

Gleichstellungsplan

des

Deutschen Rheuma-Forschungszentrums Berlin – ein Leibniz Institut

verabschiedet am

10. August 2022

Inhaltsverzeichnis

0.	Vorwort	3
0.1	Geltungsbereich	3
0.2	Rechtliche Grundlagen	4
1.	Bestandsaufnahme	5
1.1	Datenüberblick	5
1.2	Strukturelle Umsetzung von Gleichstellung	10
2.	Zielstellung	12
3.	Handlungsbereiche und Maßnahmen	13
3.1	Organisationskultur	13
3.2	Sensibilisierung der Führungskräfte	13
3.3	Strukturen zur Gleichstellung - Gleichstellungsbeauftragung	13
3.4	Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte	15
3.5	Verwendung einer gendergerechten inklusiven Sprache	15
3.6	Datenverwaltung und Berichterstattung	16
3.7	Berufliche Chancengleichheit	17
3.7.1	Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung	17
3.7.2	Sichtbarkeit von weiblichen Beschäftigten	17
3.7.2.1	Sichtbarkeit von forschenden Wissenschaftlerinnen	18
3.7.3	Fördermöglichkeiten	18
3.7.4	Stellenausschreibungen	19
3.7.5	Aktive Rekrutierung und Personalauswahl	19
3.7.6	Berufungsverfahren und -kommissionen	20
3.7.7	Einstellungen	20
3.7.8	Personalentwicklung und Karriereförderung	20
3.7.9	Mentoring	20
3.7.10	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
3.8.11.1	Flexible Arbeitszeitmodelle	21
3.8.11.2	Unterstützung bei Ersatzpositionen und Vertragslaufzeiten	22
3.8.11.3	Kinderbetreuung	22
3.8.11.4	Familienfreundliche Zeitplanung	22
3.8.11.5	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	23
4.	Kontinuierliche Anpassung des Gleichstellungsplans	24

0. Vorwort

Der Gleichstellungsplan (GSP) des Deutschen Rheuma-Forschungszentrums Berlin – Ein Leibniz Institut (DRFZ) konstituiert wesentliche Grundsätze, Maßnahmen und Zielstellungen zur Förderung der Chancengleichheit von allen Beschäftigten und befasst sich bis zum Erreichen der beruflichen Gleichheit insbesondere mit der Förderung der beruflichen Teilhabe von weiblichen Beschäftigten. Das zentrale Ziel ist die gleichberechtigte Ausübung aller beruflichen Tätigkeiten, die das Tätigkeitsfeld des DRFZ umfassen. Hierzu zählen explizit die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie eine qualifikationsorientierte, paritätische Stellenbesetzung auf allen Beschäftigungsebenen, die Vermeidung geschlechtsbasierter Benachteiligung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am DRFZ.

Der Gleichstellungsplan umfasst neben einer Bestandsaufnahme (Dezember 2021, im Rahmen der Leibniz-Abfrage) konkrete Maßnahmen und Maßstäbe zur Umsetzung eines chancengleichen Forschungsumfeldes am DRFZ.

Der Geltungsbereich des Gleichstellungsplans umfasst nach gesetzlicher Vorgabe vor Allem die Chancengleichheit von Frauen und Männern, darüber hinaus werden gegen jegliche ungleiche Behandlung im Kontext der DRFZ Forschungslandschaft gegenüber Geschlechteridentifikation, nicht-deutschen Ethnien, Religionszugehörigkeit, physischer oder psychischer Beeinträchtigung sowie sexueller Orientierung aktiv Maßnahmen ergriffen.

Der Gleichstellungsplan steht allen Beschäftigten des DRFZ im Intranet und Externen auf der DRFZ Webseite in deutscher und englischer Fassung zur Verfügung.

0.1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des GSP DRFZ umfasst alle Personen, die in den Räumlichkeiten des DRFZ (auch nur kurzfristig) einer beruflichen Beschäftigung oder Ausbildung nachgehen, und die vertraglich an das DRFZ gebunden sind. Dabei sind die Vertragsart und die Vertragslaufzeit irrelevant. Diese weite Fassung des Geltungsbereichs ergibt sich aus der komplexen Verwaltungsstruktur des DRFZ hinsichtlich der Zusammenarbeit mit anderen Universitäten in Berlin (Technische Universität Berlin, Humboldt Universität zu Berlin, Freie Universität Berlin) und der Charité Universitätsmedizin in Form von Liaisongruppen. Der GSP

des DRFZ gilt auch für diese Mitarbeitenden. Der GSP DRFZ gilt auch für andere Hospitierende, z.B. Alumni, kurzfristig tätige Gastwissenschaftler:innen, Praktikant:innen oder Studierende zur Anfertigung einer Abschlussarbeit (Bachelor, Master).

0.2 Rechtliche Grundlagen

Maßgeblich für die Umsetzung der Gleichstellung am DRFZ ist das deutsche Grundgesetz Artikel 3, Absatz 2:

„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.“ GG, Art.3 Abs.2

Darauf aufbauend gelten die Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG, aktuelle Fassung 24. April 2015). Die Bestimmungen sind in den folgenden Unterpunkten an die Strukturen und Gegebenheiten des DRFZ angepasst und konkretisiert. Das DRFZ verpflichtet sich mittels des GSP zu der Umsetzung der Ziele des BGleIG:

„1.die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,

2.bestehende Benachteiligungen auf Grund 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“ BGleIG,§1

1. Bestandsaufnahme

1.1 Datenüberblick

Die Darstellung erfasst die berufliche Teilhabe von weiblichen Beschäftigten des DRFZ innerhalb aller Vergütungsgruppen und professionellen Positionen im wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Sektor, sowie die berufliche Sicherheit der Positionen. Die Aufstellung erfolgt jährlich durch die Personalabteilung im Rahmen der Leibniz Datenabfrage und bezieht sich auf den 31. Dezember des Vorjahres.

