

Gleichstellungsplan Center for Advanced Internet Studies (CAIS)

Stand: 29. März 2023

Verfasst von der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Josephine B. Schmitt, Daniel Zimpel sowie Jakob Fesca in Zusammenarbeit mit dem kaufmännischen Geschäftsführer Tim Pfenner und dem wissenschaftlichen Direktor Prof. Dr. Michael Baumann.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Einleitung | 3 |
| Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans..... | 4 |
| Die Gleichstellungsstelle | 4 |
| Rolle und Aufgaben | 4 |
| Wahrnehmung von Beteiligungsrechten..... | 5 |
| Bestellung des bzw. der Gleichstellungsbeauftragten | 5 |
| Gleichstellung am CAIS – Eine Bestandsaufnahme..... | 5 |
| Beschäftigtenstruktur | 5 |
| Entgelte | 6 |
| Bisherige Maßnahmen | 6 |
| Handlungsfelder und Maßnahmen | 6 |
| Gleichstellung kommunizieren | 7 |
| Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes | 7 |
| Gespräche zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Abteilungsleitungen | 7 |
| Antidiskriminierung | 7 |
| AGG | 7 |
| Neurodiversität als Personenbezogenes Merkmal | 8 |
| Diskriminierungsprävention | 9 |
| Diskriminierungsfreie Sprache..... | 9 |
| Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 11 |
| Eltern- und Pflegezeit..... | 11 |
| Arbeitszeit und Arbeitsort | 12 |
| Dienstreisen..... | 12 |
| Beratung und Unterstützung | 12 |
| Personalauswahl und Personalentwicklung | 12 |
| Stellenausschreibungen | 12 |
| Stellenbesetzungen..... | 13 |
| Förderung, Qualifizierung, Weiterbildung..... | 13 |
| Besetzung von Gremien und Auswahlkriterien für Fellowships..... | 13 |
| Evaluation | 14 |
| Referenzen..... | 14 |

Einleitung

Gleichstellungspolitische Fragen sind mittlerweile wichtiger Bestandteil öffentlicher Diskurse und politischer Maßnahmen. Jedes Jahr spätestens zum Zeitpunkt des internationalen Frauentags am 08. März oder des sogenannten „Equal Pay Day“ erreichen Diskussionen über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Geschlechtern zumindest medial ihren Höhepunkt. Laut OECD (o.D.) wächst die Beschäftigungsquote bei Frauen seit etwa zehn Jahren zwar schneller als die der Männer. Dennoch gehen immer noch deutlich weniger Frauen als Männer einer bezahlten Beschäftigung nach, Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, verdienen weniger, Männer sind hingegen eher in Leitungspositionen (OECD, o.D.).

Diskussionen um Gleichstellung und Gleichberechtigung und entsprechende (politische, legislative etc.) Maßnahmen finden jedoch auch abseits des (biologischen) Merkmals Geschlecht statt. Seit 2006 sollen etwa durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch Benachteiligungen aufgrund von Herkunft, Weltanschauung/Religion, Alter, sexueller Identität und Behinderung abgewehrt bzw. beseitigt werden. Seit Oktober 2017 dürfen gleichgeschlechtliche Paare heiraten (BGBl. I S. 2787), seit Ende 2018 besteht im deutschen Recht die Möglichkeit einer dritten Geschlechtskategorie (BGBl. I S. 2635).

Dies sind nur einige von vielen Beispielen, die Bemühungen um Gleichstellung verdeutlichen. Sie sind wichtig und notwendig. Trotzdem gehört Diskriminierung in vielfältigen Schattierungen nach wie vor zum Alltag vieler Menschen. Und, um es mit den Worten der schwedischen Politikwissenschaftlerin Liv Strömquist (2019) zu sagen:

„Einfache ‚Gleichstellung‘ ohne eine gesellschaftliche Vision ist eine echt lahme Idee.“

Für Gleichstellung und Gleichberechtigung braucht es also deutlich mehr als zählbare Kategorien und Quoten. Notwendig ist eine Haltung, ein gesellschaftliches Klima, eine Vision geprägt von Offenheit, Akzeptanz, Sensibilität und Rücksicht auf andere Menschen.

Nun können wir an einer Forschungseinrichtung nicht die gleichstellungspolitische Praxis der Gesellschaft im Ganzen verändern. Wir können aber im Rahmen unserer Organisation, unserer Struktur, unseres internen und externen Auftretens sowie unseres Umgangs miteinander einen kleinen, nicht minder relevanten Beitrag leisten.

