



CISPA

HELMHOLTZ-ZENTRUM FÜR
INFORMATIONSSICHERHEIT

Gleichstellungsplan zur Förderung der
Chancengleichheit am
CISPA – Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit
gGmbH
von 2022 - 2025

Präambel

Der erste Gleichstellungsplan der CISPA – Helmholtz Zentrum für Informationssicherheit gGmbH (CISPA) basiert auf der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)¹ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK).

CISPA wurde 2017 gegründet und gehört seit dem 1. Januar 2019 zum Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (HGF). Aufgrund seines kontinuierlichen Wachstums verfügt CISPA über die kritische Masse an Forschenden, um eine umfassende, ganzheitliche Behandlung der drängenden großen Forschungsherausforderungen in den Bereichen Cybersicherheit, Privacy und Künstlicher Intelligenz zu begegnen, denen unsere Gesellschaft im Zeitalter der Digitalisierung gegenübersteht. CISPA ist bestrebt, eine herausragende internationale Rolle in Forschung, Transfer und Innovation zu spielen, indem es hochmoderne, oft bahnbrechende Grundlagenforschung mit innovativer anwendungsorientierter Forschung, entsprechendem Technologietransfer und gesellschaftlicher Reichweite verbindet.

Thematisch ist CISPA bestrebt, das gesamte Spektrum von der Theorie bis zur empirischen Forschung abzudecken. Es ist tief in der Informatik verwurzelt und arbeitet interdisziplinär mit Forschenden in angrenzenden Bereichen wie Medizin, Recht und Sozialwissenschaften zusammen. Zudem ist CISPA den höchsten internationalen akademischen Standards verpflichtet und bietet ein Forschungsumfeld der Weltklasse, das einem breiten Spektrum von Forschenden umfangreiche Ressourcen gewährt und ein attraktives Ziel für die besten Talente und wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus allen Ländern darstellt.

CISPA wird sowohl vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als auch dem Saarland gefördert.

1. Einleitung

Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert. Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Gesamtheit geschöpft werden können und eine Vielzahl von Forschungsaktivitäten gefördert wird (Diversity). Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten stellt ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung dar.

Ist-Situation

Bei diesem Plan handelt es sich um den ersten Gleichstellungsplan des CISPA. Allerdings wurde bisher sowohl bei den Faculty Hiring Verfahren, als auch bei allen anderen Einstellungs- und Förderverfahren auf Gleichstellung geachtet und großen Wert gelegt. Um die Exzellenz der wissenschaftlichen Forschung und Gleichstellung gleichermaßen zu garantieren, werden beispielsweise alle Wissenschaftlerinnen auf den Gebieten der Cybersicherheit, die den hohen Ansprüchen der CISPA genügen weltweit aktiv von CISPA angesprochen. Dies unterscheidet CISPA maßgeblich von anderen Universitäten und

¹Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männer bei der gemeinsamen Forschungsförderung- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) - vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18 geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, BAnz AT 28. Juni 2016 B4.

außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin begrüßen dieses Verfahren sehr und sind daran interessiert, diese Methode der Rekrutierung fortzuführen. Des Weiteren unterstützt CISPA explizit weibliche Post-Docs dabei eine Karriere als W-Professorinnen (Wir unterscheiden zwischen tenure track faculty mit einer W2-Besoldung nach BBesG (befristet auf 6 Jahre) mit dem Ziel, nach erfolgreicher Evaluation in eine unbefristete tenured faculty Position mit einer W3-Besoldung nach BBesG aufzusteigen.) anzustreben. Obwohl in den allgemeinen Index-Verfahren lediglich von extern eingestellte weiblich besetzte W-Professuren gelistet werden, befürworten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die bereits am CISPA praktizierte Förderung. Dies unterscheidet das CISPA ebenfalls stark von anderen wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur aller Bereiche des Zentrums im Rahmen der Möglichkeiten unserer Abteilung Personal- und Stabsstelle Unternehmenscontrolling. Anhand dieser Auswertungen werden Zielvorgaben erarbeitet, die eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Berufsgruppen und auf allen Beschäftigungsebenen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für alle Mitarbeitenden ermöglichen.

