

GENDER EQUALITY PLAN

VIelfALT UND WERTSCHÄTZUNG

Als weltweit größte Bibliothek für Technik und Naturwissenschaften und als eine der größten Infrastruktureinrichtungen in Deutschland und Europa sind wir uns unserer Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und Nutzenden sehr bewusst.

Wir möchten einen relevanten Beitrag auf dem Weg zur Weiterentwicklung einer modernen, demokratischen Gesellschaft leisten, die auf Information und Wissen, Innovation und Kreativität basiert. Dies geht nur gemeinsam mit unseren rund 600 Beschäftigten aus über 30 Nationen. Die vorhandene Vielfalt ist ein Geschenk, welches wir dankbar annehmen und anerkennen, fördern und nutzen wollen.

Geprägt durch den digitalen und gesellschaftlichen Wandel, stellen wir unsere Einrichtung zukunftsfähig auf und sorgen für möglichst optimale Arbeitsbedingungen, in denen Chancenvielfalt, Gleichstellung und Diversity zentrale Rollen spielen.



Prof. Dr. Sören Auer – Direktor der TIB



Michaela Ohlhoff – Gleichstellungsbeauftragte der TIB

PROFIL

Die TIB versorgt als Deutsche Zentrale Fachbibliothek für Technik und Naturwissenschaften die Forschung und Wissenschaft, Industrie und Wirtschaft mit Literatur, Information und Infrastruktur. Ihre Aufgabe ist es, das verzeichnete Wissen für die Zukunft zu erhalten und aktuelle Informationen unabhängig von Ort und Zeit bereitzustellen. Die Bibliothek engagiert sich für Openness, den offenen Zugang zu Informationen, Publikationen und wissenschaftlichen Daten: Sie arbeitet daran, Information und Wissen einfacher zugänglich, transparenter und besser nachnutzbar zu machen. Sie besitzt einen weltweit einmaligen Bestand aus Technik und Naturwissenschaften, darunter auch Wissensobjekte wie audiovisuelle Medien und Forschungsdaten. In ihrer Funktion als Universitätsbibliothek sichert sie die Informationsversorgung der Leibniz Universität Hannover, einer der führenden Technischen Universitäten in Deutschland.

Als Informationszentrum für die Digitalisierung von Wissenschaft und Technik betreibt die TIB angewandte Forschung und Entwicklung, um neue Dienstleistungen zu generieren und bestehende zu verbessern. Die Schwerpunkte liegen dabei auf Data Science & Digital Libraries, Scientific Data Management, nicht-textuellen Materialien, Open Knowledge, Open Science und Visual Analytics. Für ihre Fach- und Forschungscommunities stellt die TIB unter www.tib.eu wissenschaftliche Inhalte und digitale Dienste bereit und unterstützt Forschende damit in verschiedenen Phasen des wissenschaftlichen Arbeitens.

Die TIB ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft, welche 97 eigenständige Forschungseinrichtungen verbindet. Leibniz-Institute widmen sich gesellschaftlich, ökonomisch und ökologisch relevanten Fragen, betreiben erkenntnis- und anwendungsorientierte Forschung und bieten wissenschaftliche Infrastrukturen und forschungsbasierte Dienstleistungen an. Der Verbund setzt zudem Schwerpunkte im Wissenstransfer und berät Politik und Öffentlichkeit. Innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft unterliegt die TIB einem umfassenden und unabhängigen Begutachtungsverfahren zur Qualitätssicherung.

Die TIB ist eine deutsche Stiftung öffentlichen Rechts des Landes Niedersachsen mit Sitz in Hannover. Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke. Aufgrund ihrer gesamtstaatlichen Bedeutung fördern Bund und Länder die TIB gemeinsam.

CHANCENVIELFALT, GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY

Aktive Chancenvielfalt, Gleichstellung und Diversity werden in der TIB seit vielen Jahren gelebt und sind als strategische und ethische Leitlinien fest in der Organisation verankert. Ein zentrales strukturelles Ziel ist die stete Verbesserung und Weiterentwicklung der entsprechenden Bedingungen. Dadurch wollen wir eine Organisations- und Mitarbeiterkultur unterstützen, die den Nährboden für ein werteorientiertes Handeln bildet und unseren Umgang miteinander und mit unserem Umfeld prägt – der Gesellschaft, unseren Nutzerinnen und Nutzern, Kooperationspartnern und Förderern.