Das wollen wir tun, indem wir *aktiv* die berufliche Gleichstellung *aller Menschen* fördern – *unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung*. Neben einem entsprechenden Betriebsklima möchten wir Gleichstellung mit einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen verwirklichen, die im vorliegenden Gleichstellungsplan formuliert sind. Dabei orientieren wir uns am Landesgleichstellungsgesetz – LGG in Nordrhein-Westfalen. Dort heißt es:

„Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“

Der vorliegende Gleichstellungsplan erweitert den gesetzlichen Rahmen um weitere Differenzierungen – insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Personen unabhängig von weiteren potenziell diskriminierenden Kriterien wie Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter und Behinderung. Konzeptionell sind wir uns bewusst, mit diesem Gleichstellungsplan abzubauen Differenzierung benennen zu müssen, um an ihrer Überwindung zu arbeiten – und sie damit in gewisser Weise zu reproduzieren.

Der Gleichstellungsplan richtet sich an alle Mitarbeitenden des CAIS unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu Abteilungen und Entgeltgruppen. Alle Mitarbeitenden sind verantwortlich für die Umsetzung der Zielsetzungen der Geschlechtergerechtigkeit und für das Erscheinungsbild des CAIS als diskriminierungsfreier Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt.

Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans

Laut LGG NRW dient ein Gleichstellungsplan als Steuerungselement für Personalplanung und Einstellung der Verwirklichung des Grundrechts auf „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“. Der Plan des CAIS geht darüber hinaus. Sein Leitprinzip ist die berufliche Gleichstellung *aller* Menschen. Vor diesem Hintergrund sind Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans wie folgt formuliert:

- (1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Erhöhung des Anteils von Menschen unterrepräsentierter Gruppen.¹
- (2) Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, eine Prognose zu besetzender Stellen sowie möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Plans bis zum 15.07.2022.
- (3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Personen unterrepräsentierter Gruppen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach (1) erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass Stellen entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Anteils unterrepräsentierter Gruppen zu verhindern.

Die Gleichstellungsstelle

Rolle und Aufgaben

Die allgemeine Aufgabe der Gleichstellungsstelle besteht darin, die Organisation zu unterstützen, den Auftrag zur beruflichen Gleichstellung *aller* Menschen, insbesondere von Personen

¹Als unterrepräsentiert gelten Gruppen dann, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Zahl der Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter ihrem Anteil in der Gesellschaft liegt. Maßgeblich für die Feststellung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in derjenigen Abteilung, auf den sich die geplante Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. Als Gruppen werden hier gesellschaftliche Kategorien verstanden, die auf Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung basieren. Eingeschlossen ist hier auch die intersektionale Perspektive.

unterrepräsentierter Gruppen, zu erfüllen. Die Gleichstellungsstelle ist konzeptionell und beratend in allen gleichstellungsrelevanten Belangen innerhalb der Organisation tätig (Bereiche der Mitwirkung vgl. §17 LGG NRW).

Zu den konzeptionellen Aufgaben gehören:

- (1) Erarbeitung von Konzepten für gleichstellungspolitische Maßnahmen und Mitarbeit an Evaluation und Monitoring,
- (2) Entwicklung, Steuerung und Begleitung von Prozessen zur Erarbeitung und Fortschreibung betriebsinterner Gleichstellungsstrategien,
- (3) Initiierung von gleichstellungsbezogenen Beteiligungsprozessen.

Zu den Beratungsaufgaben gehören:

- (1) Stellungnahmen und Empfehlungen für die Geschäftsführung sowie die Abteilungsleitungen zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen, Planungen und Prozessen,
- (2) Vermittlung von Informationen und (internen/externen) Weiterbildungsangeboten zu gleichstellungspolitischen Themen.

Wahrnehmung von Beteiligungsrechten

Die Geschäftsführung sowie die Abteilungsleitungen sorgen für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsstelle und geben ihr rechtzeitig alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen.

Bestellung des bzw. der Gleichstellungsbeauftragten

In Anlehnung an § 15 Abs. 1 LGG NRW erfolgt die Bestellung des/der Gleichstellungsbeauftragten und mindestens einer Stellvertretung nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens unter den Mitarbeitenden des CAIS. Zusätzlich dürfen Vorschläge eingereicht werden. Basierend auf den Interessensbekundungen und eingereichten Vorschlägen erfolgt eine geheime Wahl unter *allen* Mitarbeitenden des Institutes. Abweichend zu § 15 Abs. 2 LGG NRW müssen zur Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags *nicht zwingend* Frauen bestellt werden. Die Qualifikation der Personen soll den Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie der/die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Die Bestellung erfolgt für eine Amtszeit von vier Jahren.

