



GLEICHSTELLUNGSPLAN 2022 - 2024



LEIBNIZ-ZENTRUM FÜR
AGRARLANDSCHAFTSFORSCHUNG
(ZALF) E. V.

Inhalt

1. Präambel.....	3
2. Organisation der Gleichstellungsarbeit.....	4
2.1 Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin.....	4
2.2 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin.....	4
3. Personal und Personalauswahlverfahren.....	5
3.1 Beschäftigtenstruktur zum 1.1. 2022.....	5
3.2. Personalgewinnung und Karriereplanung.....	6
3.2.1 Personalgewinnung.....	6
3.2.2 Karriereplanung.....	7
4. Frauen in Führungspositionen.....	9
4.1 Struktur der leitenden und aufsichtführenden Organe.....	9
4.2. Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung der Programm-bereiche und Arbeitsgruppen sowie bei Entscheidungsprozessen.....	9
5. Work-life Balance.....	10
5.1 Zertifikat Beruf und Familie.....	10
5.2 Vereinbarkeit als Führungsaufgabe.....	10
5.3 Betriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten.....	10
5.4 EAP Hotline.....	11
5.5 Unterstützung bei Betreuungsgengpässen und Wohnungssuche.....	11
5.6 Familienfreundliche Veranstaltungsplanung.....	11
6. Integration der Geschlechterdimension in die Forschung.....	12
7. Maßnahmen gegen Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, einschließlich sexueller Belästigung.....	12
7.1 Interkulturelle Kompetenz.....	12
7.2 Geschlechtergerechte Sprache.....	13
7.3 Maßnahmen gegen gender- und geschlechtsspezifische Diskriminierung und Belästigungen.....	13
7.4 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung.....	14
7.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung.....	14
8. Berichtspflicht und Evaluation.....	14
Anhang 1. Frauenanteil in den wissenschaftlichen Statusgruppen am ZALF.....	15
Anhang 2. Gesetzliche und innerbetriebliche Grundlagen.....	16

1. Präambel

Wir, das Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e.V. lassen uns in unseren Führungs- und Leitungsentscheidungen von den Grundsätzen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frau und Mann sowie Personen mit unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft oder geschlechtlicher Vielfalt im Beruf, in der Bildung und Ausbildung, der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherheit leiten und fördern bewusst die Gleichstellung in allen beruflichen Entwicklungsphasen. Das ZALF verpflichtet sich in allen Prozessen die hier formulierten Grundsätze der Gleichstellung zu implementieren und wird im drei Jahres Rhythmus den jeweiligen Stand erheben und evaluieren.

Gleichstellungsarbeit ist eine anspruchsvolle, dienstliche Querschnittsaufgabe, die auf allen Führungsebenen wahrgenommen werden muss. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützen die verantwortlichen Führungskräfte dabei in allen Belangen. Um die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit zu unterstreichen, wird dies auch in die Führungsleitlinien des ZALF aufgenommen werden.

Wir unterstützen und fördern die in der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) und den Leibniz-Gleichstellungsstandards verankerte Gleichstellung von Mitarbeitenden in der Wissenschaft und setzen uns kontinuierlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

In unserem Gleichstellungsplan legen wir die zentralen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Diversität im beruflichen Alltag und der beruflichen Entwicklung fest und regeln die Rolle und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Eine paritätische Verteilung zwischen Frauen und Männern in allen Personal-Kaskadenstufen und Führungsebenen ist Ziel der Personalpolitik des ZALF und soll durch konkrete Maßnahmen in den folgenden fünf Aktionsbereichen erreicht werden.

- Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg
- Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung und in Entscheidungsprozessen und Organisationsstruktur
- Work-life Balance
- die Integration der Geschlechterdimension in die Forschung
- Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Das ZALF ist seit 2011 Träger des Zertifikats „Beruf und Familie“ und hat 2020 erfolgreich das Dialogverfahren zum Audit „Beruf und Familie“ durchlaufen. Zum vierten Mal in Folge wurde uns im Juni 2020 das Zertifikat überreicht. Im Rahmen dessen verfolgt das ZALF schon länger eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und hat Maßnahmen zur Gleichstellung von Mitarbeitenden umgesetzt.

