielvereinbarung des audit berufundfamilie und den verbindlich umzusetzenden Zielen und Maßnahmen für das Handlungsfeld Personalentwicklung werden diese Grundsätze stetig überprüft und weiterentwickelt. Die Nachwuchskräfte in allen Bereichen werden gezielt und nachhaltig gefördert. Ebenso werden die Kompetenzprofile der Beschäftigten in ihrer Verschiedenheit gefördert. Für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten tragen die Personalverantwortlichen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung besondere Verantwortung. Die Personalentwicklung / Organisationsentwicklung (PE/OE) entwickelt ihr Angebot an internen und externen Informations-, Weiterbildungs- und Fortbildungsformaten bedarfsgerecht weiter (beispielsweise bedingt durch die Coronapandemie und im Rahmen des Homeoffice erforderliche digitale Formate und Tools).

Es werden alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht oder Familienstand zu Vereinbarkeitsthemen angesprochen, um ein stereotypes Verständnis zu Vereinbarkeit von Beruf und Carearbeit aufzubrechen.

Alle Beschäftigten und Führungskräfte sollen sich ermutigt fühlen Vereinbarkeitsthemen in den Jahresgesprächen anzusprechen.

Der prozentuale Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten ist in 2021 angestiegen.

Die Querschnittsthemen Gleichstellung und Diversität werden in der Personalplanung und der Personalentwicklung berücksichtigt.

In 2021 lag der Anteil der Weiterbildungsteilnahmen weiblicher Beschäftigter bei 57 Prozent². In Bezug gesetzt zu dem Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter von 61 Prozent zeigt sich, dass verhältnismäßig mehr Angebote von männlichen Beschäftigten in der ZBW wahrgenommen werden, als von den weiblichen Beschäftigten. Um eine Kumulation des hohen Anteils von Frauen in den unteren Entgeltgruppen und der niedrigeren Inanspruchnahme von Förderangeboten bestätigen zu können, ist eine weitere, diversitätssensible Differenzierung der Datenerhebung nach Qualifikationsstufen bzw. Beschäftigten mit Führungsaufgaben oder ohne Führungsaufgaben anzustreben.

Die Personalentwicklungsgespräche auf Grundlage der Dienstvereinbarung über die Anwendung des Jahresgesprächs 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 und unter Berücksichtigung der Diversität 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.

Maßnahme 1: Weiterentwicklung der gender- und diversitätsgerechten, familienfreundlichen Personalrekrutierungsinstrumente

Mit der Ende 2021 installierten Karrierewebsite der ZBW ist eine attraktive Plattform entstanden, die es ermöglicht, interessierte Personen, die sich bewerben, gender- und diversitätsgerecht anzusprechen, die Werte der ZBW zu vermitteln und deren Familienfreundlichkeit darzustellen. Digitale Formate bieten ortsunabhängige und mehrsprachige Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, die beispielsweise auch die Internationalisierung der ZBW fördern und die Optionen der Nachwuchsgewinnung für die ZBW deutlich ausweiten. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben wird mit digitalen Prozessen und der hohen Flexibilität der ZBW unterstützt. Neben der stetigen Weiterentwicklung und dem Ausbau der Karrierewebsite werden die bereits in der ZBW etablierten Maßnahmen, wie die aktive Rekrutierung in anerkannten Expert:innennetzwerken stetig weiter ausgebaut.

- 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 wird für einen bewussten Umgang mit Gender-Codes in Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren sensibilisiert.
- Der Ausbau der digitalen Möglichkeiten im Rekrutierungsprozess soll möglichst diversitätssensibel, chancengerecht und vereinbarkeitsfreundlich genutzt werden.

Maßnahme 2: Weiterentwicklung der gender- und diversitätsorientierten Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

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

Um eine differenziertere Aussage zur Nutzung der Weiterbildungsangebote machen zu können, ist eine Erhebung nach Qualifikationsstufen, bzw. zu Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsaufgaben erforderlich.

Digitale Formate wie die neue Karrierewebsite der ZBW bieten ortsunabhängige und mehrsprachige Informations- und Rekrutierungsmöglichkeiten.

Die Führungskräfte sind aufgefordert, sich über Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit zu informieren.

² Ein Anteil der Teilnahmen erfolgte ohne geschlechterdifferenzierende Angaben

Bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten bzw. Schulungsmaßnahmen wird auf Gender- und Diversitätskompetenz geachtet. 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.

Die bewährten Weiterbildungsangebote und Formate der Personalentwicklung (PE/OE), die die Bedarfe der Beschäftigten und eine grundsätzlich gender- und diversitätssensible Umsetzung berücksichtigen, werden weiterverfolgt und wenn erforderlich, aktualisiert (beispielsweise Umsetzung in digitalen, hybriden Formaten).

Neben der Weiterentwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Frauenförderung und auch von nicht binärgeschlechtlich zu verortenden Personen wie die Förderung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftler:innen an einem Mentoring-Programm (Leibniz-Gemeinschaft, CAU Kiel), sind Angebote und Formate zu entwickeln, die im Kontext zunehmender Digitalisierung und Internationalisierung stehen (weitere Beispiele: Sprachlernkonzept, Führen internationaler Teams, Angebote zum Umgang mit digitalen Medien, Entgrenzung, digitale Führung).

Maßnahme 3: Gender- und diversitätssensible Anpassung von Befragungstools und Formularen, soweit möglich

Im Rahmen der Karrierewebsite erprobt die ZBW bereits die Entwicklung einer gender- und diversitätsgerechten Darstellung von Befragungstools zur Nutzung von Formularen. Diese Vorlagen können als Best Practice mit einer Nutzungsempfehlung nicht nur im Personalmanagement, sondern bereichsübergreifend verwendet werden.

Ziel 3: Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der ZBW

Die Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität werden als Querschnittsthemen auch in der aktuellen Strategie der ZBW mit Laufzeit von 2022–2026 verankert sein. Die Schwerpunktthemen Digitalisierung und Internationalisierung bieten in der Umsetzung wesentliche Ansatzpunkte, die vielfältigen Potenziale der Beschäftigten bestmöglich zu nutzen und chancengerecht zu fördern.

Maßnahme 1: Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe an Entscheidungsprozessen durch geschlechterausgewogene Besetzung von Gremien bei Fluktuation und Neubesetzung

Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist ein elementares Ziel der Gleichstellungsarbeit in den Kommunen. Das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz (GstG) regelt in § 15 Abs. 1 in diesem Kontext, dass „Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden.“ Es geht um Geschlechtergerechtigkeit und die Umsetzung des Grundrechts der Teilhabe von Frauen in wichtigen Gremien als eine Voraussetzung für die Mitgestaltung und den Einbezug in wichtige Planungen und Entscheidungsprozesse. Ebenso wird es als Potenzialoptimierung gesehen, (geschlechter-)vielfältige Perspektiven zu nutzen. 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.

Die Besetzung der Gremien der ZBW soll geschlechterparitätisch erfolgen.

Maßnahme 2: Einbezug der Gleichstellung und Verankerung in der Strategie der ZBW

Die Gleichstellungsbeauftragten und die Referentin für Gleichstellung und Diversität werden bei der Entwicklung und Umsetzung der Strategie der ZBW und entspre-

chender Maßnahmenplanungen zu den Schwerpunkten Digitalisierung und Internationalisierung mit dem Fokus auf Chancengerechtigkeit mit einbezogen.

Die Gleichstellung ist in die Entwicklung und Umsetzung einer chancengerechten Strategie der ZBW mit einbezogen.

4 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben nachhaltig zu gewährleisten, regelmäßig zu evaluieren und gegebenenfalls zu erweitern oder zu verbessern, ist ein weiteres im GSP/GEP 2022–2025 verankertes Schwerpunktthema der Gleichstellungsarbeit.

Die ZBW wurde zum 30.09.2018 erstmals als familienfreundliche Institution im Rahmen des audit berufundfamilie von der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet¹. Die für die dreijährige Zertifizierung verbindlich durchzuführende Umsetzung der in der Aktualisierung des GSP 2016–2020 bekanntgegebenen Zielvereinbarung mit 15 Maßnahmen aus den aufgeführten Handlungsfeldern sowie die jährliche Berichterstattung der ZBW mit dem externen Controlling, konnten erfolgreich umgesetzt werden. In die Entwicklung, Umsetzung und Evaluierungen wurden die Führungskräfte und Funktionsträger:innen der ZBW mit einbezogen. Mit der Entscheidung der ZBW, die Re-Auditierung, die „Optimierung“, zum audit berufundfamilie durch die berufundfamilie Service GmbH durchzuführen, wurde im ersten Halbjahr 2021 die erneute Zertifizierung der ZBW als familienfreundliche Institution zum 01.10.2021 eingeleitet. Dieses setzt ein klares Statement zur Bedeutung des Schwerpunktthemas Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Gleichstellungspolicy der ZBW. Die neue verbindliche Zielvereinbarung verpflichtet die ZBW zur Umsetzung der nachfolgend aufgeführten 6 Ziele und 17 Maßnahmen im Zeitraum von 10/2021–09/2024 und damit zur weiteren Qualitätsentwicklung und nachhaltigen Implementierung ihrer familienfreundlichen Institutskultur unter Berücksichtigung der Querschnittsthemen „Lebensphasenorientierung“ und „Diversität“. Das ZBW-interne Netzwerk Vereinbarkeit entwickelt gemeinsam mögliche Handlungs- und Umsetzungsschritte zu den Maßnahmen.

