

## **Arbeitsplan Gleichstellung 2022/2023 am Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung (Leibniz-IZW)**

### **1 Präambel**

Der Arbeitsplan Gleichstellung am Leibniz-IZW wurde auf der Basis der aktuell gültigen gesetzlichen Vorgaben (BGleiG und BGremBG vom 24. April 2015), in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AVGlei vom 22. April 2016), der Zielvereinbarung mit dem Land Berlin in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) vom 20.09.2020 und daran angelehnt dem Gleichstellungsplan des Forschungsverbundes Berlin e.V. (FVB) vom Februar 2022 entwickelt. Damit orientiert sich das Institut an den Gleichstellungsrichtlinien der Leibniz-Gemeinschaft und der Deutschen Forschungsgemeinschaft und beachtet die Zielvereinbarungen, die der Forschungsverbund Berlin e. V. mit den Zuwendungsgebern in Gestalt des Landes Berlin abgeschlossen hat.

### **2 Ziele**

Wie in der vierten erfolgreichen Bewerbung des Leibniz-IZW für das Prädikat „Total Equality“ (TEQ) im Jahr 2021 erneut fixiert, werden die bereits vorhandenen institutionellen Instrumente und Strukturen im Interesse der Gleichstellung und Verbesserung der „Work-Life-Balance“ am Leibniz-IZW im Arbeitsplan 2022/2023 bewahrt und weiterentwickelt. Zur verbesserten Koordinierung und einfacheren Gesprächsführung im FVB fungiert Professor Hofer (Direktor des Leibniz-IZW) als Beauftragter des Vorstandes für Gleichstellung.

Um dem Prädikat TEQ gerecht zu werden, verfolgt das Institut folgende Strategien für die institutsinterne Gleichstellungsarbeit:

- Weiterentwicklung und Schaffung von Instrumenten oder Strukturen zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, die die Leistungsfähigkeit des Institutes und die Gleichstellung unterstützen und sicherstellen,
- Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie eines partnerschaftlichen und gesunden Arbeitsklimas und angemessener Qualifizierungsangebote als Prüfsteine einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Arbeitsbedingungen,
- Partizipation von Frauen in Gremien, Kollegialorganen und Leitungsfunktionen, somit also an allen wesentlichen Entscheidungsstrukturen und -prozessen,
- Stabilisierung des Frauenanteils auf 50% beim wissenschaftlichen Personal (in Gestalt der Inhaber\*innen von wissenschaftlichen Planstellen, die de facto Arbeitsgruppenleitungsstellen sind), mindestens 50% bei Doktorand\*innen und bei den wissenschaftlichen Abteilungsleitungen.

### **3 Beschäftigungsstruktur 2021**

Am 31.12.2021 lag der Frauenanteil der sozialversicherungspflichtig am Leibniz-IZW angestellten Mitarbeitenden (157, davon 98 Frauen) bei 62,4 %. Die Frauenanteile in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterscheiden sich jedoch. So lag der Frauenanteil beim

nichtwissenschaftlichen Personal (73, davon 53 Frauen) zu diesem Stichtag bei 72,6 %, bei den wissenschaftlichen Beschäftigten (84, davon 45 Frauen) bei 53,6 %.

Auszug aus dem Kaskadenmodell des Leibniz-IZW, 31.12.2021:

Karrierestufe	Zielquote für den Frauenanteil laut Kaskadenmodell, entspricht den tatsächlichen Verhältnissen
Abteilungsleitungen	50 %
Wissenschaftliche Abteilungsleitungen	33 %
Gruppenleitungen (wiss. Planstellen)	62 %
Postdocs	56 %
Promovierende	52 %

Statusgruppe (Stand: 31.12.2021 )	Personen gesamt (Frauen)	% Frauenanteil
Doktorand*innen gesamt	54 (28)	51,9
<i>davon am IZW angestellt</i>	14 (6)	42,9
<i>davon mit Duldungsvertrag oder extern angestellt</i>	29 (17)	58,6
<i>davon mit Stipendium</i>	11 (5)	45,5
Projektmitarbeiter*innen/ Postdocs gesamt	42 (23)	54,8
<i>davon am IZW angestellt</i>	32 (18)	56,3
<i>davon mit Stipendium</i>	10 (5)	50,0
Gruppenleitungen (ohne AL) gesamt	26 (16)	61,5
<i>davon unbefristet haushaltfinanziert</i>	24 (15)	62,5
<i>befristet haushaltfinanziert</i>	2 (1)	50,0
<i>befristet drittmittelfinanziert</i>	0	0
Abteilungsleitungen gesamt	8 (4)	50,0

#### 4 Maßnahmen

Als wichtige Leitlinie für die geplanten Maßnahmen dient die im Rahmen der Bewerbung für das TEQ-Prädikat entwickelte Betriebsvereinbarung E-Quality (EQ), die im Oktober 2011 durch die Institutsleitung, die Geschäftsführung des FVB und den Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet wurde.

