

VIERTER GLEICHSTELLUNGSPLAN 2020-2022

Georg-Eckert-Institut

Leibniz-Institut für Internationale Schulbuchforschung (GEI)

Celler Straße 3

D-38114 Braunschweig

Kontakt: gleichstellungsbeauftragte@gei.de

<http://www.gei.de/de/institut/gleichstellung.html>

PRÄAMBEL

Wenn sich das GEI mit diesem auf drei Jahre angelegten Plan das Ziel setzt, die Gleichstellung von Männern, Frauen und Angehörigen des Dritten Geschlechts aktiv zu fördern, dann folgt es damit nicht nur den gesetzlichen Vorgaben aus dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz, der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung für die von Bund und Länder finanzierten Forschungseinrichtungen und den Standards von Wissenschaftsorganisationen wie der DFG oder der WGL. Es lässt sich darüber hinaus von der Beobachtung leiten, dass es trotz der in den letzten Jahren erzielten Fortschritte in einigen Fragen immer noch Handlungsbedarf gibt.

Die gleichstellungspolitischen Erfolge sind unbestreitbar. Frauen besetzen mittlerweile mit großer Selbstverständlichkeit Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Mit Ursula von der Leyen als EU-Kommissionspräsidentin und Christine Lagarde als Präsidentin der Europäischen Zentralbank werden seit 2019 zwei zentrale europäische Institutionen von Frauen geleitet. Mit Roula Khala wird 2020 erstmals eine Frau Chefredakteurin der traditionsreichen Financial Times. Und an den staatlichen Berliner Hochschulen gingen im ersten Halbjahr 2019 fast die Hälfte, nämlich 48% der erteilten Rufe auf Professuren an Wissenschaftlerinnen.

Auch das, was wir als kulturell akzeptables Verhalten wahrnehmen hat sich verändert. Darauf verweist nicht nur die Me-too Debatte. Anfang 2019 bezichtigte John Bercow, der Sprecher des britischen Unterhauses Boris Johnson, damals noch Außenminister, des Sexismus, weil dieser eine Abgeordnete in einer Debatte herablassend als „Lady something“ bezeichnet und sie damit auf ihre Rolle als Ehefrau eines britischen Adligen reduziert hatte.

Gleichwohl, trotz positiver Entwicklungen in den letzten Jahren sind wir auch in Deutschland immer noch weit entfernt von der Herstellung von Chancengleichheit. Das gilt für die Gesellschaft im Allgemeinen als auch für die Wissenschaft im Besonderen. Der nach europäischen Standards errechnete Gender Pay Gap, der den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen beschreibt, lag 2016 in Deutschland nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung bei 21%. Er war damit mehr als doppelt so hoch wie in Belgien (6,1%) oder Polen (7,2%). Auch 2019 sind noch

92% der Vorstände in den 40 DAX-Unternehmen fest in Männerhand. Der Anteil von Frauen an W3 bzw. C 4 Professuren lag 2013 nach den Angaben einer Studie für den GWK-Bericht von 2016 bei 17,3% und damit zwei Prozentpunkte unter dem europäischen Durchschnitt.

Diese und andere Zahlen zeigen, dass Frauen in Deutschland bei der Verteilung von Chancen in vielen Bereichen noch zu kurz kommen. Gleichzeitig tragen Frauen überproportional schwer an bestimmten Lasten. Nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend sind 90% aller Alleinerziehenden Frauen. Laut Statistik des Bundeskriminalamtes sind 82,1% der Opfer partnerschaftlicher Gewalt Frauen.

