

Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan) des Artificial Intelligence Center Hamburg (ARIC) e.V.

ARIC beschließt den folgenden Gleichstellungsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern:

Präambel

- 1. Stellenausschreibungen**
 - 2. Personal und Personalauswahlverfahren**
 - 2.1 Allgemeine Verfahrensregeln**
 - 2.2 Wissenschaftliches Personal**
 - 2.3 PraktikantInnen**
 - 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
 - 3.1. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**
 - 3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg**
 - 3.3. Kinderbetreuung**
 - 4. Fort- und Weiterbildung**
 - 5. Stipendien und Forschungsförderung**
 - 6. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**
 - 7. Umsetzung der Gleichstellung**
 - 8. Berichtspflicht und Evaluation**
 - 9. Schlussbestimmungen**
-

Präambel

1. Mit diesem Gleichstellungsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt das ARIC das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für die Arbeit bei ARIC gleichermaßen zu nutzen. Grundlagen des Gleichstellungsplans ist das Grundgesetz.

2. Zum Ausgleich bestehender Nachteile implementiert das ARIC besondere Maßnahmen

- um den Anteil der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
- um die Arbeitssituation in allen Bereichen zu verbessern,
- um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern,
- um Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen zu integrieren.

3. Der Gleichstellungsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist als aktiver Bestandteil der Entwicklung des ARIC sowie der Qualitätssicherung und der Profilschärfung zu verstehen.

4. ARIC erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung.

1. Stellenausschreibungen

1.1 Alle Stellen werden grundsätzlich öffentlich über das Internet bekannt gegeben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht.

1.2 In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Die Qualifikationskriterien sollen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden.

1.3 Im Vorfeld und während der Ausschreibungsfrist werden insbesondere bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z. B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expertinnendatenbanken) geeignete Bewerberinnen gesucht und diese auf die Stellenausschreibung aufmerksam gemacht.

1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über alle Stellenausschreibungen zu informieren.

1.5 Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden.

1.6 Zur Erhöhung des Frauenanteils im ARIC wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label familiengerechtes Unternehmen in Stellenausschreibungen, im Marketing und auf der Homepage von ARIC gezielt geworben.

2. Personal und Personalauswahlverfahren

2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

2.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal, sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen bzw. Gehaltserhöhungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.

2.1.2 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die in der Stellenausschreibung formulierten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.

2.1.3 Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger
- Lebensalter
- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

2.1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie ist bereits im Stadium der Planung mit einzubeziehen und frühzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

2.1.5 Wird für eine Stelle keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist von der vorschlagenden Instanz zu erklären - inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde, - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen in dem Bereich zu qualifizieren.

2.1.6 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

2.1.7 Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt. Der Frauenanteil im ARIC beträgt derzeit 33 % und soll zukünftig mindestens 40 % betragen.

2.2 Wissenschaftliches Personal

2.2.1 Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sollen die Gründe aktenkundig gemacht werden.

2.2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig einzubeziehen und hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

2.2.3 Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Geschäftsführung und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.

2.2.4 ARIC möchte dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs im IT-Bereich durch Möglichkeiten zu parallelen Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen unterstützen. Hierzu wird ARIC aktiv bei der Suche nach Stipendien und Promotionsstellen für NachwuchswissenschaftlerInnen unterstützen

2.2.5 ARIC implementiert Maßnahmen zur Karriereförderung von NachwuchswissenschaftlerInnen, z. B. ein MentorInnen-Programm.

2.2.6 Das ARIC setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben. Insbesondere werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachen, IT-Kenntnisse, Anforderungen an Selbstständigkeit und Verantwortung) für die Arbeitsplatzbewertung angemessen berücksichtigt.

2.3 PraktikantInnen

ARIC strebt an, die Hälfte der PraktikantInnenstellen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden. ARIC nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass die Geschäftsführung die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte begrüßt und unterstützt. Leitgedanke ist dabei, dass eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann erreicht werden kann, wenn Männer mehr als zurzeit üblich in die Betreuung eingebunden sind. Auch Teilzeitarbeit/Elternzeit von Männern wird ausdrücklich begrüßt. Außerdem werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und aktiver Vaterschaft sowie Fort- und Weiterbildungen für Väter und werdende Väter in diesem Bereich unterstützt.

3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

3.1.1 Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Aufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Mitarbeiter soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Es wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann.

3.1.2 Die Personalstelle weist Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, auf tarifrechtliche sowie versorgungsrechtliche Folgen hin.

3.1.3 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Es dürfen keine beruflichen Benachteiligungen erfolgen. Auch Leitungsstellen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabengebieten ermöglicht werden.

3.1.4 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen vorrangig berücksichtigt werden.

3.1.5 Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

3.1.6 Alternierende Telearbeit oder Home-Office-Regelungen können im Rahmen der Dienstvereinbarung wahrgenommen werden.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

3.2.1 Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wie anderen Mitarbeitern zu ermöglichen. Sie sind jährlich einmal über mögliche Veranstaltungen zu informieren.