Basierend auf den Zahlen vom 30.09.2022² ergibt sich folgendes Bild:

Personalübersicht für Gleichstellungsplan
Stand: 30.09.2022

Finanzierungsart
 Drittmittelfinanziert
 Grundfinanziert

1. nach Führungsebenen

| TZ/VZ | Teilzeit | | Vollzeit | | Gesamt | | Gesamt | | | |
|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | M | W | M | W | M | W | M | W | | |
| Führungsebene | Köpfe | % | Köpfe | % | Köpfe | % | Köpfe | % | | |
| 1 | | | | | 2,00 | 100,00% | 2,00 | 100,00% | 2,00 | 100,00% |
| 2 | 2,00 | 4,82% | | | 33,00 | 79,52% | 6,50 | 15,66% | 39,50 | 95,18% |
| 3 | | | | | 11,00 | 68,75% | 5,00 | 31,25% | 16,00 | 100,00% |
| 4 | 1,00 | 25,00% | | | | | 3,00 | 75,00% | 3,00 | 75,00% |
| 0 | 72,00 | 21,02% | 55,00 | 16,06% | 143,00 | 41,75% | 72,50 | 21,17% | 215,50 | 62,92% |
| Gesamt | 75,00 | 18,47% | 55,00 | 13,55% | 130,00 | 32,02% | 189,00 | 46,55% | 276,00 | 67,98% |

Führungsebenen
 1 = Geschäftsführung
 2 = Faculty, Stabsstellenleitung, Bereichsleitung
 3 = Forschungsgruppenleitung (Senior Researcher), Abteilungsleitung
 4 = Abteilungsleitung unterhalb STA/TT
 0 = Rest

2. nach Stellenbereichen

| TZ/VZ | Teilzeit | | Vollzeit | | Gesamt | |
|---|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|
| | Köpfe | % | Köpfe | % | Köpfe | % |
| <input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung und sonstiges Personal | 59,00 | 48,76% | 62,00 | 51,24% | 121,00 | 100,00% |
| <input checked="" type="checkbox"/> Administration/admin. GB | 26,00 | 29,55% | 62,00 | 70,45% | 88,00 | 100,00% |
| M | 5,00 | 15,15% | 28,00 | 64,85% | 33,00 | 100,00% |
| W | 21,00 | 38,18% | 34,00 | 61,82% | 55,00 | 100,00% |
| <input checked="" type="checkbox"/> Hiwi | 33,00 | 100,00% | | | 33,00 | 100,00% |
| M | 24,00 | 100,00% | | | 24,00 | 100,00% |
| W | 9,00 | 100,00% | | | 9,00 | 100,00% |
| Gesamt | 59,00 | 48,76% | 62,00 | 51,24% | 121,00 | 100,00% |

² Vgl. Zahlen von der Stabsstelle Unternehmenscontrolling vom 30.09.2022.

Personalübersicht für Gleichstellungsplan

Stand: 30.09.2022

3. nach Eingruppierung

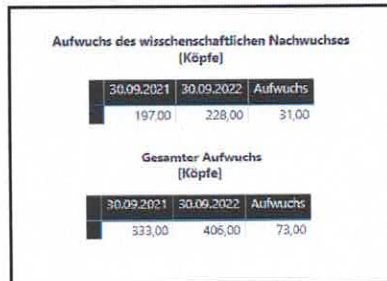
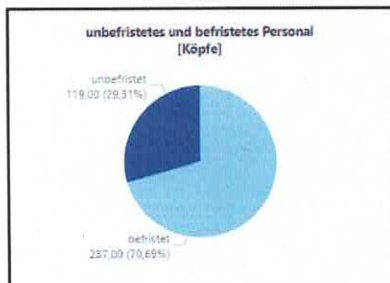
| Eingruppierung | M | | W | | Gesamt | | ohne Eingruppierung = Hiwis/Sonstige |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|--------------------------------------|
| | Köpfe | % | Köpfe | % | Köpfe | % | |
| W3 | 16,00 | 94,12% | 1,00 | 5,88% | 17,00 | 100,00% | |
| W2 | 14,00 | 82,35% | 3,00 | 17,65% | 17,00 | 100,00% | |
| B1 | | | 1,00 | 100,00% | 1,00 | 100,00% | |
| 15 | 13,00 | 86,67% | 2,00 | 13,33% | 15,00 | 100,00% | |
| 14 | 10,00 | 50,00% | 10,00 | 50,00% | 20,00 | 100,00% | |
| 13 | 108,00 | 67,50% | 52,00 | 32,50% | 160,00 | 100,00% | |
| 12 | 17,00 | 85,00% | 3,00 | 15,00% | 20,00 | 100,00% | |
| 11 | 4,00 | 57,14% | 3,00 | 42,86% | 7,00 | 100,00% | |
| 10 | 3,00 | 50,00% | 3,00 | 50,00% | 6,00 | 100,00% | |
| 9A | | | 2,00 | 100,00% | 2,00 | 100,00% | |
| 9B | 4,00 | 57,14% | 3,00 | 42,86% | 7,00 | 100,00% | |
| 9C | 2,00 | 18,18% | 9,00 | 81,82% | 11,00 | 100,00% | |
| 8 | 2,00 | 13,33% | 13,00 | 86,67% | 15,00 | 100,00% | |
| 7 | 2,00 | 100,00% | | | 2,00 | 100,00% | |
| 6 | 1,00 | 20,00% | 4,00 | 80,00% | 5,00 | 100,00% | |
| 5 | 2,00 | 18,18% | 9,00 | 81,82% | 11,00 | 100,00% | |
| 4 | 1,00 | 20,00% | 4,00 | 80,00% | 5,00 | 100,00% | |
| 3 | | | 1,00 | 100,00% | 1,00 | 100,00% | |
| 1 | 1,00 | 100,00% | | | 1,00 | 100,00% | |
| Gesamt | 264,00 | 65,02% | 142,00 | 34,98% | 406,00 | 100,00% | |

