



**Gleichstellungsplan des
Niedersächsischen Instituts für
historische Küstenforschung
Viktoriastraße 26/28, 26382 Wilhelmshaven**

Zeitraum: 2024 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	4
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur	4
2.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen	4
2.2. Feststellung der Unterrepräsentanz	5
2.2.1. Aus Haushaltsmitteln beschäftigtes Personal	5
2.2.2. Gesamtpersonal (inkl. drittmittelfinanzierte Beschäftigte)	5
2.3. Analyse und Ursachenforschung	5
3. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung	5
3.1. Feststellung, wie viele Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werden	5
3.2. Analyse	6
4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	6
4.1. Ausgleich von Unterrepräsentanz	6
4.2. Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	6
4.3. Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	6
4.4. Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	6
5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	7
5.1. Arbeitszeit	7
5.2. Arbeitsorganisation	7
5.3. Arbeitsort	7
5.4. Informations- und Kommunikationspolitik	7
5.5. Führungskompetenz	7
5.6. Personalentwicklung	8
5.7. Service für Familien	8
6. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten	8
7. Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	8
8. Information, Involvierung und Gremienmitarbeit	9

Vorbemerkungen

Das vorliegende Dokument entstand in Zusammenarbeit zwischen der Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten (GB).

Es versteht sich als Leitfaden für die praktische Umsetzung der gleichstellungsorientierten und familienbewussten Institutspolitik am Niedersächsischen Institut für historische Küstenforschung (NIhK) sowohl hinsichtlich konkreter Maßnahmen (Gleichstellungsplan des NIhK) als auch hinsichtlich der Funktion der GB.

Zugleich trägt es den Charakter einer Willensbekundung der Leitung beziehungsweise von Zielvereinbarungen zur aktiven Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit am Institut.

Der Leitfaden wird allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

1. Präambel

Das NIhK hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer weiterhin in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt zu berücksichtigen und Diskriminierung zu verhindern. Als Grundlage hierfür dienen die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Da das NIhK nur über 21 unbefristet zu besetzende Stellen (17,28 Vollzeitäquivalente) verfügt, sind Veränderungen des Geschlechterverhältnisses nur mittel- bis langfristig möglich. Da die Zahl der am Stichtag (01.11.2023) beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 50 liegt, ist das NIhK gemäß § 15 NGG nicht verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Der hier von der GB in Kooperation mit der Institutsleitung vorgelegte Gleichstellungsplan (gemäß 4. Teil Abschnitt 1 des NGG) soll dazu beitragen, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter auf allen Karriereestufen im Wissenschaftsbetrieb und wissenschaftsunterstützenden Bereich fördert. Darüber hinaus soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden. Ausgehend von der Ist-Situation werden wesentliche Handlungsziele und Maßnahmen festgelegt.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur erfolgt kontinuierlich durch die Personalverwaltung des NIhK. Die GB wird regelmäßig über Veränderungen der Beschäftigungsstruktur informiert und hat das Recht, jederzeit aktuelle Informationen zum Geschlechterverhältnis innerhalb der Belegschaft einzufordern.

2.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Entgeltgruppe	Position	weiblich	männlich	gesamt
A16	Institutsleitung	0	2	2
A13	Leitung (Sachgebiet)	1	1	2
E13	Leitung (Sachgebiet)	3	3	6
	Wissenschaftler*in	6	5	11
E11	Verwaltungsleitung	1	0	1
E9b	Hochqualifiziertes technisches Personal	2	2	4
E9a	Technisches Personal	3	1	4
E8	Verwaltung	1	0	1
E6	Zentrale Organisation und Dienste	2	0	2
E5	Zentrale Organisation und Dienste	0	1	1
	Gesamt	19	15	34

Tabelle 1

Die Situation der in der Wissenschaft sehr häufig auftretenden vertikalen Segregation hat sich am Institut positiv entwickelt. Es ist zwar vor allem auf Ebene der Direktoren noch erkennbar, dass die weibliche Abdeckung geringer ist, jedoch weist das Institut vor allem auf Ebene der Leitungspositionen eine sehr ausgeglichene Situation auf (Tabelle 1).

