

3. GLEICH- STELLUNGSPLAN 2016 – 2020

*ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Kiel/Hamburg*

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Chancengleichheit in der ZBW
Gleichstellung von Frauen und Männern
Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Code of Conduct zur
Familienorientierung

1. Grundlagen des Gleichstellungsplanes

2. Zielsetzung des Gleichstellungsplanes

- 2.1. Qualitative Ziele
- 2.2. Quantitative Ziele

3. Bestandsaufnahme Beschäftigte

4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

5. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

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

6. Berichtspflicht und Fortschreibung

7. Schlussbestimmung

Zweite Fortschreibung des Gleichstellungsplans (GSP) 2016-2020

Präambel

Chancengleichheit in der ZBW

Mit der Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans wird in der ZBW das Ziel verfolgt, die Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und ihre verschiedenartigen vielfältigen Fähigkeiten und Potentiale einzusetzen und zu fördern. Die ZBW möchte ihnen auch in Zukunft eine geschlechtergerechte und ausgewogene Arbeitsumgebung anbieten; dies beinhaltet sowohl die Förderung von Frauen in Fachbereichen, Entgeltgruppen und Leitungsebenen, in denen sie unterrepräsentiert sind, als auch die Berücksichtigung von Männern in Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz. Eine familienorientierte Unternehmenskultur und die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind in der Strategie der ZBW 2015 – 2020 verbindlich als strategische Prioritäten verankert.

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

Der GSP bezieht sich verbindlich auf alle Aufgabenbereiche und Entscheidungen der ZBW. So kann die Gleichstellung von Frauen und Männern als übergreifendes und durchgängiges Leitprinzip und Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming umgesetzt und nachhaltig gesichert werden.

Die Umsetzung von Chancengleichheit und der Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie ist ausdrücklich die Aufgabe aller Beschäftigten mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion sowie der Personalverwaltung. Gleichzeitig sind sie Bestandteil der Unternehmenskultur; es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie im alltäglichen beruflichen Miteinander zu leben.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Anteil weiblicher Beschäftigter insgesamt in der ZBW beträgt 61% (Stand 08.07.2016); in den Entgeltgruppen 2 bis 12 beträgt er 67%, in den Entgeltgruppen 13 bis W3 sinkt er auf 44%. Dementsprechend liegt ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in diesem Bereich.

Die ZBW hat sich verpflichtet, die Leibniz-Gleichstellungsstandards als Fortsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen. Dieser Verpflichtung wird durch Maßnahmen entsprochen, die für die gesamte ZBW Geltung haben, und zum Ziel haben, sowohl den Anteil von Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen insbesondere im Programmbereich D, Medieninformatik, als auch generell den Anteil von Frauen unter den

wissenschaftlich Beschäftigten zu erhöhen. Der wissenschaftliche Nachwuchs – insbesondere Frauen bei Unterrepräsentanz – wird bei der Promotion, in der Postdoc-Phase, bzw. bei der Habilitation unterstützt.

Die ZBW ermittelt und aktualisiert gegebenenfalls jährlich nach einem die einrichtungsspezifischen Besonderheiten berücksichtigenden Modell ihre flexiblen Zielquoten für Frauen in Leitungspositionen nach Entgeltgruppen und Führungsebenen und verankert sie verbindlich im Programmbudget. Damit entspricht sie den Vorgaben der GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) und der Leibniz-Gemeinschaft. Für den Zeithorizont 2017 betragen die Zielquoten für die Institutsleitung 33%, die Programmbereichsleitungen und Professuren 67% und die Abteilungsleitungen 73%; für die W3 sind es 0%, W2 50%, EG 15 50% und die EG 14 sowie die EG12/13 jeweils 45%. Der hohe Anteil von weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktionen auf unterschiedlichen Ebenen (auf Gruppenleitungsebene beträgt er 67%) soll nachhaltig etabliert werden, um dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in der ZBW insgesamt zu entsprechen. Die Frauenanteile nach Entgeltgruppen stellen die unteren Schwellenwerte im Strukturwandel von Bibliotheksstellen mit hohem Frauenanteil hin zu Stellen im Bereich der männerdominierten Informatik dar. Des Weiteren strebt die ZBW eine geschlechterparitätische Besetzung ihrer internen und externen Gremien an bzw. setzt diese fort.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Code of Conduct zur Familienorientierung

Durch ihre familienorientierte Personalpolitik schafft die ZBW die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere und fördert die Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen; die Maßnahmen werden ausdrücklich an alle weiblichen und männlichen Beschäftigten gerichtet. Auch die Führungskräfte sind einbezogen, da Führungsverantwortung und Familienverantwortung in der ZBW als miteinander vereinbar verstanden werden.

