

DIVERSITÄTS- UND INKLUSIONSSTRATEGIE DES FVB

- beschlossen vom Vorstand des FVB am 17.02.2022 -

Präambel

Ziel dieser Diversitäts- und Inklusionsstrategie ist es, ein einladendes, vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das es Wissenschaftler*innen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden ungeachtet ihrer Herkunft und Identität ermöglicht, harmonisch zusammenzuarbeiten und ihren persönlichen und gemeinsamen Erfolg bei der Umsetzung der Missionen der FVB-Institute zu maximieren. Wir sind bestrebt, eine Organisationskultur zu entwickeln, die von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Unterstützung für alle geprägt ist. Solch eine Kultur wird uns unserem übergeordneten Ziel der wissenschaftlichen Exzellenz näherbringen, da Forschungsgemeinschaften mit Menschen unterschiedlichen Hintergründen Innovation und Produktivität fördern [1]. Das soll erreicht werden, indem Ungleichheiten erkannt, Hürden beseitigt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um die unterrepräsentierten Gruppen zu unterstützen.

1 Ziele der Diversitäts- und Inklusionsstrategie des FVB

Diese Strategie definiert die allgemeine Haltung und die Leitsätze für Diversität und Inklusion von Mitarbeiter*innen¹ sowie die entsprechenden Strategieziele für alle Forschungsinstitute und die Gemeinsame Verwaltung des FVB².

Die Ziele der Diversitäts- und Inklusionsstrategie lauten

- Steigerung der Diversität und Inklusion von Mitarbeiter*innen und der Inklusion beim FVB;
- Formulierung der Leitsätze, für die der FVB in Bezug auf Diversität und Inklusion steht;
- Erhöhung des Bewusstseins aller Mitarbeiter*innen für die Unterschiede bei den Privilegien und Abbau von Vorurteilen, unbewusster Voreingenommenheit und Diskriminierung;
- Anerkennung von Privilegien und deren Nutzung zur Förderung und Unterstützung von Kolleg*innen, die weniger privilegiert sind;
- Etablierung von Diversität und Inklusion als Leitbild im Wissenschaftsmanagement, in der strategischen Entwicklung und in den Verfahren;
- Bestärkung aller Institute und der Gemeinsamen Verwaltung, Maßnahmen zu ergreifen, um allen Mitarbeiter*innen des FVB gleichberechtigten Zugang zu Möglichkeiten zu gewähren und

¹ Die Begriffe *Mitarbeiter*innen* und *Mitarbeitende* beziehen sich auf jede*n, die*der ungeachtet der Art ihres*seines Vertrags befristet und unbefristet unter dem Dach des FVB tätig ist, einschließlich, jedoch nicht beschränkt auf, Wissenschaftler*innen, wissenschaftsunterstützende und Verwaltungskräfte mit befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträgen, über Universitäten eingestellte Promovierende, Stipendiat*innen, gemeinsam mit Universitäten berufene Professor*innen, längerfristig tätige, i.d.R. bezahlte Praktikant*innen, Teilnehmer*innen am Bundesfreiwilligendienst, Gäste, kurzfristig tätige, i.d.R. unbezahlte Praktikant*innen oder Studierende mit unbezahlten Verträgen, die an ihren Qualifikationsarbeiten schreiben.

² Konkrete Maßnahmen, um diese Strategieziele zu erreichen, müssen innerhalb jedes Instituts und innerhalb der Gemeinsamen Verwaltung individuell definiert werden, da deren Arbeitsbedingungen und Kulturen untereinander abweichen.

sicherzustellen, dass der Zugriff auf Ressourcen nicht von der Herkunft oder der Identität einer Person abhängt; Definition vorgeschriebener und optionaler Maßnahmen zur Verbesserung von Diversität und Inklusion;

- Bereitstellung von Orientierung für alle Institute und die Gemeinsame Verwaltung dahingehend, wie eine inklusive Umgebung geschaffen werden kann, in der Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und Identität sich willkommen, sicher, respektiert und unterstützt fühlen und sich dadurch entfalten können;
- Verpflichtung aller Institute und der Gemeinsamen Verwaltung, transparente Prozesse und Zuständigkeiten für die Vorbringung von Beschwerden über Diskriminierung festzulegen, die diese Strategie ergänzen und die Einhaltung der Leitsätze sicherstellen.

2 Begriffsbestimmungen

Diversität und Inklusion von Mitarbeiter*innen Dieser Begriff verweist auf ein Arbeitsumfeld bestehend aus Menschen unterschiedlicher Eigenschaften in zahlreichen Diversitätsdimensionen (siehe 3 Diversitätsdimensionen² und [Anhang 2](#)). Die Förderung der Diversität im Arbeitskontext beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf, eine Ausgewogenheit bei der Einstellung, einen gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildung, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiches Gehalt sowie gleiche Chancen für die Teilnahme an Entscheidungsfindung und Beförderung.

Behandlung. Wir unterscheiden zwischen gleicher und gleichberechtigter Behandlung. **Gleiche Behandlung** bedeutet, dass jede Person gleich behandelt wird und nicht diskriminiert wird (siehe [Anhang 3](#) für die Definition von Diskriminierung). **Gleichberechtigte Behandlung** erkennt die Tatsache an, dass Menschen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Der Ziel ist die gleichen Möglichkeiten zu schaffen, und Maßnahmen zu ergreifen, um den unterschiedlichen Bedürfnisse gerecht zu werden (siehe [Anhang 1.1](#)). Wir verwenden in diesem Dokument den Begriff „**benachteiligt**“, um auf alle historisch, andauernd oder strukturell Benachteiligten, marginalisierten oder historisch ausgeschlossenen Gruppen zu verweisen, die im akademischen Umfeld, insbesondere bei den leitenden Positionen, dementsprechend noch immer häufig unterrepräsentiert sind (siehe [Anhang 1.2](#)).

Inklusion. Dies ist ein aktiver, bewusster und stetiger Prozess, um Ungleichheiten in der Machtverteilung und bei den Privilegien zu begegnen und eine respektvolle und vielfältige Gemeinschaft zu bilden, die einladende Räume und Entfaltungsmöglichkeiten für alle sicherstellt [2]. Wahre Inklusivität erfordert strukturelle Veränderungen, die Räume schaffen, in denen allen Stimmen eine Plattform gegeben wird, um Einfluss ausüben zu können (siehe [Anhang 1.3](#) für konkrete Schritte).

3 Diversitätsdimensionen

Die Eigenschaften, in denen sich die Menschen unterscheiden, nennt man Diversitätsdimensionen. Es gibt viele solcher Dimensionen und die gesellschaftliche Wahrnehmung und Relevanz ist unterschiedlich und ändert sich im Laufe der Zeit. Wir heißen Diversität in allen Dimensionen willkommen. Die unten aufgeführten Dimensionen sind diejenigen, die nach derzeitigen Erkenntnissen zu struktureller Diskriminierung führen und in unserem Arbeitskontext von Bedeutung sind.

Strukturelle Diskriminierung ist die Diskriminierung bestimmter Gruppen durch Regeln und Normen, denen die Gesellschaft folgt, unabhängig von Verhalten und Leistung Einzelner. Aus diesem Grund nehmen wir uns gezielt dieser Dimensionen an; sie entsprechen denjenigen, derentwegen eine Diskriminierung gemäß deutschem Recht im [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG) § 1 verboten

ist bzw. denjenigen, die zusätzlich unter der [Charta der Vielfalt](#)³ hervorgehoben sind. Diese Dimensionen sind in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt und nicht nach Bedeutung. Eine ausführliche Erklärung jeder einzelnen dieser Diversitätsdimensionen mit Vorschlägen für einen sensiblen Sprachgebrauch und möglichen unterstützenden Maßnahmen finden sich im [Anhang 2](#).

