

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DES LEIBNIZ-ZENTRUMS FÜR LITERATUR- UND KULTURFORSCHUNG (zfl)

Stand: Januar 2020

I. Leitbild / Mission Statement

Das ZfL versteht die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als ein zentrales Leitprinzip seiner Organisations- und Personalentwicklung sowie als Aufgabe der Institutsleitung. Es unterstützt die Ziele der Leibniz-Gemeinschaft zur Chancengleichheit und Diversität und tritt Diskriminierung und Benachteiligung etwa aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entschieden entgegen. Für das ZfL als einer Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft gelten die Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft sowie die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei). Es wirkt aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) und Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berlin hin. Dazu gehören der Abbau bestehender Benachteiligung und die kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie für Beschäftigte im wissenschaftlichen wie im wissenschaftsunterstützenden Bereich und auf allen Karrierestufen. Das ZfL betrachtet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein wichtiges strategisches Element zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter*innen. Es verpflichtet sich zu einer früh einsetzenden und nachhaltigen Förderung von Wissenschaftlerinnen, insbesondere mit Blick auf die kritischen Phasen der akademischen Laufbahn, d. h. die Übergänge zwischen den Qualifikationsphasen. Es strebt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten an, insbesondere in den Leitungsebenen (FSP-Leitung, Projektleitung), unter den Habilitierten und bei unbefristeten Stellen. Die Umsetzung des Leitprinzips der Chancengleichheit und Diversität schließt eine gender- und diversitätssensible Arbeits- und Organisationskultur des Instituts und den respektvollen Umgang im Arbeitsalltag und in der Kommunikation mit ein.

II. Strukturelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das ZfL gestaltet die Arbeits- und Organisationsstrukturen so, dass ein familienfreundliches Arbeitsumfeld entsteht: Es bietet seinen Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice. Bei der Terminplanung werden familiäre Belange berücksichtigt und es wird darauf geachtet, dass interne Termine und Veranstaltungen wenn möglich innerhalb der Öffnungszeiten von Kitas, Schulen und Horten stattfinden. Im Falle wichtiger Termine außerhalb der Regelbetreuungszeiten können Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten beantragt werden, ebenso bei der Teilnahme an Konferenzen und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch bei Dienstreisen können in begründeten Fällen Reisekostenzuschüsse für die Anreise einer vertrauten Betreuungsperson, für die Reise der Kinder zu einer vertrauten Betreuungsperson oder für die Mitreise von Kindern beantragt werden.

Zu Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit hält das Institut mit deren Einverständnis Kontakt und bietet Rückkehrvereinbarungen an; Weiterbildungsangebote stehen Beschäftigten auch während Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Beschäftigten in Teilzeit offen.

Die ZfL-Promotionsstipendien, die eine Laufzeit von 4 Jahren (nach einer Zwischenevaluation nach 2 Jahren) haben, werden nach Prüfung und Maßgabe der Möglichkeiten des ZfL für Promovierende mit Kindern um ein weiteres Jahr verlängert. Elterngeld wird nicht auf das Stipendium angerechnet, sondern steht den Stipendiat*innen zusätzlich zur Verfügung. ZfL-Promotionsstipendiat*innen mit einem oder mehreren Kindern erhalten einen Kinderzuschlag von 200 Euro monatlich.

Das ZfL rät Antragstellenden von Drittmittelprojekten, Mittel für eine Vertragsverlängerung um Mutterschutz- oder Elternzeiten bereits bei den Projektanträgen mit zu beantragen. Wo der Drittmittelgeber diese Möglichkeit nicht vorsieht bzw. sich keine entsprechende Vereinbarung mit dem Drittmittelgeber erzielen lässt, bemüht sich das ZfL, entsprechende Arbeitsverträge um genommene Elternzeiten zu verlängern, obwohl kein gesetzlicher Anspruch darauf besteht (bei Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG).

Unter den Mitarbeiter*innen wird, da sich die Beschäftigtenstruktur und die familiäre Situation der Beschäftigten stets verändern kann, in regelmäßigen Abständen der Bedarf an einem Eltern-Kind-Zimmer abgefragt.

Leitungspositionen können grundsätzlich auch in Teilzeit übernommen werden.