Ziel 1 (Arbeitsorganisation): In der Zusammenarbeit werden die jeweiligen Lebenslagen aller Beschäftigten angemessen berücksichtigt

Die ZBW vereint in ihrer Einrichtung eine Vielfalt von Tätigkeitsbereichen mit diversen fachlichen Anforderungen. Ebenso ergeben sich aus der Vielfalt der Lebenslagen und Lebensmodelle der Beschäftigten und deren Wertschätzung Bedarfe, die arbeitsorganisatorisch zu berücksichtigen sind. Die Aufrechterhaltung des Dienstgeschäfts der ZBW ist unter bestmöglicher Berücksichtigung dieser Aspekte zu gewährleisten.

Maßnahme 1: Es wird untersucht, welche Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitsverteilung – z.B. Jobsharing, temporäre Aufgabenübernahme durch Aufstockung, ggf. inkl. entsprechender Vergütung – bestehen und ggf. werden entsprechende Ansätze entwickelt.

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. Dieses gilt horizontal und vertikal für alle Qualifizierungsstufen und Tätigkeitsbereiche in der ZBW.

Maßnahme 2: Die einzelnen Arbeitsbereiche setzen sich regelmäßig und anlassbezogen mit den unterschiedlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auseinander und entwickeln bei Bedarf passende „Spielregeln“ für den Umgang damit, inkl. einer Auseinandersetzung mit Risiken (z.B. Entgrenzung).

Verschiedene Möglichkeiten und Formate zum Best-Practice-Austausch der Arbeits-

¹ 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.



2021 ist die erste Re-Zertifizierung der ZBW mit der bis 2024 verbindlich umzusetzenden Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie erfolgt.

Die Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsorganisation sollen die jeweiligen Lebenslagen aller Beschäftigten angemessen berücksichtigen soweit das Dienstgeschäft dieses zulässt.

Modelle zur Optimierung der Arbeitsverteilung sollen auf allen Ebenen überdacht werden.

bereiche der ZBW stehen bereits in der Erprobung, um bedarfsgerecht weiterentwickelt zu werden. Dieses bietet die Chance, bewährte Methoden und Instrumente zu übernehmen und einen bereichsinternen und auch bereichsübergreifenden kollegialen Austausch zu relevanten arbeitsorganisatorischen Themen zu fördern. Ebenso werden interne und übergreifende Bedarfe an Weiterbildungsangeboten und Workshops zu arbeitsorganisatorisch relevanten Themen identifiziert und gebündelt.

Ziel 2 (Arbeitsort): Die Arbeitsmöglichkeiten an anderen Orten als im Institut werden optimal unterstützt

Der Schwerpunkt der Maßnahmenumsetzung dieser Zielvereinbarung betrifft das Handlungsfeld „Arbeitsort.“ Die ZBW bietet ihren Beschäftigten bereits mit der aktuellen Dienstvereinbarung Telearbeit und auch mit der Dienstvereinbarung Variable Arbeitszeit eine relativ hohe Arbeitsflexibilität an. Als Serviceeinrichtung erfordern bestimmte Tätigkeitsbereiche trotz zunehmend digitaler Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten allerdings die persönliche Anwesenheit der Beschäftigten. Hier kann nur bedingt oder gar keine Telearbeit umgesetzt werden. Das Dienstgeschäft aufrechtzuerhalten steht bei der Flexibilisierung stets im Fokus. Die Erfahrungen aus der Coronapandemie haben allerdings auch in der ZBW gezeigt, dass „mehr möglich ist, als angenommen“.

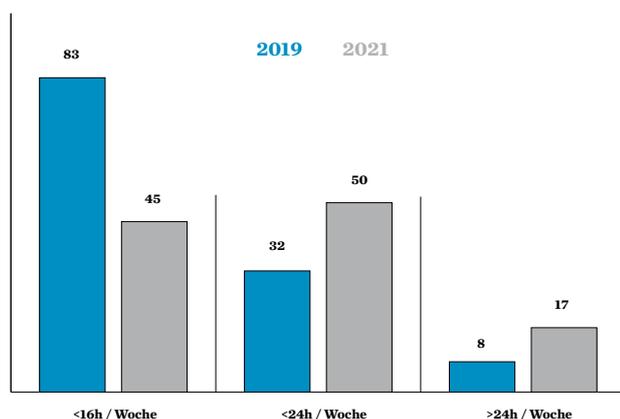


Abb. 4 Antragstellung nach DV Telearbeit.

Die Gesamtsumme der Telearbeitsanträge betrug am 30.06.2021 115, das entspricht 44 Prozent der Beschäftigten. Die Nachfrage nach dem flexiblen Arbeitsort hat sich verändert: Es wurden mehr Erstanträge (nach DV Telearbeit) gestellt und insbesondere die beantragten Stundenvolumen für die Wohnraumarbeit sind gestiegen. Ein Ausbau der vor der Coronapandemie etablierten Vorgaben zur Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten kann in der Post-Corona-Zeit demnach mithilfe der Erfahrungen aus der Coronapandemie und dem angeordneten Homeoffice noch ausgeweitet werden.

Dieses soll mit der Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung (DV) Mobile Arbeit und Telearbeit zum 01.04.2022 erfolgen. Für die bedarfsgerechte und diversitätsgerechte Umsetzung und Unterstützung der Beschäftigten werden die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen zu Mobiler Arbeit, Telearbeit und angeordnetem Homeoffice aus 2019 und 2020 berücksichtigt. Die Flexibilisierung wird in der neuen DV ausgeweitet. Die Entscheidungen bezüglich der Regelung zu Mobiler Arbeit oder Telearbeit und des Arbeitsplatzes unterstützen die individuellen Bedarfe der Beschäftigten, soweit möglich.

Zur Umsetzung der weiteren Flexibilisierung des Arbeitsortes wurden die Dienstvereinbarungen überprüft und aktualisiert.

Nicht in allen Bereichen der ZBW lässt sich Mobile Arbeit oder Telearbeit umsetzen, alternative Entlastungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit sind zu überprüfen.

Die optionale Arbeit außerhalb Deutschlands ist im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und Regelungen im begründeten Einzelfall zu prüfen¹.

Maßnahme 1: Die Regelungen für die Kombination von Homeoffice und Präsenz werden angepasst (Überarbeitung der Dienstvereinbarung).

Mit der Verabschiedung der aktualisierten Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und Telearbeit werden die Vorgaben zu Arbeitszeit und Arbeitsort für die Beschäftigten der ZBW sehr flexibel und möglichst bedarfsgerecht ausgestaltet. Die Dienstvereinbarung mit ihren Bestimmungen und Guidelines zur Umsetzung zur individuellen und flexiblen Ausgestaltung von sowohl längerfristig angelegter als auch unbürokratisch kurzfristig gewährter Mobiler Arbeit oder in großem Umfang durchgeführter Telearbeit ermöglicht und unterstützt im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten die bessere Vereinbarung von Beruf, Familie und Privatleben. Der Entwicklungsprozess der neuen Dienstvereinbarung wurde durch zwei Beschäftigtenbefragungen in 2019 und 2020 begleitet. Die Erfahrungen und Bedarfe der Beschäftigten, die im Rahmen der Coronapandemie im angeordneten Homeoffice sichtbar wurden, fließen in die Dienstvereinbarung ein.

Für die von den Teams individuell geregelte Umsetzung werden klare „Spielregeln“ erstellt, um bei hoher Flexibilität die erforderliche Mindestbesetzung zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe chancengerecht gewährleisten zu können. Die Regelungen per Dienstvereinbarung werden sich erst in der Post-Corona-Phase oder Phasen geringerer Einschränkungen umsetzen lassen. Neben dienstlichen Belangen sind die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeit und Arbeitsort vorrangig zu beachten.

Maßnahme 2: Die Möglichkeiten des Arbeitens an anderen Orten werden, soweit finanziell machbar, technisch ausgebaut.

Die bereits während der Coronapandemie gestartete Umsetzung der mobilen Ausstattung Beschäftigter durch Laptops, wo tätigkeitsbedingt möglich, sowie die Ausstattung der Seminarräume mit Screens werden in der Post-Corona-Phase bedarfsgerecht weitergeführt. Diese Maßnahmen unterstützen eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsorts.

Mit der zum April 2022 in Kraft tretenden neuen Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit und Telearbeit ist das bundesweite Arbeiten an anderen Orten auch bezüglich der technischen Ausstattung, soweit möglich, geregelt.

Maßnahme 3: Die Regelungen für Homeoffice werden im Hinblick auf die Möglichkeiten des Arbeitens von weiter entfernten Orten und temporär auch längere Abwesenheiten erweitert.

Laut neuer Dienstvereinbarung ist Mobile Arbeit und Telearbeit innerhalb Deutschlands möglich. Die Möglichkeit zu Mobiler Arbeit oder Telearbeit mit festem Arbeitsplatz im Ausland ist, wie bereits beschrieben, im Einzelfall zu prüfen.

Die institutionellen und organisatorischen Voraussetzungen für Mobile Arbeit und Telearbeit im höheren Stundenumfang bis 100 Prozent der individuell vereinbarten Arbeitszeit werden individuell geprüft (auch im Rahmen des höherschweligen Telearbeitsantrags). Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben sind dabei zu berücksichtigen.

