

MZES-Gleichstellungskonzept 2023

Selbstverständnis

Für ein Forschungsinstitut mit dem wissenschaftlichen Qualitätsanspruch des Mannheimer Zentrum für Europäischen Sozialforschung (MZES) ist es von vitaler Bedeutung, exzellente Wissenschaftler*innen zu gewinnen, an sich zu binden und in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung zu fördern. Im Einklang mit dem Leitbild der Universität Mannheim unterstreicht das MZES dabei seine Verpflichtung, in der Verfolgung dieser Ziele auf die Gleichstellung aller Geschlechter und die Förderung sozialer Vielfalt hinzuwirken und intersektionale Diversität als Quelle der Innovation zu fördern. Es verfolgt den Anspruch, unsere diverse Gesellschaft unter seinen Beschäftigten widerzuspiegeln und strebt an, seiner Belegschaft einen inklusiven Arbeitsplatz zu bieten, welcher der Vielfalt individueller Hintergründe, Werdegänge und Bedürfnisse gerecht wird.

Das MZES bekennt sich in diesem Sinne explizit dazu, die Bedürfnisse und besonderen Herausforderungen von Mitarbeiter*innen aus marginalisierten Gruppen zu achten und auf die Überwindung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Es setzt sich zum Ziel, Personen, die marginalisierten, benachteiligten oder strukturell unterrepräsentierten Gruppen angehören, auf allen Ebenen zu fördern. Dies umfasst, unter anderem, FLINTA*-Personen (Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans und agender Personen), Eltern, Mitglieder ethnischer und religiöser Minderheiten, Menschen mit Migrationshintergrund, People of Colour, Mitglieder der LGBTQ+ Community, Personen mit Behinderung und chronischer Krankheit sowie Personen aus nichtakademischem Elternhaus. Als Teil dieser Aufgabe setzt das MZES sich als Ziel, die Perspektiven dieser Mitarbeiter*innen in einem beständigen Dialog einzuholen und das Institut darauf aufbauend im Sinne eines inklusiven Miteinanders weiterzuentwickeln.

Mit dieser Überarbeitung seines Gleichstellungskonzepts reagiert das MZES auch auf die Erkenntnisse aus dem Bericht zur MZES-Mitarbeiter*innen-Befragung aus dem Jahr 2022, der erstmaligen Erhebung systematischer Daten zur sozio-strukturellen Diversität am MZES und zu den Erfahrungen und Bedürfnissen seiner Mitarbeiter*innen. Der Bericht zeigte auf, dass Mitglieder vieler strukturell unterrepräsentierter Gruppen eine geringere Arbeitsplatzzufriedenheit aufweisen und häufiger von negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz berichten als Mitarbeiter*innen, die keiner strukturell unterrepräsentierten Gruppe angehören. Er betonte ferner die Notwendigkeit, Strukturen und Mechanismen zu entwickeln, die es nicht nur, aber vor allem Mitgliedern dieser Gruppen ermöglichen, ihre Bedürfnisse zu äußern und Unterstützung zu erhalten. Vor dem Hintergrund der institutsspezifischen Herausforderungen und Änderungsvorschläge, die sich aus dem Bericht zur Mitarbeiter*innen-Befragung ableiten

lassen, verstehen sich die im Folgenden formulierten Ziele und Maßnahmen als arbeitsplatznahe Ergänzungen zum Gleichstellungsplan der Universität Mannheim.

Zielsetzung

Förderung von Mitgliedern unterrepräsentierter Gruppen

Das MZES erkennt an, dass die strukturelle Unterrepräsentation marginalisierter Gruppen auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs dem Ziel sozialer Vielfalt entgegensteht. Es verpflichtet sich, Eintrittsbarrieren und Hürden für das berufliche Vorankommen von Mitgliedern dieser Gruppen aktiv abzubauen.

Zu diesem Zweck wird das MZES insbesondere:

- das im Gleichstellungsplan der Universität Mannheim festgehaltene Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs unterstützen. Darüber hinaus verfolgt das MZES explizit das Ziel der Gleichstellung von Personen aller marginalisierter Geschlechter (FLINTA*-Personen). Dies schließt sowohl Personen mit als auch ohne Geschlechtseintrag "divers" oder mit leerem Geschlechtseintrag im Personenstandsregister ein.
- für alle Stellen qualifizierte Bewerber*innen einstellen und dabei ausdrücklich zu jedem Zeitpunkt des Bewerbungsprozesses auf eine Gleichstellung von Bewerber*innen aus benachteiligten Gruppen achten.
- bei der Einladung von Vortragenden in den Arbeitsbereichskolloquien und sonstigen Veranstaltungsreihen auf Diversität achten. Das MZES setzt sich zum Ziel, auch Forscher*innen aus strukturell unterrepräsentierten Gruppen eine Plattform zu bieten. Eine hohe Diversität in den Kolloquien des MZES erhöht die Sichtbarkeit und Chancen von Forscher*innen aus unterrepräsentierten Gruppen. Sie erfüllt zugleich eine wichtige Vorbildfunktion für Mitarbeiter*innen des MZES, die selbst einer oder mehreren dieser Gruppen angehören, und bietet ihnen die Möglichkeit, sich weiter zu vernetzen. Gleichzeitig wird auf diesem Wege die Bandbreite an Themen und Sichtweisen, die in den MZES-Kolloquien vorgetragen und diskutiert werden, erweitert.
- Mitarbeiter*innen aus marginalisierten oder strukturell unterrepräsentierten Gruppen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu fördern, zum Beispiel durch Unterstützung gezielter Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen oder durch die Durchführung relevanter Veranstaltungen am MZES selbst.

Diversität, Intersektionalität und Inklusion im täglichen Miteinander

Das MZES bietet einen inklusiven und diversen Arbeitsplatz für alle Kolleg*innen. Daher berücksichtigt das MZES gezielt die Belange der Beschäftigten aller marginalisierten Geschlechter, Eltern, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, People of Colour, Mitglieder

ethnischer und religiöser Minderheiten, Mitgliedern der LGBTQ+ Community, Mitarbeiter*innen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten, Wissenschaftler*innen aus nichtakademischem Elternhaus und von Mitgliedern weiterer marginalisierter und strukturell unterrepräsentierter Gruppen. Es verschafft Mitgliedern dieser Gruppen Gehör, setzt sich ernsthaft mit ihren Perspektiven auseinander und sensibilisiert in der Breite des Instituts für die besonderen Herausforderungen, mit denen sie sich täglich konfrontiert sehen.

Vor dem Hintergrund bestehender Einblicke, die sich unter anderem aus den Ergebnissen der MZES-Mitarbeiter*innen-Befragung 2022 ableiten, strebt das MZES konkrete Maßnahmen an, um die Inklusion im alltäglichen Miteinander zu fördern und auf die Bedürfnisse marginalisierter und unterrepräsentierter Gruppen zu reagieren:

- Das MZES gestaltet den Arbeitsalltag am Institut familienfreundlich, um Kolleg*innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Kolleg*innen, deren Familien nicht in räumlicher Nähe zu Mannheim leben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dies beinhaltet Maßnahmen wie flexible Telearbeit für alle Beschäftigten sowie die Terminierung von regelmäßigen Veranstaltungsreihen zu familien- und pendler*innenfreundlichen Zeiten, d.h. dienstags bis donnerstags zwischen 10:00 Uhr und 15:15 Uhr, sowie die Möglichkeit zur virtuellen Teilnahme durch Hybridoptionen.
- Um ein inklusives Miteinander für Mitarbeiter*innen aller Geschlechter zu gewährleisten, verwendet das MZES in offizieller Kommunikation (bspw. Website und interne Emails) genderinklusive Sprache.¹ Bei persönlichen Anreden verwendet es geschlechtsneutrale Anreden, sofern der Anredewunsch der angesprochenen Person dem nicht entgegensteht.² Es stellt kompakte Informationen zu genderinklusive Sprache zur Verfügung, um Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu bieten, sich proaktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen. Das MZES setzt sich zudem auf den zuständigen Ebenen für die Einrichtung von All-Gender Toiletten sowie für die Ausstattung aller Toilettenräume mit Hygieneabfallbehältern ein.
- MZES-interne Ankündigungen, Einladungen und Informationen werden immer (auch) in englischer Sprache formuliert, sodass Mitarbeiter*innen, die nicht fließend deutsch sprechen, diese ohne Hilfe ihrer Kolleg*innen verstehen können.