2. Organisation der Gleichstellungsarbeit

2.1 Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Diskriminierung, Mikrosexismus oder Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie entscheidet, welche dieser Angelegenheiten gleichstellungsrelevant sind und somit ihrer Beteiligung bedürfen. Bei der Ausführung ihres Amtes ist sie nicht an fachliche Weisungen gebunden. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, ein generelles Informationsrecht, verbunden mit Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange. Sie ist berechtigt an allen Gremiensitzungen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen und hat unmittelbare Berichtspflicht bei der Leitung der Einrichtung. Bei Maßnahmen, die von der Mitgliederversammlung (MV) des ZALF beschlossen werden oder der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten bedürfen, legt der Vorstand der MV gleichzeitig mit seinem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von dem Aufsichtsgremium auf ihr Verlangen mündlich zu hören. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Stellenausschreibungen, Auswahl-, Entfristungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Sie hat das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen und Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu nehmen. Sie hat auch eine Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte. (AV Gleit vom 27.10.2008, geändert am 22.4.2016)

Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei grundlegenden strategischen Fragen. Sie vertritt sie bei Abwesenheit und im Falle von Interessenskonflikten.

2.2 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin wird Gelegenheit zur Fortbildung sowie zur Teilnahme an Tagungen, Treffen und Workshops gegeben. Ferner nehmen sie an Vernetzungstreffen mit anderen Gleichstellungsbeauftragten von Leibniz-Instituten oder anderer Forschungseinrichtungen teil.

Ziel:

Zur Wahrnehmung der Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte werden bei einer Vollzeitanzstellung Aufgaben in angemessenem Umfang abgegeben, oder eine Teilzeitstelle aufgestockt.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird für eine notwendige personelle und sachliche Ausstattung ein eigener Kostenträger zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus wird ein Gleichstellungsteam gebildet, welches die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützen sollen.

Diesem Team gehören Vertreter der einzelnen Interessengruppen des ZALF, der Personalabteilung und des Betriebsrats an, die gemeinsam gleichstellungsrelevante Maßnahmen und Projekte initiieren. Dadurch soll Chancengleichheit für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert und Vielfalt gefördert werden, Das Team wird in seiner Arbeit vom administrativen Direktor des ZALF unterstützt. Die Mitglieder des Teams werden vom Vorstand berufen. Im Jahr 2022 findet ein Auftaktworkshop zur Konstituierung des Teams und zur Definition der Arbeitsschwerpunkte statt. Das Team trifft sich nach Bedarf, aber mindestens zweimal pro Jahr. Es überwacht die Zielerreichung und macht Vorschläge zum Gleichstellungsplan.

3. Personal und Personalauswahlverfahren

Das ZALF strebt beginnend mit der Personalgewinnung, bei der Personalerhaltung und Personalentwicklung, Qualifizierung, sowie bei Aus-, Fort- und Weiterbildung eine gesamtheitliche Förderung von Frauen und eine Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen an.

3.1 Beschäftigtenstruktur zum 1.1. 2022

Am ZALF waren per 01. 01. 2022 insgesamt 229 Frauen und 200 Männer beschäftigt. Das entspricht einem Frauen- Anteil von 54,52 Prozent. Beim wissenschaftlichen Personal lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 56,35 Prozent. Eine detaillierte Übersicht zum Frauenanteil in den einzelnen Karrierestufen ist als Anlage 1 beigefügt.

