



## Gender Equality Plan

Zur Förderung der Chancengleichheit am Deutschen Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e.V.

### 1 Einleitung

### 2 Geltungsbereich

### 3 Bisheriges Zahlen Monitoring und Zielzahlen

(Bestandsaufnahme der Personalstruktur) – Abbildung Überblick

### 4 Einstellungen

- 4.1 Stellenausschreibungen
- 4.2 Bewerbungsgespräche (Rekrutierungsprozess)
- 4.3 Qualifikation von Bewerber\*innen

### 5 Maßnahmenkatalog

- 5.1 Allgemeine Maßnahmen
- 5.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 5.3 Ausbau Dual Career-Netzwerk
- 5.4 Maßnahmen zur Berufsorientierung
- 5.5 Allgemeine Maßnahmen zur Personalentwicklung

### 6 Berichtswesen

### 7 Literaturverzeichnis

## **1 Einleitung**

Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert. Gleichstellung wirkt sich unter anderem auch auf die Qualität der Forschung aus, da die Talente aus einer größeren Gesamtheit geschöpft werden können, eine Vielzahl von Forschungsaktivitäten gefördert wird (Diversity) und die nicht unmittelbar offensichtlichen Bereiche von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Einhaltung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentlicher Bestandteil von qualitativ hochwertiger Forschung.

## **2 Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren und kann bei Bedarf bereits nach zwei Jahren angepasst werden. Anschließend wird ein neuer Gleichstellungsplan – mit angepassten und aktualisierten Zielen und Maßnahmen – erstellt.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten des DZNE. Ausgeschlossen davon sind folglich Stipendiat\*innen, Gäste ohne Vergütung sowie Zeitarbeitnehmer\*innen.

## **3 Bisheriges Zahlen Monitoring und Zielzahlen**

Das DZNE hat sich in besonderem Maße für die Realisierung der Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten eingesetzt. Dafür sprechen insbesondere die folgenden Zahlen:

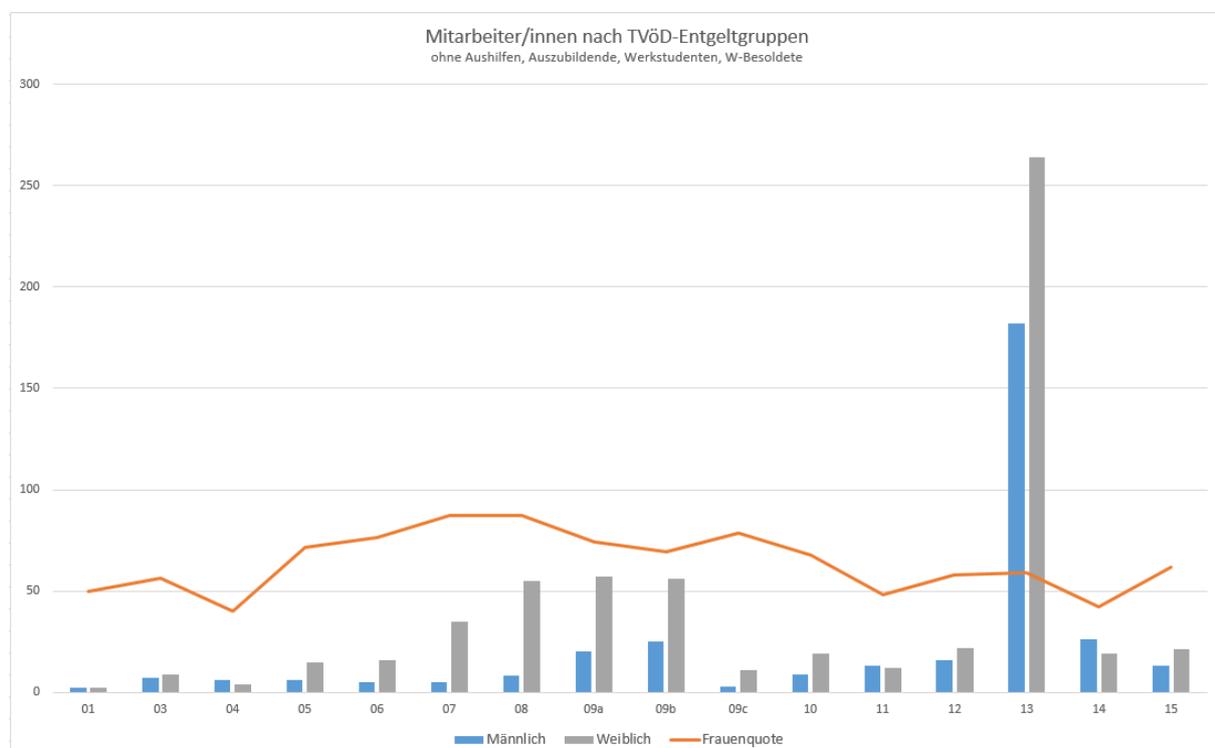
- Am 30.09.2021 waren 59,3% der Beschäftigten des DZNE Frauen; im Bereich des wissenschaftlichen Personals waren es 49,6%.
- In der Verwaltung sind 70,8% der Leitungspositionen mit Frauen besetzt.
- Im wissenschaftlichen Bereich sind von den W3-Positionen 27% im Bereich W2 25% und im Bereich der übrigen Führungspositionen 33% mit Frauen besetzt.

