

EINSTEIN CENTER DIGITAL FUTURE

Leitlinien zu Chancengleichheit/ Gleichstellung

Rahmen

Das Einstein Center Digital Future (ECDF) ist ein interdisziplinäres Projekt der Technischen Universität Berlin, der Charité – Universitätsmedizin Berlin, der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Universität der Künste Berlin.

Das Einstein Center Digital Future wurde am 5. September 2016 von der Einstein Stiftung Berlin genehmigt. Mit diesem Zentrum erhält Berlin 50 neue Professor*innen im Bereich der Digitalisierung. Sie werden von der Technischen Universität Berlin, der Universität der Künste Berlin sowie der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin mit ihrer gemeinsamen medizinischen Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin berufen. Die Beuth University of Applied Sciences und die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) haben ebenfalls Professuren im Rahmen des Zentrums eingerichtet.

Dieses einzigartige Projekt wurde durch zahlreiche Partnerschaften aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ermöglicht. Hinzu kommen acht außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: das Berliner Institut für Gesundheitsforschung, das Fraunhofer-Institut FOKUS, das Fraunhofer-Institut für Nachrichtentechnik – Heinrich-Hertz-Institut, das Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt, das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gesellschaft, die PTB – Physikalisch Technische Bundesanstalt und das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördern jeweils eine Professur.

20 Unternehmen sind an der Initiative beteiligt. Dazu gehören die Berliner Wasserbetriebe (BWB), die Bundesdruckerei, Cornelsen, DKB, Gesobau, HOWOGE, Intel, SAP, Telekom, Viessmann und Zalando.

Geforscht wird beispielsweise in den Bereichen Smart Housing, Smart Cities, Smart Mobility, digitale Bildung, Bioinformatik, personalisierte Medizin, digitale Diagnostik und neue Methoden der Genomdatenanalyse und biomedizinischen Bildgebung sowie semantische Datenintelligenz, Identitätsmanagement, physikalische Grundlagen der IT-Sicherheit, Internet der Dinge und tragbare Technologien. Auch die Themen der neuesten Generation von Wasser- und Abwassersystemen, Digitalisierung und Arbeitsplatz sowie multikulturelle Aspekte der Digitalisierung spielen eine Rolle.

Insgesamt sollen 50 Professor*innen an den Universitäten und den beteiligten Hochschulen berufen werden. Das ECDF versteht sich als hochschulübergreifender Nukleus für die Erforschung und Förderung digitaler Strukturen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Das ECDF will am Standort Berlin mehr Verknüpfungen im Bereich der Digitalisierung schaffen, neue Formen der Zusammenarbeit ausprobieren, sich auf innovative interdisziplinäre Spitzenforschung konzentrieren und exzellent ausgebildete junge wissenschaftliche Talente in die Hauptstadt holen.

Das ECDF als gemeinschaftliches Projekt aller Berliner Universitäten hat keinen unmittelbaren Einfluss auf die an den jeweiligen Hochschulen im Sinne des BerlHG geregelten und durchgeführten Zuweisungen und Besetzungen von Professuren und damit keinen unmittelbaren Einfluss auf die Entscheidungen der jeweiligen Gremien und Ausschüsse. Das ECDF wird daher auch kein eigenständiges Gleichstellungskonzept erstellen sondern darauf hinwirken, dass die bestehenden Maßnahmen in den jeweiligen Institutionen umgesetzt und von den Mitgliedern des ECDFs angewendet werden.

Das ECDF bestärkt den in den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen aufgegriffenen Grundsatz, dass es zu den Grundlagen der qualitätsvollen Erfüllung der Aufgaben von Hochschulen gehört, in allen Bereichen „Forschung, Nachwuchsförderung, Studium und Lehre, Internationalisierung und Hochschulverwaltung durchgängig, transparent, chancengleich, leistungsgerecht und kompetent“ für die Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge zu tragen¹

Zielsetzung

Das ECDF sieht die Verwirklichung von Chancengleichheit als zentralen Bestandteil der eigenen Strategie. Ziel ist es, eine gender- und diversitätssensible Organisationskultur zu etablieren und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen zu erreichen. Wissenschaftliche Erkenntnis braucht vielfältige Perspektiven, um innovative Ergebnisse auf höchstem Niveau zu erzielen. Eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auf allen Ebenen und in allen Gremien erweitert die Perspektiven und Meinungen und trägt somit zu herausragender Forschung bei. Um die ambitionierten Ziele zu erreichen, ist es notwendig, dass implizite Stereotype (implicit biases) auf Ebene der Auswahl- und Entscheidungsgremien kritisch reflektiert und bearbeitet werden und alle Akteurinnen und Akteure gemeinsam darauf hinwirken, die Ziele zu erreichen. Auf allen Ebenen des ECDF und bei allen Beteiligten soll eine Sensibilisierung dazu führen, die Verwirklichung der Chancengleichheit am ECDF zu etablieren.

Status

Frauenanteil in den Statusgruppen und Gremien des ECDF²

	w	m	total	Frauenanteil
Management	6	1	7	86%
Executive Board	2	9	11	18%
Scientific Advisory Board	3	5	8	38%
ECDF Professuren	4	17	21	19%
ECDF Research Assistants	2	8	10	20%
ECDF Principal Investigators	12	48	60	20%

¹ https://www.lakof-berlin.de/media/AGS_A6_8_Seiten_final_II.pdf

² Stand: Dezember 2018

Maßnahmen

Das ECDF wirkt darauf hin, dass die an den beteiligten Partnerinstitutionen verankerten Maßnahmen und Angebote bspw. zur Anwendung von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden genutzt werden und etabliert eine Organisationskultur, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness sowie Gender- und Diversity-Kompetenz auszeichnet. Das wird zum Beispiel umgesetzt in Form von Implicit Bias Trainings für die Vorstandsmitglieder, die Beschäftigten der Geschäftsstelle oder auch den wissenschaftlichen Beirat. Vor allem aber wird in allen Veröffentlichungen konsequent die geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Zudem unterstützt das ECDF Forschungsprojekte, die Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen in den Blick nehmen, deren Erkenntnisse wiederum in eine forschungsorientierte Gleichstellungsarbeit einfließen können. Das ECDF beteiligt sich oder initiiert Veranstaltungen, in denen Geschlechterforschung und Geschlechtergerechtigkeit explizit im Hinblick auf die Digitalisierung thematisiert und untersucht werden. In den internen Projektanträgen am ECDF muss jeweils explizit zu Fragen der Chancengleichheit Stellung genommen werden. Entsprechende Richtlinien bzw. Handreichungen werden entwickelt und veröffentlicht.

Im Rahmen der Ausschreibungen am und für das ECDF werden geeignete Wissenschaftlerinnen explizit angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Das ECDF strebt für Auswahlkommissionen, Gremien und Gutachten langfristig einen Frauenanteil von 50% an. Um geeignete Kandidatinnen zu finden, greift das ECDF auf entsprechende Datenbanken³ zur Recherche von Wissenschaftlerinnen zurück. Auch im Hinblick auf zukünftige Generationen konzentriert sich das ECDF auf die gezielte Ansprache von Studentinnen in den geplanten Studiengängen und -modulen im Bereich Digitalisierung, in Kooperation mit bestehenden Programmen wie bspw. durch eine Beteiligung des ECDF an Schüler*innenlaboren, Girls' Day, MINToring⁴ oder MINTgrün⁵. Zudem werden weibliche studentische Hilfskräfte am ECDF, die bspw. in den Gruppen der ECDF-Professor*innen arbeiten, ermutigt, den Weg in die Wissenschaft zu gehen, auch bei der Betreuung von Bachelor- oder Masterarbeiten durch die von ECDF-Juniorprofessor*innen wird auf ein ausgewogenes Verhältnis und eine geeignete Themenwahl geachtet. Hierzu wird bspw. auf die an der FU Berlin entwickelte und dort zur Verfügung gestellte Toolbox und Online-Materialiensammlung mit praktischen Hinweisen, Ressourcen und Anlaufstellen für Lehrende zur Anwendung von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden zurückgegriffen⁶.

In enger Kooperation mit dem ProFIL Programm und DiGiTaL organisiert das ECDF Weiterbildungsveranstaltungen speziell für Frauen und wirkt darauf hin, dass die weiblichen Mitglieder die vorhandenen Angebote an ihren jeweiligen Institutionen nutzen. Ein*e Mitarbeiter*in wird explizit mit dieser koordinierenden Aufgabe betraut.

³ Bspw. hieraus: <https://scientifica.de/aktuelles/wissenschaftlerinnen-datenbanken/>

⁴ <https://www.fu-berlin.de/sites/mintoring/index.html>

⁵ <https://www.mintgruen.tu-berlin.de/startseite/>

⁶ <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

Bei Einladungen zu Vorträgen, wissenschaftlichen Konferenzen und sonstigen Veranstaltungsformaten des ECDF wird verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Sprecherinnen und Sprecher geachtet.

Das ECDF versteht sich als offener und gleichzeitig geschützter Raum, in dem alle eingeladen sind, neue Themen oder Inhalte einzubringen. Explizit werden hierzu Expert*innen aus den verschiedenen existierenden Verbänden und Institutionen (bspw. DiGiTal) eingebunden.

Die Umsetzung der Leitlinien und deren Verankerung in den Partnereinrichtungen obliegt dem Vorstand. Die Umsetzung wird regelmäßig auf den Vorstandssitzungen thematisiert.

Das ECDF verpflichtet sich, geschlechterdifferenzierende Daten zu erheben und die Entwicklung der Frauenanteile sorgfältig zu beobachten und jährlich gegenüber den Aufsichtsgremien zu berichten. Auf Grundlage der Datenbasis werden die Leitlinien jährlich weiterentwickelt sowie um weitere Aspekte der Chancengleichheit ergänzt.