¹ Beispielsweise „Liebe Kolleg*innen“ statt „Liebe Kolleginnen und Kollegen“, „Alle Mitarbeitenden des MZES“ statt „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MZES“; in englischer Sprache Verwendung des singulären „they“ statt „he or she“.

² Beispielsweise „Guten Tag Vorname Nachname“ statt „Sehr geehrte Frau“ oder „Sehr geehrter Herr“, in englischer Sprache „Dear Firstname Lastname“ statt „Dear Ms“ oder „Dear Mr“.

- Das MZES achtet die religiöse Vielfalt seiner Belegschaft. Es meidet konfessionell exklusive Bezeichnungen für institutsinterne Veranstaltungen.³ Es fordert und fördert Verständnis für temporäre Abwesenheiten während religiöser Feier- und Gedenktage und erleichtert es seinen Beschäftigten, religiöse Praktiken (wie bspw. Gebete oder Fasten) in den Arbeitsalltag zu integrieren.
- Das MZES ist bestrebt, Präsenzveranstaltungen inklusiv zu gestalten. Neben der Terminierung zu familienfreundlichen Zeiten verfolgt es diesen Anspruch auch dadurch, dass es die Bedürfnisse von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen mit einplant. Dazu zählen regelmäßige Pausen (z.B. zur Medikamenteneinnahme), feste Endzeiten sowie die Bereitstellung inklusiver Verpflegung, die Optionen für Menschen mit gängigen Lebensmittelallergien bereitstellt, religiöse Ernährungsvorschriften (z.B. koscher, halal) respektiert und relevante Inhaltsstoffe vollständig auflistet.

Konflikte, Respekt und Wertschätzung

Das MZES besteht auf allen Ebenen auf die Wahrung gegenseitigen Respekts und wechselseitiger Wertschätzung. Es bekennt sich ausdrücklich zur Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Mannheim“ vom 26. Februar 2014. In diesem Sinne unterstreicht es seinen Einsatz gegen Einschüchterungen, Nachstellungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen, sexuelle Belästigung, Diskriminierung, aggressives Verhalten und Mobbing. Es betont die besondere Verantwortung von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen, für die Würde ihrer Mitarbeiter*innen einzutreten.

Das MZES unterstützt aktiv Betroffene, die sich mit negativen Erfahrungen an die Gleichstellungsreferent*innen, Mitarbeiter*innenvertreter*innen, Vorgesetzte, Kolleg*innen, oder den Vorstand wenden. Es nimmt ihre Schilderungen ernst und verpflichtet sich, aktiv zu einer Klärung der Situation beizutragen, sofern dies gewünscht ist. Gleichzeitig fördert das MZES eine offene Fehlerkultur, die es den Beschäftigten ermöglicht, in Konfliktsituationen miteinander in den Dialog zu treten und aus solchen Situationen zu lernen.

Das MZES bekennt sich zu seiner Verantwortung, in Konfliktsituationen zu einer Klärung beizutragen. Zu diesem Zweck kann es Konfliktparteien ein Angebot zur Moderation durch eine externe Person machen. Darüber hinaus kann es die Konfliktparteien an zuständige Stellen innerhalb der Universität verweisen. Das MZES unterstützt Betroffene von potenziellen Verstößen gegen die Regeln partnerschaftlichen Verhaltens bei der Wahrnehmung ihres Beschwerderechts. Es trägt im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Umsetzung von Konfliktlösungen bei.

³ Beispielsweise „Jahresabschlussfeier“ statt „Weihnachtsfeier“; „Wandertag“ statt „Pfungstwanderung“.

Begleitende Maßnahmen

Evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit unter Einbeziehung von Betroffenen

Alle drei Jahre führen die Gleichstellungsreferent*innen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter*innenvertreter*innen und der Daten- und Methodeneinheit eine anonyme Befragung unter allen Mitarbeiter*innen des MZES durch, um die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen und die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit zu evaluieren. Im Rahmen dieser Befragung erhalten die Mitarbeiter*innen des MZES die Möglichkeit, Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit am MZES subjektiv zu evaluieren. Zudem bietet die Befragung allen Mitarbeiter*innen, darunter auch Mitgliedern benachteiligter und unterrepräsentierter Gruppen, die Möglichkeit, ihre Perspektive zu teilen und ihre Bedürfnisse mitzuteilen.