Zur weiteren Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat das ZALF bis 2024 folgende Zielwerte im Rahmen des Kaskadenmodells für wissenschaftliche Leitungspositionen formuliert:

Karrierestufe	% Besetzung mit Frauen (mindestens, Kaskadenmodell)
Bereichsleitungen	40
Arbeitsgruppenleitungen	43
Nachwuchsgruppenleitungen	50

3.2. Personalgewinnung und Karriereplanung

3.2.1 Personalgewinnung

Im ZALF wird eine mit dem Logo des Audits „Beruf und Familie“ versehene einheitliche Vorlage für Stellenausschreibungen genutzt, die ausdrücklich darauf hinweist, dass Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Für jede ausgeschriebene Stelle sind Bewerbungsgespräche durchzuführen. Basierend auf den eingegangenen Bewerbungen sind mindestens genauso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn es die Anzahl an qualifizierten Bewerberinnen zulässt, mindestens aber proportional zum Anteil der eingegangenen Bewerbungen.

Über geplante Bewerbungsgespräche ist die Gleichstellungsbeauftragte zu unterrichten. Sie entscheidet über ihre Teilnahme am Bewerbungsgespräch bzw. beauftragt eine am Bewerbungsgespräch beteiligte Person, die Interessen der Gleichstellung wahrzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann gemäß der AVGlei von ihrem Einspruchsrecht Gebrauch machen.

Ziel:

Zukünftig ist stärker darauf zu achten, dass ausgeschriebene Stellen in jeder Karrierestufe mindestens zu dem in der direkt darunter liegenden Karrierestufe vorliegenden Prozentsatz mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Dazu ist das Vorgehen beim Bewerbungsverfahren wie oben beschrieben konsequenter umzusetzen. Ist eine entsprechende Auswahl und Besetzung aufgrund äußerer Umstände nicht möglich (z.B. keine geeigneten Bewerberinnen trotz intensiver Suche) ist dies aktenkundig zu notieren.

Das ZALF bemüht sich intensiv, auf allen Ebenen ohne Geschlechterparität mindestens 50% Frauen einzustellen, um die Entwicklung zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu fördern. Der Vorstand und die Leitungen der Struktureinheiten entwickeln gemeinsam mit dem Gleichstellungsteam geeignete Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen auf jeder Karrierestufe.

Das ZALF führt 2022 ein Bewerbermanagementsystem ein, welches die Prozesse von Bewerbungsverfahren standardisiert, transparent gestaltet und eine frühzeitige vollumfängliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher stellt sowie ein Monitoring der oben genannten Vorgaben ermöglicht.

Das ZALF setzt sich künftig stärker für die Gleichstellung aller Mitarbeitenden ein und prüft die Aufnahme des folgenden Passus in seine Stellenausschreibungen: Das ZALF fördert die Gleichstellung aller Mitarbeitenden und begrüßt Bewerbungen unabhängig von ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht und sexueller Identität.

Im Rahmen der Tenure Track Verfahren (siehe auch 4.1.2) am ZALF und bei gemeinsamen Berufungsverfahren mit Hochschulen sind durch das Direktorat bzw. die Bereiche, die den

entsprechenden Bedarf an fachlicher Expertise haben, geeignete Kandidatinnen gezielt über entsprechende Netzwerke zu informieren und anzusprechen.

Dazu gehören:

- *Direkte Anfrage bei Wissenschaftlerinnen*
- *Verteilung über das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten*
- *gezielte Recherche über vorhandene Netzwerke (z.B. AcademiaNet; <http://www.gesis.org/cews>),*

3.2.2 Karriereplanung

Nachwuchsförderung

Als Leibniz-Institut nimmt das ZALF seine Verantwortung für Ausbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses aktiv wahr. Zur gezielten Förderung von Promovierenden und Postdocs hat das ZALF ein Portfolio von Fördermaßnahmen entwickelt:

- ein ZALF-eigenes Tenure Track Verfahren
- Betriebsvereinbarung zur Förderung von Promovierenden und Postdocs
- Individuelle Promovierendenvereinbarungen mit Benennung eines Betreuungsteams
- finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie Mentoring-Programmen für Postdocs
- ein strukturiertes Programm für Promovierende mit u.a. Promovierenden-Kolloquien, in-house oder externen Weiterbildungen
- Möglichkeit einer Anschlussfinanzierung für Promovierende von bis zu 6 Monaten z.B. nach Auslaufen ihres Projektes, um die Promotion abzuschließen
- Finanzielle Unterstützung von Postdocs für die Beantragung von Projekten zur Finanzierung ihrer eigenen Stelle

Die Promovierenden und Postdocs haben eine Interessenvertretung am ZALF, die sie im wissenschaftlichen Alltag unterstützt und ihre Interessen, auch im Sinne der Gleichstellung, in internen Gremien vertritt.