- Alter
- Biologisches Geschlecht und soziales Geschlecht (Gender)
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Körperliche oder geistige Behinderungen
- Religion, Weltanschauung und Glaube
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft

Eine Person kann in unterschiedlichen Diversitätsdimensionen zu mehreren benachteiligten Gruppen gehören. Die Auswirkungen können sich dann aufsummieren.

Intersektionalität beschreibt die komplexe und kumulative Art und Weise, in der die Auswirkungen zahlreicher Diskriminierungsformen (wie Rassismus oder Sexismus) bei benachteiligten Personen oder Gruppen zusammenkommen und sich überlagern (intersect). Am Arbeitsplatz vorgenommene Maßnahmen zur Verhinderung institutioneller oder zum Ausgleich struktureller unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung (zur Erläuterung siehe [Anhang 3](#)) sollten auch die Intersektionalität und die Heterogenität innerhalb von Gruppen berücksichtigen [3]. Diese Maßnahmen sollten auch die oben erwähnten sowie weitere Dimensionen von Diversität mit einschließen.

4 Förderung von Diversität und Inklusion

Da die Daten zu einigen Diversitätsdimensionen nicht erfasst werden dürfen und gewisse Aspekte der Diversität unsichtbar sind, kann strukturelle Diskriminierung nicht in Zahlen ausgedrückt werden und eine Festlegung von Quoten ist nicht möglich (für nähere Angaben und Beispiele siehe [Anhang 4](#)). Durch die aktive Einladung an diskriminierte Gruppen, ihre Erkenntnisse und Erfahrungen in einem geschützten Raum zu teilen, Forschungsergebnisse zu nutzen und wissenschaftliche Erkenntnisse mit anderen Instituten, z. B. innerhalb des FVB und der Leibniz-Gemeinschaft auszutauschen, können wir die Hindernisse erkennen und beseitigen oder zumindest abmildern. Solche Maßnahmen sollten öffentlich kommuniziert werden, um die Attraktivität für benachteiligter Gruppen zu erhöhen.

4.1 Leitsätze des FVB für die Verbesserung von Diversität und Inklusion

Der FVB steht für die folgenden Leitsätze:

- Alle Mitglieder des FVB respektieren und unterstützen Diversität in all ihren Dimensionen an ihrem Arbeitsplatz.
- Kein Mitglied darf irgendeine Person absichtlich aufgrund einer Diversitätsdimension diskriminieren. Falls jemand eine Person oder Gruppe unbeabsichtigt diskriminiert, sollte dies

³ *Charta der Vielfalt*: Diese Charta bietet Richtlinien für Tausende von deutschen Arbeitgebenden, die die Erklärung unterzeichneten und sich somit zu einer Reihe von Leitsätzen für Diversität verpflichteten, und hilft ihnen, ihr *Diversitätsmanagement* umzusetzen und gegenseitiges Lernen zu erleichtern.

thematisiert werden und es sollte gemeinsam eine inklusivere Formulierung oder ein inklusiveres Verhalten gewählt werden. Danach wird kein wiederholtes offensives Verhalten mehr toleriert.

- Klare Beschwerdestrukturen und -verfahren unterstützen die Etablierung einer Kultur zur Förderung von Diversität und Inklusion.

Diese Leitsätze werden mithilfe einer Reihe von Maßnahmen umgesetzt, zu denen sich alle Institute und die Gemeinsame Verwaltung des FVB verpflichten.

4.2 Entwicklung einer diversitätsfördernden Kultur

Ein diversitätsfreundliches und inklusives Arbeitsumfeld wird durch das Verhalten vieler Mitarbeiter*innen erzeugt. Die Leitung ergreift geeignete Maßnahmen, um Folgendes zu erreichen:

- Alle Mitarbeiter*innen werden ermutigt, zu einer inklusiveren Arbeitsplatzkultur beizutragen, indem sie
 - für den Fall, dass sie ein diskriminierendes Verhalten miterleben, die diskriminierende Person zur Rede stellen und/oder der diskriminierten Person Hilfe anbieten und/oder den Vorfall einer Person melden, die dann konkrete Maßnahmen ergreift;
 - auf Personen aus benachteiligten Gruppen zugehen und sie proaktiv in arbeitsbedingte Aktivitäten einbeziehen;
 - dabei helfen, strukturelle Barrieren aufzuzeigen und Lösungen zu entwickeln;
 - auf die mangelnde Diversität in mehrköpfigen Panels oder Expert*innengruppen aufmerksam machen;
 - eine nicht verletzend, inklusive Sprache verwenden.
- Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen und mit Vorgesetztenfunktionen tragen eine besondere Verantwortung für die Vermeidung von Diskriminierung und die Förderung von Diversität und Inklusion. Von ihnen wird erwartet, dass
 - sie an Schulungen zur Vermeidung von Vorurteilen und Diskriminierung teilnehmen;
 - sie aktiv Vorurteile bei der Besetzung von Stellen und Beförderungentscheidungen vermeiden;
 - sie aktiv auf Diversität und Inklusion aufmerksam machen;
 - sie aktiv dazu auffordern, Diskriminierung und Belästigung zu melden, und Opfer, Meldende und Zeug*innen schützen;
 - sie Probleme proaktiv, transparent und schnell lösen;
 - sie Expert*innen einbeziehen (zum Beispiel von der Beschwerdestelle), wenn sie die Probleme nicht selbst lösen können;
 - sie bei der Organisation von oder der Mitwirkung bei mehrköpfigen Panels sowie öffentlichen oder Bildungs- Veranstaltungen Diversität gewährleisten;
 - sie die Mitarbeiter*innen, für die sie verantwortlich sind, über die vom Institut und dem FVB befolgten Leitsätze für Diversität und Inklusion sowie über das Beschwerdesystem informieren.

- Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen und mit Aufsichtsfunktionen können Vielfalt und Inklusion darüber hinaus fördern, indem
 - sie aktiv an offenen und respektvoll geführten Diskussionen mit Personen benachteiligter Gruppen über die Strukturen, die die Ungleichbehandlung aufrechterhalten, teilnehmen;
 - sie proaktiv das Thema der Ungleichbehandlung angehen und Räume schaffen, in denen alle Stimmen gehört werden können und sie sich offen für Vorschläge von allen Seiten zeigen;
 - sie bestrebt sind, Barrieren zu beseitigen und Chancengleichheit zu schaffen;
 - sie aktiv intervenieren, wenn sie Diskriminierung miterleben – und somit auch als Vorbild fungieren;
 - sie ihre Vorzugsstellung nutzen, um den Mitgliedern benachteiligter Gruppen besondere Unterstützung zukommen zu lassen und somit ihre Chancen auf eine gleichberechtigte Position in ihrer beruflichen Laufbahn zu erreichen.