Um als attraktive Arbeitgeberin zu bestehen und die TIB erfolgreich in die Zukunft zu führen, wurden und werden zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Sämtliche Aspekte der Chancengleichheit werden als Teil der Leitungsaufgaben auf allen Ebenen berücksichtigt. Umfangreiche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind fest etabliert und werden stetig an gegebene Erfordernisse – beispielsweise in Pandemiezeiten – angepasst und weiterentwickelt.

In 2022 hat die TIB die *Charta der Vielfalt* unterschrieben. Damit bekennen wir uns zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale, Fähigkeiten und Talente bieten die Chance für innovative und kreative Lösungen in unserer Arbeitswelt.

Zur Umsetzung der *Charta der Vielfalt* werden wir eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu. Wir überprüfen stets unsere Personalprozesse und stellen sicher, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden. Darüber hinaus werden wir die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen, unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

1. GRUNDLAGEN DES GEP

Bei ihren Aktivitäten orientiert sich die TIB an folgenden Richtlinien und Grundlagen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2017); Zusammenfassung und Empfehlungen 2020 zu den "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei); Leibniz-Gleichstellungsstandards 2016; Handreichung Zielquoten WGL 2025, Leibniz-Gemeinschaft
- Kooperationsvertrag mit der Leibniz Universität Hannover
- Gleichstellungsplan der TIB

2. QUALITÄTSSICHERUNG

Um einen kontinuierlichen Prozess im Rahmen der Förderung von Chancenvielfalt, Gleichstellung und Diversity sicherzustellen, werden die Maßnahmen regelmäßig evaluiert und jährlich in Zusammenarbeit mit zuständigen Arbeitsbereichen und unter Einhaltung aktueller Vorgaben fortgeschrieben.

Externe Evaluierung:

- Durch die langjährige Teilnahme der TIB am TOTAL E-QUALITY – einer Initiative, die sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vielfalt im Beruf einsetzt – bewertet eine unabhängige Jury, ob die TIB einen erfolgreichen Konsens zwischen wirtschaftlichen Belangen und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels geeigneter Personalstrategien zur Umsetzung von Chancengleichheit erzielt. Das TEQ-Prädikat für Gleichstellung und Diversity wird alle drei Jahre verliehen – in 2022 erhielt es die TIB zum nunmehr siebten Mal in Folge.
- Eine Berichtspflicht an Dritte wie zuständige Ministerien, Förderer und Gremien gewährleistet ein Monitoring von außen.

Interne Evaluierung:

- Regelmäßig werden relevante Kennzahlen systematisch erhoben und ausgewertet (zum Beispiel Unterrepräsentanzen in verschiedenen Entgeltstufen).
- Durch Hinweise in (anonymen) internen Mitarbeitenden-Umfragen können eventuelle Unstimmigkeiten in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit etc. nachgegangen werden.
- Die Vernetzung mit vergleichbaren Einrichtungen bietet einen wertvollen Austausch von Erfahrungen und einen Abgleich von Best-Practices.

3. RESSOURCEN

Die Funktion der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (GB) ist seit 1993 an der TIB institutionalisiert und unterstützt die Leitungsebene somit seit rund 30 Jahren in Fragen der Gleichstellung aller Geschlechter.

Die GB wird für vier Jahre bestellt und in geheimer Wahl von der Belegschaft gewählt. Die jetzige Amtsinhaberin ist seit 2007 im Amt. Die Vollzeitstelle der GB ist mit 75 % für ihre Aufgabe freigestellt. Die originären Fachaufgaben übernimmt eine Kollegin für den Zeitraum der Bestellung der GB für 20 Wochenstunden zur Entlastung. Eine weitere Kollegin unterstützt als stellvertretende GB bei Bedarf.

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die GB in wichtigen Gremien (wie zum Beispiel im Stiftungsrat der TIB) vertreten. Da viele Entscheidungen und Maßnahmen die Personal- und Strategieentwicklung sowie das Personalmanagement der TIB betreffen, kann die GB in diesen Gremien schon frühzeitig Gleichstellungs- und Diversity-Aspekte einbringen. So arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte etwa an dem für die TIB zentralen Thema der gendergerechten Weiterentwicklung und Verbesserung der Organisations- und Mitarbeitendenkultur mit. Entstanden ist eine Definition von Werten und Grundsätzen, die das respektvolle Zusammenarbeiten erleichtern und der Sensibilisierung und Orientierung aller Kolleginnen und Kollegen dienen soll.