Strukturelle Diskriminierung setzt sich auch im gesellschaftlichen Diskurs fort. Gerade Frauen in Machtpositionen müssen sich viel öfter an festgelegten Geschlechterstereotypen messen lassen als ihre männlichen Kollegen. Über das Aussehen von Kanzlerin Merkel wird mit einer Selbstverständlichkeit öffentlich geurteilt, die mit Blick auf männliche Politiker gar nicht denkbar wäre. Männer unterbrechen Frauen auch in der Wissenschaft heute noch signifikant häufiger als andere Männer. Frauen erleben auf Sitzungen oder Tagungen immer wieder, dass an ihre Diskussionsbeiträge nicht angeknüpft wird. Sagt ein Mann dasselbe, kann dies hingegen eine lebhafte Debatte auslösen. Dass dies nicht nur die subjektiven Eindrücke von Kolleginnen sind, bestätigt mittlerweile eine Reihe von Studien. Eine Untersuchung der Universität von Kalifornien hat 2017 119 Einstellungsgesprächen an zwei führenden amerikanischen Universitäten analysiert und gezeigt, dass Frauen deutlich häufiger mit Fragen unterbrochen wurden als Männer. Während man den Männern eher mit Wohlwollen begegnete, wurden die Argumente von Frauen eher in Frage gestellt. Victoria L. Brescoll von der Yale School of Management hat nicht nur nachgewiesen, dass Männer in Organisationen viel öfter und länger sprechen als Frauen, sondern auch sichtbar gemacht, dass Männer, die in Arbeitszusammenhängen wütend werden, oft belohnt werden, während wütende Frauen regelmäßig als inkompetent wahrgenommen werden.

Die auch in der Wissenschaft immer noch bestehenden gleichstellungspolitischen Defizite haben zweifelsohne auch damit zu tun, dass viele Personen, die heute in der Forschung und Lehre tätig sind, in Zeiten aufgewachsen und sozialisiert worden sind, in denen Frauen anders als heute noch offen und nach institutionellen Vorgaben marginalisiert worden sind. Bis 1977 konnten Ehemännern ihren Frauen in der Bundesrepublik verbieten zu arbeiten, wenn sie der Meinung waren, dass diese ihre Hausfrauenpflichten vernachlässigten. Erst 1980 wurde ein Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz verabschiedet, welches u.a. die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen vorschreibt. Bis 1997 blieb die Vergewaltigung in der Ehe straffrei. Während ihres Studiums sind viele Kollegen und Kolleginnen nie oder nur sehr selten Frauen in der Rolle von Professorinnen begegnet.

Gleichstellung, das zeigen diese Fakten, ist durch die Erfolge der letzten Jahre keineswegs obsolet geworden. Sie braucht einen langen Atem und sie muss auf mehreren Ebenen ansetzen. Auch am GEI berührt Gleichstellungsarbeit mehrere Handlungsfelder, die im Folgenden jeweils mit Blick auf drei Aspekte dargestellt werden. Beschrieben wird nacheinander (1) der Ist-Zustand und das Erreichte, (2) die Ziele, die wir uns setzen und (3) die Maßnahmen, die wir zur Erreichung dieser Ziele ergreifen werden.

I. INSTITUTIONALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNG

I.1 ERREICHTES

Gleichstellung ist am GEI als Querschnittsaufgabe und als Leitungsaufgabe definiert. Alle vier Jahre werden eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung von allen Mitarbeiter*innen des Instituts gewählt. Mindestens zwei Mal jährlich finden Beratungsgespräche mit der Direktion statt. Mit dem Personalrat steht die Gleichstellungsbeauftragte in regelmäßigem Austausch. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein jährliches Budget in Höhe von 5.000 Euro, über das sie selbstständig bestimmen kann.

Die Mitspracherechte der Gleichstellungsbeauftragten in personalpolitischen Entscheidungen sind auf mehreren Ebenen institutionell festgelegt. Bei der Einstellung von neuen Kolleginnen und Kollegen wirken sie an allen Phasen des Prozesses aktiv mit:

- Sie kommentieren Ausschreibungstexte und achten nicht nur auf geschlechtsneutrale Formulierungen, sondern auch darauf, dass das Anforderungsprofil der Stelle in einer Art und Weise formuliert wird, die Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Studien zeigen immer wieder, dass Frauen bei gleicher Qualifikation von Anforderungsprofilen in Superlativen eher abgeschreckt und u. U. eher von einer Bewerbung abgehalten werden als Männer.
- Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich weiterhin dafür ein, dass das in einem bestimmten Arbeitsbereich unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt zur Bewerbung aufgefordert wird.
- Sie stimmen der Auswahl derjenigen Kandidat*innen zu, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden und tragen Sorge dafür, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn in ausreichender Zahl Bewerbungen von Angehörigen aller Geschlechter vorliegen, die das in der Ausschreibung geforderte Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Außerdem achten sie darauf, dass Kandidatinnen nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Kinder haben, nicht eingeladen werden, und dass bei der Bewertung und dem Vergleich der Profile der Kandidatinnen und Kandidaten Kindererziehungszeiten angemessen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus verfügen sie über das Recht, aus ihrer Sicht geeignete Bewerber*innen auf die Liste der zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Personen zu setzen.

- Sie nehmen an den Vorstellungsgesprächen teil und setzen sich für transparente Gesprächsführung ein, die sicherstellt, dass allen Kandidat*innen dieselben, am Ausschreibungsprofil orientierten Fragen gestellt werden.
- Bei der Entscheidung der Einstellungskommission für einen Kandidaten oder eine Kandidatin genießen sie ein Vetorecht.

1.2 ZIELE

- Mit Blick auf die im Zuge der jüngsten Umstrukturierungsmaßnahmen am Institut erfolgte Stärkung der mittleren Führungsebene sollen künftig jährliche Besprechungen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Abteilungsleitungen stattfinden. In diesen Gesprächen wird es einerseits darum gehen, die Abteilungsleitungen für ihre Aufgaben bei der Durchsetzung gendersensibler Sprache und im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren. Andererseits wird die Gleichstellungsbeauftragte über die Bedürfnisse, Interessen und Probleme mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Mitarbeiter*innen der jeweiligen Abteilungen informiert.
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Verfahren zur Besetzung von offenen Stellen soll künftig besser dokumentiert werden.
- Es wird auch in Zukunft darauf geachtet werden, dass Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt werden. Wenn die Auswahlkommission nicht geschlechterparitätisch besetzt werden kann oder wenn zu einem Bewerbungsgespräch nicht die gleiche Anzahl von Frauen und Männern eingeladen wird, soll das unter Angabe von Gründen aktenkundig gemacht werden.
- Auch künftig wird auf einen Geschlechterproporz in allen wichtigen Gremien des GEI (Kuratorium, Wissenschaftlicher Beirat, Nutzerbeirat der Redaktion der vom Institut herausgegebenen Zeitschrift) und bei vom Institut organisierten Tagungen geachtet.
- Für Bereiche des Instituts, in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert sind, werden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten konkrete Maßnahmen für Personalgewinnung und Personalentwicklung entwickelt, die auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Männern und Frauen zielen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach § 16 Absatz 5 AV-Glei künftig an der Entwicklung und an der Evaluierung von Personalentwicklungskonzepten beteiligt, die gemäß § 9 Absatz 2 der AV-Glei (i) mit Blick auf Vergütungs- und Führungsebenen das Verhältnis zwischen Männern und Frauen

beschreiben, (ii) Zielquoten zur Erzielung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses definieren (iii) konkrete Schritte zum Abbau der Unterrepräsentierung eines Geschlechts in bestimmten Bereichen benennen und (iv) ein Fort- und Weiterbildungskonzept enthalten

- Gemäß AV-Glei § 16 Absatz 1 wird die Gleichstellungsbeauftragte künftig frühzeitig an Entscheidungen über (i) Abordnungen, Versetzungen und Umsetzungen von Beschäftigten für mehr als drei Monate (ii) Gewährung bzw. Anordnung von Fortbildungen, und (iii) Erteilung von Abmahnungen beteiligt.

Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.

II. PERSONALSTRUKTUR AUS GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHER PERSPEKTIVE

II.1 ERREICHTES

Jährlich wird am Institut der Frauenanteil nach (i) Einkommensgruppen, (ii) Arbeitsbereichen, (iii) unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen, (iv) Leitungspositionen und (iv) Qualifikationsstellen erhoben.

Insgesamt waren am 30.6.2019 78 Personen am GEI angestellt, von denen 25 Männer und 53 Frauen waren. Stell man den Fokus enger und blickt auf das Verhältnis von Frauen und Männern nach (i) Einkommensgruppen, (ii) Arbeitsbereichen, (iii) unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen, (iv) Leitungsebenen, (v) Nachwuchswissenschaftler*innen und (vi) in den Gremien ergibt sich folgendes Bild:

II.1 (i) Das Verhältnis von **Frauen** und Männern nach Entgeltgruppen (E) Stand: 30.6.2019

Mittler Dienst E 5-8

- E 5 5/1 **Überrepräsentanz von Frauen: 83%**
- E 8 2/0 **Überrepräsentanz von Frauen 100%**

Gehobener Dienst E 9-12

- E 9 9/3 **Überrepräsentanz von Frauen: 75%**
- E 10 0/1 **Unterrepräsentanz von Frauen: 0%**
- E 11 1/2 **Unterrepräsentanz von Frauen: 33%**
- E 12 1/0 **Überrepräsentanz von Frauen: 100%**

Höherer Dienst TVL 13-TVL15

- E 13 25/14 **Überrepräsentanz von Frauen: 64%**

- E14 3/1 Überrepräsentanz von Frauen: 75%
- E 15 0/1 Unterrepräsentanz von Frauen: 0%

Professuren

- W2 2/0 Überrepräsentanz von Frauen: 100%
- W 3/C4 0/1 Unterrepräsentanz von Frauen: 0%

Vertieft man sich in eine Analyse des durch diese Zahlen wiedergespiegelten **Ist-Zustandes**, fallen zwei Dinge ins Auge:

- Erstens ist der Frauenanteil im mittleren Dienst mit **87,5%** überproportional hoch. Sie besetzen **7** von 8 Stellen. Signifikant ist auch die Überrepräsentanz von Frauen auf den Stellen im gehobenen Dienst. Hier entfallen **11** von 17 Stellen, also **64,71%** auf Frauen. Dieses Missverhältnis hat damit zu tun, dass auch am GEI in der Bibliothek wie überall in Deutschland überwiegend Frauen beschäftigt sind.
- Zweitens sind von 47 Stellen im höheren Dienst, also von den Stellen, die vorwiegend Wissenschaftler*innen innehaben, **30** mit Frauen besetzt. Ihr Anteil ist hier mit **63,83%** überproportional hoch. Dies ist ein Ergebnis der erfolgreichen Anstrengungen des GEI in den letzten Jahren, die Präsenz von Frauen in diesem Segment zu erhöhen. Zugleich spiegeln diese Zahlen die Situation in den für das Institut relevanten Studiengängen. 2016 bestritten Frauen an bundesdeutschen Hochschulen **73,1%** aller geisteswissenschaftlichen und **59,4%** aller sozialwissenschaftlichen Prüfungen. In Zeiten, in denen rechtspopulistische Bewegungen auch in Deutschland offen auf Antifeminismus als Mobilisierungsthema setzen, sind wir am GEI stolz darauf, dass wir unsere gleichstellungspolitischen Hausaufgaben gemacht haben.

II.1 (ii) Das Verhältnis von **Frauen** und **Männern** nach Arbeitsbereichen (Stand: 31.12.2019)

Verwaltung:	7/3
Direktion:	9/2
Bibliothek:	16/2
Davon	
• Auskunft	6/2
• Aufstellung:	3/2
• Bestandsentwicklung	5/1
• Bestandserschließung	8/2
• Ausleihe	6/1
Digitale Infrastrukturen:	7/10

Davon

- Informationsdienste: 1/3
- IT: 0/2
- Digital Humanities: 3/1
- Wissenschaftsorganisation: 1/3
- Datenmanagement: 2/0

Wissen im Umbruch: 11/6

Mediale Transformationen: 11/2

II.1 (iii) Das Verhältnis von **Frauen** und **Männern** auf unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen (Stand: 30.6.2019)

Mit Blick auf das Verhältnis von Männern und Frauen auf unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen zwischen E 13 und W3 wollen wir das Augenmerk auf zwei Aspekte lenken.

- Insgesamt gibt es am GEI 47 Stellen im höheren Dienst. Von diesen sind 30, also **63,83%** mit Frauen besetzt.
- Von diesen 47 Stellen sind 21, also **44,7%** unbefristet. Von diesen 21 unbefristeten Stellen zwischen E 13 und W3 entfallen 8 auf Männer und **13** auf Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei **61,9%**.

Diese Zahlen spiegeln Errungenschaften auf zwei Ebenen wider:

- Der vergleichsweise hohe Prozentsatz von unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen ist auch ein Resultat der Bemühungen der Direktion, Kolleg*innen jenseits prekärer Beschäftigungsverhältnisse eine Perspektive zu bieten.
- Mit **61,9%** ist der Anteil von Frauen an den unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen fast genauso hoch wie ihr bei **63,83%** liegender Anteil an dieser Gruppe von Beschäftigten insgesamt. Dies ist auch ein Ergebnis erfolgreicher Gleichstellungsarbeit.

II.1 (iv) Verhältnis von **Frauen** und **Männern** in Leitungspositionen

Direktion: 1/1

Abteilungsleitung: 3/2

Der **60%-ige** Anteil von Frauen an der mittleren Führungsebene der Abteilungsleitungen spiegelt aus unserer Sicht in adäquater Weise die Überrepräsentanz von Frauen unter den Wissenschaftler*innen insgesamt wieder. Auch das **1:1** Verhältnis auf der Ebene der Direktion, die mit genau 2 Stellen wenig Raum für Feinsteuerung lässt, ist in dieser Hinsicht ideal. Damit ist ein Ziel, das im ersten Gleichstellungsplan von 2012-2014 formuliert worden ist, über mehrere Jahre konsolidiert worden.

II.1 (v) Übersicht über Geschlechterverteilung bei den Habilitierenden bzw. Promovierenden (Stand 31.12.2019)

Abteilung: Mediale Transformationen

Verhältnis **Frauen/Männer** bei den Promovend*innen: **3/0**

- Davon Haushaltsfinanziert: **0**
- Davon Drittmittel: **2**
- Davon Stipendiat*innen: **1**

Verhältnis **Frauen/Männern** bei den Habilitand*innen: **2/1**

- Davon Haushaltsfinanziert: **0**
- Davon Drittmittel: **2/1**
- Davon Stipendiat*innen: **0**

Abteilung: Wissen im Umbruch

Verhältnis **Frauen/Männern** bei den Promovend*innen: **4/1**

- Davon Haushaltsfinanziert: **0**
- Davon Drittmittel: **4/1**
- Davon Stipendiat*innen: **1**

Verhältnis **Frauen/Männern** bei den Habilitand*innen: **1/1**

- Davon Haushaltsfinanziert: **1**
- Davon Drittmittel: **1**
- Davon Stipendiat*innen: **0**

Mit Blick auf die Überrepräsentanz von Frauen unter den Wissenschaftler*innen ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen und Männern bei den Habilitandinnen mit **2:1** in der Abteilung Mediale Transformationen und **1:1** in der Abteilung Wissen im Umbruch angemessen.

II.1 (vi) Verhältnis von **Frauen** und **Männern** in den Gremien

- Kuratorium: **5/4**
- Wissenschaftlicher Beirat: **3/8**
- Nutzerbeirat: **5/6**

II.2 ZIELE

- Möglichst Erhaltung der Parität auf der Ebene der Direktion

- Die deutliche Überrepräsentanz von Frauen ist (i) in der Bibliothek, (ii) in der Verwaltung, (iii) in der Direktion und (iv) in der Abteilung mediale Transformationen soll künftig – wann immer möglich – abgebaut und auf das für das Institut insgesamt charakteristische Niveau von ca. 65% Frauen gebracht werden.
- Gleichzeitig wird angestrebt, den mit 7 von 17 deutlich unter dem Institutsdurchschnitt liegenden Anteil von Frauen in der Abteilung DiFi künftig zu erhöhen
- Auf Grund der Überrepräsentanz von Frauen bei den Promovend*innen sollen Doktorand*innenstellen bei gleicher Qualifikation künftig möglichst mit Männern besetzt werden, bis das für das Institut charakteristische Verhältnis zwischen Frauen und Männern von 2/1 erreicht ist.
- Auf freiwerdende Positionen im Wissenschaftlichen Beirat sollen nach Möglichkeit Frauen berufen werden.

Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.

III. PERSONALENTWICKLUNG

III.1 PROGNOSE DER PERSONALENTWICKLUNG 2020-2022

III.1 a) Zielquoten für Haushaltsstellen bis 2022

	Frauen/Männer Stand 30.6.2019	Frauen/Männer Stand 29.2.2020	Frauen/Männer 2023
W3	-/1	-/1	-/1
W2	2/-	2/1	2/1
W1	-	-	1/0
E 15	-/1	-	2/0
E 14	2/1	2/1	2/2
E 13	10/6	13/9	18/13
E 12	1/-	-	-
E11	1/2	1/3	1/4
E 10	-/1	-/1	-/1
E 9	7/3	9/3	11/3
E 8	2/-	2/-	3/-
E 7	-	-	-
E 6	5/-	5/-	4/-
E 5	5/1	5/1	5/1

III.1 b) Zielquoten für Projektstellen 2020

	Frauen/Männer Stand 30.6.2019	Frauen/Männer Stand 29.2.2020	Frauen/Männer Stand 2022
E 14	1/-	-	-/1
E 13	15/8	21/8	18/12

IV. MAßNAHMEN DER INTERNEN PERSONALENTWICKLUNG

IV.1 ERREICHTES

- Planbarkeit von Karrierewegen durch jährliche MVG
- Finanzierung der Teilnahme an Fachtagungen und Fortbildungen aus den Budgets der Abteilungen und der Nachwuchsförderung
- Teilnahme am Leibniz-Mentoring-Programm
- Übersetzung von Publikationen entsprechend Ressourcenplanung
- Open Access Publikationen entsprechend Ressourcenplanung
- Übergangsfinanzierung zur Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten
- Unterstützung bei Fortbildungen durch (i) Freistellung (ii) finanzielle Förderung
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen bei der Entwicklung von Forschungsvorhaben

IV.2 ZIELE

- Die Direktion und die Abteilungsleitungen übernehmen Verantwortung für die Herstellung eines möglichst ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen.
- Formalisierung der Nachwuchsförderung
- Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen bei der Erarbeitung von Drittmittelanträgen und bei der Publikation von Forschungsergebnissen
- Systematisierung von Maßnahmen für das Einarbeiten und die Integration neuer Kolleg*innen

Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.

V. MAßNAHMEN GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

V.1 GRUNDLEGENDES

Sensibilisiert durch Studien der FU-Berlin, der Charité und der Max-Planck-Gesellschaft, die belegen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in wissenschaftlichen Einrichtungen ein relevantes Problem darstellen, hat es sich das Institut zur Aufgabe gemacht, Aufklärung zu betreiben, Beratungen anzubieten und Verfahren zur Verfolgung von Hinweisen und Beschwerden zu entwickeln.

Dabei legen wir in Anlehnung an § 3, Absatz 4 des AGG ein breites und umfassendes Verständnis von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu Grunde, zu der wir nicht nur sexuelle Nötigung und körperliche Übergriffe, sondern auch geschlechtsbezogene Herabsetzung wie die unangemessene Kommentierung des Äußeren einer Person, stereotypisierende Zuschreibungen und abfällige Äußerungen zählen.

V.2 ERREICHTES

In den zurückliegenden Jahren hat die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin für Beschwerden gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt fungiert, Beschwerden aufgenommen und protokolliert, die Beschuldigten angehört sowie die Direktion bei der Formulierung von Entscheidungen und der Verhängung von Sanktionen beraten.

Dabei ist auch deutlich geworden, wie herausfordernd und schwierig es mitunter sein kann, ein Verfahren zu entwickeln, welches dazu geeignet ist, die Sachlage zu ermitteln, die Beschwerde führenden Personen ernst zu nehmen und eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der sie sich äußern können und gleichzeitig den Anspruch der Beschuldigten auf Schutz vor Verleumdung sicherzustellen. Diese Erfahrungen regen uns an, folgende Ziele zu definieren

V.3 ZIELE

- Die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder des Personalrates sowie die Abteilungsleitungen und die Direktion werden künftig regelmäßig im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geschult werden. Dabei sollen sie einerseits für die Wahrnehmung unterschiedlicher Erscheinungsformen sensibilisiert und andererseits darin geschult werden, kompetent, sorgfältig und vertraulich mit Beschwerden umzugehen.
- Es wird ein transparentes und differenziertes Verfahren entwickelt, das es erlaubt, Hinweisen nachzugehen, Beratung anzubieten und Beschwerden nachzugehen. Dabei soll sichergestellt und dokumentiert werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte über alle Verfahren und getroffenen Maßnahmen umfassend informiert wird.

- Die Mitarbeiter*innen des Instituts werden regelmäßig über bestehende Beratungsangebote und Beschwerdewege informiert.

Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.

VI. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

VI.1 ERREICHTES

- Im Juni 2019 hat das Institut ein Strategieforum einberufen, um das Institut auf den Erwerb des Total-Equality-Zertifikats im Jahr 2021 vorzubereiten, das Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf evaluiert.
- Das GEI bietet Mitarbeiter*innen seit Jahren ein hohes Maß an Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und leistet damit auch einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So besteht für vollzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – solange dienstliche Verpflichtungen dem nicht entgegenstehen – eine Anwesenheitspflicht von drei Tagen. Ihnen stehen daher bis zu zwei Tage für mobiles Arbeiten zur Verfügung. Für nicht-forschende Mitarbeiter*innen werden Einzelfallregelungen getroffen.
- Alle Mitarbeiter*innen können zwischen 6 und 20 Uhr Gleitzeiten nutzen, solange sie zu den Kernarbeitszeiten zwischen 9 und 12 und 14 und 15 Uhr anwesend sind und nicht wie in der Bibliothek und in der IT durch Funktionszeiten gebunden sind.
- Das Institut hat sich weiterhin verpflichtet, Institutsveranstaltungen von Abteilungs- und Teamsitzungen bis hin zu Kolloquien in die Kernarbeitszeiten zu legen. Mit Blick auf die Interessen derjenigen Personen, die in Teilzeit beschäftigt sind, geht es über die Zielsetzungen hinaus, die im dritten Gleichstellungsplan formuliert wurden. Dort hieß es noch, dass Veranstaltungen künftig zwischen 9 und 17 Uhr stattfinden sollen.
- Das Strategieforum „Zertifizierung“ hat im Oktober 2019 eine Umfrage unter allen Mitarbeiter*innen durchgeführt, um zu ermitteln welche Erfahrungen und welche Präferenzen die Kolleg*innen mit Blick auf (i) Mehrarbeit und Überstunden, (ii) Kern- und Funktionszeiten (iii) mobiles Arbeiten (iv) Arbeitszeitkonten und Erfassung der Arbeitszeit (v) Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen haben. Die Ergebnisse werden sukzessive ausgewertet und in Vorschläge für Maßnahmen übersetzt. Gewünscht werden von einer Mehrheit der Beschäftigten flexiblere Regelungen für die Beantragung von Urlaub oder den Abbau von Mehrarbeit um Kinder oder andere Angehörige im Krankheitsfall betreuen oder zum Arzt begleiten zu können und transparente Regelungen für mobiles Arbeiten auch für das nicht-wissenschaftliche Personal. Diese beiden Anliegen sind in die Ziele des Gleichstellungsplans aufgenommen worden.

- Um sicherzustellen, dass Personen durch Mutterschutz und Elternzeit keine beruflichen Nachteile in Kauf nehmen müssen, gibt es am Institut obligatorische Gespräche zwischen Mitarbeiter*in und Vorgesetzten vor Antritt des Mutterschutzes und/oder der Elternzeit, in denen festgelegt und dokumentiert wird, welche Aufgaben und Funktionen der/die Mitarbeiter*in bislang hatte und welche er oder sie nach ihrer/seiner Rückkehr ans Institut übernehmen wird. Geregelt werden diese Gespräche durch eine Dienstvereinbarung, deren Verabschiedung im Dritten Gleichstellungsplan als Ziel formuliert wurde.
- Das GEI ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Süd-Ost-Niedersachsen.

VI.2 ZIELE

- Diskussion und Anpassung der Regeln für (i) mobiles Arbeiten, (ii) Abbau von Mehrarbeit bzw. Überstunden zur Erledigung unaufschiebbarer familiärer Verpflichtungen
- Aufklärung der Mitarbeiter*innen über Rechte und Pflichten bei (i) Erkrankung von Kindern, (ii) Schwangerschaft, (iii) Beantragung von Elternzeit und (iv) Beantragung von Teilzeit
- Erwerb des Total-Equality-Zertifikats
- Verbesserung des Angebots zur Betreuung von Kindern von Mitarbeiter*innen und externen Gäste bei Tagungen und Dienstreisen. Dieses Ziel, das bereits im dritten Gleichstellungsplan formuliert wurde, konnte bislang auf Grund der schwierigen räumlichen Situation nur partiell realisiert werden.
- Verbesserung des Angebots für Dual Career

Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.

Der Gleichstellungsplan bleibt bis zum 31.12.2022 gültig.

Braunschweig, Mai 2020



Prof. Dr. Eckhardt Fuchs

Direktor