Im Vergleich mit anderen HGF-Zentren verfügt das DZNE bei der Beschäftigung von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen bereits überdurchschnittlich hohe Ist-Quoten. So liegt beispielsweise im Bereich der Doktoranden/-innen die Frauenquote – teilweise sehr deutlich über 50%. Das DZNE wird auch weiterhin entsprechend den selbstauferlegten Maßstäben sowohl an die Realisierung der gleichwertigen Berücksichtigung von Frauen für Positionen auf allen Hierarchieebenen sowie den hohen Anspruch an die individuelle wissenschaftliche Exzellenz von Kandidatinnen und Kandidaten den bislang sehr erfolgreich eingeschlagenen Weg weiterverfolgen. Insbesondere bei den Nachwuchsgruppen konnte das DZNE seit April 2019 fünf neue Nachwuchsgruppenleiterinnen für sieben neue Nachwuchsgruppen einstellen. Aktuell sind von zwölf Nachwuchsgruppenleitungen acht Leitungspositionen von Frauen besetzt.

## Bestandsaufnahme der Personalstruktur am DZNE

Mit Stichtag 30.09.2021 waren am DZNE 963 Mitarbeiter\*innen in den Entgeltgruppen EG1 – EG15 beschäftigt (ohne Aushilfen, Auszubildende, Werkstudenten und W-Besoldete). Davon waren 617 Frauen, was insgesamt einem Frauenanteil von 64,1 % entspricht

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anzahl von Frauen und Männern in den entsprechenden Entgeltgruppen sowie den Anteil der Frauen pro Entgeltgruppe in Prozent.



## 4 Einstellungen

### 4.1 Stellenausschreibungen

Offene Stellenausschreibungen werden intern sowie extern grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben.

Die Ausschreibungstexte sind gender- und diversity-gerecht zu formulieren, sodass sich alle Menschen in gleicher Weise für eine Bewerbung auf die ausgeschriebene Position angesprochen fühlen.

Durch die elektronische Bewerbungsplattform wird der Rekrutierungsaufwand wesentlich reduziert und bietet zudem den Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, sich schnell und niederschwellig auf die Positionen zu bewerben. Sowohl die Gleichstellungs- als auch Schwerbehindertenvertretung haben gleichermaßen Zugriff auf die Stellenausschreibungen.

#### **4.2 Bewerbungsgespräche (Rekrutierungsprozess)**

Die Auswahlkriterien unterliegen den entsprechenden Anforderungen der zu besetzenden Position im Hinblick auf Eignung, fachlicher Leistung, Befähigung und sozialer Kompetenzen. Fragen nach dem Familienstand, bestehenden oder geplanten Schwangerschaften sowie nach Familien- und Pflegeaufgaben sind in Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren unzulässig.

#### **4.3 Qualifikation von Bewerber\*innen**

Die Qualifikation eines\*r Bewerber\*in wird anhand des Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle ermittelt,

Gemäß § 9 Absatz 2 Nr. 1-3 BGlG:

Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. Durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
  - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
  - b) Geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre
  - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Anschluss einzelner Ausbildungsgänge
  - d) Zeitliche Belastungen,
2. Die Einkommenssituation des\*r Ehegatten\*in, des\*r Lebenspartner\*in, des\*r Lebensgefährt\*in,
3. Die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen.

### **5 Maßnahmenkatalog**

In den MINT-Berufen, die für das DZNE besonders relevant sind, sind Frauen am DZNE unterrepräsentiert. Das DZNE prüft daher eine Reihe von Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz bzw. wird sich an entsprechenden Maßnahmen der Helmholtz Gemeinschaft beteiligen.

Diese Maßnahmen dienen auch der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Mit der Selbstverpflichtung entsprechend des Maßnahmenkataloges soll ein Klima geschaffen werden, welches die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter\*innen sichert. Familienfördernde Maßnahmen sollen ohne Vorbehalt in Anspruch genommen werden können und somit die Fokussierung auf die betrieblichen Anforderungen und Belange während der Arbeitszeit ermöglichen.

Die Ziele dieses Gleichstellungsplanes sind:

1. Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in allen Bereichen, besonders auch bei Führungspositionen
2. Nachwuchsgewinnung
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### **5.1 Allgemeine Maßnahmen**

Die Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in einem Fachbereich liegt in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft.



Das DZNE fördert die Partizipation von Frauen in Gremien. So sollen z.B. Auswahlkommissionen, die im Rahmen von Bewerbungsverfahren gebildet werden können, geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies in einem Einzelfall aus triftigen Gründen nicht möglich, so sind diese Gründe aktenkundig zu machen.

Entsprechend den Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz trägt das DZNE dazu bei, dass Benachteiligungen sowie sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbunden werden. Das DZNE weist seine Mitarbeiter\*innen darauf hin, dass bei Verstößen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist. Hier kann das DZNE u.a. Umsetzungen, Abmahnungen und Kündigungen aussprechen. Daneben kann dem / der betroffenen Mitarbeiter\*in, der z.B. Opfer einer Belästigung ist, ein Leistungsverweigerungsrecht unter Fortzahlung der Vergütung zustehen. Zudem gibt es eine zentrale Beschwerdestelle am DZNE, an die sich alle Beschäftigten wenden können, wenn sie sich aus Gründen des Geschlechts benachteiligt fühlen.

Das DZNE hat weiterhin die Position einer Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterin eingerichtet, die von der weiblichen Belegschaft gewählt werden. Diese wirken u.a. bei organisatorischen und personellen Maßnahmen mit und sind darüber hinaus auch für die Beschäftigten beratend und unterstützend zuständig.

Das DZNE bemüht sich bei seinen Forschungsprojekten um eine gleichmäßige Einbeziehung der Geschlechter, muss hierbei aber seinen wissenschaftlichen Forschungsauftrag im Blick behalten. Daher kann dies insbesondere bei Vorhaben ausscheiden, die auf ein bestimmtes Geschlecht ausgerichtet sind oder bei denen ohnehin von einer geringen Teilnehmerzahl auszugehen ist.

In allen unseren Dokumenten und Formularen wird auf geschlechtersensible Sprache geachtet und diese angewandt.

## **5.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **5.2.1 Kinderbetreuung**

Aufgrund der Größe des DZNE wäre es nicht wirtschaftlich, eigene Kinderbetreuungseinrichtungen zu errichten. Das DZNE unterstützt jedoch im Bedarfsfall Eltern, die keinen Kindergartenplatz in einer Kindertagesstätte erhalten können (z.B. insbesondere bei unter 3-jährigen Kindern oder Dienstaufnahme nach Anmeldungsstichtag) durch Bereitstellung und Mitfinanzierung entsprechender Angebote über einen privaten Anbieter. Dieser steht bei Fragen rund um die Kinderbetreuung, Homecare-Eldercare und dem Lebenslagen-Coaching zur Verfügung. Er bietet auch Unterstützung bei der Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige an. Am Standort Bonn wird seit dem Umzug in den Neubau der Bedarf an Kindertagesplätzen durch Kooperation mit der Universitätsklinik Bonn und Inanspruchnahme der Kindertagesstätte der Uniklinik gedeckt. Die Bedarfe an den übrigen Standorten wurden abgefragt und in Kürze wird geprüft, ob auch hier Kooperationsverträge mit entsprechenden Einrichtungen für die Kinderbetreuung geschlossen werden können.

An den Standorten Bonn und Tübingen bestehen darüber hinaus Eltern-Kind-Zimmer.

### **5.2.3 Welcome Office**

Das Welcome Office am DZNE trägt dazu bei, dass Frauen und Männer eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben, indem es proaktiv dabei unterstützt, eine passende Betreuung oder Schule für die Kinder zu finden.

### **5.2.4 Arbeitsbedingungen**

#### **Flexibles Arbeiten und Teilzeit**

Durch die Einführung der Betriebsvereinbarung für zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und dem ortsunabhängigen Arbeiten für den Standort Bonn unterstützt das DZNE die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wird zukünftig geprüft, ob die Betriebsvereinbarung auch an den anderen Standorten angewandt werden kann.

Die Möglichkeit gilt für Mitarbeiter mit und ohne Leitungsaufgaben gleichermaßen. Den Mitarbeitenden wird zudem die Möglichkeit geboten, die Tätigkeit auch in Teilzeitform auszuüben.

#### **Vertragsverlängerungen**

Für Vertragsverlängerungen von Wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird sollen die Möglichkeiten des WisszeitVG genutzt werden. Dies gilt gleichermaßen bei Verlängerungen auf Grund von Mutterschutz, Erziehungs- und Pflegezeiten.

#### **Kinderbetreuung bei Konferenzen und Fortbildungsmaßnahmen**

Weiterhin wurde ein Verfahren zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige im Rahmen von Dienstreisen und Fortbildungen eingeführt. In diesem Verfahren werden Kosten, die zusätzlich zu der regulären Betreuung anfallen, unter bestimmten Voraussetzungen bezuschusst. Die Informationen und Antragsformulare sind in dem Intranet zu finden.

#### **Lebensphasenorientierte Maßnahmen**

Seit dem 01.01.2020 besteht ein Kooperationsvertrag zwischen dem DZNE und dem pme Familienservice. Hier werden neben den Bereichen Kinderbetreuung und Homecare-Eldercare auch Beratungen für das Lebenslage-Coaching angeboten. Bei Themen rund um die Work-Life-Balance kann also auf die professionelle Beratung zurückgegriffen werden.

### **5.3 Ausbau Dual Career-Netzwerk**

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen im Laufe ihrer Karriere vor enormen Anforderungen an ihre Flexibilität und Mobilität. Zugleich steigt die Zahl der „Dual Career Couples“, d.h. der Paare, bei denen beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen, kontinuierlich an. Der berufliche Ortswechsel hängt zunehmend davon ab, ob es auch für die Partnerin oder den Partner am neuen Lebensmittelpunkt attraktive berufliche Perspektiven gibt.

Das DZNE ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland, welches Partnerinnen und Partnern von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Suche nach beruflichen Perspektiven im Rheinland unterstützt. Die aktive Mitarbeit am Netzwerk obliegt am DZNE der Personalabteilung.

Die im Dual Career Netzwerk Rheinland zusammengeschlossenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben das gemeinsame Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Region Rheinland zu gewinnen und ihnen hier nicht nur hervorragende Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, sondern Doppelkarrierepaaren auch eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, unterstützen der Dual Career Service, Neuberufene oder exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt bei ihrer eigenen beruflichen Weiterentwicklung sowie ihre Partnerinnen und Partner bei einem beruflichen Neustart im Rheinland. Durch das Dual Career Netzwerk Rheinland können zusätzliche Alternativen – passend zu individuellen Qualifikationsprofilen – aufgezeigt werden. Auch wenn keine passende Stelle garantiert werden kann, profitieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der engen Zusammenarbeit der Netzwerkmitglieder und erhöhen so ihre Erfolgchancen.

#### **5.4 Maßnahmen zur Berufsorientierung**

Das DZNE nimmt regelmäßig an dem Girls und Boys day teil zur Unterstützung der Berufsorientierung.

#### **5.5 Allgemeine Maßnahmen zur Personalentwicklung**

In allen Maßnahmen der Personalentwicklung wird die Gleichstellung der Geschlechter beachtet. Eine ausgeglichene Teilnahme an Angeboten der Personalentwicklung wie auch eine balancierte Besetzung von Trainern, Rednern oder anderen Mitwirkenden wird verfolgt. So ist die Förderung von Frauen dort zu gewährleisten, wo sie sonst durch strukturelle Gründe zu gering repräsentiert wären. Aktive Ansprache oder Fokussierung auf für Frauen besonders relevante Themenfelder sind Maßnahmen um diese Förderung zu gewährleisten. Dieser Ansatz wird in allen Bereichen der Personalentwicklung verfolgt.

##### **5.5.1 Nachwuchsgruppenprogramme**

Das Programm der Helmholtz-Nachwuchsgruppen gibt Postdocs die Möglichkeit für fünf Jahre (mit Option einer Verlängerung auf sieben Jahre bei positiver Zwischenevaluation) eine Förderung zu erhalten, um eine erste Gruppenleitung zu übernehmen. Die Leitung bringt eine frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit und hohe Sichtbarkeit in der Community mit sich. Die Bewerbung von Frauen wird u.a. durch aktive Ansprache potentieller Kandidatinnen unterstützt. Nach positiver Evaluierung ist eine Entfristung der Stelle möglich, was langfristige Planungssicherheit bietet und somit u.a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und Chancengleichheit fördert.

Als internen Karrierepfad bietet das Zentrum zudem einen Career Development Fellowship an. In diesem Programm können herausragende Postdocs für fünf Jahre die Leitung einer Gruppe übernehmen, die sie jedoch über externe Drittmittel einwerben müssen. Unabhängigkeit, Sichtbarkeit und Planungssicherheit sind hier in gleichem Ausmaß gegeben.

##### **5.5.2 Helmholtz-Akademie für Führungskräfte**

Das Programm der Helmholtz Akademie für Führungskräfte umfasst inhaltliche Bereiche wie Führung übernehmen, mit Führung gestalten und Führen in der Matrix und richtet sich an Führungskräfte aus allen Bereichen (Wissenschaft, Wissenschaftsunterstützung und

Administration/Infrastruktur). Bei der zentrumsinternen Auswahl der Teilnehmer wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen die Programme als Entwicklungsoption verstehen. Die Auswahl erfolgt durch den Vorstand des Zentrums.

### **5.5.3 Erhöhung der Genderkompetenz bei Mitarbeitenden und Führungskräften**

Interne Veranstaltungen, die besondere Herausforderungen für Frauen (nicht nur) in der Wissenschaft thematisieren, sollen die Sensibilität der Belegschaft und der Führungskräfte zum Thema Gleichstellung der Geschlechter erhöhen. Beispielsweise fand 2021 eine sehr gut besuchte Diskussion zum Thema „The Glass Ceiling in Science: Breaking down Barriers Together“ statt aus der weitere Veranstaltungsangebote entstanden.

### **5.5.4 Angebote des Career Centers und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

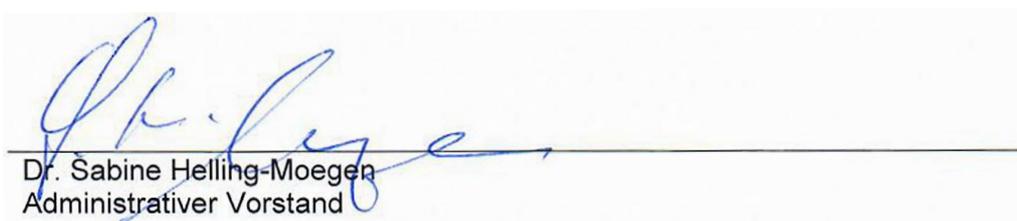
Durch das 2020 gegründete Career Center wird der wissenschaftliche Nachwuchs durch Workshops, Online-Seminare und eLearnings besonders gefördert. Konkrete Angebote zur Unterstützung der Gleichstellung waren bisher bspw. ein Workshop zum Thema „Female Leadership“ oder „Unconscious Bias“. Weitere Veranstaltungen dieser Art mit dem Fokus auf der Sensibilisierung von Gleichstellungsfragen sind geplant.

Bei sämtlichen Veranstaltungen wie bspw. Podiumsdiskussionen oder „Career Talks“ in denen Stelleninhaber verschiedener Karrierewege ihre Position und ihren Weg dorthin vorstellen, wird darauf geachtet, Männer und Frauen gleichermaßen zu repräsentieren. Dies fördert einerseits die Sensibilisierung von Gleichstellung und bietet andererseits die Möglichkeit zum Auffinden von weiblichen Rollenvorbildern.

Im Rahmen des Förderprogramms „Excellence in Science“ wird ausgewählten Postdocs, die eine akademische Führungsrolle anstreben, ein spezielles Entwicklungsprogramm geboten, das sie auf dem Weg in eine Professur oder vergleichbare Führungsrolle in der Wissenschaft unterstützen sollen. Auch hier wird auf eine ausgeglichene Struktur der Teilnehmenden geachtet und insbesondere im Bereich der Mentor\*Innen und Austauschpartner\*Innen eine Gleichverteilung der Geschlechter angestrebt.

## **6 Berichtswesen**

In den Strategieentwicklungsprozessen des Vorstandes mit den Führungskräften ist darauf zu achten, dass die Hauptkriterien aus dem Gleichstellungsplan berücksichtigt bzw. integriert werden. Bei statistischen Auswertung ist weiterhin darauf zu achten, dass diese auch nach dem Geschlecht möglich sind.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Dr. Sabine Helling-Moegen", is written over a horizontal line. Below the line, the name and title are printed in a black, sans-serif font.

Dr. Sabine Helling-Moegen  
Administrativer Vorstand

## **7 Literaturverzeichnis**

- (1) BMJV, „Bundesministerium für Jusitz und Verbraucherschutz, „BMJV, 2015. (Online). Available: [https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/). (Zugriff am 10.11.2021)
  
- (2) GWK, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019), Gemeinsame Wissenschaftskonferenz