2.2. Feststellung der Unterrepräsentanz

2.2.1. Aus Haushaltsmitteln beschäftigtes Personal

Der haushaltsfinanzierte Stellenplan des Instituts weist 21 Stellen (17,28 Vollzeitäquivalente, VZÄ = Rechnungseinheit, entspricht einer vollen Stelle) aus, wovon 11 Stellen (8,25 VZÄ) für wissenschaftliches Personal (inkl. Direktion) und 9 Stellen (9 VZÄ) für wissenschaftsunterstützendes Personal vorgesehen sind.

2.2.2. Gesamtpersonal (inkl. drittmittelfinanzierte Beschäftigte)

Insgesamt sind am NIhK 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (Stichtag: 01.11.2023).

Hiervon arbeiten 4 Frauen und 8 Männer in Vollzeit. In Teilzeit befinden sich 15 Frauen (8,47 VZÄ) und 7 Männer (4,25 VZÄ).

2.3. Analyse und Ursachenforschung

Im Bereich des aus Haushaltsmitteln beschäftigten Personals befinden sich 2 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter in Teilzeit aus familiären Gründen. 2 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter wurden für die Vertretung eingestellt.

1 Mitarbeiterin und 1 Mitarbeiter befinden sich auf eigenen Wunsch in Teilzeit.

1 Mitarbeiterin wurde für die Vertretung eingestellt.

3 Mitarbeiterinnen befinden sich auf einer halben Planstelle (1,5 VZÄ).

Im drittmittelfinanzierten Bereich befinden sich 6 Mitarbeiterinnen (4,37 VZÄ) und 5 Mitarbeiter (3,2 VZÄ) nach der jeweiligen Projektkonzeption (bzw. der verfügbaren Mittel) in Teilzeit.

3. Bestandsaufnahme freierwerdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung

3.1. Feststellung, wie viele Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werden

Im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans wird voraussichtlich eine Planstelle (1 VZÄ) frei.

3.2. Analyse

Weitere freiwerdenden Stellen sind im Geltungszeitraum zurzeit nicht bekannt.

4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

4.1. Ausgleich von Unterrepräsentanz

Das NIhK strebt an, den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts kontinuierlich zu steigern, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Teilen der Belegschaft erreicht ist.

4.2. Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Für jede ausgeschriebene Stelle sind grundsätzlich 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 GB zu unterrichten. Sie entscheidet über ihre Teilnahme am Bewerbungsgespräch. Die GB kann von ihrem Einspruchsrecht Gebrauch machen.

4.3. Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die GB 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 GB 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. Sie ist berechtigt an allen Gremiensitzungen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen und hat unmittelbare Berichtspflicht gegenüber der Leitung der Einrichtung.

4.4. Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.4.1 Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Der GB wird Gelegenheit zur Fortbildung sowie zur Teilnahme an Tagungen, Treffen und Workshops gegeben. Ferner nimmt sie an Vernetzungstreffen mit anderen GB von Dienststellen im Geschäftsbereich des MWK teil. Die dafür benötigten Mittel werden aus dem Haushalt des NIhK zur Verfügung gestellt.

4.4.2 Fortbildung der Mitarbeitenden des unterrepräsentierten Geschlechts

Den Mitarbeitenden des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts wird Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Fortbildungen, Tagungen, Treffen und Workshops mit dem Ziel gegeben, ihre Qualifikationen zu verbessern und damit ihre Möglichkeiten zur Wahrnehmung höherwertiger Stellen zu verbessern.

5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

5.1. Arbeitszeit

Das NIhK strebt an, optimale Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs und Familienarbeit für seine Belegschaft zu schaffen und ihnen zugleich ein harmonisches Gleichgewicht aus Berufs- und Privatleben im Sinne einer Work-Life-Balance und damit einen Ausgleich aus beruflichen Verpflichtungen, privaten Angelegenheiten und Regenerationsphasen zu ermöglichen.