Ziel 3 (Arbeitsort): Die Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitsort werden gezielt genutzt

Bereits in 2019 und 2020 wurden mit der Beschäftigtenbefragung zu Mobiler Arbeit, Telearbeit und in der Nachbefragung auch zum pandemiebedingten Homeoffice

¹ Es gelten international unterschiedliche Bestimmungen beispielsweise bezüglich des Arbeitsrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Steuerrechts. Eine pauschale Genehmigung zur Arbeit außerhalb Deutschlands ist somit nicht möglich.

Die neue Dienstvereinbarung soll eine weitere Flexibilisierung ermöglichen.

Gesetzliche Vorgaben, die dienstlichen Belange der ZBW und die „Spielregeln“ der Teams geben der Flexibilisierung einen Handlungsrahmen vor.

Die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und Telearbeit gilt innerhalb Deutschlands, da die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeit im Ausland individuell geprüft werden müssen.

Die Bedarfe der Beschäftigten wurden in der Beschäftigtenbefragungen 2019 und 2020 abgefragt und werden in der Dienstvereinbarung berücksichtigt.

die Aktualisierung der Dienstvereinbarung von 2014 und die Ausweitung der Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitsort eingeleitet. Diese gilt es, nach Vorgabe der ab April 2022 in Kraft tretenden neuen Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und Telearbeit unter Wahrung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, des Dienstgeschäfts und unter Berücksichtigung der physischen der psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie des Datenschutzes, angepasst an die Bedarfe der Beschäftigten bestmöglich umzusetzen.

Maßnahme 1: Ausgehend von den Erfahrungen mit den pandemiebedingten Maßnahmen werden Modelle für die Gestaltung von Gremiensitzungen und anderen regulären Runden (z.B. Abteilungsleitungs-Runde) unter Nutzung der digitalen Möglichkeiten entwickelt.

Soweit die pandemiebedingte Beschränkung auf vollständig digitale Formate für die Durchführung regulärer Runden nicht mehr erforderlich ist, ist zu überprüfen, inwieweit hybride oder Präsenzformate möglich oder erforderlich sind.

Als wichtiges Kriterium gilt hier die Wahrung der Chancengerechtigkeit. Dieses bezieht sich auch auf Ein- und Ausschlusskriterien. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, gesundheitliche Aspekte wie psychische oder physische Belastungen durch Dienstreisen und Standortfahrten sind ebenso zu berücksichtigen wie ökonomische und ökologische Aspekte. Andererseits soll auch die Bedeutung sozialer Faktoren der persönlichen Kontakte und der informellen Kommunikation Berücksichtigung finden und abgewogen werden.

Maßnahme 2: Die Konsequenzen der ausgebauten Möglichkeiten des Arbeitens an anderen Orten für die Büroorganisation werden analysiert und entsprechende Maßnahmen ergriffen (z.B. flexible Büroarbeitsplätze, Ausbau der Besprechungsräume etc.).

Die Gestaltung der in 2024 fertiggestellten neuen Räumlichkeiten in Hamburg erfolgt zukunftsgerichtet. Sie orientiert sich an den flexiblen Arbeitsbedingungen und damit verbundenen veränderten Ansprüchen an die Gestaltung der Arbeitsplätze und Kommunikations- und Veranstaltungsräume.

Die Räumlichkeiten in Kiel werden, wo erforderlich und möglich, den flexiblen Bedarfen entsprechend angepasst.

Die Anpassungsbedarfe kumulieren mit der Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und Telearbeit. Sie sollen im Nachgang überprüft und entsprechende (flexible) Nutzungsmodelle an den Standorten der ZBW entwickelt werden.

Maßnahme 3: Es werden Konzepte entwickelt, wie auch bei Veranstaltungen digitale Möglichkeiten genutzt werden (auch mit Rücksicht auf die familiäre Situation der externen Beteiligten).

Bei der Überprüfung der Veranstaltungsformate werden Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeitsaspekte von internen und externen Beteiligten zugrunde gelegt.

- Die digitalen Möglichkeiten werden entsprechend genutzt und weiter ausgebaut.
- Barrierefreiheit und Diversitätsaspekte werden in Veranstaltungskonzepten berücksichtigt.

Ziel 4 (Information und Kommunikation): Es findet ein offener Diskurs rund um Vereinbarkeit statt

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.

Die Gestaltung digitaler Formate wurde im Rahmen der Coronapandemie angeschoben und ist stetig zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Die bedarfsgerechte räumliche Gestaltung und Ausstattung der Standorte wird mit der Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und Telearbeit eingeleitet.

Es werden Informations- und Kommunikationsstrukturen für Vereinbarkeitsthemen weiter ausgebaut und der offene Diskurs nachhaltig verstetigt.

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.

Maßnahme 1: Es wird eine Interpretationshilfe zur Klarstellung des Familienbegriffs und der Abgrenzung zu Work-Life-Balance erstellt, dabei erfolgt ein abteilungsübergreifender Abgleich (Transparenz resp. gemeinsamer „Sozialnenner“).

Eine Kultur der Chancengleichheit und Wertschätzung in der ZBW umfasst grundsätzlich die Anerkennung der vielfältigen Lebenslagen und Lebensentwürfe der einzelnen Beschäftigten.

Die Ansprache aller Beschäftigten zu den Themen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie der weitgefaste Familienbegriff sollen verdeutlichen, dass Angebote, Beratung und Unterstützungsleistungen die unterschiedlichsten individuellen Vereinbarkeitsbedarfe bestmöglich und chancengerecht berücksichtigen möchten. Austausch- und Informationsformate, insbesondere auch als Hilfestellung für Führungskräfte in Entscheidungssituationen, sollen helfen, Transparenz und Best Practice in die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) zu bringen.

Maßnahme 2: Für Väter werden Angebote zum Austausch entwickelt, bspw. über Hintergründe der geringen Inanspruchnahme von Eltern-/Teilzeit.

Alle Beschäftigten werden bereits geschlechterunabhängig über die gesetzlichen Vorschriften und auch über die darüberhinausgehenden Angebote der ZBW zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und explizit zur Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben informiert.

Auf diese Themen sollen explizit auch die männlichen Beschäftigten angesprochen werden, um tradierte Rollenmuster in der Verteilung der Carearbeit aufzubrechen, die zur strukturellen Benachteiligung von Frauen und Behinderung weiblicher Berufs- und Karrierewege führen.

Führungskräfte nehmen diese Themen in Team- und Jahresgesprächen auf und ermöglichen ihren männlichen Beschäftigten die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit Beruf und Familie. Sie verweisen auf die Beratung zu Elternzeitmodellen und Freistellungen zur Pflege Angehöriger durch die Gleichstellungsbeauftragte, das Personalmanagement oder den Personalrat und auf externe Beratungsstellen. Um explizit (werdende) Väter stärker anzusprechen und die Inanspruchnahmen von Elternzeit der Beschäftigten grundsätzlich geschlechtsausgewogener umzusetzen, sollen männliche Beschäftigte durch konkrete Austausch- und Informationsformate für diese Zielgruppe zukünftig mehr in Vereinbarkeitsthemen einbezogen werden.

Maßnahme 3: Es wird ein Diskurs rund um Vereinbarkeitsthemen initiiert (z.B. durch gezielte Befragungen) und aufrechterhalten, dabei werden ggf. auch passende Schwerpunkte gesetzt, bspw. Austausch der Führungskräfte untereinander.

Die bereits in 2021 erprobten Austauschformate für die Führungskräfte werden auch für den Best-Practice-Austausch und Fragestellungen aus den Querschnittsthemen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität genutzt. Die Befragungstools, die von PE/OE (Personalentwicklung und Organisationsentwicklung) zur Verfügung gestellt werden, ermöglichen eine anonymisierte Online-Befragung verschiedener Formate.

- Regelmäßige Kurzbefragungen zu verschiedenen Vereinbarkeitsthemen können den Status Quo und auch Beschäftigtenbedarfe abfragen.
- Die stetige Präsenz und Diskussion rund um Vereinbarkeitsthemen wird aktiviert.

Angebote explizit für werdende Väter sollen motivieren sich mit dieser Rolle zu identifizieren, Bedarfe unterstützen und Rollenmuster verändern.

Austauschformate für Führungskräfte zu Vereinbarkeit und Work-Life-Balance können mehr Transparenz und Raum für den Diskurs schaffen.

Ziel 5 (Personalentwicklung): Beschäftigte werden beim Umgang mit besonderen Belastungssituationen unterstützt

Die unterschiedlichen, flexibel gehandhabten Teilzeitmodelle beziehen die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Führungskräfte ausdrücklich mit ein. Auch ermöglicht die ZBW einen stufenweisen und flexibel gehandhabten Auf- bzw. Abbau von Teilzeitbeschäftigung. Das Angebot besteht unabhängig vom Geschlecht. 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.

Während der Coronapandemie wurden zahlreiche Angebote und Tools zur möglichst barrierearmen Schulung und Weiterbildung der Beschäftigten von der Personalentwicklung im virtuellen Format erprobt und es konnten zusätzlich viele Angebote externer Anbieter kostenfrei genutzt werden.

Maßnahme 1: Es werden Angebote zur Unterstützung individueller Lebenssituationen und/oder Arbeitssituationen entwickelt (z.B. Coaching).

