



IGdJ

Institut für die Geschichte
der deutschen Juden

Gleichstellungsplan des Instituts für die Geschichte der deutschen Juden, Hamburg

Laufzeit 2026–2029

I. Präambel

Der Gleichstellungsplan des Instituts für die Geschichte der deutschen Juden (IGdJ) beruht auf der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), der grundgesetzlich verankerten Gleichberechtigung von Männern und Frauen, dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sowie dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG).¹

Er zielt auf die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit, die vom Institut für die Geschichte der deutschen Juden als zentrale Querschnittsaufgabe verstanden wird, von der kein Arbeitsbereich ausgenommen ist. Für das IGdJ bedeutet Gleichstellung die Verwirklichung einer diskriminierungsfreien beruflichen und wissenschaftlichen Tätigkeit und die Herstellung gleicher Chancen unabhängig von Geschlecht genauso wie Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist der zweite des Instituts für die Geschichte der deutschen Juden und hat eine vierjährige Laufzeit (2026–2029). Er bezieht sich auf alle Personen, die in wissenschaftlicher Ausbildung und Qualifikation, Forschung, Lehre, Bibliothek und Verwaltung des Instituts tätig sind. Alle Genannten sollen an der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans konstruktiv mitwirken.

¹ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen; Grundgesetz, Artikel 3; Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Abschnitt 3; Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, §16 Erstellung und Inhalt.

II. Bestandsaufnahme

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung ergibt sich zum Stichtag 01.01.2026 folgendes Bild: Im Institut für die Geschichte der deutschen Juden arbeiten insgesamt 19 Personen (inkl. studentischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie geringfügig Beschäftigte). Die Zahl der weiblichen Beschäftigten beträgt 15, die der männlichen 4.

Die Leitung des IGdJ ist paritätisch besetzt, mit einer Frau und einem Mann. Von den 8 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 7 weiblich und 1 männlich. Der infrastrukturelle Bereich (Verwaltung, Bibliothek, Geschäftszimmer) ist mit 3 Frauen und 1 Mann besetzt. Von 7 geringfügig Beschäftigten/studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 5 weiblich und 2 männlich.

III. Maßnahmen und Ziele

Personalgewinnung

Bei allen Personalentscheidungen im IGdJ sollen Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte berücksichtigt werden. Stellenausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich bzw. institutsöffentlich. Die Ausschreibungstexte sind entweder geschlechtsneutral formuliert oder unter Berücksichtigung der weiblichen und männlichen Form. Stellenausschreibungen enthalten folgenden Hinweis zur Gleichstellung:

„Das IGdJ begrüßt Bewerbungen qualifizierter Personen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung.“

Förderung, Qualifizierung, Weiterbildung

Das IGdJ fördert aktiv die berufliche Weiter- und Fortbildung aller Beschäftigten. Die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen erfolgt in Absprache mit Vorgesetzten und Beschäftigten, um Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen und realistische Instrumente zur Durchsetzung zu finden. Institutsinterne Fortbildungen wie Forschungskolloquien stehen allen Beschäftigten offen und finden in einem Zeitrahmen statt, der es den

Beschäftigten erlaubt, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Institutsleitung sieht es als eine zentrale Aufgabe an, auf entsprechende Fort- und Weiterbildungen, Schulungen sowie Qualifizierungsprogramme, insbesondere auch zu Fragen der Gleichstellung und Diversität, hinzuweisen, um so zu einer weiteren Sensibilisierung beizutragen.

Sichtbarkeit

Bei Konferenzen, Tagungen, Vortragsreihen, Podiumsdiskussionen sowie in der Publikationsreihe sollen auch in Zukunft auf eine geschlechtergerechte Repräsentation geachtet und gezielt unterrepräsentierte Gruppen gefördert werden. Darüber hinaus soll Diversität breiter verstanden werden und neben Geschlecht weitere Aspekte wie soziale Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung bedacht werden.

Am Institut für die Geschichte der deutschen Juden ist in der Vergangenheit bereits vermehrt zu genderspezifischen Aspekten geforscht worden (u.a. auf dem Workshop „Gender and Jewish History“ 2003) und eigenständige Forschungen, wie z.B. die 2006 erschienene Publikation „Deutsch-jüdische Geschichte als Geschlechtergeschichte“, trugen zur Sichtbarkeit und zur Diskussion des Themas bei. Zudem stehen auch in diversen Online-Angeboten, wie den digitalen Ausstellungen der „Hamburger Schlüsseldokumente zur deutsch-jüdischen Geschichte“ genderspezifische Aspekte im Vordergrund. Das Thema soll auch in Zukunft besondere Aufmerksamkeit in der hauseigenen Forschung erhalten.

Missbilligung von sexualisierter Belästigung und Gewalt

Das IGdJ missbilligt und verbietet jede Art von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung und Gewalt und nimmt alle Beschäftigten in die Pflicht, Maßnahmen dagegen mitzutragen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts, insbesondere jene in Leitungsfunktionen, sind in ihren Arbeitsbereichen dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten unterbleibt. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte verbale oder nonverbale

Verhalten, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, sei es gegen Frauen oder Männer, sind im gleichen Maße zu verurteilen und zu verfolgen. Das IGdJ verpflichtet sich dazu, seine Beschäftigten am Arbeitsplatz davor zu schützen.

Gendersensible Kommunikation

Das IGdJ ist bestrebt, in der internen und externen Kommunikation eine gendergerechte Sprache zu pflegen und dadurch eine Sensibilisierung zu fördern. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Instituts finden unterschiedliche Formen der gendersensiblen Sprache Anwendung: neben geschlechtsneutralen Bezeichnungen, der weiblichen und männlichen Sprachform, werden das sogenannte Gendersternchen (*) und der Genderdoppelpunkt verwendet. Das Institut ist bestrebt, eine gendersensible Sprache zu etablieren, die dem sozialen Geschlecht einer Person Rechenschaft trägt. Ziel ist es, Männer, Trans*personen, Frauen und Inter*personen in ihrer Vielfalt von Geschlechtsidentitäten angemessen und gleichwertig darzustellen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Kernelement zur Umsetzung der Gleichstellung am Institut für die Geschichte der deutschen Juden ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Beschäftigung der Angestellten des Instituts wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die betroffenen Personen zu vereinbaren sind. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit sowie individuelle Möglichkeiten der mobilen Arbeit. Familienbedingte Beurlaubung (Pflege von Angehörigen oder Elternzeit) sowie Arbeitsreduzierung werden individuell und flexibel gehandhabt und stehen weiblichen und männlichen Beschäftigten in Absprache mit der Leitung offen. Während der Beurlaubung oder der Elternzeit wird, sofern gewünscht, von Seite des Instituts weiter Kontakt gehalten. Arbeitsplätze können mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden; Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen und der gleiche Zugang

zu Fortbildungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigten geboten. Bei der Beurteilung von Leistungen werden Eltern- und Teilzeit berücksichtigt. Institutsinterne Sitzungen sollen grundsätzlich zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden.

IV. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2026 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung auf der Webseite des Instituts für die Geschichte der deutschen Juden öffentlich bekannt gegeben.

Dr. Kim Wünschmann

Direktorin

Dr. Björn Siegel

Stellvertretender Direktor