Ziel:

Familienbedingte Unterbrechungen und Verpflichtungen (u.a. Anrechnung von Betreuungszeiten, Schwangerschaft oder Betreuung Neugeborener) werden zukünftig bei der Leistungsbewertung im Zusammenhang mit der Rekrutierung neuer Mitarbeitender wie auch bei der Vergabe der ZALF-internen Anschlussfinanzierung oder Projektvergabe mindestens entsprechend der Vorgaben des WissZeitVGs berücksichtigt werden. Gerade in der frühen Phase der Karriereentwicklung ist es oft schwierig, eine gute Balance zwischen Beruf und Familie zu erreichen. Eine entsprechende Richtlinie/Handlungsempfehlung wird im Gleichstellungsteam gemeinsam mit der Beauftragten für Nachwuchsförderung erarbeitet und dem Vorstand im zweiten Halbjahr 2023 zur Entscheidung vorgelegt.

Tenure Track Verfahren

Seit 2018 hat das ZALF mit dem Tenure Track System ein wettbewerbliches Verfahren zur Entwicklung transparenter Karrierewege in der Wissenschaft eingeführt.

Als ein zentraler Bestandteil der ZALF Personalstrategie definiert das ZALF darin Wege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine langfristige Karriereperspektive am ZALF. Durch die Rekrutierung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu den Forschungs- und Exzellenzziele des ZALF beitragen, ist das ZALF Tenure System ein wesentlicher Bestandteil des wissenschaftlichen Qualitätsmanagements. Das Tenure Track System soll auch bewusst zur Erfüllung der Gleichstellungsstandards genutzt werden. Dazu trägt bei, dass die Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in den Auswahlkommissionen ist und den Bewerberprozess von Anfang an begleitet. Bisher sind 9 Stellen vergeben, von denen 5 mit Frauen besetzt sind.

Ziel:

Die Auswahlkommissionen sollen auch bei der Beurteilung von Personen im Tenure Track System oder sonstigen kompetitiven Auswahlverfahren familienbedingte Unterbrechungen und Verpflichtungen bei der Leistungsbewertung an Hand der oben zu entwickelnden Richtlinie berücksichtigen.

Das ZALF stellt sich zum Ziel, eine Zusammenarbeit mit den Dual Career Netzwerken in der Region (z.B. in Berlin oder Cottbus) zu prüfen, um so hochqualifizierte Paare gezielt bei der gemeinsamen Karriereplanung wie auch bei der Suche nach geeigneten beruflichen Anschlussmöglichkeiten (im wissenschaftlichen oder auch nichtwissenschaftlichen Bereich) unterstützen zu können. Die Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Nachwuchsförderung nehmen dafür Kontakt zu den regionalen Netzwerken auf.

Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Das Leibniz Mentoring Programm bietet exzellenten promovierten Forscherinnen auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur die beste Unterstützung. Es versetzt die Wissenschaftlerinnen in die Lage, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke auszubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen. Das ZALF motiviert und berät jährlich qualifizierte junge Wissenschaftlerinnen bei der Bewerbung für das Programm und unterstützt aktiv ihre Teilnahme.

Ziel:

Das ZALF wird weitere Mentoring-Programme, wie z.B. "Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten" der Universitäten Cottbus, Frankfurt (Oder) und Potsdam stärker bewerben, geeignete Kandidatinnen auf diese Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung gezielt aufmerksam machen und sie dabei unterstützen.