Ein zur ZBW passendes flexibles Arbeitszeitmodell, das eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Ansparphase und einer anschließenden Freistellungsphase umfasst, wird im Rahmen der Zielvereinbarungen des audit berufundfamilie in 2021 entwickelt und in einer Dienstvereinbarung verankert. In 2022 wird diese Dienstvereinbarung in Kraft treten und wird dieses Arbeitszeitmodell in der ZBW erprobt.

Maßnahme 2: Es werden Unterstützungsangebote für den Umgang mit flexiblen Arbeitsformen und daraus resultierenden Anforderungen und Risiken (Stichwort: Umgang mit Verantwortung) entwickelt.

Guidelines zur Umsetzung der flexiblen Arbeitsformen (Dienstvereinbarungen) sollen die Umsetzung unterstützen. Weiterbildungen wie Zeit- und Selbstmanagement sowie auch Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sollen zum Schutz physischer und psychischer Gesundheit der Beschäftigten angeboten werden. Austauschformate, auch für Führungskräfte als Best-Practice-Austausch, können ebenso wie anonymisierte Kurzbefragungen zu Befindlichkeiten und Bedarfen der Beschäftigten eingesetzt werden.

Maßnahme 3: Das Fort- und Weiterbildungsangebot in Bezug auf Vereinbarkeitsthemen wird regelmäßig weiterentwickelt (z.B. Angebot zu Themen wie „Unconscious Bias“).

Die Angebote zu Vereinbarkeitsthemen werden im ZBW-internen Netzwerk Vereinbarkeit aus den unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten Funktionstragenden und auch mittels des Einsatzes von Beschäftigtenbefragungen zu Bedarfen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bedarfsgerecht weiterentwickelt. Gender Mainstreaming, Diversity Mainstreaming und eine Lebensphasenorientierung werden dabei berücksichtigt.

Zur weiteren Flexibilisierung und als Maßnahme altersgerechten Arbeitens ist aktuell eine neue Dienstvereinbarung zur Umsetzung eines Teilzeitmodells mit Anspar- und anschließender Freistellungsphase in Arbeit.

Durch unbewusste Vorurteile (Unconscious Biases) und undefinierte oder unbeabsichtigt benachteiligende Strukturen und Prozesse kommt es häufig zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei Einstellungsverfahren, Beförderung oder Weiterbildung. Es gilt daher, Führungskräfte für die Fallstricke und Handlungsmöglichkeiten geschlechtergerechter Personalpolitik zu sensibilisieren. Das Aufgreifen des Themas Unconscious Bias wird zudem im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit (siehe S. 28 ff.) weiterverfolgt.

Ziel 6 (Service für Familien): Beschäftigte in Pflege-/Care-Situationen und der Austausch rund um Vereinbarkeitsthemen werden unterstützt

In der ZBW werden Betreuungs- und Pflegesituationen von Beschäftigten insbesondere durch familienbewusste Arbeitszeiten und flexible Arbeitsmodelle erleichtert (die flexibel nach individuellen Bedürfnissen gehandhabten Teilzeitregelungen, aktuell in Arbeit: ein Teilzeitmodell mit Anspann- und anschließender Freistellungsphase) und Arbeitsformen (Telearbeit / Mobiles Arbeiten), die eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Kinderbetreuungs- oder auch Pflegezeiten gewährleisten.

Die Angebote durch einen Vertragspartner zur Kinderbetreuung, Kinderbetreuung im Notfall und Schulkinderferienbetreuungsangebote, die 2020–2021 oft in virtueller Form durchgeführt wurden, werden ebenso wie die Eltern-Kind-Büros den Beschäftigten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben auch zukünftig zur Verfügung stehen. Im Rahmen des audit berufundfamilie bildet der stufenweise Ausbau der Angebote der ZBW zum Themenbereich Pflege eine verbindliche Zielvorgabe.

Die ZBW bietet ihren Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, über die im Wiki und auch durch analoge Informationsmaterialien informiert wird, die Möglichkeit, eine Angehörigenpflegezeit wahrzunehmen. Näheres regelt eine individuell 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.

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

Maßnahme 1: Es werden geschulte Pflegeguides etabliert.

Ergänzend zu den verschiedenen Kanälen und Akteur:innen, wie das Personalmanagement, die Gleichstellung und der Personalrat der ZBW, sollen Information und Beratung zum Thema Pflege stetig weiter ausgebaut werden.

Um eine Ansprechperson als Pflegeguide / Pflegelots:in in der ZBW zu etablieren, wurde ein internes Interessensbekundungsverfahren Ende 2021/Anfang 2021 erfolgreich durchgeführt. Es stehen pro Standort jeweils eine Person (1w/1m) als Ansprechpersonen zur Verfügung, die nach ihrer externen Weiterbildung zu „Betrieblichen Vereinbarkeitslots:innen Beruf und Pflege“² informierend und beratend individuelle Bedarfe der Beschäftigten aus dem Themenbereich Pflege unterstützen können. Die Weiterbildung wird von der ZBW gefördert.

2 Die Weiterbildung „Betrieblicher Vereinbarkeitslotse Beruf und Pflege“ erfolgt durch den pme-Familienservice und die Hamburger Allianz für Familien e.V.

Die Umsetzung der Services für Familien sind während der Coronapandemie durch die gegebenen Einschränkungen grundsätzlich erschwert worden, auch wenn positive Erfahrungen mit digitalen Formaten wie der „Online-Kinderbetreuung“ gemacht werden konnten.

Die ZBW schult und etabliert Beschäftigte als Pflegeguides und Ansprechpersonen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der ZBW.

Die Pflegeguides werden in die bestehenden Strukturen integriert, ebenso wird die interne und externe Vernetzung gefördert. Die Beschäftigten werden über das neu geschaffene Angebot der Pflegeguides der ZBW informiert.

Maßnahme 2: Das Informationsangebot rund um Fragestellungen in Bezug auf Pflege / Care wird bedarfsorientiert ausgebaut und Betroffenen resp. Interessierten werden Austauschmöglichkeiten angeboten.

Neben den regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen zum Themenbereich Pflege, die nicht nur Betroffenen Hilfestellungen geben möchten, sondern auch Verständnis und Akzeptanz im Kollegium sowie bei den Führungskräften schaffen, sollen insbesondere auch die individuellen Bedarfe der Beschäftigten regelmäßig abgefragt (über neue Befragungs-Tools für Kurzbefragungen) und bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Der Austausch zwischen interessierten Beschäftigten und auch der Austausch zwischen Führungskräften soll beispielsweise im Rahmen des Best-Practice-Austausches, oder weiterer Formate digital oder auch in analoger Form, soweit möglich, gefördert werden.

Maßnahme 3: Beschäftigte mit Familie aus dem Ausland werden gezielt unterstützt (Überwindung von Sprachbarrieren, Information über die Möglichkeiten / Angebote in Deutschland etc.).

Um auch Beschäftigte mit Familie aus dem Ausland gezielt zu unterstützen und zur Überwindung von Sprachbarrieren werden Beratungen und Informationsweitergabe – auch englischsprachig – ermöglicht und Informationsmaterialien zwei- oder auch mehrsprachig erstellt, bzw. zur Verfügung gestellt. Bedarfsabfragen sollten hierzu gezielt eingesetzt werden und Beschäftigte aus anderen Herkunftsländern gezielt im Rahmen der Willkommenskultur aktiv auf die Informationen hingewiesen werden. Es können auch Mentoring, Sprachtandems oder andere Austauschformate eine Plattform für „Vereinbarkeitsthemen“ und Informationen zu deutschen oder regionalen Unterstützungssystemen sein.

Internationale Beschäftigte werden durch zweisprachige Informationen und Sprachlernangebote unterstützt.

5 Handlungsfeld: Gender Equality in der Forschung

Gender Mainstreaming bedeutet, Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen der ZBW als Querschnittsthema zu implementieren.

Ziel 1: Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung

Es gibt entsprechende Deklarationen und Empfehlungen zur Förderung und Umsetzung von Chancengerechtigkeit in der Forschung seitens der EU-Kommission, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Leibniz-Gemeinschaft sowie auch der wissenschaftlich mit der ZBW kooperierenden Hochschulen.¹

Neben Benachteiligungen von Forschenden mit Care-Aufgaben – und das sind auch in 2021 noch überwiegend Frauen, wie verschiedene Studien belegen – werden strukturelle Benachteiligungen, Geschlechterstereotype oder Diskriminierungen (durch Conscious Biases oder Unconscious Biases) auf horizontaler und auf vertikaler Ebene benannt.

Ebenso ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Informatik auf allen Qualifizierungsstufen ein wichtiges Thema für die ZBW, das sich beispielsweise auf die Gewinnung und die Bindung von Wissenschaftlerinnen auswirkt – und damit auch auf die Forschung.

Die Weiterentwicklung der Rekrutierungsinstrumente der ZBW (Beispiel: Karriere-website) und insbesondere auch die Weiterentwicklung vereinbarkeitsfreundlicher und diversitygerechter Rahmenbedingungen und Gleichstellungsstandards für alle Beschäftigten beziehen auch den Forschungsbereich der ZBW mit ein. Diese Aspekte werden in die ZBW-spezifischen Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der ZBW mit aufgenommen. Neben den strukturellen Aspekten der Forschungsumgebung steht zudem der Forschungsinhalt im Fokus. Wird gendersensibel geforscht? Wie sind die Teams geschlechterausgewogen aufgestellt? Sind die Forschenden informiert und sensibilisiert für relevante Genderthemen?