Gleichstellung am CAIS – Eine Bestandsaufnahme

Beschäftigtenstruktur

Aktuell (Stand: 29. März 2023) arbeiten am CAIS 52 Personen einschließlich zwei abgeordneter Professuren und der studentischen Hilfskräfte. Von diesen 52 Personen sind 29 Personen weiblich (entspricht 55,77% der Beschäftigten), zwei Personen identifizieren sich als nicht-binär (entspricht 3,85% der Beschäftigten). Sechs Personen haben eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft.

Von den fünf Führungspositionen sind derzeit vier Positionen mit Frauen besetzt. Dies entspricht 44,4% der Führungspositionen. Es gibt keine weiteren Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen in den Führungspositionen.

Entgelte

Die Gehälter der Beschäftigten der CAIS GmbH werden in der Regel gemäß dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12.10.2006 in der jeweiligen letztgültigen Fassung gezahlt. Das CAIS wendet den TV-L im vollen Umfang an. Dies bezieht sich auch auf sämtliche Regelungen wie z.B. eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld), Sonderurlaub, Elternzeit oder Regelungen bezüglich Umzugskosten. Die Anwendung des Tarifvertrages erfolgt grundsätzlich geschlechterneutral.

Bisherige Maßnahmen

Am CAIS sind seit der Einrichtung der Gleichstellungsstelle im Sommer 2020 unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt worden:

- Über das Team „#Gleichstellung“ auf der internen Kommunikationsplattform Basecamp werden wöchentlich Informationen zu gleichstellungspolitischen Veranstaltungen, Materialien, Medienberichten o.ä. veröffentlicht.
- Seit März 2022 gibt es einen digitalen „Kummerkasten“, über den der Gleichstellungsstelle kritische Ereignisse und Erfahrungen anonym von den Mitarbeitenden gemeldet werden können.
- Seit August 2022 sind kostenlose [Periodenprodukte](#) auf den Toiletten verfügbar. Diese werden auf Spendenbasis angeschafft.
- Das queere Netzwerk "CAIS Rainbow" wurde im August 2022 gegründet und befindet sich seitdem im Aufbau. Ein Austausch mit anderen vergleichbaren Netzwerken ist derzeit in Planung.
- Auf der Grundlage der Ergebnisse der ersten Gleichstellungsbefragung im Dezember 2021 und Januar 2022 findet im November 2022 eine Schulung zu „Konfliktmanagement und gewaltfreier Kommunikation am Arbeitsplatz“ statt. Im Jahr 2023 folgen Workshops für die Mitarbeitenden für die Vertiefung dieses Themas.
- Das CAIS nimmt das Thema Neurodiversität als gleichstellungsrelevantes Thema auf. Im November 2022 erfolgt eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu „Neurodiversität am Arbeitsplatz“ im Rahmen einer Schulung.
- Im Oktober 2022 wurden Unisex-Toiletten am CAIS eingerichtet.
- Die Gleichstellungsstelle des CAIS stellt sich auf einem Plakat vor.

Handlungsfelder und Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan dient nicht nur als Steuerungselement für Personalplanung und Einstellung. Er soll darüber hinaus auf allen Ebenen des CAIS zur Gleichstellung von Geschlechtern, Menschen unterschiedlicher Herkunft sowie Menschen mit Behinderungen beitragen. Nachfolgend sind unterschiedliche Bereiche sowie entsprechende Maßnahmen aufgeführt, welche zur Gleichstellung am CAIS beitragen sollen.

Gleichstellung kommunizieren

Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes

Um das Thema „Gleichstellung“ in alle Abteilungen des CAIS zu vermitteln, ist eine systematische Einbindung in sämtliche Gremien und Abteilungen notwendig. Die Gleichstellungsstelle informiert fortlaufend über aktuelle Maßnahmen und Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit. Einmal jährlich wird ein Gleichstellungsbericht vorgestellt, der für alle Abteilungen die Bandbreite gleichstellungspolitischer Maßnahmen des Vorjahres dokumentiert. Der Bericht ist im Anschluss für alle Beschäftigten online abrufbar.

Die regelmäßigen Informationen zum Thema „Gleichstellung“ sensibilisieren sämtliche Beschäftigten. Sie zeigen Handlungsbedarfe sowie Unterstützungsmöglichkeiten. Der Dialog fördert das gegenseitige Verständnis.