4.3 Diversitätsbeauftragte*r und Beschwerdestelle

- Jedes Institut und die Gemeinsame Verwaltung ernennen eine*n eigene*n Diversitätsbeauftragte*n; dies kann auch der*die Sprecher*in einer Diversitätsgruppe sein.
- Mithilfe der*des Diversitätsbeauftragten richtet jedes Institut und die Gemeinsame Verwaltung eine Beschwerdestelle ein und legt transparente Verfahren fest, die Opfer und Personen, die Diskriminierungen melden, schützen und die die Bestimmungen des AGG erfüllen [6]. Diese müssen bekannt und für alle Mitarbeiter*innen leicht zugänglich sein.
- Mitgliedern der Beschwerdestelle, einschließlich der*des Diversitätsbeauftragten, wird die Möglichkeit geboten, an Schulungen teilzunehmen, um die richtige Ausübung ihrer Aufgabe zu gewährleisten. Sie erhalten auch die Möglichkeit, mindestens einmal jährlich Erfahrungen innerhalb des FVB auszutauschen.
- Die*der Diversitätsbeauftragte*r und die Beschwerdestelle dienen als Vermittler*in in gemeldeten Fällen von Diskriminierung und entscheiden, ob die Beschwerde begründet ist. Sie versuchen den Konflikt durch gegenseitiges Lernen zu lösen.
- Die*der Diversitätsbeauftragte*r berät die Leitung in allen Bereichen der Diversität und der Inklusion, unterstützt sie bei der Erstellung konkreter Maßnahmen und wird bei diversitätsrelevanten strategischen Entwicklungen hinzugezogen. Dies sollte in Übereinstimmung mit anderen Vertreter*innen wie den Gleichstellungsbeauftragten oder den Schwerbehindertenvertretungen geschehen.
- Es gibt mindestens ein jährliches Treffen aller Diversitätsbeauftragten des FVB, um Informationen und Best-Practice-Beispiele auszutauschen. Diese Gruppe entwickelt ihre eigene Arbeitsweise, Verfahren und Tätigkeitsschwerpunkte.

4.4 Bewusstseinsbildung und Schulung

- Die Institutsleitung und die*der entsprechende Diversitätsbeauftragte*r fördern durch geeignete Maßnahmen eine inklusive und tolerante Arbeitsatmosphäre.
- Jedes FVB-Institut und die Gemeinsame Verwaltung entwickeln Mechanismen, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter*innen sich der allgemeinen Strategie in Bezug auf Diversität und Inklusion sowie des entsprechenden erwarteten Verhaltens aller bewusst sind und diese anerkennen.
- Die Diversitäts- und Inklusionsstrategie des FVB oder eine entsprechende institutionelle Strategie ist öffentlich sichtbar und es wird in allen Stellenanzeigen darauf verlinkt.
- Es werden allen Mitarbeiter*innen spezielle Schulungen angeboten, um für Ungleichbehandlungen zu sensibilisieren und diese zu minimieren (unbewusste Vorurteile, Methoden zur Verhinderung Entscheidungen und Unterstützung, Verwendung von inklusiver Sprache).
- Das Thema der Diversität und Inklusion wird in den jährlichen Mitarbeiter*innengesprächen angesprochen. Vorgesetzte werden dementsprechend instruiert.

4.5 Strategische Entwicklung

- Jedes Institut und die Gemeinsame Verwaltung unterzeichnen die [Charta der Vielfalt](#) und erfüllen die entsprechenden Verpflichtungen.
- Alle Institute tragen Daten zu Anzahl und Art der Beschwerden zusammen und nutzen diese als Grundlage für die Planung von Maßnahmen.
- Als Lernprozess für alle erfolgt eine jährliche Berichterstattung eines jeden Instituts und der Gemeinsamen Verwaltung im Vorstand des FVB über die Vorhaben zur Verbesserung der Diversität, um gegenseitiges Lernen und einen Best-Practice-Austausch zu ermöglichen.
- Jedes Institut und die Gemeinsame Verwaltung werden darin bestärkt, einen Beteiligungsprozess zu gestalten, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln, um Diversität und Inklusion zu verbessern.
- Es wird individuell für jedes FVB-Institut und die Gemeinsame Verwaltung ein Maßnahmenplan Diversität und Inklusion entwickelt. Er definiert klare Verantwortlichkeiten, und wenn möglich Zielindikatoren und zeitliche Abläufe und wird mindestens alle vier Jahre überprüft und aktualisiert. Der Maßnahmenplan sollte die Leitsätze für Diversität und die oben aufgeführten Maßnahmen operationalisieren und zusätzliche institutionsspezifische Maßnahmen beinhalten, die auf erkannten Hürden und Praktiken basieren, um
 - für das Thema zu sensibilisieren, Vorurteile zu reduzieren und Diskriminierung zu verhindern;
 - strukturelle und institutionelle Ausgrenzungen oder Diskriminierungen zu mindern, indem Hürden erkannt und Gegenmaßnahmen geplant werden;
 - Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren zu entwickeln, die Diskriminierung verhindern;
 - Angebote für unterschiedliche Bedürfnisse zu schaffen: Verantwortlichkeiten definieren, Menschen schulen;
 - benachteiligte Personen bei Entscheidungsfindungsprozessen mit einzubeziehen;

- die Akzeptanz für die unterschiedlichen Identitäten und Lebensweisen zu steigern: Gelegenheiten für Interaktion und Austausch bieten;
- Diversität und Inklusion aktiv zu fördern, durch Gewinnung und Bindung von Mitgliedern benachteiligter Gruppen;
- sicherzustellen, dass an öffentlichen und Bildungs- Veranstaltungen diverse Expert*innen teilnehmen, damit die stereotype Sicht der Öffentlichkeit auf Wissenschaftler*innen geändert wird und Schüler*innen und Studierende aus jeder Gruppe dazu ermutigt werden, eine Karriere in der Forschung einzuschlagen.



Anhang 1: Grundleitsätze

1.1 Gleichberechtigte Behandlung

Die Tatsache, dass Menschen ungleiche Chancen haben, kann ihre Ursache in vergangenen oder gegenwärtigen gesellschaftlichen oder institutionellen Unterschieden haben. Gleichberechtigte Behandlung bedeutet, dass eine Person möglicherweise andere Erfahrungen oder Dinge braucht (nicht die gleichen), um gleiche Chancen und den gleichen Zugang zu bekommen [7]. Eine Person im Rollstuhl zum Beispiel braucht einen anderen Zugang zu den oberen Stockwerken im Gebäude im Vergleich zu jemand anderem. Unterschiedliche Gruppen benötigen unterschiedliche Arten von Unterstützung und geschützten Räumen. Da Barrieren existieren und sich die Chancen somit unterscheiden, werden Ausgleichsmaßnahmen empfohlen. Oberstes Ziel ist es, Gegebenheiten zu schaffen, die für alle Barrierefreiheit bedeuten, so dass nur intrinsische Faktoren wie Motivation, Kreativität, Bereitschaft zu lernen und sich zu entwickeln sowie die erforderlichen Fähigkeiten für die zukünftigen Aufgaben bei Mitarbeiter*innen entscheidend für die Karrierechancen sind.

1.2 Privileg

Gesellschaftliche Normen privilegieren noch immer einige Gruppen und benachteiligen und grenzen andere aus. Diese Geschichte zieht ein Vermächtnis von alltäglichen Barrieren nach sich, die in der Vergangenheit zu Ungerechtigkeiten führten, diese in der Gegenwart aufrechterhalten und die sich im Laufe der Zeit verschärften. Unsere Systeme halten diese Barrieren, in Form von Regelwerken, Praktiken, Kultur, Verhaltensweisen und Glauben, in einer häufig unbewussten und unerkannten Art, die Dinge so zu tun, wie sie immer getan wurden, weiterhin aufrecht, was dazu führt, dass die historischen Ausgrenzungen noch immer fortbestehen (übernommen von [2]).