4. Frauen in Führungspositionen

4.1 Struktur der leitenden und aufsichtführenden Organe

Geschäftsführendes Organ ist der Vorstand des ZALF. Als wissenschaftlicher Direktor ist seit 2016 Herr Prof. Frank Ewert berufen. Nach dem Ausscheiden von Frau Rosenberg ist seit diesem Jahr die Stelle des administrativen Direktors mit dem Martin Jank besetzt.

Dem Wissenschaftlichen Beirat, als beratendes Gremium, gehören derzeit 3 weibliche und 7 männliche Wissenschaftler*innen an.

Ziel:

Bei Neubesetzungen des Vorstandes und der Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirates soll auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter hingewirkt werden.

4.2. Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung der Programmbereiche und Arbeitsgruppen sowie bei Entscheidungsprozessen

Führung der Programmbereiche (Führungsebene 2)

Neun Co-Leiterstellen der Programmbereiche und der Forschungsplattform sind mit gemeinsamen Professuren besetzt. Aktuell sind zwei der neun Co-Leiterstellen mit Frauen besetzt. In den nächsten vier Jahren scheidet zwei der Programmbereichsleiter altersbedingt aus.

Ziel:

Die Neubesetzung der Programmbereichsleiterstellen eröffnet die Möglichkeit den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene gezielt weiter zu erhöhen. Dazu sind entsprechende Maßnahmen (siehe auch 3.2.1) zu nutzen.

Arbeitsgruppenleitungen (Führungsebene 3)

Von 20 AG Leitungen sind aktuell 7 Stellen mit Frauen besetzt. Auch hier bietet das altersbedingte Ausscheiden von Arbeitsgruppenleitern die Möglichkeit diese Stellen mit Frauen zu besetzen.

Ziel:

Um den Anteil von Frauen als AG-Leiterinnen zu erhöhen, werden Frauen gezielt unterstützt, sich auf Ausschreibungen für Nachwuchsgruppen und Tenure Track Stellen zu bewerben. Besonderes Augenmerk richtet das ZALF auch auf die Qualifizierung und Förderung interner Kandidatinnen, um im Wettbewerb mit exzellenten externen Kandidatinnen und Kandidaten konkurrenzfähig zu sein. Durch gezielte Personalentwicklung wie Führungskräftebildungen, Coachings und ein flexibles eigenes Weiterbildungsbudget werden insbesondere Tenure Track Kandidatinnen für Führungspositionen (AG Leitungen) vorbereitet.

5. Work-life Balance

5.1 Zertifikat Beruf und Familie

Das ZALF steht zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Bereits seit 2011 ist das ZALF als Arbeitgeber Träger des Zertifikats Beruf und Familie und befindet sich derzeit im Dialogverfahren.

Das ZALF stellt für die Maßnahmen zur Beruf, Familie und Pflege ein jährliches Budget von 30T€ zur Verfügung.

Ziel:

Es soll geprüft werden, ob die in der Betriebsvereinbarung zum „betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement (BEM)“ vereinbarten Maßnahmen auch beim Wiedereinstieg nach Familienauszeiten angewendet werden können. Betriebsrat, Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragte prüfen dies und informieren den Vorstand über das Ergebnis.

Zur Verbesserung der Information über die Angebote von Beruf und Familie soll in regelmäßigen Abständen in der Mitarbeitendenvollversammlung berichtet, ein zweisprachiger Flyer erarbeitet und neue Mitarbeiterinnen während des Onboardingprozesses gezielt auf die Angebote hingewiesen werden.

5.2 Vereinbarkeit als Führungsaufgabe

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist fester Bestandteil, der auf der Basis der Betriebsvereinbarung „Über die Einführung und Durchführung von strukturierten Mitarbeitergesprächen“ durchzuführenden jährlichen Mitarbeitergespräche. Orientierung bietet ein Gesprächsleitfaden, in den spezielle Fragen zur familiären Situation integriert sind.

