

Gleichstellungsplan

des Leibniz-Zentrums für Archäologie (LEIZA)

für die Jahre 2022-2027



Inhalt

Präambel	1
1. Rechtliche Rahmenbedingungen und Richtlinien	2
2. Datenteil (Ist-Analyse)	2
2.1. Gesamtanzahl der Mitarbeitenden im LEIZA	2
2.2. Befristete Mitarbeitende	4
2.3. Verteilung nach Status	5
2.4. Besoldungs- und Entgeltgruppen	6
2.5. Leitungsfunktionen	8
2.6. Wissenschaftler:innen	8
2.7. Arbeitszeitregelung - Teilzeit	11
3. Prognoseteil	12
3.1. Kaskadenmodell	13
4. Ziele	14
5. Maßnahmen	14
5.1. Stärken des Gleichstellungsbewusstseins	14
5.1.1. Arbeitskreis Chancengleichheit	14
5.1.2. Weiterbildung für Führungskräfte	14
5.1.3. Kommunikation und Partizipation	14
5.1.4. Gender- und diversitätsgerechte Sprache	14
5.2. Förderung der Chancengleichheit	15
5.2.1. Geschlechterbalance in Führungspositionen	15
5.2.2. Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung	15
5.2.3. Personalgewinnung	15
5.2.4. Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	16
5.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgearbeit	16
5.3.1. Flexibilisierung der Arbeitszeiten	16
5.3.2. Teilzeitarbeit und Arbeitszeitreduzierung	17
5.3.3. Besprechungsmanagement und Kommunikationsfluss	17
5.3.4. Wiedereinstieg nach Beurlaubung/Elternzeit etc.	17
5.3.5. Eltern-Kind-Zimmer	18
5.3.6. Beratungsangebot im Umgang mit Pflegeverantwortung	18
5.4. Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung	18
5.4.1. Sensibilisierung von Führungskräften	18
5.4.2. Information externer Beratungsstellen	18
5.4.3. Diversitätsgerechte Sprache	18
6. Definition von Meilensteinen zur Selbstkontrolle	19
7. Fortschreibung des Gleichstellungsplans	19
8. Schlussbestimmung	19

Präambel

Das LEIZA versteht die Schaffung von Chancengleichheit als eine zentrale Querschnitts- und Führungsaufgabe. Als öffentlicher Arbeitgeber und Forschungsinstitut der Leibniz-Gemeinschaft arbeiten wir am LEIZA kontinuierlich daran, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu realisieren und Diskriminierungen zu verhindern. Das LEIZA sieht sich ebenso dem Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG)¹ verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

Um am LEIZA im wissenschaftlichen Bereich und in den Leitungsebenen die Parität der Geschlechter zu erreichen, ist die Karriereförderung von Frauen ein wichtiger Pfeiler der Gleichstellungsarbeit des LEIZA. Darüber hinaus sieht das LEIZA in den existierenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgetätigkeiten ein wirkungsvolles Instrument, die alltäglichen Herausforderungen von familiären Aufgaben und Beruf der Mitarbeitenden zu vereinbaren, die Motivation der Mitarbeitenden zu befördern sowie die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Eine Institutskultur, die auf diesen Grundsätzen beruht, trägt zur Attraktivität des LEIZA als moderner Arbeitgeber bei.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgearbeit richten sich explizit an alle Geschlechter und beziehen alle Lebensphasen mit ein. Die Umsetzung einer lebensphasenbewussten Personalpolitik wird am LEIZA in regelmäßigen Abständen durch das *audit berufundfamilie*[®] evaluiert. Die letzte Zertifizierung wurde im September 2022 erteilt.

Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für Personalplanung und Personalentwicklung: Durch die Analyse der aktuellen Beschäftigungsstruktur können bestehende Ungleichheiten bei Frauen und Männern aufgezeigt und dadurch passgenaue Gegenmaßnahmen entwickelt werden.

Der Gleichstellungsplan ist für sechs Jahre konzipiert. Durch jährliche Umfragen werden Wirkmacht und Erfolg der Maßnahmen geprüft. Nach drei Jahren wird eine Zwischenbilanz gezogen und der Gleichstellungsplan an die aktuellen Personaldaten angepasst. Das regelmäßige Controlling dient der kritischen Betrachtung, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden und wo gegebenenfalls eine Neuausrichtung erforderlich ist.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans liegt in der besonderen Verpflichtung aller Führungskräfte und ist als eine alle Arbeitsbereiche durchziehende Gemeinschaftsaufgabe zu verstehen.

1 § 1 Abs. 2.

1. Rechtliche Rahmenbedingungen und Richtlinien

Als Stiftung des öffentlichen Rechts des Landes Rheinland-Pfalz und als öffentlich finanziertes Forschungsinstitut und -museum gilt für das LEIZA das Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LGG RLP)² sowie das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)³. Das LEIZA orientiert sich an verschiedenen Richtlinien wie der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)⁴ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁵, den Leibniz-Gleichstellungsstandards⁶ sowie den Standards für die Besetzung wissenschaftlicher und administrativer Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft⁷.

Die mit dem Pakt für Forschung und Innovation zugesagten jährlichen Mittelaufwüchse sind verbunden mit der Verpflichtung, sich konkrete, ambitionierte Ziele für die Gewinnung von weiblichen Nachwuchs- und Führungskräften zu setzen. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit dem Kaskadenmodell und die auf Initiative der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen sind wichtige Eckpunkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in gehobenen Positionen des Wissenschaftssystems. Die Europäische Kommission fordert darüber hinaus ab 2022 Gleichstellungspläne als Voraussetzung für eine Förderung aus Horizon Europe. Damit will sie die Chancengerechtigkeit und somit Frauen in Wissenschaft, Forschung und bei Innovationen stärken.

2. Datenteil (Ist-Analyse)

2.1. Gesamtanzahl der Mitarbeitenden im LEIZA

Im Leibniz-Zentrum für Archäologie (LEIZA) einschließlich seiner Standorte in Mayen und Neuwied sind 149 Mitarbeitende zum Stichtag 30.06.2022 beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt mit 77 Mitarbeiterinnen rund 52 % und fällt somit etwas höher aus als der Männeranteil mit 48 %.

2 <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-GleichstGRP2015rahmen>

3 https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html

4 https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf

5 https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/

6 <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/mediathek/publikationen/leibniz-gleichstellungsstandards>

7 <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/mediathek/publikationen/standards-fuer-die-besetzung-von-wissenschaftlichen-leitungspositionen-in-der-leibniz-gemeinschaft>

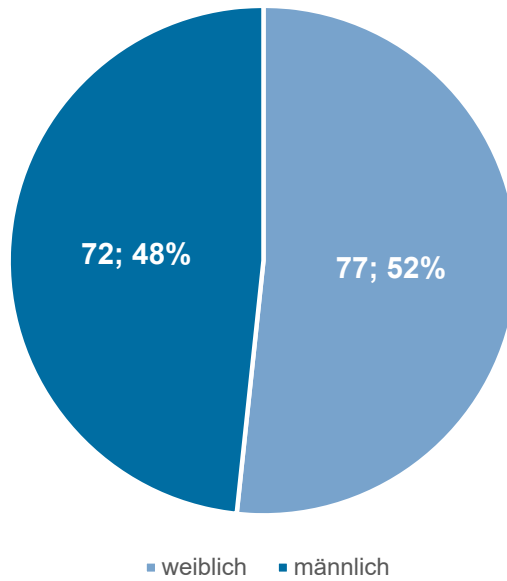


Abb. 1 Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Pro-Kopf-Zählung in Prozent.

Abb. 1 zeigt sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Beschäftigte des LEIZA, einschließlich der Drittmittelangestellten, der Mitarbeitenden in Elternzeit bzw. Beurlaubung und Altersteilzeit, den wiss. Nachwuchs (Doktorandinnen, Stipendiaten, Bachelor-Studierende des dualen Studiengangs, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) sowie Auszubildende.

In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gerechnet, zeigt sich, dass der Frauenanteil mit 45 % (53,23 VZÄ) unter dem Anteil der männlichen Arbeitskräfte mit 55 % (64,52 VZÄ) liegt (**Abb. 2**), was in der stärkeren Beschäftigung von Frauen in Teilzeit begründet ist.

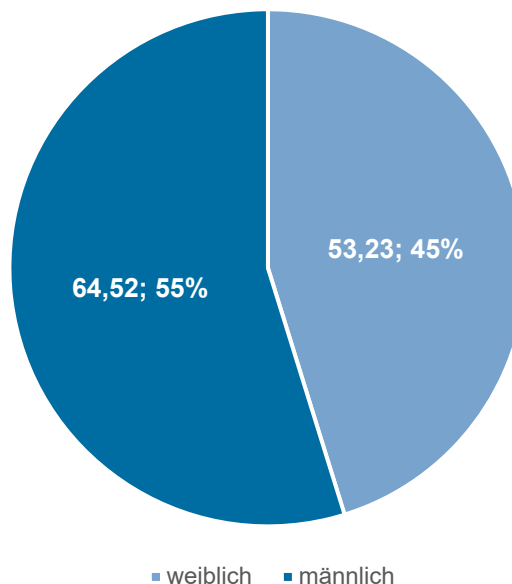


Abb. 2 Gesamtzahl der Mitarbeitenden in VZÄ.

2.2. Befristete Mitarbeitende

Insgesamt sind 56 Mitarbeitende am LEIZA befristet beschäftigt, davon 34 Frauen und 22 Männer (**Abb. 3**). Damit liegt der Anteil der befristet angestellten weiblichen Mitarbeitenden bei 61 %, der der Männer bei 39 %. Betrachtet man die Befristungen innerhalb der Frauen, so arbeiten von 77 Frauen 34 in befristeten Arbeitsverhältnissen, was einem Anteil von 44 % entspricht. Von insgesamt 72 Männern arbeiten nur 22 in befristeten Verträgen, was einem Anteil von 30 % entspricht.

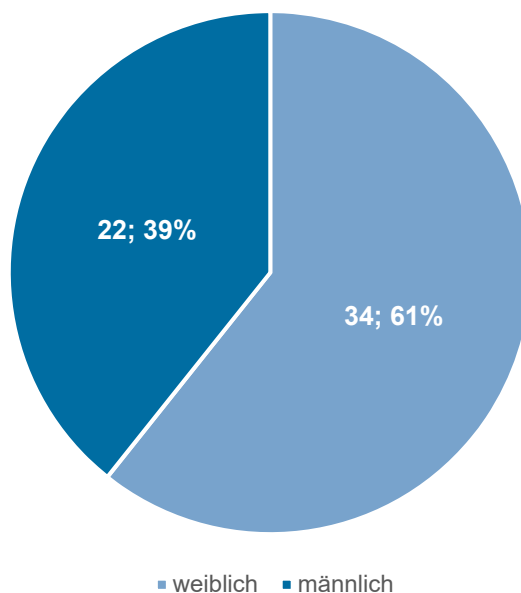


Abb. 3 Befristete Mitarbeitende nach Pro-Kopf-Zählung.

Betrachtet man jedoch die Vollzeitäquivalenz der befristeten Mitarbeitenden, liegt nahezu ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern vor (**Abb. 4**). Auch dies ist in der stärkeren Beschäftigung von Frauen in Teilzeit begründet.

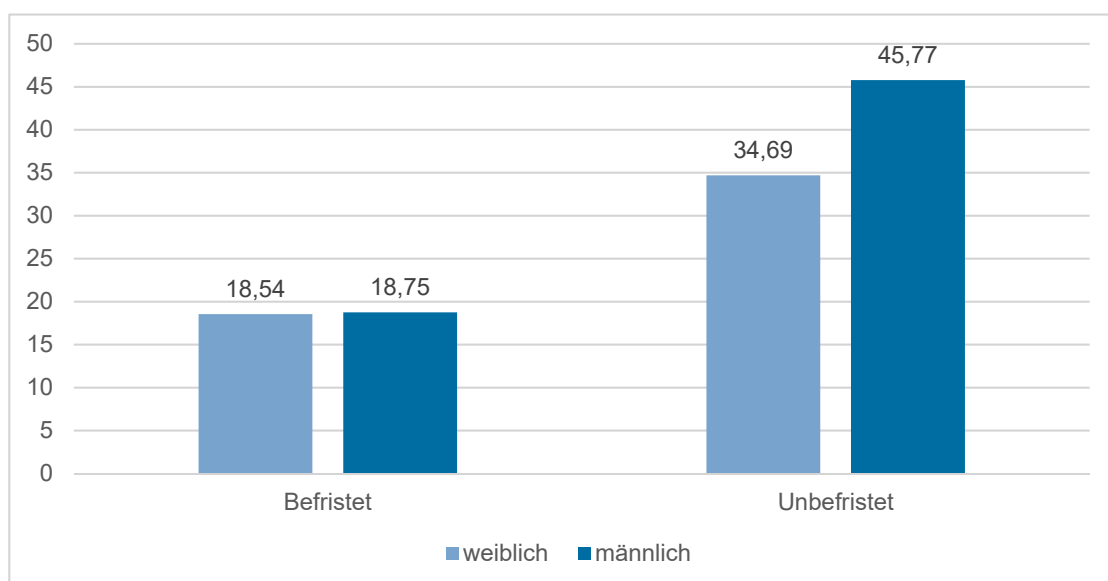


Abb. 4 Gesamt-VZÄ aller Mitarbeitenden unterteilt nach Befristung und Geschlecht.

2.3. Verteilung nach Status

Neben der Gruppe der »tariflich Beschäftigten« gehören die Beamt:innen und der wissenschaftliche Nachwuchs (dualer Studiengang, Doktorand:innen, Stipendiat:innen studentische (SHK) und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)) sowie die Auszubildenden zu den vier Statusgruppen im LEIZA.

Bei dieser ersten Analyse fällt auf, dass bei einer Pro-Kopf-Auswertung (**Abb. 5**) der Tarifbeschäftigten der Frauenanteil über dem Anteil der männlichen Beschäftigten liegt. Im Bereich der Nachwuchskräfte ist der Anteil der Frauen sogar mehr als doppelt so hoch. Im Beamtenbereich liegt der Frauenanteil dagegen weit unter dem der Männer. Vergleicht man nun die Pro-Kopf-Zählung mit der VZÄ-Berechnung (**Abb. 6**), liegt die Anzahl der Frauen im Segment der tariflich Beschäftigten mit 44,47 VZÄ unter der Anzahl der Männer mit 49,37 VZÄ.

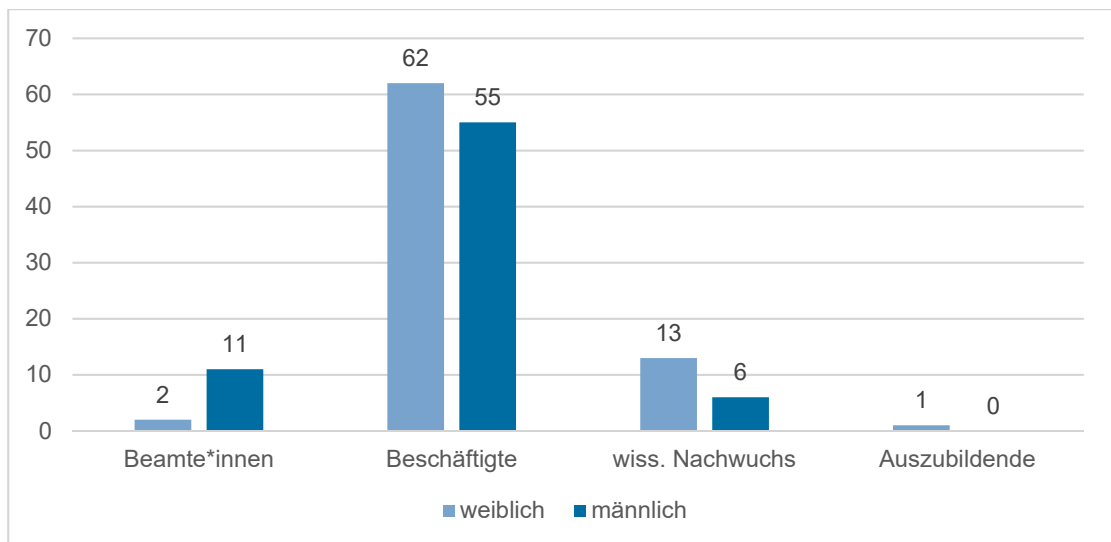


Abb. 5 Verteilung der Mitarbeitenden nach Statusgruppen (pro-Kopf).

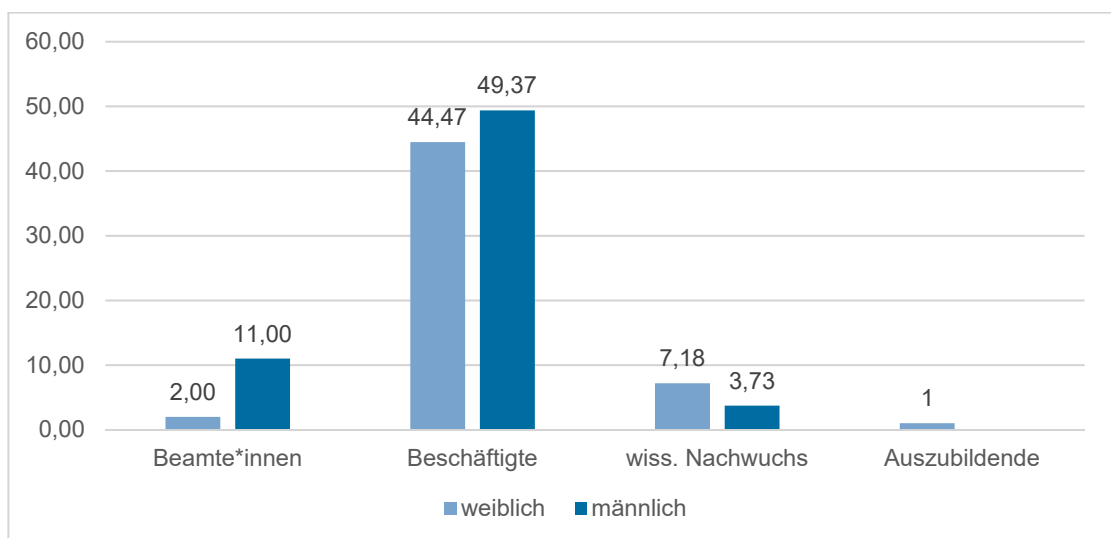


Abb. 6 Verteilung der Mitarbeitenden nach Statusgruppen (VZÄ).

2.4. Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den **Abb. 7-9** wird die detaillierte Besoldungs- und Entgeltgruppen-Aufteilung dargestellt, indem die Frauen- und Männeranteile in jeder einzelnen Entgelt- und Laufbahngruppe ermittelt werden.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt gem. § 3 Abs. 8 LGG dann vor, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in einem Bereich unter 50 % liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Zum Stichtag 30.06.2022 arbeiten am LEIZA 13 Beamtinnen und Beamte, davon zwei gemeinsam berufene Universitätsprofessor:innen (**Abb. 7**). Dabei ist erkennbar, dass die weiblichen Beamtinnen in jeder Besoldungsgruppe (A 13 - A 15) stark unterrepräsentiert sind. In der W/C-Besoldung gibt es allerdings ausschließlich Frauen. Am LEIZA wird es zukünftig keine neuen LEIZA-Beamtenstellen mehr geben. Leitungsfunktionen der ersten Ebene (Kompetenzbereichsleitungen) werden über gemeinsame Berufungsverfahren mit Universitäten besetzt.

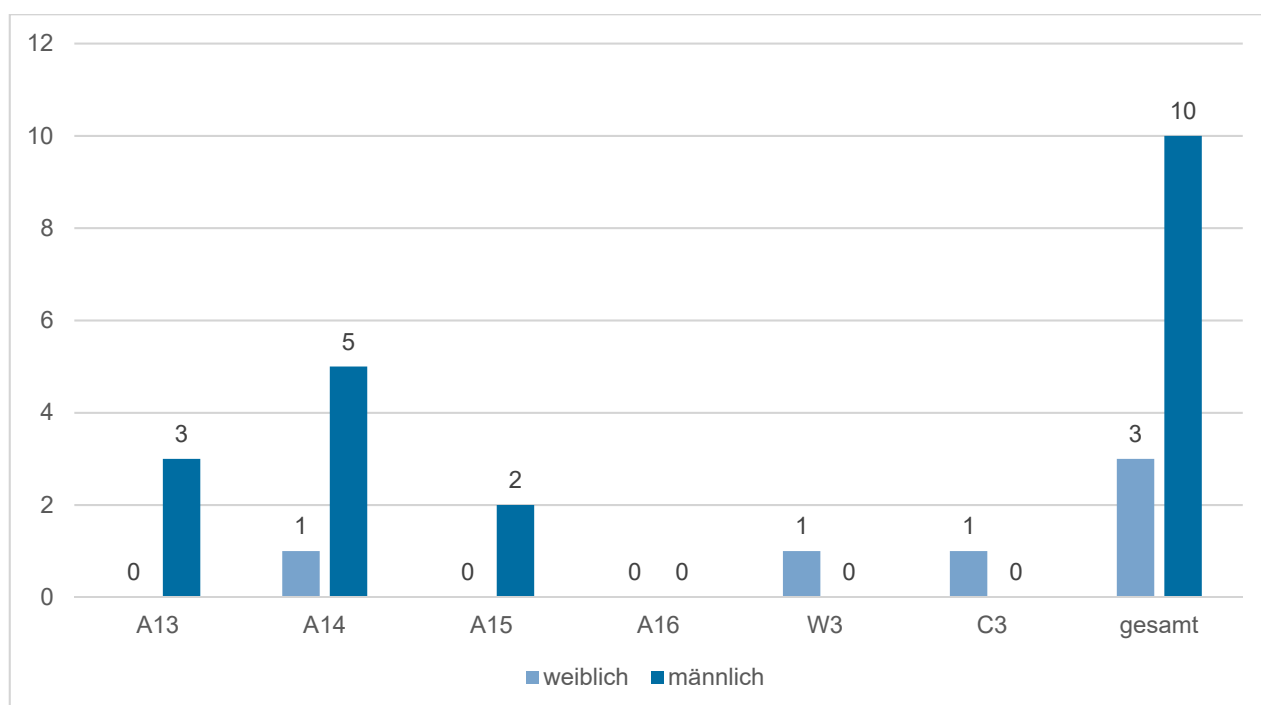


Abb. 7 Repräsentanz der Besoldungsgruppen Beamtinnen und Beamte.

Die Bestandsaufnahme bei den Tarifbeschäftigten (**Abb. 8**) zeigt, dass in den Entgeltgruppen E 1 bis E 9 eine - zum Teil markante - Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. Ab der Entgeltgruppe E 10 (und damit in der gehobenen bzw. höheren Gehaltsgruppe) sinkt der Anteil der Frauen. In der Entgeltgruppe E 14/13Ü liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, in E 15 sind keine Frauen vertreten.

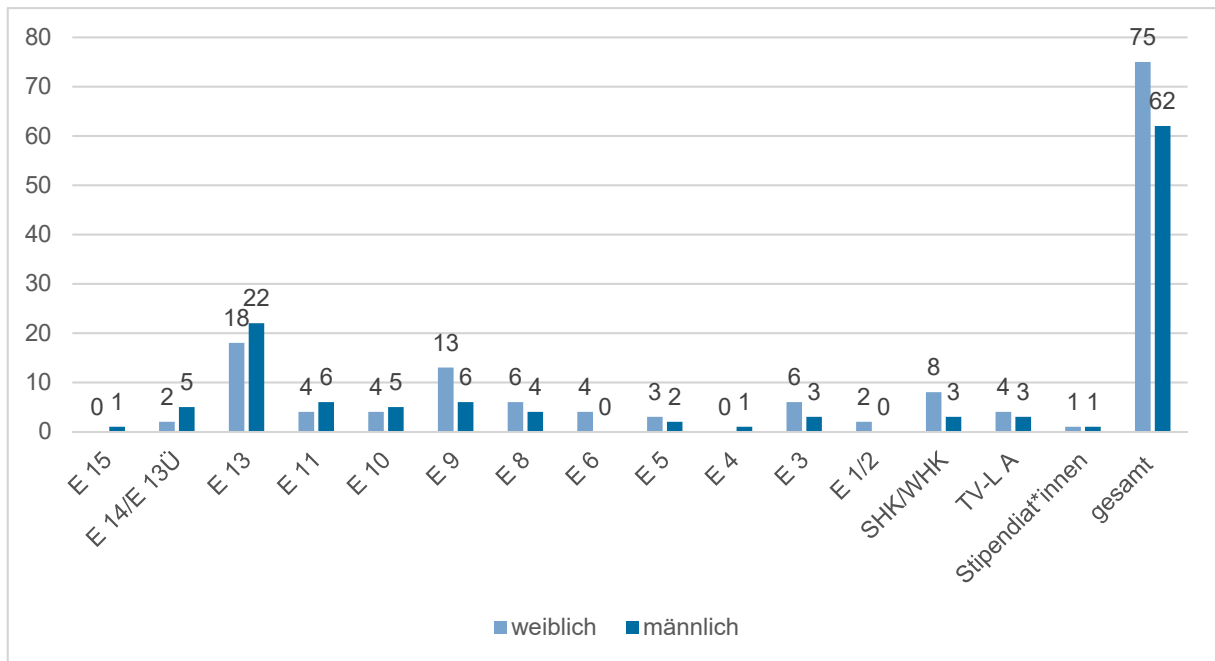


Abb. 8 Repräsentanz der Tarifbeschäftigten nach Entgeltgruppen (unbefristet und befristet Beschäftigte sowie Drittmittelangestellte).

Insgesamt gibt es 50 befristet Beschäftigte (**Abb. 9**), die entweder aus Haushaltsmitteln oder über Drittmittel finanziert sind. Die Auswertung zeigt, dass deutlich mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt sind, besonders auch im wissenschaftlichen Bereich der E 13-Stellen⁸.

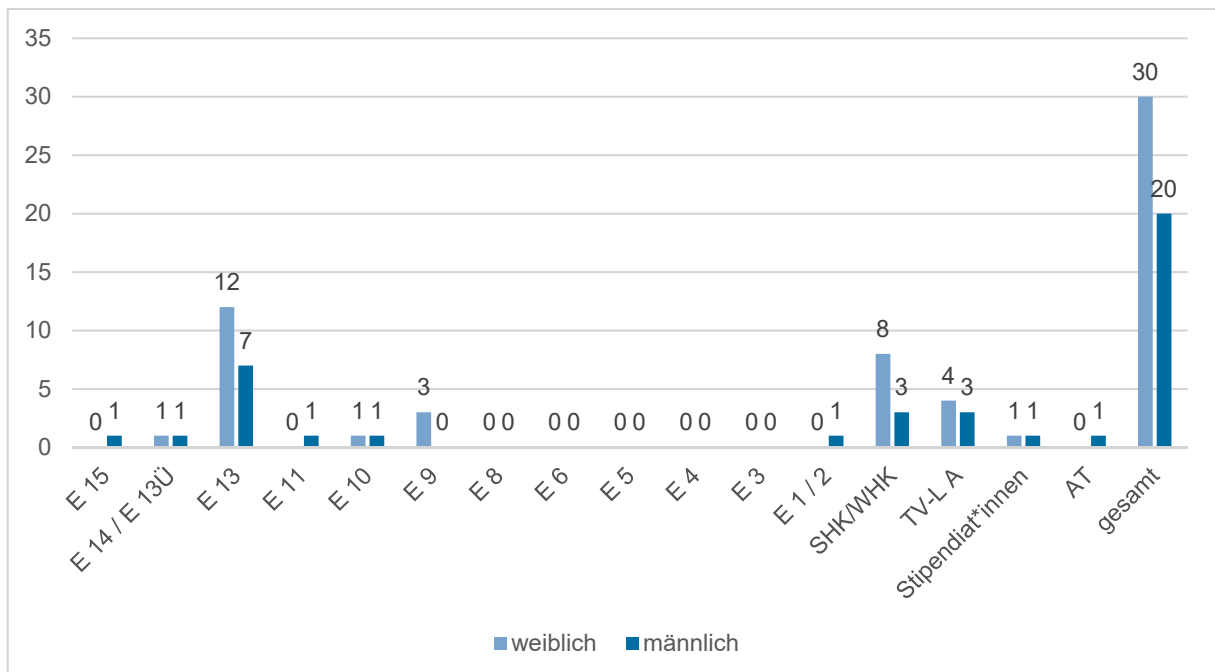


Abb. 9 Repräsentanz der Tarifbeschäftigten mit befristeten Verträgen (mit Drittmittelbeschäftigten) nach Entgeltgruppen.

⁸ Siehe dazu auch Kapitel 2.6.

2.5. Leitungsfunktionen

Am LEIZA liegt der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen mit 7 Frauen von 20 Führungskräften bei knapp 35% (**Abb. 10**). Zu den Führungskräften zählen die Generaldirektorin, der Administrative Direktor sowie die Leitungen der Kompetenz-, Arbeits- und Servicebereiche. Des Weiteren gibt es eine männliche Nachwuchsgruppenleitung. Personen mit Doppelfunktionen sind nur einmal gezählt, z. B. Kompetenzbereichsleiter:innen mit gleichzeitiger Funktion als stellvertretende:r Arbeitsbereichsleiter:innen. Bei den Leitungen der Arbeitsbereiche überwiegt der Frauenanteil knapp, in den Kompetenzbereichen ist nur eine Frau, auf der Ebene der Servicebereichsleitung ist keine Frau vertreten.

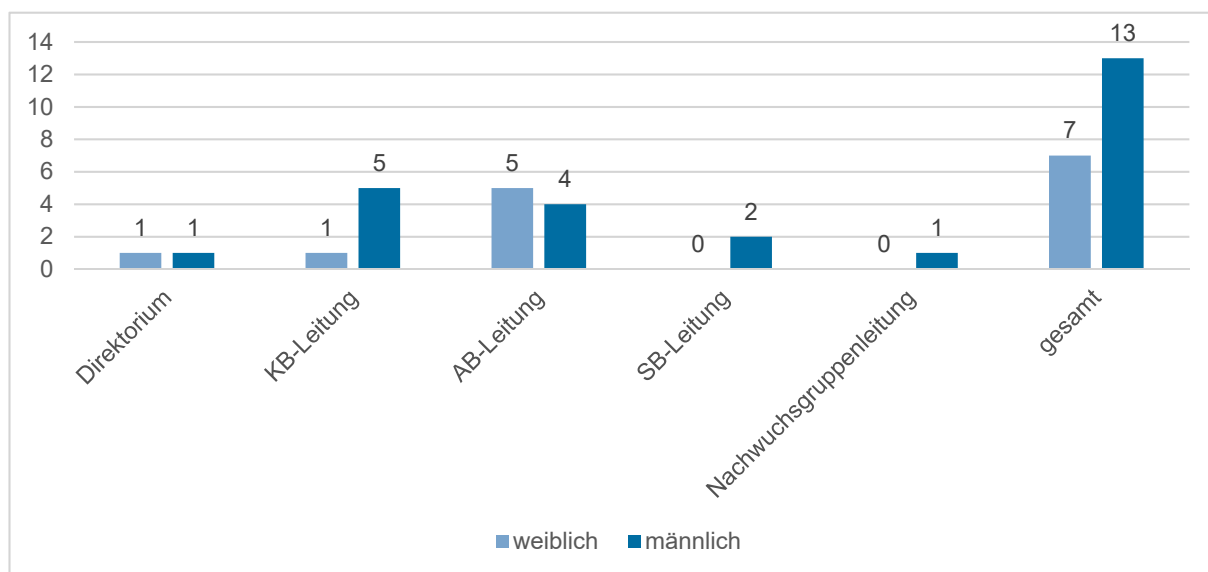


Abb. 10 Führungskräfte aufgeteilt nach Bereichen.

2.6. Wissenschaftler:innen

Am Stichtag 30.06.2022 sind 51 Wissenschaftler:innen am Haus beschäftigt. Davon sind 30 unbefristet und 5 befristet angestellt sowie 16 über Drittmittel finanziert, die in der Regel nur befristet angestellt sind (**Abb. 11**). Eine starke Unterrepräsentanz von Frauen lässt sich im Bereich der fest angestellten Wissenschaftler:innen verzeichnen, wo der Frauenanteil von 9 Frauen auf 21 Männern bei nur 30% liegt. Bei den befristet angestellten Wissenschaftler:innen liegt der Frauenanteil mit 2 Frauen und 3 Männern bei 40% und bei den Drittmittelangestellten ist der Frauenanteil mit 56,25% höher als der Männeranteil.

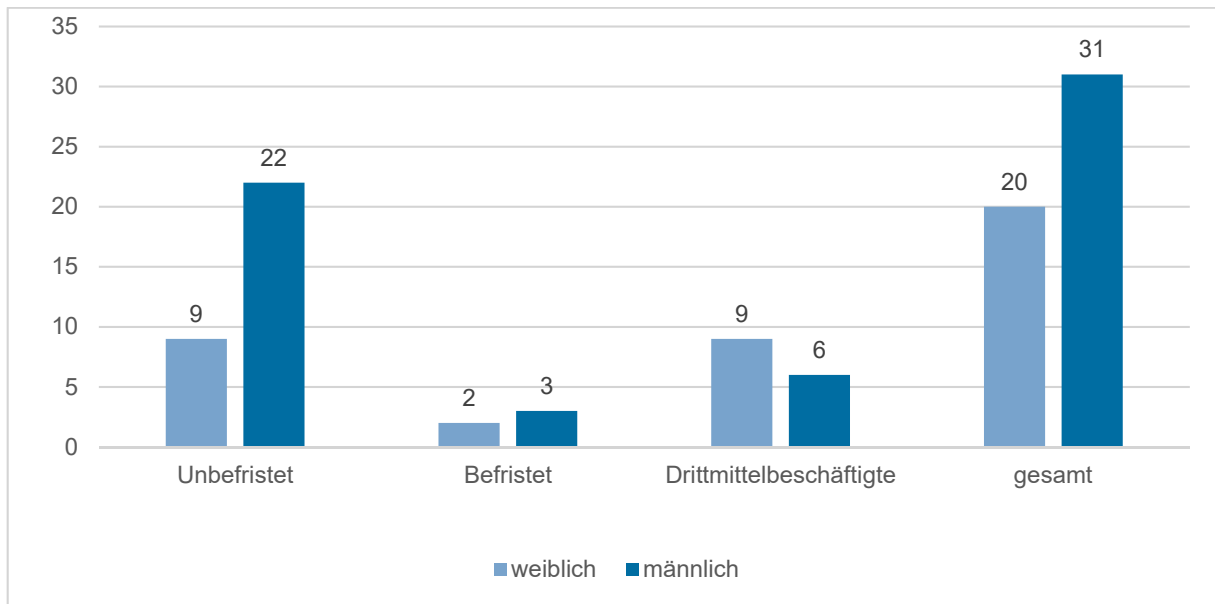


Abb. 11 Wissenschaftler:innen am LEIZA nach Befristungsgrad (ohne SHK, WHK).

Betrachtet man die Verteilung der Wissenschaftler:innen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen (**Abb. 12**), so lässt sich in den hohen Besoldungsgruppen A 15/E 15 und A 14/E 14 eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen aufzeigen. Auf der Stufe A 13/E 13 nähert sich das Verhältnis mit 15 Frauen und 20 Männern zwar an, die Unterrepräsentanz ist jedoch noch deutlich sichtbar. In der W/C-Besoldung sind hingegen nur Frauen vertreten.

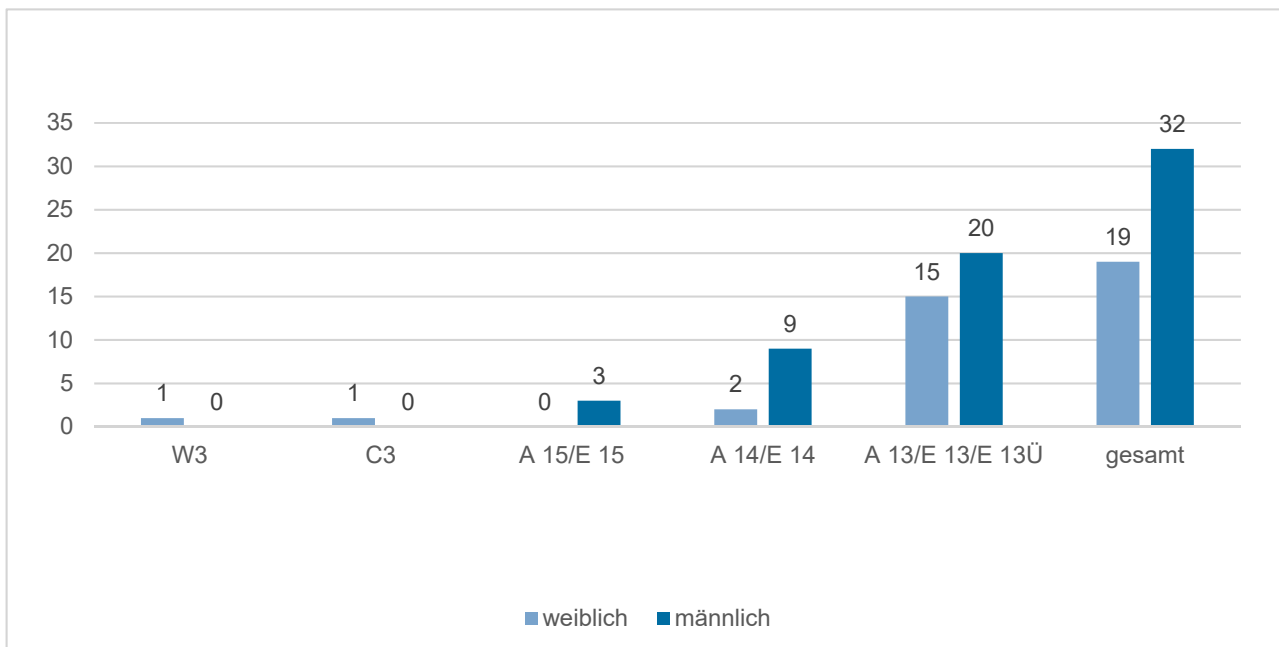


Abb. 12 Wissenschaftler:innen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen.

Ermittelt man die Frauenquote in den unbefristeten Arbeitsverhältnissen (**Abb. 13**), fällt nicht nur die deutliche Unterrepräsentanz in den Stufen A 15/E 15 und A 14/E 14 ins Auge, sondern selbst in der Stufe A 13/E 13 ergibt sich mit 6 Frauen und 11 Männern nur noch ein Frauenanteil von 33%. In der W/C-Besoldung beträgt der Frauenanteil 100%.

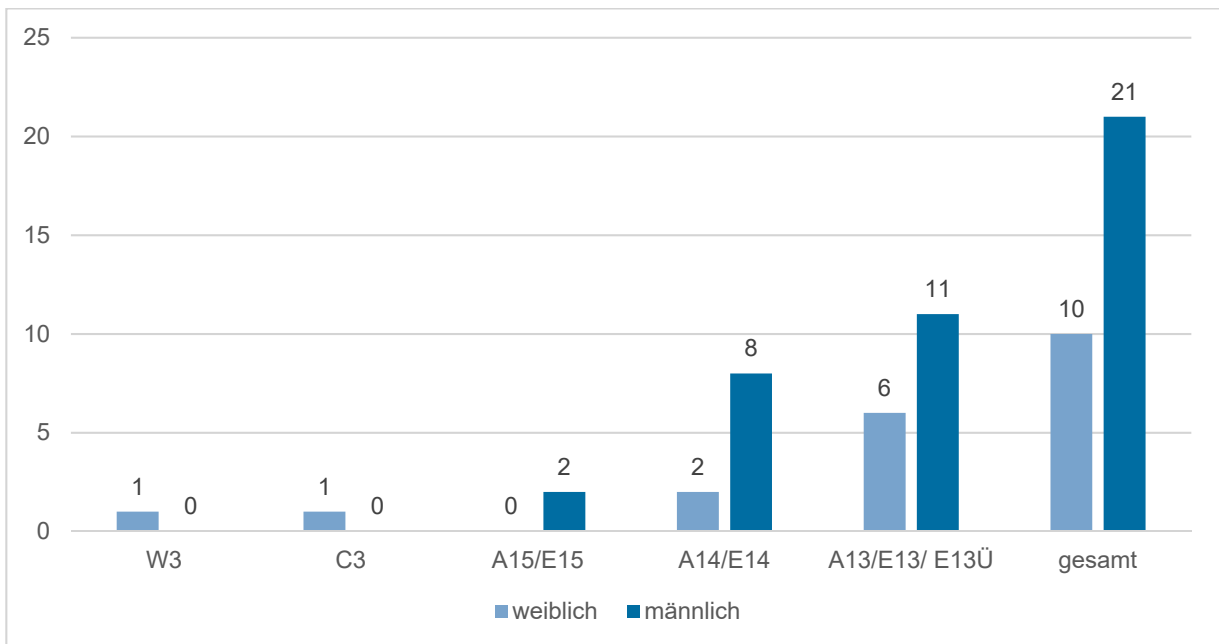


Abb. 13 Wissenschaftler:innen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Bei den Drittmittelbeschäftigten (**Abb. 14**) sind in den Entgeltgruppen E 9 bis E 11 und E 14/E 13Ü bis E 15 keine Frauen vertreten. Ein anderes Bild ergibt sich bei der Entgeltgruppe E 13: Hier sind mit 9 weiblichen Mitarbeiterinnen mehr Frauen als Männer vertreten. Außerdem gibt es deutlich mehr weibliche studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte.

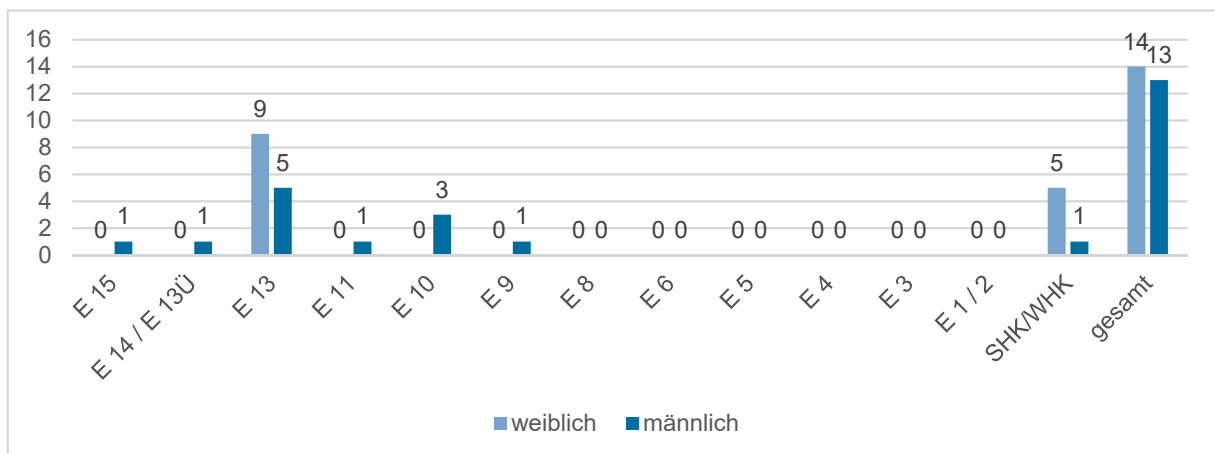


Abb. 14 Entgeltgruppen Aufteilung der Drittmittelbeschäftigten.

2.7. Arbeitszeitregelung - Teilzeit

Sofern organisatorisch möglich, wird die Arbeitszeitgestaltung und die Verteilung der Wochenarbeitszeit jeweils individuell unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Belange der Beschäftigten festgelegt.

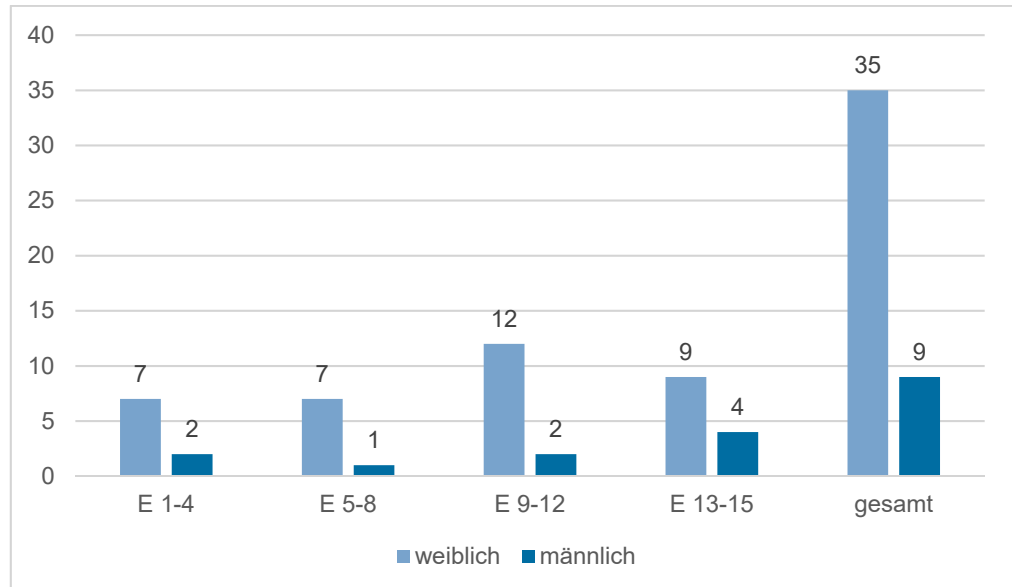


Abb. 15 Aufteilung der Mitarbeitenden in Teilzeit nach Entgeltgruppen.

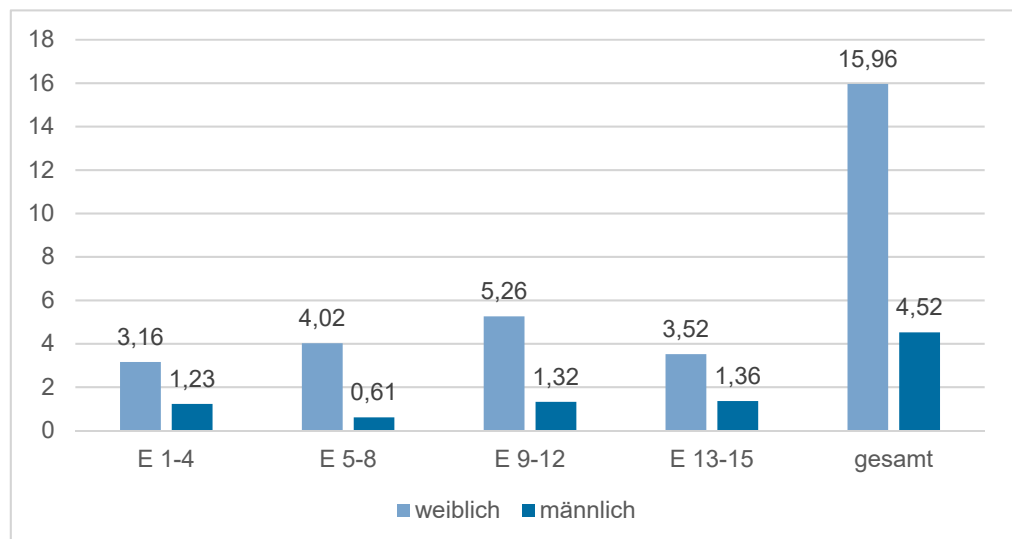


Abb. 16 Aufteilung der Mitarbeitenden in Teilzeit nach VZÄ.

Insgesamt sind 44 Mitarbeitende teilzeitbeschäftigt (**Abb. 15**), davon 35 Frauen und 9 Männer. Innerhalb der Frauen (35 von 77) wählen 45% Teilzeitlösungen; 55% der Frauen arbeiten in Vollzeit. Von der männlichen Belegschaft arbeiten hingegen nur 12,5% in Teilzeit (9 von 72). Hierbei ist die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nicht berücksichtigt. Auch Beamtinnen und Beamte sind nicht einkalkuliert, da diese alle in Vollzeit arbeiten.

Die Grafiken (**Abb. 15-16**) zeigen, dass Teilzeitbeschäftigung sowohl in der pro-Kopf Zählung, als auch in der Auswertung nach VZÄ, nach wie vor hauptsächlich von weiblichen Arbeitskräften in Anspruch genommen wird. Auffällig ist weiterhin die hohe Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 12.

3. Prognoseteil

Nach § 14 LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und gemäß § 16 LGG nach Ablauf von drei Jahren auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen und ggf. mit ergänzenden Maßnahmen an die bisherige Entwicklung anzupassen, wenn erkennbar sein sollte, dass die Ziele nicht rechtzeitig erreicht werden können.

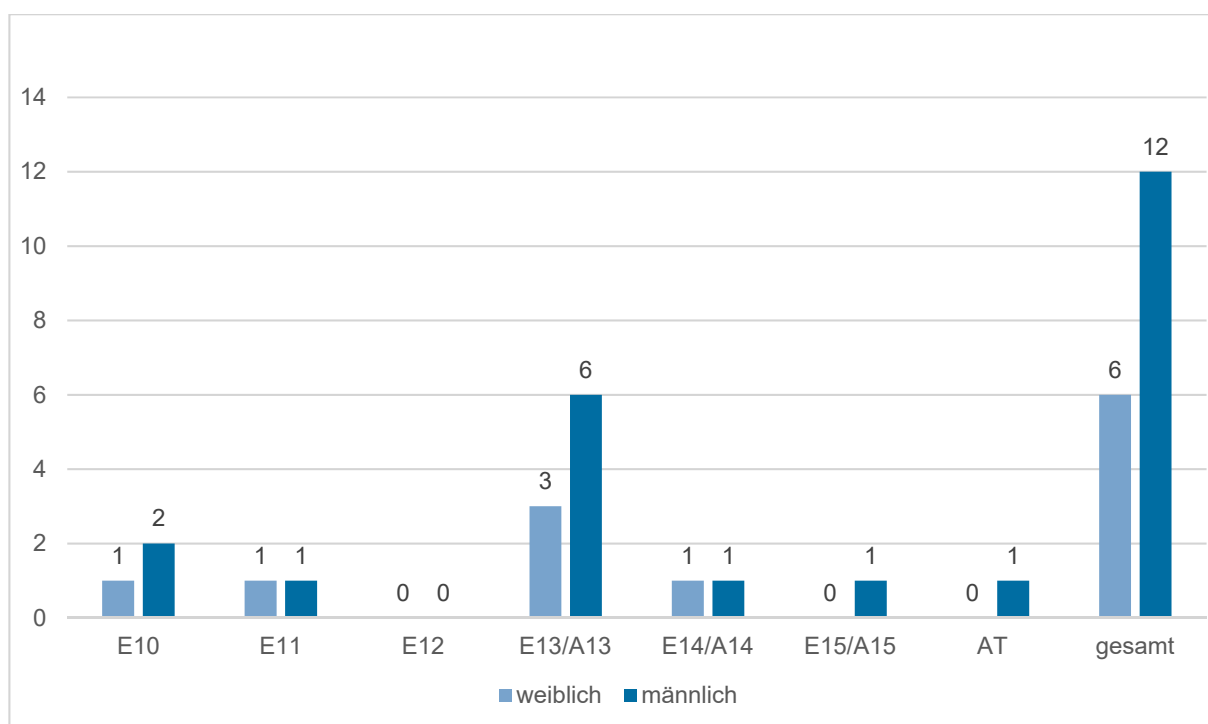


Abb. 17 Austritte 2022-2027 nach Entgelt- und Besoldungsgruppen.

Anhand der vorhersehbaren Austritte aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen bzw. Renten- und Ruhestandsbeginn werden im Zeitraum von 2022 bis 2027 insgesamt 16 Stellen frei (**Abb. 17**). Von diesen Austritten sind sowohl Leitungspositionen, Stellen in Forschung und Forschungsinfrastruktur, aber auch Stellen im administrativen Bereich betroffen. Drittmittelangestellte wurden in der Grafik nicht berücksichtigt. Bis 2027 werden unter anderem zwei Beamtenstellen bzw. eine außertarifliche Stelle frei, wobei Beamtenstellen nicht als solche nachbesetzt werden (vgl. oben Kap. 2.4.).

3.1. Kaskadenmodell

Im Kaskadenmodell (**Abb. 18**) sind die Zielquoten für Frauen im wissenschaftlichen Bereich und auf Leitungsebene bis 2025 formuliert. Das LEIZA sieht sich dem BGleIG § 1 Abs. 2 verpflichtet, das eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bis 2025 anstrebt. Um die Zielquoten sowohl realistisch als auch ambitioniert zu gestalten, wurden ausschließlich für jene Statusgruppen Zielquoten kalkuliert, in denen neue Stellenbesetzungen abzusehen sind (s. Prognoseteil). Im Fall einer bestehenden weiblichen Unterrepräsentanz wurden diese Stellen rechnerisch mit Frauen besetzt. Das LEIZA ist bestrebt, die Frauenquote bis 2025 in der Ebene 2 (wiss. Bereichsleitungen) auf 50% sowie bei den Wissenschaftlerinnen in Gruppe 1 (E 13/A 13) auf 33,33% und in Gruppe 3 (E 15/A 15/E 15Ü/A 16/W1) auf 50% zu erhöhen. Auf Ebene 3 der sonstigen wissenschaftlichen Leitungspositionen und in den Gruppen 2 (E 14/A 14), 4 (W2/C3) und 5 (W3/C4) werden sich bis 2027 keine planbaren Veränderungen ergeben.

	Stellen gesamt	davon Frauen	Ist-Quote 2022	Zielquote 2025
Gruppe 5: W3/C4	1	1	100,00%	50,00%
Gruppe 4: W2/C3	2	1	50,00%	50,00%
Gruppe 3: E 15/A 15/E 15Ü/A 16/W1	2	0	0,00%	50,00%
Gruppe 2: E 14/A 14	11	2	18,18%	18,18%
Gruppe 1: E 13/A 13	24	6	25,00%	33,33%
Ebene 1: Institutsleitungen				
	2	1	50,00%	50,00%
Ebene 2: wiss. Bereichsleitungen				
	11	5	45,45%	50,00%
Ebene 3: sonstige wiss. Leitungspositionen				
	5	0	0,00%	0,00%

Abb. 18 Kaskadenmodell (Stand 31.11.2022) der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am LEIZA.

4. Ziele

Das LEIZA ist in höchstem Maß bestrebt, Frauen und Männern die gleichen beruflichen Chancen einzuräumen, wissenschaftliche Karrieren insbesondere von Frauen zu fördern, die Leitungspositionen paritätisch zu besetzen sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorge für alle Geschlechter stetig zu verbessern.

Wichtige Ziele sind daher:

- die Genderkompetenz und Wertschätzung der Gleichstellung bei den Mitarbeitenden und besonders bei Personen mit Leitungsfunktion zu verankern
- den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen
- den Ausgleich der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Wissenschaft voranzutreiben
- die Aufstiegsbedingungen für Frauen durch Karriereentwicklung und Fortbildungsmaßnahmen zu verbessern
- die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgearbeit als Selbstverständlichkeit anzustreben
- jeglicher Art von Benachteiligung oder Diskriminierung entgegenzuwirken

5. Maßnahmen

Diese Ziele sollen durch die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden.

5.1. Stärken des Gleichstellungsbewusstseins

Gleichstellung wird dort zur Selbstverständlichkeit, wo alle Mitarbeitenden – besonders auch die Führungskräfte – verinnerlicht haben, dass dieses Thema alle betrifft.

5.1.1. Arbeitskreis Chancengleichheit

Am LEIZA wurde ein Arbeitskreis Chancengleichheit unter Beteiligung von Führungskräften aus den drei Programmbereichen, Mitgliedern des Direktoriums, der Administration sowie der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der:des Diversitätsbeauftragten etabliert. Aufgabe ist es, Fragen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Fürsorgearbeit als Führungsaufgabe in allen Bereichen des LEIZA kontinuierlich zu thematisieren und im Austausch mit den Mitarbeitenden passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Die Ergebnisse dieses Arbeitskreises fließen in den Gleichstellungsplan und das *audit berufundfamilie* ein.

5.1.2. Weiterbildung für Führungskräfte

Aufgabe von Führungskräften ist es, für eine Arbeitsumgebung zu sorgen, in der alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen bekommen, strukturell nicht benachteiligt werden und vor Diskriminierung jeglicher Art geschützt sind. Damit nehmen Führungskräfte als Entscheidungsträger:innen eine Schlüsselposition ein, um eine Kultur der Gleichstellung zu verwirklichen. Fördert man ihre Genderkompetenz und wird ihnen Gleichstellung wichtig, trägt dies entscheidend dazu bei, dass Gleichstellung im LEIZA umgesetzt und selbstverständlich gelebt werden kann. Daher sollen in regelmäßigen Abständen für Führungskräfte verpflichtend gezielte Fortbildungen angeboten werden.

5.1.3. Kommunikation und Partizipation

Ebenso sollen kommunikative und partizipative Maßnahmen dazu dienen, die Wichtigkeit der Gleichstellung ins Bewusstsein zu rufen und zu einem integralen Bestandteil des gemeinsamen Selbstverständnisses zu machen. Regelmäßige Umfragen mindestens einmal jährlich sollen zeigen, welche Verbesserungen Mitarbeitende sich wünschen. Alle Beschäftigten werden ausdrücklich von der Institutsleitung und ihren Vorgesetzten (z. B. im Mitarbeitendengespräch) ermutigt, sich zu äußern und Anregungen zu machen sowie ggf. auch an der Umsetzung von Änderungsvorschlägen mitzuarbeiten.

5.1.4. Gender- und diversitätsgerechte Sprache

Die Verwendung von Sprache setzt den Ton und zeigt auch nach außen, welche Werte das LEIZA vertritt. Daher wird im LEIZA auf eine geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache geachtet, sowohl in der Außendarstellung des Hauses (z. B. Ausstellungstexte, Öffentlichkeitsarbeit, Leitsystem) als auch in der internen Kommunikation (Formulare, Berichtswesen, Beschilderung).

5.2. Förderung der Chancengleichheit

Am LEIZA ist besonders auf der Ebene der Kompetenzbereichsleitungen und im Bereich der Forschung ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen (**Abb. 10, 12, 13**). Dieses Ungleichgewicht aufzulösen, ist explizites Ziel des Paktes für Forschung und Innovation.

5.2.1. Geschlechterbalance in Führungspositionen

Um der allgemein in Wissenschaft und Wirtschaft zu beobachtenden Unterrepräsentanz von Frauen mit Führungsfunktion oder in gehobenen Position entgegenzuwirken, die sich auch am LEIZA zeigt (**Abb. 10**), werden Frauen besonders ermutigt, sich für solche Positionen zu bewerben, im Falle starker Unterrepräsentanz sogar aktiv rekrutiert (s. Kap. 5.2.3.).

Stellenausschreibungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zusätzlich auf speziellen, Europa umspannenden Netzwerken (z. B. Euraxess) veröffentlicht.

Das LEIZA verpflichtet sich zur genauen Beobachtung und ggf. Überprüfung der Personalauswahlverfahren in Bereichen mit Unterrepräsentanzen, vor allem bei der Besetzung von Führungspositionen und unbefristeten Stellen im Bereich der Wissenschaft. Frauen werden bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt eingestellt.

5.2.2. Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung

Besonders im Bereich von Wissenschaft und Forschung besteht am LEIZA eine Unterrepräsentanz von Frauen (**Abb. 11-14**). Das LEIZA ist bestrebt, insbesondere bei der Karriereförderung von Frauen früh anzusetzen, um Potentiale zu erkennen und junge Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen. Am LEIZA können Promovierte für bis zu zwölf Monate weiterbeschäftigt werden, um in dieser Zeit Publikationen abzuschließen sowie eigene Drittmittelanträge zu erarbeiten. Darüber hinaus existiert am LEIZA ein Fonds für Gleichstellungsmaßnahmen, dessen Mittel sowohl für karrierefördernde Maßnahmen (Fortbildungen, Mentoring-Programme, Gastaufenthalte, SHK/WHK, Vertragsverlängerungen nach Abgabe der Promotion für Projektentwicklung, Netzwerkaufbau, Antragstellung) als auch für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Forschungs- und Betreuungsaufgaben (Kinderbetreuung während Konferenzen, SHK/WHK) auf Antrag zur Verfügung gestellt werden können.

5.2.3. Personalgewinnung

Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Tarifgruppen wird die Besetzung einer freien Stelle generell ausgeschrieben. Die Ausschreibung erfolgt öffentlich, wenn dieses Ziel mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

Im Falle von erheblichen Unterrepräsentanzen, wie sie im LEIZA auf Führungsebene und in der Wissenschaft festgestellt worden sind, ist die:der Vorgesetzte ggf. die:der Vorsitzende der Besetzungskommission aufgerufen, sich im Vorfeld der Ausschreibung einen Überblick über die internationale Wissenschaftslandschaft zu verschaffen. Aufstrebende bzw. in ihrem Fachgebiet einflussreiche Wissenschaftlerinnen sollen im konkreten Fall gezielt zur Bewerbung aufgefordert und aktiv rekrutiert werden.

Stellenausschreibungen sind geschlechtergerecht formuliert und enthalten den Hinweis, dass sich das LEIZA einer geschlechtersensiblen Personalpolitik verpflichtet fühlt. Ausschreibungen enthalten ein präzise definiertes Aufgaben- und Qualifikationsprofil. Zu besetzende Stellen für Angestellte sowie für Leitungspersonal sind grundsätzlich auch in Teilzeitform auszuschreiben. Stehen dem zwingend dienstli-

che Belange entgegen, ist der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sowie dem Personalrat eine schriftliche Begründung vorzulegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin werden über Ausschreibungen rechtzeitig vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes informiert. Sie erhalten Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und haben die Gelegenheit, an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen.

5.2.4. Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Frauen und Männer erhalten gleichermaßen die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Der Bedarf an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen wird in persönlichen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ermittelt sowie individuelle Entwicklungsmöglichkeiten besprochen.

Bei der Beförderung, Höhergruppierung oder Übertragung von leitenden Tätigkeiten werden Frauen und Männer gleichbehandelt. Es ist anzustreben, auch Leitungsfunktionen so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten erfüllt werden können. Teilzeitbeschäftigte erhalten die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

5.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgearbeit

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgetätigkeiten bedeutet für viele Beschäftigte in Bezug auf Kinderbetreuung und pflegebedürftige Angehörige eine große Herausforderung. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Flexibilisierung der Arbeit tragen viel dazu bei, dass Beschäftigte den Beruf mit ihrer individuellen Fürsorgetätigkeiten vereinbaren können.

Anhand verschiedener Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten sowie diverse Teilzeitmöglichkeiten und mobile Arbeit, die auch bereits etabliert sind, soll die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorge am LEIZA gefördert werden. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle werden grundsätzlich auf allen Hierarchieebenen ermöglicht.

Darüber hinaus wird am LEIZA darauf geachtet, dass Personen, die diese Maßnahmen wahrnehmen, in den Kommunikationsfluss eingebunden bleiben und ihnen auch keine sonstigen Nachteile entstehen.

5.3.1. Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Gleitzeit

Bereits seit 2005 besteht am LEIZA (damals RGZM) eine Gleitzeitregelung. Diese wurde zuletzt 2020 grundlegend überarbeitet, sodass alle Beschäftigten unter Berücksichtigung von Rahmen- und Kernarbeitszeiten ihren Arbeitsalltag flexibler gestalten können.

Die Anzahl der möglichen Gleittage wurde dabei von ursprünglich zwei ganzen auf fünf ganze oder zehn halbe Tage pro Monat erhöht. Die Rahmenbedingungen hierzu sind in der Dienstvereinbarung vom 20.12.2020 festgelegt. Diese trat am 01.07.2022 mit Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems in Kraft. Ende 2023 soll die neue Regelung evaluiert werden.

Eltern erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange mit den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen oder sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ebenso wird Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit gegeben, familienfreundliche Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen. Eltern schulpflichtiger Kinder sollen ihre Arbeitszeit an die Schulferien anpassen und entsprechende befristete Vereinbarungen (z. B. befristete Arbeitszeitreduzierungen) treffen können, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Mobiles Arbeiten

Die Digitalisierung schafft vielfältige Möglichkeiten für mobiles Arbeiten - nicht nur in Bezug auf Bürotätigkeiten. Sie verändert darüber hinaus die Unternehmenskultur. Hier hat das LEIZA in den vergangenen Jahren insbesondere als Folge der Corona-Pandemie seit 2020 deutliche Fortschritte vollzogen. Mittlerweile können die meisten Beschäftigten mithilfe von Videokonferenzen und Cloud-Angeboten zeitlich flexibel und von überall arbeiten.

Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten soll zukunftsweisende Arbeitsplatzstrukturen schaffen und die bisher geltende Dienstvereinbarung zur Telearbeit ersetzen.

5.3.2 Teilzeitarbeit und Arbeitszeitreduzierung

Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung wird entsprechend gesetzlicher und tariflicher Regelungen stattgegeben, sofern keine organisatorischen und funktionalen Gründe entgegenstehen. Sowohl Frauen als auch Männern, die regelmäßig Familie, Beruf und Fürsorge vereinbaren, ist Chancengleichheit zu ermöglichen. Die Anträge der Mitarbeitenden sollen in angemessener Zeit genehmigt werden.

Teilzeitbeschäftigten werden gemäß § 11 LGG die gleichen beruflichen Entwicklungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. In Bereichen, in denen Teilzeittätigkeit bisher nicht möglich war, sind möglichst die organisatorischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Einrichtung von Teilzeitstellen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind in diese Überlegungen mit einzubeziehen.

Um die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern und ihre rentenrelevante Beschäftigungszeit zu erhöhen, fragen die Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen (z. B. im Mitarbeitendengespräch) nach, ob das derzeitige Arbeitszeitmodell noch passt, und signalisieren die Bereitschaft, die Rückkehr zur bisherigen Stundenzahl zu ermöglichen.

5.3.3. Besprechungsmanagement und Kommunikationsfluss

Besprechungen und Sitzungen des LEIZA liegen, um eine Planungssicherheit für alle Beschäftigten zu bieten, immer innerhalb der Kernarbeitszeiten, außer dringende dienstliche Gründe sprechen dagegen. Darüber hinaus wird bei der Festlegung von Besprechungszeiten auch auf die individuellen Anwesenheitszeiten von Teilzeitbeschäftigten geachtet.

5.3.4. Wiedereinstieg nach Beurlaubung/Elternzeit etc.

Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, aus sonstigen familienbedingten Gründen beurlaubt sind sowie Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit praktizieren, werden weiterhin in den Kommunikationsfluss des Instituts eingebunden und zu Besprechungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig eingeladen.

Drei Monate vor dem Wiedereinstieg findet ein Rückkehrgespräch mit der direkten Führungskraft statt, bei dem die Rahmenbedingungen für den geplanten Wiedereinstieg und die Arbeitsaufgaben besprochen sowie gegenseitige Erwartungen und Unterstützungsmöglichkeiten seitens des LEIZA geklärt werden.

5.3.5. Eltern-Kind-Zimmer

Im Neubau des LEIZA wurde ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Es bietet die Möglichkeit, in Betreuungsnotfällen Kinder mit zur Arbeitsstelle zu bringen und zu betreuen. Der Raum ist mit einem Arbeitsplatz (PC und Internetanschluss) und einem großzügigen Spielbereich ausgestattet und kann zum Arbeiten oder Lesen genutzt werden, während das Kind spielt oder schläft. Der Raum ist auch ein Rückzugsort zum Stillen, Wickeln und Füttern des Babys und kann für Eltern und Kinder als gemeinsamer Pausenraum oder für Überbrückungszeiten belegt werden.

5.3.6. Beratungsangebot im Umgang mit Pflegeverantwortung

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans wird die Beauftragung eines externen Dienstleisters geprüft, um Beschäftigte zu unterstützen, die Pflegeverantwortung übernehmen. Das LEIZA hält für seine Mitarbeitenden eine Übersicht an Beratungsstellen bereit.

5.4. Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Das LEIZA verurteilt die Diskriminierung von Personen aufgrund von ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Religion aufs Schärfste. Deshalb wird das Direktorium des LEIZA eine Diversitätsbeauftragte bestellen, die eng mit dem Personalrat, dem Schwerbehindertenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeitet, um Maßnahmen gegen Benachteiligung, Belästigung oder Diskriminierung zu entwickeln. Ein nachweislich diskriminierendes Verhalten von Beschäftigten wird nicht geduldet. Es werden ggf. entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet. Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Dafür werden vertrauliche Ansprechpartner:innen benannt und kommuniziert.

5.4.1. Sensibilisierung von Führungskräften

Für Führungskräfte und alle Mitarbeitenden werden Informationsveranstaltungen zum Thema unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung angeboten.

5.4.2. Information externer Beratungsstellen

Im internen LEIZA-Wiki (LEIZA Intern) werden externe Beratungsstellen genannt, an die sich Mitarbeitende wenden können, falls sie nicht den Weg über die Gleichstellungsbeauftragten, Diversitätsbeauftragten oder Vorgesetzten gehen wollen.

5.4.3. Diversitätsgerechte Sprache

Am LEIZA wird eine geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache gepflegt, die bewusst darauf achtet, dass sich alle Mitarbeitenden, unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, eventueller Behinderungen und Religion, geachtet und wertgeschätzt fühlen. Diese Maxime wird sowohl von den Mitarbeitenden hochgehalten, als auch im internen und externen Kommunikationsfluss umgesetzt.

6. Definition von Meilensteinen zur Selbstkontrolle

Die Überprüfung des Gleichstellungsplans erfolgt jährlich. Durch eine institutsweite Umfrage soll nachvollzogen werden, ob die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgearbeit zu einer Verbesserung der Institutskultur im Hinblick auf Gleichstellung beigetragen haben. Eine Anpassung des Gleichstellungsplans ist für die Zeit nach der abgeschlossenen Integration des Zentrums für Baltische und Skandinavische Archäologie (ZBSA) Ende 2025 geplant. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft werden, inwiefern die gesetzten Zielquoten im Kaskadenmodell erreicht werden konnten.

7. Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Der Plan ist dem Landesgleichstellungsgesetz für Rheinland-Pfalz (§ 5 LGG RLP) entsprechend auf sechs Jahre konzipiert und wird regelmäßig fortgeschrieben. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird gemäß der üblichen Zertifizierungszyklen alle drei Jahre aktualisiert, die Wirkung der Maßnahmen zur Durchführung der Zielvorgaben überprüft, gegebenenfalls werden die Maßnahmen den neuen Bedürfnissen angepasst.

8. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Gemäß § 5 Absatz 3 LGG RLP wird er den Beschäftigten des Leibniz-Zentrums für Archäologie bekanntgegeben. Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage veröffentlicht und Personen mit Leitungsfunktion persönlich ausgehändigt.

Mainz, 19.12.2022

Univ.-Prof. Alexandra W. Busch
(Generaldirektorin)

Christina Nitzsche
(Gleichstellungsbeauftragte)

Heinrich Baßler
(Administrativer Direktor)