1.3 Inklusion

Um einen inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen, müssen gezielt Gelegenheiten und Zeit für Kommunikation und Interaktion zur Verfügung gestellt werden, um gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung zu fördern. Nicht die Personen aus den benachteiligten Gruppen müssen sich ändern, sondern die Arbeitsatmosphäre und das kollegiale Verhalten bedürfen einer Veränderung. Je weniger eine Gruppe repräsentiert ist, umso mehr müssen wir sicherstellen, dass wir ihre Ansichten und Bedürfnisse kennenlernen, um die, die im FVB tätig sind, zu unterstützen und ihre Erfahrungen zu nutzen, um die Attraktivität des FVB als Arbeitgeber für zukünftige Mitarbeiter*innen aus diesen Gruppen zu erhöhen. Es ist wichtig zu betonen, dass diese Einstellung zur Inklusivität für alle gilt, auch unter den benachteiligten Gruppen. Ebenso wichtig ist es, die Grundlagen der exakten, reproduzierbaren und verlässlichen wissenschaftlichen Forschung und der akademischen Freiheit jederzeit zu respektieren. Die Weitergabe und Veröffentlichung der Ergebnisse darf aufgrund der persönlichen Meinung, des Glaubens oder der Weltanschauung des Forschungspersonals oder der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden weder eingeschränkt noch unausgeglichen sein. Ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld ist von Bedeutung, um das zentrale Ziel der wissenschaftlichen Exzellenz, das von allen FVB-Instituten geteilt wird, stets im Blick zu haben.

Anhang 2: Diversitätsdimensionen

Der FVB war sehr darauf bedacht, inklusive Sprache und Beschreibungen zu verwenden. Sprache unterliegt einem ständigen Wandel und die gesellschaftliche Diskussion über Diversität und die Selbstbeschreibung der Gruppen aus verschiedenen Diversitätsdimensionen entwickelt sich gleichermaßen. Die Bemühungen, die Inklusivität, aber auch die Individualität zu erhöhen, führen zu häufigen Änderungen der gegenwärtig anerkannten Terminologie. Dieser Abschnitt bedarf daher Aktualisierungen: Änderungsempfehlungen zur Gewährleistung inklusiver und diskriminierungsfreier Formulierungen werden gerne angenommen.

2.1 Alter

Altersdiversität spiegelt die Menschen verschiedenen Alters am Arbeitsplatz wider. Das ist eine interessante Diversitätsdimension, denn sie ändert sich für jede Person im Laufe der Zeit. Das Alter eines*iner jeden Mitarbeiterenden ist der*dem/ Arbeitgebenden bekannt, da das Geburtsdatum für jeden Vertrag gespeichert wird. Laut deutscher Arbeitsmarktstatistik (Statistisches Bundesamt) sind Menschen zwischen dem 15. Lebensjahr und dem Rentenalter arbeitsfähig; diese Altersspanne umfasst drei Generationen.

Ein Arbeitsort, an dem Arbeitnehmende verschiedenen Alters tätig sind, ist möglicherweise erfolgreicher und produktiver als einer mit einer homogenen Altersgruppe, wenn die Aufgaben innovativ und kreativ sind [8], da jede Altersgruppe eigene Stärken besitzt. Zum Beispiel bringen jüngere Arbeitnehmende Kompetenzen in Sachen neueste Technologie und Innovationen mit, während ältere Arbeitnehmende über einen großen Erfahrungsschatz aufgrund vergangener und gegenwärtiger Erfolge und Misserfolge und bei der Lösung von Problemen verfügen. Teil einer altersgemischten Arbeitsgruppe zu sein, Wissenstransfer und Mentoring anzuwenden, steigert die Motivation sowohl bei den jüngeren als auch bei den älteren Kolleg*innen und festigt ihren Entschluss, bei der Organisation zu bleiben [9].

Mögliche Maßnahmen: Altersdiversität erfordert eine gleichberechtigte Behandlung der Arbeitnehmenden, egal welchen Alters, die in einer altersgerechten und passend zur Lebensphase erfolgten Personalentwicklung stattfinden sollte. Eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Anerkennung der Stärken statt einer Fokussierung auf Defizite steigert die Produktivität. Bei der Einstellung von Forscher*innen sollten die Verfahren gewährleisten, dass Studienerfolge sich nicht auf das tatsächliche Alter des Bewerbers oder der Bewerberin beziehen, sondern auf das **akademische Alter**, das heißt die Jahre, in denen eine Person aktiv in der wissenschaftlichen Forschung tätig war, bereinigt um Teilzeitbeschäftigung. Das ist hilfreich, um die Diskriminierung von Menschen mit Pflegeverpflichtungen, langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsausfällen und nicht geradlinigen Karriereverläufen zu vermeiden. Im deutschen Wissenschaftssystem gibt es zum akademischen Alter strukturelle Einschränkungen, zum Beispiel im [Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#) § 2 oder sogar Altersgrenzen bei Stipendien und Förderungen. Transparente Karriereleitlinien für PostDocs tragen auch zu einer Transparenz in der Karriereentwicklung innerhalb des entsprechenden Instituts bei, insbesondere für internationale Forschende, denen die gesetzlichen Beschränkungen eventuell nicht bewusst sind.

2.2 Ethnische Herkunft

Ethnizität und ethnische Herkunft (Abstammung) hängen zusammen, sind aber unterschiedliche Begrifflichkeiten [10].

Ethnizität (ethnische Gruppe) bezieht sich auf Menschen, die sich miteinander auf der Grundlage gemeinsamer Eigenschaften identifizieren, zum Beispiel ein gemeinsames Kulturerbe, eine gemeinsame Kultur, Abstammung, Sprache und ein gemeinsamer Dialekt, eine gemeinsame Geschichte, Identität und geografische Herkunft. Es ist ein soziales Konstrukt, denn die Mitgliedschaft zu dieser Gruppe ist selbst festgelegt und in erster Linie für die entsprechende Person von Bedeutung. Ethnizität wird tendenziell häufig von der [Nationalität und der Sprache](#) beeinflusst, zwei Diversitätsdimensionen, die leichter zu messen sind und für einige Zwecke stellvertretend genutzt werden.

Ethnische Herkunft oder Abstammung bezieht sich in der Regel auf die geografische Herkunft oder das Kulturerbe und die Abstammung von einer bestimmten Gruppe und ist somit der wissenschaftlichste Begriff. Da die Abstammung in der Regel gemischt ist, sind die Grenzen, die wir zur Kategorisierung verwenden, etwas willkürlich.

In früheren Zeiten wurden als taxonomische Gruppierung von Menschen Rassenkategorien entwickelt, die sich während des europäischen Kolonialismus bildeten. Sie sind mit körperlichen Merkmalen verbunden (z. B. Hautfarbe oder Haarstruktur), sind aber unwissenschaftliche und voreingenommene Indikatoren für zugrundeliegende biologische Unterschiede oder das Herkunftsland. Rassenkategorien werden oft dafür missbraucht, um rassistische Diskriminierung zu rechtfertigen.

Da die ethnische Herkunft zu den hochsensiblen persönlichen Daten gehört, die von der [Datenschutz-Grundverordnung](#) Artikel 9 als besondere Kategorie von personenbezogenen Daten definiert wird, kann sie nur nach ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person und zu klar definierten Zwecken erfasst werden. Aus diesem Grund werden keine dieser Daten von Arbeitgeber*innen in Deutschland erfasst.

Eine gewisse Scheu, Barrieren für Gruppen benachteiligter ethnischer Herkunft auszuräumen, ist die Unsicherheit darin, wie diese Gruppen zu bezeichnen sind, ohne dabei verletzend zu sein. Generell ist es am besten, Mitglieder dieser Gruppen zu fragen, wie sie sich selbst bezeichnen und wie sie angesprochen werden möchten. Die häufig verwendete Abkürzung BIPoC (Schwarz, Indigen, People of Colour) ist der von ihnen selbst gewählte Überbegriff für die wesentlichen Gruppen benachteiligter ethnischer Herkunft und berücksichtigt, dass diese Gruppen verschiedenen Stufen von Rassismus ausgesetzt sind. Die Großbuchstaben spiegeln wider, dass es sich hier um konstruierte Zuordnungsmuster handelt und nicht um echte „Merkmale“, die der Farbe der Haut zugeschrieben werden. In diesem Zusammenhang heißt das Schwarz sein nicht nur, dass man einer angeblichen „ethnischen Gruppe“ zugeordnet wird, sondern es bedeutet auch, dass man mit der Erfahrung, in bestimmter Weise wahrgenommen und diskriminiert zu werden, in Verbindung gebracht wird [11]. Manchmal wird BIPoC zu BIPoCA erweitert (wobei sich das A entweder auf Asiatisch oder auf *und Allies* bezieht) oder man wechselt zu IBPoC, um die Auffassung „first people first“ zu betonen.

Mögliche Maßnahmen: Um diese unterschiedlichen Eigenschaften zu nutzen, ist es wichtig, Mitarbeitende ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft einzustellen, zu binden und zu fördern, und allen zu helfen, bei der Arbeit erfolgreich zu sein. Ein ethnisch diverser Arbeitsplatz mindert Vorurteile und Stereotype gegenüber bestimmten ethnischen Gruppen und schafft ein Umfeld, in dem jede*r Mitarbeiter*in respektiert und gleich behandelt wird. Das Verhalten von Mitarbeiter*innen bei der Arbeit sollte nicht nur diskriminierungsfrei sein, sondern auch ganz bewusst antirassistisch. Das kann durch Bystander-Intervention-Trainings gefördert werden. Indem man Möglichkeiten für die Mitglieder von Gruppen benachteiligter ethnischer Herkunft schafft, ihre Schwierigkeiten und Hindernisse zu melden, können gemeinsam unterstützende Maßnahmen entwickelt werden.

2.3 Nationalität und Sprache

Nationalität ist ein Rechtsstatus einer Person, die die Staatsbürgerschaft einer oder mehrerer Nationen hat. Die Nationalität einer*ines jeden Mitarbeiterenden ist Teil der von der*dem Arbeitgebenden erfassten Daten und steht daher für Analysen zur Verfügung. In aktuellen Berichten wird diese Dimension in „Deutsch/Nichtdeutsch“ zusammengefasst und manchmal wird die Anzahl der unterschiedlichen Nationalitäten in Berichten als Maß für die Internationalisierung genutzt. Sämtliche nicht deutsche Arbeitnehmende in einer Kategorie zu erfassen, könnte die Unterrepräsentanz einiger Regionen verdecken. Da die meisten Menschen die Nationalität des Landes haben, in dem sie aufgewachsen sind, wird die Nationalität auch häufig mit dem kulturellen Hintergrund in Verbindung gebracht und somit mit den Sprachen, die gesprochen werden.

Mögliche Maßnahmen: Datenanalysen zur Nationalität sollten dahingehend verbessert werden, dass man bei internationalen Mitarbeiter*innen je nach Kontext nach Kontinenten, EU-Mitgliedschaft oder Land unterscheidet. Die Diversität bei den Nationalitäten könnte sowohl intern als auch öffentlich bekannt gegeben werden, zum Beispiel im Jahresforschungsbericht oder auf der Webseite.

Das Arbeitsumfeld muss gewährleisten, dass Personen nicht aufgrund von Sprachbarrieren von einer Teilnahme oder Informationen ausgeschlossen werden. Sprachvoraussetzungen sollten in den Stellenanzeigen klar definiert werden. Es wird ausdrücklich empfohlen, alle Informationen auf Englisch, der aktuellen Universalsprache der Wissenschaft, und auf Deutsch bereitzustellen. Personen zu benennen, die dabei helfen können, Sprachbarrieren zu überwinden, und Maßnahmen, diese Barrieren zu beseitigen, bildet eine wichtige Unterstützung für internationale Mitarbeitende. Das Angebot von Sprachtraining in Englisch und Deutsch ist ebenso eine empfohlene Methode, um die Kommunikation und den personellen Zusammenhalt zu verbessern. Deutschkurse sind eine effektive Maßnahme, um das Wohlergehen und die Integration internationaler Arbeitnehmender sicherzustellen, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in der Gesellschaft. Das ist gut für die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden und somit auch für die Leistung am Arbeitsplatz. Englischkurse für Mitarbeiter*innen sind auch hilfreich, da sie ihnen die Möglichkeit bieten, in einem stark internationalisierten Kontext die Kommunikation zu verbessern und Missverständnisse zu vermeiden.

Bei Einstellungsverfahren und Fachgesprächen wird die fehlende Sprachfertigkeit einer Person in der verwendeten Sprache häufig als mangelndes Denkvermögen wahrgenommen. Diese Wahrnehmung mag auch dazu führen, dass einige Teilnehmer*innen weniger bereit sind, das Wort zu ergreifen. Es ist wichtig, die Entwicklung einer Kultur sicherzustellen, die jeder Person ausreichend Möglichkeit bietet, sich selbst adäquat zu äußern.

2.4 Personen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen

Jede Person hat unterschiedliche geistige und körperliche Fähigkeiten. Wenn eine oder mehrere dieser Fähigkeiten im Vergleich zum Durchschnitt der Bevölkerung erheblich beeinträchtigt sind, wird dies als Behinderung bezeichnet. Die Kategorien von Arten der Behinderung umfassen verschiedene körperliche und geistige Beeinträchtigungen, die die Fähigkeit einer Person, ihre täglichen Aufgaben zu verrichten, erschweren oder reduzieren kann. Chronische Erkrankungen können vergleichbare Auswirkungen haben. Arbeitgebende registrieren Personen mit einem offiziellen Schwerbehindertenausweis, die dies freiwillig ausweisen.

Ein dem Deutschen Bundestag [12] vorgebrachter Antrag zitiert eine im Oktober 2020 vom *Netzwerk der Schwerbehindertenvertretungen* in der Leibniz-Gemeinschaft durchgeführte interne Umfrage unter Personen mit Behinderung. Diese Umfrage offenbarte erhebliche „gegenseitige Barrieren“ bei der

Einstellung von Menschen mit Behinderung. Bewerber*innen verbergen häufig eine nicht sichtbare Behinderung, aus Angst vor Diskriminierung, Stigmatisierung oder Ungleichbehandlung, während Arbeitgebende Berührungsängste haben und sich unsicher fühlen – oftmals aufgrund der Unwissenheit über die Beeinträchtigung sowie aufgrund von Vorurteilen hinsichtlich der Leistungen von Menschen mit Behinderung. In den meisten Leibniz-Instituten arbeiten Menschen mit registrierter Behinderung in der Verwaltung. Der Anteil von Forscher*innen mit Behinderung beträgt maximal 1 %. Eine Veröffentlichung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft [13] ermittelte zahlreiche große Hürden für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen beim Erwerb eines Dokortitels, von denen sich viele auch in späteren beruflichen Stationen auswirken können. Der hohe Zeitdruck bei wissenschaftlichen Projekten und Tätigkeiten lässt keine Zeit für Gesundheitsfürsorge und Regeneration, chronische Schmerzen und Sehstörungen beeinträchtigen das Lesen von Literatur, Materialien und Einrichtungen sind nicht barrierefrei, die Forderung nach maximaler Mobilität und Flexibilität in der akademischen Laufbahn ist schwer zu erfüllen. Die aktive Anwerbung von Personen mit Behinderung ist selten, ebenso wie andere Maßnahmen, um ihren Anteil zu erhöhen.