Gespräche zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Abteilungsleitungen

Um gleichstellungspolitische Maßnahmen innerhalb der einzelnen Abteilungen des CAIS voranzutreiben und zu stärken, wird die Gleichstellungsstelle im Vorfeld der Berichterstattungen persönliche Gespräche mit den Abteilungsleitungen zu möglicherweise notwendigen bzw. gewünschten Bedarfen der Gleichstellungsarbeit führen.

Antidiskriminierung

AGG

Das CAIS nimmt Diskriminierung am Arbeitsplatz als Problem mit sehr hoher Relevanz wahr. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt die Basis für das Konzept zur Antidiskriminierung am CAIS dar.

Auf dieser Grundlage sind alle Benachteiligungen Einzelner auf Grund von personenbezogenen Merkmalen verboten. Dies umfasst im Einzelnen:

- (1) Ethnische und soziale Herkunft
- (2) Geschlecht²
- (3) Religion oder Weltanschauung
- (4) Behinderung
- (5) Alter
- (6) Sexuelle Identität²
- (7) Weitere personenbezogene Merkmale, die nicht von dieser Auflistung erfasst werden, jedoch Gegenstand von Diskriminierung werden können (im Einzelfall zu begründen).

Für das CAIS als Arbeitgeber betreffen mögliche Benachteiligungen vor allem die sachlichen Anwendungsbereiche der Erwerbstätigkeit und deren Zugang, Arbeitsbedingungen, Entgeltregelungen, sowie (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten.

In der Praxis lassen sich gemäß AGG fünf Formen der Ungleichbehandlung unterscheiden, die individuell oder gruppenbezogen sein können:

² vgl. Butler, 1991, S.38. Das CAIS erweitert die Gesetzesvorlage um das Differenzkonzept der Genderstudies zum Spektrum geschlechtlicher Identitäten.

- (1) Unmittelbare Benachteiligung: situationsabhängige Ungleichbehandlung bei gleicher Ausgangslage.
- (2) Mittelbare Benachteiligung: strukturelle Diskriminierung durch neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren, die diskriminierende Wirkung entfalten.
- (3) Belästigung: Verletzung der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung.
- (4) Sexuelle Belästigung: im Sinne des Straftatbestands im Allgemeinen und im Arbeitskontext „jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz herabsetzt“ (BeschSchG).
- (5) Die Anweisung zu einer der oben genannten Verhaltensweisen.

Nach § 12 AGG hat der Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen um Ungleichbehandlungen vorzubeugen oder diese zu unterbinden. Das CAIS behält sich vor, bei den vorgenannten Punkten unter Einbeziehung der Gleichstellungsstelle, des Betriebsrates und eventuell notwendiger Assistenz durch die Personalabteilung aktiv zu werden. Der Gleichstellungsplan dient im Kontext der Antidiskriminierungsbemühung des CAIS auch dazu, bei mittelbarer Benachteiligung (siehe (2)) im Vorfeld einzugreifen und diskriminierungsfreie Alternativen zu gewährleisten. Bei den Punkten (3) und (4) behält sich das CAIS vor, in Absprache mit der geschädigten Person eine Strafanzeige zu unterstützen. Dabei sind sämtliche Vorkehrungen zu treffen, die den Schutz der Privatsphäre der betroffenen Mitarbeitenden schützt, sofern dies nicht im Widerspruch zu Forderungen beteiligter Ermittlungsbehörden steht.

In Abhängigkeit der Schwere etwaigen Fehlverhaltens sind folgende Sanktionierungen möglich:

- Mitarbeitergespräch unter Einbeziehung der Gleichstellungsstelle,
- Abmahnung,
- Versetzung,
- bei Wiederholung Eintragung in die Dienstakte,
- bei schwerwiegenden Verstößen, die eine weitere Kooperation unmöglich machen fristgerechte, sowie
- fristlose Kündigung.

Beteiligte Personen haben Anspruch auf Klärung des Sachverhaltes unter Einbeziehung von Geschäftsleitung, Betriebsrat, Gleichstellungsstelle, Ombudsperson und Personalabteilung.

Es ist grundsätzlich festzuhalten und zu betonen, dass das CAIS insgesamt eine konsequente Null-Toleranz Politik der Anti-Diskriminierung verfolgt.