Die starke interne Vernetzung mit der Direktion, der Organisationsentwicklung, der Fortbildungsbeauftragten, der Inklusionsbeauftragten und mit weiteren Akteurinnen und Akteuren – etwa im Bereich der internen Kommunikation – sichert die Unterstützung bei der Fortschreibung und Anpassung von Strategien und Maßnahmen von Gleichstellung und Diversity.

Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert mit dem *Hochschulbüro für ChancenVielfalt* der Leibniz Universität Hannover (LUH) sowie den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten der Leibniz-Gemeinschaft und weiteren Einrichtungen. Die Vernetzung und der kollegiale Austausch dienen der kontinuierlichen Überprüfung eigener

Maßnahmen, der Effizienz und der Inspiration für neue Entwicklungen. Die Teilnahme an Fortbildungen und Vernetzungstreffen werden für die GB und ihre Stellvertretung von der TIB jederzeit ermöglicht.

Informationen zu Chancenvielfalt, Gleichstellung und Diversity sowie Ansprechpartner:innen und Kontaktadressen sind zentral auf der internen Plattform der GB aufbereitet – niedrighschwellig, barrierearm und für jede/n TIB-Angehörige/n zugänglich.

4. DATEN UND KENNZAHLEN

Die TIB beschäftigt mit Stand Dezember 2021 599 Mitarbeitende, davon 42 % männlich und 58 % weiblich. Unterteilt werden die Mitarbeitenden in wissenschaftliches Personal und wissenschaftsstützendes Personal. Zum wissenschaftlichen Personal zählen Mitarbeiter:innen auf Stellen der höchsten Qualifikationsebene (d. h. E13 und höher des Niedersächsischen Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder), die in der Forschung und Entwicklung tätig sind und/oder wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Die Mehrheit der TIB-Belegschaft zählt zum wissenschaftsstützenden bzw. Infrastruktur-Personal. Die TIB möchte auf allen Ebenen Gleichstellung und eine Ausgewogenheit der Geschlechter erreichen – insbesondere in den Bereichen Führung und Entscheidungsfindung.

Die Leibniz-Gemeinschaft definiert für Führungspositionen die Parität mit 45 % im Gegensatz zur rechnerischen Definition von 50 %. Die gestellten Anforderungen sind teilweise bereits erfüllt. Die TIB ist weiterhin bestrebt, in den nächsten Jahren insbesondere auf der Ebene der Leitungen von Forschungs-, Nachwuchs- und Arbeitsgruppen den Anteil der Frauen zu erhöhen. In den strategischen Strukturzielen der TIB ist festgelegt, dass in den nächsten Jahren eine möglichst paritätische Besetzung von E15-/E14-Stellen durch Frauen und Männern angestrebt wird. Dies gilt ebenso für die Erhöhung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe 1 (E12/E13/A13) von 40 % auf 50 %. Beim wissenschaftsstützenden Personal soll der Anteil von Männern erhöht werden.

5. MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE

Um Chancenvielfalt, Gleichstellung und Diversity innerhalb der TIB zu fördern, sind vielfältige Maßnahmen auf den Weg gebracht worden.

So folgt die Besetzung von internen Gremien mit strategischer Bedeutung nach Funktionen und Aufgaben der Personen – unabhängig vom Geschlecht oder kulturellem Hintergrund. In externen Gremien wie dem Stiftungsrat der TIB, dem Wissenschaftlichen Beirat und dem Nutzerbeirat werden gesetzliche Vorgaben zur Gremienbesetzung mit Frauen und Männern eingehalten, die eine Ausgewogenheit sicherstellen.

Geplant ist das verstärkte Angebot von Fortbildungen mit den Themen Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversity für alle Mitarbeitenden. Darunter fallen auch Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von spezifischen Programmen – wie zum Beispiel Schulungen zur unbewussten Voreingenommenheit und Sensibilisierungstrainings für die Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Diese sollen sowohl das interne Miteinander unterstützen als auch den Mitarbeitenden mit Außenkontakten Sicherheit geben. Auch im bestehenden Schulungsprogramm für Führungskräfte werden Gleichstellungsaspekte integriert, zum Beispiel anhand der Frage: Welche möglichen Chancen der Digitalisierung können wir für eine familienorientierte Führungs- und Unternehmenskultur nutzen?