##### 4.1 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

- Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt werden am Leibniz-IZW nicht geduldet. Die Betriebsvereinbarung (BV) zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz verfolgt das Ziel, Beschäftigte und Führungskräfte für die Themen der sexuellen

Diskriminierung und Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Die BV schaffte zudem Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung, die eine schnelle, faire, nachvollziehbare und wirksame Reaktion jedes einzelnen Belästigungsfalls ermöglicht.

- Neu eingestellte Mitarbeiter\*innen stellen sich den Gleichstellungsbeauftragten vor (Unterschrift wird auf dem Laufzettel seit 2011 gefordert) und werden auf diesem Wege über diese Belange informiert.
- Der Direktor des Leibniz-IZW informiert alle neuen Doktorand\*innen, PostDocs und wissenschaftlichen Planstelleninhaber\*innen über die Bedeutung von Gleichstellung und des partnerschaftlichen Umgangs miteinander, sowie des strikten Umgangs mit Verfehlungen in Gestalt von sexueller Diskriminierung und Belästigung.

#### **4.2 Personal**

- Anhand der von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Personaldaten wird jährlich die Situation des Leibniz-IZW in Bezug auf Gleichstellungsbelange überprüft.
- Das Leibniz-IZW handelt in Personalfragen gemäß der Betriebsvereinbarung EQ sowie dem Gleichstellungsplan des Leibniz Forschungsverbundes Berlin e.V. vom Februar 2022. Dadurch soll eine angemessene Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter\*innen und bei wichtigen Personalentscheidungen, die die Belange der Gleichstellung tangieren, insbesondere Entfristungen.
- Die Gleichstellungsbeauftragten haben auf der Personalrekrutierungs-Plattform Softgarden die gleichen Zugangsrechte wie der Betriebsrat und sind damit in den gesamten Prozess von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung einbezogen.
- Alle Stellenausschreibungen enthalten in den relevanten Sprachen Textmodule, die klarstellen, dass am Leibniz-IZW die Belange der Gleichstellung von Frauen berücksichtigt werden.
- Entscheidungen, die zu Abweichungen von Gleichstellungszielen führen, müssen im Institutsinteresse begründet sein und im Konsens mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden.
- In einem jährlichen Turnus wird vom Betriebsrat eine Betriebsversammlung einberufen, auf der über die Pflichten und Rechte von Leibniz-IZW-Mitarbeiter\*innen informiert wird, welche die Themen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berühren.

#### **4.3 Qualifikation und Benachteiligungsverbot**

- Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Lebensalter, Dienst- und Beschäftigungszeit sowie der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung bzw. Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt oder dies gesetzlich oder tarifrechtlich bestimmt ist.

- Bei der vergleichenden Bewertung sind nicht zu berücksichtigen:
  - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten;
  - die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin;
  - zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

#### **4.4 Weitere Verbesserung frauenfreundlicher Atmosphäre und Arbeitsbedingungen am Leibniz-IZW**

- Geschlechtergerechte Beteiligung und Einbeziehung: Die Beteiligung beider Geschlechter oder sogar Geschlechterparität ist in einigen Kommissionen, Gremien und Funktionen am Leibniz-IZW ausdrücklich gefordert (z.B. interne und externe Gremien, Funktionsträger\*innen). Es ist wichtig, dass grundsätzlich geschlechtsspezifische Perspektiven berücksichtigt werden. Weibliche Gruppen und Abteilungsleiterinnen sollten jedoch nicht überproportional mit diesen Aktivitäten belastet werden, da dies zu einer systematischen Reduzierung ihrer wissenschaftlichen Leistungen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen führen würde. Es wird daher sorgfältig geprüft, in welchen Gremien/ Kommissionen/ Ausschüssen geschlechtsspezifische Perspektiven besonders relevant sind und ob eine geschlechterparitätische Zusammensetzung oder die Beteiligung beider Geschlechter ohne Geschlechterparität die sinnvollere Option ist.