Neurodiversität als Personenbezogenes Merkmal

Wir möchten insbesondere Neurodiversität als personenbezogenes Merkmal aufgreifen, dafür sensibilisieren und im Rahmen der Gleichstellungsarbeit berücksichtigen. Der Begriff Neurodiversität beschreibt die neurologische Vielfalt bei Menschen. Er wurde in den 1990er Jahren von der australischen Soziologin Judy Singer geprägt, um die Gleichstellung und Einbeziehung aller Menschen unter Berücksichtigung neurologischer Unterschiede zu verbessern (Baumer & Frueh, 2021). Neurodiversität steht damit auch für eine neue Perspektive auf psychische Störung und Behinderung. Mittlerweile ist Neurodiversität ein Überbegriff für das breite

Spektrum an unterschiedlicher neurologischer Entwicklung. Unter anderem Autismus, die Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitäts-Störung (ADHS) oder Dyslexie (früher: Lese-Rechtschreibschwäche) werden in diesem Zusammenhang zunehmend als *eine Variante* denn als Störung von Entwicklung verstanden. Wobei diese Perspektive v.a. im Hinblick auf das weite Spektrum an funktionalen und dysfunktionalen Varianten von Autismus durchaus auch kontrovers diskutiert wird (Dwyer, 2022).

Die Bedürfnisse neurodivergenter Mitarbeiter:innen werden u.a. im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Anpassung an sensorische Bedürfnisse wie z.B. Geräuschempfindlichkeit) berücksichtigt.³ Weitere Strategien und Methoden zur Anpassung des Arbeitsalltags werden im Umgang mit den betroffenen Beschäftigten individuell entwickelt. Außerdem ist eine Literatursammlung sowie Schulungen für die Sensibilisierung der CAIS-Mitarbeiter:innen geplant.

Diskriminierungsprävention

Das CAIS gibt bei Neueinstellungen eine verpflichtende Einweisung in seine Antidiskriminierungspolitik. Damit wird gewährleistet, dass alle Beschäftigten auf dem gleichen Informationsstand bezüglich des Umgangs mit Diskriminierungen sind.

Diskriminierungsfreie Sprache

Antidiskriminierung wird am CAIS durch die Verwendung einer möglichst diskriminierungsfreien Sprache unterstützt.

„Das Treffen von Unterscheidungen ist aber sowohl Kernfunktion als auch grundlegendes Strukturprinzip von Sprache. Jedes Wort (und auch jede grammatische Struktur) unterscheidet die Welt schon auf den ersten Blick in zwei Kategorien: eine, die alles das enthält, was durch das Wort bezeichnet wird, und eine, die alles das enthält, was nicht durch das Wort bezeichnet wird.“ (Stefanowitsch, 2012)

Eine diskriminierende Sprache ist daher nie *ganz* zu vermeiden, heißt es weiter bei Stefanowitsch, umso wichtiger sei ein *bewusster Umgang* mit ihr.

Empfehlungen für die mündliche und schriftliche Kommunikation

Diskriminierende und unangemessene schriftliche und mündliche Kommunikation lässt sich minimieren, wenn folgende Regeln beachtet werden (HTWG, o.D.):

- (1) Pauschale Urteile und Aussagen aufgrund bestimmter Merkmale einer Gruppe oder Person sollen vermieden werden.
- (2) Es sollte geprüft werden, inwiefern es notwendig ist, ein Merkmal einer Person zu betonen, was „anders“ erscheint bzw. als „anders“ gelesen wird. Dies ist insbesondere dann angezeigt, wenn dieses Merkmal nicht durch die Person selbst gewählt ist (z.B. roter Pulli oder grüne Haarfarbe vs. Hautfarbe oder Behinderung).

³ Mehr Informationen zu Neurodiversität am Arbeitsplatz siehe z.B. <https://nitw.org/> (Stand: 09. September 2022) oder <https://diversicon.de/neurodiversitat-in-unserer-arbeitswelt/> (Stand: 09. September 2022).

(3) Das „Mitmeinen“ von Personen/Gruppen soll grundsätzlich vermieden werden.⁴

Der Gleichstellung von Geschlechtern wird sowohl in der internen als auch der externen dienstlichen Kommunikation des CAIS Rechnung getragen (siehe auch § 4 LGG NRW). Das CAIS orientiert sich in Vordrucken an den Vorgaben des § 4 LGG NRW. Demnach sind „geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“⁵ Die Verwendung des generischen Maskulinums ist in der Regel *unzulässig*.

Darüber hinaus sollten insbesondere in der schriftlichen Kommunikation Möglichkeiten kombiniert werden, welche die Lesefreundlichkeit gewährleisten, barrierefrei sind und die jeweilige Zielgruppe repräsentieren. Das kann einerseits bedeuten, Geschlecht in Formulierungen zu „neutralisieren“, z.B. indem auf Personenbezeichnungen verzichtet wird und passiv Formulierungen (der Antrag ist ... auszufüllen) oder Partizipien (die Promovierenden, die Teilnehmenden) Verwendung finden. Andererseits kann Geschlecht bzw. Gender *explizit* sichtbar gemacht werden. Dafür verwendet das CAIS den sogenannten Gender-Stern (der*die Lehrer*in). Diese Regelungen gelten insbesondere auch im Hinblick auf wissenschaftliche Veröffentlichungen.