Maßnahme 1: Angebot von Vorträgen und Unterstützung der Teilnahme an Veranstaltungen, die einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu genderbezogenen Fragen in den Forschungsdisziplinen der ZBW geben.

Grundlegende Vortrags- und Schulungsangebote der ZBW zur Information und Sensibilisierung zu Gender, Diversität oder Antidiskriminierung (z.B. zu Unconscious Bias), die für alle Führungskräfte oder Beschäftigten angeboten werden, sollen explizit durch spezifische Angebote mit genderrelevantem Bezug zu den Forschungsdisziplinen der ZBW ergänzt werden:

- Informationen zu externen Angeboten verschiedenster Formate für Forschende zu genderbezogenen Fragen in den Forschungsdisziplinen der ZBW, wie Workshops, Vorträge, Instrumente² (z.B. der kooperierenden Hochschulen), sollen verbreitet werden.
- Teilnahmen an Weiterbildungen und Veranstaltungen zu genderrelevanten Themen werden unterstützt.
- Das Initiieren interner Angebote wie Vorträge zu genderrelevanten Themen für die Forschung der ZBW oder aus der Forschung der ZBW wird gefördert.

1 Beispiele: Gender equality in research and innovation | European Commission (europa.eu); Stellungnahme der DFG

2 Beispiele: Gender Summit; Gender in EU-funded research Toolkit and Training; DFG Toolbox

Gender Equality und Chancengerechtigkeit sind auch in der Forschung zu berücksichtigen.

Gender Equality in der Forschung bezieht sich auf strukturelle Faktoren, Rahmenbedingungen und Forschungsinhalte.

Es werden Veranstaltungen und Teilnahmen an Weiterbildungen zu Gender Equality mit Bezug zu ZBW-relevanten Forschungsthemen unterstützt.

Maßnahme 2: Dissemination von Information und Mitwirkung in Fachgremien, die genderbezogene Verzerrungen und Geschlechterstereotype in der wissenschaftlichen Community reflektieren.

Die Vernetzung in Fachgremien und die Sensibilisierung durch Weitergabe und Austausch von Informationen führt zu einem (selbst-)reflektierenden und gendersensiblen Umgang mit genderbezogenen Verzerrungen, Geschlechterstereotypen und Biases. Zu fördern ist:

- die in- und externe Verbreitung und der Austausch von Informationen zu gender-/diversitysensibler Forschung (bzw. auch zur Forschungsperspektive und Auswirkung auf Forschungsergebnisse, Selbstreflexion),
- ein aktives Mitwirken ZBW-Forschender in externen Netzwerken und Fachgremien zum Sichtbarmachen und Abbauen von Strukturen, die in der wissenschaftlichen Community geschlechtsspezifisch oder basierend auf Geschlechterstereotypen diskriminieren.

Maßnahme 3: Berücksichtigung der Genderdimension der Bibliotheksnutzenden und der in wissenschaftlichen Texten bezeichneten Personen in der angewandten Forschung, die der Serviceentwicklung an der ZBW dient.

Die angewandte Forschung in der ZBW bezieht sich u.a. auf eine stetige Weiterentwicklung des Service für die Bibliotheksnutzenden. Hierzu kann die Berücksichtigung der Genderdimension einen Beitrag leisten durch:

- das Hinwirken auf ein gendergerechtes Datenmonitoring für die Nutzendenforschung der ZBW,
- den Transfer von gendersensibler Nutzendenforschung zu gendersensibler Serviceentwicklung an der ZBW,
- die Berücksichtigung der Genderdimension in der angewandten Forschung in Bezug auf wissenschaftliche Texte, enthaltene Personenbezeichnungen und Repräsentanz von Autor:innen verschiedenen Geschlechts.

Maßnahme 4: Information und Sensibilisierung der Early Career Researcher (über EconBiz)

EconBiz, das Recherche-Fachportal für Wirtschaftswissenschaften der ZBW, wird stetig nutzungsbezogen weiterentwickelt. Dieses erfolgt u.a. im Rahmen der angewandten Forschung der ZBW.

Das Thema Gender Equality wird beispielsweise bereits durch das Einbinden der Autorinnen-Liste des Vereins für Socialpolitik (VfS) in das Recherche-Fachportal unterstützt. Ziel der Liste „Female researchers in Germany/Austria/Switzerland“ (econ-female-researchers.org) ist es, die Sichtbarkeit von Frauen u.a. in den Wirtschaftswissenschaften zu erhöhen und somit ihre Karrierechancen zu verbessern.

Welche Informationsoptionen und Tools zur Sensibilisierung der Nutzenden des Recherche-Fachportals zum Thema Gender Equality in der Forschung können darüber hinaus implementiert werden? Hier sollen insbesondere das Academic Career Kit speziell für die Zielgruppe der Early Career Researcher und das gendersensible wissenschaftliche Arbeiten bei der Entwicklung und Umsetzungsplanung im Fokus stehen.

Ziel 2: Geschlechterausgewogene Besetzung von Forschungsteams und Förderung von Personen weiblichen und nicht-binären Geschlechts.

Die Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft beinhalten die Abfrage der Zielquoten für die Besetzung wissenschaftlicher Positionen. Die Abfrage orientiert sich an dem Kaskadenmodell und gibt Empfehlungen für eine geschlechterausgewo-

Die Genderdimension ist auch in der Nutzendenforschung relevant.

Es wird überprüft, welche Informationsoptionen und Tools zur Sensibilisierung der Nutzenden zum Thema Gender Equality in der Forschung in das Fachportal EconBiz implementiert werden können.

gene Zusammensetzung der Beschäftigten der höheren Entgeltgruppen EG 12 – W3 und der Ebenen ab Abteilungsleitungsebene aus. Die ZBW als Serviceeinrichtung mit prozentual geringem Forschungsanteil von 9 Prozent der Beschäftigten insgesamt passt diese Vorgabe ihrer Personalstruktur an und berücksichtigt bei der Erhebung auch Beschäftigte ohne Forschungsauftrag aus den höheren Entgeltgruppen und Führungsebenen.

Diese Datenabfrage spiegelt allerdings aktuell noch ein binäres, nach männlich/weiblich differenzierendes Geschlechterverständnis wider. Auch das Datenmonitoring der ZBW sollte hierzu zukünftig angepasst werden, um dadurch die Anerkennung von Menschen aller Geschlechter sichtbar zu machen und bei Rekrutierung, Förderung und Bindung berücksichtigen zu können.

Geschlechterbinär erhobene Daten:

- Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Entgeltstufen EG 12 – W3 zum Stichtag bei 48 Prozent. Die geschlechterausgewogene Zusammensetzung der Beschäftigten der höheren Entgeltstufen ist demnach insgesamt fast erreicht, noch leicht auszubauen und zu verstetigen.
- Mit der Besetzung der neuen Professuren zum 01.09.2021 konnte eine komplett geschlechterausgewogene Verteilung in den Entgeltstufen W2 und W3 erreicht werden. Die Besetzung der fünften Professur, in Kooperation mit der HAW Hamburg, die im 2. Quartal 2022 erfolgt, entscheidet über die längerfristige Zusammensetzung der Professuren. Hier ist es anzustreben, qualifizierte Frauen oder nicht-binäre Personen zu gewinnen.
- Unter den Forschenden beträgt der Frauenanteil insgesamt nur 33 Prozent. Wegen des Informatikschwerpunkts der Forschungsgruppen und dem traditionell hohen Männeranteil, muss der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen in der Forschung und den Forschungsteams der ZBW aktiv entgegengewirkt werden. Dieses gilt auf allen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen. Ebenso sind Forschende nicht-binären Geschlechts aller Qualifizierungsstufen in ihren Karrieren zu fördern.

Maßnahme 1: Hinwirken auf geschlechterausgewogene Teams in interner und externer Zusammenarbeit.

Die vertikale Segregation der Geschlechter bei der Ausübung der Berufe oder Wahl der Studienfächer zeigt sich insbesondere auch in dem Forschungsschwerpunkt der ZBW, der Informatik. Um hier eine Geschlechterausgewogenheit gewährleisten zu können, sollte:

- die grundlegende Sensibilisierung für das Potenzial von Geschlechterausgewogenheit und Geschlechtervielfalt für die Forschung (Forschungsperspektive) als Voraussetzung für eine gendersensible Forschungszusammenarbeit erfolgen,
- die geschlechter- und diversitätssensible Rekrutierung Forschender aller Qualifizierungsstufen weiterentwickelt werden (z.B. durch die Karrierewebsite, Nutzung entsprechender Netzwerke zur direkten Ansprache von Frauen und nicht-binären Forschenden),
- auf Geschlechtervielfalt und -ausgewogenheit in der internen und externen Forschungszusammenarbeit /-kooperationen /-verbänden geachtet werden.

Maßnahme 2: Unterstützung von Forschenden weiblichen und nicht-binären Geschlechts bei der Teilnahme an Karriereförderangeboten.

- Offenes Commitment zu Chancengerechtigkeit und Förderung von Forschenden weiblichen und nicht-binären Geschlechts.

Ein über das binäre System hinausgehendes Datenmonitoring kann die Anerkennung von Menschen aller Geschlechter sichtbar machen und bei Rekrutierung, Förderung und Bindung berücksichtigen.

Der Anteil der Frauen in der Forschung und insbesondere in der Informatik, soll durch aktive Förderung und Rekrutierung sowie Personalbindung gesteigert werden, das gilt auch für Personen nicht-binären Geschlechts.