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance fördert die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt einen nicht unerheblichen Wettbewerbsfaktor dar. Die ZBW schafft und wahrt verlässliche Rahmenbedingungen insbesondere durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, die in den Dienstvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit und Telearbeit verbindlich festgeschrieben sind. Um möglichst vielen Beschäftigten unter Wahrung der Kompatibilität mit ihren dienstlichen Pflichten eine Inanspruchnahme flexibler Arbeitsangebote möglich zu machen, wird auf ihre Professionalität und Eigenverantwortung ebenso vertraut wie auf gute Kooperation und Kommunikation innerhalb von Organisationseinheiten bzw. Teams. So werden die Akzeptanz von Abwesenheiten und eine nachhaltige Kulturveränderung, die die Qualität von Arbeitsergebnissen in den Mittelpunkt stellt, unterstützt. Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Pflichten gemäß der lebensphasenorientierten Personalpolitik Vorrang. Als familiäre Pflichten werden in der ZBW sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Unterstützung und Pflege von kranken Angehörigen in allen Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird, verstanden.

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

Klare Leitlinien der ZBW (Guidelines zur variablen Arbeitszeit) bestärken die Beschäftigten, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen und appellieren an die Vorbildfunktion der Vorgesetzten. Auch ist sich die ZBW bewusst, dass nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von familienorientierter Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung profitieren – denen, die ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Vereinbarkeit unterstützen, gebührt besondere Anerkennung und Wertschätzung.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig zu gewährleisten, regelmäßig zu evaluieren und gegebenenfalls zu erweitern oder zu verbessern ist ein weiteres Schwerpunktthema der Gleichstellungsarbeit.

Für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik und Unternehmenskultur sowie die Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die ZBW 2015 zum dritten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet; der Selbstverpflichtung der Leibniz-Einrichtungen folgend wird sie sich auch weiterhin einem Zertifizierungs- bzw. Auditierungsverfahren unterziehen.

1. Grundlagen des Gleichstellungsplans

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

Darüber hinaus hat sich die ZBW zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards als Fortsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 werden im Sinne des AGG § 5 (Positive Maßnahmen) angewandt.

2. Zielsetzung des Gleichstellungsplans

2.1 Qualitative Ziele

- Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen von Frauen in allen Bereichen der ZBW
- nachhaltige Sicherung, Evaluierung, sowie Anpassung und Ergänzung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere für Frauen und Männer
- gezielte und nachhaltige Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- Hinwirkung auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Gremien und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
- Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der ZBW
- Förderung des Bewusstseins der Führungskräfte aller Ebenen für die Ziele der beruflichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit
- partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beachtung der Chancengleichheit in der alltäglichen Zusammenarbeit
- sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache

2.2 Quantitative Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz
- Umsetzung der flexiblen Zielquoten

3. Bestandsaufnahme Beschäftigte

Die allgemeine Bestandsaufnahme basiert auf den Daten vom 08.07. 2016. Sie ist nach Entgeltgruppen und Teilzeitbeschäftigten unterteilt und legt die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechtes offen.

Besoldung / EG	insgesamt	davon Frauen		davon Männer		Teilzeit gesamt	davon Frauen		davon Männer		Befristet gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%	Absolut	%
W3	1	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W2	2	1	50	1	50	0	0	0	0	0	2	1	50	1	50
EG15	6	3	50	3	50	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0
EG14	30	14	47	16	53	10	7	70	3	30	5	1	20	4	80
EG13	27	11	41	16	59	6	5	83	1	17	13	5	38	8	62
EG12	3	2	67	1	33	2	1	50	1	50	1	0	0	1	100
EG11	12	8	67	4	33	2	2	100	0	0	0	0	0	0	0
EG10	14	11	79	3	21	3	3	100	0	0	5	3	60	2	40
EG9	53	39	74	14	26	12	10	83	2	17	3	1	33	2	67
EG8	23	16	70	7	30	9	7	78	2	22	1	0	0	1	100
EG7	2	1	50	1	50	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0
EG6	32	25	78	7	22	17	14	82	3	18	1	1	100	0	0
EG5	39	23	59	16	41	8	6	75	2	25	4	4	100	0	0
EG4	2	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG3	3	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG2	3	1	33	2	67	3	1	33	2	67	3	1	33	2	67
Azubi	4	4	100	0	0	0	0	0	0	0	4	4	100	0	0
Stud. Hilfs- kräfte	13	4	31	9	69	13	4	31	9	69	14	4	29	10	71
Summe	269	165	61	104	39	87	62	71	25	29	56	25	45	31	55