Darüber hinaus können Führungskräfte intensive Coachings erhalten. Den Teams und Arbeitsbereichen der Belegschaft werden Workshops auch in größeren Gruppen und außer Haus ermöglicht, um virulente Themen zu diskutieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Ein wichtiger Bestandteil der TIB-Kultur ist die Verwendung einer gendergerechten Sprache. Sie macht die vielfältigen geschlechtlichen Lebensrealitäten sichtbar und soll alle Geschlechter ansprechen. Geschlechtersensible Formulierung bedeutet, Sprache so einzusetzen, dass alle Menschen gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Bei der geschriebenen Sprache benutzt die TIB in Texten den sogenannten Gender-Doppelpunkt, der als Zeichen für die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten steht (Beispiel: Mitarbeiter:innen). Als Alternative zu jenen Formen, die Geschlecht sichtbar machen, verwendet die TIB auch geschlechtsneutrale Formen wie substantivierte Partizipien oder Adjektive zur Benennung von Personen (Beispiele: Mitarbeitende, Studierende). Auch in Grafiken, Abbildungen und Tabellen wird auf eine vielfältige Darstellung von Geschlecht geachtet, auf stereotype oder klischeehafte Darstellungen verzichtet und eine Repräsentation von Vielfalt angestrebt. Sowohl bei der gesprochenen als auch bei der geschriebenen Sprache bieten entsprechende Leitlinien und die gesellschaftliche Sprachentwicklung Orientierung.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und den Bestrebungen, eine attraktive Arbeitgeberin mit gender- und familienfreundlichen Bedingungen zu sein, wird die TIB ihre bestehenden Maßnahmen prominenter positionieren. Die Angebote flexibler Arbeitszeiten und Arbeitsorte, die umfangreichen Möglichkeiten familiäre Verpflichtungen mit den dienstlichen Aufgaben in Einklang zu bringen sowie die gelebte Diversität und die auf Chancengleichheit ausgerichtete Organisationskultur ermöglichen eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

6. WORK-LIFE-BALANCE

Durch die Vielfalt an Beschäftigungsalternativen kann die TIB auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Work-Life-Balance umfassend unterstützen. Der Digitalisierungsschub im Zuge der Pandemie-Jahre wirkt sich positiv auf Organisation und Prozesse aus – effiziente und effektive Arbeitsstrukturen werden beibehalten, konstant weiterentwickelt und in der TIB verankert.

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen die Betreuung von Angehörigen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, zwischen 20 bis 40 Wochenstunden berufstätig zu sein. Freiwerdende Stellenanteile werden durch andere Kolleg:innen geleistet oder es erfolgt eine Ausschreibung zur Besetzung dieser Arbeitszeiten.

Seit 2003 werden alternierende Telearbeitsplätze angeboten – zurzeit (Stand 2021) sind 32 Telearbeitsplätze eingerichtet. Die Mindestanwesenheit im Büro beträgt einen Arbeitstag. Die TIB stellt einen Raum der Mitarbeitenden nach ergonomischen Maßstäben mit der benötigten Hardware und mit der zur Erledigung der Aufgaben notwendigen Software aus. Büromöbel und weitere Ausstattung wie Schreibtisch, ergonomischer Bürostuhl und adäquate Beleuchtung werden ebenfalls gestellt. In Absprache mit den Vorgesetzten werden individuelle Wochenarbeitstage festgelegt.

Daneben besteht die Möglichkeit des ortsunabhängigen Arbeitens mit einem dienstlichen Laptop. Eine Beantragung bei den Vorgesetzten wird erstmalig für bis zu 6 Monate genehmigt, danach ist auch eine längerfristige Vereinbarung denkbar. Es ist möglich, durch einen Arbeitsplatzwechsel die zu leistende Tagesarbeitszeit flexibel sowohl in der TIB als auch mobil zu erbringen.

Zunehmend gewinnt der Bereich der Pflege von Familienangehörigen an Bedeutung. Nach dem Niedersächsischen Pflegegesetz ([Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf](#)) ist zur Pflege eines Angehörigen eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten möglich. Die wöchentliche Arbeitszeit kann kurzfristig auf 15

Wochenstunden reduziert und zusätzliche Arbeitstage können freigestellt werden. Ebenso ist eine Ausweitung der Telearbeit zur Wahrnehmung pflegerischer Tätigkeiten kurzfristig möglich. Unterstützung finden Kolleg:innen, die plötzlich mit einer Pflegesituation konfrontiert sind, bei der Pflegehotline der Leibniz Universität Hannover und auf der internen Informationsseite der Gleichstellungsbeauftragten – zum Beispiel schnelle und flexible Hilfsangebote örtlicher Unternehmen. Die flexible Arbeitszeit von 6 bis 20 Uhr lässt die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit in Abstimmung mit pflegerischen Aufgaben zu.

Die Rücksichtnahme in den Teams auf Kolleginnen und Kollegen mit Familienaufgaben ist selbstverständlich – so werden für alle Mitarbeitenden praktikable Lösungen für Urlaube, Anwesenheiten vor Ort, Spätdienste und Sitzungszeiten gefunden. In der Pandemiezeit wurde der Arbeitszeitrahmen für Eltern von 20 Uhr auf 22 Uhr verlängert, um zum Beispiel Homeschooling und Arbeitszeit besser zu vereinbaren.

Die umfassende Kooperation der TIB mit der Leibniz Universität Hannover erlaubt Kindern von TIB-Beschäftigten die Teilnahme an Angeboten zur Ferienbetreuung, wie zum Beispiel Feriencamps. Der Familienservice der Universität hilft auch bei der kurzfristigen Notfallbetreuung und bietet eine Vielzahl an Informationen rund um die Betreuung von Kindern an.

Im Zuge familienbedingter Auszeiten, Elternzeiten und einem Wiedereinstieg ermöglicht die TIB sowohl kurzfristige als auch längerfristige Beurlaubungen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ist für die Betreuung von Kindern bis zum 18. Lebensjahr möglich. Auch die Teilnahme an Fortbildungen während einer Beurlaubung ist realisierbar. Der Wiedereinstieg in den Beruf wird durch eine umfassende Einarbeitung erleichtert. Die TIB hält eine gleichwertige Stelle für die Zeit der Beurlaubung frei.

Die in Corona-Zeiten begonnene umfangreiche Nutzung digitaler Tools zur Kommunikation und kollaborativer Zusammenarbeit sind ein Aspekt, der fortbestehen wird und wesentlich zur Work-Life-Balance beiträgt.

7. ORGANISATIONSKULTUR

Der digitale Wandel ist auch für die TIB eine Herausforderung – Arbeitsprozesse, Aufgaben und Anforderungen verändern sich. Diese Veränderungen können zu Unsicherheiten und Ängsten innerhalb der Belegschaft führen. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden strebt die TIB daher frühzeitige, verantwortungsvolle und sozialverträgliche Lösungen an und schafft zukunftsfähige Stellen. In internen und externen Veranstaltungen und Workshops werden die Mitarbeitenden auf die digitale Transformation vorbereitet und haben Gelegenheit, ihre Wünsche und Vorstellungen von

zukünftigen Aufgaben und der zukünftigen kollegialen Zusammenarbeit zu benennen. Vorhandene Kompetenzen und Potentiale des Personals werden beachtet und gefördert. So können Angehörige der TIB beizeiten hausinterne Hospitationen in anderen Teams und Bereichen absolvieren, um bei Bedarf eine frühzeitige Umorientierung in andere Aufgabenbereiche zu ermöglichen.

Die TIB beschäftigt rund 600 Mitarbeitende aus über 30 Nationen verteilt auf 10 Standorte: Die Vielfalt bietet große Chancen, durch verschiedene Perspektiven und ein breites Wissen der unterschiedlichen Kulturen beste Arbeitsergebnisse zu erzielen. Gleichzeitig bedeutet Vielfalt auch Herausforderung. Gemeinsame Werte, gegenseitiges Verständnis und gute Kommunikation sind grundlegende Bestandteile eines harmonischen Miteinanders.

Die TIB hat sich zweisprachig – Deutsch und Englisch – aufgestellt und nutzt diverse Informationskanäle, um alle Mitarbeitenden gleichberechtigt zu erreichen und zu informieren. Relevante Dokumente und grundlegende Informationen sind zweisprachig verfügbar (wie beispielsweise strategische Konzepte und Jahresberichte). Rundmails an die Belegschaft werden zweisprachig versendet, Informationen im hauseigenen Intranet zweisprachig aufbereitet.

