

Gleichstellungsplan des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin

I. Präambel

Der Gleichstellungsplan des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin (IfZ) beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, dem Bundesgleichstellungsgesetz sowie dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus basiert er auf der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“, welche das IfZ zur Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit der Bund-Länder-Kommission (AV-Glei) 2004 verabschiedet hat, und auf den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft.¹

Das IfZ versteht die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als zentrale Querschnittsaufgabe, die sich auf alle Arbeitsbereiche erstreckt. In der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“ (2004) hat sich die Institutsleitung dazu bekannt, Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit am IfZ zu verwirklichen. Auch für die gegenwärtige Institutsleitung ist Gleichstellung ein wichtiges Element moderner *Governance*, das im Rahmen strategischer Planungen von Instituts- und Abteilungsleitung regelmäßig thematisiert wird. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen in diesem Feld eingeleitet und erfolgreich umgesetzt.

Konkret setzt sich das IfZ folgende Ziele:

1. Frauen werden explizit gefördert, indem ihnen besondere Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden.
2. Das IfZ strebt ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Karrierestufen und Arbeitsbereichen an.
3. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie im wissenschaftsstützenden Bereich – wird weiter gestärkt.

Der erste Gleichstellungsplan des IfZ trat am 29. Februar 2016 mit einer Laufzeit von vier Jahren (2016–2020) in Kraft. Dieses Papier wurde 2018/19 überarbeitet und erneut mit einer vierjährigen Laufzeit (2019–2023) verabschiedet. Das IfZ verpflichtet sich zu einer zweijährlichen Evaluierung und Fortschreibung des Plans durch die Institutsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Gesamtbetriebsrates, die mit diesem Gleichstellungsplan vorliegt (Stand Mai 2021).

¹ Vgl.

https://www.leibnizgemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf [10.1.2019].

II. Bestandsaufnahme

Das IfZ ist seit Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans personell weitergewachsen. Zum 31.12.2018 waren 196 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräfte) an den Standorten München, Berlin und Berchtesgaden beschäftigt. 55,6 % aller Beschäftigten am IfZ waren weiblich, 44,4 % männlich. Zum 31.12.2020, Stichtag des vorliegenden Gleichstellungsplans, ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräfte) auf 216 gestiegen. Davon sind 121 Beschäftigte weiblich und 95 männlich. Mit 56 % ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 damit weitgehend stabil geblieben.

Im infrastrukturellen Bereich (u. a. Verwaltung, Archiv, Bibliothek) arbeiten 56 TV-L-Beschäftigte, davon 40 Frauen (71,4 %) und 16 Männer (28,6 %). Der Bereich wird von 12 Hilfskräften unterstützt, davon jeweils sechs Frauen (50 %) und sechs Männern (50 %). Nach wie vor sind im infrastrukturellen Bereich Frauen überrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil im Vergleich zu 2018, wo der Frauenanteil bei 78,8 % lag, deutlich zurückgegangen.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 45 Frauen und 55 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 45 %. Die Zahl der Promovenden ist leicht zurückgegangen: Insgesamt promovieren 10 Doktoranden und 13 Doktorandinnen (56,5 %) am IfZ. Erhöht hat sich dagegen der Anteil der Postdocs. Von insgesamt 31 sind hier 19 weiblich (61,3 %). Von den 48 dem wissenschaftlichen Personal zugeordneten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 30 weiblich (62,5 %). Damit stellen Frauen in sämtlichen Bereichen des wissenschaftlichen Nachwuchses die statistische Mehrheit.

Die Institutsleitung legte mit der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen bzw. Vertretern des Betriebsrats im Herbst 2018 neue Zielquoten fest, die vom Stiftungsrat bestätigt wurden und auch im Programmbudget 2020 fixiert sind. Da in den Vergütungsgruppen E 14 und E 15 (Stufen 2 und 3) sowie auf der Ebene der Abteilungsleitung bis Ende 2024 kaum bzw. keine Flexibilität durch frei werdende Stellen besteht, wurden für 2025 folgende Zielquoten für *Vergütungsgruppen* des wissenschaftlichen Personals festgesetzt:

