



CENTER FOR  
ADVANCED  
INTERNET STUDIES

# Gleichstellungsplan

Center for Advanced Internet Studies (CAIS)

**Stand: 24. August 2020**

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

GEFÖRDERT DURCH

Ministerium für  
Kultur und Wissenschaft  
des Landes Nordrhein-Westfalen



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	4
<b>Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans</b>	5
<b>Die Gleichstellungsstelle</b>	6
Rolle und Aufgaben	6
Wahrnehmung von Beteiligungsrechten	6
Bestellung des bzw. der Gleichstellungsbeauftragten	6
<b>Gleichstellung am CAIS – Eine Bestandsaufnahme</b>	7
Beschäftigtenstruktur	7
Entgelte	7
<b>Handlungsfelder und Maßnahmen</b>	7
<b>Gleichstellung kommunizieren</b>	7
Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes	7
Gespräche zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Abteilungsleitungen	7
<b>Antidiskriminierung</b>	8
AGG	8
Diskriminierungsprävention	9
Diskriminierungsfreie Sprache	9
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	10
Eltern- und Pflegezeit	10

Pflegezeit	11
Arbeitszeit und Arbeitsort	11
Dienstreisen	11
Beratung und Unterstützung	11
<b>Personalauswahl und Personalentwicklung</b>	<b>11</b>
Stellenausschreibungen	11
Stellenbesetzungen	12
Förderung, Qualifizierung, Weiterbildung	12
<b>Besetzung von Gremien und Auswahlkriterien für Fellowships</b>	<b>12</b>
<b>Evaluation</b>	<b>13</b>
<b>Referenzen</b>	<b>13</b>

# Gleichstellungsplan

## Center for Advanced Internet Studies (CAIS)

### 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.
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 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 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 muss zur Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags nicht zwingend eine Frau bestellt werden. Die Qualifikation der Person soll den Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. Die Bestellung erfolgt für eine Amtszeit von vier Jahren.

## Gleichstellung am CAIS – Eine Bestandsaufnahme Beschäftigtenstruktur

Aktuell (Stand: 24. August 2020) arbeiten am CAIS 21 Personen einschließlich einer abgeordneten Professur und der studentischen Hilfskräfte. Von diesen 21 Personen sind 11 Personen weiblich. Dies entspricht 52,38% der Beschäftigten.

Von den vier Führungspositionen ist derzeit eine Position mit einer Frau besetzt. Dies entspricht 25% der Führungspositionen. Es gibt keine weiteren Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen in den Führungspositionen; ebenso verhält es sich in der restlichen Beschäftigtenstruktur.

## 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.

## 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 vierteljährlich 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 wird im Anschluss für alle Beschäftigten online abrufbar sein.

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 Anti-Diskriminierung 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. Geschlecht
3. Religion oder Weltanschauung
4. Behinderung
5. Alter
6. Sexuelle Identität
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:

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 vorbeugen 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.

## 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.

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. 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.“ 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 Geschlechts-identität anzusprechen. Ggf. ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass auf den Gender-Stern aus Gründen der Barrierefreiheit verzichtet wird.

## 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 freustellen 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 schwererkrankten 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 Mainstreaming impliziert ist.

## 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 vorliegende 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 2021 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

BMFSFJ (2016). Strategie „Gender Mainstreaming“. Abgerufen am 22. Juli 2020 von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>

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>

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](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.  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Fortschrittsindex Vereinbarkeit. Abgerufen am 15. Mai 2020 von <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/>

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>