Finanzierungsart
 Drittmittelfinanziert
 Grundfinanziert

Personalübersicht für Gleichstellungsplan

Stand: 30.09.2022

Finanzierungsart
 Drittmittelfinanziert
 Grundfinanziert



2. Gleichstellungsstandards

2.1. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die strukturellen Gleichstellungsstandards des CISPA orientieren sich an folgenden Prinzipien und richten sich an alle Mitarbeitenden des Zentrums:

- durchgängig
- transparent

- wettbewerbsfähig
- zukunftsorientiert

Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet strukturell, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben zu verankern und mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu verbinden. Des Weiteren sollen alle geplanten Maßnahmen zur Personal- und zur Organisationsentwicklung sowie zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert gestaltet werden.

Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen von CISPA ausdrücklich zu beachten.

Um zukünftig eine systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung zu ermöglichen, müssen Verfahren zur Qualitätssicherung in allen Bereichen des CISPA etabliert werden sowie mittel- und langfristig Personal eingeplant werden, das aufgrund seiner Expertise auf den Gebieten der Gerechtigkeit und Diversität versiert ist. Eine Verankerung dieser Expertise sehen wir in der Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung. Unter transparenter Gleichstellung verstehen wir, dass regelmäßig und fortlaufend differenzierte Zahlen und Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Ebenen des Zentrums erhoben und an die Gleichstellungsbeauftragte (Gender Equality Officer) kommuniziert werden. Aufgabe der Gleichstellung ist die transparente Veröffentlichung dieser Zahlen.

Wettbewerbsfähige und auch zukunftsorientierte Gleichstellung zu sichern bedeutet, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere sowie für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Frauen, Männer und nicht binäre Mitarbeitende aktiv Sorge zu tragen ist. Es gilt hierbei, veraltete Rollenstereotype aufzubrechen, diesen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwürfe zu berücksichtigen.

2.2. Personelle Gleichstellungsstandards

Die personellen Gleichstellungsstandards des CISPA orientieren sich ebenfalls an folgenden Prinzipien und richten sich an alle Mitarbeitenden des Zentrums:

- durchgängig
- transparent
- wettbewerbsfähig
- zukunftsorientiert

In Bezug auf Personalfragen bedeutet durchgängig Gleichstellung zu sichern, auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl und Entwicklung von Personal zu gewährleisten. Allerdings sollen bereits im Vorfeld, wie z.B. bei der Rekrutierung, ebenso Aspekte wie Entlohnung, Arbeits- und Forschungsräume sowie die Arbeitsplatzausstattung berücksichtigt werden.

Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Anzahl von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ist ein Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. Hierbei vergleichen wir uns mit den internationalen Standards im Bereich der Informatik, Cybersicherheit und engverwandten Gebieten, insbesondere der künstlichen Intelligenz. Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in entfristeten Positionen, in Teilzeit und in Führungspositionen mit Personalverantwortung.

Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern, bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und — auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit — nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für CISPA im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Mitarbeitenden in Wissenschaft und Verwaltung eine Chance zu geben.

3. Konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen

Aufgrund dieser Gleichstellungsstandards werden die folgenden Maßnahmen und Zielsetzungen vereinbart:

3.1. Strukturelle Maßnahmen

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern, Frauen und nicht binären Mitarbeitenden hat für CISPA einen hohen Stellenwert. Insbesondere in Forschung und Lehre wird dafür Sorge getragen, dass sich der Anteil der Frauen stetig erhöht. Hierzu werden Spitzenforscherinnen auf den Gebieten der Cybersicherheit und engverwandten Gebieten, insbesondere denen der künstlichen Intelligenz weltweit persönlich angeschrieben und zu Gesprächen eingeladen. Ein weiteres Ziel besteht darin, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, mindestens aber den Standard, der auf diesem Forschungsgebiet vorherrschenden internationalen Fachquoten, wie sie beispielsweise die DFG erhebt, zu erreichen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Pflege für alle Mitarbeitenden weiter zu verbessern, ist eines unserer vorrangigen Ziele. Die Gleichstellungsaufgabe ist in der Zentrumsstrategie verankert. Alle in Forschung und Lehre Beschäftigten verpflichten sich Gleichstellungsstandards zu berücksichtigen und den Leitlinien von CISPA folgend zu handeln.

3.1.1. Berichterstattung

CISPA erstellt regelmäßige Erhebungen, Auswertungen und Darstellungen aller unmittelbar und mittelbar personenbezogener Daten differenziert nach Geschlecht.

Die Geschäftsführung von CISPA verpflichtet sich, ihrem Aufsichtsgremium halbjährlich über die Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das Zentrum seinen Zuwendungsgebern alle vier Jahre einen Bericht über die Zahl aller beschäftigten Mitarbeitenden, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, vor und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen.

In den jährlichen Zentrumsfortschritts- und Programmfortschrittsberichten³ wird gegenüber dem Bundesministerium für Bildung und Forschung über unterstützende Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit Bericht erstattet.

Die AV-Glei wurde in Gestalt einer vom HGF entworfenen und für CISPA angepassten Mustervereinbarung am CISPA umgesetzt.

3.1.2. Kaskaden-Modell

Das Kaskaden-Modell hat zum Ziel zu verhindern, dass der Frauenanteil auf dem Karriereweg von der Studierenden zur Professorin abnimmt. Da im Bereich der Informatik und allen engverwandten Studienfächern der Anteil der weiblichen Studierenden bereits von Beginn an deutlich geringer ist, als der der männlichen, muss dafür Sorge getragen werden, diesen Anteil auf dem Karriereweg beizubehalten. Bisher bleibt der Anteil der weiblichen Studierenden bis in die Postdoc-Ebene stabil und nimmt nicht ab, was zeigt, dass wir hier keine „leaky pipeline“⁴ haben. Diesen Prozess weiter so stabil zu halten ist ebenso ein Ziel, wie die Unterstützung bei der aktiven Förderung bis hin zur Professur. Sie besteht unter anderem in einer gezielten und individuellen Ansprache sowie einer Karriereberatung bereits für PhD-Studierende.

Nicht nur durch Neueinstellung von Frauen für Führungspositionen, sondern auch durch Förderung und gezielte Ansprache von Frauen, die bereits bei CISPA arbeiten, wird der Karriereweg aktiv unterstützt. Frauen werden aktiv ermutigt, sich auf die Ausschreibungen zu bewerben und die Führungspositionen zu besetzen. Dies gilt nicht nur für den wissenschaftlichen Bereich, sondern ebenso für die Führungsebenen im Scientific Support und der Administration.

³ Hiervon sind wir zunächst ausgenommen. Ab PoF V sollte sich das spätestens ändern.

⁴Der Begriff "Leaky Pipeline" prägt weiterhin die Wissenschaft: Der Frauenanteil in der Wissenschaft nimmt mit jeder Karrierestufe ab. Fortschritte in Sachen Chancengleichheit sind träge, zeigt eine Analyse. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist in den vergangenen Jahren angestiegen. Die Fortschritte erfolgen allerdings langsam, zeigt ein aktueller Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Zwischen 2008 und 2018 ist der Frauenanteil an den Promotionen demnach von 41,9 Prozent auf 45,2 Prozent gestiegen. Bei den Habilitationen stieg der Anteil von 23,4 Prozent auf 31,6 Prozent, teilte die GWK mit. Während bei Studienbeginn und Studienabschluss noch etwas über 50 Prozent der Studierenden weiblich seien, nehme der Frauenanteil anschließend weiterhin mit jeder Karrierestufe in der Wissenschaft ab. Durch diese "leaky pipeline" gehe dem Wissenschaftssystem erhebliches Qualifikationspotential verloren, schreibt die GWK.

Am eindrucklichsten sei dieser Effekt bei den Professuren: Der Anteil von Professorinnen sei in dem Zehnjahreszeitraum insgesamt von 17,4 Prozent auf 24,7 Prozent gestiegen. Der Frauenanteil unterscheide sich jedoch je nach Besoldungsstufe: W1-Professorinnen machten zuletzt 46,6 Prozent der Professuren an Hochschulen aus, C3/W2-Professorinnen noch 25,5 Prozent und C4/W3-Professorinnen nur noch 20,5 Prozent. In außeruniversitären Forschungseinrichtungen habe der Frauenanteil in Führungspositionen 2019 bei 19,6 Prozent gelegen, während es 2009 noch 11,4 Prozent waren. Die GWK sieht in ihrer Datenerhebung einen Beleg dafür, dass für Chancengleichheit strukturell mehr getan werden müsse, um eine höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen.

Vgl. nähergehende Informationen:

<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/leaky-pipeline-praegt-weiterhin-die-wissenschaft-3277>

⁵vgl. hierzu: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Informatik-Frauenanteil>.

3.1.3. Information zur Gleichstellung

Im Organigramm⁵ von CISPA ist die Gleichstellungsbeauftragte explizit aufgeführt.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über Aktuelles auf der WIKI-Seite der Gleichstellungsbeauftragten informiert.

3.1.4. Gendergerechte Berufungsverfahren

Bereits seit der Gründung von CISPA werden explizit weltweit -wie oben bereits erwähnt- alle in Frage kommenden weiblichen Forscherinnen auf den Gebieten der Cybersicherheit in der Informatik aktiv angeschrieben und zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stets zu den Gesprächen, die das Hiring Committee organisiert und durchführt, eingeladen. Sie kann somit das Auswahlverfahren und den Einstellungsprozess begleiten und überwachen. Gendergerechte Ausschreibungstexte sind ebenso Standard, wie ein weltweites konsistentes Screening aller weiblichen Forscherinnen.

3.1.5. IHK Siegel ‚familienfreundliches Unternehmen‘ und Charta der Vielfalt

Das CISPA ist im Februar 2021 der Charta der Vielfalt beigetreten. Mit der Unterzeichnung unterstützt CISPA ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und fördert Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden. CISPA soll das Gütesiegel der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes „Familienfreundliches Unternehmen“ erhalten. Mit Erhalt dieses Siegels, wird anerkannt, dass CISPA im zuwendungsrechtlich möglichen Rahmen ein weiteres Mal zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Chancengleichheit durch entsprechende Angebote für Erziehende und Pflegende, Maßnahmen des IHK-Katalogs erfüllt hat.

3.1.6. Dual-Career

Unser Ziel am CISPA ist es nicht nur, die besten Forschenden und Mitarbeitenden auf internationaler Ebene anzuwerben, sondern ihnen auch die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, wobei wir ihnen gleichzeitig die besten Lebens- und Arbeitsbedingungen bieten möchten. Daher unterstützen, beraten und begleiten wir auch die Partnerinnen und Partner und Familien unserer Mitarbeitenden durch unser Dual Career Programm und tragen damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Wir helfen bei der Orientierung in folgenden Themenbereichen:

Stellensuche, individuelle Strategieentwicklung für die Stellensuche, Erstellung passender Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Kontaktaufnahme zu regionalen Arbeitgebern, Weiterbildung und Qualifizierung, sonstige Karrierefragen,

⁵ Vgl. hierzu: www.cispa.de

Beratung zu Themen rund um Familie und Beruf sowie Informationen zu Kinderbetreuung und Schule.