Allgemeine Geschlechterverteilung am DRFZ

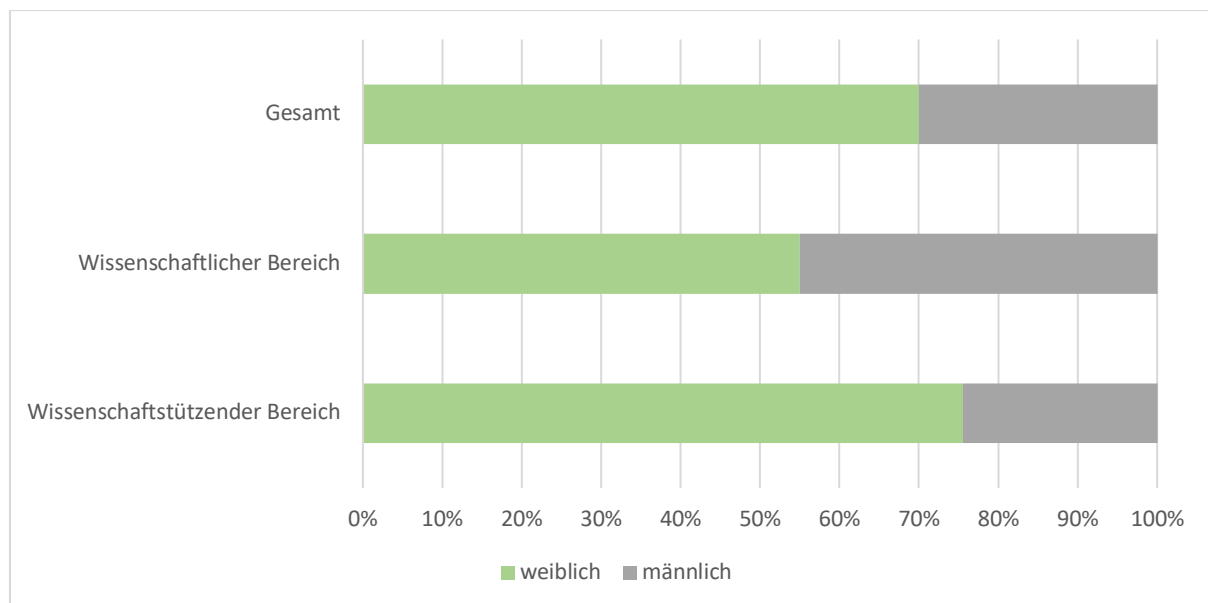


Abbildung 1| Geschlechterverteilung am DRFZ (gesamt und nach Sektor)

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.

Arbeitszeitmodelle Arbeitnehmerinnen

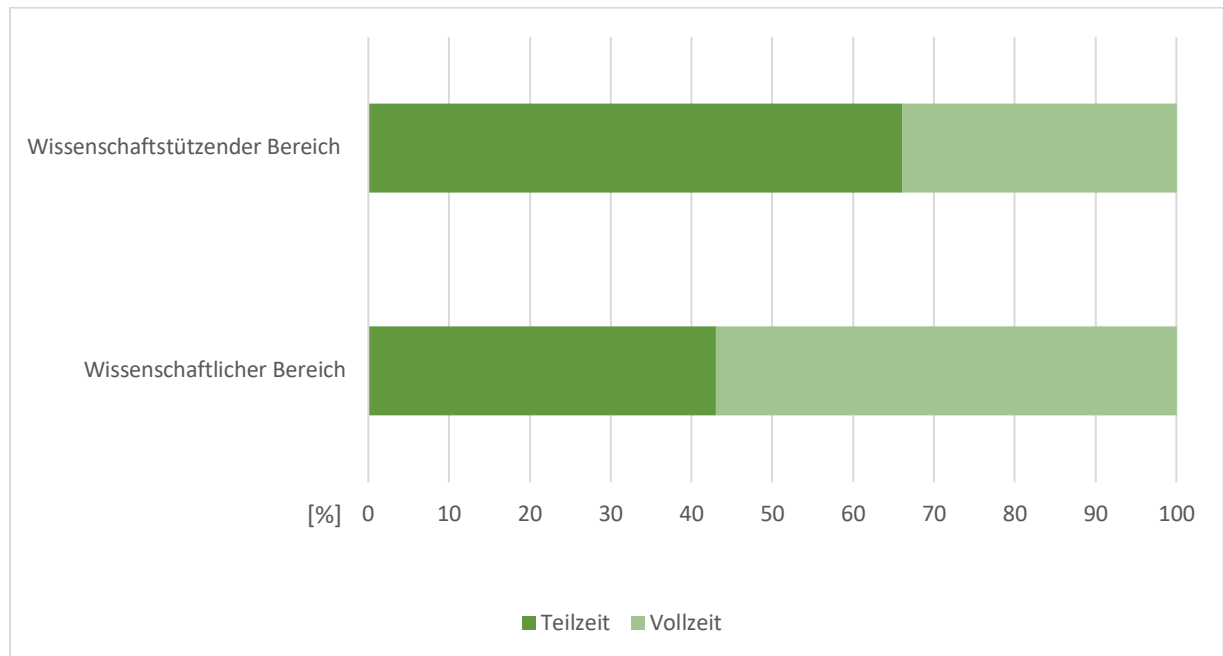


Abbildung 2 | Arbeitszeitmodelle nach Sektor für Arbeitnehmerinnen am DRFZ

Das Teilzeitmodell unterstützt Arbeitnehmer:innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie z.B. Familienleben. Ein großer Teil der Arbeitnehmerinnen am DRFZ nimmt dieses Arbeitsmodell in Anspruch. Es fällt auf, dass mehr Frauen im wissenschaftstützenden Sektor das Teilzeitmodell nutzen.

Vertragssicherheit

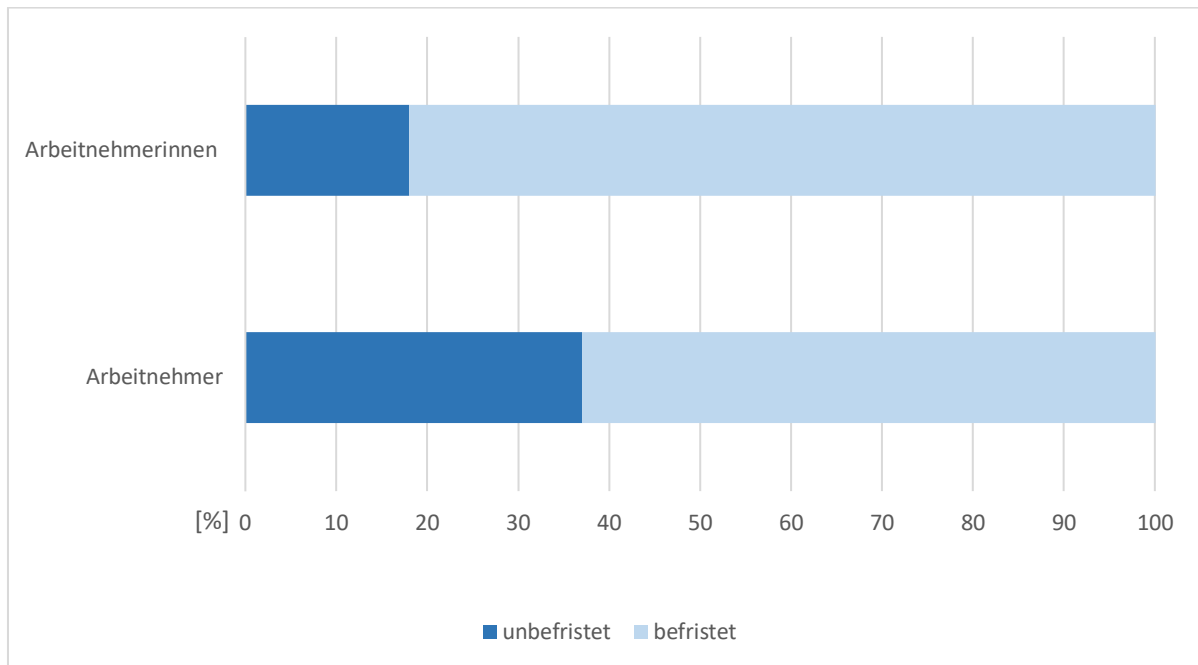


Abbildung 3 | Befristung von Arbeitsverhältnissen Wissenschaftler:innen

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 Insitut 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**

A

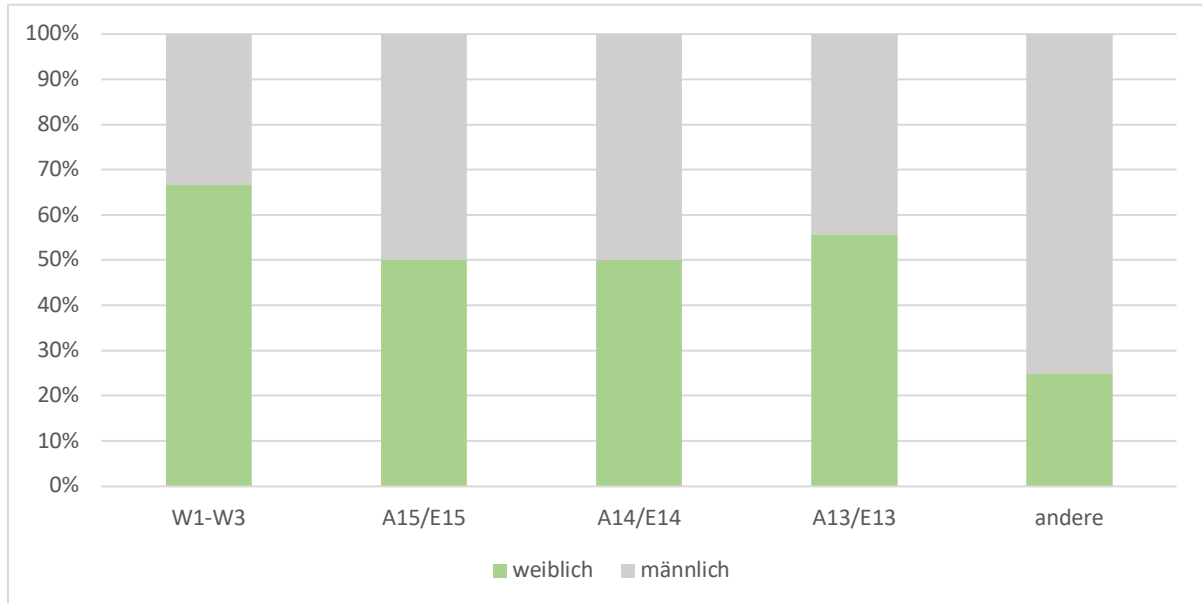


Abbildung 4 | Aufstellung der Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen im wissenschaftlichen Sektor (Tarifgruppen nach TVöD)

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

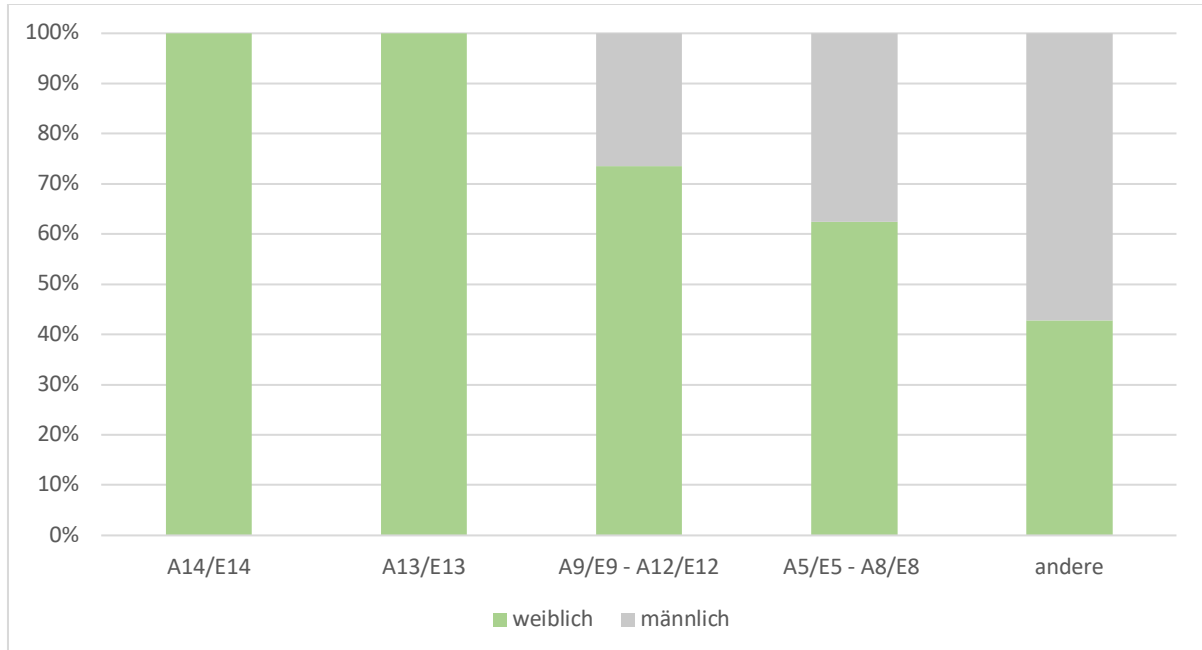


Abbildung 5 | Aufstellung der Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen im wissenschaftstützenden Sektor (Tarifgruppen nach TVöD)

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

Verteilung der Geschlechter bei Positionen mit Leitungsaufgaben und Personalverantwortung

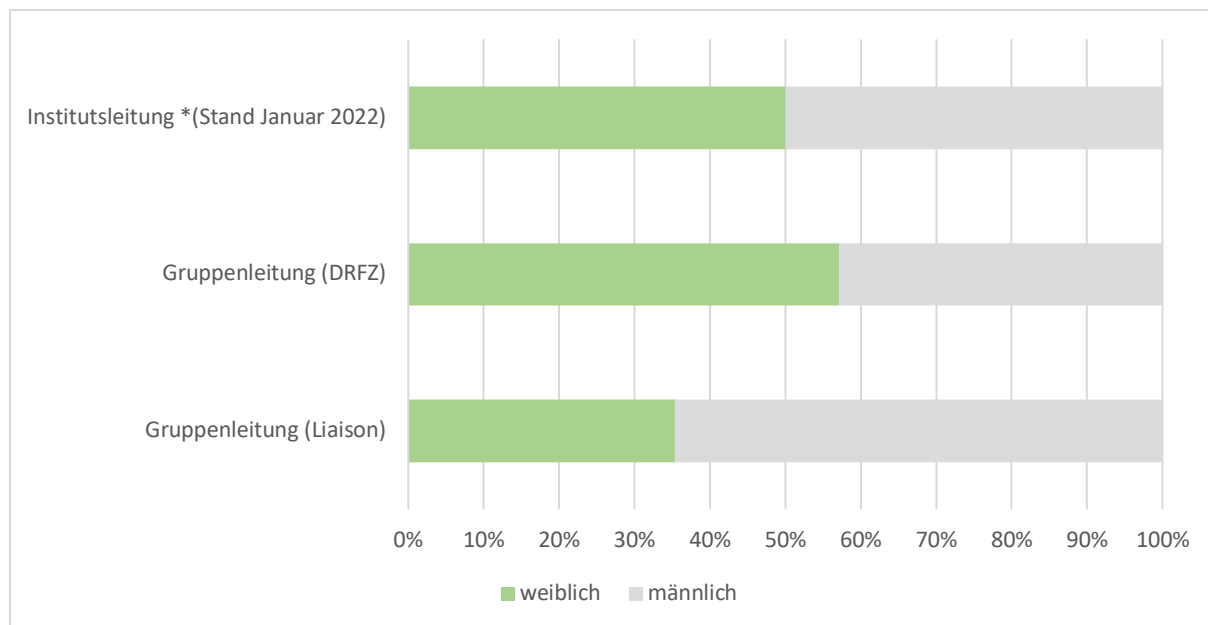


Abbildung 6 | Geschlechterverteilung in leitenden Positionen mit Personalverantwortung.

Die Instituttsleitung des DRFZ ist paritätisch besetzt und auch die nachfolgende Leitungsebene der Gruppenleitenden am DRFZ zeigt eine ausgeprägte Teilhabe von Frauen an dieser Berufsgruppe. Die Besetzung von Leitungspositionen (Gruppenleitung) bei Liaisongruppen des DRFZ zeigt eine Reduktion der weiblichen Teilhabe auf ein Drittel. Liaisongruppen prägen das Erscheinungsbild des DRFZ ebenso wie DRFZ-Gruppen nach innen und außen. Das hier aufgezeigte Ungleichgewicht in Leitungspositionen repräsentiert eine nicht-DRFZ-spezifische Chancenungleichheit für Frauen, Leitungspositionen in wissenschaftlichen und klinischen Instituten zu besetzen.

Verteilung der Geschlechter bei Positionen ohne Personalverantwortung

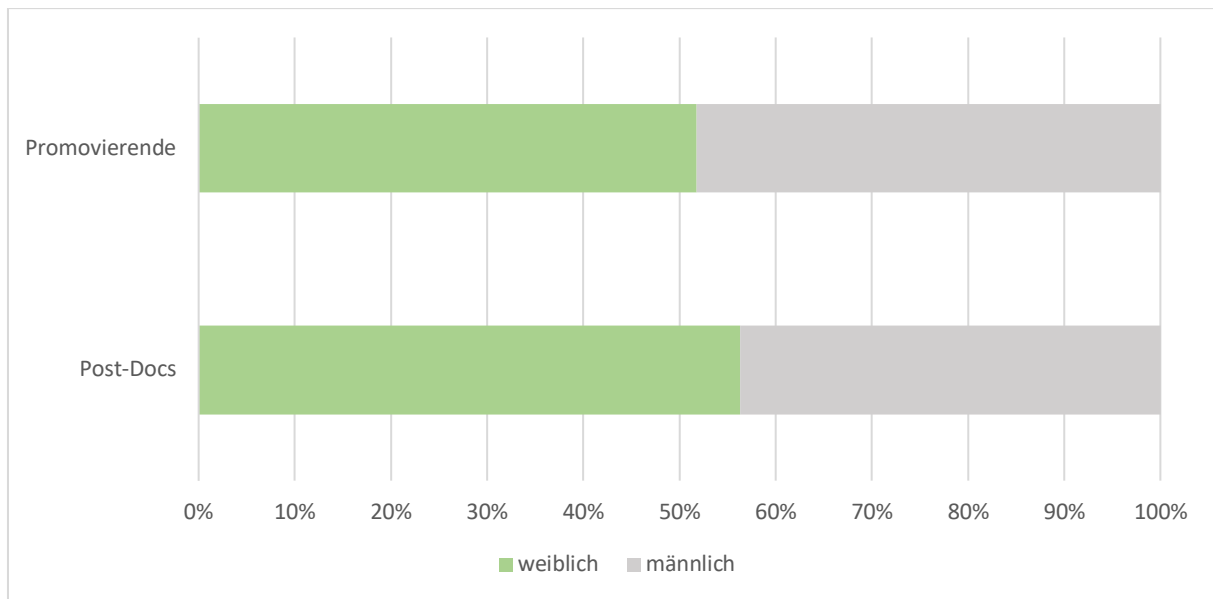


Abbildung 6 | Geschlechterverteilung in wissenschaftlichen Positionen ohne Personalverantwortung am DRFZ

Die Umsetzung einer angeglichenen Geschlechterverteilung am DRFZ wird auch in den wissenschaftlichen Berufsgruppen ohne Leitungsaufgaben und Personalverantwortung deutlich.

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. Darüber hinaus zeigt sich vor allem im wissenschaftlichen Sektor eine reduzierte 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 beschränken beide Faktoren die Chancengleichheit von Arbeitnehmerinnen bedingt unter Anderem durch die gängigen Finanzierungskonzepte im Wissenschaftssektor. Daraus resultierende Nachteile müssen durch gezielte Maßnahmen langfristig ausgeräumt werden.

1.2 Strukturelle Umsetzung von Gleichstellung

Das DRFZ ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft (Sektion C), welche die Förderung von Diversität und damit die berufliche Chancengleichheit in ihrer Satzung festgeschrieben hat. Die Leibniz-Gemeinschaft legt den juristischen Rahmen mit den Ausführungsvereinbarungen Gleichstellung (AVGlei, aktuelle Fassung 22.04.2016) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) fest und hat darüber hinaus „als erste außeruniversitäre Forschungsorganisation die ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der DFG übernommen und diese 2016 durch eigene Leibniz-Gleichstellungsstandards ergänzt“ (Webseite Leibniz-Gemeinschaft, Chancengleichheit und Gleichstellung). Das DRFZ hat bisher keine Individualvereinbarung mit der Leibniz-Gemeinschaft oder der GWK bzgl. der AVGlei getroffen.

Das DRFZ hat sich in den Jahren 2010 bis 2016 erfolgreich um das Gleichstellungsprädikat EQuality beworben und dies auch erhalten (Laufzeit jeweils 3 Jahre). Seit 2019 ist eine erneute Bewerbung um dieses Zertifikat nicht erfolgreich gewesen. Maßgeblich für die Ablehnung war das Fehlen eines Gleichstellungsplans sowie einer verbindlichen rechtlichen Regelung wie z.B. durch die AVGlei.

2. Zielstellung

Es ist Ziel des GSP, Strukturen und Grundsätze zu schaffen, die die Chancen aller Beschäftigten am DRFZ angleichen, um an sämtlichen beruflichen Positionen und Vergütungsklassen je nach Qualifikation teilzuhaben.

Diese Vorgabe sollte bei Neu-Einstellungen und Berufungen berücksichtigt werden. Zusätzlich sollten Faktoren identifiziert und durch gezielte Maßnahmen angesprochen werden, die die Chancengleichheit von Mitarbeitenden beeinträchtigen.

Nachfolgend benennt der Gleichstellungsplan konkrete Themenschwerpunkte im Kontext der Chancengleichheit und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am DRFZ. Die Maßnahmen umfassen nicht nur Aufgabenbereiche der Leitungsebene, sondern zielen auch allgemein auf ein inklusives, gendergerechtes Arbeitsumfeld am DRFZ ab.

Konkrete Zielformulierungen sind:

- Aktive Gestaltung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Aktive Gestaltung der beruflich-relevanten Ausbildung aller Mitarbeitenden
- Aktive Gestaltung und Umsetzung einer integrativen, inklusiven Arbeitsatmosphäre
- Aktive Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, insbesondere bei Führungspositionen
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege und Beruf
- Bereitstellung und Förderung von Gleichstellungsprogrammen und Strukturen

3. Handlungsbereiche und Maßnahmen

3.1 Organisationskultur

Das DRFZ bekennt sich zu einer Kultur der konstruktiven Zusammenarbeit durch transparente Strukturen, faire Verfahrensweisen und geförderte Chancengleichheit, verbunden mit einer offenen, respektvollen Kommunikationskultur. Es strebt ein Umfeld an, das den beruflichen Aufstieg, die Weiterbildung, die Karriereentwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Fürsorgearbeit für alle Beschäftigten aktiv fördert.

3.2 Sensibilisierung der Führungskräfte

Die Führungskräfte und Gruppenleitenden am DRFZ sowie der Liaisongruppen sollten den Themen Chancengleichheit sowie der beruflichen Förderung ihrer Beschäftigten fortlaufend einen hohen Stellenwert beimessen. Die aktive Gestaltung von Chancengleichheit durch die Führungsebene umfasst die Unterstützung für die Teilnahme an Schulungen bzw. Maßnahmen zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenzen und persönlicher Weiterentwicklung im Bereich von unbewussten, geschlechtsspezifischen Vorurteilen oder Verhaltensweisen für das gesamte DRFZ Personal.

Der GSP legt eine Führungsrichtlinie am DRFZ fest, die insbesondere Abhängigkeitssituationen und Machtpositionen reguliert und einen Maßnahmenkatalog zur Verhinderung von Machtmissbrauch und Diskriminierung jeder Art bereitstellt. Weiterhin bietet die Führungsebene des DRFZ eine Vorbildfunktion zur Umgangsweise und Atmosphäre bezüglich der Gleichstellung und Anti-Diskriminierung durch die aktive und repräsentative Befürwortung der im Gleichstellungsplan dargelegten Maßnahmen sowie deren konsequente Umsetzung.

3.3 Strukturen zur Gleichstellung - Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß des BGleG bestellt das DRFZ eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin mittels einer geheimen Wahl der weiblichen Beschäftigten.

Die Gewählten nehmen die Verantwortlichkeit der Gleichstellung am DRFZ wahr. Ihr Aufgaben-, Pflichten-, und Rechtspektrum umfasst

- Unterstützung des DRFZ bei der Umsetzung der im GSP festgelegten Maßnahmen und Grundsätze

- Vorantreiben der Umsetzung gesetzlich und gesellschaftlich geforderter Maßnahmen zur Gleichstellung
- Begleitung von Einstellungs- und Berufungsverfahren
- Begleitung von personellen Entscheidungen, wie z.B. Kündigungsverfahren, Abmahnungen und Fortbildungen von Beschäftigten (BGleIG §27)
- Einsicht in Personalakten
- Verschwiegenheit
- Prüfung und Freigabe von Ausschreibungstexten von Stellen am DRFZ
- Begleitung von Konfliktgesprächen, die weibliche Beschäftigte/DRFZ-Liaisongruppen betreffen, insbesondere wenn ein Machtgefälle zwischen den Konfliktparteien vorliegt
- Dokumentation von Vorfällen sexueller oder geschlechterspezifischer Diskriminierung
- Meldung an die Institutsleitung (und nachfolgend Behörden, wenn nötig) und Begleitung bei der Klärung von Vorfällen sexueller oder geschlechterspezifischer Diskriminierung
- Unterstützung von Mitarbeiterinnen bei der Problembewältigung, z.B. Kommunikationsproblemen mit Kolleg:innen/Gruppenleitung, Durchsetzung von Fortbildungsmaßnahmen, etc., und bei Gleichstellungsvorhaben
- Ansprechpartnerin für weibliche Beschäftigte
- Kommunikation von Förderungsmöglichkeiten für Frauen
- Präsenz in DRFZ-internen Gremien (Gruppenleitungsversammlung, Sitzungen mit Gleichstellungsbelangen o. Ä.)
- Bewertung des Gleichstellungsplans (alle 2 Jahre) und Berichterstattung zu Gleichstellungsbelangen (jährlich)
- Weiterbildung im Bereich Gleichstellung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird nicht vergütet und auf freiwilliger Basis ausgeführt. Das BGleIG legt fest, dass das DRFZ im Rahmen seiner Möglichkeiten finanzielle Förderungen, z.B. im Rahmen von Dienstreisen, für Programme und Veranstaltungen zur Gleichstellung und Chancengleichheit bereitstellt. Ebenso Mittel zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, wie z.B. Bereitstellung eines familienfreundlichen Büros. Konkret soll im Jahr 2022 ein mobiles Kinderzimmer und die Installation eines Wickeltisches erfolgen (siehe 3.5.11.3). Darüber hinaus können die Gleichstellungsbeauftragten eigene Fördermittel einwerben. Das DRFZ sichert den Gleichstellungsbeauftragten finanzielle Unterstützung zu, für 2022 beträgt das Budget 5000 Euro.

Neben der finanziellen Ausstattung fordert das BGleIG die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertretenden je nach Arbeitsaufwand. Die Gleichstellungsbeauftragten sollen ihre Arbeitsstunden für Gleichstellungsbelange erfassen und entweder durch Arbeitszeitausgleich oder durch eine vertragliche Verlängerung geltend machen können. Erst diese Maßnahmen sichern die Umsetzbarkeit von Gleichstellungsbelangen durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Weitergehend muss der Gleichstellungsbeauftragung bei Bedarf eine Räumlichkeit zur Verfügung gestellt werden, um z. B. vertrauliche Gespräche führen zu können, oder sensible Daten zu sichten.

Für die Umsetzung von Chancengleichheit und Diversität im DRFZ wird die Gleichstellungsbeauftragte von einem Arbeitskreis unterstützt, der einen Querschnitt der DRFZ Beschäftigten und Personen aus Liaisonarbeitsgruppen repräsentiert und grundsätzlich von jeder Interessentin und jedem Interessenten besucht werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragung ist eine wichtige Anlaufstelle für DRFZ Mitarbeitende und Personen aus Liaisonarbeitsgruppen, aus diesem Grund werden die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten namentlich, mit E-Mail-Adresse und Telefonnummer auf der Webseite des DRFZ, im Intranet und bei der Einweisung neuer Beschäftigten mittels des Laufzettels vorgestellt.

Der „Laufzettel“ für neue Mitarbeitende enthält folgenden Punkt:

- Vorstellung und Kontakt der Gleichstellungsbeauftragten

3.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Das DRFZ achtet neben der Verantwortung für personelle Chancengleichheit am DRFZ auch auf die Repräsentanz beider Geschlechter in Versuchs- und Studienansätzen, und unterstützt Geschlechter-basierte Auswertungen.

3.5 Verwendung einer gendergerechten inklusiven Sprache

Das DRFZ nutzt gendergerechte Sprache, da das DRFZ Wert darauflegt, Personen aller Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und Frauen grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen. Gendergerechte Sprache findet Anwendung bei Veröffentlichungen durch das DRFZ

z.B. auf der Webseite, sozialen Medien, Pressemitteilungen, Ankündigungen oder Berichten, aber auch bei DRFZ-internen Dokumenten. Diese Dokumente sollten auch, wenn möglich und nötig, bilingual in deutscher und englischer Sprache abgefasst sein, um die Teilhabe von internationalen Beschäftigten zu gewährleisten.

Maßnahmen:

- In dienstlichen Schriftstücken, offiziellen Mitteilungen sowie in offiziellen Dokumenten des DRFZ werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen, explizit die weibliche und männliche Form oder geeignete geschlechtergerechte Bezeichnungen verwendet, wenn nicht nur ein Geschlecht gemeint ist.
- Die Beschäftigten werden durch einen institutsinternen Leitfaden für gendergerechte Sprache sensibilisiert, mit Empfehlungen und Beispielen.

3.6 Datenverwaltung und Berichterstattung

Es werden einmal jährlich geschlechtsspezifische Daten über das Personal erhoben und der Institutsleitung vorgestellt z.B. im Rahmen des Gruppenleitungsmeetings. Insbesondere soll über geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in verschiedenen Berufskategorien und Führungspositionen berichtet werden. Darüber hinaus berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über aktuelle Entwicklungen. Die Ergebnisse der getroffenen Maßnahmen werden analysiert und ggf. Anpassungen vorgenommen.

Maßnahmen:

- Das DRFZ erhebt nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten zur Beschäftigtenstruktur gemäß der Berichterstattung im Rahmen der jährlichen Leibniz-Berichterstattung.
- Aufbereitung der Daten zum Personal des DRFZ, welche veröffentlicht (z.B. Webseite) oder bei Anträgen verwendet werden
- Das DRFZ dokumentiert den Frauenanteil in jeder Phase des Rekrutierungsprozesses und bei jeder ausgeschriebenen Stelle. Die Dokumentation für die wissenschaftlichen Stellen auf Leitungsebene ist Teil der jährlichen Berichterstattung
 - Hierfür sollen Bewerber:innen Zahlen tabellarisch und anonym von der Personalstelle oder der zuständigen Berufungskommission erfasst werden

3.7 Berufliche Chancengleichheit

In diesem Absatz werden aktive Maßnahmen sowie Grundsätze behandelt, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz implementiert 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

3.7.1 Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Das DRFZ missbilligt jegliche Art von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung und geht aktiv dagegen vor. Anlaufstellen zur Meldung sind auf der Internetseite/Intranetseite des DRFZ veröffentlicht.

Es gehört zur Fürsorgepflicht des DRFZ, alle Beschäftigten und DRFZ-Assoziierten am Arbeitsplatz vor psychischer und physischer sowie sexualisierter Gewalt zu schützen und Strukturen zur Meldung entsprechender Vorfälle zu installieren. Vorrangig für ein aktives Entgegenwirken ist eine Anlaufstelle für die Meldung von gewalttätigen Vorfällen (s.o.). Der GSP wertet Vorfälle als gewalttätig insofern zwischen den Parteien ein Machtgefälle besteht, keine angemessene Kommunikationsform gegeben ist (z.B. Ignoranz, Schreien, Gebrauch von Schimpfwörtern) oder es zu ungewolltem physischem Kontakt kommt. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Ombudspersonen werden ein Konzept erarbeiten, um Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz bei der Meldung und ggf. Anzeige des Vorfalls zu unterstützen. Sie stellen auch die Ansprechstelle für sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung dar (AGG § 1) und sind zur Meldung verpflichtet, wobei personelle Informationen dazu unter Verschwiegenheit zu halten sind, bzw. in Abstimmung mit der betroffenen Person kommuniziert werden. Für diese Tätigkeit sollen Fortbildungsmaßnahmen unterstützt und finanziert werden.

3.7.2 Sichtbarkeit von weiblichen Beschäftigten

Das DRFZ weist wie in 1.1 dargelegt eine weitgehend gendergerechte Personalstruktur auf und repräsentiert diese aktiv bei der internen Kommunikation und in der Öffentlichkeitsarbeit. Das DRFZ nimmt damit eine Vorbildrolle ein und wird auch künftig auf die Repräsentation von Minderheiten am Institut achten.

3.7.2.1 Sichtbarkeit von forschenden Wissenschaftlerinnen

Das DRFZ fördert aktiv die Karriereplanung und -umsetzung von Wissenschaftlerinnen, so werden Gruppenleiterinnen bei der Habilitation unterstützt, für die Teilnahme an Führungsschulungen und für Exzellenzdatenbanken und Preisausschreibungen vorgeschlagen, darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen des DRFZ häufig in Seminarreihen und Kongressen vertreten – als Sprecherinnen und auch als Chairs.

Im Wesentlichen orientiert sich das DRFZ bei der Unterstützung von Wissenschaftlerinnen an folgenden Punkten:

- Für DRFZ-Konferenzen, Seminarreihen und Kurse werden mindestens 40 % Referentinnen unter den Hauptrednern angestrebt (im Einklang mit den EMBO-Konferenzrichtlinien). Unter Verwendung von Datenbanken (z.B. „EMBO woman in science“, Academia.net, EFIS Women in immunology) können Sprecherinnen und Referentinnen identifiziert werden.
- Für DRFZ-Konferenzen und Seminarreihen gibt es nach Möglichkeit genauso viele weibliche wie männliche Vorsitzende von Vortragsblöcken und Diskussionsrunden
- Bei DRFZ-Konferenzen und Seminarreihen wird Partizipation von Frauen in Diskussions- und Fragerunden explizit berücksichtigt
- DRFZ-Wissenschaftlerinnen werden für Datenbanken über herausragende Wissenschaftlerinnen (z. B. AcademiaNet <http://www.academia-net.de>) nominiert.
- Berücksichtigung von DRFZ-Wissenschaftlerinnen bei der Nominierung für Wissenschaftspreise
- Repräsentative Darstellungen des DRFZ wie z.B. auf der Webseite sollen Wissenschaftlerinnen zu gleichen Teilen zeigen
- Wissenschaftskommunikation, welche insbesondere auf Frauen oder Mädchen abzielen, werden unterstützt und repräsentiert wie z.B. der Women in Science Day, SoapBoxScience

3.7.3 Fördermöglichkeiten

Verschiedene Stiftungen und Einrichtungen vergeben Stipendien an begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit oder ohne Kinder, oder bieten Förderprogramme zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere an. Das DRFZ unterstützt die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Förderprogrammen und stellt die Infrastruktur zur Information über derartige Programme zur Verfügung.

- Eine Übersicht zu den Fördermöglichkeiten speziell für Frauen ist auf der Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt (z.B. Gender Equality Fund des UNESCO-L'Oréal-Programm und Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung, Rahel-Hirsch-Stipendien der Charité, Caroline-von-Humboldt- Stipendien der HU Berlin, Gender Equality Fund des Berlin Institute of Health, Mentoring Charité und Leibniz-Gemeinschaft) bzw. werden regelmäßig durch die Gleichstellungsbeauftragte an die entsprechenden Zielgruppen per Email kommuniziert.
- Die Gleichstellungsmaßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft und DFG werden verstärkt beworben und im Intranet verlinkt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte oder andere Stellen des DRFZ mit relevanten Kontakten und Informationen, können Wissenschaftlerinnen aktiv über die Möglichkeit informieren, Pauschalen, Sachbeihilfen oder Stipendien einzuwerben.

3.7.4 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen des DRFZ werden durch die Gleichstellungsbeauftragten freigegeben. Dabei stellen die Gleichstellungsbeauftragten die Einhaltung der Chancengleichheit sicher. Ausschreibende müssen ausreichend Zeit für die Freigabe, mindestens 5 Werktage, bereitstellen, da die Gleichstellungsbeauftragten das Ehrenamt ihrer regulären Tätigkeit unterordnen müssen.

Vorlagen und Orientierungen zu Stellenausschreibungen erarbeitet die Gleichstellungsbeauftragung.

3.7.5 Aktive Rekrutierung und Personalauswahl

Das DRFZ verfolgt für die Besetzung speziell von leitenden Positionen eine aktive Rekrutierungsstrategie. Qualifizierte Frauen sollten auf internationalem Niveau gezielt auf die ausgeschriebene Position hingewiesen und zu einer Bewerbung motiviert werden. Durch diese Maßnahme wird der Pool der Bewerberinnen erweitert und somit die Besetzung leitender Positionen mit qualifizierten Frauen gefördert.

Das DRFZ strebt an, bei der Ausschreibung von Leitungspositionen mindestens 2, bestenfalls 50 % Bewerberinnen bei der Einladung zum Bewerbungsgespräch zu berücksichtigen.

Am DRFZ gilt die aktive Rekrutierungsstrategie für alle Gruppen, um das Arbeitsumfeld des DRFZ international und divers, und damit attraktiv zu gestalten, und so die am besten qualifizierten Mitarbeiter für das DRFZ zu gewinnen.

3.7.6 Berufungsverfahren und -kommissionen

Das DRFZ ist an gemeinsamen Berufungsverfahren mit den Berliner Universitäten und der Universitätsmedizin Charité beteiligt. Für die Einhaltung der Gleichstellungsstandards im Rahmen dieser Verfahren ist die jeweilige Institution zuständig. Unabhängig von den Umständen der jeweiligen Berufung ist das DRFZ bestrebt, hinsichtlich der Chancengleichheit auf die Berufungsverfahren einzuwirken.

Berufungskommissionen sollten nach Möglichkeit von Seiten des DRFZ grundsätzlich paritätisch mit weiblichen Vertreterinnen besetzt werden, mindestens jedoch mit 2 Frauen in stimmberechtigten Positionen der Berufungskommission.

3.7.7 Einstellungen

Bei Bewerbungsverfahren und Interviews von neuen Beschäftigten unterhalb der Leitungsebene ohne Berufungsverfahren wird durch das DRFZ sichergestellt, dass die Bewerbenden ein neutrales und transparentes Verfahren durchlaufen. Sollten sich von Seiten des DRFZ keine diversen Rekrutierungsteams aufstellen lassen, kann die Gleichstellungsbeauftragte an den Gesprächen teilnehmen.

3.7.8 Personalentwicklung und Karriereförderung

Das DRFZ verfügt durch die enge Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Fachgesellschaften (DGRh, DGfI, DGfZ, ISAC, EULAR, EFIS) und der Mitgliedschaft in der Leibniz-Gemeinschaft über zahlreiche fachbezogene Ausbildungs-, Fortbildungs- und Mentoringmöglichkeiten und fördert aktiv die Teilnahme der Mitarbeitenden des DRFZ an diesen Veranstaltungen. Dazu zählen auch Mentoringprogramme wie das Post-Doc Mentoring Programm der Leibniz Gemeinschaft.

Fortbildungsveranstaltungen zu Fragen der Führungskompetenz, im Rahmen des Instituts, der Leibniz Gemeinschaft, aber auch anderer, externer Anbieter werden ermöglicht und aktiv beworben. Über die Umsetzung wird in der Jahresbetrachtung des Gleichstellungsplans berichtet.

3.7.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für Eltern und besonders junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es weiterhin schwer, Familie und Karriere zu vereinen. Dies liegt an folgenden Punkten:

- Ausfallzeiten während Mutterschutz und Elternzeit
- Nachteile für familienfreundliches Zeitmanagement
- Benachteiligung in Bewerbungsverfahren
- Zeitverzögerung bei Abschlüssen von Karrierestufen

Das DRFZ strebt an, die Vereinbarkeit von Karriere, Beruf und Familie durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

3.7.9.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Der Abschnitt erfasst die wesentlichen Vorgaben des BGlG Abschnitt 4 §15-18 in konkretem Bezug auf das DRFZ.

Das DRFZ ermöglicht grundsätzlich mobiles Arbeiten für EDV-basierte Arbeiten. Das DRFZ macht Vortragsveranstaltungen und Seminare, sowie Unterweisungen am Institut digital zugänglich, soweit das technisch möglich und mit dem Zweck der Veranstaltung vereinbar ist.

Einem Antrag auf den zeitgebundenen Wechsel innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses von Vollzeit zu Teilzeit zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie oder Pflege muss entsprochen werden. Das Verfahren hierzu ist im TzBfG und BGlG beschrieben. Zur wirtschaftlichen Absicherung der jeweiligen Beschäftigten wird in diesem Falle eine zeitgebundene Ergänzung des Arbeitsvertrags, keine Änderung angeregt. Ablehnungen erfordern eine schriftliche Begründung in Bezug auf BGlG §16 Absatz 1 und 2. Gleiches gilt für einen Antrag auf Beurlaubung durch pflegende und familiär-eingebundene Beschäftigte. In diesem Kontext sind für neu ausgeschriebene Positionen Teilzeitmodelle zu berücksichtigen, wenn möglich anzubieten.

Für die Beantragung von Erholungsurlaub ist darauf zu achten, dass Elternteile für Urlaubszeiten während der offiziellen Schulferien bevorzugt werden, oder ihnen in diesen Zeiträumen die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten eingeräumt bzw. eingerichtet wird.

3.7.9.2 Unterstützung bei Ersatzpositionen und Vertragslaufzeiten

Beschäftigte, die während des Mutterschutzes oder der Elternzeit eigene Projekte bearbeiten, die für ihren jeweiligen Karriereabschluss wesentlich sind, werden vom DRFZ und den jeweiligen Gruppenleitungen darin unterstützt, für ihre Ausfallzeiten personelle Übergangslösungen zu finden. Damit soll ermöglicht werden, ein begonnenes Projekt nicht durch die Familienplanung zu verlieren und die Belastung für (werdende) Eltern zu verringern.

Für die wirtschaftliche und berufliche Absicherung von Eltern während des Mutterschutzes und der Elternschutzzeiten ist eine Vertragsanpassung in Form einer entsprechenden Vertragsverlängerung vorgesehen. Das DRFZ kann im Einzelfall Lösungen erarbeiten, diese Maßnahme unabhängig von externen Fördermitteln umzusetzen, um die berufliche Benachteiligung von Eltern zu unterbinden.

3.7.9.3 Kinderbetreuung

Das DRFZ verfügt über 2 Kindergartenplätze, die den Mitarbeitenden in einem transparenten Verfahren zur Verfügung gestellt werden, jeweils maximal für die Zeit der notwendigen Betreuung des Kindes und die Laufzeit des aktuellen Vertragsverhältnisses.

Um Engpässen, Ausfällen oder Notfallsituationen von Eltern zu entsprechen, richtet das DRFZ ein mobiles Kinderzimmer ein. Damit ist die Möglichkeit der kurzfristigen Kinderbetreuung in einem Büroraum unter Aufsicht eines Elternteils gegeben. Das mobile Kinderzimmer steht allen Beschäftigten ohne Anmeldung zur Verfügung und wird an einem ständig zugänglichen Ort gelagert. In diesem Zusammenhang wird ein Wickeltisch in den Räumen des MPI und des DRFZ installiert werden.

Für Mitarbeiter:innen des DRFZ, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, unterstützt das DRFZ eine kurzzeitige Kinderbetreuung durch externe Personen in einem Antragsverfahren (Bedarfmeldung/Dienstreiseantrag). Es steht ein maximaler Betrag von 150 € pro Tag eines Antrags und ein begrenztes Budget zur Verfügung.

3.8.11.4 Familienfreundliche Zeitplanung

Um die Teilnahme von Eltern zu unterstützen, werden wissenschaftliche Veranstaltungen am DRFZ nach Möglichkeit in der Kernzeit der möglichen Kindergartenbetreuung angesetzt (9 – 15 Uhr). Diese werden nach Möglichkeit durch die Verantwortlichen der jeweiligen

Veranstaltung zusätzlich digital zugänglich gemacht, um auch mobil arbeitenden Eltern oder bei langen Anfahrtswegen die Teilnahme zu ermöglichen.

Instituts-interne Seminare und Seminarreihen können in Absprache mit den Organisierenden und Vortragenden in den Sommerferienzeiten von Berlin/Brandenburg ausgesetzt werden.

Das DRFZ verfügt derzeit nicht über eine Tierbetreuung an Wochenenden und Feiertagen. Diese Tätigkeit wird von wissenschaftlichen Beschäftigten übernommen, deren Forschungsarbeit auf Tierversuchen basiert. Diese Regelung betrifft dabei ausschließlich wissenschaftliche Mitarbeitende des Promovierenden oder Post-Doc-Levels. Von Beschäftigten auf diesem Karrierelevel wird grundsätzlich schon viel Flexibilität und außergewöhnliches Zeitmanagement erwartet. Um Eltern mit Kindern unter 12 Jahren und ggf. pflegende Beschäftigte nicht zusätzlich zu belasten und gesetzliche Ruhe- und Feiertage im Sinne der Familie zu schützen, werden diese auf Wunsch von dem Tierdienst freigestellt.

3.8.11.5 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Aus Studien geht hervor, dass Arbeitnehmerinnen öfter zusätzliche familiäre Verpflichtungen tragen, z. B. die Pflege von erkrankten oder eingeschränkten Familienmitgliedern. Aus diesem sozialen Beitrag soll kein Nachteil für DRFZ Mitarbeitende entstehen. Es greifen die gleichen Mechanismen wie für Eltern bezüglich flexibler Arbeitszeitmodelle und überbrückende Unterstützung wissenschaftlicher Projekte.

4. Kontinuierliche Anpassung des Gleichstellungsplans

Die in dieser Fassung des Gleichstellungsplans aufgeführten Maßnahmen und Grundsätze für ein gleichberechtigtes Arbeits- und Karriereumfeld am DRFZ wird alle zwei Jahre evaluiert werden. Die Bewertung kann allein durch die Gleichstellungsbeauftragten oder durch Umfragen der Mitarbeitenden erfolgen. Eine Anpassung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans werden angestrebt. Neuerungen und die Bewertung sollen zwischen dem 01.12. des bestehenden und dem 31.01. des folgenden Jahres im Gleichstellungsplan sowie in einem Bericht an die Institutsleitung erfasst werden.

Die Implementierung des GSP sowie Entwicklungen in Bezug auf Chancengleichheit am DRFZ, z.B. Einrichtung eines mobilen Kinderzimmers, werden an die Arbeitnehmer:innen kommuniziert. Geeignete Rahmen dafür sind die Sitzungen der Gruppenleitenden, Mitarbeiterversammlungen oder ein digitaler Newsletter. Auch der Stiftungsrat wird über den GSP, seine Implementierung und Anpassungen informiert werden.