

## **Gleichstellung am Leibniz-HBI**

Das Leibniz-Institut für Medienforschung | Hans-Bredow-Institut verpflichtet sich, die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu fördern. Die Umsetzung der Chancengleichheit wird als Leitprinzip verstanden. Die Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung werden in verschiedenen Dokumenten verankert und die wichtigsten Punkte im Gleichstellungsplan festgehalten. Die Einführung des Gleichstellungsplans erfolgt zum 01.01.2023.

Der regelmäßig aktualisierte Gleichstellungsplan zeigt die aktuelle Repräsentanz der Mitarbeiterinnen in allen Funktionen und auf allen Führungsebenen. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen entwickelt und evaluiert, die auf Chancengleichheit abzielen; dies betrifft vor allem auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, aber z. B. auch die Erhöhung der Anzahl der Doktorandinnen im juristischen Bereich.

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, hat das HBI eine Zielquote eingeführt, die auf dem Kaskadenmodell der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) basiert. Zudem wird ein regelmäßiges Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt. Im Rahmen des indikatorengestützten Monitorings für den Pakt für Forschung und Innovation der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) berichtet das HBI jährlich über geschlechterspezifische Personaldaten im Geschäftsbericht und Verwendungsnachweis.

Die Gleichstellungspolitik des Instituts orientiert sich an den Leitlinien für Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die Regelungen der Ausführungsvereinbarung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der gemeinsamen Forschungsförderung in der jeweils aktuellen Fassung werden daher vom Institut angewendet. Die spezifischen Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sind auf Institutsebene zusätzlich in der „Vereinbarung über die dienst- und arbeitsrechtlichen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten am Institut“ geregelt, die im Verlaufe dieses Jahres erstellt wird.

Das Ziel für das Jahr 2022 ist die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur Einstellung am HBI (Einstellungsrichtlinie), die transparente und geschlechtersensible Einstellungsverfahren am Institut festlegt. Die Vereinbarung wird vom Institutsvorstand gemeinsam mit der Personalabteilung und den Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. In allen Fragen der Gleichstellung wird das HBI von den Gleichstellungsbeauftragten beraten. Sie arbeiten eng mit dem Institutsvorstand, der Personalabteilung und dem Betriebsrat zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird alle vier Jahre aus dem Kreis der interessierten Mitarbeiter\*innen nach einer Anhörung durch den Vorstand gemäß § 18 Abs. IV HmbGleIG einseitig bestellt und ist für diese Tätigkeit im Umfang von 20 % ihrer Stelle freigestellt, beziehungsweise erhält für vier Jahre eine Aufstockung um 20 %, sollte sie nicht in Vollzeit am Institut angestellt sein. Kosten, die für Vernetzungstreffen, Fortbildung und Rechtsberatung anfallen, werden durch den Kernhaushalt des HBI getragen.

Neben diesen formalen und strukturellen Instrumenten zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung am Institut erarbeitet das HBI in den kommenden Monaten verschiedene Maßnahmen, die auf der einen Seite das persönliche Verständnis von Gleichstellung fördern und auf der anderen Seite auch die Karriereoptionen von Frauen in der Wissenschaft unterstützen:

- Verpflichtende Antidiskriminierungsworkshops für alle Mitarbeiter\*innen, um das Bewusstsein für Gleichstellung, Rassismus und unbewusste Vorurteile zu schärfen;
- regelmäßige Schulungen und Workshops für Forscherinnen zur Karriereentwicklung;
- individuelle Unterstützungsmöglichkeiten zur Förderung von Wissenschaftlerinnen (z. B. Leibniz-Mentoring).

Das Leibniz-HBI bekennt sich zur Chancengleichheit für alle, unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung. So arbeitet das HBI aktiv an einer Arbeitsatmosphäre, die von persönlicher Integrität, gegenseitigem Respekt, Anerkennung von Vielfalt, Fairness und Fürsorge füreinander geprägt ist. Dazu gehört auch ein familien- und pflegefreundliches Arbeitsumfeld. Das Institut ist bestrebt, allen Mitarbeiter\*innen die Balance zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen.



Prof. Dr. Wolfgang Schulz  
Wissenschaftlicher Direktor



Kristina Hein  
kaufmännische Geschäftsführerin