Ausnahmen kann es bei Stellenausschreibungen geben. Texte mit Gender-Stern sind nicht barrierefrei, daher auch nicht vorlesbar (siehe auch Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V., o.D.). Angestrebt werden sollte eine möglichst genderneutrale Formulierung der ausgeschriebenen Position, um Personen jedweden Geschlechts und jedweder Geschlechtsidentität anzusprechen. Ggf. ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass auf den Gender-Stern aus Gründen der Barrierefreiheit verzichtet wird.

Nicht-binär anstatt „divers“

2017 hat das Bundesverfassungsgericht geurteilt, dass es einen positiven dritten Geschlechtseintrag geben muss. Diesem Auftrag ist die Bundesregierung 2019 nachgekommen. Seitdem gibt es die Möglichkeit im Geburtenregister und anderen Verzeichnissen als Geschlecht „divers“ einzutragen. Doch viele Betroffene kritisieren die Bezeichnung.

Divers wurde vom Gesetzgeber eingeführt und ist keine selbstgewählte Bezeichnung. Problematisch ist weiterhin, dass für diesen Eintrag eine Reihe von Gutachten und ärztlichen Bescheinigungen nötig ist. Die Hürden für einen solchen Eintrag sind sehr hoch angesetzt. Zum anderen steht *divers* als Sammelbegriff für viele Geschlechtsidentitäten, die eigene, präzise Namen haben. Viele Betroffene fühlen sich von diesem Zustandekommen bevormundet. Für die interne Kommunikation z. B. im Rahmen der Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlechtern wird am CAIS in Absprache mit den betroffenen Kolleg:innen die Bezeichnung nicht-binär gewählt.

⁴ Einen ausführlichen Leitfaden zu diskriminierungsfreier Darstellung in Sprache, Bild und Text bietet beispielsweise das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf

⁵ Weitere Hinweise auf Varianten gendergerechter Sprache finden sich u.a. hier: <https://geschickt-gendern.de/schreibweisen/>

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das CAIS unterstützt eine Organisationskultur, die Flexibilität und Selbstverantwortung fördert und in der sich die Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten entfalten kann. Das Konzept des mobilen Arbeitens ist ein integraler Bestandteil der Arbeitsphilosophie des CAIS: Sofern Beschäftigte diese Arbeitsoptionen nutzen, sind sie Beschäftigten im Präsenzdienst vollwertig gleichgestellt. Relevante Besprechungen und Meetings werden nach Möglichkeit im Zeitfenster von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr realisiert, so dass sowohl Teilzeitbeschäftigte als auch Beschäftigte mit Kindern in die Arbeits- und Entwicklungsprozesse des CAIS voll eingebunden werden können.

Das CAIS spricht sich explizit gegen eine 24/7 Arbeitskultur aus und respektiert die Nichterreichbarkeit seiner Beschäftigten außerhalb der Dienstzeiten, sofern diese in Ausnahmefällen nicht unerlässlich ist.

Eltern- und Pflegezeit

Das CAIS berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensphasen seiner Beschäftigten und unterstützt sie bei der Bewältigung der jeweiligen Anforderungen. Dies bezieht sowohl den Lebensabschnitt ein, in dem Kinderbetreuung mit der Karriereplanung in Einklang gebracht werden muss, als auch Phasen der Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen. Sofern möglich, kommt die Geschäftsführung den Beschäftigten in ihren spezifischen Situationen durch Teilzeitmodelle oder Beurlaubung entgegen.

Elternschaft

Das CAIS unterstützt aktiv längere Vaterschaftszeiten als nach wie vor unterrepräsentiertem Anteil an der gemeinsamen Inanspruchnahme von Elternzeit. Es wird sichergestellt, dass der Ausfall der Arbeitskraft der Elternzeitnehmenden durch entsprechende Vertretungen innerhalb der Abteilung aufgefangen wird. Auf Leitungsebene müssen zwingende Entscheidungsprozesse soweit möglich durch andere Führungskräfte der gleichen oder höheren Ebene kompensiert werden.

Das klassische Ernährermodell wird auch in Deutschland zunehmend hinterfragt und durch alternative Modelle abgelöst. Zudem stellt für Eltern die Versorgung von Kindern bis zum Alter von drei Jahren in Verbindung mit beruflichen Anforderungen eine besondere Herausforderung dar. Zwar besteht ein Anspruch auf einen Betreuungsplatz, doch erschweren lange Wartelisten häufig eine verträgliche Planung.