Darüber hinaus ermutigt das CISPA die Partnerinnen und Partner unserer Mitarbeitenden sich auf vakante Stellen zu bewerben. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung über die Regelung von internen Stellenausschreibungen regelt dieses Verfahren. Dies unterstreicht die Bemühungen des CISPA zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3.1.7. Kindertagesstätte und Betreuung

Das CISPA misst dem Thema der Kinderbetreuung einen großen Stellenwert bei und erachtet es als essentiell für die Chancengleichheit. Im Zuge der räumlichen Erweiterung von CISPA zum CISPA Forschungscampus soll eine entsprechende Betreuungseinrichtung entstehen. Daher hat die Gleichstellung eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen gegründet. Diese kümmert sich um die Konzeption und Umsetzung des Projekts der Kinderbetreuung innerhalb einer Campus-KiTa. In der Zwischenzeit sind weitere Maßnahmen geplant, um den Mitarbeitenden des CISPA Betreuungsmöglichkeiten zu schaffen.

3.2. Stellenausschreibungen

Offene Stellen werden intern sowie öffentlich grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. bei Leitungspositionen sollen Frauen explizit angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden.

Die Ausschreibungstexte sollen zukünftig stetig überarbeitet und gender- und diversitygerecht aktualisiert werden.

Durch eine elektronische Bewerbungsplattform wird der Rekrutierungsaufwand erheblich erleichtert und bietet die Möglichkeit, die Vielfalt der sich Bewerbenden mit herausragenden Qualifikationen schnell zu erfassen. Die Einhaltung der Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) soll damit sichergestellt werden. Die Gleichstellung wird von der Abteilung „Onboarding and Social Activities“ (OSA) über geplante und stattfindende Bewerbungsgespräche informiert und erhält somit die Möglichkeit, bei jedem Bewerbungsgespräch teilzunehmen.

3.2.1. Bewerberauswahl, Stellenbesetzungsverfahren

Die Auswahlkriterien bei Einstellungen und Höhergruppierungen richten sich entsprechend der Anforderungen der zu besetzenden Stelle nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie sozialer Kompetenz.

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen und beim beruflichen Aufstieg wird bei Vorliegen gleicher Qualifikation und Eignung die Person des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt berücksichtigt.

Für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden gilt das Kaskaden-Modell.

3.2.2. Fortbildungen, Mentoring-Programme, Coachings

Eine der Hauptaufgaben der Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung besteht darin, sich um zielführende, sinnvolle und die Chancengleichheit im Blick behaltende Maßnahmen zur qualifizierten Weiter- und Fortbildung aller am CISPA Mitarbeitenden zu kümmern. Spezielle Angebote für Doktorandinnen und Doktoranden werden von einer anderen Anlaufstelle angeboten. Im Zuge der einheitsübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Gleichstellung und Personalentwicklung werden Maßnahmen zur besseren Integration und zur Vermeidung jedweder Form von Diskriminierung am CISPA gemeinsam entwickelt und umgesetzt. Teil davon werden unter anderem Trainings zur interkulturellen Kommunikation sein. Des Weiteren sind Sensibilisierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Vorträge externer Expertinnen und Experten zu den Themen ‚unconscious bias‘, sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und Machtmissbrauch durch Vorgesetzte vorgesehen. Die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion werden in Führungskräfte trainings angesprochen und bearbeitet. Außerdem soll eine weitere Anlaufstelle etabliert werden, die niederschwellig zu kontaktieren ist und die eine erste Beratung bei, zum Beispiel oben genannter Probleme, bietet. Ein Konfliktmanagementsystem wird das Angebot ergänzen.

3.2.3. Berücksichtigung von Familienpflichten (Kinderbetreuung und *elder care*)

Das CISPA ist im Begriff ein Netzwerk an Anlauf- und Beratungsstellen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aufzubauen. Die Gleichstellung und das OSA-Team (Onboarding und Social Activities) stehen dazu in enger und regelmäßiger Abstimmung. Beide beteiligen sich zudem an den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen der Helmholtz-Gemeinschaft. Das CISPA nimmt, soweit dies machbar ist, Rücksicht auf familiäre Betreuungspflichten, sowohl bei Kindern, als auch bei pflegebedürftigen Angehörigen oder in der so genannten *elder care*.

3.2.4. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit

Durch flexible Arbeitszeiten und einer kurz vor Unterzeichnung stehenden Betriebsvereinbarung über die Einführung von und den Umgang mit mobiler Arbeit und alternierender Telearbeit werden allen Beschäftigten Rahmenbedingungen angeboten, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Arbeitsalltag umzusetzen, soweit dem keine erheblichen betrieblichen Belange entgegenstehen.

Am CISPA wird eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen im Bereich der Teilzeitarbeit praktiziert. Teilzeitbeschäftigte müssen die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte haben. Freizeitausgleichstage können in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten genommen werden. Diese Flexibilität erleichtert den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder nach Beendigung einer Pflegezeit und trägt zu einer erheblichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei.