- Unterstützung der Teilnahme an Karriereförderprogrammen wie z.B. Mentoring (beispielsweise über die Leibniz-Gemeinschaft, die CAU zu Kiel, die Universität Hamburg und die HAW Hamburg (Diversity-Mentoring)).
- Einbezug von gender- und diversitätssensiblen Angeboten zur Karriereförderung und Implementieren von gender- und diversitätssensiblen Standards für bestehende Weiterbildungs- und Fortbildungskooperationen (beispielsweise durch Leitlinien für Referent:innen).

6 Handlungsfeld: Schutz vor Diskriminierung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß der Begriffsbestimmung des § 3 AGG findet in der ZBW Anwendung. Die Benennung einer AGG-Beauftragten als Ansprechperson im Falle von Beschwerden nach dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 13) wurde im Berichtszeitraum 2016–2020 umgesetzt. Die Website im Intranet gibt Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und zu verschiedenen Themen der Antidiskriminierungsarbeit sowie zu externen Beratungsstellen- und Unterstützungsangeboten. Sie ist zweisprachig aufgebaut.

Ziel 1: Förderung eines partnerschaftlichen Verhaltens aller Beschäftigten, die Beachtung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung im Arbeitsalltag

Mit der Entwicklung des Code of Conduct (CoC) für die SWIB 2018 wurde erstmals in der ZBW ein Antidiskriminierungs-Instrument im Rahmen dieser Veranstaltung erprobt, welches ein klares Statement für Chancengerechtigkeit und Toleranz darstellt und in Bezug auf das Grundgesetz (GG) und das AGG einen geregelten Umgang mit Diskriminierung vorgibt. Dieser CoC hat sich bei der SWIB 2019 etabliert und wurde auch für weitere ZBW-Veranstaltungen angepasst.

Maßnahme 1: Entwickeln und Erproben eines Code of Conduct für ZBW-Veranstaltungen / die ganze ZBW

In 2021 soll der vorhandene Code of Conduct überarbeitet und für alle Veranstaltungen der ZBW sowie für Veranstaltungen, die unter Beteiligung der ZBW durchgeführt werden, zur Verfügung stehen. Hierbei sind Modelle für verschiedene Veranstaltungsformate, wie beispielsweise virtuelle oder analoge Formate sowie auch Veranstaltungen mit oder ohne Anmeldeverfahren, zu überprüfen und zu entwickeln.

Ein weiterer Schritt ist die Implementierung eines Code of Conduct, einer Verhaltensempfehlung zum wertschätzenden Umgang miteinander, für die gesamte ZBW. Dieser CoC könnte im Zusammenspiel mit dem Thema „Werte“ entwickelt werden, welches in einer Arbeitsgruppe aus unterschiedlichen Perspektiven und für verschiedene Formate aufbereitet wird.

Ziel 2: Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz

Jede Art von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung wird scharf missbilligt; alle Beschäftigten der ZBW sind aufgerufen, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligungen mitzutragen. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen oder fühlen sich benachteiligt, haben sie zudem das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretungen, die AGG-Beauftragte, den Personalrat oder eine vorgesetzte Person sowie auch an eine Person ihres Vertrauens oder an den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.

Ein nachweislich diskriminierendes Verhalten von Beschäftigten wird nicht geduldet, es werden entsprechende Sanktionsmaßnahmen eingeleitet. 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 jeglichen Geschlechts wenden kann. Auch wenn Frauen vorrangig davon betroffen sind, stehen insbesondere auch Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans-, intergeschlechtliche und queere Menschen sowie auch weiterer Selbstbezeichnungen im Fokus für sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.

Informationen zu Antidiskriminierung, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Beschwerdeverfahren sind im Wiki unter „AGG-Beauftragte zu finden“.

Die Weiterentwicklung des Code of Conduct dient der Förderung eines wertschätzenden, partnerschaftlichen und diskriminierungsfreien Verhaltens.

Durch die Coronapandemie wurde die 2020 gestartete Sensibilisierung der Führungskräfte und der Beschäftigten zu „Sexualisierter Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz“ unterbrochen.

Maßnahme 1: Weiterführen und Entwickeln von Informationsformaten, Sensibilisierung der Beschäftigten

Neben den Informationsmaterialien zu verschiedenen Themen aus der Antidiskriminierungsarbeit, wie beispielsweise zum Unconscious Bias und explizit zu sexualisierter Gewalt, wird die ZBW weitere Maßnahmen ergreifen, um durch das Angebot von Informationsveranstaltungen und Schulung von Funktionsträger:innen und Führungskräften sowie auch von Beschäftigten ohne Führungsverantwortung zu sensibilisieren.

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 geregeltes 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.

Eine Information der Beschäftigten zur AGG-Beschwerdestelle und zum AGG-Verfahren ist bei der Vollversammlung des Personalrates in 2019 an beiden Standorten erfolgt und ist zudem Bestandteil des Onboarding bzw. der persönlichen Einarbeitungsgespräche (analog / virtuell) für neue Beschäftigte.

Maßnahme 2: Erstellen eines Leitfadens über das AGG-Beschwerdeverfahren

Ein Leitfaden über das Beschwerdeverfahren und Vorgehen bei Diskriminierung, Benachteiligung oder (sexualisierter) Belästigung soll erstellt werden. Konkrete Informationen zu den Verfahrensabläufen im Beschwerdeverfahren und den Sanktionsmaßnahmen sorgen für Transparenz und sollen den Schutz der Beschäftigten bekräftigen.

Ein Leitfaden zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens in der ZBW soll die Beschwerdestelle sichtbarer machen und Barrieren abbauen.

Ziel 3: Sprachliche Anerkennung von Diversität und Gleichstellung aller Geschlechter

Die Anerkennung der Geschlechtervielfalt über die tradierte binäre Geschlechterordnung hinaus ist im Beschluss des ersten Senats des BVerfG (10/2017) zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) verankert.

Dieser schützt die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Am 22.12.2018 sind § 22 (3) und § 45b des Personenstandgesetzes (PStG) in Kraft getreten. Mit der Option „divers“ als Geschlechtseintrag im Personenstand wurde somit die zuvor auf zwei Geschlechter ausgelegte Geschlechterordnung auch sprachlich erweitert.

Ein diskriminierungsfreier Sprachgebrauch ist zudem über die Geschlechterdimension hinausgehend in der EU-Richtlinie 2016/2102, umgesetzt im Bundesgleichstellungsgesetz (BGG), verankert und verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Dieses soll durch die verpflichtende schrittweise Umsetzung von mehr Barrierefreiheit in digitalen Medien, das heißt für alle Menschen – unabhängig von ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten – zugänglich gemacht werden. Diese für den öffentlichen Dienst verpflichtende Vorgabe ist in allen Bereichen der ZBW schrittweise umzusetzen.

Zudem findet das Deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seinen rechtlichen Vorgaben gegen Diskriminierung aufgrund der in § 1 AGG genannten Benachteiligungsmerkmale „Rasse“ und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Identität Anwendung, also auch in Bezug auf die Verwendung von Sprache und Mediensprache. Es handelt sich

in diesem Fall um verbale Diskriminierung durch Beleidigungen, Belästigungen, die in der ZBW nicht geduldet werden.

Anfang 2021 wurde mit den „Guidelines zur gender- und diversitätsgerechten Sprache“ der bereits seit 2018 in der ZBW vorliegende Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache in der ZBW, der in den Arbeitsbereichen der ZBW bereits gut umgesetzt wurde, aktualisiert und ausgeweitet. Die Empfehlungen der Guidelines zur Anwendung eines gender- und diversitätsgerechten Sprachgebrauchs wurden im Oktober 2021 mit einer (virtuellen) Informationsveranstaltung den Beschäftigten vorgestellt, über Vertiefungen einzelner Aspekte und zu weiteren Entwicklungen soll fortlaufend informiert und kommuniziert werden.

Maßnahme 1: Information und Sensibilisierung aller Beschäftigten

- Fortlaufende und aktuelle Informationsweitergabe und Beratung zu Umsetzungsmöglichkeiten eines diskriminierungsfreien Sprach- und Mediengebrauchs. Diese kann im Wiki, durch analoge Informationsmaterialien oder durch Weiterbildungsmöglichkeiten (auch zu Unconscious Bias, Gender- und diversitätsgerechte Sprache) erfolgen.
- Die Sensibilisierung zur Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache soll über die Geschlechterdimension hinausgehen und eine Sensibilisierung zu sprachlicher Diskriminierung aufgrund verschiedener Diskriminierungskategorien analog dem AGG bewirken.

Maßnahme 2: Umsetzung der Empfehlungen der Guidelines zur Anwendung einer gender- und diversitätsgerechten Sprache

Die Empfehlung zur Anwendung der auf gender- und diversitätsgerechte Sprache erweiterten Guidelines, die in 2021 für die ZBW erstellt wurde, trägt entscheidend dazu bei, dass Personen aller Geschlechter sich gleichermaßen angesprochen fühlen und als gleichwertig wahrgenommen werden.

- Es soll die Sensibilisierung hin zu einem barrierearmen Sprachgebrauch und dessen Umsetzung mit den Guidelines gefördert werden.
- Eine Verwendung von diskriminierungsfreier Sprache soll (Sprach-)Barrieren innerhalb des Kollegiums und auch in der externen Kommunikation abbauen.
- Die sprachliche Gleichbehandlung soll einen Beitrag dazu leisten, geschlechtsspezifische Rollenbilder zu vermeiden und reflektiert und respektvoll das Prinzip der Antidiskriminierung nach innen und außen adäquat zu kommunizieren, beispielsweise auch mit den Bibliotheksnutzenden.