Alle Arbeitgebenden sind verpflichtet, den Anteil der Personen mit einer registrierten Schwerbehinderung jährlich zu melden. Dieser Anteil sollte mindestens 5 % betragen. Die Leibniz-Gemeinschaft strebt freiwillig 6 % an, so wie Bundesbehörden. Hier werden nur die schwerbehinderten Menschen, die einen deutschen Schwerbehindertenausweis haben und die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen, berücksichtigt. Wenn die Quoten nicht erfüllt werden, muss die*der Arbeitgebende eine Ausgleichsabgabe zahlen. Alle weiteren Daten zur Behinderung sind sensible Daten, die nur mit der Einwilligung der betreffenden Person zu eindeutig festgelegten Zwecken erfasst werden können. Qualifizierte Bewerber*innen mit Behinderungen müssen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

Mögliche Maßnahmen: Bewerbungsprozesse müssen für Menschen mit Behinderung uneingeschränkt zugänglich sein und sie dazu ermutigen, sich zu bewerben. Es muss gewährleistet sein, dass in Einstellungsverfahren bei allen Bewerber*innen objektiv nur auf die für die Stelle relevanten Qualifikationen und Fähigkeiten geachtet wird, ohne jegliche Voreingenommenheit. Es gibt in jedem FVB-Institut eine Schwerbehindertenvertretung. Diese nimmt an Einstellungsverfahren teil, in denen Bewerber*innen mit einer Schwerbehinderung beteiligt sind, und berät und unterstützt auf Anfrage Mitarbeiter*innen mit einer Behinderung oder der Möglichkeit einer solchen. Für eine vollständige Inklusion in ihr Arbeitsumfeld sollten Menschen mit Behinderung gezielt ihren individuellen Bedürfnissen entsprechende Unterstützung erhalten.

Menschen mit Behinderung sind eine sehr heterogene Gruppe. Die Bereitschaft, mit den unterschiedlichen Formen der Einschränkungen auf eine unterstützende Art und Weise umzugehen, unabhängig von einem Rechtsanspruch, ist ein wichtiger Schritt in Richtung auf mehr Diversität und Inklusion. Um eine vertrauliche Kommunikation und Offenheit gegenüber und seitens der Personen mit Behinderung zu gewährleisten, muss innerhalb der Institute und der Gemeinsamen Verwaltung eine gemeinsame Basis von Vertrauen und sensiblem Bewusstsein sowie angemessener Interaktion geschaffen werden. Das umfasst den geschützten Umgang mit vertraulichen Gesundheitsdaten, die Bereitschaft, in die Verbesserung des Arbeitsplatzes zu investieren, ebenso wie das Angebot vertraulicher Beratungen.

Wenn man auf diese Gruppe hinweist oder sie anspricht, ist es wichtig, als Erstes auf die Person zu verweisen (Personen mit Behinderung anstatt behinderte Personen) und sich möglichst genau auszudrücken (z. B. Personen mit einer Sehbehinderung).

2.5 Religion, Weltanschauung und Glaube

Das [Grundgesetz](#) § 4 legt fest, dass alle Staatsbürger*innen ihre Religion ausüben dürfen. Des Weiteren schützt das AGG Menschen in ihrem Arbeitsleben vor Diskriminierung aufgrund ihrer Religion oder ihres Glaubens. Diskriminierung aufgrund der Religion ist auch im alltäglichen Leben verboten. Arbeitgebende erfassen die Mitgliedschaft in einer religiösen oder ideologischen Organisation nur dann, wenn diese als Körperschaft des öffentlichen Rechts anerkannt ist. Momentan gilt das nur für ein paar christliche oder jüdische Glaubensgemeinschaften. Dementsprechend sind die Daten zu Religion und Weltanschauung unvollständig und können nur für die Verwaltung von Steuern verwendet werden.

Mögliche Maßnahmen: Während Religion und Weltanschauung mehr oder weniger Privatsache sind, können wir im Arbeitskontext die Inklusivität steigern, indem wir gegebenenfalls bei der Planung von Schichten und Urlaub religiöse Feste und Ruhetage berücksichtigen, Gebetspausen einräumen und Räume und angemessene Kleidung für gewisse Aktivitäten sowie spezielle Räumlichkeiten zur Lebensmittelaufbewahrung und zum Einnehmen von Mahlzeiten bereitstellen [14]. Obwohl kein*e Arbeitgeber*in alle Wünsche vorhersehen oder erfüllen kann, die durch Glaubensinhalte oder Weltanschauungen entstehen, ist es wichtig, eine Kultur der Toleranz und eine Atmosphäre zu schaffen, in der Personen ihre besonderen Bedürfnisse ohne Ängste äußern können. In Fällen, in denen religiöse Praktiken mit Arbeitspflichten in Konflikt geraten, sollten Lösungen mit der*dem Vorgesetzten diskutiert und vereinbart werden und gegebenenfalls der*die Bereichsleiter*in oder vermittelnde Personen hinzugezogen werden. Glaubensinhalte oder Weltanschauungen dürfen keinen Einfluss auf Forschungsergebnisse haben und dürfen bei den wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden nicht zur Verweigerung der Ausführung ihrer Aufgaben führen, für die sie eingestellt wurden und über die sie im Vorfeld informiert worden sind. Sie dürfen auch nicht zur Diskriminierung von Menschen mit einem anderen Glauben führen.

2.6 Biologisches und soziales Geschlecht

Das **biologische Geschlecht** bezieht sich auf die biologisch determinierten morphologischen und physiologischen Merkmale einer Person und wird als männlich, weiblich oder Intersex bezeichnet. Dagegen wird das **soziale Geschlecht** (Gender, geschlechtliche Identität) von der inneren Wahrnehmung einer jeden Person selbst bestimmt; es wird beeinflusst von biologischen, aber auch gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Komponenten, die sich im Laufe der Zeit ändern können. Eine Person kann sich identifizieren als Frau, als Mann, als eine Kombination aus Frau und Mann, weder als Frau noch als Mann (nichtbinär), als jemand mit mehreren geschlechtlichen Identitäten zu unterschiedlichen Zeiten (genderfluid) oder als jemand ohne spezifisches Geschlecht. Die Geschlechtsidentität einer Person kann mit dem Geschlecht bei der Geburt übereinstimmen oder auch nicht. Das Geschlecht jedes*jeder Mitarbeitenden wird von der*dem Arbeitgebenden als weiblich, männlich oder divers erfasst. Da die Kategorie „divers“ dem deutschen Rechtssystem erst 2018 hinzugefügt wurde, sind die Gesetze und Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter älter und erwähnen lediglich ausdrücklich die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Verpflichtende Maßnahmen: In Deutschland wird die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Arbeitskontext und die Maßnahmen, die dazu führen, durch Gesetze klar definiert ([Bundesgleichstellungsgesetz](#) BGleIG, [AVGleI](#) sowie in ihrer weiteren Präzisierung für den FVB). Gleichstellungsbeauftragte in jedem Institut, in der Gemeinsamen Verwaltung und eine zentrale Beauftragte beim FVB gewährleisten die Einhaltung dieser Gesetze. Festgelegte Gleichstellungspläne definieren Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen, wenn sie unterrepräsentiert sind.

Aktuell dominieren die männlichen Forscher in der Wissenschaft und Wirtschaft in den fortgeschritteneren Karrierestufen, insbesondere in Führungspositionen. Das ist in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)-Fächern besonders ausgeprägt und ist das Ergebnis bewusster und unbewusster Vorurteile und systemischer Ungleichheiten, die Männer bevorteilen. Alle Leibniz-Institute folgen dem „Kaskadenmodell“, das dazu verpflichtet, den Anteil weiblicher Forschender auf jeder Karriere- und Vergütungsstufe systematisch zu erhöhen, bis 50 % erreicht sind. Mitarbeiter*innen, die ihre Vergütungen nicht über ein Leibniz-Institut beziehen (z. B. Stipendiat*innen, über Graduiertenschulen von Universitäten eingestellte Promovierende) sind in diesen Statistiken nicht vertreten. Die Leibniz-Gemeinschaft überwacht und überprüft die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse und die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Forscherinnen auf allen Karrierestufen systematisch.