3.2.2 Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten.

3.2.3 Mit den Mitarbeitern sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

3.2.4 Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen garantiert ARIC grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Mitarbeiters reduziert wird. Gezielte Einarbeitungshilfen sollen die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erleichtern.

3.2.5 ARIC ermöglicht den Mitarbeitern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen von ARIC zu erhalten. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf gezielt gefördert werden, z. B. durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.

3.3 Kinderbetreuung

3.3.1 Im Sinne eines familienfreundlichen Arbeitgebers initiiert und unterstützt ARIC Maßnahmen, damit entsprechend dem Bedarf Betreuungsplätze für die Kinder von Mitarbeitern bereitgestellt werden. ARIC stellt in ausreichendem Umfang geeignete und gut erreichbare Räume für (ruhebedürftige) Schwangere

und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Babys und Kleinkindern durch die Betreuungsperson bereit. Räumlichkeiten hierfür befinden sich im Dockland, Van-der-Smissen Strasse 9, in der 5. Etage.

3.3.2 ARIC unterzieht sich regelmäßig einem eigenen familiengerechten Audit, um die Qualität ihrer familienfreundlichen Maßnahmen zu sichern und zu optimieren.

3.3.3 Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, werden Meetings grundsätzlich während der Kernarbeitszeit geplant. Abweichungen sollen mindestens drei Tage vorher angekündigt werden.

4. Fort- und Weiterbildung

4.1 ARIC sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. ARIC bezieht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen insbesondere qualifizierte Frauen in Personalentwicklungskonzepte ein, um sie für Leitungspositionen weiterzuqualifizieren.

4.2 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

4.3 Die im ARIC bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird.

4.4 Fortbildungen zur Erlangung von Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für das Thema „Sexuelle Diskriminierung“ werden gefördert. Diese Themen sollen insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich sein.

4.5 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als Leiterinnen und Referentinnen verstärkt und möglichst im gleichen Umfang wie Männer eingesetzt werden.

4.6 Vorgesetzte machen im Rahmen der Personalentwicklung auf weiterqualifizierende Maßnahmen aufmerksam und ermöglichen die Teilnahme.

4.7 Fort- und Weiterbildungsangebote finden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Arbeitszeitbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.

4.8 In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Stellen wirbt ARIC in Bereichen, in denen Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert sind, explizit um Frauen.

5. Stipendien und Forschungsförderung

5.1 ARIC informiert wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien. Im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen sind Frauen gleiche Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen in Publikationen, auf Tagungen und bei Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen.

Ebenso werden Frauen bei der Vergabe von Forschungspreisen berücksichtigt.

5.2 ARIC verpflichtet sich, dass bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung individuelle Lebensbiographien, wie z. B. Elternzeiten, besondere Berücksichtigung finden und dadurch keine Nachteile entstehen.

5.3 In allen Informationen zu Stellenausschreibungen und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgender Passus hinzugefügt: „ARIC strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen Mitarbeiter an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

6. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

6.1 ARIC duldet keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und trifft Maßnahmen gegen derartiges Verhalten. ARIC hat den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt für die Mitarbeiter zu gewährleisten.

6.2 Alle MitarbeiterInnen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden.

6.3 Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen.

6.4 MitarbeiterInnen mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterrichtet.

6.5 Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. ARIC wirkt auf deren Beseitigung hin.

7. Umsetzung des Gleichstellungsplan

7.1 Die Geschäftsführung erarbeitet auf der Grundlage dieses Gleichstellungsplan konkrete Ziel- und Zeitvorgaben, sowie angemessene Vorschläge und Modelle zur Erhöhung des Frauenanteils.

7.2 In den Gleichstellungsplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den MitarbeiterInnen, für fünf Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen.

7.3 Darüber hinaus ist festzulegen mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, sollen Maßnahmen ergriffen und aufgezeigt werden, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

7.4 Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

7.5 Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung notwendig.

7.6 Bei der leistungsbezogenen Besoldung ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Beurteilung ihrer Leistungen in Forschung, Lehre und sonstigen Bereichen gleichgestellt werden.

8. Berichtspflicht und Evaluation

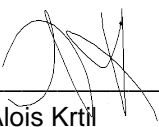
Nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Geschäftsführung, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die Umsetzung der Maßnahmen im Berichtszeitraum zu erarbeiten. Die Berichte sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungspläne.

9. Schlussbestimmungen

9.1 Dieser Gleichstellungsplan tritt am 23.11.2021 in Kraft.

9.2 Er gilt zunächst für die Dauer von fünf Jahren. Nach zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft. Nach Ablauf der Laufzeit von fünf Jahre ist der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggfs. zu ergänzen, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen.

Hamburg, 23.11.2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alois Krtil", written over a horizontal line.

Alois Krtil
CEO ARIC