Diese Guidelines zur gender- und diversitätsgerechten Sprache liegen für die deutsche und die englische Sprache vor und sind entsprechend bilingual anwendbar.

Maßnahme 3: Förderung des Gender- und diversitätsgerechten Mediengebrauchs (Barrierefreiheit, diskriminierungsfrei)

- Neben den Guidelines zur Anwendung einer gender- und diversitätsgerechten Sprache werden weitere Informationsmaterialien und Umsetzungsanleitungen zu diesem Thema beispielsweise im Wiki (Seite Diversität und ZBW-Startseite: A-Z) transparent und auffindbar platziert.
- Für einen diskriminierungsfreien Mediengebrauch wird zudem ein Code of Conduct für virtuelle Veranstaltungsformate und auch für die Nutzung technischer Ausstattung und Mediennutzung auf analogen Veranstaltungen eine verpflichtende Vorgabe für einen gendersensiblen und diskriminierungsfreien Mediengebrauch liefern.

7 Handlungsfeld: Digitalisierung, Geschlecht und Diversität

Das Thema Digitalisierung ist auch durch die Coronapandemie und den damit verbundenen Digitalisierungsschub verstärkt in den Fokus geraten. Entwicklungen in der Umsetzung, Handlungsbedarfe, aber auch eine neue Perspektive auf damit verbundene Möglichkeiten, sind einige Aspekte.

Die ZBW greift mit ihrer neuen Strategie (2022–2026) die Digitalisierung als Schwerpunktthema auf. Das Handlungsfeld Digitalisierung, Geschlecht und Diversität richtet den Fokus auf Aspekte der Digitalisierung, die für eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Entwicklung und Umsetzung in der ZBW relevant sind¹.

Ziel 1 (Querschnittsaufgabe): Den fortschreitenden digitalen Transformationsprozess angepasst an die Bedarfe unterschiedlicher Personengruppen gestalten

Dieses Ziel ist unter dem Thema „diversitätsgerechte Umsetzung der digitalen Transformation“ zu verorten, die individuell unterschiedliche Bedarfe der einzelnen Beschäftigten oder auch von Personengruppen fokussiert.

Unterschiedliche Bedarfe können dabei auf unterschiedliche Tätigkeiten genauso zurückgeführt werden wie auf unterschiedliche Voraussetzungen. Als Beispiele könnten hier unterschiedliche Faktoren genannt werden wie (Aus-)Bildung, (soziale) Herkunft, Technikaffinität, Geschlecht, Alter, physische und psychische Verfasstheit.

Maßnahme 1: Gender- und diversitätsgerechte Qualifizierung zum Umgang mit digitalen Technologien und Ressourcen

Es gilt die unterschiedlichen digitalen Kompetenzen der Beschäftigten ihrer Arbeitsumgebung entsprechend zu fördern und ihnen durch unterschiedliche Lehr- und Lernformate individuelle und bedarfsgerechte Lernumgebungen anzubieten. Diversitätsaspekte, wie beispielsweise unterschiedliche Voraussetzungen, sind dabei zu berücksichtigen.

Maßnahme 2: Regelmäßige Befragungen, adressiert an alle Beschäftigten

Anhand von regelmäßig durchgeführten Bedarfsabfragen mit digitalen (Kurz-)Befragungstools sollen unterschiedliche Bedarfe der Beschäftigten im Prozess des digitalen Wandels sichtbar gemacht werden.

- Die Bedarfsabfragen werden, soweit möglich, bei der Umsetzung der digitalen Transformation und den strategischen Prozessen berücksichtigt.
- Neben materiellen Bedarfen wie technische Ausstattung und Qualifizierungs- und Schulungsbedarfe sind auch Fragen rund um die digitale Vereinbarkeit und Arbeitsorganisation zu berücksichtigen.

Ziel 2: Hinwirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in den Informatikbereichen der ZBW

In Deutschland gibt es eine allgemeine Unterrepräsentanz von Frauen aller Qualifikationsstufen in STEM/MINT-Bereichen sowie explizit in der Informatik. „MINT“ ist eine Abkürzung und zusammenfassende Bezeichnung für Mathematik, Informa-

¹ Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung - Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten (Kabinettsbeschluss: 09.06.2021); KOFA-Studie 4/2019: Chancengleichheit und Digitalisierung

tik, Naturwissenschaften und Technik; analog dazu steht die Abkürzung „STEM“ im Englischen für Science, Technology, Engineering und Mathematics.

Dieses spiegelt sich auch in den Arbeitsbereichen der Entwicklung und Forschung sowie dem Bereich IT in der ZBW wieder. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung als Querschnittsthema, das alle Tätigkeitsfelder in der ZBW zukünftig immer stärker verändern wird, ist die Digitalisierung ein wichtiges Handlungsfeld für die weitere Geschlechteregalität in Beruf und Arbeit.

Die traditionell frauendominierten Tätigkeitsbereiche der Bibliothek begründeten bisher einen überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigter in der ZBW, der zum Stichtag bei 61 Prozent lag. Mit zunehmender Digitalisierung und der Zunahme an Arbeitsbereichen und Berufen aus der Informatik machen sich Veränderungen deutlich: In diesen Bereichen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Für ein zukünftiges Erreichen der Zielquoten und zur Sicherstellung der Geschlechteregalität in der Personalstruktur der ZBW sind somit zukunftsorientierte Strategien und eine gender- und diversitätsgerechte Personalpolitik zur Gewinnung und Förderung weiblicher Beschäftigter für die Informatik erforderlich.

Maßnahme 1: Aktive Ansprache und Rekrutierung in einschlägigen Expert:innen-datenbanken und Netzen

Zur Gewinnung von Frauen für die Informatikbereiche der ZBW wird:

- eine aktive Ansprache von qualifizierten Frauen in Informatikbereichen durch Multiplikator:innen-Netzwerke verfolgt,
- eine aktive Suche von qualifizierten Frauen in Datenbanken für Frauen in Informatik oder aus den STEM/MINT-Bereichen getätigt,
- bei Bedarf eine internationale Rekrutierung durchgeführt, um die Option zur Gewinnung weiblicher Beschäftigter in Informatikbereiche aller Qualifikationsstufen auszuweiten.

Maßnahme 2: Gezielte Nachwuchsförderung in der Informatik

Zur Gewinnung weiblicher Auszubildender für das neue duale Ausbildungsangebot (Bachelor of Arts (BA) Angewandte Informatik in Kooperation mit der HAW Hamburg) der ZBW werden Maßnahmen zur gezielten Ansprache innerhalb der ZBW sowie in Schulen und über weitere Multiplikationswege entwickelt und erprobt.

Mit der auch zukünftig weitergeführten Ausrichtung eines Informatikangebots am Berufszukunftstag des Girls' Day wird bereits in der Berufsorientierungsphase auf eine Interessensförderung von Schülerinnen für Informatik hingewirkt und Vernetzungen mit Schulen und in die Informatiklehre bewirkt.

8 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/GEP erfüllt wurden. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

9 Schlussbestimmung

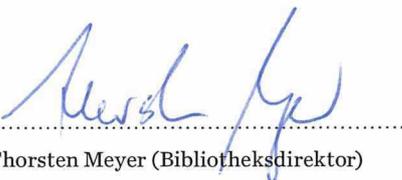
Der Gleichstellungsplan tritt am Tag nach dem abgeschlossenen Mitbestimmungsverfahren durch den Personalrat in Kraft und ersetzt den früheren Gleichstellungsplan. Er wird gemäß GStG S-H § 11 Abs. 7 bekannt gegeben.

Kiel, 10.06.2022

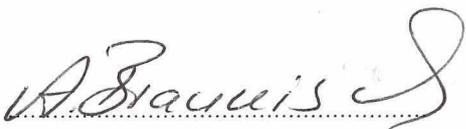
Die Direktion der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft



Prof. Dr. Klaus Tochtermann (Direktor)



Thorsten Meyer (Bibliotheksdirektor)



Axinia Braunsch (Administrative Leitung)

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg. (Stand Okt.2021):

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 8.12.2021)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg. (2019):

Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugriff: 12.03.2021)

BMFSFJ, Hrsg. (2021):

Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (Zugriff:10.11.2021)

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation:

Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021

<https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509> (Zugriff: 12.01.2022)

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Hrsg. (2019):

KOFA-Studie 4/2019 Chancengleichheit und Digitalisierung. Frauen und Männer in der digitalen Arbeitswelt

KOFA-Studie 4/2019: Chancengleichheit und Digitalisierung (Zugriff:11.10.2021)

Jessen, Jonas; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, (2021):

Sorgearbeit während der Coronapandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung

In: DIW Wochenbericht 9/2021, 21-9-1.pdf (diw.de), Hrsg. DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Berlin (Zugriff: 13.03.2022)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg. (2021):

WISI Report: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf (Zugriff: 10.01.2022)

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft (2016): 3. Gleichstellungsplan 2016–2020

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft (2019): Aktualisierung des 3. Gleichstellungsplans 2016–2020

<https://www.zbw.eu/fileadmin/pdf/ueber-uns/gleichstellungsplan.pdf> (Zugriff: 06.09.2021)

Anhang

Überblick: Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans

Handlungsfeld: Chancengleichheit und Karriereförderung

Ziel 1: Nachhaltige Beseitigung struktureller Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in allen Bereichen der ZBW

Maßnahme 1: Hinwirkung auf das Umsetzen der flexiblen Zielquoten (Kaskadenmodell) entsprechend der Empfehlung der Leibniz-Gemeinschaft

Maßnahme 2: Geschlechterausgewogene Nachwuchsgewinnung in allen Qualifizierungsstufen der wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereiche

Maßnahme 3: Förderung eines geschlechteregalitären Rollenverständnisses bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Carearbeit)

Ziel 2: Stärkung der ZBW durch eine gender- und diversitätsgerechte Personalpolitik

Maßnahme 1: Weiterentwicklung der gender- und diversitätsgerechten, familienfreundlichen Personalrekrutierungsinstrumente

Maßnahme 2: Weiterentwicklung der gender- und diversitätsorientierten Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

Maßnahme 3: Gender- und diversitätssensible Anpassung von Befragungstools und von Formularen, soweit möglich

Ziel 3: Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der ZBW

Maßnahme 1: Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe an Entscheidungsprozessen durch geschlechterausgewogene Besetzung bei Fluktuation und Neubesetzung

Maßnahme 2: Einbezug der Gleichstellung und Verankerung in der Strategie der ZBW

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

Ziel 1 (Arbeitsorganisation): Umsetzung einer lebenslagenorientierten Zusammenarbeit

Maßnahme 1: Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitsverteilung – z.B. Job sharing, temporäre Aufgabenübernahme durch Aufstockung, ggf. inkl. entsprechender Vergütung – bestehen und ggf. werden entsprechende Ansätze entwickelt.

Maßnahme 2: Die einzelnen Arbeitsbereiche setzen sich regelmäßig und anlassbezogen mit den unterschiedlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auseinander und entwickeln bei Bedarf passende „Spielregeln“ für den Umgang damit, inkl. einer Auseinandersetzung mit Risiken (z.B. Entgrenzung).

Ziel 2 (Arbeitsort): Optimale Unterstützung der Arbeitsmöglichkeiten an anderen Orten als im Institut

Maßnahme 1: Die Möglichkeiten des Arbeitens an anderen Orten werden, soweit finanziell machbar, technisch ausgebaut.

Maßnahme 2: Die Regelungen für die Kombination von Home Office und Präsenz werden angepasst (Überarbeitung der Dienstvereinbarung).

Maßnahme 3: Die Regelungen für Home Office werden im Hinblick auf die Möglichkeiten des Arbeitens von weiter entfernten Orten und temporär auch längere Abwesenheiten erweitert.

Ziel 3 (Arbeitsort): Gezielte Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitsort

Maßnahme 1: Modelle für die Gestaltung von Gremiensitzungen und anderen regulären Runden (z.B. AL-Runde) unter Nutzung der digitalen Möglichkeiten für Post-Corona weiterentwickelt.

Maßnahme 2: Die Konsequenzen der ausgebauten Möglichkeiten des Arbeitens an anderen Orten für die Büroorganisation werden analysiert und entsprechende Maßnahmen ergriffen (z.B. flexible Büroarbeitsplätze, Ausbau der Besprechungsräume etc.).

Maßnahme 3: Konzeptentwicklung für Veranstaltungen digitale/hybride Möglichkeiten (auch mit Rücksicht auf die familiäre Situation der externen Beteiligten).

Ziel 4 (Information und Kommunikation): Es findet ein offener Diskurs rund um Vereinbarkeit statt

Maßnahme 1: Interpretationshilfe zur Klarstellung des Familienbegriffs und der Abgrenzung zu Work-Life-Balance, abteilungsübergreifender Abgleich erfolgt (Transparenz resp. gemeinsamer „Sozialnenner“).

Maßnahme 2: Entwickeln von Austauschangeboten für werdende Väter und Väter, bspw. über Hintergründe der geringen Inanspruchnahme von Eltern-/Teilzeit.

Maßnahme 3: Diskurs rund um Vereinbarkeitsthemen (z.B. durch gezielte Befragungen) wird aufrechterhalten, ggf. mit passender Schwerpunktesetzung, bspw. Führungskräfteaustausch.

Ziel 5 (Personalentwicklung): Unterstützung von Beschäftigten beim Umgang mit besonderen Belastungssituationen

Maßnahme 1: (Weiter-)Entwickeln von Angeboten zur Unterstützung individueller Lebenssituationen und/oder Arbeitssituationen (z.B. Coaching).

Maßnahme 2: Unterstützungsangebote für den Umgang mit flexiblen Arbeitsformen und daraus resultierenden Anforderungen und Risiken (Stichwort: Umgang mit Verantwortung) entwickeln.

Maßnahme 3: Das Fort- und Weiterbildungsangebot in Bezug auf Vereinbarkeitsthemen wird regelmäßig weiterentwickelt (z.B. Angebots zu Themen wie „Unconscious Bias“).

Ziel 6 (Service für Familien): Unterstützung Beschäftigter in Pflege-/Care-Situationen und Förderung des Austausches rund um Vereinbarkeitsthemen

Maßnahme 1: Es wird ein Angebot zur Weiterbildung als Pflegeguide etabliert.

Maßnahme 2: Das Informationsangebot rund um Fragestellungen in Bezug auf Pflege/Care wird bedarfsorientiert ausgebaut und Betroffenen resp. Interessierten werden Austauschmöglichkeiten angeboten.

Maßnahme 3: Gezielte Unterstützung Beschäftigter mit Familie aus anderen Herkunftsländern (Überwindung von Sprachbarrieren, Information zu Möglichkeiten/Angeboten in Deutschland u.a.).

Handlungsfeld: Gender Equality in der Forschung

Ziel 1: Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung

Maßnahme 1: Angebot von Vorträgen und Unterstützung der Teilnahme an Veranstaltungen, die einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu genderbezogenen Fragen in den Forschungsdisziplinen der ZBW geben

Maßnahme 2: Dissemination von Information und Mitwirkung in Fachgremien, die genderbezogene Verzerrungen und Geschlechterstereotype in der wissenschaftlichen Community reflektieren..

Maßnahme 3: Berücksichtigung der Genderdimension der Bibliotheksnutzenden und der in wissenschaftlichen Texten bezeichneten Personen in der angewandten Forschung, die der Serviceentwicklung an der ZBW dient.

Maßnahme 4: Information/Sensibilisierung der Early Career Researchers (z.B. über Econ BIZ)

Ziel 2: Geschlechterausgewogene Besetzung von Forschungsteams und Förderung von Personen weiblichen und nicht-binären Geschlechts.

Maßnahme 1: Hinwirken auf geschlechterausgewogene Teams in interner und externer Zusammenarbeit.

Maßnahme 2: Unterstützung von Wissenschaftler:innen und Personen nicht-binären Geschlechts bei der Teilnahme an Karriereförderangeboten.

Handlungsfeld: Schutz vor Diskriminierung

Ziel 1: Förderung eines partnerschaftlichen Verhaltens aller Beschäftigten, die Beachtung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung im Arbeitsalltag

Maßnahme 1: Entwickeln und Erproben eines Code of Conduct für ZBW-Veranstaltungen/ die ganze ZBW

Maßnahme 2: AG Werte

Ziel 2: Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz

Maßnahme 1: Weiterführen von Information und Sensibilisierung der Beschäftigten

Maßnahme 2: AGG-Beschwerdestelle: Weiterer Ausbau der Sichtbarkeit durch Erstellen eines Beschwerdeleitfadens

Ziel 3: Anerkennung von Diversität und die Gleichstellung aller Geschlechter

Maßnahme 1: Information und Sensibilisierung (z.B. Weiterbildung zum Thema Unconscious Bias)

Maßnahme 2: Begleitung der Umsetzung der Guidelines zur Anwendung einer gender- und diversitätsgerechten Sprache

Maßnahme 3: Förderung des Gender- und diversitätsgerechten Mediengebrauchs (Barrierefreiheit, diskriminierungsfrei)

Handlungsfeld: Digitalisierung, Geschlecht und Diversität

Ziel 1: Querschnittsaufgabe: Den fortschreitenden digitalen Transformationsprozess angepasst an die Bedarfe unterschiedlicher Personengruppen gestalten

Maßnahme 1: Gender- und diversitätsgerechte Qualifizierung zum Umgang mit digitalen Technologien und Ressourcen

Maßnahme 2: Regelmäßige Bedarfsabfragen aller Beschäftigten

Ziel 2: Hinwirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in den Informatikbereichen der ZBW

Maßnahme 1: Aktive Ansprache und Rekrutierung in einschlägigen (IT-) Expert:innendatenbanken und Netzen

Maßnahme 2: Gezielte Nachwuchsförderung in der Informatik

Die verbindliche Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie

Sie gilt für den Zertifizierungszeitraum 30.09.2021–30.09.2024. Das Dokument ist online verfügbar unter http://zbwintern/wiki/download/attachments/344655460/ZBW_ZV-2021_unterschrieben.pdf?version=1&-modificationDate=1653916289700&api=v2

ANSPRECHPERSONEN:

REFERENTIN FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Ulrike Ellendt

E: u.ellendt@zbw.eu

T: 0431 8814-653

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Laura Bickel

l.bickel@zbw.eu

E: gleichstellung@zbw.eu

T: 0431 8814-359