Das NIhK bietet Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu erleichtern. So besteht die Möglichkeit von montags bis freitags die Arbeitszeit frei zwischen 6 und 20 Uhr bei einer Kernzeit zwischen 10-12 Uhr zu wählen.

5.2. Arbeitsorganisation

Bei der Festlegung von Besprechungen etc. im Innendienst wird konsequent auf die Verfügbarkeit aller Beteiligter Rücksicht genommen. Im Außendienst werden feste Arbeitszeiten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt, so dass Planungssicherheit besteht.

5.3. Arbeitsort

Es gibt grundsätzlich die Möglichkeit für das Personal, bis zu 30% der Arbeitszeit im mobilen Arbeiten zu verbringen, sofern der jeweilige Arbeitsplatz dies ermöglicht.

5.4. Informations- und Kommunikationspolitik

Der Gleichstellungsplan wird auf der Internetseite des Instituts veröffentlicht und ist damit allgemein zugänglich. Darüber hinaus ist die GB täglich im Institut ansprechbar. Sie hat jederzeit direkten Zugang zur Leitung der Verwaltung und des Instituts.

5.5. Führungskompetenz

Da das weibliche Geschlecht in der Führung des NIhK unterrepräsentiert ist, unterstützt das NIhK exzellente promovierte Forscherinnen auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur. Soweit möglich, versetzt es die Wissenschaftlerinnen in die Lage, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke auszubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen.

5.6. Personalentwicklung

Da das Institut nur über einen geringen Stellenpool für unbefristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt, sind die Möglichkeiten einer gezielten Personalentwicklung zum Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen begrenzt. Das NIhK weist in seinen Stellenausschreibungen konsequent auf ggf. bestehende geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen hin und berücksichtigt diese gemäß den Regelungen des NGG bei der Stellenbesetzung.

5.7. Service für Familien

Das NIhK strebt an, die Vereinbarung von Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer durch flexible Arbeitszeitgestaltung zu erleichtern. Persönliche Umstände, die die Beschäftigten und deren Partner betreffen, werden soweit möglich berücksichtigt.

Während längerer Abwesenheiten von Mitarbeitenden vom Arbeitsplatz, z.B. durch Eltern- oder Pflegezeiten bzw. Krankheiten wird das NIhK den Kontakt zu ihnen aufrechterhalten und die Betroffenen ggf. über in der jeweiligen Situation hilfreiche Vorträge, Informationsveranstaltungen und andere Events informieren. Darüber hinaus wird das NIhK die Betroffenen beim Wiedereinstieg unterstützen.

6. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten

Als historisch ausgerichtetes Institut ist es am NIhK vorgesehen, sich verstärkt in der Erforschung geschlechtsspezifischer Differenzierung ur- und frühgeschichtlicher, bzw. mittelalterlicher Gesellschaften zu engagieren. Dazu kommt der Gräberfeldanalyse eine zentrale Rolle zu. Deshalb wurde 2023 ein neues Sachgebiet zum Thema „Textilarchäologie und Gräberfeldanalyse“ eingerichtet, das es – soweit möglich – zukünftig personell zu stärken und auszubauen gilt.

7. Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Am NIhK wird geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung nicht geduldet. Betroffene werden zur Beschwerde ermutigt. Ansprechpartnerin ist die Gleichstellungsbeauftragte. Tätern und Täterinnen sollen klare Grenzen aufgezeigt und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

8. Information, Involvierung und Gremienmitarbeit

Es herrscht ein regelmäßiger Austausch zwischen der Institutsleitung, der Verwaltungsleitung, dem Personalrat und der GB. Die GB ist ständiger Gast in den Arbeitgebergesprächen und wird auch in die Gestaltung von Stellenausschreibungen mit einbezogen.

Wilhelmshaven, den 18.12.2023

Für das Niedersächsische Institut für historische Küstenforschung:

gez. Prof. Dr. Felix Bittmann

(Prof. Dr. Felix Bittmann)

gez. Prof. Dr. Hauke Jöns

(Prof. Dr. Hauke Jöns)

Gleichstellungsbeauftragte:

gez. Juliane Hojenski

(Juliane Hojenski)