Die vorherrschende Sprache der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen ist Englisch. Entsprechend werden bedarfsgerechte Sprachkurse für beide Sprachen durch interne Kolleg:innen und externe Trainer:innen angeboten.

Diverse interne Veranstaltungen fördern die persönliche Begegnung. Formate wie „Teams stellen sich vor“ oder „Zu Gast bei...“ gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, andere Arbeitsbereiche, Aufgaben und Standorte kennen zu lernen. Soziale Events wie Bibliotheksfeste, Sommertreffen, Weihnachtsfeiern und Betriebsausflüge bieten die Chance zum Kennenlernen und möglichst niedrigschwellig persönliche Kontakte auf- und auszubauen. Dies gilt insbesondere auch für befristet eingestellte Projektmitarbeitende und Kolleg:innen, die häufig im Homeoffice arbeiten. Ein Austausch im Dialog mit dem Direktor ist für jeden Mitarbeitenden bei der sogenannten „Sprechstunde“ möglich.

Ein besonderes Instrument der internen Kommunikation stellt das „Mitarbeiterforum“ aus Mitgliedern der Arbeitsebene dar. Es fungiert als Maßnahme der Mitarbeiterbeteiligung und als Beitrag zu einer transparenten, kooperativen Organisationskultur. In einer wachsenden und sich wandelnden Organisation mit einem breiten Aufgaben- und Dienstleistungsspektrum bietet das Mitarbeiterforum darüber hinaus die Möglichkeit zur Vernetzung und zur Zusammenarbeit über die Grenzen von Organisationseinheiten hinweg. Es unterstützt ein Verständnis für die Zusammenhänge und leistet einen Beitrag für den Zusammenhalt der Organisation. Das Feedback aus dieser Runde und die sich ergebenden Anforderungen werden der Leitungsebene gespiegelt.

Durch regelmäßige – auch anonyme – Mitarbeitendenbefragungen besteht für die Belegschaft die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Betriebsklima, Führung, Ausstattung und Fortbildung, Gleichstellung, Chancenvielfalt und Diversity einzubringen. Die Umfrageergebnisse werden nach Geschlechtern getrennt ermittelt und zeigen auf, ob sich ein Geschlecht etwa in puncto Beförderungen, Arbeitsaufgaben und Arbeitsbelastung benachteiligt fühlt.

Unterstützt wird die interne Kommunikation durch einen Newsletter, in dem Beiträge aus dem gesamten Haus aufgenommen werden. Das interne Intranet bzw. Wiki wird als kollaboratives Arbeitsinstrument intensiv genutzt.

8. PERSONALMANAGEMENT

Strategisches Personalmanagement bedeutet für die TIB, den sich wandelnden Anforderungen mit angepasstem Personal- und Ressourceneinsatz zu begegnen. Mit einer nachhaltigen Personalentwicklung, vielseitigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitsmodellen und Beteiligung der Mitarbeitenden möchte sich die TIB auch unter den Bedingungen des digitalen und demografischen Wandels sowie des Fachkräftemangels kompetentes Personal sichern.

Die Stellenausschreibungen erfolgen in regionalen, nationalen und verstärkt auch in internationalen Zeitungen und Fachzeitschriften, zusätzlich werden Netzwerke, Fachcommunities und soziale Medien genutzt. Der Ausschreibungstext ist gendergerecht und umfasst neben den fachlichen Kriterien auch Diversity-Aspekte: „Bei gleicher Eignung und Befähigung werden schwerbehinderte Personen bevorzugt eingestellt. Wir freuen uns über Bewerbungen aller Nationalitäten.“ Eigene Netzwerke der Beschäftigten helfen, gezielt Personen des in diesem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts anzusprechen.

Sind die Arbeitsaufgaben geeignet, werden neue Stellen teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Stelle mit Führungsverantwortung handelt oder um eine Beschäftigung ohne Leitungsfunktion – Führung in Teilzeit wird in der TIB erfolgreich praktiziert.

Die Vorstellungsgespräche werden vorurteilsfrei, nachvollziehbar und möglichst transparent gestaltet. Allen Bewerbenden werden die gleichen Fragen gestellt, um eine gerechte und faire Vergleichbarkeit der Antworten zu erhalten. Je nach Bewerbungslage werden alle Geschlechter zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen und ein Votum abgeben.

Zurzeit ist die sechsköpfige Leitungsrunde mit nur einer Frau besetzt – die TIB strebt eine Erhöhung der weiblichen Mitglieder an, sobald es eine Fluktuation erlaubt. Ebenso soll beispielsweise der Anteil weiblicher Programmiererinnen im IT-Bereich erhöht werden.

Bei den Professor:innenstellen hat die TIB dagegen eine ausgewogene paritätische Besetzung erreicht: die vier vorhandenen Berufungen sind mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt.

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist etabliert und wird kontinuierlich weitergeführt sowie regelmäßig evaluiert. Ein Betreuungs-, Mentoring- und Qualifikationsprogramm für Promovierende und Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden gewährleisten eine fundierte Ausbildung. Unterstützung bei Publikationen und die Teilnahme an einschlägigen Kongressen ermöglichen den Einstieg in die jeweilige Fachcommunity. Als karrierefördernde Maßnahme bietet die TIB die Übernahme einer Leitungsfunktion von Projekt- und (Nachwuchs-)Forschungsgruppen im Haus an.

Im Bereich Forschung und Entwicklung wird eine Vielzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Drittmittelprojekten finanziert. Nach Beendigung von Projekten strebt die TIB bei Eignung eine Weiterbeschäftigung an – hierbei handelt es sich überwiegend erneut um befristete Projekte. Eine Verstetigung der Beschäftigung ist stets das Ziel der TIB.

Durch Arbeitszeitreduzierungen vieler Mitarbeitender werden befristete Teilzeit-Verträge zur Vertretung der beurlaubten Kolleginnen und Kollegen ausgeschrieben. Mit diesen Teilzeitbeschäftigungen wird auch für Berufsanfänger:innen ein Einstieg in die Beschäftigung im wissenschaftlichen Bereich ermöglicht. Eine Weiterbeschäftigung in einem befristeten oder wenn möglich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis wird zur Bindung guten Personals angestrebt.

Die TIB ist sich der Notwendigkeit von lebenslangem Lernen bewusst und ermutigt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erweiterung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten. Dafür können fünf Fortbildungstage im Jahr in Anspruch genommen werden – bei Bedarf werden auch mehr Tage genehmigt. Interessierte können aus diversen internen und externen Schulungsangeboten und Fortbildungsprogrammen nach ihren individuellen Bedürfnissen auswählen. Dafür stehen neben den Angeboten der TIB auch die der Leibniz Universität Hannover und anderer Einrichtungen zur Verfügung. Um Lernen und Familie vereinbaren zu können, finden Fortbildungen teilweise sowohl vormittags als auch nachmittags statt.

Mitarbeitende in Leitungsfunktionen müssen ein neues Verständnis von Führung entwickeln: veränderte Arbeitsmodelle, die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Ort und die Vielzahl an Kulturen innerhalb der Belegschaft erfordern spezielle Fähigkeiten. Um diese

zu fördern und Führungsqualitäten auszubauen, bietet die TIB ihren Führungskräften ein intensives Entwicklungsprogramm.

Umfangreiche Weiterbildungen, wie zum Beispiel Lehrgänge oder ein berufsbegleitendes Studium, werden mit zusätzlichen freien Tagen oder einer Freistellung für die Zeit der Weiterbildung unterstützt. Auch eine Reduzierung der Arbeitszeit ist möglich. Für nicht-berufsbegleitende Weiterbildungen zum Erwerb einer zusätzlichen Qualifikation erfolgt eine Freistellung.

Die TIB engagiert sich aktiv bei der Qualifizierung junger Menschen – sie bildet in den Bereichen Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) und Buchbinder:innen aus. Geplant ist zusätzlich die Ausbildung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung zur/m Fachinformatiker:in. Für Studierende bietet die TIB umfangreiche Praktika, Hospitationen und Referendariate im Hause an.

9. GENDERASPEKTE IN FORSCHUNG UND LEHRE

In der TIB werden vielfältige Forschungsprojekte durchgeführt – sowohl zur Verbesserung bestehender Dienste als auch zur Entwicklung neuartiger Services.

Während des gesamten Forschungsprozesses – von der Konzeption und Definition der Forschungsfragen, über die Durchführung bis hin zu den Ergebnissen – besteht die Anforderung, strukturelle Gleichstellungsaspekte zu gewährleisten und die Bedeutung von Gender zu berücksichtigen. Durch die Sicht auf verschiedene Geschlechter lassen sich potentiell unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnisse erfassen, was die Qualität des Forschungsprozesses erhöhen kann. Genauso können spätere Kosten durch fehlerhafte oder unzureichende Ergebnisse, zum Beispiel bei Produktentwicklungen, vermieden werden. Auch auf die Fragen, ob die Forschungsergebnisse eine Geschlechterrelevanz aufweisen und ob sie gendersensibel dargestellt werden, wird fokussiert.

