

Gleichstellungsplan

2018-2021

Deutsches Resilienz Zentrum (DRZ)



INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	4
1. Bestandsaufnahme.....	4
2. Personal.....	6
2.1. Personalgewinnung	6
2.2. Personalentwicklung und Personalstrukturentwicklung.....	6
3. Zielvorgaben.....	7
3.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen.....	7
3.2. Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	7
3.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.....	7
3.4. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz	7
4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	7
4.1. Etablierung flexibler Zielquoten.....	7
4.2. Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses	8
4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
4.4. Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds	11
4.5. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz	11

Präambel

Das Deutsche Resilienz Zentrum (DRZ) Mainz widmet sich der Erforschung der Resilienz, d.h. der Aufrechterhaltung bzw. raschen Wiederherstellung der psychischen Gesundheit während oder nach akuten oder chronischen, stressvollen Lebensumständen. Das DRZ beforscht die neuralen und kognitiven Mechanismen der Resilienz und entwickelt Resilienz-fördernde Interventionen. Wir reagieren mit unserem Programm auch auf den Umstand, dass Stress in der Bevölkerung z.B. durch Arbeitsverdichtung, erhöhte Mobilität und Informationsüberflutung vermehrt wahrgenommen wird und gleichzeitig stressbedingte Folgeerkrankungen als Ursache für Krankschreibungen und Frühberentungen zunehmen.

Die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern ist für das DRZ Kernbestandteil von Leitbild und Führungskultur. Es geht im Anschluss an die Vorgaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) eine formale Selbstbindung im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft und die Gleichstellung von Männern und Frauen in der außeruniversitären Forschung ein. Auf Basis dieser Vereinbarung wird der Gleichstellungsplan des DRZ entwickelt. Wir setzen damit die Rahmenempfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards um.

Der Gleichstellungsplan, der alle vier Jahre von der Institutsleitung erstellt wird, wurde erstmalig in 2018 für die Jahre 2018-2021 veröffentlicht. Der Gleichstellungsplan dient als Grundlage für nachhaltige, innovative und zielorientierte Strategien zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz. Dabei steht sowohl die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen im Mittelpunkt der Aktivitäten. Nach Ablauf von zwei Jahren soll jeweils ermittelt werden, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden beziehungsweise ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Das DRZ versteht Diversität als Stärke und Ziel. Es gewinnt und integriert Menschen mit unterschiedlichen kulturellen oder religiösen Hintergründen oder sexuellen Orientierungen und trägt den individuellen Anforderungen und Bedürfnissen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Berufs- und Lebensphasen Rechnung.

1. Bestandsaufnahme

Das DRZ engagiert sich für die Gleichstellung von Mann und Frau und sieht sich der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung verpflichtet. Zur Umsetzung dieser Aufgabe steht der Leitung des Instituts die Gleichstellungsbeauftragte uneingeschränkt zur Seite und unterstützt die Geschäftsführung aktiv. Die Gleichstellungsbeauftragte des DRZ wird in alle personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten frühzeitig einbezogen und nimmt grundsätzlich an Geschäftsführungssitzungen, in denen gleichstellungsrelevante Themen besprochen werden, teil.

Einer der **Hauptschwerpunkte** in der Gleichstellungsarbeit des DRZ ist nach wie vor die Besetzung von Führungspositionen in der Wissenschaft durch Frauen.

Aus diesem Grund wurde bei den strategischen Neuberufungen im Forschungsbereich „Resilienz“ zur Vorbereitung des DRZ ausdrücklich auf eine Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen (W3 und W2) geachtet. In den Jahren 2012-2015 konnten mit Michèle Wessa (W3), Susann Schweiger (W3), Marianne Müller (W2) und Soojin Ryu (W2) vier zentrale Professuren im Bereich der Resilienzforschung im Mainz mit Frauen besetzt werden.

Eine tabellarische Bestandsaufnahme des gesamten Personals ist in Tabelle 1 aufgelistet; Tabelle 2 bildet den IST-Stand in den Organen des DRZ ab.

Tabelle 1: Gesamtes Personal des DRZ (Stand 31.12.2017)

	Vollzeitäquivalente		Personen		Frauen	
	insgesamt	davon dritt- mittelfinanz- ziert	insgesamt	davon befristet	insgesamt	davon befristet
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt²	47,3 ³	54,2	99 ³	73,7	63	76,2
Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen insgesamt, davon:	38,3	53,2	82	76,8	48	83,3
Professuren/Direkt (C4, W3 u. ä.)	2,0	0	4	0	2	0
Professuren/Direkt (C3, W2, A16 u. ä.)	3,3	64,6	5	20,0	2	50,0
Wissenschaftler/innen mit Leitungsaufgaben (A15, A16, E15 u. ä.)	5,4	30,3	13	46,2	6	33,3
Nachwuchsgruppenleitungen/Juniorprofessuren/Habilitierende (C1, W1, A14, E14 u. ä.)	0,5	0	1	100,0	0	0
Wissenschaftler/innen ohne Leitungsaufgaben (A13, A14, E13, E14 u. ä.)	14,0	62,1	31	87,1	20	95,0
Promovierende (A13, E13 u. ä.)	13,1	60,4	28	100,0	18	100,0
Servicebereiche insgesamt, davon:	5,7	64,1	11	54,5	10	50,0
Labor (E9 bis E12, gehobener Dienst)	4,0	48,9	9	55,6	9	55,6
Tierpflege (E5 bis E8, mittlerer Dienst)	1,7	100,0	2	50,0	1	100,0
Administration insgesamt, davon:	3,4	48,8	6	66,7	5	60,0
Verwaltungsleitung	0	0	0	0	0	0
Innere Verwaltung (Haushalt, Personal u. ä.; ab E13, höherer Dienst)	1,7	40,2	3	100,0	3	100,0

Tabelle 2: Organe des DRZ (Stand 15.12.2017)

<i>Gremium</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich (%)</i>	<i>Weiblich (%)</i>
Aufsichtsrat (IST)¹	4	3	1	75%	25%
Geschäftsführung	3	3	0	100%	0
Institutsrat	12	7	5	58%	42%
Wiss. Beirat	5	3	2	60%	40%

2. Personal

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie der Personen am Institut mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

2.1. Personalgewinnung

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Hausstellen öffentlich ausgeschrieben; in bestimmten Fällen, z. B. zur Personalentwicklung, kann allerdings auch zunächst intern ausgeschrieben werden.

Ausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache beziehungsweise berücksichtigen die weibliche und männliche Form. Qualifizierte Frauen können und sollen bewusst angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über alle Ausschreibungen rechtzeitig, d.h. vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes, zu informieren. Bei allen Berufungen und abteilungsübergreifenden Neubesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte am Entscheidungsprozess beteiligt.

2.2. Personalentwicklung und Personalstrukturentwicklung

Die Personalentwicklung im DRZ verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, wird sichergestellt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil mindestens gleichbleibt. Unser Personalentwicklungskonzept enthält einen Maßnahmenkatalog, der Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und gerade auch auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet.

¹ Der Aufsichtsrat wird um zwei weibliche Personen aus Gesellschaft und öffentlichem Leben erweitert; die notwendige Änderung des Gesellschaftsvertrags ist am 26.4.2018 erfolgt.

3. Zielvorgaben

3.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen

Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen ist nach wie vor einer der Hauptschwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit des DRZ. In diesem Zusammenhang hat das Institut flexible Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eingeführt (siehe Punkt 4.1.).

3.2. Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Karriere- und Personalentwicklung des DRZ sieht insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen vor, die den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Übergängen zwischen den Karrierephasen unterstützen und darauf vorbereiten (siehe Punkt 4.2.).

3.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Das DRZ engagiert sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung und setzt hier einen weiteren Schwerpunkt in der Gleichstellungsarbeit (siehe Punkt 4.3.). Das Institut hat zudem das Ziel, möglichst flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die aktuellen Verhältnisse am Institut einzugehen (siehe Punkt 4.4.).

3.4. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Das DRZ wirkt Benachteiligung am Arbeitsplatz entgegen und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich ausgegrenzt fühlen, verstärkt (siehe Punkt 4.5.).

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1. Etablierung flexibler Zielquoten

Die Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen stellt am DRZ einen besonderen Schwerpunkt dar. Die Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen ist aus diesem Grund eines der wichtigsten Ziele im Bereich der Gleichstellungsarbeit. In Berufungsverhandlungen wird verstärkt angestrebt, Frauen für diese Positionen zu gewinnen. Hierfür werden nach gezielter Suche nach geeigneten Kandidatinnen, beispielsweise über Plattformen wie Academia.net, qualifizierte Wissenschaftlerinnen direkt kontaktiert und eingeladen, sich um die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen wird auf der Basis des vorliegenden Gleichstellungsplans am DRZ ab 01.01.2019 die Einführung flexibler Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eingeführt. Zu diesem Zweck wird der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten Personalstufe am DRZ zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer Zielquote auf der nächsthöheren Stufe genommen. Die fünf Kaskadenstufen werden dabei nach Entgeltgruppen aufgeschlüsselt (Stufe 1: E12/E13/A13; Stufe 2: E14/A14; Stufe 3: E15/A15/ E15Ü/A16/ W1; Stufe 4: W2/C3; Stufe 5: W3/C4).

Die flexiblen Zielquoten wurden mit einem Zeithorizont von fünf Jahren, also für das Jahr 2022, definiert. Dabei können die formulierten Zielquoten jährlich entsprechend der sich abzeichnenden Entwicklung des

DRZ angepasst werden. Die Aufschlüsselung des wissenschaftlichen Personals in die fünf Kaskadenstufen verdeutlichte, dass auf der Ebene der W3/C4-Professoren (Stufe 5) kein Ungleichgewicht besteht. Für Stufe 4 besteht ein leichtes Ungleichgewicht zugunsten der männlichen Mitarbeiter. Die übrigen Stufen sind bereits in 2017 relativ ausgeglichen (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Kaskadenmodell des wissenschaftlichen Personals des DRZ (Stand Januar 2018)

	<i>Gesamt</i>	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich (%)</i>	<i>Weiblich (%)</i>	<i>Zielquote (%)</i>
Stufe 1 (E13)	63	20	43	32	68	Zielkorridor (50-68%)
Stufe 2 (E14)	5	2	3	40	60	Zielkorridor (50-60%)
Stufe 3 (E15/15Ü)	3	2	1	67	33	50%
Stufe 4 (W2)	5	3	2	60	40	50%
Stufe 5 (W3)	4	2	2	50	50	Nicht erforderlich

Mit Blick auf die Stufen 1-3 (Graduierte, Postgraduierte und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsfunktion) sichert das DRZ den erreichten Status Quo durch einen Zielkorridor (50-68%). Für Stufe 4 (W2-Professur) wurde hingegen eine flexible Zielquote von 50 Prozent eingeführt. Gerade auf dieser Ebene (z. B. Arbeitsgruppenleitung) ist im Sinne einer Vorbildfunktion bzw. *role model* davon auszugehen, dass ein mindestens ausgeglichener Frauenanteil für Wissenschaftlerinnen auf den darunter liegenden Stufen einen positiven Einfluss auf deren Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere und dem Anstreben von Leitungsfunktionen in der Wissenschaft hat.

Die flexible Zielquote von 50% für die Stufe 4 wird eingeführt unter dem Vorbehalt, dass deren Realisierung von entsprechenden Stellenvakanzen abhängig ist.

4.2. Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses

In Anbetracht des bereits hohen Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses (Entgeltgruppe 12-15; siehe Tabelle 5) ist das DRZ bestrebt, die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gleichermaßen für Männer und Frauen zu gestalten.

Um das DRZ zu einer attraktiven Forschungseinrichtung für junge Talente zu formen, wollen wir unsere neue Einrichtung in das bestehende universitäre Umfeld einbinden, die bereits vorhandenen Strukturen zur Graduiertenausbildung nutzen und dieses durch eigene, spezifische Angebote erweitern.

Hinsichtlich der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler kann das DRZ auf etablierte und bewährte Strukturen an der Universität Mainz zurückgreifen. Somit wird auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses eine enge Interaktion mit der Universität gelebt.

2012 wurde die interdisziplinäre und interfakultäre Graduiertenschule für Translationale Biomedizin (TransMed) gegründet, die als Dachprogramm für alle biomedizinisch ausgerichteten Nachwuchsprogramme an Universität und Universitätsmedizin fungiert. Das *Clinician Scientist*-Programm von TransMed unterstützt einen zeitgemäßen Karriereweg in der akademischen Medizin, um Ärztinnen und Ärzten neben der Facharztweiterbildung Raum für klinische und grundlagenorientierte Forschung zu ermöglichen. Das Programm soll dazu beitragen, eine neue Generation translational geschulter, wissenschaftlich orientierter Ärztinnen und Ärzte auszubilden, welche die schnellere Translation wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Anwendung befördern soll. TransMed bietet die Möglichkeit des Erwerbs eines MD-PhD/PhD-Grades, eigene Fellowships/-Stellen für den naturwissenschaftlichen (Medical Scientists) und klinischen Nachwuchs (Clinician Scientists) und ein umfangreiches Curriculum für eigene und assoziierte Fellows. Angelehnt an die Empfehlungen der Ständigen Senatskommission für Grundsatzfragen in der Klinischen Forschung der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Weiterentwicklung der Klinischen Forschung an der deutschen Universitätsmedizin in den Jahren 2015 – 2025 werden wir innerhalb der im DRZ betriebenen Gesundheitsforschung zur Stärkung der Translationalen Forschung gezielt eigene Stellen für forschungsstarke Ärztinnen und Ärzte zur Erlangung eines MD/PhD ausschreiben. Die Ausbildungsinhalte umfassen allgemeine biomedizinische Fragestellungen und Methoden sowie ein umfangreiches „Transferable Skills“-Angebot (für wissenschaftliches Arbeiten und Managementkompetenzen) und werden durch verschiedene Karrierefördermaßnahmen (Coaching und Mentoring) und Netzwerkveranstaltungen ergänzt. Das Ausbildungsprogramm gewährleistet eine strukturierte Ausbildung in Translationaler Biomedizin für verschiedene Karrierestufen (Promotion – Postdoktorandenphase/Facharztausbildungsphase – eigene Nachwuchsgruppe). Das Qualifizierungsangebot wird durch Veranstaltungen der Johannes Gutenberg-Universität und des Instituts für Molekulare Biologie für Promovierende sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden erweitert. Fachspezifische Inhalte werden durch die unter TransMed kooperierenden Ausbildungsprogramme der Forschungsschwerpunkte der Universitätsmedizin vermittelt.

Für den neurowissenschaftlichen Schwerpunkt werden fachspezifische Lehrveranstaltungen durch das Graduiertenprogramm des Rhein-Main-Neuroscience-Netzwerks (rmn²; eine durch eine Kooperationsvereinbarung institutionalisierte Zusammenarbeit mehrerer neurowissenschaftlicher Forschungseinrichtungen in Mainz, Frankfurt und Darmstadt) organisiert. Die Mainzer Neurowissenschaftlerinnen und Neurowissenschaftler sind im Forschungszentrum Translationale Neurowissenschaften (FTN) vereinigt, das selbst ebenfalls Stipendien und Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbietet. Allen Ausbildungsprogrammen ist Folgendes gemein: eine kompetitive Vergabe von Stipendien und Stellen, eine Betreuungsvereinbarung mit transparenter Darstellung von Meilensteinen und Karrierezielen, ein Betreuungskomitee aus fachnahen und fachfremden Mentorinnen und Mentoren sowie ein breites Angebot an fachinternen und -übergreifenden Veranstaltungen.

Wir entwerfen aktuell eine DRZ-spezifische Leitlinie für Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden und deren Betreuerinnen und Betreuer, die Transparenz über die Dauer der Promotion, das Thema, Qualifikationsanforderungen, Postdoc-Stufen sowie Befristungsregelungen und Karriereoptionen herstellt. Sie gibt darüber hinaus Auskunft über unsere Aktivitäten mit Blick auf die Förderung wissenschaftlicher und alternativer Karrierewege.

Um junge Wissenschaftlerinnen bereits zu Beginn ihrer Karriere gezielt zu unterstützen, wird das DRZ Plätze in den bereits etablierten Mentoringprogrammen von JGU und Universitätsmedizin finanzieren. Dies wird die Interaktion von DRZ-Nachwuchswissenschaftlerinnen mit denen der JGU und der Universitätsmedizin befördern. Darüber hinaus ist ab 2020 eine Beteiligung am strukturierten Mentorinnenprogramm der Leibniz-Gemeinschaft geplant.

4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die im August 2017 durchgeführte Bedarfsanalyse unter 200 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern von JGU und Universitätsmedizin Mainz ergab, dass die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Familie nach wie vor die Hauptanliegen junger Forschender sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch sinnvolle, zielgerichtete Maßnahmen zu unterstützen ist dementsprechend ein Hauptaspekt der Gleichstellungsarbeit innerhalb des DRZ. Für solche Maßnahmen wird ein Budget bereitgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei als Ansprechpartnerin fest institutionalisiert und berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen mit der geschulten Personalreferentin bei Fragen zur Elternzeit, Teilzeitarbeit und der Kindernotfallbetreuung.

Das DRZ legt großen Wert darauf, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Termine für Besprechungen, Seminare und Vorträge im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so zu legen, dass diese innerhalb einer Kernarbeitszeit stattfinden. Dies unterstützt insbesondere Mütter und Väter mit jüngeren Kindern, aktiv am interdisziplinären Austausch innerhalb des DRZ teilzunehmen und dennoch ihren familiären Verpflichtungen nachgehen zu können. Die flexible Einrichtung von Heimarbeitsplätzen, um Tätigkeiten, welche nicht die persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz, erfordern, ggf. auch von Hause erledigen zu können, erleichtert dies zusätzlich.

Das DRZ wird im Rahmen der zuwendungsrechtlichen Vorgaben alle Möglichkeiten nutzen, geeignete Angebote zur Kinderbetreuung zu machen und eine kostenlose „Kindernotfallbetreuung“ zur Verfügung zu stellen, die genutzt werden kann, wenn die Regelbetreuung ihrer Kinder (von 0-12 Jahren) kurzfristig ausfällt und somit nicht gegeben ist. Der neurowissenschaftliche Forschungsschwerpunkt der JGU unterstützt Eltern durch zwei mobile Kinderzimmer (KidsBox) zur kurzzeitigen Versorgung von Kindern in Ausnahmesituationen.

Das DRZ unterstützt die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile. Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen. Des Weiteren setzt sich das DRZ nach wie vor dafür ein, den Kontakt zu Beschäftigten, die sich in Beurlaubung oder Elternzeit befinden, zu halten. So werden alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder in der Beurlaubung befinden, auf Wunsch in den allgemeinen Informationsfluss des DRZ eingebunden.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Deshalb unterstützt das DRZ die Arbeitszeitreduzierung aus familienbedingten Gründen ausdrücklich für Frauen *und* Männer, und bietet insbesondere auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Leitungsfunktion die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit an. Auch den Wünschen nach Arbeitszeitaufteilung – insbesondere aus

familiären Gründen – wird, wenn möglich, entsprochen. Ebenso werden Beurlaubungen, z.B. nach der Elternzeit, ermöglicht. Im Einklang mit den „Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft“ prüft das DRZ, durch welche Maßnahmen die Übernahme von Leitungsfunktionen in Teilzeit gefördert werden kann. Damit wollen wir den sich wandelnden Lebensentwürfen und insbesondere der Tatsache Rechnung tragen, dass Partner sich Aufgaben in Beruf und Familie gleichberechtigt teilen wollen.

4.4. Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds

Fort- und Weiterbildung

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben. Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche. Diese Gespräche dienen dazu, die persönliche Entwicklungswünsche und -möglichkeiten der Beschäftigten zu eruieren und geeignete Instrumente zu deren Durchsetzung zu finden.

Dual Career und Internationalisierung

Es gehört zum Gleichstellungskonzept des Instituts, sich flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehungsweise die aktuellen Verhältnisse am Institut anzupassen und einzugehen. Das DRZ sieht in der Ermöglichung von sogenannten *Dual Careers* eine Chance, besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Institut zu rekrutieren und kann bei der Suche nach Arbeitsplätzen für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner auf den Rückhalt von Universitätsmedizin und JGU als großen Arbeitgebern am Standort Mainz vertrauen.

Das DRZ zeichnet sich – über die verschiedenen Beschäftigungsgruppen hinweg – durch eine internationale Mischung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten neben Deutschkursen bei alltäglichen Angelegenheiten wie der Wohnungssuche, der Findung von Kinderbetreuungsplätzen oder Behördenbesuchen unterstützt.

4.5. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Das DRZ missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Institut sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des § 16 GStG und des AGG, insbesondere § 12, findet im DRZ Anwendung. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beschwerdestelle nach § 13 AGG, ihre Vorgesetzten, Personen ihres Vertrauens oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.

Das DRZ unterstützt insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wegen ihres höheren Alters oder gesundheitlicher Probleme ausgegrenzt fühlen könnten. Um hier direkt entgegenzuwirken, setzt das DRZ beispielsweise gezielt auf die Erfahrung der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vermittelt

diese unterstützend an junge Nachwuchsgruppen, die von den langjährigen Erfahrungen der älteren Kolleginnen und Kollegen gerne profitieren. Wir werden eine psychosoziale Beratung etablieren, die beispielsweise nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit am Arbeitsplatz, Diskriminierung oder persönlichen Sorgen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenfrei und vertraulich in Anspruch genommen werden kann. Die Beratung hat das Ziel, Kolleginnen und Kollegen dabei zu unterstützen, ihre Situation zu reflektieren, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und ggf. über weitere Hilfsangebote zu beraten.