Mitarbeitenden, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll auch während der Beurlaubung die Möglichkeit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die zur Erhaltung ihrer Qualifikation beitragen. Allerdings sollte allen Mitarbeitenden freigestellt sein, dies während der Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder nicht, da dies dem eigentlichen Sinn der Elternzeit widerspricht. Hierfür wird insbesondere die zukünftige Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zuständig sein.

3.2.5. Wiedereinstiegsmöglichkeiten, -stellen

CISPA ist sehr daran interessiert, insbesondere über die Abteilungen OSA und Personal sowie die Vorgesetzten, mit den Mitarbeitenden in familiär bedingten längerfristigen Auszeiten Kontakt zu halten und den Mitarbeitenden den Wiedereinstieg zu ermöglichen und bestmöglich zu gestalten. Die verantwortlichen Vorgesetzten stimmen sich mit den Mitarbeitenden hierzu so frühzeitig wie möglich, sowohl vor dem Start der Auszeit als auch vor der Rückkehr aus der Auszeit, über die Art und Weise des Wiedereinstieges und die Rückkehr in den Arbeitsprozess ab. Die Abteilung OSA, welche die Mitarbeitenden auf Wunsch während der Auszeit mit CISPA Informationen und etwaigen Events auf dem Laufenden hält, begleitet die Mitarbeitenden - wie bereits bei ihrem originären Onboarding - auch beim Wiedereinstieg und koordiniert ihre Rückkehr zum Arbeitsplatz (Bürraum, Arbeitsgeräte etc.). Die Personalabteilung unterstützt und betreut bei einem Reboarding die Mitarbeitenden und ihre Vorgesetzten bei etwaigen Stellen- und Vertragsanpassungen (z.B. Arbeitszeitveränderungen; Änderung des Aufgaben- und Stellenprofiles etc.).

Im Rahmen einer Entfristungsstrategie legt das CISPA großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden wissen, dass eine längere Abwesenheit, zum Beispiel auf Grund von Krankheit, Elternzeit oder Pflege eines Familienangehörigen, kein Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, sollte die Befristung des Arbeitsvertrages in diese Zeit der Abwesenheit fallen. Auch bei Entfristungen von Verträgen achtet das CISPA auf die Grundsätze der Gleichstellung.

3.2.6. Gendergerechte Sprache und inklusiver Umgang

CISPA verpflichtet sich in allen internen und externen schriftlichen Dokumenten eine gendergerechte und inklusive Sprache nach internationaler Norm zu verwenden. Sowohl in der Kommunikation auf Deutsch, als auch auf Englisch, sollen international geltende und anerkannte Standards angewandt werden. Ebenso sollen alle Mitarbeitenden des CISPA darin geschult werden, auch im täglichen Umgang miteinander eine gendergerechte und inklusive gesprochene Sprache anzuwenden. Hierzu werden Maßnahmen zur Sensibilisierung auch von den Kolleginnen und Kollegen des Betriebsrats in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung sowie der Gleichstellungsbeauftragten ergriffen.

4. Stand der Umsetzung

Die Stabsstelle Unternehmenscontrolling und die Abteilung Personal legen zur Vorbereitung bzw. Fortschreibung des erstellten Gleichstellungsplans eine regelmäßige Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen, Männern und nicht binären Mitarbeitenden (sofern diese Angaben machen möchten) im Zentrum vor. Dieser regelmäßige Report ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten ein kontinuierliches Monitoring der personellen und strukturellen Entwicklungen des Zentrums.

Zukünftig werden Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans von der Abteilung Personal übernommen. Die Gleichstellung hat hierbei zukünftig lediglich beratende und unterstützende Funktion.

5. Inkrafttreten, Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt mit Unterzeichnung der Geschäftsführung in Kraft und wird alle vier Jahre unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalabteilung erstellt.

Der Gleichstellungsplan wird intern im WIKI veröffentlicht und die Führungskräfte des CISPA darüber informiert. Dies bedeutet konkret, dass der Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet von CISPA zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben ist. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn zusätzlich in Textform.



Prof. Dr. Dr. h. c. Michael Backes
Gründungsdirektor und Vorsitzender
der Geschäftsführung

15.11.22



Dr. Kevin Streit
Administrativer Geschäftsführer