Insbesondere bei der Zusammensetzung der Forscherteams sollte eine aktive Gleichstellung zentral sein. Entsprechend wird Geschlechtergerechtigkeit auch bei administrativen und personellen Entscheidungen beachtet. Ebenso bei der Anwendung von bestimmten Methoden und Instrumenten wie Usability-Tests, Interviews und Gruppendiskussionen sind divers zusammengesetzten Gruppen von Teilnehmenden empfehlenswert.

Auf dem Forschungsgebiet der Künstlichen Intelligenz, auf dem die TIB aktiv arbeitet, ist eine diversitätsorientierte gendergerechte Perspektive besonders relevant. Viele KI-Systeme „lernen“ auf der Basis einer großen Zahl an Daten. Sowohl die Qualität der

Daten – und hier insbesondere ihre Diversität – als auch der Umgang mit ihnen durch den Menschen, an dem der Algorithmus sich orientiert, entscheiden darüber, ob die Anwendung eine unerwünschte diskriminierende Wirkung entfaltet. Werden Trainingsdaten beispielsweise lediglich einseitig ausgewählt, kann dies zu Verzerrungen führen, die im Zweifel auch diskriminierende Folgen nach sich ziehen können. Die Forscherteams sind für diese Fragen sensibilisiert.

Neben Gender spielen ggf. auch andere Aspekte eine Rolle, die zu Ungleichheit in der Forschung führen können und die es zu beachten gilt: Alter, Herkunft, Bildung, Religion, sexuelle Orientierung, Wohnort, körperliche Beeinträchtigungen, usw.

Forschungseinrichtungen müssen sich mehr mit wichtigen Themen wie Frauen in MINT-Fächern, Demografie und Fachkräftemangel beschäftigen. Die Integration der Entwicklung von Genderkompetenz in Studium und Lehre ist eine adäquate Möglichkeit auf die aktuellen Herausforderungen zu reagieren.

10. MASSNAHMEN GEGEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT

Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz werden in der TIB nicht geduldet. Diese Haltung ist deutlich und für jeden Mitarbeitenden zugänglich dokumentiert und kommuniziert – und zentraler Bestandteil des werteorientierten Handelns in der TIB.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Geschehnisse dieser Art zu melden. Diese Vorfälle werden konsequent geprüft und verfolgt. Im Intranet stehen entsprechende Informationen zur Verfahrensweise und Kontaktdaten von Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen bereit. Alle Ansprechpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Darüber hinaus steht mit der Psychologisch-Therapeutischen Beratungsstelle der Leibniz Universität eine zusätzliche externe Beratungsmöglichkeit zur Verfügung. Informationsbroschüren der Leibniz Universität geben hilfreiche Tipps zum Verhalten bei Konflikten und Diskriminierung.

Zur Steigerung des Sicherheitsgefühls sind in den Randzeiten der Bibliotheksöffnung mindestens zwei Beschäftigte gemeinsam an einem Standort im Dienst. Zudem ist an mehreren Standorten ein externer Sicherheitsdienst im Einsatz. Somit wird auch die faktische Sicherheit gestärkt.

Die vorgestellten Maßnahmen im Rahmen der Förderung von Chancenvielfalt, Gleichstellung und Diversity werden regelmäßig evaluiert, weiterentwickelt und kontinuierlich fortgeschrieben.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Technische Informationsbibliothek (TIB)
Leibniz-Informationszentrum Technik und
Naturwissenschaften
Universitätsbibliothek

Direktion
Welfengarten 1 B
30167 Hannover

TELEFON

0511 762-2531

TELEFAX

0511 762-2686

INTERNET

WWW.TIB.EU

ANSPRECHPARTNERIN

Michaela Ohlhoff, Gleichstellungsbeauftragte der TIB
Telefon: 0511 762-17808
E-Mail: michaela.ohlhoff@tib.eu

RECHTSFORM

Stiftung des öffentlichen Rechts

STAND DER VERÖFFENTLICHUNG

September 2022

©TIB 2022

Mitglied der