Stufe 1 (TV-L E 12/E13):	50 %
Stufe 2 (TV-L E 14):	50 %
Stufe 3 (TV-L E 15):	39 %
Stufe 4 (AT/W2):	50 %
Stufe 5 (Direktor):	(keine Flexibilität)

Derzeit werden die Zielquoten in sämtlichen Stufen unterschritten, in *Stufe 1* (Gehaltsstufe E 12/E 13/A 13) nur sehr knapp mit 49%, in *Stufe 2* (Gehaltsstufe E 14/A 14) schon deutlicher mit 41 %. In *Stufe 3* (Gehaltsstufe E 15/A 15/A 16/W 1) werden nur 17 % der Stellen von Frauen besetzt und durch die Vakanz einer der beiden Stellen in *Stufe 4* (Gehaltsstufe W 2/C 3) liegt der Frauenanteil derzeit bei 0 %.

III. Ziele und Maßnahmen

Mit dem Gleichstellungsplan und seiner Fortschreibung verfolgt das IfZ das Ziel, die Chancengleichheit am Institut zu gewährleisten.

Ausgewogene Beschäftigungsstruktur

Das IfZ strebt eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur an, die durch ein ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Karriere-stufen, in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen geprägt ist. Damit setzt es sich sowohl die Förderung von Frauen in Fachbereichen und Entgeltgruppen zum Ziel, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind. Dem „Kaskadenmodell“ im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungs-gemeinschaft kommt dabei zentrale Bedeutung zu. Es soll dazu dienen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in höheren Karrierestufen und Vergütungsgruppen zu steigern, bis eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur erreicht ist (siehe zu den 2018 vereinbarten Zielquoten für 2025 Kapitel II). Ein starkes Signal für die Arbeit an der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen war die 2014 erfolgte Besetzung der neugeschaffenen Position der/s Zweiten Stellvertretenden Direktorin/Direktors mit einer Frau. Nach der erfolgreichen Berufung der Zweiten Stellvertretenden Direktorin auf eine Professur ist die Stelle seit Oktober 2020 vakant. Das Nachbesetzungsverfahren wird voraussichtlich 2022 abgeschlossen sein. (Stand Mai 2021)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Gleichstellung am IfZ ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesem Thema widmet sich auch die bestehende Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ am IfZ-München. Grundsätzlich wurde auf diesem Gebiet bereits viel erreicht: Eine 2012 unterzeichnete Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung sieht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle vor. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können über das Modell der Vertrauensarbeitszeit an bis zu zwei Tagen pro Woche mobil arbeiten. Darüber hinaus wurden teilweise familienbedingte Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle praktiziert. Die familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen sämtlichen Institutsangehörigen in Absprache mit der Leitung zur Verfügung. Gerade während der Corona-Pandemie zeigten sich die Vorteile der Flexibilität. Insbesondere die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird von der Belegschaft als sehr positiv wahrgenommen.

Ein von Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung erarbeitetes sowie im Intranet verfügbares Informationspapier gibt sämtlichen Institutsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern einen Überblick über die geltenden rechtlichen und institutsspezifischen Regelungen zu den Themen „Mutterschutz und Elternzeit“ sowie zur „Pflege“. Während

der Elternzeit oder der Beurlaubung wird – soweit gewünscht – von Institutsseite weiter Kontakt gehalten. Bei der Bewertung von Leistungen werden Teil- und Elternzeit berücksichtigt. Wo Nachfrage besteht, unterstützt das IfZ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Möglichkeit bei der Suche nach Krippen- und Kindergartenplätzen und holt hierfür regelmäßig Informationen und Angebote ein. Sitzungen und interne Informationsveranstaltungen sollen grundsätzlich nicht länger als bis 17 Uhr stattfinden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