Das CAIS reagiert flexibel auf mögliche Schwierigkeiten im Alltag, die Kleinkinder für Berufstätige mit sich bringen, z.B.:

- Spontane Kinderbetreuung bei Kitaausfall,
- Sonderurlaub bei Erkrankungen eines Kindes,
- Kinderbetreuungsangebot vor Ort.

Pflegezeit

Unvorhersehbare Ereignisse wie Krankheit und Unfall sowie einer damit verbundenen Rehabilitation von Familienangehörigen sind eine Herausforderung für den Arbeitskontext. Seit der Einführung des Pflegezeitgesetzes besteht für Beschäftigte ein Anspruch, sich für einen

begrenzten Zeitraum (sechs Monate) ohne Entgeltfortzahlung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit (für zwei Jahre zu 15 Wochenstunden) zu arbeiten.

Das CAIS ist sich der physischen und psychischen Belastungen bewusst, die eine Pflege von schwererkranken Angehörigen mit sich bringt, und unterstützt seine Beschäftigten dabei, einen für alle Beteiligten verträglichen Weg zu finden, um mit dieser Situation umzugehen.

Schwere Schicksalsschläge können permanente Pflege von Angehörigen über den gesetzlichen Zeitrahmen hinaus notwendig machen. In diesem Fall wird das CAIS mit den betroffenen Beschäftigten eine individuelle Lösung suchen, die es möglich macht, Arbeitstätigkeit und Pflegeanforderungen miteinander zu verbinden bspw. durch verstärktes mobiles Arbeiten.

Arbeitszeit und Arbeitsort

Das CAIS unterstützt seine Mitarbeitenden mit familienfreundlichen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten an geeigneten Arbeitsplätzen. Die Teilnahme an wichtigen Meetings wird zusätzlich über digitale Kanäle (z.B. Skype, Zoom, o.ä.) gewährleistet. Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

Dienstreisen

Dienstreisen sollten nach Möglichkeit nicht nach 20.00 Uhr enden und nicht am Wochenende stattfinden. Soweit eine Kinderbetreuung oder Pflege einer pflegebedürftigen Person nicht anders erfolgen kann, erstattet das CAIS die Kosten der Betreuung oder Pflege, die durch eine Dienstreise und den damit verbundenen längeren Arbeitszeiten entstanden sind.

Beratung und Unterstützung

Das CAIS unterstützt als familienfreundlicher Arbeitgeber seine Beschäftigten bei der Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit weiterhin durch:

- Bereitstellung von Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten,
- möglichst familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort,
- lebensphasenorientierte Personalentwicklung.

Personalauswahl und Personalentwicklung

Stellenausschreibungen

Das CAIS weist in Stellenausschreibungen darauf hin, dass insbesondere die Karrieren von Frauen gefördert werden und Bewerbungen von Frauen daher besonders erwünscht sind. Dies gilt auch für Bewerbungen schwerbehinderter und gleichgestellter Personen.

Um Benachteiligung zu vermeiden (siehe auch § 7 Abs. 1 AGG), sind offene Stellen mit folgendem Zusatz zu bewerben:

„Wir fördern aktiv die berufliche Gleichstellung aller Menschen! Angesprochen und willkommen sind Bewerbungen aller Menschen, gleich welchen Alters, Geschlechts (w, m, d) und gleich welcher kulturellen und sozialen Herkunft. Bewerbungen von Personen unterrepräsentierter Gruppen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung und

Befähigung werden Bewerbungen von anerkannt Schwerbehinderten bzw. ihnen gleich gestellte Personen bevorzugt berücksichtigt.“

Das Ausschreibungsverfahren ist in der Personalrichtlinie des CAIS geregelt.

Stellenbesetzungen

Für die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle wird eine Auswahlkommission gebildet, die in der Regel aus drei Mitgliedern des CAIS besteht, wobei ein Mitglied der Geschäftsführung oder eine von dieser abgeordnete Person den Vorsitz führt. Zudem gehört der Auswahlkommission ein Mitglied aus der zu besetzenden Abteilung sowie eine Vertretung der Gleichstellungsstelle an. Der Betriebsrat wird über die Stellenausschreibungen und den Auswahlprozess informiert.

Schwerbehinderte Bewerber:innen werden ausnahmslos zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Hierbei orientiert sich das CAIS an den Regelungen des § 165 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber.

