

## **Leitfaden**

### **zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Förderung von Diversität am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) e.V.**

---

Datum des Inkrafttretens: 01.04.2025 /Gültigkeit bis: 31.03.2030

## Inhalt

Vorbemerkungen .....	3
A. Präambel, Gegenstand .....	4
B. Allgemeine Bestimmungen, Satzungsauftrag und Grundlagen .....	4
C. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten .....	5
D. Bestandsaufnahme .....	6
E. Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt (Gleichstellungs-/Diversitätsplan) .....	8
I. Frauen in Führungspositionen (Erster Leibniz-Grundsatz) .....	8
II. Gleichstellung und Diversität als Leitprinzipien (in Anlehnung an Zweiten Leibniz- Grundsatz) .....	11
III. Gleichstellungsbeauftragte (Dritter Leibniz-Grundsatz) .....	13
IV. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie (Vierter Leibniz-Grundsatz) .....	15
V. Zertifizierung (Fünfter Leibniz-Grundsatz) .....	17

## Vorbemerkungen

Das vorliegende Dokument entstand in Zusammenarbeit zwischen der Institutsleitung und den Gleichstellungsbeauftragten des GWZO im Ergebnis der erfolgreichen Antragstellung um das Total E-Quality Prädikat 2024-26. Die im Rahmen der Zertifizierung vom Institut geforderte und entlang von sechs Aktionsfeldern erarbeitete Bewerbung beschreibt eine Strategie, die sich nicht nur auf die Gleichstellung der Geschlechter beschränkt, sondern auch die Haltung des Instituts zu einer diversitätsgerechten Chancengleichheit mit einbezieht.

Dem folgend versteht sich dieses Dokument als **Fortentwicklung der Gleichstellungspolitik** des Instituts, die **Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt** zusammen denkt, und soll als Leitfaden für die praktische Umsetzung struktureller und personeller Gleichstellungs- und Diversitätsstandards am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) dienen, indem es sowohl aus dem Selbstverständnis des GWZO und der Leibniz-Gemeinschaft abgeleitete Zielstellungen, als auch konkrete Maßnahmen (Gleichstellungsplan und Diversitätskonzept des GWZO) benennt und Funktionen klärt.

Dabei trägt es zugleich den Charakter einer Willensbekundung der Leitung, die Ziele zur aktiven Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in gender- und diversitätspolitischer Perspektive formuliert.

Ungeachtet des durch die Hinzunahme von Diversitätsaspekten erweiterten Handlungsrahmens, orientiert sich die Struktur des Gleichstellungs- und Diversitätsplans (Teil E) zunächst weiterhin an den fünf Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft: Frauen in Führungspositionen, Verankerung von Gleichstellung im Institut, Integration der Gleichstellungsbeauftragten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, Zertifizierung. Dem geht eine aktuelle Bestandsaufnahme (Teil D) der Geschlechterverteilung hinsichtlich der Stellen am Institut voraus.

Bis zu der Bestellung einer/eines Diversitätsbeauftragten des GWZO und der Festlegung deren/dessen Rechte und Pflichten hat die "AG Soziale Nachhaltigkeit", unterstützt durch die Inklusionsbeauftragte/ den Inklusionsbeauftragten und die BEM-Beauftragte/ den BEM-Beauftragten des Instituts sowie im Bedarfsfall durch die Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, die Ziele gemäß Buchst. A) 2) des nachfolgenden Dokuments und deren Umsetzung zu fördern und zu evaluieren.

Der Leitfaden wird allen Mitarbeiter\*innen zugänglich gemacht.

Eine Zwischenevaluierung des Leitfadens ist im Frühjahr 2028 durch eine von der Leitung noch zu benennende Kommission vorgesehen.

## A. Präambel, Gegenstand

- (1) „Gleichstellungsatmosphäre“: Gleichstellungspolitik adressiert die Gleichstellung der Geschlechter und setzt bei der Feststellung struktureller Ungleichheit in Wissenschaft und Gesellschaft an. Ihr Ziel ist es, durch den Abbau von Privilegien zur Verbesserung der strukturellen Gleichbehandlung beizutragen, insbesondere bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.
- (2) „Chancengleichheit in gender- und diversitätspolitischer Perspektive“: Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt zielen darauf ab, die Gleichstellung aller Personen mit unterschiedlichen Geschlechtern, Hintergründen, Erfahrungen und Eigenschaften nachhaltig zu fördern. Sie nimmt weitere Diversitätsdimensionen, wie Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, soziale Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung sowie auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen (Intersektionalität und seine Bedeutung) in den Blick und beinhaltet die durchgängige und transparente Verankerung, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Förderung und kompetente Absicherung struktureller und personeller Gleichstellungs- und Diversitätsstandards.

## B. Allgemeine Bestimmungen, Satzungsauftrag und Grundlagen<sup>1</sup>

- (1) Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Förderung von Diversität sind in der Vereinssatzung des GWZO (§ 16 der Satzung des Leibniz- Instituts für Geschichte und Kultur des östlichen Europa) als Selbstverpflichtung und wesentliche Strukturziele des Instituts genannt, die von allen Gremien unterstützt werden.
- (2) Zur aktiven Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bezieht sich das GWZO auf die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Diese besagt unter anderem, dass Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich (Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen sowie Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben) *unter* 50% liegt. Besonderes Augenmerk im GWZO liegt auf den Leitungsebenen und den entfristeten Anstellungsverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich.
- (3) Als wissenschaftliche Einrichtung und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft orientiert sich das GWZO an den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und an den Zielstellungen des Paktes für Forschung und Innovation (PFI IV 2021-2030). Basierend darauf wendet es ein organisationsspezifisches Kaskadenmodell an, um Zielgrößen für die Herstellung von

---

<sup>1</sup> Gesetzliche Grundlagen der in diesem Dokument formulierten Zielstellungen sind das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz vom 07.08.2021, BGleiG) und die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung vom 22.04.2016, AVGlei), ergänzt und ausgestaltet durch die Leibniz-Gleichstellungsstandards 2020 und Empfehlungen für diversitätssensible Strukturen und diversitätsfördernde Maßnahmen an Leibniz- Einrichtungen 2021 sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) von 2023 (Fortentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards).

Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen in der Wissenschaft relevanten Karrierestufen verbindlich, konkret, realistisch und nachprüfbar zu formulieren.

- (4) Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2023 erfolgte ein klares, öffentliches Bekenntnis des GWZO für eine offene und vielfältige Gesellschaft und eine freiwillige Selbstverpflichtung zur aktiven Förderung von Vielfalt in einem ganzheitlichen, die sieben Vielfaltsdimensionen (Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft) verbindenden Ansatz sowie auch zu einem wertschätzenden, respektvollen Umgang innerhalb seiner Organisation, die sich in allen Grundsatzpapieren des GWZO widerspiegelt.

### C. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Mitarbeiterinnen des GWZO wählen alle vier Jahre in geheimer Wahl zwei Gleichstellungsbeauftragte nach dem BGleig. Die Wahl wird auf der Grundlage der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) durchgeführt. Aktives Wahlrecht haben alle Mitarbeiterinnen inklusive jener, die beurlaubt sind. Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten des Instituts. Davon ausgenommen sind jene Mitarbeiterinnen, die vom Wahltag an länger als drei Monate beurlaubt sind. Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht dem Betriebsrat angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.<sup>2</sup> Gewählt werden Gleichstellungsbeauftragte 1, die als Hauptansprechpartnerin im Amt fungiert, und Gleichstellungsbeauftragte 2 (Stellvertreterin). Die Beauftragten üben die Funktion arbeitsteilig aus. Sie übernehmen jeweils etwa die Hälfte der anfallenden Aufgaben. Im Nachfolgenden werden sie einzeln und beide zusammen Gleichstellungsbeauftragte genannt.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, die Ziele gemäß Buchst. A) 1) und deren Umsetzung zu fördern und zu überwachen. Sie wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Chancengerechtigkeit, die Vereinbarung von Fürsorgearbeit und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexualisierter Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz betreffen.
- (3) Sie vertreten die Interessen aller Beschäftigten und sind Ansprechpartnerinnen bei Fragen der Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. In der Ausübung ihrer Tätigkeit sind sie weisungsfrei.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten können für ihre Arbeit auf die Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten des Arbeitskreises „Chancengleichheit und Diversität“ (AKCD) zurückgreifen, in dem alle Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Gemeinschaft organisiert sind.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten dem Kuratorium (Aufsichtsgremium) des GWZO und der Leitung regelmäßig Bericht über den Stand der Gleichstellung am Institut. Sie sind auf ihr Verlangen vom Kuratorium mündlich zu hören. Sie stehen in regelmäßigem Austausch mit der Direktion.

---

<sup>2</sup> Vgl. die Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung, GleibWV) vom 17.12.2015; AVGlei, Anlage, Punkt 12; BGleig, § 20.

## D. Bestandsaufnahme

Im Folgenden wird der Ist-Zustand der Personalsituation im Hinblick auf die Geschlechterverteilung dargestellt. Stichtag ist der **31.12.2024**.

### 1. Aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigte

Der haushaltsfinanzierte Stellenplan des Instituts wies zum Stichtag 42 Stellen (39,2 Vollzeitäquivalente, VZÄ = Rechnungseinheit, entspricht einer vollen Stelle) aus, wovon 32 Stellen (24x1,0 VZÄ, 8x0,65 VZÄ) für wissenschaftliches Personal (inkl. Direktion) und 10 Stellen (10,0 VZÄ) für wissenschaftsunterstützendes Personal vorgesehen waren.

Zum 31.12.2024 waren hiervon **im wissenschaftlichen Bereich** 6,75 VZÄ (Direktorinnen, Abteilungsleitungen, Wissenschaftlicher Referent, Forschungsdatenmanagement), die Nachwuchsgruppe mit 1,65 VZÄ sowie 8x 1,0 VZÄ wissenschaftliches Personal mit Daueraufgaben, 2x1,0 VZÄ Postdoc-Stellen, 1x0,65 VZÄ Doc-Stelle – insgesamt mithin 19,05 VZÄ – besetzt. Der Anteil Frauen betrug dabei mit 8,3 VZÄ 43,57 %<sup>3</sup>. Eine Parität im Bereich der haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Stellen wurde noch nicht ganz erreicht.

Im **wissenschaftsunterstützenden Bereich** sind Frauen mit 7,6875 VZÄ von insgesamt 11,1875 VZÄ (4,6875 VZÄ Verwaltung, 1,2 VZÄ Öffentlichkeitsarbeit/Presse, 1,75 VZÄ Veranstaltungs-/Gästemanagement, 2,25 VZÄ Bibliothek, 0,5 Referentin der Direktion, 0,8 IT-Systemadministration), d.h. mit 68,71 % weiterhin überrepräsentiert, jedoch hat sich der Frauenanteil im wissenschaftsunterstützenden Bereich im Vergleich zur Bestandsaufnahme zum 31.12.2021 (92,68%) um 23,97% verringert.

### 2. Gesamtpersonal (inkl. drittmittelfinanzierter Beschäftigter)

Insgesamt waren in den drei wissenschaftlichen Abteilungen des GWZO, der Direktion, inklusive beider Teilbereiche, und in der Verwaltung zum Stichtag (31.12.2024) 52 Mitarbeiter\*innen (42,31 VZÄ), davon 26 Frauen und 26 Männer, tätig, so dass der Personalbestand insgesamt paritätisch besetzt, war<sup>4</sup>. Berücksichtigt man nur den Anteil des wissenschaftlichen Personals am Gesamtpersonal mit insgesamt 35 Beschäftigten, zeigt sich, dass die Zahl der Männer (mit 54,29 %) geringfügig überwiegt, Frauen also leicht unterrepräsentiert sind.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Im Vergleich zur Bestandsaufnahme zum 31.12.2021 (Anteil Frauen: 45,71%) hat sich der Frauenanteil der haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Stellen um 2,14% verringert. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Daueraufgaben befand sich jedoch zum Stichtag in Elternzeit und wurde nicht vertreten

<sup>4</sup> Zum Stichtag 31.12.2021 lag dieser bei 57,41%. Dies bedeutet einen leichten Rückgang des Frauenanteils innerhalb der letzten 3 Jahre.

<sup>5</sup> Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2021 (Anteil Männer: 52,38%) ist der Frauenanteil leicht gesunken.

### 3. Ist-Zustand im Hinblick auf Vergütungsgruppen und Befristungen

#### 3.1 Anteil der Frauen an verschiedenen Vergütungsgruppen (Stand: 31.12.2024)

Vergütungsgruppen:		Anzahl Personen	davon Männer absolut/%		davon Männer Teilzeit/%		davon Frauen absolut/%		davon Frauen Teilzeit/%	
	W3	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
	W2	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
	E 14-15	5	4	80%	0	0%	1	20%	0	0%
	E 12-13	31	16	52%	6	19%	15	48%	9	29%
	E 9-11	12	6	50%	6	50%	6	50%	6	50%
	E 6-8	2	0	0%	0	0%	2	100%	1	50%
	<b>gesamt</b>	<b>52</b>	<b>26</b>	<b>50%</b>	<b>12</b>	<b>23%</b>	<b>26</b>	<b>50%</b>	<b>16</b>	<b>31%</b>

In den Vergütungsgruppen E 14 – E 15 waren Frauen zum Stichtag unterrepräsentiert und auch in den Vergütungsgruppen E 12 - E 13 ist der Frauenanteil leicht rückläufig. In der Vergütungsgruppe E 9 – E 11 lag zum Stichtag 31.12.2024 eine paritätische Besetzung vor.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen war weiterhin in den unteren Vergütungsgruppen (E 6 -E 11) am höchsten.

#### 3.2 Anteil der Frauen nach Vertragsart (haushaltsfinanziert, inkl. Annexpersonal) (Stand: 31.12.2024)

	Wissenschaftlicher Bereich		Wissenschaftsunterstützender Bereich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeit	10	7	0	2
Teilzeit	2	3	6	8
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
<b>Prozent</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>37,50%</b>	<b>62,50%</b>

Im Bereich des haushaltsfinanzierten Personals war der wissenschaftsunterstützende Bereich zum Stichtag weiterhin vorwiegend mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil hat sich jedoch auf 62,5% reduziert.<sup>6</sup> Im wissenschaftlichen Bereich lag der Anteil von Frauen zum Stichtag bei 45 %.

<sup>6</sup> Zum Stichtag 31.12.2021 waren es 92%

### 3.3 Anteil der Frauen an Drittmitteln in verschiedenen Vergütungsgruppen (Stand: 31.12.2024)

Drittmittelfinanzierte Beschäftigungen		Anzahl Personen	davon Männer absolut/%		davon Frauen absolut/%	
Vergütungsgruppen:	E 15	0	0	0%	0	0%
	E 14	0	0	0%	0	0%
	E 13	13	7	54%	6	46%
	E 11	1	1	100%	0	0%
	Gesamt	14	8	57%	6	43%

Im Drittmittelbereich des GWZO, Stand 31.12.2024, war der Frauenanteil mit 43% im Vergleich zum Stichtag 31.12.2021 geringfügig niedriger. Es sind keine E15- oder E14-Stellen vorhanden.

### 3.4 Anteil der Frauen an entfristeten Stellen; ohne Beschäftigte in Sonderurlaub, Mutterschutz und Elternzeit (Stand: 31.12.2024)

Entfristetes Personal		Anzahl Personen unbefristet	davon Männer absolut unbefristet	davon Frauen absolut unbefristet
	W-Vergütung	0	0	0
	E 13-15	14	10	4
	E 2-12	10	1	9

Unter dem entfristeten Personal befanden sich zum Stichtag 13 Frauen, jedoch fällt der größte Anteil (9 Frauen) auf die unteren Vergütungsgruppen, während in den oberen Vergütungsgruppen 10 Männer nur 4 Frauen gegenüberstehen.

## E. Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt (Gleichstellungs-/Diversitätsplan)

Der nachfolgende Gleichstellungs- und Diversitätsplan beschreibt die Prinzipien der Arbeitskultur am GWZO und legt – ausgehend von der Ist-Situation – wesentliche Ziele und Maßnahmen auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie generellen Chancengleichheit und Vielfalt fest. Hauptziel sind Maßnahmen zur Umsetzung der fünf Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft.

### I. Frauen in Führungspositionen (Erster Leibniz-Grundsatz)

*Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.<sup>7</sup>*

<sup>7</sup> URL: [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf).

## 1. Ist-Zustand

Anteil der Frauen in Führungspositionen am GWZO (Stand: 31.12.2024)

		Anzahl Personen	davon Männer absolut/ %		davon Frauen absolut/%	
Führungspositionen	Direktor*in/Vorstand	1	0	0%	1	100%
	Stellv. Direktor*in	1	0	0%	1	100%
	Abteilungsleitungen (inkl. Verwaltung)	4	3	75%	1	25%
	Arbeits-, Forschungs- und Nachwuchsgruppenleitungen	2	1	50%	1	50%

Die erste Führungsebene (Direktorin und Stellv. Direktorin) war zum Stichtag 31.12.2024 durch zwei Frauen besetzt. In der zweiten Führungsebene lag noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Stellen der dritten Führungsebene waren paritätisch besetzt.

Karriereförderung und Vorbereitung auf Führungspositionen beziehungsweise Leitungsaufgaben sind feste Bestandteile der jährlichen Mitarbeiter\*innengespräche am GWZO. Unter anderem soll hier von den personalverantwortlichen Vorgesetzten auf Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote sowie Programme zur Karriereförderung (z. B. Angebote zur Teilnahme am Mentoring-Programm und Professorinnen-Programm der Leibniz-Gemeinschaft) aufmerksam gemacht werden. Zudem sollen Schwerpunkte in der individuellen Karriereplanung besprochen werden.

Die Teilnahme am Leibniz-Mentoring, das sich gezielt an Wissenschaftlerinnen richtet, die nach ihrer Promotion Leitungspositionen anstreben, sowie Forschungsaufenthalte (z. B. Gast- oder Vertretungsprofessuren) werden vom Institut finanziell unterstützt. Einen Überblick über die verschiedenen Angebote für Promovierende und Postdoktorandinnen enthalten das Personalentwicklungskonzept des GWZO sowie der Leitfaden zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im GWZO.

## 2. Soll-Zustand

Das GWZO strebt in allen Bereichen eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern an. Aktuell ist dies nur in der zweiten Führungsebene noch nicht der Fall.

Im Rahmen des ab 2026 anstehenden generationellen Wechsels und damit notwendigen Neubesetzungen von Abteilungsleitungen in der zweiten Führungsebene ist vorgesehen, aktiv Frauen zu einer Bewerbung zu ermutigen. Bei unerwartet freiwerdenden Leitungsstellen der anderen Führungsebenen wird ebenfalls eine proaktive Suche erfolgen.

Darüber hinaus setzt sich das GWZO für alle Führungsebenen des wissenschaftlichen Bereichs in seinem Programmbudget verbindliche Zielquoten. Diese beziehen sich auf freiwerdende beziehungsweise noch nicht besetzte Personalstellen sowie einzuwerbende Drittmittelstellen. Die Zielstellungen leiten sich wie schon erwähnt aus der Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft für die erste Hälfte des 2019 verabschiedeten „Pakts für Forschung und Innovation IV“ (2021-2025) ab,<sup>8</sup> die Förderung von Frauen entsprechend dem Kaskadenmodell auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen, um alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen.

<sup>8</sup> Eine Aktualisierung steht zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Leitfadens noch aus

**Zielquoten bis 2025 für wissenschaftliches Personal (ohne Verwaltungspersonal und sonstiges Personal) Auszug aus dem Programmbudget (-entwurf) des GWZO 2025/2026**

		Frauenquote - Ist 31.12.2023 -		Frauenquote - Ableitung und Ziel <b>2025</b>		
Institutsleitung		Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen Prognose 31.12.2025	besetzbare Positionen 2020-2025 (Prognose)	Frauenquote (%)  Soll 31.12.2025
Führungsebenen:	Führungsebene 1: Institutsleitung, inkl. Stellvertretung	2	100%	2	0	100%
	Führungsebene 2: Abteilungsleitung**	3	0%	4	1	25%
	Führungsebene 3: Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs- und Nachwuchsgruppen)**	2	50%	2	0	50%

\*\*soweit nicht Teil der darüberliegenden Führungsebene

Zu den Maßnahmen, mit denen die Zielstellungen erreicht werden sollen, gehören:

- aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen
- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die positive Signale nach außen senden
- Bereitstellung von Informationen zu Leibniz-Förderprogrammen und Ausschreibungen (u. a. im Ordner „Karriereförderung für Frauen“ auf der GWZO-Pinnwand)
- Beratung zur individuellen Karriereplanung durch die personalverantwortlichen Vorgesetzten sowie die Ansprechpartner\*innen der Koordinierungsstelle „Karriereentwicklung“ am GWZO

## II. Gleichstellung und Diversität als Leitprinzipien (in Anlehnung an Zweiten Leibniz-Grundsatz)

*Gleichstellung und Diversität sind als durchgängige Leitprinzipien bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung einbezogen. Die dafür erforderliche Wissensbasis wird regelmäßig aktualisiert.<sup>9</sup>*

### 1. Ist-Zustand

Seit 2017 ist sowohl die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als auch zur Förderung von Diversität als zentraler Auftrag in der Vereinssatzung des GWZO verankert und als vorrangige Strukturziele in den jährlichen Zielvereinbarungen (Programmbudgets) sowie als oberste Leitziele in den Aufgaben und Präsentationen des Instituts - verdeutlicht durch das Führen des „Total E-Quality“-Prädikats - ausgewiesen.

Im Rahmen der ersten Zertifizierung seiner Gleichstellungsarbeit hat das Institut im Frühjahr 2021 zunächst eine ambitionierte Roadmap zu insgesamt acht Aktionsfeldern der Gleichstellungsarbeit verabschiedet, deren Umsetzung zunächst bis März 2024 vereinbart war. Angestoßen durch diesen intensiven internen Beratungs- und Abstimmungsprozess wurden die Leitprinzipien durch eine Reihe von Maßnahmen kontinuierlich mit Leben gefüllt.

Dazu zählten u.a. 1) die Benennung des Gleichstellungsprinzips als Leitungsprinzip im Geschäftsverteilungsplan des GWZO, 2) die Etablierung jährlicher Führungskräftebildungen für alle drei Führungsebenen (seit 2021), deren Ziel die Verdeutlichung von Leitungsaufgaben ist, die im Zusammenhang mit der Gleichstellung stehen, 3) der Abschluss einer „Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch am Arbeitsplatz“ (2024), 4) die Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzeptes bzw. einer Personalentwicklungsstrategie (seit 2024), 5) die Besetzung des Vorsitzes im wissenschaftlichen Beirat des GWZO mit Frauen (2023, 2024) und 6) die finanzielle und praktische Unterstützung von Kandidatinnen beim Leibniz- Mentoring- Programm.

Mit der erfolgreichen Rezertifizierung des „Total E-Quality“-Prädikats im Jahr 2024 konnte das GWZO bereits eine strukturell und strategisch verankerte Chancengleichheitsstrategie präsentieren, die neben Gleichstellungsfragen auch diversitätspolitische Perspektiven mitdenkt. Insbesondere das Engagement im Feld des vorurteilsfreien Verhaltens, gezielte Maßnahmen gegen den Abbau von Strukturen und Situationen, die Machtmissbrauch ermöglichen und begünstigen sowie auch die von Institut aufgestellten Regeln zum kollegialen Miteinander in Form des „Code of Conduct“ wurden von der Jury positiv hervorgehoben. Indem sie eine transparente Diskussions- und Fehlerkultur sowie Toleranz und gegenseitigen Respekt befördern, sind mit ihnen zentrale Rahmenbedingungen für Gleichstellung und Diversität geschaffen.

---

<sup>9</sup> Ebd.

## 2. Soll-Zustand

Um die Sensibilität für Chancengerechtigkeit und Diversität zu erhöhen, die Voraussetzung für gleiche Chancen in der Wissenschaft sind, strebt das GWZO die Weiterentwicklung und Etablierung neuer struktureller und personeller Standards in seiner Organisation an.

Ziel ist es, alle wesentlichen Struktur- und Steuerungsmaßnahmen innerhalb des Instituts gleichstellungs- und diversitätsorientiert, transparent und qualitätsgesichert zu gestalten, um eine vorurteilsfreie Begutachtung und Beurteilung von Personen und Leistungen abzusichern und die dafür notwendigen Kompetenzen zu gewährleisten. In diesem Sinn gilt es insbesondere das Personalentwicklungskonzept des Instituts, dem als führendes Dokument zur Umsetzung zentraler Leitprinzipien eine besondere Rolle bei der Umsetzung von Gleichstellung und Diversität zukommt, ab 2026 regelmäßig fortzuschreiben. Dabei sind aktuelle Ziele des GWZO wie die Schaffung und Bewahrung eines diskriminierungsfreien Betriebsklimas, die Einbindung der Beschäftigten in der Außenstelle Prag und die Begleitung des generationellen Wechsels in der zweiten Führungsebene ab 2026 immer aktiv mitzudenken.

Im Einzelnen sind folgende Maßnahmen geplant:

- Integration von Chancengleichheit in das Leitbild des GWZO
- Regelmäßige Überprüfung des GWZO-Personalentwicklungskonzeptes auf Anpassungsbedarfe (erstmalig nach zwei Jahren, in 2026)
- Benennung einer für die Förderung von Diversität verantwortlichen Person auf Leitungsebene
- Durchführung regelmäßiger Führungskräftebildungen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität
- Ernennung einer/eines Diversitätsbeauftragten mit klarem Mandat, festgelegten Rechten und Pflichten
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung über diversitätsfördernde Maßnahmen
- Förderung von Bottom-up-Initiativen zum Thema Chancengleichheit, Diversität und Verhinderung von Machtmissbrauch in der Wissenschaft
- Evaluierung der Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch am Arbeitsplatz zusammen mit dem Betriebsrat (erstmalig nach zwei Jahren, in 2026)
- Mitwirkung der Promovierenden-Vertretung des GWZO beim Thema Prävention von Machtmissbrauch in der Wissenschaft
- Berücksichtigung der Richtlinien zur Durchführung von Bewerbungsverfahren am GWZO sowie Verbesserung und Standardisierung der Off-boarding-Prozesse unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Jährliche Berichte an alle Mitarbeitenden und das Kuratorium über Umsetzung und Entwicklungen des Gleichstellungs- und Diversitätsplans
- Erarbeitung von Unterstützungsmaßnahmen für die Herausforderungen bei bestehenden Pflegeverantwortungen

### III. Gleichstellungsbeauftragte (Dritter Leibniz-Grundsatz)

*Die Gleichstellungsbeauftragten können ihre Funktion aufgabengerecht ausüben. Sie erhalten die dafür notwendigen Ressourcen (zeitlich, räumlich, sachlich) und wird frühzeitig in relevante Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen.*

#### 1. Ist-Zustand

Die gewählten und von der Leitung gem. § 20 BGlG bestellten Gleichstellungsbeauftragten sind für eine ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben zu einem Teil von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet. Falls die Beschäftigte nicht Vollzeit am GWZO eingestellt ist, kann der Vertrag mit bis max. 20% für die Erfüllung der anfallenden Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte aufgestockt werden. Die Institutsleitung ist bemüht, entfristete Mitarbeiterinnen als Gleichstellungsbeauftragte zu gewinnen, um deren Funktion und Position, auch in Konfliktfällen zu stärken. Die Bestellung erfolgt förmlich durch die Institutsleitung, ggfs. unter gleichzeitiger Anpassung des Arbeitsvertrages.

Den Gleichstellungsbeauftragten wird die notwendige räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt. Sie erhalten eine anteilige, haushaltsfinanzierte Kompensation bzw. Aufstockung für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Zu der sachlichen Ausstattung gehört die Möglichkeit der Nutzung eines geeigneten Raumes für Online-Sitzungen und Bewerbungsgespräche. Für die aufgabenbezogenen Reisen, Fortbildungen und das Arbeitsmaterial der Gleichstellungsbeauftragten werden aus dem Haushalt 4.000 EUR jährlich zur Verfügung gestellt. Sie sind im Arbeitskreis „Chancengleichheit und Diversität“ (AKCD) der Leibniz-Gemeinschaft vernetzt und pflegen Kontakte zum Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig.

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den monatlich stattfindenden erweiterten Leitungsrunden des Instituts sowie an regelmäßigen Gesprächen mit der stellvertretenden Direktorin teil und werden an den Kuratoriumssitzungen beteiligt. Hierdurch sind verbindliche Strukturen geschaffen, die den Austausch mit der Leitung und der zweiten Leitungsebene sicherstellen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden an Stellenbesetzungs- und Einstellungsverfahren gemäß der „Richtlinien zu Durchführung von Bewerbungsverfahren am GWZO“ beteiligt.

#### 2. Soll-Zustand

Dem GWZO ist es ein großes Anliegen, die Gleichstellungsbeauftragten in ihren gesetzlich definierten Rollen zu stärken und in der Wahrnehmung der durch das Zusammendenken von Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt veränderten Funktion zu unterstützen. Dafür gilt es sowohl die vorhandenen Beteiligungsformate bedarfsgerecht weiterzuentwickeln als auch neue Formen der Zusammenarbeit z. B. innerhalb der AG „Soziale Nachhaltigkeit“ zu fördern. Wesentliche Voraussetzungen hierfür sind ein enger Austausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung, ein gutes Netzwerk außerhalb des GWZO sowie fortlaufend geeignete Schulungsmaßnahmen.

Dazu werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bericht der Gleichstellungsbeauftragten als fester TOP der Mitarbeiter\*innenversammlungen des GWZO

- Abstimmung eines jährlichen gleichstellungsrelevanten Veranstaltungsplans (z. B. Mediation, Zeitmanagement, Projektmanagement) zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung
- Schaffung eines erweiterten Austauschformates zu Fragen der Chancengleichheit in gender- und diversitätspolitischer Perspektive durch Einbindung in der AG "Soziale Nachhaltigkeit" des GWZO sowie von Leibniz-Sachsen
- Beteiligung an den Auswahlprozessen für interne und externe Führungskräftebildungen (z. B. an der Leibniz-Führungskräfteakademie)
- Vereinbarung von Mitzeichnungsregelungen mit der Institutsleitung
- Einrichtung eines hausinternen "Preises der Vielfalt", mit den themenbezogenen Aktivitäten und Schriften der GWZO-Beschäftigte gewürdigt werden

#### IV. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie (Vierter Leibniz-Grundsatz)

*Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit wird bei allen Beschäftigten des GWZO unterstützt. Ein wichtiges Element dafür ist die Verankerung des GWK-Beschlusses (2005) zur Ermöglichung der zugewandlungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen der Einrichtung.<sup>10</sup>*

##### 1. Ist-Zustand

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist am GWZO gelebte Praxis: knapp 58% der beschäftigten Frauen und ca. 23 % der beschäftigten Männer betreuen zugleich Kinder unter 18 Jahren. Ausfallzeiten für Elternzeiten werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel kompensiert. Bedarfsgerechte, auch kurzfristige (zeitweilige) Anpassungen des Beschäftigungsumfangs und Ad-hoc-Freistellungen fördern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflegeaufgaben. Ein Schwerpunkt der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten liegt in der Förderung der Anerkennung von Pflege- und Erziehungszeiten, sowie der Kompensation durch Vertragsverlängerungen, insbesondere für Inhaber\*innen von drittmittelfinanzierten Stellen. Mit dem Personalentwicklungskonzept wurde der Rahmen für hausintern einheitliche, elternfreundliche Vereinbarungen zu Vertragsverlängerungen nach genommener Elternzeit geschaffen.

Eine Maßnahme wurde auf Initiative des Betriebsrats in der „Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und mobilem Arbeiten (BV-AZ, mA)“ verankert, welche für entfristete Mitarbeiter\*innen z.B. die Möglichkeit eines Sabbaticals einräumt. Die seit 01.01.2021 geltende Betriebsvereinbarung gewährleistet zudem umfangreiche Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, werden institutsinterne Mitarbeiter\*innentreffen unter Berücksichtigung der üblichen Betreuungszeiten öffentlicher Einrichtungen sowie der sächsischen Schulferien und der Vorlesungszeiten der Universität Leipzig geplant. Falls machbar und wissenschaftlich umsetzbar, werden auch zentrale und wissenschaftliche Veranstaltungen wie Tagungen, Vorträge und Workshops mit Beachtung der Kinderbetreuungszeiten, Schulferien und Vorlesungszeiten der Universität geplant. Zwischen dem 24. Dezember und dem 1. Januar des Folgejahres ruht der Dienstbetrieb am Institut.

Im Jahr 2022 wurde in der 2. Etage ein Familienarbeitszimmer eingerichtet. Dieses Zimmer steht allen Mitarbeiter\*innen, Gastwissenschaftler\*innen und Stipendiat\*innen sowie Gästen des GWZO zur Verfügung. Zusätzlich kann der Raum während Veranstaltungen am GWZO von Teilnehmer\*innen oder Betreuenden genutzt werden.

##### 2. Soll-Zustand

Das Institut strebt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an und hat einen weiten Familienbegriff. Unter Familien werden Ehen, Lebenspartnerschaften, eingetragene Lebensgemeinschaften und Patchwork-Gemeinschaften sowie Eltern, Geschwister und weitere nahe Angehörige der Beschäftigten verstanden. Zur Familienarbeit zählen die Betreuung von Kindern, die Pflege von Familienmitgliedern im Alter und bei Krankheit, Trauer und Sterbebegleitung. Grundsätzlich ist es Ziel des Instituts, die Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter\*innen zu verbessern und auf die physische und psychische Gesundheit zu achten.

---

<sup>10</sup> Ebd.

Das GWZO geht davon aus, dass die Work-Life-Balance und die Gesundheit aller Beschäftigten ihren Anteil an Chancengleichheit haben.

Dazu sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Angebote zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen, um die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, Kongressen und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen
- Niedrigschwelliges zur Verfügung stellen von relevanten Informationen und Beratungsangeboten für Mitarbeitende mit schwerwiegenden oder längerfristigen physischen oder psychischen Belastungen oder Erkrankungen oder geplanten längerfristigen familienbedingten Abwesenheiten
- Vermittlung von Beratungsangeboten für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
- Fortführung und Vertiefung des Austausches/ Informationsveranstaltungen zum Thema „Mental Load“ (z. B. m Rahmen eines FemCafés)
- geschulte Vertrauenspersonen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement und Gesundheitsmanagement
- Entwicklung und Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Förderung von Gesundheit, sozialem Zusammenhalt und Diversität (u. a. strukturelle Gesundheitsförderung)
- stärkere Berücksichtigung internationaler religiöser Feiertage und Zeiträume bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, abhängig von der Zusammensetzung der Teilnehmer\*innen und in der Verantwortung der jeweiligen Organisatoren
- Ermutigung männlicher Kollegen zur Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen, Durchführung einer internen Umfrage zu Bedürfnissen

## V. Zertifizierung (Fünfter Leibniz-Grundsatz)

*Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung und ihr Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt extern zertifiziert.<sup>11</sup>*

### 1. Ist-Zustand

Das GWZO wurde im Jahr 2024 für die Jahre 2024 bis 2026 zum zweiten Mal mit dem Prädikat „Total E-Quality“ ausgezeichnet, das ein chancengerechtes und familienfreundliches Arbeitsumfeld prämiert. Das Antragsdokument vom April 2024 beinhaltet einen Katalog der gleichstellungspolitischen Maßnahmen sowie auch von Diversitätsmaßnahmen, die das Institut bereits umgesetzt hat, und der Vorhaben, die, bis Frühjahr 2026 umgesetzt werden sollen.

Im November 2023 hat das GWZO die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und bekennt sich damit sichtbar für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ setzt das GWZO ein klares Zeichen für Vielfalt und Toleranz in der Arbeitswelt und signalisiert die Wertschätzung aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Mit dem Beitritt verbunden sind konkrete Verpflichtungen, u. a. ist zu prüfen und sicherzustellen, dass die eigenen Personalprozesse den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden und dem eigenen Leistungsanspruch gerecht werden.

### 2. Soll-Zustand

Das GWZO strebt im Jahr 2027 die dritte Zertifizierung mit dem „Total E-Quality“-Prädikat an. Für die erneute Antragstellung ist einerseits zu evaluieren, inwieweit die Maßnahmen aus der Bewerbung von 2024 umgesetzt worden sind, zum anderen müssen neue Ziele für die Zukunft formuliert werden. In Vorbereitung auf die Antragstellung im April 2027 gilt es, Verantwortliche zu bestimmen und Hauptlinien und Instrumente der Diversitätsstrategie weiterzuentwickeln.

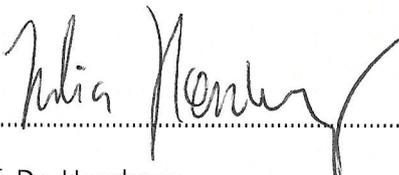
Leipzig, den..... 9.04.2025

  
.....

Prof. Dr. Röger  
Direktorin

  
.....

Schneegaß  
Geschäftsführerin

  
.....

Prof. Dr. Herzberg  
stellv. Direktorin

  
.....

Michaels/ Dr. Heinrich-Támaská/  
Gleichstellungsbeauftragte

<sup>11</sup> Ebd.