#### **4.5 Gezielte Frauenförderung und Weiterbildung**

- Die Gleichstellungsbeauftragten können mindestens einmal jährlich eine Betriebsversammlung zur Information über Belange der Gleichstellung am Leibniz-IZW nutzen. Bei Bedarf berufen die Gleichstellungsbeauftragten eine Frauenversammlung ein.
- Zur Ermittlung ergänzender Maßnahmen für Gleichstellungsbelange wird einmal jährlich die TEQ-Arbeitsgruppe einberufen, in der alle Mitarbeitergruppen und Abteilungen vertreten sind. Für ausgeschiedene Mitglieder der TEQ-Arbeitsgruppe werden neue Mitglieder aus der jeweiligen Mitarbeitergruppe in Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Institutsleitung gewonnen.
- Angebote zur Weiterbildung von Mitarbeiter\*innen, insbesondere das Angebot von Englischunterricht für Beschäftigte in der Verwaltung und andere Interessierte aus dem technischen Personal sowie der Deutschunterricht für ausländische Mitarbeiter\*innen, werden bedarfsorientiert weitergeführt und weiterentwickelt.
- Maßnahmen zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit werden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Projektgruppe Gesundheitsmanagement umfassend beraten und nach Entscheidung eingeführt. Dafür geeignete Räumlichkeiten werden zur Verfügung gestellt.
- Informationen über externe Seminare, die im FVB, der Leibniz-Gemeinschaft oder seitens anderer Veranstalter zu Gleichstellungs-relevanten Themen durchgeführt

werden, sowie Angebote zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen werden an die betreffenden Mitarbeiter\*innen weitergegeben.

- Bei Themen wie Kommunikationsverhalten, Arbeits- und Aufgabenverteilung oder geschlechtsspezifische Verhaltensmuster sollen Vorurteile und Rollenklischees, die zum Thema „Frauen und Beruf“ existieren und der tatsächlichen Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen im Wege stehen, angesprochen und bewusst gemacht werden. Um Männer wie Frauen dazu anzuregen, hierzu ein Problembewusstsein zu entwickeln, werden am Leibniz-IZW wissenschaftliche Vorträge zu Themen der Gender-Forschung und verwandter Aspekte organisiert.

#### **4.6 Nachwuchsförderung**

- Wichtige Aspekte der Nachwuchsförderung sollen gemäß den in der Betriebsvereinbarung EQ geplanten Maßnahmen umgesetzt werden.
- Das Leibniz-IZW unterstützt das Mentoring-Programm der Leibniz-Gemeinschaft und berät und unterstützt eigene Kandidatinnen bei Bewerbung und Teilnahme.
- Kandidatinnen des Leibniz-IZW für das Leibniz-Mentoring-Programm werden der Institutsleitung von den Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen.
- Veranstaltungen anderer Mentoring-Programme (z. B. der Universitäten) können nach Möglichkeit genutzt werden. Die Wissenschaftler\*innen des Leibniz-IZW übernehmen bei Bedarf Mentoring-Funktionen.
- Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Doktorand\*innen des Leibniz-IZW. Dazu gehört, beim regelmäßig stattfindenden internationalen Doktorand\*innen-Symposium ein „meet&greet“-Treffen zwischen Doktorandinnen und eingeladenen weiblichen Führungspersönlichkeiten durchzuführen.
- Das Institut bietet die Möglichkeit, im Rahmen des Institutsseminars oder zu Abteilungsseminaren erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, einschließlich Leibniz-IZW-Alumni, aus verschiedenen Berufszweigen als Vorbilder einzuladen.
- Das Leibniz-IZW bemüht sich um Unterstützung für Doktorand\*innen im Übergang zu Postdoc-Positionen in Zusammenarbeit mit anderen Instituten im FVB.
- Das Leibniz-IZW unterstützt Aktivitäten, die die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschaftlerinnen zum Ziel haben (z. B. „Soapbox Science Berlin“ oder „I Scientist - The Conference“).
- Die Gleichstellungsbelange sind in den Leibniz-IZW-Standards zur Doktorand\*innen-Betreuung integriert.

#### **4.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- Die Bemühungen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden durch die Etablierung eines umfassenden Konzepts zum Gesundheitsmanagement am Leibniz-IZW unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
- Einmal pro Jahr soll die TEQ-Arbeitsgruppe prüfen, ob es Hindernisse gibt, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen. Bei Bedarf kann in Abstimmung zwischen Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrat eine Institutsversammlung mit Mitarbeiter\*innen durchgeführt werden, die selbst Eltern sind oder Pflegeaufgaben erfüllen.