Mögliche Maßnahmen: Während das Gesetz Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Gender klar verbietet, legen andere Gesetze den Schwerpunkt auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern und lassen Personen, die sich außerhalb dieser binären Kategorien identifizieren, völlig außer Acht. Wahre Geschlechterdiversität fördert Chancengleichheit für Personen aller Geschlechter in allen Aspekten der menschlichen Gesellschaft. Es ist entscheidend, dass dieser Aspekt in den Rahmen von Diversität und Inklusion aufgenommen wird.

Es sollte klare Regeln und Beschwerde- und Schutzmechanismen für den Fall sexueller Belästigung für jedes Geschlecht geben. Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität müssen definieren, welche Personalpronomen sie für sich verwenden wollen [15]. Am besten ist es, wenn man aktiv nach der Wahl eines jeden fragt, anstatt Vermutungen z. B. aufgrund des Vornamens einer Person anzustellen. In der schriftlichen Kommunikation wird bei der Begrüßung häufig Herr oder Frau verwendet oder „Sehr geehrte Damen und Herren“. Diese Formeln sollten durch inklusivere Formulierungen ersetzt werden (z. B. die Verwendung von Vor- und Nachnamen und akademischen Titeln anstatt Herr/Frau, Liebe Mitglieder von ..., die Vermeidung von geschlechtsspezifischen Pronomen, indem man den Plural verwendet).

2.7 Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung verweist auf ein dauerhaftes Muster emotionaler, romantischer und/oder sexueller Anziehung oder mangelnder Anziehung zu Menschen bestimmter Geschlechter [16]. Die sexuelle Orientierung kann viele Formen annehmen, zum Beispiel eine ausschließliche Anziehung zum gleichen Geschlecht oder verschiedene Grade der Anziehung zu verschiedenen Geschlechtern oder auch gar keine Anziehung. Die sexuelle Orientierung weist auch auf das Identitätsgefühl anhand dieser Anziehungen hin, entsprechender Verhaltensweisen und der Mitgliedschaft in einer Gemeinschaft von Menschen, die diese Anziehungen teilen. Beispiele sind die lebendigen und aktiven Gemeinschaften von Menschen, die sich als LGBTQ+ oder LGBTQIA+ (lesbisch, schwul, bisexuell, queer, intersex, asexuell und andere; siehe [15]) identifizieren.

Da die sexuelle Orientierung zu den hochsensiblen persönlichen Daten gehört, die von der [Datenschutz-Grundverordnung](#) Artikel 9 als besondere Kategorie von personenbezogenen Daten definiert wird, kann diese nur nach ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person und zu klar definierten Zwecken erfasst werden. Daher wird sie von Arbeitgebenden nicht erfasst.

Wir müssen eine offene Organisationskultur sicherstellen, ohne Voreingenommenheit und ohne Vorurteile, in der niemand sich oder ihre*seine sexuelle Identität oder Orientierung verstecken muss. Die sexuelle Orientierung einer Person darf im Arbeitskontext keine negative Rolle spielen. Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierung sind gesetzlich verboten (§ 1 AGG).

Mögliche Maßnahmen: Menschen sollten ihre sexuelle Orientierung frei äußern können, ohne befürchten zu müssen, dass das zu Ausgrenzung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz führen könnte. Das kann durch Schulungen zu Bystander-Intervention oder zur Wahrnehmung unbewusster Vorurteile gefördert werden. Bei sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz sollte man nicht immer automatisch von einer heterosexuellen Partnerschaft ausgehen. Das kann sich auch in der Formulierung von Dokumenten widerspiegeln (z. B. Einladungen zu Veranstaltungen, bei denen Partner*innen willkommen sind oder Formulare, die Informationen zur Elternschaft abfragen).

2.8 Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft ist eine komplexe und vielschichtige Dimension, die die sozio-ökonomische Situation der Familie oder des Umfelds verbindet, in dem eine Person aufwächst, zum Beispiel Bildung und Einkommen der Eltern sowie die Sozialisation und die Bildung der Jugendlichen [17]. Sie hat einen starken Einfluss auf Entwicklungschancen in Bildung und in Karriere. Hierbei handelt es sich um sensible Daten, die Arbeitgeber*innen nicht zur Verfügung stehen.

Häufig haben Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft keinen Zugriff auf Ressourcen wie Netzwerke, Vermögen, Bildung oder soziale Potenz. Dadurch erhalten viele Menschen nicht die Arbeitsstelle, die ihren Talenten und Fähigkeiten entsprechen würde. In der akademischen Welt hat eine Person mit nichtakademischem Hintergrund viele Dinge zu lernen, die für andere selbstverständlich sind [18]. Die steigende Internationalisierung verstärkt die Unterschiede bei den sozialen Chancen und in der Bildung noch. Das Hochschul- und Wissenschaftswesen ist für unsichere Karriereverläufe bekannt, mit Phasen prekärer Einkommensverhältnisse [19]. Es ist eher unwahrscheinlich, dass Menschen aus weniger wohlhabenden Verhältnissen solche Karrierewege einschlagen oder dabei bleiben. Ein*e Doktorand*in ohne Ersparnisse oder familiäre finanzielle Unterstützung wird am Ende ihres*seines Vertrags eine Doktorarbeit einreichen und dann den erstbesten Job annehmen, während ein*e wohlhabender*wohlhabende Kandidat*in sich vielleicht noch etwas unbezahlte Zeit nimmt, um eine qualitativ hochwertigere Doktorarbeit zu schreiben, und es sich leisten kann, danach auf bessere Stellen zu warten.

Mögliche Maßnahmen: Akademische Arbeitgebende sollten sicherstellen, dass Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft ihre Qualifikationen und Projekte angemessen abschließen können, zum Beispiel indem sie gewährleisten, dass Projektziele der Laufzeit von Projekten oder Verträgen entsprechen. Die Schaffung von Mentoring-Möglichkeiten ist eine weitere empfohlene Praxis zur Unterstützung von Menschen mit nichtakademischem Hintergrund.

Anhang 3: Diskriminierung

Das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG) unterscheidet zwischen verschiedenen Formen der Diskriminierung und verbietet sie. **Unmittelbare (offene) Diskriminierung** erfolgt, wenn eine Person aufgrund einer der sogenannten „geschützten Merkmale“ – Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, Nationalität, Rasse, Ethnizität, Religion oder Glaube, Gesundheit, Behinderung oder sexuelle Orientierung – schlechter behandelt wird, wurde oder würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Dementsprechend haben die diskriminierten Personen oder jemand, der mit ihnen in Verbindung steht, eventuell eine spezielle Eigenschaft, die einem dieser Merkmale zugeordnet wird. Eine Bewerberin kommt beispielsweise nicht in die engere Wahl für eine körperlich anspruchsvolle Stelle, weil generell davon ausgegangen wird, dass Frauen nicht die erforderliche körperliche Ausdauer haben. Der Schutz vor Diskriminierung gemäß AGG bezieht sich auch auf **mittelbare Diskriminierungen**. „Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften, die gleichermaßen für alle gelten, eine bestimmte Gruppe von Menschen benachteiligen“ [4]. Beispiele dafür sind anberaumte Schulungsveranstaltungen, die an einem Samstag (der ein religiöser Feiertag für Mitglieder einiger Religionsgemeinschaften ist) oder ausschließlich während der Schulferien oder außerhalb der Kernarbeitszeiten stattfinden (was Menschen mit Betreuungspflichten hindert, daran teilzunehmen).

Individuelle Diskriminierung bezieht sich auf Glauben, Einstellungen und Handlungen von einzelnen Menschen, die die Diskriminierung bestimmter Gruppen unterstützen oder aufrechterhalten. Individuelle Diskriminierung kann absichtlich erfolgen, oder die einzelnen Personen erhalten oder unterstützen diese Diskriminierung, ohne zu wissen, dass sie dies tun (unbewusste Vorurteile) [5].