Ziel:

Um die Personalstrategie und -führung des ZALF weiter auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege auszurichten, soll das Thema bei der Überarbeitung der Führungsleitlinien des ZALF im Jahr 2022 in diesen verankert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben erhalten gezielte Qualifizierungen zu einer auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichteten Personalstrategie und -führung, zur flexiblen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, zur Kommunikation und Information von vereinbarkeitsrelevanten Themen.

5.3 Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten

Wesentlicher Baustein der familien- und lebensphasenbewusst orientierten Personalpolitik ist das im Jahr 2017 auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung etablierte Mobile Arbeiten mit 40% der monatlichen Arbeitszeit. Bei Vorliegen familiärer Gründe, wie Kinderbetreuung und Pflege, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Leitung ihrer Struktureinheit eine Individualvereinbarung abschließen, die darüber hinausgeht.

5.4 EAP Hotline

Neben einer externen Beratung mit Gesundheits- und Familienservice für alle Mitarbeitenden und ihre Familien bietet das ZALF seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und zur Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankungen (siehe Punkt 5.1 Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BEM)).

Ziel:

Die Angebote der EAP Hotline sind im Haus stärker zu bewerben und durch einen Vertrag mit einem Familienservice ist eine zusätzliche Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Organisation von Pflege und Kinderbetreuung abzusichern.

Der Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist im Jahr 2022 in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse zu prüfen. Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat nutzen ihre Vorerfahrungen und stellen den Kontakt zu den Krankenkassen zur Erarbeitung eines Konzeptes her.

5.5 Unterstützung bei Betreuungsengpässen und Wohnungssuche

Das ZALF ermöglicht Mitarbeitenden bei Engpässen in der Betreuung ihre Kinder mit ins ZALF zu bringen. Da sich auf dem weitläufigen Campus des ZALF die Einrichtung eines Eltern-Kind Zimmers bisher als nicht bedarfsgerecht erwiesen hat, können bei Bedarf die Arbeitszimmer der jeweiligen Mitarbeitenden kindgerecht eingerichtet werden. Ansprechpartnerin ist die Gleichstellungsbeauftragte, die gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des Facility Management für die Umsetzung sorgt.

Mit dem Wissenschaftlichen Begegnungszentrum bietet das ZALF neu ankommenden Mitarbeitenden und ihren Familien Unterkunft für die ersten 6 Monate und Unterstützung bei der weiteren Wohnungssuche.

Ziel:

Bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitsräumen ist die Einrichtung von einzelnen Büros zu prüfen, die zur Betreuung von Kindern geeignet sind.

Kolleginnen und Kollegen mit besonderen familiären Umständen sollen nach Möglichkeit bei der Vergabe von Apartments im Begegnungszentrum besonders berücksichtigt werden und gegebenenfalls eine Verlängerung ihrer Wohndauer erhalten. Ist dies nicht möglich, kann die Leiterin des WBZ bei der Kontaktaufnahme mit den regionalen Studentenhilfswerken unterstützen.

5.6 Familienfreundliche Veranstaltungsplanung

Interne Versammlungen und Veranstaltungen werden familienfreundlich in der Regel innerhalb der Funktionsarbeitszeit und nach Möglichkeit außerhalb von Ferienzeiten organisiert.

Zur Unterstützung der Organisatorinnen und Organisatoren von Veranstaltungen wurde eine Checkliste für familienfreundliche Veranstaltungen erarbeitet, die auf der Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht. Ganz- oder mehrtägige Veranstaltungen werden frühzeitig angekündigt, damit die Betreuung Angehöriger organisiert werden kann.

Ziel:

Zukünftig soll verstärkt die Teilnahme per Video ermöglicht werden, damit auch Mitarbeitende im Mobilen Arbeiten oder mit Betreuungsaufgaben bei Interesse an Veranstaltungen teilnehmen können.