Schließlich ist das IfZ bestrebt, in Zukunft das bereits erprobte Instrument der Organisation einer qualifizierten Kinderbetreuung bei Veranstaltungen auszubauen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten die Möglichkeit zu geben, Veranstaltungen im Hause besuchen zu können. Ein Eltern-Kind-Sozialraum ist für derartige Beschäftigungs- und Betreuungsmöglichkeiten in München bereitgestellt worden und wird derzeit (Stand Mai 2021) eingerichtet. Hierbei handelt es sich um eine wichtige Voraussetzung, um für Veranstaltungen im Institut das Bedürfnis nach Betreuungsmöglichkeiten abzufragen und ggf. anzubieten. Darüber muss die bereits in München gelebte Praxis betont werden, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IfZ in Ausnahmefällen die Möglichkeit eingeräumt wird, in Absprache ihr/e Kind/Kinder mit ins Büro zu bringen, beziehungsweise im Eltern-Kind-Sozialraum zu arbeiten. Institutsleitung, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder der Betriebsräte stehen in diesen Fragen zur Verfügung. Eine Kiste mit Spielzeug kann für diese Einzelfälle genutzt werden. Bereits umgesetzt wurde als Best Practice-Beispiel das IfZ-Sommerncamp, in dessen Rahmen Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während eines vorher vereinbarten Zeitraums während der Sommerferien professionell betreut werden. Das Institut ist um eine Verstärkung des Betreuungsangebots bemüht. So konnte das bisher einwöchig stattfindende Sommercamp im Jahr 2020 für zwei Wochen angeboten werden.

Personalgewinnung

Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich und/oder institutsöffentlich. Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilzeitfähig. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterin bzw. Vertrauenspersonen am Auswahlverfahren ist von Anfang an sichergestellt, u. a. durch einen 2018 vereinheitlichten und im Intranet verfügbaren Ablaufplan, der die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess der Stellenausschreibung und -besetzung schriftlich fixiert. Über die Ausschreibungstexte wird die Gleichstellungsbeauftragte vorab informiert. Die Ausschreibungstexte sind entweder geschlechtsneutral formuliert oder unter Berücksichtigung der weiblichen, männlichen und diversen Form (w/m/d). Eine erfolgreiche Personalgewinnung im Sinne der Chancengleichheit setzt voraus, dass die Anforderungsprofile jeder Stellenausschreibung so formuliert sind, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und zur Bewerbung ermutigen. Darüber hinaus enthalten die Ausschreibungen folgenden Hinweis zur Gleichstellung:

„Das Institut für Zeitgeschichte München–Berlin strebt in allen Beschäftigtengruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an. Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. Ziel ist es zudem, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern.“

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin oder die Berliner Vertrauenspersonen sind teilnahmeberechtigt an allen Vorstellungsgesprächen. Auswahlkommissionen werden soweit möglich geschlechtsparitatisch besetzt. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten sollen auch persönlich zur Bewerbung ermutigt werden. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Falls dies nicht möglich ist, hat sich in der Praxis bewährt, dass Kandidatinnen und Kandidaten anteilig dem Feld der Gesamtbewerbungen eingeladen werden. Hieran soll auch zukünftig festgehalten werden. Bei jedem Auswahlverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet. Elternzeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – insbesondere der Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – explizit berücksichtigt. Die Notwendigkeit hierzu ist nicht zuletzt während der Corona-Pandemie deutlich geworden, in der die Mehrfachbelastung Eltern, vor allem aber Mütter, betrifft.²

Personalentwicklung

Das IfZ fördert aktiv die berufliche Fort- und Weiterbildung der Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftlichen wie im infrastrukturellen Bereich. Die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen erfolgt in Absprache mit Vorgesetzten und Beschäftigten, um Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen und realistische Instrumente zur Durchsetzung zu finden. Hausinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Vorträge, Konferenzen, Seminare zu verschiedenen Kompetenzfeldern wie Kommunikations- oder Präsentationstechniken) stehen sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IfZ an allen Standorten offen, sofern es deren Dienstpflichten erlauben. Diese Veranstaltungen finden, soweit möglich, in einem Zeitrahmen statt, der es den Beschäftigten erlaubt, ihren Familienpflichten nachzukommen.

Qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden ermutigt, sich um die Aufnahme in Mentoring-Programme zu bewerben, und werden für die Teilnahme an den entsprechenden Kursen freigestellt. Das Institut beteiligt sich an der Finanzierung an den Mentoring-Programmen. Dies gilt sowohl für das Leibniz-Mentoring-Programm als auch für das Mentoring-Programm der Ludwig-Maximilians-Universität München und für entsprechende Förderprogramme anderer Einrichtungen. In Anbetracht des bereits hohen Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das IfZ bestrebt, neben den bestehenden Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. Schreibschule Aldersbach, IfZ-Oberseminar, Rezensionenworkshop, DoktorandInnentag) besonders die Karriereplanung von promovierten Wissenschaftlerinnen zu fördern. Ein erster Schritt ist hier das IfZ-eigene Mentoring, bei dem weibliche wie männliche Postdocs die Möglichkeit erhalten, mit Mitgliedern des Wissenschaftlichen Beirats eine Mentoring-Kooperation einzugehen.

² Vgl. Corona und der Gender Gap – Interview mit Yvonne Lott zum Stand der Gleichstellung 2021: <https://www.youtube.com/watch?v=aEN2JoFOEIA> [letzter Aufruf 28.04.2021]; Frauen am Krisenherd – Die Corona-Krise und der Stand der Gleichstellung 2021: <https://www.youtube.com/watch?v=mvYC94zflRU> [letzter Aufruf 28.04.2021].

Generell ist die Gleichstellung frühzeitig in die Stellen- und Projektplanungen miteinzu-
beziehen, bzw. bei den regelmäßigen Gesprächen mit der Direktion hierüber zu
informieren.

Sichtbarkeit von Frauen in Veranstaltungen und IfZ-Publikationen

In Zukunft soll die Sichtbarkeit von Frauen erhöht werden, indem bei der Planung von
Podien, Veranstaltungen und Tagungen im IfZ auf eine möglichst paritätische
Besetzung geachtet wird. Insbesondere „All-Male-Panels“ sollen bei Veranstaltungen,
die das IfZ organisiert bzw. mitorganisiert, vermieden werden. Bei der Vermittlung von
Mediananfragen ist die Expertise von Kolleginnen besonders zu berücksichtigen und
sie sollen explizit zu einer Annahme dieser Anfragen ermutigt werden. Angesichts der
wachsenden Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen im IfZ wird eine stärkere
Repräsentation von Frauen in IfZ-Publikationen erwartet und dementsprechend geför-
dert.

Missbilligung von sexueller Belästigung und Diskriminierung

Das IfZ missbilligt und verbietet jede Art von Diskriminierung und sexualisierter Be-
lästigung und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere in den Lei-
tungsfunktionen, auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen. Als sexualisierte Diskrimi-
nierung ist dabei jedes sexuell gefärbte verbale und non-verbale Verhalten gemeint,
das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell oder im
Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist. Das Institut sieht es als Verpflichtung
an, sämtliche Beschäftigte am Arbeitsplatz davor zu schützen. Die Institutsleitung,
Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder der Betriebsräte und die Betriebsärztin sind
Ansprechpersonen in dieser Sache; externe Kompetenz kann nach Zustimmung der
Institutsleitung und nach Bedarf hinzugezogen werden. Der Gleichbehandlungsgrund-
satz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes findet im IfZ Anwen-
dung.³ Das „Leitbild gegen Diskriminierung“ der Abteilung Obersalzberg ist hier ein
wichtiger erster Schritt und kann als Orientierung für das gesamte Institut dienen.

Gendersensible Kommunikation

Das Institut pflegt sowohl extern als auch intern eine gendersensible Kommunikation.⁴
Neben öffentlichen (Ausschreibungs-)Texten sind auch alle internen Formulare (z. B.
Dienstreiseanträge, Abrechnungsformulare) sprachlich angepasst. Kurse über
gendersensible Kommunikation am Arbeitsplatz können in Absprache mit der Gleich-
stellung und nach Zustimmung der Institutsleitung besonders berücksichtigt werden.

³ Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:
[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandl
ungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandl
ungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile) [21.5.2021].

⁴ Vgl. bspw. den Hinweis in den FAQ der Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte „Die VfZ-Redaktion
achtet auf gendersensible Kommunikation und folgt damit dem Gleichstellungsplan des Instituts für
Zeitgeschichte (einsehbar auf der Homepage).“ [https://www.ifz-muenchen.de/vierteljahrshefte/neue-
vfz-manuskripte?L=27](https://www.ifz-muenchen.de/vierteljahrshefte/neue-
vfz-manuskripte?L=27) [18.5.2021].