Besoldung / EG	insgesamt	davon Frauen		davon Männer		Teilzeit gesamt	davon Frauen		davon Männer		Befristet gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%		
W3 - EG 13	66	29	44	37	56	17	13	76	4	24	20	7	35	13	65
EG12 - EG1	203	136	67	67	33	70	49	70	21	30	36	18	50	18	50
Summe	269	165	61	104	39	87	62	71	25	29	56	25	45	31	55

Stand: 08.07.2016

Beschäftigte, die sich zur Zeit in Altersteilzeit befinden, wurden als Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt..

Beschäftigte in Elternzeit oder im Sonderurlaub wurden nicht berücksichtigt.

Bestandsaufnahme (Stand 31.12.2013)

- Von den in der ZBW insgesamt 269 Beschäftigten (einschl. 13 studentische Hilfskräfte) sind 165 Frauen (61%). 87 Personen sind teilzeitbeschäftigt (32%), davon 62 Frauen (71%).
- Von den 66 Beschäftigten von EG 13 bis W3 sind 29 Frauen (44%). 17 Personen (26%) sind teilzeitbeschäftigt, davon 13 Frauen (76 %).
- Von den 203 Beschäftigten von EG 2 bis EG 12 sind 136 Frauen (67%). 70 Personen (34%) sind teilzeitbeschäftigt, davon 49 Frauen (70%).
- Von 4 Auszubildenden sind 4 Frauen (100%).
- In der Besoldungsgruppe W3 ist eine Person beschäftigt, der Frauenanteil liegt hier bei 0%, in der Besoldungsgruppe W2 sind 2 Personen beschäftigt, hier liegt der Frauenanteil bei 50%.
- Von 13 studentischen Hilfskräften sind 4 Frauen (31%).

4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

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

Der Anteil der männlichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2 bis 12 beträgt gleichzeitig 33%, hier ist eine deutliche männliche Unterrepräsentanz festzustellen.

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

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

Von den insgesamt 87 Teilzeitkräften sind 62 Frauen (71%) und 25 Männer (29%) in Teilzeit beschäftigt. Angesichts dieser Verteilung wird darauf hingewirkt, männlichen Beschäftigten beispielsweise mit Familienpflichten Teilzeit-Modelle anzubieten.

5. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Personal- und Organisationsentwicklung

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

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

Die Personalentwicklungsgespräche auf Grundlage der Dienstvereinbarung über die Anwendung des Jahresgesprächs in der ZBW sind zentrales Führungselement und Basis der Entwicklungsplanung aller Beschäftigten. Individuelle Gegebenheiten aus dem Bereich der Work-Life-Balance / Vereinbarkeit Familie-Beruf werden einbezogen, im Sinne des Gender Mainstreaming werden die jeweiligen Bedürfnisse und Lebensumstände von Frauen und Männern berücksichtigt.

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

Personalgewinnung

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

In jedem Stellenbesetzungsverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet. Um Transparenz und 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.

- Um qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen, erfolgt die Ausschreibung von Stellen differenziert und in gendergerechter Sprache.
- 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 zur aktiven Gewinnung angewandt: geeignete berufliche wie persönliche Netzwerke werden zur Veröffentlichung bzw. Bekanntmachung genutzt, Interessentinnen werden ausdrücklich zu einer Bewerbung aufgefordert, Wissenschaftlerinnendatenbanken werden konsultiert. Eine frühzeitige Besetzungsplanung erleichtert die Gewinnung von Frauen als Nachfolgerinnen für Führungspositionen.
- In Stellenausschreibungen wird auf das Engagement der ZBW für die berufliche Chancengleichheit und die Maßnahmen für die Vereinbarkeit Familie-Beruf aufmerksam gemacht. Darüber hinaus werden alle eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber über die familienorientierte und chancengerechte Ausrichtung der ZBW informiert.
- Grundsätzlich werden alle vakanten Stellen sowohl intern als auch öffentlich ausgeschrieben. In bestimmten Fällen, z.B. zur internen Personalentwicklung, genügt eine interne Ausschreibung bzw. ein Interessenbekundungsverfahren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte stimmt die Auswahl der zu den Vorstellungsgesprächen einzuladenden Kandidatinnen und Kandidaten mit ab, bei der Besetzung der vakanten Positionen hat sie laut GstG S-H Stimmrecht.
- Entfristungen von qualifizierten befristet Beschäftigten können genutzt werden, um insbesondere der Unterrepräsentanz von Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten entgegenzuwirken.

