

Gender Equality Plan (GEP) der Deutschen Herzstiftung e.V.

Präambel

Die Deutsche Herzstiftung e.V. erstellt gemäß den Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes einen Gleichstellungs- bzw. Gender Equality Plan (GP/GEP). In Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU ist dabei sichergestellt, dass das Thema Gleichstellung

1. durch zweckbestimmte Ressourcen kontinuierlich gefördert wird,
2. Ziele, sowie Maßnahmen und Regeln zur Datenerhebung und Erfolgsanalyse evaluiert und weiterentwickelt werden,
3. durch spezifische Schulungen und Kapazitätsaufbau gefördert wird.

Der Deutschen Herzstiftung e.V. ist es ein dringendes Anliegen zur Aufklärung über Herz-Erkrankungen und zur weiteren Förderung der Herz- und Kreislaufforschung die Besten aus der Wissenschaft sowie weitere motivierte Mitarbeitende zu gewinnen. Das gilt gleichermaßen für Frauen, Männer und für andere Geschlechtsidentitäten. Die Gleichstellung der Geschlechter spielt eine zentrale Rolle in der Strategie und Mission des Vereins. Die Geschäftsführung befürwortet in diesem Sinne nachdrücklich die Europäischen Gleichstellungsstrategie und verpflichtet sich zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Innovation.

Darüber hinaus strebt die Herzstiftung an, allen aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden eine familienfreundliche, offene und tolerante Arbeitsumgebung zu bieten. Der Deutsche Herzstiftung e.V. versteht sich als Vermittler für Verhaltensänderungen und setzt sich gegen jede Form von Diskriminierung ein. Um diese Ziele zu erreichen, müssen konsistent Maßnahmen ergriffen werden.

Dieser Gleichstellungsplan ist der erste des Deutschen Herzstiftung e.V. und soll über die aktuelle Situation in den verschiedenen Bereichen der Herzstiftung informieren. Zugleich sollen hier Perspektiven und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit definiert werden.

Der Gender Equality Plan gilt für die gesamte Belegschaft des Deutschen Herzstiftung e.V. Der Plan wird auf unbestimmte Dauer geschlossen. Er kann fortlaufend ergänzt oder geändert werden, wenn es notwendig erscheint.

A. Gleichbehandlung bei Einstellung, Vergütung und Karriereentwicklung

I. Gleichbehandlung bei der Einstellung

Informelle Prozesse und Intransparenz gelten bei der Rekrutierung als Faktoren, die Chancengerechtigkeit fördern. Aufgrund von informellen Praktiken werden Frauen oft bei Einstellungsentscheidungen benachteiligt. Ferner stellten verschiedene Studien fest, dass Frauen, insbesondere bei der Rekrutierung, von Diskriminierungspraktiken sowie geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit betroffen sind. Der Einsatz gegen jegliche Form von Diskriminierung in Bezug auf das Recruiting und die Einstellung ist ein zentrales Anliegen der Personalpolitik des Deutschen Herzstiftung e.V. Um im sich weiter zuspitzenden Wettbewerb um die besten (weiblichen) Köpfe erfolgreich neue Kolleginnen gewinnen und halten zu können, müssen die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Frauen, explizit auch die für Frauen in allen (Führungs-) Bereichen nicht nur beibehalten sondern weiter ausgebaut und verstärkt werden.

Der Deutsche Herzstiftung e.V. wird die Rekrutierungsprozesse laufend analysieren, um Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern frühzeitig erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Am 31. Dezember 2023 lag der Frauenanteil in der Belegschaft bei 56 %. Die Aufteilung nach Geschlechtern für die verschiedenen Positionen/Stellen besteht wie folgt:

	Geschäftsführung	Mitarbeitende
Frauen in %	0	56,76
Männer in %	100	43,24
Diverse in %		
Gesamtzahl	2	37

Frauen sind grundsätzlich nicht unterrepräsentiert. Auf der Führungsebene betrug der Frauenanteil 0 %. Der Deutsche Herzstiftung e. V. strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Geschäftsführung und in den ehrenamtlich tätigen Gremien (Vorstand und Wiss. Beirat) entsprechend den Anteilen unter den Mitgliedern an.

