

Leitlinie der Helmholtz-Gemeinschaft zu Diversität und Inklusion

*verabschiedet durch die Mitgliederversammlung der Helmholtz-Gemeinschaft
am 16. Juni 2020*

Präambel - „Diversity is a fact, inclusion is an act“

Unser Ausgangspunkt ist eine einfache Erkenntnis: Menschen sind vielfältig. Die derzeit 40.000 Mitarbeitenden, die zu unserer Organisation gehören, unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht voneinander: in ihrem persönlichen Lebensentwurf bzw. ihrer persönlichen Lebenssituation, ihrem Geschlecht, ihrer Weltanschauung, ihrer Biografie und Herkunft, ihren Fähigkeiten und Neigungen, ihrem äußeren Erscheinungsbild und vielen anderen Aspekten. Diese Summe der menschlichen Unterschiede, die wir wahlweise als „**Diversität**“ oder „**Vielfalt**“ bezeichnen, erkennen wir als unumstößliche Tatsache an.

Wir verzichten ganz bewusst auf eine Unter-Kategorisierung des Begriffs Diversität wie z.B. Nationalität oder Geschlecht. Damit wählen wir ein breites Diversitätsverständnis, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass erstens auch die Menschen in jeder Unterkategorie sich wiederum unterscheiden, und zweitens zukünftig Kategorien eine Rolle spielen könnten, die uns heute noch nicht relevant erscheinen.

Unter **Inklusion** verstehen wir die aktive Gestaltung unserer Organisationskultur, um alle Personen zu berücksichtigen und ihnen gleichermaßen Chancen auf Einflussnahme, Mitwirkung und individuelle Weiterentwicklung zu ermöglichen. Erfolgreiche Inklusion zeigt sich darin, dass die Menschen, die in unseren Zentren und mit uns arbeiten, eine Atmosphäre von Respekt und Fairness, Wertschätzung und Zugehörigkeit, Sicherheit und Offenheit erleben und überzeugt davon sind, hier ihre Talente voll entwickeln und persönlich wachsen zu können.

1. Vielfalt ist wertvoll und schützenswert!

Die Helmholtz-Gemeinschaft betreibt Spitzenforschung auf Weltniveau und widmet sich der Lösung der großen gesellschaftlichen Fragen und Herausforderungen. Für diese innovative Forschung ist die Vielfalt, die unsere Mitarbeitenden mitbringen, ein entscheidender Erfolgsfaktor, denn sie ermöglicht maximale Kreativität und die Integration vieler Sichtweisen auf dieselbe Fragestellung – wissenschaftlich, technisch, administrativ oder strategisch. Aus diesem Grund ist Vielfalt für uns eine äußerst wertvolle Ressource, die wir zu unserem strategischen Vorteil fördern, nutzen und sichern wollen.

Gleichzeitig ist der grundsätzliche Schutz von Vielfalt ein Wert, dem sich die Helmholtz-Gemeinschaft vorbehaltlos verpflichtet fühlt. Weltweit werden Menschen ausgegrenzt, bedroht oder verfolgt, weil sie in irgendeiner Form „anders sind“, sowohl in der Wissenschaft als auch außerhalb. Dass dies in keiner Weise an einem Helmholtz-Zentrum passieren darf, sehen wir als Grundvoraussetzung für unser Handeln an.

2. Organisationskultur beeinflusst Diversität und Inklusion!

Unter der Kultur einer Organisation verstehen wir sowohl offizielle Strukturen und Prozessabläufe als auch inoffizielle, ungeschriebene Spielregeln. Zur Organisationskultur zählen wir insbesondere:

- gemeinsame Haltungen (Werte, Handlungslogiken etc.),
- das Verhalten der Menschen in der Organisation (z.B. Führung und Kommunikation),
- die Grundannahmen, die die Menschen in der Organisation teilen (z.B. die Beurteilung bestimmter Sachverhalte),
- die Rahmenbedingungen, die sich eine Organisation zur Zielerreichung schafft (z.B. Prozesse, Strukturen, aber auch räumliche Gegebenheiten) sowie
- eine gemeinsame Vision („Wo wollen wir hin?“).

Wir sind uns bewusst, dass die verschiedenen Organisationskulturen der Helmholtz-Zentren einen entscheidenden Einfluss auf die gelebte Vielfalt haben - sie also sowohl befördern als auch einschränken können.

Um optimale Rahmenbedingungen für Diversität zu schaffen, müssen wir uns die Mechanismen für Inklusion und Exklusion immer wieder bewusst machen und unsere Organisationskulturen regelmäßig hinterfragen, um sie weiter zu verbessern. Sind wir dabei erfolgreich, wirkt das nach innen und außen: Es erhöht die Zufriedenheit, die Motivation und die Loyalität der Beschäftigten, gleichzeitig präsentieren wir uns als attraktive Arbeitgeber.

3. Diversität und Inklusion - Was wir als Helmholtz-Gemeinschaft und in allen Helmholtz-Zentren anstreben

- 1) Auf Basis dieser Leitlinie werden alle Helmholtz-Zentren und die Helmholtz-Geschäftsstelle bis Ende 2021 ein **gemeinsames Verständnis von Diversität, Inklusion und einer diversitätssensiblen Organisationskultur** entwickeln und leben.
- 2) Als Minimalanforderung des gemeinsamen Verständnisses erwarten wir, dass alle Helmholtz-Zentren sich in Bezug auf die Diversitäts-Aspekte, die im Grundgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt sind, rechtskonform verhalten (**Diversity-Compliance**). Nicht nur offizielle Strukturen, sondern auch ungeschriebene Spielregeln, die diese gesetzlichen Regelungen verletzen, sind inakzeptabel.
- 3) Um Vielfalt und Inklusion in den Zentren umzusetzen, weiter zu fördern und eine **diversitätssensible Kultur** zu etablieren, werden die Zentren und die Geschäftsstelle sich gegenseitig unterstützen und regelmäßig informieren. Im Anhang dieser Leitlinie finden sich hierfür erste Anregungen und Empfehlungen. Die diversitätssensible Kultur geht über reine Compliance weit hinaus und muss auf einer tief verwurzelten, inneren Haltung von Leitung und Mitarbeitenden basieren, die ein Klima des gegenseitigen respektvollen Umgangs und des Vertrauens schafft.
- 4) An allen Helmholtz-Zentren übernimmt die **Vorstandsebene** Verantwortung für die Themen Diversität und Inklusion.

Anhang

Allgemeine Empfehlungen:

- Jedes Helmholtz-Zentrum unterzeichnet die Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de).
- Die folgenden Ressourcen enthalten einen umfangreichen Katalog an Anregungen und möglichen Maßnahmen, um die oben genannten Ziele zu verwirklichen:
 - www.charta-der-vielfalt.de
 - www.allbright-stiftung.de
 - <https://instrumentenkasten.dfg.de>
 - www.gleichstellungsplan.info
 - www.total-e-quality.de
- Das Thema Diversität und Inklusion wird in die individuellen Zentrumsstrategien mit aufgenommen (z.B. um als Arbeitgeber attraktiv zu sein).
- Jedes Zentrum schafft feste, transparente und effektive Verfahren zum Umgang mit nichtwissenschaftlichem Fehlverhalten (insbesondere Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch).

Handlungsfelder zur Schaffung einer Kultur von Vielfalt und Inklusion:

- Ermöglichung individueller Lebensentwürfe (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bzw. Privatleben, Work-Life-Balance)
- Entwicklung von Kompetenzen für Führungskräfte zu Diversität und Inklusion (z.B. Anti-Bias-Trainings zur Sensibilisierung oder Coachings und Workshops zum Kompetenzaufbau)
- Schaffung fairer Rahmenbedingungen des Arbeitens (z.B. diversitätssensible Personalprozesse)
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (z.B. durch Zielquoten, gendersensible Sprache)
- Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Prävention von Machtmissbrauch und Mobbing am Arbeitsplatz
- Inklusion internationaler Mitarbeitenden, insbesondere in der Sprache
- Teilhabe von Menschen mit Behinderung
- ...

Empfehlungen zur Umsetzung: Diversitäts-Assessment, Zielsetzungen und Maßnahmen:

- Damit die ergriffenen Maßnahmen wirksam werden, müssen sie gut auf den Handlungsbedarf abgestimmt und in die Organisation integriert sein. Empfohlen wird daher in jedem Fall eine Ermittlung des IST-Stands, um – mit Blick auf die gemeinsame Vision – zunächst konkreten Handlungsbedarf zu identifizieren.
- Auf dieser Basis können spezifische Ziele festgelegt und eine mit passgenauen Maßnahmen unteretzte Strategie zum Erreichen dieser Ziele entwickelt werden.
- Bei der Umsetzung kann es sinnvoll sein, dass die Helmholtz-Zentren sich externe, z.B. juristische, Expertise hinzuziehen.