Repräsentation

Die Beschäftigten des MZES (ohne Hilfskräfte) wählen aus ihrer Mitte für eine Amtszeit von zwei Jahren eine*n Gleichstellungsreferent*in und eine*n Vertreter*in. Zu den Rechten und Pflichten der Gleichstellungsreferent*innen gehören insbesondere:

- Beratende Teilnahme an Vorstandssitzungen bei Tagesordnungspunkten, die Fragen der Gleichstellung in allen oben genannten Bereichen berühren;
- Antragsrecht beim Vorstand;
- Teilnahme an Verfahren zur Besetzung von Fellow-Stellen und Stellen der Infrastruktur des MZES;
- Nutzung eines eigenen Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen im Einvernehmen mit Direktor*in und Geschäftsführer*in des MZES. Das Budget wird im Rahmen der Vorgaben des Kollegiums jährlich vom Vorstand festgelegt;
- Durchführung interner Umfragen zur anonymisierten Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten. Die Ergebnisse ermöglichen ein Gleichstellungsangebot, das besser auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt ist und werden im Rahmen des jährlichen Berichts präsentiert;
- Zur Kompensation des zu Lasten eigener wissenschaftlicher Tätigkeit gehenden Mehraufwandes können die Gleichstellungsreferent*innen mit bis zu 40 Hilfskraftstunden im Monat unterstützt werden; die Entscheidung hierüber trifft die*der Geschäftsführer*in.

Fortbildung und Sensibilisierung

Die Gleichstellungsreferent*innen des MZES bieten aus ihrem Budget regelmäßig Workshops zu Themen mit Gleichstellungsbezug an, zu denen alle Mitarbeitenden des MZES eingeladen sind. Die Gleichstellungsreferent*innen gehen dabei auch auf Themenvorschläge der Mitarbeiter*innen ein.

Selbstorganisation

Das MZES begrüßt ausdrücklich Initiativen zur Selbstorganisation seiner Beschäftigten, darunter insbesondere auch solche, die dem Austausch und der Interessenvertretung benachteiligter und strukturell unterrepräsentierter Gruppen dienen. Es unterstützt diese Initiativen aktiv durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten oder die Einrichtung von Kommunikationskanälen (bspw. Mailinglisten oder Teams). Gleichstellungsrelevante Initiativen können bei der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen zudem nach Möglichkeit auch finanziell aus dem Gleichstellungsbudget unterstützt werden.

Öffentlichkeitsarbeit

Das MZES veröffentlicht in seinem Jahresbericht regelmäßig statistische Daten zur Personalentwicklung nach Geschlecht⁴ sowie weitere Informationen zur Inklusion und Diversität am Institut.

Das MZES wirbt auf seiner Webseite sowie auf der Social-Media-Präsenz des Instituts für das MZES als inklusiven und attraktiven Arbeitsplatz. Hierzu wird auf Aktivitäten der Gleichstellungsreferent*innen und weitere MZES-basierte Diversity-Initiativen hingewiesen. Diese Maßnahmen dienen dem Ziel, das MZES auch nach außen als attraktiven Arbeitsplatz hervorzuheben. Darüber hinaus wird das Gleichstellungskonzept in deutscher und englischer Sprache auf der Webpräsenz des Instituts veröffentlicht. Ebenso wird auf Ansprechpersonen der Fakultät und der Universität hingewiesen, die Mitarbeiter*innen im Fall von negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz unterstützen können.

Evaluation

Die Gleichstellungsreferent*innen des MZES verpflichten sich zur Vorlage eines jährlichen Berichts an den Vorstand über die Entwicklung des MZES im Hinblick auf Gleichstellung in allen oben genannten Bereichen sowie die Verwendung des Gleichstellungsbudgets.

⁴ Die Daten zur Personalentwicklung nach Geschlecht spiegeln lediglich die im Datenregister der Universität erfassten Angaben wider.