Die Bewerbung um eine externe Zertifizierung der Umsetzung von Chancengleichheit (Prädikat Total E-Quality) ist derzeit in Vorbereitung.

III. Maßnahmen im Rahmen der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt. Um den Anteil von Frauen in diesen Bereichen zu erhöhen, wird bei Stellenbesetzungen auch proaktiv rekrutiert, insbesondere bei der Besetzung von Leitungspositionen. In Stellenausschreibungen wird grundsätzlich auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit hingewiesen, sofern dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, auch bei der Ausschreibung von Leitungspositionen.

Auswahlkommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch, mindestens aber mit einer stimmberechtigten Frau besetzt. Auch alle Projekte werden soweit möglich paritätisch besetzt. Zu Vorstellungsgesprächen werden bei gleicher Qualifikation und Eignung möglichst gleich viele Bewerberinnen und Bewerber eingeladen, mindestens aber ein der jeweiligen Anzahl der Bewerbungen proportional entsprechender Anteil. Bei jedem Auswahlverfahren wird die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet. Fürsorgearbeit, Eltern- und Pflegezeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – insbesondere der Publikationsleistungen von Wissenschaftler*innen – berücksichtigt.

Jüngere Wissenschaftlerinnen werden am Institut gezielt gefördert. Die Institutsleitung führt regelmäßig Personalgespräche, die auch die Karriereentwicklung zum Gegenstand haben. Auch auf dem einmal pro Semester stattfindenden Promovierendentag werden Fragen der Karriereentwicklung aufgegriffen. Mitarbeiterinnen werden über die Beratungs-, Netzwerks- und Förderformate der Leibniz-Gemeinschaft zur individuellen Unterstützung der Karriereplanung informiert (z. B. Leibniz-Mentoringprogramm, Leibniz-Professorinnenprogramm) und zur Teilnahme an externen Weiterbildungsmaßnahmen auch zur Übernahme höherwertiger Aufgaben und Positionen ermutigt, in Fragen der Berufung etwa des Deutschen Hochschulverbands. In besonderen Fällen bietet das ZfL finanzielle Unterstützung für die Hinzuziehung externer Expert*innen. Dies kann in Kooperation mit anderen Instituten der Leibniz-Gemeinschaft, insbesondere denen unter dem gemeinsamen Dach der Geisteswissenschaftlichen Zentren Berlin e. V. erfolgen.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin sind in der AV-Glei und im LGG Berlin geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden nach geheimer Wahl der weiblichen Beschäftigten von der Institutsleitung bestellt, und zwar für die Dauer von vier Jahren. Die Institutsleitung trägt dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren Aufgaben entsprechend den Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen nachkommen kann. Der Gleichstellungsbeauftragten wie ihrer Stellvertreterin wird die Gelegenheit zur Fort- und Weiterbildung zu gleichstellungsrelevanten Themen gegeben sowie die Teilnahme an themenspezifischen Veranstaltungen und Vernetzungstreffen der Leibniz-Gemeinschaft ermöglicht. Falls erforderlich, wird sie zeitweise von anderen Aufgaben freigestellt. Sie steht in regelmäßigem Austausch mit der Institutsleitung und macht diese auf gleichstellungsrelevante Themen aufmerksam. Es gibt einen monatlichen Termin der Direktorin mit dem Betriebsrat, zu dem auch die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird grundsätzlich bereits frühzeitig in strategische Personalmaßnahmen eingebunden, insbesondere mit Blick auf Stellenbesetzungen: von der Stellenplanung über die Ausschreibung, die Sichtung der eingegangenen Bewerbungen, die Entscheidung über einzuladende Bewerber*innen und die Vorstellungsgespräche bis hin zur Entscheidung über die Einstellung. Sie gehört den Auswahlkommissionen beratend an. Es liegt im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten, inwieweit sie den jeweiligen Prozess im Einzelnen begleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf und achtet darauf, dass ein gender- und diversitätssensibler Umgang auf allen Ebenen der Arbeits- und Organisationskultur des ZfL gesichert ist. Sie ist, neben den Ombudspersonen, vertrauliche Ansprechpartnerin der Mitarbeiter*innen bei sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz.