

Gleichstellungskonzept

Zentralinstitut Hermann von Helmholtz-Zentrum für Kulturtechnik¹

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	2
I. Situation am HZK (Ist-Analyse) – Anteil von Frauen in allen Statusgruppen	3
II. Allgemeine Zielstellungen und Maßnahmen	4
III. Spezifische Maßnahmen	5
1. <i>(Studentinnen und) studentische Beschäftigte.....</i>	<i>5</i>
2. <i>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.....</i>	<i>6</i>
3. <i>Professorinnen</i>	<i>7</i>
4. <i>Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV).....</i>	<i>8</i>
IV. Familienfreundlichkeit und -vereinbarkeit	8
1. <i>Kids Mobil</i>	<i>8</i>
2. <i>Familienfreundliche Termine.....</i>	<i>9</i>
3. <i>Home-Office und mobiles Arbeiten.....</i>	<i>9</i>
V. Anhang.....	10

¹ Erarbeitet von Kathleen Waak, Geschäftsführerin des Zentralinstituts Hermann von Helmholtz-Zentrum für Kulturtechnik. Verabschiedung durch den Zentrumsrat am 06. Mai 2020.

Vorbemerkungen

Das Zentralinstitut Hermann von Helmholtz-Zentrum für Kulturtechnik der Humboldt-Universität zu Berlin (HZK) legt besonderen Wert auf die Gleichstellung aller Geschlechter, Familienfreundlichkeit sowie die gezielte Förderung von Diversität in Personalentwicklung, Forschung und Lehre.

Das vom Zentrumsrat des HZK verabschiedete Gleichstellungskonzept orientiert sich an den am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und dem Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin aus dem Jahr 2008, sowie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dem Berliner Hochschulgesetz und des Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Es wird gemäß §4, Abs. 1 LGG zukünftig von der dezentralen Frauenbeauftragten² des Instituts in Zusammenarbeit mit dem Direktorium alle zwei Jahre aktualisiert.

Das Gleichstellungskonzept versteht sich als ein Instrument zur Steuerung und systematischen Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne des Gender-Mainstreamings innerhalb der strukturellen Gesamtentwicklung des HZK. Die Beschäftigten des HZK nehmen für sich in Anspruch, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe zu achten. Gleichstellung wird in allen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen von den jeweils Verantwortlichen aktiv unterstützt.

Da aktuell der Anteil von Frauen - mit Ausnahme der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen - in den übrigen Status- bzw. Beschäftigtengruppen des HZK ausgeglichen ist, ist das vorliegende Gleichstellungskonzept nicht primär auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen ausgerichtet, sondern sollte vor allem strategische Ziele und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, Führungsebenen und die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen betonen. Da Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung des HZK unterrepräsentiert sind, gilt es vor allem hier an einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur zu arbeiten.

² Bis dato gibt es keine dezentrale Frauenbeauftragte und Vertretung direkt am HZK. Diese Rolle übernehmen bisher die dezentralen Frauenbeauftragten der Universitätsverwaltung Frau Druse und Frau Rings. Spätestens zur nächsten Zentrumsratswahl im Sommer 2021 wählt das HZK eine eigene dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Vertretung.

I. Situation am HZK (Ist-Analyse) – Anteil von Frauen in allen Statusgruppen

Der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften lag im März 2020 bei 60%. Da es derzeit am HZK noch keinen Studiengang gibt, kann kein Vergleich mit dem Frauenanteil unter den Studierenden gezogen werden.

In der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sind am HZK ein Drittel der Beschäftigten Frauen.

Im März 2020 lag der Anteil der weiblichen Professorinnen am HZK bei 50%, wobei es sich hierbei um Gastprofessuren handelt. Die erste Berufung einer festen Professur ist für 2021 geplant.

In der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) ist der Anteil von Frauen ausgeglichen bei 50%.

Auf den ersten Blick lassen die dargestellten Verteilungen in den einzelnen Statusgruppen die Notwendigkeit zur Entwicklung und Durchsetzung weiterer Maßnahmen der Frauenförderung nicht akut erscheinen. Dennoch setzt sich das HZK auch weiterhin für eine aktive Förderung von Frauen in den unterschiedlichen Statusgruppen ein und leistet neben den Bemühungen, den quantitativen Anteil von Frauen zu halten und vor allem in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zu erhöhen, vor allem qualitative Unterstützung.

II. Allgemeine Zielstellungen und Maßnahmen

Folgende Ziele sollen mittels des Gleichstellungskonzepts erreicht werden:

- **die gezielte Förderung von Frauen und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen.**

Zu diesem Zweck wird ein Frauenanteil von mindestens 50% für alle Statusgruppen (studentische Mitarbeiter_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Professor_innen und Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) und Führungsebenen angestrebt.

- **die Gleichstellung aller Geschlechter, Familienfreundlichkeit und die Berücksichtigung von Diversität und Intersektionalität in Studium, Lehre, Forschung, Service und Verwaltung des HZK.**
- **neben der Gleichstellung von Frauen soll anderen Aspekten der Diskriminierung entgegengewirkt werden.**

(Mehrfach-) Diskriminierungen anhand von Merkmalen wie Alter, ethnische, soziale und regionale Herkunft, familiäre Situation, Geschlecht, Hautfarbe, körperliche und/oder psychische Befähigung, Migrationshintergrund, Religion und/oder Weltanschauung, sexuelle Identität und/oder Orientierung sowie Staatsangehörigkeit sollen mittels gezielter Maßnahmen bekämpft werden.

Für die Zielsetzung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ist das Direktorium in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauenbeauftragten unter Einbeziehung aller Statusgruppen verantwortlich. Die zu wählende dezentrale Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Statusgruppen und wirkt entsprechend der Richtlinie des Präsidiums sowie der Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidium und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der HU. In Fällen von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und bei Mobbing ist ihre Rolle beratend und unterstützend und sie führt Maßnahmen zur Prävention durch.

Um die angestrebten Ziele zu erreichen, werden folgende allgemeine Maßnahmen getroffen:

- In Personalangelegenheiten soll die Mindestanforderung von 50% erreicht bzw. gehalten werden.
- Insbesondere bei Neueinstellungen soll (Mehrfach-)Diskriminierung entgegengewirkt werden. Eine Möglichkeit besteht darin, das Bewerbungsverfahren zu anonymisieren. Bei einem solchen Verfahren sind die Bewerber_innen aufgefordert, in ihren schriftlichen Bewerbungsunterlagen keine Angaben zu ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft oder ähnlichen Merkmalen zu machen und auch auf ein Bewerbungsfoto zu verzichten. Der Arbeitgeber erhält diese Informationen erst, nachdem die Bewerber_innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Ggf.

können eingereichte Bewerbungsunterlagen auch nach Eingang bearbeitet werden, in dem die Angaben zu Alter, Geschlecht, Herkunft etc. geschwärzt werden.

- Bei der internen Mittelvergabe sollen die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt werden. Kandidatinnen, die (Mehrfach-)Diskriminierungen erfahren oder Care-Arbeit leisten, sind bei gleicher Qualifizierung grundsätzlich zu bevorzugen.
- Gender & Diversity sind als Querschnittsthemen in allen Gremiensitzungen zu berücksichtigen.
- Mitarbeiterinnen werden bei der Übernahme einer Gremiumsarbeit durch ihre Vorgesetzten unterstützt, z.B. durch Entlastung von anderen Aufgaben, auch um zu verhindern, dass Frauen aufgrund von besonderem Engagement vergleichsweise weniger Zeit zur eigenen Qualifizierung zur Verfügung steht.
- Bei der Erstellung von Gutachten ist darauf zu achten, dass sie diskriminierungsfrei geschrieben werden.
- Gender & Diversity sollen weitestgehend in allen Lehrbereichen in Forschung und Lehre integriert, z.B. indem die Seminarlektüre auch weibliche Autorinnen sowie Autor_innen unterschiedlicher ethnischer und regionaler Herkunft und / oder des globalen Südens enthält.

III. Spezifische Maßnahmen

Darüber hinaus werden folgende spezifische Maßnahmen in Bezug auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Statusgruppen, zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit, zur Berücksichtigung von Gender & Diversity in Lehre und Forschung sowie zum Monitoring der im Gleichstellungskonzept festgelegten Regelungen verabschiedet:

1. (Studentinnen und) studentische Beschäftigte

- Um an dem sehr guten Anteil festzuhalten, sind alle Bereiche dazu aufgefordert, die Mindestanforderung für diese Gruppe zu verstetigen. Das HZK bekennt sich im Hinblick auf die zukünftige Besetzung von SHK-Stellen darüber hinaus dazu, (Mehrfach-)Diskriminierungen aktiv entgegenzuwirken.
- Bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts und der damit verbundenen Fördermaßnahmen soll ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von studentischen Beschäftigten mit Migrationshintergrund und aus Nicht-Akademiker_innen-Haushalten gelegt werden.
- Bei der Verteilung von Aufgaben unter studentischen Beschäftigten legt das HZK besonderen Wert darauf, studentische Hilfskräfte möglichst gleichermaßen in die

Unterstützung wissenschaftlicher Tätigkeiten einzubinden, damit diese von ihrer Tätigkeit für ihre akademische Weiterbildung profitieren können.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

- Droht die Mindestanforderung von 50 % für akademische Mitarbeiterinnen weiterhin unterschritten zu werden, sind alle Personalentscheider_innen bei Neueinstellungen aufgefordert, gezielt qualifizierte Frauen zu rekrutieren.
- Um der Befristungsproblematik von Drittmittelbeschäftigten im Fall von Mutterschutz und Elternzeit entgegenzuwirken, wird eine Gleichstellung von Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten hinsichtlich Vertragsverlängerungen in Anschluss an Mutterschutz und Elternzeit innerhalb der nächsten beiden Jahre angestrebt. Hierzu müssen Finanzierungsmöglichkeiten auf Instituts-, Fakultäts- und zentraler Ebene ebenso wie in Rücksprache mit Drittmittelgebern ausgelotet werden. Das Direktorium und die Statusgruppe der Professor_innen tragen hierfür die Verantwortung. Vorgesetzte von Mitarbeiter_innen in Elternzeit haben noch vor Beginn der jeweiligen Elternzeit dem Direktorium und der Frauenbeauftragten über Bemühungen entsprechender Maßnahmen zu berichten.
- Dem Qualifikationsziel und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist Priorität einzuräumen. Gemäß §110, Abs. 4, BerlHG ist wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion/Habilitation zur Verfügung zu stellen. Sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen ist ebenso ausreichend Arbeitszeit zur eigenen Qualifizierung zu ermöglichen.
- Zielvereinbarungen zwischen Professor_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen können der erste Schritt in Richtung eines dezentralen Nachwuchsförderungskonzepts mit dem Ziel der Konkretisierung und Verbesserung der Bedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung am HZK sein. Ein Nachwuchsförderungskonzept sollte unter der Verantwortung des Direktoriums zu gegebener Zeit von einer Arbeitsgruppe (Zusammensetzung unter Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten u. A. Vertreterinnen der Professorinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) erarbeitet werden.
- Das Institut bringt sich aktiv in den Erhalt und/oder Aufbau von Projekten ein, die Doktorandinnen und Postdoktorandinnen fördern und vernetzen, zum Beispiel durch Unterstützung in der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur.
- Die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden sollen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen gezielt auf Qualifi-

kationsangebote, Stipendien, frauenspezifische Angebote sowie sonstige Fördermöglichkeiten hinweisen.

- Professor_innen sind dazu aufgefordert, eigene finanzielle Mittel für die berufliche Weiterbildung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promotionsstudentinnen (z. B. Konfliktmanagement, Empowerment) zu verausgaben.
- Das Direktorium wirkt darauf hin, Postdoktorandinnen gezielt auf dem Weg zur Professorin zu fördern, z.B. durch regelmäßige Anträge im Rahmen des Gleichstellungsfonds der Kommission für Frauenförderung. Dabei darf die Möglichkeit spezieller Förderprogramme nicht dazu führen, dass die Finanzierung von Frauen am Institut systematisch „ausgelagert“ wird.

3. Professorinnen

- Eine aus Gleichstellungsperspektive erfolgreiche Berufungspolitik ist stetig zu verfolgen. Ein Frauenanteil von mindestens 50% ist entsprechend der Mindestanforderung anzustreben; (Mehrfach-)Diskriminierungen soll entgegengewirkt werden.
- Bei der Festlegung von Denominationen von Professuren ist sicherzustellen und gegenüber zu dokumentieren, dass eine ausreichende Anzahl qualifizierter Frauen in dem designierten inhaltlichen Feld identifiziert werden kann. Können keine oder nur sehr wenige passfähige Kandidatinnen identifiziert werden, sollte die Denomination angepasst bzw. dahingehend geöffnet werden, dass dieses Kriterium gewährleistet ist.
- Der/die Vorsitzende_n von Berufungskommissionen sind dafür verantwortlich, dass die Kommission sich über geeignete weibliche Bewerberinnen informiert und diese in unmittelbarem Anschluss an die Veröffentlichung der Ausschreibung gezielt zur Bewerbung auffordert („Proaktives Recruiting“).
- Entsprechend des Berufungsleitfadens der Humboldt-Universität wird das Anwerben von qualifizierten Bewerberinnen formalisiert. Droht bei der Erstellung der Einladungsliste eine Unterschreitung des Frauenanteils von 50%, so hat die/der Kommissionsvorsitzende den Mitgliedern der Kommission, darunter der Vertreterin der Frauenbeauftragten, zu berichten, welche Kandidatinnen aktiv angesprochen wurden. Bei Neuberufungen ist zudem zu berücksichtigen, inwieweit das Kriterium einer geschlechter- und diversitätssensiblen Perspektive in Forschung und Lehre erfüllt wird.
- Bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen wird auf Geschlechterparität geachtet und selbstverständlich wird die dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts bzw. derzeit die der Universitätsverwaltung in die Berufungsverfahren einbezogen.
- Das Direktorium bemüht sich um Möglichkeiten der Finanzierung von Gastprofessorinnen, um die Präsenz von Frauen in der Lehre und Forschung zu stärken.

- Das HZK bekennt sich dazu, einen gleichberechtigten Zugang zu Tenure-Track Stellen und S-Professuren zu gewährleisten, z.B. für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, LGBTIQ und Menschen mit Behinderung.

4. Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

- Gemäß §9(1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz weisen Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung gezielt und aktiv auf Fort- und Weiterbildungen hin.
- MitarbeiterInnen im Bereich Technik, Service und Verwaltung sollen Aufstiegsmöglichkeiten wahrnehmen können, indem die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten der HU oder anderer Einrichtungen ermöglicht wird.
- Bei Personalmaßnahmen der MTSV sollte der Wunsch der Mitarbeiterinnen nach einer Veränderung der Arbeitszeit (TZ/VZ) berücksichtigt werden. Bei Personalmaßnahmen (z.B. Neueinstellungen) prüft das Institut zuerst die Verfügbarkeit interner Optionen, die der Maßnahme gerecht wären. Das Direktorium trägt hierfür die Verantwortung.
- Die Dienstvereinbarung über die Alternierende Telearbeit (2016) sieht vor, dass Telearbeit im Umfang von ca. 60% der Arbeitszeit geleistet werden kann. Sie kann unter Berücksichtigung der zu leistenden Tätigkeiten auch von MTSV-Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen werden.
- Die Mitarbeiterinnen werden bei Übernahme einer Gremienarbeit durch den/die Vorgesetzte_n unterstützt und entlastet.

IV. Familienfreundlichkeit und -vereinbarkeit

Das HZK unterstützt aktiv durch folgende Maßnahmen und Angebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

1. Kids Mobil

Um Forschung, wissenschaftlichen Austausch und die Arbeit in den Bereichen Technik, Service und Verwaltung so familienfreundlich wie möglich zu gestalten, stellt das HZK in Zusammenarbeit mit Kids Mobil ein Kinderbetreuungsangebot bereit. Im Bedarfsfall (bspw. Teilnahme an Veranstaltungen in den Abendstunden oder an Wochenenden, Ausfall der regulären Kinderbetreuung etc.) kann dieser Service von allen Mitarbeiter_innen in Anspruch genommen werden. Die Kosten werden komplett aus dem Haushalt des HZK gedeckt.

2. Familienfreundliche Termine

Zudem wird auf familienfreundliche Termine geachtet, indem möglichst keine Termine der universitären Selbstverwaltung außerhalb der regulären Betreuungszeiten von Klein- und Grundschulkindern stattfinden. Hier orientiert sich das HZK an der Selbstverpflichtung der HU und terminiert Gremiensitzungen innerhalb der Kernzeit zwischen 9-16 Uhr.

3. Home-Office und mobiles Arbeiten

Am HZK besteht grundsätzlich für alle Mitarbeiter_innen die Möglichkeit nach Absprache mobil von zu Hause aus zu arbeiten. Die Beschäftigten des HZK sind fast alle mit mobilen Arbeitsgeräten ausgestattet und arbeiten mit der „HU-Box“³.

³ <https://www.cms.hu-berlin.de/de/dl/speicherdienste/HU-Box>

V. Anhang

Personalstatistik Frauenanteil HZK

Statusgruppe	März 2020			Zielzahl
	gesamt	w	% w	% w
Student_innen	0	0	0	50%
stud. Mitarbeiter_innen	10	6	60%	50%
WiMi gesamt	6	2	33%	50%
- davon befristet	6	2	33%	
- davon unbefristet	0	0	0%	
- davon HH	0	0	0%	
- davon DM	6	2	33%	
Professor_innen gesamt	4	2	50%	50%
- davon Gastprof.	4	2	50%	50%
MTSV	20	10	50%	50%
gesamt	40	20	50%	

Gremien	gesamt	w	% w	% w
Direktoren	2	0	0%	50%
Zentrumsrat	9	2	22%	50%

In Anlehnung an die von der DFG vorgeschlagenen Angaben zur statistischen Erfassung der Gleichstellungssituation, sollen jährlich die entsprechenden Daten aktualisiert werden. Die Tabelle enthält Daten zur Gleichstellungssituation differenziert in Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn. Die Ergebnisse der Fortschreibung werden jährlich bekannt gegeben und für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. deren Evaluation, die alle zwei Jahre stattfinden soll, verwendet.