6. Integration der Geschlechterdimension in die Forschung

Der Integration der Geschlechterdimension ist bei transdisziplinären Themen in der Agrarlandschaftsforschung mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Zum einen ist der Genderaspekt bei partizipativen Prozessen und transdisziplinären Forschungsmethoden stärker zu berücksichtigen, z.B. bei der Auswahl der Akteure (stakeholder) für die Zusammenarbeit, zum anderen sind die Rolle von Frauen bei Entscheidungsprozessen, ihre Erwartungen und Präferenzen bezüglich der Agrarproduktion und Ökosystemleistungen oder deren gesellschaftliche Wirkungen stärker in den Fokus zu nehmen.

Ziel:

In Zusammenarbeit des Gleichstellungsteams und des Strategischen Wissensmanagements (SWM) mit sozialwissenschaftlich arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern soll das Thema Geschlechterdimension in der Forschung im Jahr 2022 in einem Workshop diskutiert werden. SWM wird beim Screening von Förderprogrammen verstärkt auf die Problematik aufmerksam machen.

7. Maßnahmen gegen Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, einschließlich sexueller Belästigung

Ziel ist ein klares Statement des ZALF als Organisation und ein verbindliches Vorgehen gegen jedwede Diskriminierungen zu etablieren. Alle Beschäftigten, insbesondere aber Führungskräfte, müssen dafür sensibilisiert werden, um präventiv handeln zu können.

7.1 Interkulturelle Kompetenz

Das ZALF ist eine international agierende Forschungseinrichtung und beschäftigt Mitarbeitende aus vielen Ländern. Neben Fach- und Sprachkompetenz ist es dem ZALF wichtig, in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern und Kulturkreisen sensibel zu agieren.

Ziel:

Das Gleichstellungsteam wird zur Stärkung bzw. Erweiterung der interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeitenden einen Maßnahmenkatalog entwickeln.

7.2 Geschlechtergerechte Sprache

Sprache ist unser wichtigster Kommunikationskanal. Sprache ist flexibel, anpassungsfähig und verändert sich ständig, wie sich auch Gesellschaften und Kulturen verändern, wenn auch deutlich langsamer. Sprache ist aber auch ein Instrument der Machtausübung und des Ausschlusses, sie spiegelt unser Denken und Bewusstsein wider. Eine Sprache, die das ZALF als öffentlich geförderte Einrichtung schreibt und spricht, muss eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein. Seit über 20 Jahren ist ein Wandel des Sprachgebrauchs bei Personenbezeichnungen zu konstatieren: Maskuline Personenbezeichnungen als Oberbegriff für Frauen und Männer werden kritisiert. Das „Mitmeinen“ von Frauen führt zu Benachteiligungen, wie wissenschaftliche Studien zeigen. Vor dem Hintergrund, dass Sprache Realität maßgeblich mitprägt und Wahrnehmung entscheidend beeinflusst, ist geschlechtergerechtes Formulieren ein wichtiges Element gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Das ZALF verpflichtet sich als Mitglied der Leibniz Gemeinschaft zur Umsetzung dieses Auftrags und hat in einer Leitlinie die Grundsätze des geschlechtergerechten Formulierens am ZALF festgehalten.

https://zalf-intranet.zalf.de/zal-dir/pre/DokumenteOeffentlich/Leitlinien/ZALF_Leitlinie_Geschlechtergerechte_Sprache.pdf

Ziel:

Die Gleichstellungsbeauftragte und Presseabteilung wirken darauf hin, dass die in der Leitlinie formulierten Grundsätze durch Information und Kommunikation noch stärker im Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen verankert und im internen und externen Sprachgebrauch beachtet werden.

7.3 Maßnahmen gegen gender- und geschlechtsspezifische Diskriminierung und Belästigungen

Diskriminierung jeglicher Art, explizit auch gender- oder geschlechtsspezifische Diskriminierung wird am ZALF nicht geduldet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich bisher bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und Diskriminierungsverdachten auf Grund ihrer ethnischen, kulturellen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht und sexueller Identität an die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin und den Betriebsrat wenden.