- Der Eltern-Kind-Raum kann von allen Mitarbeiter\*innen für Büroarbeiten im Institut mit der Gelegenheit zur Beaufsichtigung von Kleinkindern, im Einklang mit der Benutzungsordnung, belegt werden.
- Das Institut strebt an, befristete Arbeitsverträge um eine eventuelle Elternzeit zu verlängern und prüft diese Möglichkeit in jedem eintretenden Fall.
- Die Mitarbeiter\*innen werden bei Bedarf bei der Suche nach angemessener Kinderbetreuung beraten.
- Die bisher ausgeübte Praxis der Flexibilität der Arbeitszeit hat sich bewährt und wird beibehalten. Die Konditionen sind in der Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit am Leibniz-IZW und zur elektronischen Zeiterfassung in der jeweiligen Fassung, zuletzt vom 03.09.2019, definiert.
- Die Strategie der Gestaltung flexibler Arbeitsverträge, Teilzeitverträge sowie der Implementierung befristeter Ersatz Einstellungen – wie in der Betriebsvereinbarung EQ des Leibniz-IZW vorgesehen – wird beibehalten. Die Erfahrungen bei der praktischen Umsetzung werden gesammelt und regelmäßig ausgewertet.
- Alle Mitarbeiter\*innen, insbesondere Abteilungsleiter\*innen und Planstelleninhaber\*innen, bemühen sich frühzeitig um die Schaffung von Vertretungsmöglichkeiten, damit Überlastungen beim Ausfall von Kolleg\*innen vermieden und eine angemessene Bearbeitung der Projekte sichergestellt werden kann.
- Die neue BV Mobiles Arbeiten vom Mai 2022 regelt das Vorgehen zu individuellen Absprachen für die Möglichkeit, Mobiles Arbeiten umzusetzen. Dies schließt die Schaffung eines Zugangs zum internen Computernetz des Leibniz-IZW für mobiles Arbeiten für alle Mitarbeiter\*innen ein.

#### **4.8 Kultur des Umgangs der im Leibniz-IZW Beschäftigten miteinander**

- Als Leitlinie für den Umgang der Leibniz-IZW-Angehörigen miteinander gilt die Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz, die im April 2021 in ihrer jüngsten Fassung verabschiedet wurde.
- Das Zusammenwirken aller Ebenen (Institutsleitung, Abteilungsleitungen, Wissenschaftler\*innen, technische Angestellte, administratives Personal, Doktorand\*innen) zur Erhaltung eines guten Betriebsklimas soll durch einen verbesserten Informationsaustausch (organisatorisch und fachlich instituts- und abteilungsrelevant) verstärkt werden.
- Insbesondere bei Neueinstellungen sollen die Verwaltung und die fachlich verantwortlichen Mitarbeiter\*innen verstärkt auf die verschiedenen Ansprechpartner\*innen hinweisen, die im Leibniz-IZW bei möglichen Problemen vertraulich Rat und Hilfe geben können. Dies gilt insbesondere für neue ausländische Kolleg\*innen.
- Die seit 2017 etablierten Abteilungsassistentinnen sollen gemeinsam mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin / einem wissenschaftlichen Mitarbeiter perspektivisch Ansprechpartnerinnen und Schnittstellen für Fragen und Belange internationaler Mitarbeiter\*innen am Leibniz-IZW sein, die nicht primär die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.
- Auch künftig werden Weiterbildungsmaßnahmen in fachlichen und sozialen Belangen auf allen Mitarbeiter\*innen-Ebenen gefördert.

- Um sowohl gemeinsame Aktivitäten als auch die Identifikation mit dem Leibniz-IZW zu fördern, werden bereits bestehende sportliche Unternehmungen auch künftig gruppenübergreifend kommuniziert und beworben.

#### 4.9 Kostenstelle Gleichstellung

Am Leibniz-IZW wurde 2012 eine Kostenstelle „Gleichstellung“ eingerichtet, mit deren Hilfe eine monetäre Unterstützung von Gleichstellungsbelangen möglich ist (z. B. kleine Zuschüsse für Fortbildung von Frauen). Der Bedarf ist im konkreten Fall zwischen Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.

#### 5 Berichterstattung

Die Leitung des Leibniz-IZW überprüft jährlich die Erfüllung der Aufgaben zur Verbesserung der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten der Institutsleitung jährlich Bericht, welche Maßnahmen zur Erfüllung des Arbeitsplans ergriffen wurden, ob die Maßnahmen effektiv waren und sind, welche Ziele erreicht wurden und welche nicht. Auf dieser Grundlage unterbreiten die Gleichstellungsbeauftragten der Institutsleitung einen aktualisierten Arbeitsplan Gleichstellung.

An den Gesprächen der Gleichstellungsbeauftragten mit der Institutsleitung nehmen bei Bedarf Verwaltungsleitung und Betriebsrat teil.

Berichte und Stellungnahmen werden bei Bedarf dem Vorstand des FVB, den Aufsichtsgremien des Leibniz-IZW oder dem Wissenschaftlichen Beirat vorgelegt.

Berlin, den 06.07.2022

.....	.....	.....	.....
Direktor	Geschäftsführerin	Bereichsleiterin Personal	Gleichstellungs- beauftragte
Leibniz-IZW	FVB	FVB	Leibniz-IZW