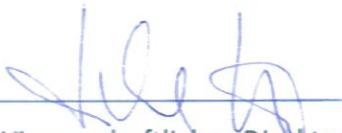


# Gleichstellungsplan

des  
**Deutschen Rheuma-Forschungszentrums Berlin-**  
**ein Leibniz Institut**

**Aktualisiert:** im April 2025

*(Vorbereitung für den 2ten Zeitraum vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2030)*



Wissenschaftlicher Direktor  
**Prof. Dr. Eicke Latz**



Kaufmännische Direktorin  
**Uta Bielfeldt**



Gleichstellungsbeauftragte  
**Dr. Laleh Khodadadi**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort.....</b>	<b>3</b>
1.1. Geltungsbereich .....	3
1.2. Rechtliche Grundlagen.....	4
<b>2. Bestandsaufnahme .....</b>	<b>5</b>
2.1. Datenüberblick.....	5
2.2. Strukturelle Umsetzung von Gleichstellung.....	12
<b>3. Zielstellung.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Handlungsbereiche und Maßnahmen.....</b>	<b>14</b>
4.1. Organisationskultur .....	14
4.2. Sensibilisierung der Führungskräfte .....	14
4.3. Strukturen zur Gleichstellung – Gleichstellungsbeauftragung.....	14
4.4. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte .....	16
4.5. Verwendung einer gendergerechten inklusiven Sprache.....	16
4.6. Datenverwaltung und Berichterstattung .....	17
4.7. Berufliche Chancengleichheit.....	18
4.7.1. Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.....	18
4.7.2. Sichtbarkeit von weiblichen Beschäftigten .....	19
4.7.3. Fördermöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen .....	20
4.7.4. Stellenausschreibungen .....	21
4.7.5. Aktive Rekrutierungsstrategie.....	21
4.7.6. Berufungsverfahren und -kommissionen.....	22
4.7.7. Einstellungsverfahren unterhalb der Leitungsebe .....	22
4.7.8. Personalentwicklung und Karriereförderung.....	22
4.7.9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	24
4.7.10. Flexible Arbeitszeitmodelle .....	24
4.7.11. Unterstützung bei Ersatzpositionen und Vertragslaufzeiten.....	25
4.7.12. Kinderbetreuung .....	25
4.7.13. Familienfreundliche Zeitplanung.....	25
4.7.14. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege .....	26
<b>5. Kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung des Gleichstellungsplans .....</b>	<b>27</b>

# 1. Vorwort

Der Gleichstellungsplan (GSP) des Deutschen Rheuma-Forschungszentrums Berlin – Ein Leibniz-Institut (DRFZ) legt zentrale Grundsätze, Maßnahmen und Zielsetzungen zur Förderung der Chancengleichheit aller Beschäftigten fest. Bis zur Erreichung vollständiger beruflicher Gleichstellung liegt ein besonderer Fokus auf der Stärkung der Teilhabe von Frauen am Berufsleben.

Das übergeordnete Ziel ist die gleichberechtigte Ausübung aller beruflichen Tätigkeiten innerhalb des Aufgabenfeldes des DRFZ. Dazu zählen insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, eine qualifikationsorientierte und paritätische Stellenbesetzung auf allen Ebenen, die Vermeidung geschlechtsbasierter Benachteiligung sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dieser Gleichstellungsplan wurde im April 2025 vollständig überarbeitet. Ziel der Aktualisierung ist es, die strategische Gleichstellungsarbeit an aktuelle gesetzliche Anforderungen, institutionelle Entwicklungen sowie gesellschaftliche Herausforderungen anzupassen. Der Plan richtet sich an alle Mitarbeitenden und Leitungsebenen des DRFZ und dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.

Der Geltungsbereich des Gleichstellungsplans umfasst gemäß gesetzlicher Vorgaben vorrangig die Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus ergreift das DRFZ aktive Maßnahmen gegen jede Form ungleicher Behandlung im Zusammenhang mit Geschlechtsidentität, Herkunft, Religionszugehörigkeit, physischer oder psychischer Beeinträchtigung sowie sexueller Orientierung.

Der Gleichstellungsplan steht allen Beschäftigten im DRFZ-Intranet sowie externen Interessierten auf der DRFZ-Webseite in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung.

## 1.1. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gleichstellungsplans (GSP) des DRFZ umfasst alle Personen, die in den Räumlichkeiten des DRFZ – auch nur kurzfristig – einer beruflichen Tätigkeit oder Ausbildung nachgehen und vertraglich an das DRFZ gebunden sind. Dabei spielt weder die Art noch die Laufzeit des Vertrags eine Rolle.

Diese weite Definition des Geltungsbereichs ergibt sich aus der komplexen Verwaltungsstruktur des DRFZ und seiner engen Zusammenarbeit mit Berliner Universitäten wie der Technischen Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Freien Universität Berlin sowie der Charité – Universitätsmedizin Berlin im Rahmen sogenannter Liaisongruppen. Der GSP gilt daher ausdrücklich auch für die dort beschäftigten Mitarbeitenden.

Darüber hinaus findet der Gleichstellungsplan Anwendung auf weitere im Haus tätige Personen, wie z. B. Alumni, Gastwissenschaftler:innen mit kurzfristigen Aufenthalten, Praktikant:innen sowie Studierende, die ihre Abschlussarbeit (Bachelor oder Master) am DRFZ anfertigen.

## 1.2. Rechtliche Grundlagen

Maßgeblich für die Umsetzung der Gleichstellung am Deutschen Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ) ist Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland:

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

— Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2

Darauf aufbauend orientiert sich der Gleichstellungsplan an den folgenden gesetzlichen Grundlagen und institutionellen Empfehlungen:

- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), aktuelle Fassung 2023
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Fassung 2024
- Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft zur Chancengleichheit (2024)
- Leitlinien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Diversität und Inklusion in Wissenschaftseinrichtungen (2023)

Das DRFZ verpflichtet sich im Rahmen dieses Gleichstellungsplans ausdrücklich zur Umsetzung der Ziele des BGleG gemäß §1:

„Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. „die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,“
  2. „bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie“
  3. „die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.“
- BGleG, §1

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1. Datenüberblick

Die folgende Darstellung erfasst die berufliche Teilhabe von weiblichen Beschäftigten am DRFZ über alle Vergütungsgruppen und Positionen hinweg – sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsstützenden Bereich – sowie die berufliche Sicherheit der jeweiligen Anstellungen.

Die statistischen Daten wurden mit Stand Dezember 2024 aktualisiert. Sie beinhalten die Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.