Fort- und Weiterbildung

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

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

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird das Gleichheitsgebot für Fort- und Weiterbildung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beachtet. Es werden Beschäftigte einbezo-

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

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

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

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

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskräfte

Um die Nachwuchskräfte in der ZBW zu fördern und insbesondere Frauen für wissenschaftliche und andere Leitungspositionen zu qualifizieren, stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

- Auf- und Ausbau von Führungskompetenzen durch strukturierte Weiterbildung einschließlich Training und Coaching auch für Führungskräfte auf mittlerer und unterer Leitungsebene sowie für Stellvertretungen
- Unterstützung nicht wissenschaftlich tätiger Nachwuchskräfte bei der Aufnahme und Durchführung eines berufsbegleitenden Fernstudiums bzw. anderer umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen
- Übertragung von Führungsaufgaben im nichtwissenschaftlichen Bereich
- Förderung von Fachkarrieren: Frauenförderung auch durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Unterstützung bei Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Workshops und anderen Veranstaltungen
- Verankerung einer gleichstellungs- und familienpolitischen Komponente in den ZBW-spezifischen Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der ZBW
- Einstellung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) §2, Abs. 1: Verlängerung der Laufzeit um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten nach Mutterschutzgesetz bzw. um Freistellungen zur Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

- Förderung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an einem Mentoring-Programm (Leibniz-Gemeinschaft, CAU Kiel)
- Förderung von Wissenschaftlerinnen u.a. durch Übertragung von Leitungsaufgaben und aktive Einbeziehung in größere Forschungsvorhaben
- Berücksichtigung genderspezifischer und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielender Aspekte bei Beantragung und Durchführung von Drittmittelprojekten.

Teilzeit

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

Generell ist die Besetzung aller Stellen in Teilzeit möglich. Stehen dienstliche Belange einer Teilzeitbesetzung entgegen, muss schriftlich begründet werden, warum die Stelle nicht in Teilzeit besetzt werden kann. Dieses gilt auch für Leitungspositionen.

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

Individuelle Lebenslagen wie familiäre Krisen- oder Notfallsituationen berücksichtigend wird Wünschen nach Reduzierung der Arbeitszeit kurzfristig entsprochen; dies gilt ebenso für Arbeitszeitaufstockungen bzw. individuell gestaltete Teilzeitmodelle, wie einen gestaffelten Wiedereinstieg nach einer Elternzeit oder einer familien- bzw. gesundheitsbedingten Beurlaubung. Frauen und Männer, die wegen Familienpflichten in Teilzeit beschäftigt sind, – befristet oder unbefristet – werden vorrangig berücksichtigt, wenn sie die Arbeitszeit aufstocken möchten.

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

Die ZBW zeigt sich offen für weitere Formen von Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen wie Sabbatical, Jobsharing (bzw. Topsharing/Führungstandems für Führungspositionen) oder Block-Teilzeit.

Variable Arbeitszeit und Telearbeit/Homeoffice

Mit den Dienstvereinbarungen zur variablen Arbeitszeit und zur Telearbeit/Homeoffice mit

ihren Bestimmungen zu Gleitzeitrahmen, teambezogenen Funktionszeiten, einem Arbeitszeitkonto sowie der individuellen und flexiblen Ausgestaltung von sowohl längerfristig angelegter als auch unbürokratisch kurzfristig gewährter Telearbeit ermöglicht und unterstützt die ZBW im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten die bessere Vereinbarung von Familie, Privatleben, Beruf und Karriere.

Bei konkurrierendem Bedarf zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbindung von Privatleben und Beruf/Karriere werden vorrangig Beschäftigte mit Familienpflichten bei der Gewährung von Telearbeit berücksichtigt.

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

Beurlaubung aus familienbedingten Gründen, Elternzeit und Wiedereinstieg

Bestehende gesetzliche Regelungen zu Sonderurlauben aus familiären Gründen sowie Elternzeit und Elterngeld werden in der ZBW umgesetzt und durch ZBW-spezifische Regelungen ergänzt. Ausdrücklich werden alle Angebote auch an die männlichen Beschäftigten gerichtet.

Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte bieten zu diesem Themenbereich ein strukturiertes Informationsangebot an, das u.a. einen Gesprächsleitfaden für Vorgesetzte und Beschäftigte zu Mutterschutz, Elternzeit und beruflichem Wiedereinstieg enthält.

Beschäftigten in Elternzeit bzw. Mutterschutz wird ein Remote-Zugang zur IT-Infrastruktur angeboten, so dass sie in den Informations- und Kommunikationsfluss der ZBW eingebunden bleiben.

Auch erhalten diese Beschäftigten die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Weiterhin werden ihnen vorrangig Vertretungen sowie sonstige befristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten, um eventuelle Qualifikationsrückstände zu minimieren und zugleich den Wiedereinstieg zu erleichtern.

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

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

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

Kinderbetreuung

In der ZBW wird Kinderbetreuung durch variable Arbeitszeiten erleichtert, sowie durch flexibel eingesetzte Teilzeitregelungen und die Möglichkeit zur Telearbeit, die eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten gewährleisten, unterstützt.

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

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

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

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

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und längerer Lebensarbeitszeiten stehen Beschäftigte vermehrt vor der Herausforderung, Berufstätigkeit und Pflege von nahen Angehörigen miteinander zu vereinbaren. „Nahe Angehörige“ werden in der ZBW der Regelung des Pflegezeitgesetzes (§7) entsprechend folgendermaßen definiert: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder und die der/des Ehegattin/en oder Lebenspartnerin/s, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Die Pflege von Angehörigen wird vergleichbar der Kinderbetreuung durch familienbewusste variable Arbeitszeiten, flexibel eingesetzte Teilzeitregelungen und die Möglichkeit zur Telearbeit erleichtert, so dass eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Pflegezeiten gewährleistet ist und die Interessen von Beschäftigten mit dienstlichen Belangen in Einklang gebracht werden können.

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

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

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

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

Es finden allgemeine Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege/pflegebedürftige Angehörige statt, um nicht nur Betroffenen Hilfestellung zu geben, sondern auch Verständnis und Akzeptanz bei Kolleginnen und Kollegen sowie den Führungskräften zu schaffen.

Zu diesem Thema wird im Bereich „Familie & Beruf“ im Wiki informiert.

Besetzung von Gremien

Die ZBW wirkt darauf hin, dass die Besetzung ihrer Gremien geschlechterparitätisch erfolgt. Bei Neu- oder Nachbesetzungen des Beirates der ZBW werden gezielt qualifizierte Frauen angesprochen, um sie für diese Aufgabe zu gewinnen. Ebenso begrüßt die ZBW eine paritätische Besetzung ihres Stiftungsrates, wie sie durch den Kabinettsbeschluss zur Gremienbesetzung in S-H vom 01.07.2014 vorgesehen ist.

Gendergerechte Sprache

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

Die ZBW verpflichtet sich zur gendergerechten Sprache und Gestaltung ihrer grundlegenden Dokumente:

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

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß der Begriffsbestimmung des §3, AGG findet in der ZBW Anwendung.

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

Verantwortliche mit Leitungs- und Führungsaufgaben sind aufgefordert, gegen derartiges Verhalten am Arbeitsplatz vorzugehen und an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen zum Thema teilzunehmen.

Sehen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen oder fühlen sich benachteiligt, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, die Beschwerdestelle nach AGG §13, eine vorgesetzte Person als auch an eine Person ihres Vertrauens oder an den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden. Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Gleichstellungsbeauftragte, interne Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

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

Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie Fachangelegenheiten frühzeitig in den Willensbildungsprozess einzubeziehen, um ihre Querschnitts-, Kontroll- und Initiativfunktion erfüllen zu können. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie weisungsfrei; ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

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

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

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

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Gelegenheit, sich im Rahmen ihrer Arbeit in geeigneten Netzwerken zum Zweck des Informations- und Erfahrungsaustausches, zur Bildung von Kooperationen und zur Nutzung von Synergieeffekten zu organisieren.

6. Berichtspflicht und Fortschreibung

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

7. Schlussbestimmung

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

20.10.2016 
Kiel, den gez. Klaus Tochtermann

Der Direktor der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft

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

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

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

STELLV. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Nicole Krüger
T: +49 [0]431.88 14 - 310
E: gleichstellung@zbw.eu