Institutionelle Diskriminierung bezieht sich vor allem auf die Art und Weise, wie institutionelle Richtlinien und Praktiken unterschiedliche Auswirkungen auf unterschiedliche Gruppen haben. Die institutionellen Richtlinien erwähnen vielleicht keine Gruppen, führen aber dennoch zu Vorteilen für privilegierte und zu Nachteilen für Menschen aus benachteiligten Gruppen. Wenn diese Richtlinien und Praktiken sich über die Institution hinaus auch auf die Regeln und Normen der Gesellschaft generell ausweiten, dann spricht man von **struktureller Diskriminierung**.



Anhang 4: Erkennung von Unterrepräsentanz und Überwachung von Veränderungen

Geschlecht, Alter, Nationalität und, auf freiwilliger Basis, auch Behinderungsgrade von allen Mitarbeiter*innen und auch von der allgemeinen Bevölkerung oder von Zielgruppen werden erfasst, wodurch die Statistiken genutzt werden können, um die Unterrepräsentanz gewisser Gruppen zu bestimmen. Das wäre ein Indikator für Hürden oder Diskriminierungen, die beseitigt werden müssen. Es können Zielquoten für solche Dimensionen definiert werden, so wie es bei der Geschlechter-Dimension im Kaskadenmodell der Fall ist. Intersektionalität wird in den Statistiken und Quoten derzeit nicht widerspiegelt.

Daten zu anderen Diversitätsdimensionen werden und müssen von den Arbeitgebenden nicht erfasst werden. Einige Dimensionen von Diversität können sichtbar sein, wohingegen andere unsichtbar oder nur in gewissen Untergruppen sichtbar sind (z. B. Kopftücher, die einige muslimische Frauen identifizieren, aber keine Männer). Bei einigen Dimensionen kann sich im Laufe der Zeit die Eigenschaft einer Person ändern, während sie bei anderen für ein ganzes Leben festgelegt ist. Bei einigen Dimensionen kann eine Person ihre Identität auswählen, während eine Änderung in anderen Dimensionen schwierig oder unmöglich ist. Es gibt zum Beispiel keine Daten zur sozialen oder ethnischen Herkunft der Mitarbeiter*innen oder der Wissenschaftsgemeinschaft. Daher ist es bei den meisten Dimensionen nicht möglich zu bestimmen, ob gewisse Gruppen unterrepräsentiert sind, und es können keine Quoten definiert werden. Was man tun kann, ist, sich aktiv zu bemühen, Barrieren und Hürden, die für bestimmte Gruppen existieren, in unserer Einstellungs- und Arbeitsumgebung zu erkennen und zu beseitigen oder zumindest auszugleichen und auf eine Atmosphäre der Wertschätzung von Diversität hinzuarbeiten. Für Menschen mit einer augenscheinlichen Zugehörigkeit zu benachteiligten Gruppen können besondere Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden. Alle Mitarbeiter*innen können dazu angehalten werden, sich Maßnahmen zu überlegen, wie Chancengleichheit geschaffen werden kann. Solche Maßnahmen sollten öffentlich kommuniziert werden, um die Attraktivität für Mitglieder benachteiligter Gruppen zu verbessern.

Menschen, die sich diskriminiert fühlen, sollten ermutigt werden, dies auch zu äußern oder Hilfe zu suchen. Es müssen Beschwerdestrukturen und -verfahren geschaffen und sichtbar gemacht werden, um Opfer sowie die Personen, die Diskriminierung melden, zu schützen. Von der Beschwerdestelle erstellte Statistiken sind wichtige Indikatoren für Barrieren.



Zitierte Arbeiten

- [1] A. Saxena, „Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity“, *Procedia Economics and Finance*, Bd. 11, Seiten 76-85, 2014.
- [2] The University of British Columbia, „Equity & Inclusion Glossary of Terms“, [Online]. Verfügbar: <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>. [Zugriff am 10.07.2021].
- [3] M. Dennissen, Y. Benschop and M. van den Brink, „Rethinking Diversity Management: An Intersectional Analysis of Diversity Networks“, *Organisational Studies*, Bd. 41, Nr. 2, pp. 218-240, 4 10 3018.
- [4] E. a. h. r. commission, „What is direct and indirect discrimination“, [Online]. Verfügbar: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-direct-and-indirect-discrimination>. [Zugriff am 04.09.2021].
- [5] MP Associates, Center for Assessment and Policy Development, and World Trust Educational Services, „Racial equity tools: Glossary“, 10/2019. [Online]. Verfügbar: https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/RET_Glossary_Updated_October_2019_.pdf. [Zugriff am 10.07.2021].
- [6] D. Lieberscher und A. Kobes, „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG,“ 09.06.2010. [Online]. Verfügbar: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=4. [Zugriff am 01.12.2021].
- [7] B. Morton and K. Fasching-Varner, „Equity“, in *Encyclopedia of Diversity and Social Justice*. Bd. 1., S. Thompson, Ed., Rowman & Littlefield., 2015, Seiten 303-304.
- [8] U. V. S. Backes-Gellner, „Positive effects of ageing and age diversity in innovative companies – large-scale empirical evidence on company productivity“, *Human Resource Management Journal*, Jg. 23, Nr. 3, Seiten 279-295, 2013.
- [9] A. Burmeister, M. Wang and A. Hirsch, „Understanding the motivational benefits of knowledge transfer for older and younger workers in age-diverse coworker dyads: An actor–partner interdependence model“, *Journal of Applied Psychology*, Jg. 105, Nr. 7, Seiten 748-759, 2020.
- [10] Y. Ahmadzadeh, „The EDIT lab blog“, King’s College London, 27.01.2021. [Online]. Verfügbar: <https://blogs.kcl.ac.uk/editlab/2021/01/27/measuring-race-and-ethnicity-in-research-time-for-new-tools/>. [Zugriff am 10.07.2021].
- [11] H. H. I. S. M. i. D. (Jamie Schearer, „Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten, Blogbeitrag“, 31.01.2013. [Online]. Verfügbar: <https://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/>. [Zugriff am 03.09.2021].
- [12] Deutscher Bundestag, „Drucksache 19/27175“, 02.03.2021. [Online]. Verfügbar: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/271/1927175.pdf>. [Zugriff am 10.07.2021].
- [13] GEW-Projektgruppe Doktorand*innen, „Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft“, 11/2020. [Online]. Verfügbar: <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=101664&token=0dd298fcc5990245d35161575fc8bc514158ae4c&sdownload=&n=PoPa-Promotion-mit-Beeintr-achtung.pdf>. [Zugriff am 10.07.2021].

- [14] Antidiskriminierungsstelle des Bundes, „Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz“, 11/2019. [Online]. Verfügbar:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/religiose_vielfalt_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=4. [Zugriff am 10.07.2021].
- [15] UC Davis LGBTQIA Resource Center, „UC Davis“, [Online]. Verfügbar:
<https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated>. [Zugriff am 10.07.2021].
- [16] GitLab, „Gender and Sexual Orientation Identity: Definitions“, [Online]. Verfügbar:
<https://about.gitlab.com/handbook/people-group/gender-pronouns/>. [Zugriff am 10.07.2021].
- [17] Charta der Vielfalt e.V., „Factsheet: Soziale Herkunft“, Charta der Vielfalt e.V., [Online]. Verfügbar:
https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt_Factsheet_Soziale_Herkunft.pdf. [Zugriff am 10.07.2021].
- [18] M. Nelson, M. Englar-Carlson, S. Tierney and J. Hau, „Class Jumping Into Academia: Multiple Identities for Counseling Academics“, *Journal of Counseling Psychology*, Bd. 53, Seiten 1-14, 2006.
- [19] R. Gill, „Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia“, *Feministische Studien*, Bd. 34, Nr. 1, Seiten 39-55, 2016.