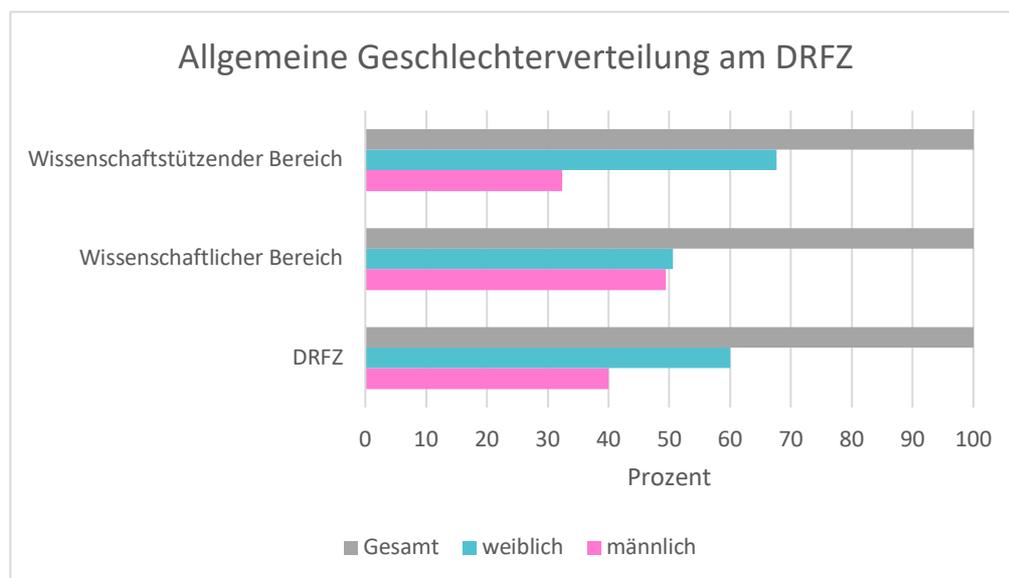


Abbildung 1| Geschlechterverteilung am DRFZ (nach Sektor und gesamt)

Die Analyse der Geschlechterverteilung am DRFZ zeigt einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten in beiden Sektoren (wissenschaftlicher Bereich und wissenschaftsstützender Bereich).

Zur Bewertung der Chancengleichheit am DRFZ wird nachfolgend die Sicherheit der Beschäftigung sowie die Teilhabe beider Geschlechter an den bestehenden Gehaltsgruppen und professionellen Positionen aufgezeigt.

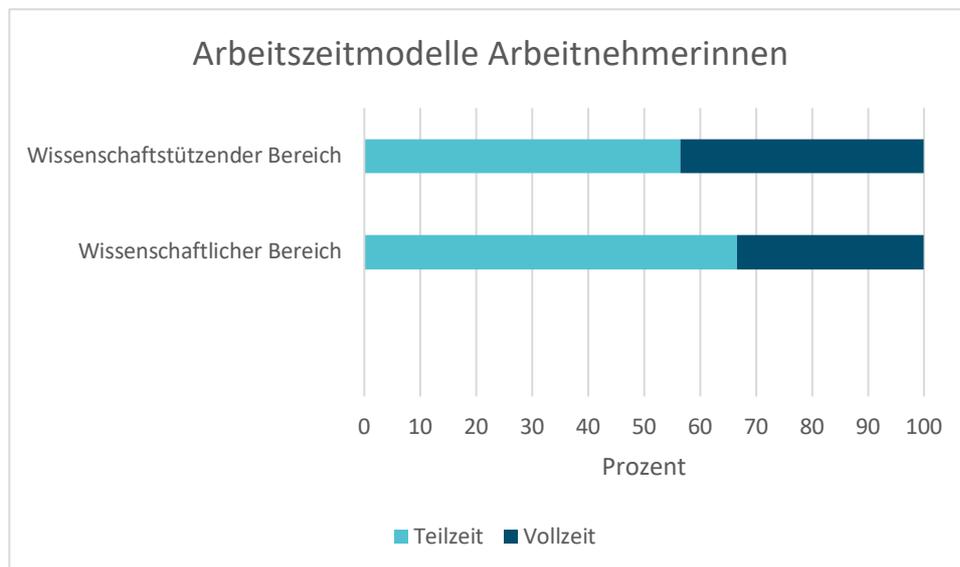


Abbildung 2 | Arbeitszeitmodelle nach Sektor für Arbeitnehmerinnen am DRFZ

Das Teilzeitmodell stellt ein wichtiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – insbesondere familiärer Verpflichtungen – dar. Am DRFZ nutzt ein erheblicher Anteil der weiblichen Beschäftigten diese Möglichkeit. Auffällig ist, dass insbesondere im wissenschaftlichen Bereich deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Diese Entwicklung unterstreicht die nach wie vor ungleich verteilten familiären Sorgeverpflichtungen und macht deutlich, wie zentral flexible Arbeitszeitmodelle für die Chancengleichheit und langfristige berufliche Teilhabe von Frauen sind.

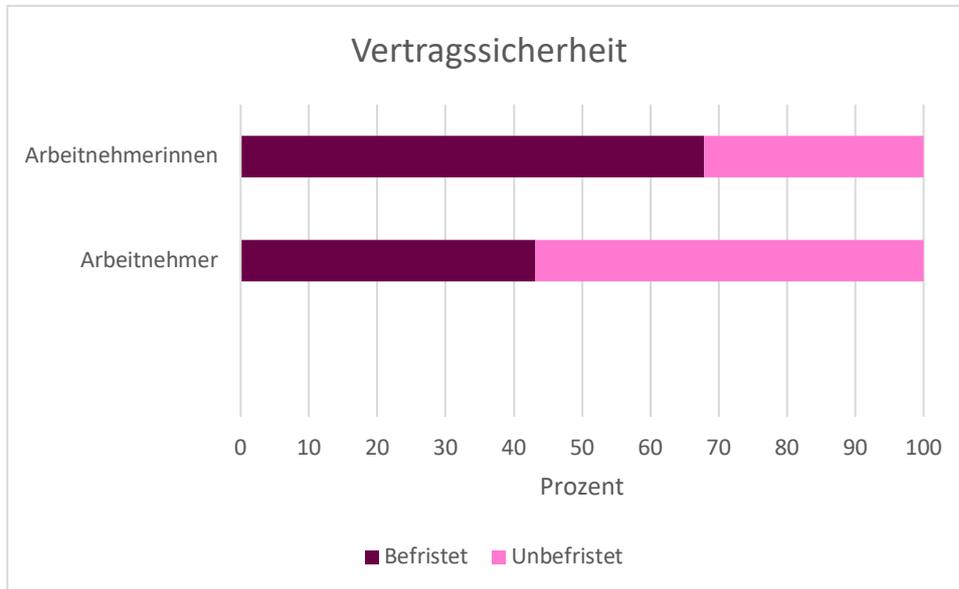


Abbildung 3 | Befristung von Arbeitsverhältnissen Wissenschaftler:innen

Die Analyse der Vertragsverhältnisse nach Geschlecht zeigt, dass mehr weibliche als männliche Wissenschaftler:innen in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind. Da die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen am DRFZ weiblich ist, ist die Anzahl der Mitarbeiterinnen in Befristung deutlich über der Anzahl von männlichen Beschäftigten in Befristung. Eine Befristung stellt einen großen Faktor an Unsicherheit dar, welcher sich an dieser Stelle ungleich verteilt. Die Vertragssicherheit ist nur bedingt durch das DRFZ bedingbar, da ein Großteil der Arbeitsplätze am Institut durch Drittmittel finanziert wird. 20% der Frauen in Befristung sind direkt über DRFZ finanziert. Das DRFZ kann also vorwiegend durch passive Maßnahmen diese Ungleichheit ausgleichen.

Verteilung von Beschäftigten nach Entgeltgruppen im wissenschaftlichen Sektor A und im wissenschaftstützenden Sektor B.