1. Bestehende Maßnahmen

Bei Besetzung einer Stelle steht diese diskriminierungsfrei allen Bewerber/innen offen. Bei gleichwertigen Bewerbungen werden ausschließlich berufliche Kriterien, die für die korrekte Ausübung der Stelle erforderlich sind, für eine Entscheidung herangezogen. Es besteht ein strukturiertes Auswahlverfahren zur Vermeidung geschlechtsbezogener Beurteilungsfehler.

Der Deutsche Herzstiftung e.V. nutzt neben der Veröffentlichung von Stellenanzeigen auf den einschlägigen Stellenportalen die eigene Homepage sowie auch das LinkedIn Recruiting, um zukünftige Talente zu finden und mit ihnen in Kontakt zu treten. Das LinkedIn Recruiting ermöglicht es dem Verein, aktiv mit Kandidat/innen des unterrepräsentierten Geschlechts in Kontakt zu treten, wenn eine Stelle neu zu besetzen ist.

....

2. Zu ergreifende Maßnahmen

Der Deutsche Herzstiftung e.V optimiert stetig die Außendarstellung der Organisation als Arbeitgeber, um eine zielgruppengerechte Darstellung aus Sicht der weiblichen Zielgruppe zu erreichen. Sowohl bei der Stellensuche als auch beim sich anschließenden Auswahlverfahren informieren sich Kandidatinnen mit Hilfe verschiedener Kanäle über das zukünftige Arbeitsumfeld. Eine überzeugende Darstellung der Herzstiftung als Arbeitgeber, der sich in besonderem Maße für die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer einsetzt, wird somit zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen.

Gendergerechte, vielfaltsorientierte Personalauswahl und -förderung sind Grundvoraussetzung für erfolgreiche Organisationen. Nur mit einer gendergerechten und vielfaltsorientierten Personalarbeit können erfolgreiches Recruiting, Leistung und Innovation sichergestellt werden. Gender-fair bedeutet, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen von Stellenausschreibungen angesprochen fühlen. Stellenausschreibungen werden zielgruppenorientiert - zusätzlich zu den hergebrachten Plattformen - in einschlägigen Portalen veröffentlicht.

II. Karriereentwicklung

1. Bestehende Maßnahmen

Die Sensibilisierung des Bewusstseins zu Geschlechtergleichstellung und dem Abbau unbewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile für Beschäftigte und Entscheidungstragende sind wichtiger Bestandteil zur Stärkung der Diversität innerhalb und außerhalb des Vereins. Aus diesem Grund sind alle Führungskräfte- und Softskilltrainings geprägt durch das Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit sowie die Vermeidung struktureller Benachteiligungen und unbewusster Vorurteile (unconscious bias).

Bewerberinnen und Bewerbern auf Stellenausschreibungen werden Möglichkeiten der Weiterentwicklung, soweit dies die Rahmenbedingungen einer gemeinnützigen Organisation mit wenigen bzw. flachen Leitungs- und Entscheidungshierarchien zulassen, aufgezeigt und dadurch der wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Nachwuchs gestärkt. Regelmäßige Fortbildungsmöglichkeiten für die berufliche und auch persönliche Weiterentwicklung bzw. die Teilnahme an themenspezifischen Kongressen und Tagungen werden gewährt.

2. Zu ergreifende Maßnahmen

Die Teilnahme an sämtlichen Fort- und Weiterbildungen wird allen Arbeitnehmenden, insbesondere auch Teilzeitkräften, ermöglicht, sodass keine Benachteiligung etwaiger Beschäftigter gegeben ist.

Ferner wird überprüft, inwieweit verantwortungsvolle Positionen auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben und ob die ausgeschriebenen Stellen im Rahmen eines Jobsharing-Modells durch zwei Teilzeitkräfte besetzt werden können.

Der Deutsche Herzstiftung e.V. achtet zudem darauf, dass die Abwesenheit oder die Teilzeitarbeit wegen Elternzeit kein Hindernis für die Karriereentwicklung darstellen. Die Karrieremöglichkeiten richten sich nach den internen Möglichkeiten und den Kompetenzen der betreffenden beschäftigten Person.

Beruflicher (vertikaler) Aufstieg ist im Rahmen zur Verfügung stehender Ressourcen möglich. Hier sind die Anforderungen an die gendergerechte Entscheidungsfindung der Führungskräfte nach den Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung von besonderer Bedeutung.

Gefördert werden auch horizontale Entwicklungsmöglichkeiten, z.B. zur Qualifikation auf Projektebene, die Unterstützung der Weiterqualifizierungen durch entsprechende Weiterbildungsprogramme oder die Förderung durch entsprechende Qualifizierungsvereinbarungen zur Erlangung (wissenschaftlicher) Abschlüsse (wie z.B. Bachelor, Master, Promotion, etc.).

Dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt oder befördert werden.

III. Vergütung

Der Deutsche Herzstiftung e.V. bekräftigt sein Engagement, bei Beförderungen den Familienstand des/der Beschäftigten nicht zu berücksichtigen. Die Kriterien basieren ausschließlich auf der alleinigen Anerkennung von Kompetenzen, Erfahrungen, der Ausübung der Funktion und der fachlichen Qualität.

1. Bestehende Maßnahmen

Die Deutsche Herzstiftung hat sich verpflichtet, Gehälter regelmäßig zu überprüfen, um sicherzustellen, dass keine ungerechtfertigten Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen.

2. Zu ergreifende Maßnahmen

Für Bewerber/innen mit gleichwertiger Ausbildung, gleichwertigen Kompetenzen und gleichwertiger Berufserfahrung erfolgt die Einstellung mit einem identischen Grundgehalt.

IV. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein fortlaufender Prozess und Qualitätsmerkmal eines attraktiven Arbeitgebers. Um den Beschäftigten des Deutsche Herzstiftung e.V. optimale Bedingungen für die Entfaltung ihres Leistungspotentials zu geben, hat der Verein eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege implementiert.

Ziel ist hier, neben der Attraktivität als Arbeitgeber, die Stärkung und Unterstützung der Beschäftigten durch eine kontinuierliche Anpassung möglicher Maßnahmen.

1. Bestehende Maßnahmen

In den letzten Jahren hat der Deutsche Herzstiftung e.V. Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben zu verbessern. Dies gilt insbesondere für die Einführung von partiellem Homeoffice an zwei Tagen in der Woche. Die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice steht grundsätzlich allen Beschäftigten offen, sofern die Stellenbeschreibung keine permanente Anwesenheit im Büro erfordert.

Der Deutsche Herzstiftung e.V. hat ein flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt, wonach es keine festen Arbeitszeiten mehr gibt und die wöchentliche Arbeitszeit flexibel eingeteilt werden kann. Die Arbeit muss im Rahmen zwischen 06:30 Uhr und 20:30 Uhr erledigt werden.

2. Zu ergreifende Maßnahmen

Die Belegschaft und insbesondere männliche Beschäftigte werden ermutigt, in Elternzeit zu gehen.

Im Jahr 2023 arbeiteten [22,50] % der Beschäftigten in Teilzeit. [77,78] % der Teilzeitkräfte waren Frauen. Teilzeitarbeit ist also bei Männern überproportional wenig präsent.

Der Deutsche Herzstiftung e.V. wird sich dafür einsetzen, Perspektiven für Stellen in Teilzeit zu erarbeiten und Männer ermutigen, eine Teilzeittätigkeit auszuüben.

Der Deutsche Herzstiftung e.V. prüft die Möglichkeit, Altersteilzeit einzuführen.

Weitere Maßnahmen zum Beitrag einer ausgewogenen Work-Life-Balance sind individuelle Beratungen (Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Wiedereinstieg).

V. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen und somit auch in der Wissenschaft vor und werden oftmals tabuisiert und unterschätzt. Dabei können alle Menschen betroffen sein, allerdings sind es laut Erhebungen meistens Frauen. Der Deutsche Herzstiftung e.V. nimmt eine klare und nachhaltige Positionierung gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Bedrohung sowie Gewalt in jeglicher Form ein.

1. Bestehende Maßnahmen

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist der Deutsche Herzstiftung e.V. dazu verpflichtet, erforderliche und angemessene Maßnahmen, u.a. in Form einer Beschwerdestelle, zu unternehmen, um die Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht zu schützen.

2. Zu ergreifende Maßnahmen

Verschiedene Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Vorurteile, geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung werden ständig weiterentwickelt, z. B. die kontinuierliche Sensibilisierung der für die Umsetzung von Maßnahmen Verantwortlichen, die Rechenschaftspflicht von Entscheidungsträgern in Bezug auf Gleichstellungsverpflichtungen, und das Anprangern von Diskriminierung, wenn diese festgestellt wird. Der Gleichstellungsplan ist Teil eines Gesamtplans für Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration innerhalb der Deutschen Herzstiftung.

VI. Umsetzung und Monitoring

1. Bestehende Maßnahmen

Um verlässliche Daten zu den verschiedenen Dimensionen von Diversität in der Deutschen Herzstiftung e.V. für die Erstellung von Berichten (z. B. Gleichstellungsbericht) und das Monitoring der Entwicklung von Maßnahmen zum Ziel der Steuerung und Evaluation jederzeit zur Verfügung zu haben, wird das Controlling erweitert, in dem z. B. verfügbare Daten auf verschiedenen Ebenen gesammelt, statistisch ausgewertet und aufgearbeitet werden, um die Wirkweise und gegebenenfalls notwendig werdende Anpassung von Maßnahmen ableiten zu können.

2. Zu ergreifende Maßnahmen

Der Deutsche Herzstiftung e.V. strebt an, einen Arbeitskreis „Gleichstellung“ zu gründen. Ziel einer interdisziplinären Arbeitsgruppe ist es, über die Fortschritte zu berichten und den GEP zu evaluieren.

VII. Kommunikation

Es wird eine interne Kommunikation mit der regelmäßigen Information aller Mitarbeiter/innen über den Fortschritt und die Bedeutung des GEP eingeführt.

VIII. Schlussfolgerung

Der Gender Equality Plan der Deutschen Herzstiftung e.V. ist ein dynamisches Instrument, das kontinuierlich an die sich verändernden Anforderungen und Herausforderungen angepasst wird. Durch die konsequente Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen soll eine Kultur der Chancengleichheit und des Respekts etabliert werden, die nicht nur den Mitarbeiter/innen, sondern auch der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Arbeit der Stiftung zugutekommt.

Aufgrund des hohen Stellenwertes von Gleichstellung setzt sich Der Deutsche Herzstiftung e.V. folgende Ziele:

- Entgegenwirkung jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung

- Anerkennung von Diversität sowie Förderung der vielfältigen Potenziale
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen
- Berufliche Chancengleichheit aller Geschlechter (auch im Hinblick auf Beförderung und Leistungsbewertung)
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung für alle Beschäftigten
- Kontinuierliche und bedarfsangemessene Fort- und Weiterbildungen unter Berücksichtigung institutsspezifischer Besonderheiten und persönlicher Entwicklungspotenziale
- Berücksichtigung der familiären Situation bei Organisations- und Personalentscheidungen
- Hoher Flexibilisierungsgrad in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange

Es wird ein Gesamtkonzept entwickelt, das jährlich im Zuge der Entwicklung die Ausgewogenheit von qualitativen und quantitativen Parametern überprüft wird. Es ist das Ziel, die bestehenden Maßnahmen regelmäßig zu evaluieren, weitere Maßnahmen zu etablieren sowie relevante Indikatoren für eine evidenzbasierte Auswertung weiterzuentwickeln. Zusätzlich wird ein jährliches Review unter externer Begleitung angestrebt.

Frankfurt am Main, Dezember 2024



Unterschrift Geschäftsführung (Martin Vestweber)