Schulungsangebote für Führungskräfte/Vorgesetzte in Gender- und Diversitätsfragen

Nach dem Grundverständnis der Leibniz-Gemeinschaft sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Führungsverantwortung über eine grundlegende Sensibilität für Gender- und Diversity-Fragen verfügen. Das IfZ wird bereits am Haus beschäftigte wie neu einzustellende Führungskräfte ermutigen, an den entsprechenden Leibniz-Schulungen oder ähnlichen Angeboten teilzunehmen und dadurch das Bewusstsein für Diskriminierungsmechanismen zu schärfen.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

2004 wurden die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten,⁵ ihrer Stellvertreterin⁶ und der Vertrauenspersonen in den Berliner Abteilungen geschaffen. Seit der letzten Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im Mai 2018 hat Anna Ullrich dieses Amt inne, Mirella Kraska wurde als Stellvertreterin gewählt. In Berlin wurden Heike Amos (Abt. Lichterfelde) und Daniela Taschler (Abt. Auswärtiges Amt) als Vertrauensfrauen bestätigt. Die nächste planmäßige Wahl findet im Frühsommer 2022 statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Vertrauenspersonen stehen der Institutsleitung beratend zur Seite. Die Leitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist in Personalentscheidungen eingebunden und an den Gremien zu beteiligen, bei denen über Personalentwicklungen beraten bzw. entschieden wird. In regelmäßigen Abständen finden Gespräche mit der Direktion statt. Halbjährlich berichtet die Gleichstellungsbeauftragte dem Stiftungsrat des Instituts – abwechselnd schriftlich und mündlich – aus ihrer Arbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen und trägt bei den vierjährlich stattfindenden Betriebsversammlungen vor. Um die Position der Gleichstellungsbeauftragten nach außen und innen zu stärken, wurde dieses Amt gemäß des „Leitfadens zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft“ (2012) im Organigramm des IfZ sichtbar gemacht.⁷ Seit dem Haushaltsjahr 2016 verwaltete die

⁵ AV-Glei der Bund-Länder-Kommission 2016, Abs. 12: „In jeder Einrichtung (Arbeitgeber) ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Leitung der Einrichtung zu bestellen. Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte“; vgl. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf [10.1.2019]. Ihr Aufgabenbereich orientiert sich maßgeblich an den „Aufgaben, Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten“, die im Bundesgleichstellungsgesetz festgehalten sind; vgl. insbesondere § 25 und § 26: www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html [10.1.2019].

⁶ Dies bezieht sich auf die aktuell gültige Wahlordnung. Gemäß der gegenwärtigen Wahlordnung wählen die Mitarbeiterinnen des IfZ eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte kann stets durch ihre Stellvertreterin oder die Berliner Vertrauenspersonen vertreten werden.

⁷ Vgl. www.ifz-muenchen.de/das-institut/ueber-das-institut/organigramm.

Gleichstellungsbeauftragte ein jährliches Budget, über das sie selbst verfügt. Dieses Budget (in Höhe von bis zu 10.000 Euro jährlich) dient der Finanzierung einer studentischen Hilfskraft, von Frauenversammlungen, Seminaren für Frauen bzw. zum Thema Chancengleichheit, der Organisation von Vortragsreihen und der Finanzierung von Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen und Netzwerktreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Sektion A und Sitzungen des AK Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft. Für die Kinderbetreuung steht ein eigener Fördertopf/stehen weitere/andere Fördermöglichkeiten zur Verfügung.

Um einen angemessenen Arbeitsausgleich zu gewährleisten, werden die Vertragszeiten für eine Gleichstellungsbeauftragte, die befristet beschäftigt ist, um 20 %, bzw. bei ihrer Stellvertreterin um 10 % der Laufzeit verlängert.⁸

V. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.10.2021 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung gemäß des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Art. 6, Abs. 1, intern via Intranet und extern auf der Homepage des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin bekannt gegeben.⁹

München, 30.09.2021



Prof. Dr. Andreas Wirsching
Direktor



Dr. Anna Ullrich
Gleichstellungsbeauftragte

⁸ Wissenschaftszeitvertragsgesetz, §2, Abs. 5: „Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um (5) Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats (...).“

⁹ „Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.“; www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGIG>true [10.1.2019].