Ziel:

Das ZALF richtet entsprechend §13 AGG eine Beschwerdestelle ein. Mitarbeitende, die sich auf Grund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen, haben hier die

Möglichkeit eine Beschwerde vorzubringen. Die Beschwerdestelle hat die Aufgabe die Beschwerde entgegen zu nehmen, umfassend zu prüfen und der Beschwerde führenden Person das Ergebnis mitzuteilen. Sollte sich die Beschwerde als berechtigt erweisen, informiert sie den Arbeitgeber, durch den schnellstmöglich Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssen.

7.4 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Am ZALF wird sexuelle Belästigung nicht geduldet. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden und Ansprechpersonen kennen. Tätern und Täterinnen sollen klare Grenzen aufgezeigt und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Ziel:

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Vorstand erarbeiten eine Richtlinie gegen sexuelle Belästigung. Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, Beschäftigte und Führungskräfte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können, sowie Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung zu schaffen, die eine schnelle, faire, nachvollziehbare und wirksame Reaktion jedes einzelnen Belästigungsfalls ermöglicht.

Die Richtlinie soll helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen.

7.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Das ZALF wendet sich gegen jede Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung und unterstützt die Vereinbarkeit von Religionszugehörigkeit und Beschäftigung im betrieblichen Alltag auf der Grundlage unserer demokratischen Verfassung.

Ziel:

Das Gleichstellungsteam wird sich mit dem Thema Religionsausübung am Arbeitsplatz auseinandersetzen und gegebenenfalls einen Maßnahmenkatalog entwickeln, der Fragen wie besondere Urlaubswünsche, Gebetspausen oder Arbeitszeitregelungen im Zusammenhang mit der Religionsausübung aufgreifen soll.

8. Berichtspflicht und Evaluation

Der Gleichstellungsplan wird für einen Zeitraum von 3 Jahren erarbeitet. Die Umsetzung wird durch das Gleichstellungsteam überprüft. In regelmäßigen Abständen (2 x jährlich) bespricht die Gleichstellungsbeauftragte die Umsetzung und den Stand der Zielerreichung mit dem Vorstand um gegebenenfalls Maßnahmen zur Anpassung abzuleiten. Ein Zwischenbericht ist Mitte 2023 geplant.

Müncheberg, den

gez. Prof. Dr. Frank Ewert
Wissenschaftlicher Direktor

gez. Martin Jank
Administrativer Direktor

Anhang 1. Frauenanteil in den wissenschaftlichen Statusgruppen am ZALF

(Quelle: ZALF Personal DB; Stand 01.01. 2022)

Statusgruppe	Personen	davon Frauen	% Frauen
Promovierende			
Gesamt	98	60	61,22
am ZALF angestellt	71	44	61,97
extern angestellt	27	16	59,26
Postdocs			
Gesamt	52	27	51,92
am ZALF angestellt	52	27	51,92
extern angestellt	0	0	
Nachwuchsgruppenleitungen			
Gesamt	2	2	100,00
unbefristet, HH finanziert	1	1	100,00
befristet, DM finanziert	1	1	100,00
Arbeitsgruppenleitungen			
Gesamt	20	7	35,00
unbefristet, HH finanziert	17	7	41,18
befristet, HH finanziert	3	0	0,00
befristet, DM finanziert	0	0	0,00
Programmbereichsleitungen			
Gesamt	9	4	44,44

Anhang 2. Gesetzliche und innerbetriebliche Grundlagen

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft / [Download](#)
- Leibniz-Gleichstellungsstandards / [Download](#)
- Leitfaden zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft / [Download](#)
- Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung (AV-Glei vom 27. Oktober 2008, geändert durch Beschluss der GWK am 22. April 2016. Die AV-Glei ist Bestandteil des jährlichen Zuwendungsbescheides für das IfL)
- Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, der Arbeitszeiterfassung und der Führung von Arbeitszeitkonten vom 03.07.2009
- Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Betriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung von strukturierten Mitarbeitergesprächen vom 04.02.2015
- Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten vom 01.04.2017