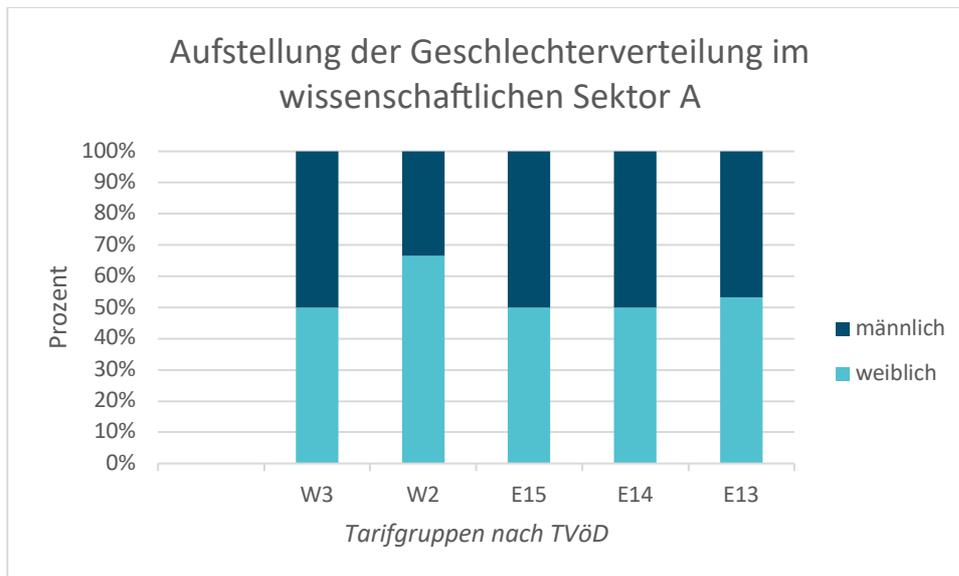


Abbildung 4 | Aufstellung der Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen im wissenschaftlichen Sektor (Tarifgruppen nach TVöD)

Die nach Entgeltgruppen aufgeschlüsselte Verteilung von Arbeitnehmer:innen folgt dem Trend der allgemeinen Geschlechterverteilung am DRFZ und zeigt eine ausgeprägte Teilhabe von Wissenschaftlerinnen am Berufsspektrum des DRFZ.

**B**

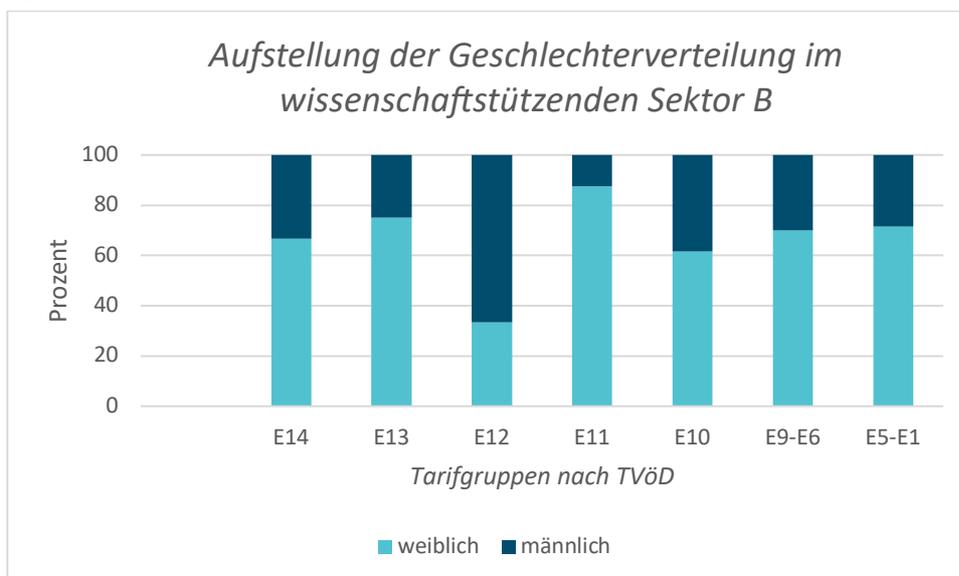


Abbildung 5 | Aufstellung der Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen im wissenschaftstützenden Sektor (Tarifgruppen nach TVöD)

Auch im wissenschaftsunterstützenden Sektor zeigt sich eine ausgeprägte, gerechte Teilhabe von Frauen am Berufsumfeld des DRFZ.

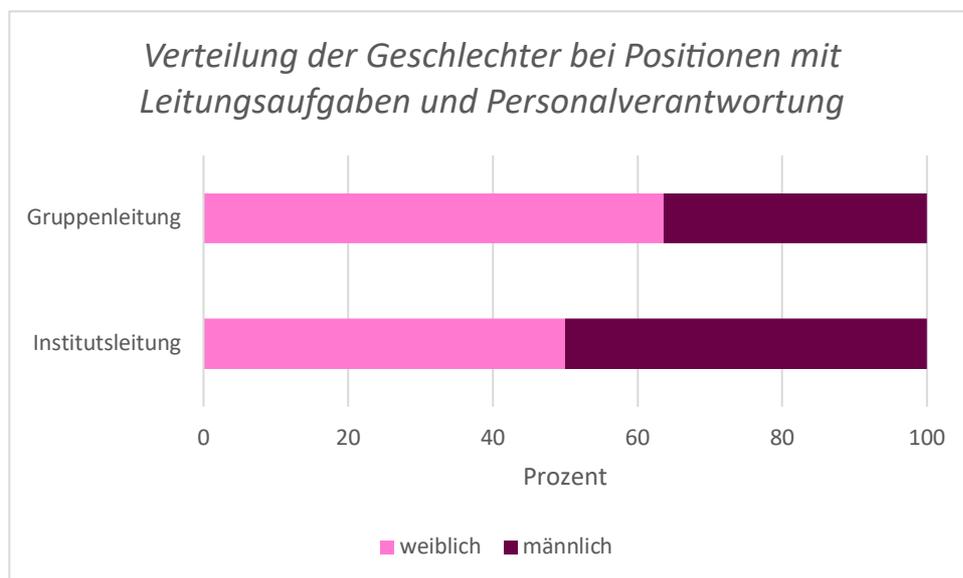


Abbildung 6 | Geschlechterverteilung in leitenden Positionen mit Personalverantwortung.

Die Institutsleitung des DRFZ ist paritätisch besetzt. Die nachfolgende Leitungsebene der Gruppenleitenden am DRFZ zeigt eine Erhöhung der weiblichen Teilhabe auf zwei Drittel.

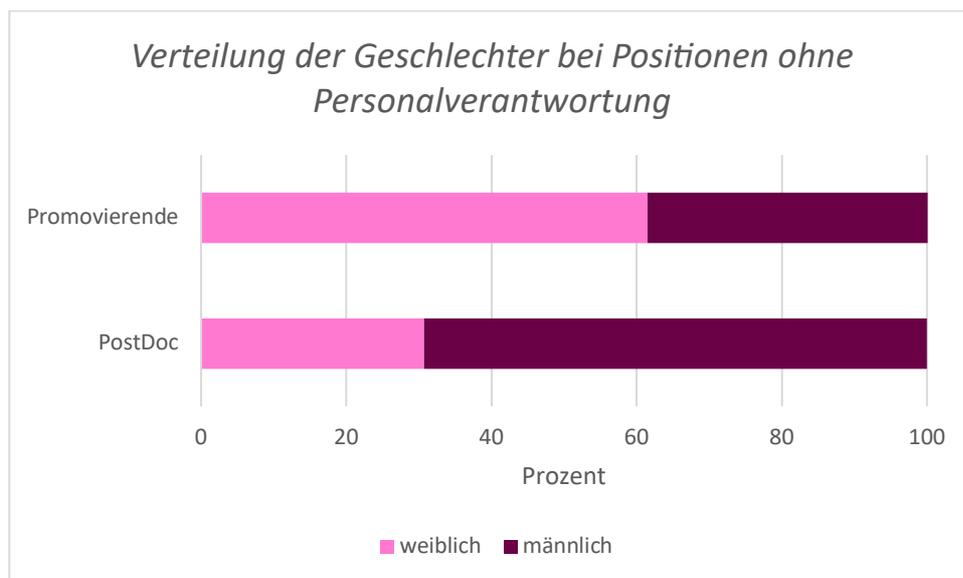


Abbildung 6 | Geschlechterverteilung in wissenschaftlichen Positionen ohne Personalverantwortung am DRFZ

Die Umsetzung einer angeglichenen Geschlechterverteilung am DRFZ wird auch in den wissenschaftlichen Berufsgruppen ohne Leitungsaufgaben und Personalverantwortung deutlich. Besonders im Bereich der Promovierenden. Allerdings sank die Zahl der Wissenschaftlerinnen nach der Promotion im Bereich des PostDoc seit August 2022 auf ein Drittel ab. Der Rückgang der Zahl weiblicher Postdoktorandinnen seit August 2022 könnte mit den anhaltenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sowie strukturellen Veränderungen in der akademischen Landschaft zusammenhängen, die insbesondere Frauen zusätzlich belastet haben.

Zusammenfassend zeigt sich eine ausgewogene Teilhabe von Frauen an den beruflichen Positionen des DRFZ. Die Personaldaten deuten bezüglich der Chancengleichheit in Bezug auf berufliche Positionen und Aufstiegsmöglichkeiten keine geschlechterbezogenen Nachteile an.

Eine befristete Anstellung beeinflusst die berufliche Sicherheit und die Vereinbarkeit von der beruflichen Karriere mit Familienleben oder außerberuflichen Verpflichtungen. Ein größerer Anteil von weiblichen Beschäftigten am DRFZ befindet sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis und ist somit regelmäßig mit dem Auslaufen des Arbeitsverhältnisses konfrontiert. Allerdings zeigt sich vor allem im wissenschaftlichen Sektor eine erhöhte Anzahl von Arbeitnehmerinnen in Teilzeit. Berufliche Sicherheit und Flexibilität bezüglich des Stundenumfangs sind essentiell für Frauen, welche vermehrt in Fürsorge und Pflege eingebunden sind. Somit beschränkt der Faktor der Befristung die Chancengleichheit von Arbeitnehmerinnen bedingt unter anderem durch die gängigen Finanzierungskonzepte im Wissenschaftssektor. Im wissenschaftlichen Bereich ist ein deutlicher Anstieg von Frauen in Teilzeitanstellungen zu verzeichnen. Diese Entwicklung spiegelt die besonderen Herausforderungen wider, denen Frauen im Berufsleben gegenüberstehen, da sie nach wie vor überdurchschnittlich oft familiäre Fürsorge- und Pflegeaufgaben übernehmen. Für diese Beschäftigten sind berufliche Sicherheit und flexible Arbeitszeiten von zentraler Bedeutung, um sowohl berufliche als auch private Anforderungen miteinander vereinbaren zu können.

Jedoch wirken sich befristete Arbeitsverträge, die im Wissenschaftssektor aufgrund

Version 5 (April 2025)

projektbezogener und zeitlich limitierter Finanzierungsmöglichkeiten üblich sind, nachteilig auf die Chancengleichheit aus. Sie erschweren insbesondere Frauen den langfristigen beruflichen Aufstieg sowie die nachhaltige Etablierung in wissenschaftlichen Karrieren. Damit verstärken bestehende strukturelle Rahmenbedingungen bestehende Ungleichheiten im akademischen Arbeitsumfeld. Daraus resultierende Nachteile müssen durch gezielte Maßnahmen langfristig ausgeräumt werden.

## 2.2. Strukturelle Umsetzung von Gleichstellung

Das DRFZ ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft (Sektion C), welche die Förderung von Diversität und die berufliche Chancengleichheit in ihrer Satzung verankert hat.

Die Leibniz-Gemeinschaft definiert den rechtlichen Rahmen für Gleichstellungsarbeit durch die *Ausführungsvereinbarungen Gleichstellung (AVGlei)* in der aktuellen Fassung vom 22. April 2016, die im Rahmen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) verabschiedet wurden. Darüber hinaus hat die Leibniz-Gemeinschaft als erste außeruniversitäre Forschungsorganisation die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG übernommen und diese 2016 durch eigene *Leibniz-Gleichstellungsstandards* ergänzt (Quelle: Webseite der Leibniz-Gemeinschaft, Bereich Chancengleichheit und Gleichstellung).

Das DRFZ hat bislang keine Individualvereinbarung mit der Leibniz-Gemeinschaft oder der GWK im Rahmen der AVGlei abgeschlossen.

Zwischen 2010 und 2016 wurde dem DRFZ mehrfach das Gleichstellungszertifikat Total E-Quality verliehen (Laufzeit jeweils drei Jahre). Seit 2019 war eine erneute Bewerbung für dieses Zertifikat bislang nicht erfolgreich. Hauptgrund für die Ablehnung war das Fehlen eines gültigen Gleichstellungsplans sowie das Nichtvorliegen verbindlicher rechtlicher Vereinbarungen, wie sie beispielsweise durch eine AVGlei-Individualvereinbarung gegeben wären.

### 3. Zielstellung

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die beruflichen Chancen aller Beschäftigten am DRFZ angleichen und eine qualifikationsgerechte Teilhabe an allen Positionen und Vergütungsgruppen ermöglichen.

Diese Grundsätze sind insbesondere bei Neueinstellungen und Berufungen zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen strukturelle oder institutionelle Faktoren identifiziert und durch gezielte Maßnahmen adressiert werden, die die Chancengleichheit beeinträchtigen könnten.

Im Folgenden benennt der Gleichstellungsplan zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am DRFZ. Diese Maßnahmen betreffen nicht nur die Leitungsebene, sondern zielen auf die Gestaltung eines inklusiven, chancengerechten und geschlechtergerechten Arbeitsumfelds insgesamt.

Konkrete Zielsetzungen des Gleichstellungsplans sind:

- Aktive Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Förderung der berufsrelevanten Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden
- Gestaltung und Umsetzung einer integrativen, inklusiven Arbeitskultur
- Aktive Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, insbesondere in Führungspositionen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Bereitstellung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsprogrammen und unterstützenden Strukturen

## 4. Handlungsbereiche und Maßnahmen

### 4.1. Organisationskultur

Das DRFZ bekennt sich zu einer Kultur der konstruktiven Zusammenarbeit, die auf transparenten Strukturen, fairen Verfahren und aktiv geförderter Chancengleichheit basiert. Ergänzt wird dies durch eine offene und respektvolle Kommunikationskultur, die alle Beschäftigten einschließt.

Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das den beruflichen Aufstieg, die individuelle Weiterbildung und Karriereentwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Fürsorgeaufgaben für alle Mitarbeitenden gleichermaßen unterstützt und fördert.

### 4.2. Sensibilisierung der Führungskräfte

Die Führungskräfte und Gruppenleitungen am DRFZ sowie in den Liaisongruppen sind dazu aufgerufen, den Themen Chancengleichheit und berufliche Förderung ihrer Mitarbeitenden dauerhaft einen hohen Stellenwert beizumessen.

Ein zentraler Bestandteil der aktiven Gleichstellungsgestaltung durch die Führungsebene ist die gezielte Unterstützung zur Teilnahme an Schulungen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Gleichstellungskompetenzen. Dazu gehören insbesondere Trainings zu unbewussten, geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Verhaltensmustern – für alle Mitarbeitenden des DRFZ.

Der Gleichstellungsplan legt darüber hinaus eine Führungsrichtlinie fest, die insbesondere den verantwortungsvollen Umgang mit Abhängigkeitsverhältnissen und Machtpositionen regelt. Sie enthält einen Maßnahmenkatalog zur Prävention von Machtmissbrauch und Diskriminierung jeglicher Art.

Die Führungskräfte des DRFZ übernehmen eine aktive Vorbildrolle: Sie gestalten eine respektvolle, inklusive Arbeitsatmosphäre mit, fördern Gleichstellung durch gelebte Praxis und setzen die im Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen sichtbar und konsequent um.

### 4.3. Strukturen zur Gleichstellung – Gleichstellungsbeauftragung

Gemäß dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) bestellt das DRFZ eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin. Die Wahl erfolgt geheim durch die weiblichen Beschäftigten des Hauses.

Die gewählten Vertreterinnen tragen die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit am DRFZ. Ihr Aufgaben-, Pflichten- und Rechtsbereich umfasst insbesondere:

- Unterstützung des DRFZ bei der Umsetzung der im Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen und Leitlinien

- Förderung und Überwachung der gesetzlich sowie gesellschaftlich geforderten Gleichstellungsmaßnahmen
- Begleitung von Einstellungs- und Berufungsverfahren
- Beteiligung an personellen Entscheidungen (z. B. Kündigungen, Abmahnungen, Fortbildungsanträgen) gemäß § 27 BGlG
- Einsichtnahme in Personalakten
- Wahrung der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit
- Prüfung und Freigabe von Stellenausschreibungen
- Begleitung von Konfliktgesprächen mit geschlechterspezifischem Bezug, insbesondere bei Machtungleichgewichten
- Dokumentation und Meldung von Vorfällen sexueller oder geschlechterspezifischer Diskriminierung
- Unterstützung betroffener Mitarbeiterinnen bei der Klärung solcher Vorfälle sowie ggf. Meldung an die Institutsleitung und zuständige Stellen
- Beratung und Begleitung von Mitarbeiterinnen bei Problemen im Arbeitsumfeld (z. B. Konflikte mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten, fehlende Weiterbildungsunterstützung)
- Ansprechpartnerin für alle weiblichen Beschäftigten am DRFZ
- Kommunikation über Fördermöglichkeiten für Frauen
- Aktive Mitwirkung in internen Gremien (z. B. Gruppenleitungsversammlungen, gleichstellungsrelevante Sitzungen)
- Bewertung des Gleichstellungsplans alle zwei Jahre sowie jährliche Berichterstattung zu Gleichstellungsbelangen
- Kontinuierliche Fortbildung im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung

#### Rahmenbedingungen und Finanzierung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird ehrenamtlich und unvergütet ausgeführt. Nach BGlG soll das DRFZ im Rahmen seiner Möglichkeiten finanzielle Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Teilnahme an Programmen, Weiterbildungen und Dienstreisen zur Verfügung stellen.

Zur Umsetzung konkreter Maßnahmen – etwa die Einrichtung familienfreundlicher Infrastruktur wie eines mobilen Kinderzimmers oder eines Wickeltisches – sowie zur Durchführung eigener Projekte kann die Gleichstellungsbeauftragte zusätzliche Fördermittel einwerben.

Für das Jahr 2025 stellt das DRFZ ein Gleichstellungsbudget in Höhe von 5.000 Euro zur Verfügung.

Neben der finanziellen Ausstattung sieht das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) auch eine angemessene zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertretung vor – abhängig vom tatsächlichen Arbeitsaufwand. Die aufgewendeten Arbeitsstunden für Gleichstellungsaufgaben sollen dokumentiert und entweder durch Arbeitszeitausgleich oder eine vertragliche Verlängerung kompensiert werden. Erst diese strukturellen Maßnahmen gewährleisten eine verlässliche und wirksame Umsetzung gleichstellungspolitischer Anliegen durch die Beauftragten.

Darüber hinaus ist dem Gleichstellungsteam bei Bedarf eine geeignete Räumlichkeit zur Verfügung zu stellen, um z. B. vertrauliche Gespräche zu führen oder sensible Unterlagen in geschütztem Rahmen einsehen zu können.

Zur inhaltlichen und praktischen Umsetzung von Gleichstellung und Diversität am DRFZ wird die Gleichstellungsbeauftragte durch einen Gleichstellungsarbeitskreis unterstützt. Dieser setzt sich aus Vertreter:innen verschiedenster Beschäftigtengruppen und Liaisongruppen des DRFZ zusammen und steht grundsätzlich allen interessierten Personen offen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine zentrale Ansprechperson für alle Beschäftigten des DRFZ sowie für Angehörige von Liaisongruppen. Aus diesem Grund werden die amtierende Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung mit Name, E-Mail-Adresse und Telefonnummer sowohl im Intranet, auf der externen DRFZ-Webseite als auch im Rahmen der Einweisung neuer Mitarbeitender sichtbar gemacht.

### **Vorstellung und Kontakt der Gleichstellungsbeauftragten**

**Dr. Laleh Khodadadi**

**E-Mail: [Gleichstellung@drfz.de](mailto:Gleichstellung@drfz.de)**

**Tel: +49 (30) 28460736**

#### **4.4. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte**

Das DRFZ übernimmt nicht nur Verantwortung für personelle Chancengleichheit innerhalb der Organisation, sondern achtet auch in Forschungs- und Studienansätzen auf die angemessene Repräsentanz aller Geschlechter. Darüber hinaus unterstützt das Institut aktiv geschlechtersensible Analysen und die differenzierte Auswertung geschlechtsbezogener Daten, sofern dies wissenschaftlich relevant und methodisch möglich ist.

#### **4.5. Verwendung einer gendergerechten inklusiven Sprache**

Das DRFZ verwendet konsequent gendergerechte Sprache, da es großen Wert darauf legt, Personen aller Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und insbesondere Frauen sprachlich sichtbar zu

machen. Die gendergerechte Formulierung dient dabei als Ausdruck von Respekt, Gleichbehandlung und Sichtbarkeit.

Gendergerechte Sprache findet Anwendung in sämtlichen Veröffentlichungen des DRFZ – z. B. auf der Webseite, in sozialen Medien, Pressemitteilungen, Ankündigungen oder offiziellen Berichten – ebenso wie in internen Dokumenten. Wann immer möglich und sinnvoll, werden diese Dokumente bilingual (Deutsch und Englisch) verfasst, um auch internationalen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

---

Maßnahmen zur Förderung gendergerechter Sprache:

- In dienstlichen Schriftstücken, offiziellen Mitteilungen und Dokumenten des DRFZ werden je nach Kontext entweder geschlechtsneutrale Begriffe, die Nennung beider Geschlechter (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) oder geeignete gendergerechte Formen (z. B. Mitarbeitende oder der Gender-Doppelpunkt) verwendet – sofern nicht ausschließlich ein Geschlecht gemeint ist.
- Die Mitarbeitenden werden durch einen institutsinternen Leitfadens zur gendergerechten Sprache für einen bewussten Sprachgebrauch sensibilisiert. Dieser Leitfaden enthält praxisnahe Empfehlungen und Formulierungsbeispiele zur Orientierung im Arbeitsalltag.

## 4.6. Datenverwaltung und Berichterstattung

Das DRFZ erhebt einmal jährlich geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Personaldaten und stellt diese der Institutsleitung vor – beispielsweise im Rahmen eines Gruppenleitungsmeetings. Dabei wird insbesondere auf mögliche Ungleichgewichte in verschiedenen Berufskategorien und Führungsebenen hingewiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet zusätzlich über aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit.

Die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Maßnahmen:

- Das DRFZ erhebt jährlich geschlechterspezifische Beschäftigtendaten gemäß den Vorgaben der Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen der Jahresberichterstattung.
- Die aufbereiteten Daten werden – sofern relevant – veröffentlicht (z. B. auf der DRFZ-Webseite) oder im Rahmen von Drittmittelanträgen, Evaluationen oder Zertifizierungsprozessen verwendet.
- Für alle ausgeschriebenen Stellen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich auf Leitungs- und Gruppenleitungsebene, wird der Anteil an Bewerbungen nach Geschlechtern dokumentiert.
  - Die Personalabteilung bzw. die zuständigen Berufungskommissionen erfassen diese Daten anonymisiert und tabellarisch.

## 4.7. Berufliche Chancengleichheit

In diesem Abschnitt werden die Grundsätze und aktiven Maßnahmen dargestellt, die am DRFZ im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umgesetzt werden.

*„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“*

— AGG, §1

Das DRFZ verpflichtet sich zur konsequenten Anwendung dieser Vorgaben im beruflichen Alltag und in allen personalrelevanten Prozessen. Diskriminierung – sei sie offen oder strukturell – wird nicht toleriert. Stattdessen fördert das DRFZ eine Arbeitskultur der Wertschätzung, Diversität und Fairness, in der jede Person unabhängig von Herkunft, Geschlechtsidentität, Weltanschauung oder Lebenssituation gleichberechtigt teilhaben kann.

Die Gleichstellungsarbeit des DRFZ orientiert sich dabei an den gesetzlichen Vorgaben und entwickelt ergänzende Maßnahmen, die sich an den Bedarfen und Strukturen des Instituts ausrichten.

### 4.7.1. Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Das DRFZ verurteilt jede Form von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung aufs Schärfste und geht aktiv gegen derartige Vorfälle vor. Es ist Teil der Fürsorgepflicht des Instituts, alle Mitarbeitenden sowie DRFZ-assoziierte Personen vor psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen.

#### Meldestrukturen und Zuständigkeiten

Anlaufstellen zur Meldung solcher Vorfälle sind im Intranet und auf der Webseite des DRFZ klar benannt. Vorrangig zuständig sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Ombudspersonen, die gemeinsam ein niedrigschwelliges Konzept zur Unterstützung betroffener Personen entwickeln. Ziel ist es, Mitarbeitende im Falle eines Vorfalls umfassend zu beraten, zu begleiten und – wenn gewünscht – bei der Einleitung interner oder externer Verfahren (z. B. Anzeige) zu unterstützen.

#### Definition und Handlungsrahmen

Der Gleichstellungsplan wertet Vorfälle insbesondere dann als kritisch, wenn:

- ein Machtgefälle zwischen den beteiligten Personen besteht,
- eine unangemessene oder herabwürdigende Kommunikationsform vorliegt (z. B. Ignoranz, Schreien, Beleidigungen),
- oder ungewollter körperlicher Kontakt stattfindet.

In solchen Fällen gelten die Regelungen des AGG (§ 1), und es besteht die Verpflichtung zur Dokumentation und ggf. Meldung – unter Wahrung der Vertraulichkeit und im Einvernehmen mit der betroffenen Person.

#### Unterstützung und Qualifizierung

Für die Wahrnehmung dieser sensiblen Aufgaben wird den zuständigen Personen der Zugang

zu Fortbildungen im Bereich Konfliktmanagement, Antidiskriminierung und Umgang mit sexualisierter Gewalt ermöglicht und finanziell durch das DRFZ unterstützt.

#### 4.7.2. Sichtbarkeit von weiblichen Beschäftigten

Das DRFZ verfügt – wie in Abschnitt 1.1 dargestellt – über eine weitgehend gendergerechte Personalstruktur. Diese wird aktiv in der internen Kommunikation sowie in der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht, etwa durch die gezielte Darstellung von weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen, Forschungsprojekten oder Interviews.

Damit übernimmt das DRFZ eine Vorbildfunktion in der Repräsentation von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und verpflichtet sich, diese auch künftig weiter zu stärken. Besonderes Augenmerk gilt dabei nicht nur der Sichtbarkeit von Frauen, sondern auch der Repräsentanz von unterrepräsentierten Gruppen im Allgemeinen – etwa im Hinblick auf Herkunft, Alter, Behinderung oder sexuelle Identität.

Die positive Sichtbarkeit von Diversität im DRFZ trägt wesentlich zur Erhöhung der Identifikation mit dem Institut und zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds bei.

#### 4.7.2.1. Sichtbarkeit von forschenden Wissenschaftlerinnen

Das DRFZ fördert aktiv die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und unterstützt sie gezielt bei der Umsetzung individueller Laufbahnziele. Gruppenleiterinnen werden beispielsweise bei der Habilitation, der Teilnahme an Führungskräfteentwicklungen, der Nominierung für Exzellenzdatenbanken sowie für wissenschaftliche Auszeichnungen begleitet und empfohlen. Darüber hinaus sind DRFZ-Wissenschaftlerinnen regelmäßig als Sprecherinnen und Chairs bei Seminarreihen und Fachkongressen vertreten.

Die Unterstützung wissenschaftlich tätiger Frauen am DRFZ orientiert sich insbesondere an folgenden Maßnahmen:

- Für DRFZ-Konferenzen, interne Seminarreihen und Fortbildungskurse wird ein Anteil von mindestens 40 % Referentinnen unter den Hauptredner:innen angestrebt – im Einklang mit den Richtlinien der EMBO-Konferenzen. Dabei werden gezielt einschlägige Datenbanken wie *EMBO Women in Science*, *AcademiaNet* oder *EFIS Women in Immunology* zur Identifikation qualifizierter Sprecherinnen genutzt.
- Bei der Besetzung von Vorsitzfunktionen in Vortragsblöcken und Diskussionsrunden wird auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern geachtet.
- Die aktive Beteiligung von Frauen an Diskussions- und Fragerunden wird gefördert und sichtbar gemacht.
- Wissenschaftlerinnen des DRFZ werden für die Aufnahme in Datenbanken herausragender Wissenschaftlerinnen (z. B. [AcademiaNet](#)) nominiert.
- DRFZ-Wissenschaftlerinnen werden bei Preisnominierungen und Ausschreibungen aktiv berücksichtigt.
- In repräsentativen Darstellungen des DRFZ (z. B. auf der Webseite, in Broschüren und Präsentationen) wird auf eine ausgewogene visuelle Darstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geachtet.
- Das DRFZ beteiligt sich an Formaten der Wissenschaftskommunikation mit Genderfokus, wie z. B. dem *International Day of Women and Girls in Science*, *Soapbox Science* oder ähnlichen Veranstaltungen.

#### 4.7.3. Fördermöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen

Verschiedene Stiftungen und Institutionen vergeben Stipendien und Förderprogramme zur gezielten Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – mit oder ohne familiäre Betreuungspflichten – zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn.

Das DRFZ unterstützt aktiv die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an solchen Programmen und stellt die nötige Infrastruktur zur Information und Beratung bereit.

Maßnahmen:

- Eine aktuelle Übersicht zu Fördermöglichkeiten speziell für Frauen ist auf der Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten verfügbar. Dazu zählen u. a.:
  - UNESCO-L'Oréal-Programm / Gender Equality Fund
  - Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung
  - Rahel-Hirsch-Stipendium (Charité)
  - Caroline-von-Humboldt-Stipendium (HU Berlin)
  - Gender Equality Fund (Berlin Institute of Health)
  - Mentoring-Programme der Charité und der Leibniz-Gemeinschaft
- Die Gleichstellungsbeauftragte informiert regelmäßig zielgerichtet per E-Mail über neue Förderprogramme und Ausschreibungen.
- Gleichstellungsmaßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft sowie der DFG (z. B. Gleichstellungsstandards, Förderlinien) werden im Intranet beworben und verlinkt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere zuständige Stellen am DRFZ (z. B. Drittmittelberatung) können Wissenschaftlerinnen gezielt auf Möglichkeiten zur Beantragung von Pauschalen, Sachbeihilfen oder Stipendien hinweisen und bei der Antragsstellung unterstützen.

#### 4.7.4. Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen des DRFZ bedürfen der formalen Freigabe durch die Gleichstellungsbeauftragten. In diesem Prozess stellen die Gleichstellungsbeauftragten sicher, dass die Grundsätze der Chancengleichheit und geschlechtergerechten Formulierung eingehalten werden.

Ausschreibende Stellen sind verpflichtet, der Gleichstellungsbeauftragten die Stellenausschreibung mindestens fünf Werktage vor Veröffentlichung zur Prüfung vorzulegen, da es sich bei der Gleichstellungsarbeit um ein Ehrenamt neben der regulären Tätigkeit handelt.

Zur Qualitätssicherung entwickelt und pflegt die Gleichstellungsbeauftragte Vorlagen, Textbausteine und Formulierungshilfen für Stellenausschreibungen, die eine diskriminierungsfreie und inklusive Sprache sicherstellen und Bewerbungen aus vielfältigen Personengruppen aktiv fördern.

#### 4.7.5. Aktive Rekrutierungsstrategie

Das DRFZ verfolgt insbesondere bei der Besetzung von leitenden wissenschaftlichen Positionen eine aktive Rekrutierungsstrategie, um Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern. Qualifizierte Frauen sollen auf internationaler Ebene gezielt angesprochen und zur Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen ermutigt werden. Diese Maßnahme zielt darauf ab, den Bewerberinnenpool zu erweitern und die Besetzung von Führungspositionen mit qualifizierten Frauen aktiv zu unterstützen.

Das DRFZ strebt an, bei der Besetzung von Leitungspositionen mindestens zwei Bewerberinnen – idealerweise mindestens 50 % der eingeladenen Personen – zum Bewerbungsgespräch einzuladen, sofern ausreichend qualifizierte Kandidatinnen zur Verfügung stehen.

Diese aktive Rekrutierungsstrategie gilt grundsätzlich für alle Fach- und Beschäftigtengruppen und trägt dazu bei, das DRFZ als internationales, diverses und inklusives Arbeitsumfeld weiterzuentwickeln. Ziel ist es, die bestqualifizierten Mitarbeitenden für das DRFZ zu gewinnen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Gleichstellung und Vielfalt geprägt ist.

#### 4.7.6. Berufungsverfahren und -kommissionen

Das DRFZ ist regelmäßig an gemeinsamen Berufungsverfahren mit den Berliner Universitäten und der Universitätsmedizin Charité beteiligt. Für die Einhaltung der jeweiligen Gleichstellungsstandards innerhalb dieser Verfahren sind primär die Partnerinstitutionen verantwortlich.

Unabhängig von den spezifischen Rahmenbedingungen der Berufungsverfahren setzt sich das DRFZ jedoch aktiv dafür ein, dass Grundsätze der Chancengleichheit gewahrt bleiben und Gleichstellungsaspekte in den Auswahlprozessen berücksichtigt werden.

Berufungskommissionen, an denen das DRFZ beteiligt ist, sollen nach Möglichkeit geschlechterparitatisch besetzt sein. Als Mindeststandard gilt: mindestens zwei Frauen mit Stimmberechtigung sollen in jeder Berufungskommission vertreten sein.

Damit unterstreicht das DRFZ seinen Anspruch, transparente, faire und chancengerechte Berufungsverfahren mitzugestalten und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen.

#### 4.7.7. Einstellungsverfahren unterhalb der Leitungsebene

Bei Einstellungsverfahren und Bewerbungsgesprächen für Positionen unterhalb der Leitungsebene, bei denen kein förmliches Berufungsverfahren vorgesehen ist, stellt das DRFZ sicher, dass alle Bewerbenden ein neutrales, transparentes und diskriminierungsfreies Auswahlverfahren durchlaufen.

Sofern es nicht möglich ist, ein divers besetztes Rekrutierungsteam seitens des DRFZ zusammenzustellen, kann auf Wunsch oder bei Bedarf die Gleichstellungsbeauftragte am Auswahlverfahren teilnehmen, um eine chancengerechte Durchführung des Verfahrens zu unterstützen.

Diese Maßnahme trägt zur Qualitätssicherung im Einstellungsprozess bei und unterstützt die Ziele einer vielfältigen, gleichstellungsorientierten Personalstruktur am DRFZ.

#### 4.7.8. Personalentwicklung und Karriereförderung

Version 5 (April 2025)

Das DRFZ bietet im Rahmen seiner Mitgliedschaft in der Leibniz-Gemeinschaft sowie durch enge Kooperationen mit wissenschaftlichen Fachgesellschaften wie DGRh, DGfI, DGfZ, ISAC, EULAR und EFIS zahlreiche fachbezogene Ausbildungs-, Fortbildungs- und Mentoringangebote.

Die Teilnahme an diesen Programmen wird vom DRFZ aktiv gefördert und unterstützt. Hierzu zählen unter anderem Programme wie das Postdoc-Mentoring-Programm der Leibniz-Gemeinschaft, das Nachwuchswissenschaftler:innen gezielt auf Führungsaufgaben vorbereitet.

Darüber hinaus werden Fortbildungsveranstaltungen zu Führungskompetenz, Karriereentwicklung und Gleichstellung – sowohl institutsintern als auch über die Leibniz-Gemeinschaft oder externe Anbieter – angeboten und aktiv beworben.

Die Umsetzung und Teilnahme an diesen Maßnahmen wird regelmäßig im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zum Gleichstellungsplan dokumentiert und bewertet.

#### 4.7.9. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und familiären Verpflichtungen stellt insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiterhin eine große Herausforderung dar. Zu den häufigsten strukturellen Hürden zählen:

- Ausfallzeiten im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeit
- Benachteiligungen durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- Nachteile in Bewerbungsverfahren aufgrund familiärer Verpflichtungen
- Verzögerungen beim Erreichen zentraler Karrierestufen

Das DRFZ erkennt diese Herausforderungen an und setzt sich gezielt dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie, Fürsorgearbeit und wissenschaftlicher Laufbahn zu verbessern. Ziel ist es, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl Müttern als auch Vätern – sowie allen Personen mit familiären Betreuungsaufgaben – gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ermöglichen.

Das DRFZ entwickelt und implementiert hierzu konkrete Maßnahmen und Angebote, die in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig evaluiert und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden.

#### 4.7.10. Flexible Arbeitszeitmodelle

Dieser Abschnitt konkretisiert die Regelungen der §§ 15–18 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG, Abschnitt 4) im Kontext des DRFZ.

Das DRFZ unterstützt grundsätzlich mobiles Arbeiten für Tätigkeiten, die EDV-basiert durchgeführt werden können. Darüber hinaus werden Seminare, Vortragsveranstaltungen und verpflichtende Unterweisungen – soweit technisch und organisatorisch möglich – auch digital zugänglich gemacht, sofern dies mit dem Ziel der Veranstaltung vereinbar ist.

Ein zeitlich befristeter Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie oder Pflegeverantwortung ist am DRFZ möglich und wird im Einklang mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie dem BGleG bearbeitet. In diesen Fällen wird eine zeitlich begrenzte Ergänzung des Arbeitsvertrags empfohlen, anstelle einer dauerhaften Vertragsänderung, um die wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten zu gewährleisten.

Ablehnungen solcher Anträge bedürfen einer schriftlichen Begründung gemäß BGleG § 16 Abs. 1 und 2. Dies gilt ebenso für Anträge auf Beurlaubung aufgrund familiärer Betreuungspflichten. Bei der Ausschreibung neuer Stellen soll grundsätzlich geprüft werden, ob Teilzeitmodelle realisierbar sind, und diese sollen – sofern möglich – aktiv angeboten werden.

Für die Urlaubsplanung wird darauf geachtet, dass Eltern mit schulpflichtigen Kindern bei der Genehmigung von Urlaub während offizieller Schulferien bevorzugt berücksichtigt oder ihnen in diesen Zeiträumen verstärkt mobiles Arbeiten ermöglicht wird.

#### 4.7.11. Unterstützung bei Ersatzpositionen und Vertragslaufzeiten

Beschäftigte, die während des Mutterschutzes oder der Elternzeit eigene wissenschaftliche Projekte betreuen, die für ihren Karriereweg oder Abschlussqualifikationen relevant sind, werden vom DRFZ sowie den jeweiligen Gruppenleitungen aktiv dabei unterstützt, personelle Übergangslösungen für die Dauer ihrer Abwesenheit zu organisieren.

Ziel ist es, dass laufende Projekte nicht aufgrund von Familienplanung aufgegeben oder verzögert werden müssen und die individuelle Belastung von (werdenden) Eltern deutlich reduziert wird.

Zur wirtschaftlichen und beruflichen Absicherung von Eltern sieht das DRFZ die Möglichkeit vor, Arbeitsverträge entsprechend zu verlängern, um zeitliche Ausfälle durch Mutterschutz oder Elternzeit auszugleichen.

Unabhängig von der Finanzierung durch Drittmittel wird geprüft, ob vertragliche Verlängerungen durch das DRFZ selbst getragen werden können, um eine strukturelle Benachteiligung von Mitarbeitenden mit Familienverantwortung aktiv zu verhindern.

#### 4.7.12. Kinderbetreuung

Das DRFZ verfügt über zwei Kindergartenplätze, die den Mitarbeitenden in einem transparenten Vergabeverfahren zur Verfügung gestellt werden. Die Vergabe erfolgt jeweils für die Dauer des aktuellen Vertragsverhältnisses und beschränkt sich auf den Zeitraum, in dem eine tatsächliche Betreuung des Kindes erforderlich ist.

Zur Unterstützung von Eltern in Notfällen, bei kurzfristigen Betreuungsausfällen oder temporären Engpässen stellt das DRFZ ein mobiles Kinderzimmer bereit. Dieses ermöglicht eine kurzfristige Kinderbetreuung durch ein Elternteil vor Ort in einem Büroraum. Das mobile Kinderzimmer steht allen Mitarbeitenden ohne vorherige Anmeldung zur Verfügung und wird an einem zentral zugänglichen Ort gelagert.

In diesem Zusammenhang wird zusätzlich ein Wickeltisch in den Räumlichkeiten des DRFZ und des benachbarten Max-Planck-Instituts installiert, um die Betreuungsmöglichkeiten vor Ort zu verbessern.

Für Mitarbeitende, die an Fortbildungsveranstaltungen oder Tagungen teilnehmen, unterstützt das DRFZ auf Antrag die kurzzeitige Kinderbetreuung durch externe Betreuungspersonen. Hierfür ist eine Bedarfsmeldung bzw. ein Dienstreiseantrag erforderlich. Pro Veranstaltungstag kann ein Zuschuss von bis zu 150 € beantragt werden. Die Vergabe erfolgt im Rahmen eines begrenzten Förderbudgets.

#### 4.7.13. Familienfreundliche Zeitplanung

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie achtet das DRFZ bei der Planung wissenschaftlicher Veranstaltungen auf familienfreundliche Zeitfenster. Veranstaltungen werden – soweit organisatorisch möglich – innerhalb der Kernbetreuungszeit von 9:00 bis 15:00 Uhr terminiert, um insbesondere Eltern mit Kindern die Teilnahme zu erleichtern.

Darüber hinaus werden diese Veranstaltungen – sofern technisch und inhaltlich vertretbar –  
Version 5 (April 2025)

auch digital zugänglich gemacht, um mobil arbeitenden Eltern sowie Mitarbeitenden mit längeren Anfahrtswegen die Teilnahme zu ermöglichen.

Institutsinterne Seminare und Veranstaltungsreihen können in Absprache mit den Vortragenden und Organisierenden während der Berliner/Brandenburger Sommerferien pausieren oder verschoben werden.

#### Tierpflege an Wochenenden und Feiertagen

Das DRFZ verfügt derzeit über keine institutionalisierte Tierbetreuung an Wochenenden und Feiertagen. Die Betreuung dieser Versuchstiere wird in der Regel durch wissenschaftliche Mitarbeitende übernommen, deren Forschungsprojekte auf Tierversuchen basieren. Diese Tätigkeit betrifft ausschließlich Promovierende und Postdocs.

Da auf diesem Karrierelevel bereits ein hohes Maß an Flexibilität erwartet wird, berücksichtigt das DRFZ im Sinne einer familienfreundlichen Arbeitskultur ausdrücklich die Belastungen von Eltern mit Kindern unter 12 Jahren sowie von pflegenden Angehörigen. Auf Wunsch können diese Beschäftigten vom Tierdienst an Wochenenden und Feiertagen freigestellt werden, um gesetzlich geschützte Ruhezeiten sowie familiäre Verpflichtungen zu wahren.

#### 4.7.14. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Studien zeigen, dass insbesondere weibliche Beschäftigte häufiger zusätzliche familiäre Pflegeverantwortung übernehmen – etwa die Betreuung von erkrankten oder pflegebedürftigen Angehörigen. Diese wichtige gesellschaftliche Aufgabe darf am DRFZ nicht zu beruflichen Nachteilen führen.

Pflegende Beschäftigte haben daher Zugang zu den gleichen Unterstützungsmechanismen wie Eltern, insbesondere:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten des mobilen Arbeitens
- Übergangslösungen und Arbeitsentlastung, um wissenschaftliche Projekte während Pflegephasen weiterzuführen oder abzusichern

Das DRFZ erkennt familiäre Pflegeverantwortung ausdrücklich als Teil eines umfassenden Verständnisses von Work-Life-Balance, Gleichstellung und Inklusion an und fördert die strukturelle Unterstützung pflegender Beschäftigter aktiv.

## 5. Kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung des Gleichstellungsplans

Die in diesem Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen und Grundsätze zur Förderung eines gleichberechtigten Arbeits- und Karriereumfelds am DRFZ werden alle zwei Jahre evaluiert. Die Bewertung kann entweder durch die Gleichstellungsbeauftragten selbst oder in Form von anonymen Mitarbeitendenbefragungen erfolgen. Ziel ist eine kontinuierliche Anpassung und bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans.

Neuerungen sowie die Ergebnisse der Evaluation werden jährlich im Zeitraum zwischen dem 1. Dezember des laufenden Jahres und dem 31. Januar des Folgejahres dokumentiert und sowohl im aktualisierten Gleichstellungsplan als auch in einem Bericht an die Institutsleitung zusammengefasst.

Maßnahmen zur Implementierung des Gleichstellungsplans (GSP) sowie aktuelle Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit – etwa die Einrichtung eines mobilen Kinderzimmers – werden transparent gegenüber den Mitarbeitenden kommuniziert. Dafür werden geeignete Formate wie Sitzungen der Gruppenleitungen, Mitarbeitendenversammlungen oder ein digitaler Newsletter genutzt.

Auch der Stiftungsrat des DRFZ wird regelmäßig über den Stand der Umsetzung, mögliche Anpassungen und strategische Gleichstellungsziele informiert.