Förderung, Qualifizierung, Weiterbildung

Das CAIS unterstützt Fördermaßnahmen, die der Gleichstellung von Menschen dienen, gleich welchen Alters, Geschlechts (w, m, d) und gleich welcher kulturellen und sozialen Herkunft.

- (1) Das geschieht durch die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Karriere innerhalb und außerhalb der Organisation beitragen können. Unterstützt wird etwa die aktive Teilnahme an (wissenschaftlichen) Konferenzen, Fortbildungen und Workshops sowie Lektorate für geplante Veröffentlichungen.
- (2) Gefördert werden weiterhin Maßnahmen, die der diversitätsbezogenen Sensibilisierung der Beschäftigten des CAIS dienen. Dazu gehört die Förderung der Teilnahme an externen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Interkulturelle Kompetenz, genderspezifische Aspekte in der Aus- und Weiterbildung).
- (3) Die Gleichstellungsstelle stellt den Mitarbeitenden eine Übersicht über externe gleichstellungspolitische Weiterbildungsmaßnahmen und Coaching-Angebote zur Verfügung, die kontinuierlich aktualisiert wird.
- (4) Die Gleichstellungsstelle des CAIS bietet für die individuelle Fortbildung zu gleichstellungspolitischen Themen Zugriff auf ausgewählte Literatur.

Besetzung von Gremien und Auswahlkriterien für Fellowships

Bei der Besetzung von Gremien (z.B. Beirat, Programmkommission) ist grundsätzlich auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern und – sofern möglich – im Hinblick auf weitere diversitätsrelevante Aspekte (z.B. Herkunft, Behinderung) zu achten. In die Auswahlkriterien für Fellowships ist die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit als Kriterium aufzunehmen. Projekte und Ausschreibungen sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming⁶ impliziert ist.

⁶ Laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bezeichnet „Gender Mainstreaming“ „die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen“ (BMFSFJ, 2016). Erweitert wird diese Verpflichtung in diesem Gleichstellungsplan um jedes weitere Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität.

Evaluation

Gleichstellungspolitische Entwicklungen und Maßnahmen in den einzelnen Bereichen, insbesondere im Hinblick auf die Personalplanung und -entwicklung in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, werden regelmäßig erhoben, geprüft und präsentiert (Instituts-Jour-Fixe, Geschäftsführung, Jahresbericht).

Der Gleichstellungsplan wird gemäß den Empfehlungen des LGG NRW für einen Zeitraum von zwei Jahren erstellt. In dieser Zeit wird er auf der Grundlage der regelmäßigen Erhebungen von Bedarfen und der Planung von Maßnahmen in den einzelnen Bereichen des CAIS fortlaufend aktualisiert und fortgeführt. Im vierten Quartal des Jahres 2023 wird die Zielerreichung des Plans überprüft. Das Evaluationsergebnis wird institutsintern veröffentlicht. Die Fortführung des alten Gleichstellungsplans bzw. die Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans orientiert sich an den Evaluationsergebnissen.

Referenzen

- Baumer, N. & Frueh, J. (2021). What is neurodiversity? Abgerufen am 27.09.2022 von <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645>
- BMFSFJ (2016). Strategie „Gender Mainstreaming“. Abgerufen am 22. Juli 2020 von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Fortschrittsindex Vereinbarkeit*. Abgerufen am 15. Mai 2020 von <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/>
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Suhrkamp, Frankfurt a.M.
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (o.D.). *Gendern*. Abgerufen am 14. April 2020 von <https://www.dbsv.org/gendern.html>
- Dwyer, P. (2022). The Neurodiversity Approach(es): What Are They and What Do They Mean for Researchers? *Human Development*, 66, 73-92. doi: 10.1159/000523723
- HTWG (o.D.). *Tipps zu diskriminierungsfreier Sprache*. Abgerufen am 31. März 2020 von <https://www.htwg-konstanz.de/hochschule/gleichstellung-und-diversity/diskriminierungsfreie-sprache/>
- Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW (2020). *Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)*. Abgerufen am 30. März 2020 von https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=4847&aufgehoben=N&anw_nr=2
- OECD (o.D.). *Gender Equality*. Abgerufen am 15. April 2020 von <http://www.oecd.org/gender/data/>
- Stefanowitsch, A. (2012). *Sprache und Ungleichheit*. Abgerufen am 31. März 2020 von <https://www.bpb.de/apuz/130411/sprache-und-ungleichheit?p=all>
- Strömquist, L. (2019). *I'm every woman*. Avant-Verlag: Berlin.
- Tiedemann, Birte (2014): *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Abgerufen am 15. Mai 2020 von <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf>