



Deutsche Keramische
Gesellschaft e. V.

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

PLAN ZUR UMSETZUNG VON GLEICHBERECHTIGUNG BEI DER DEUTSCHEN KERAMISCHEN
GESELLSCHAFT (DKG)

September 2025

Inhalt

1. Umsetzung gleichberechtigter und familienfreundlicher Prozesse und Strukturen
2. Datensammlung
 - a. Akquise und Förderung
 - b. Gleichberechtigung in Führungs- und Entscheidungsprozessen
 - c. Qualitative Zielstellung
3. Maßnahmen und Ressourcen
 - a. Organisationsstruktur
 - b. Chancengleichheit in der Mitgliederakquise und bei Auszeichnungen
 - c. Einführung einer Vertrauensperson
4. Ansprechpersonen

1. Umsetzung gleichberechtigter und familienfreundlicher Prozesse und Strukturen

Als zentraler Aspekt der Kultur- und Organisationsentwicklung stellt die Deutsche Keramische Gesellschaft (DKG) ab 2024 Ihren Mitgliedern ein umfassendes Gesamtkonzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Verfügung. Im Folgenden werden die geplanten Maßnahmen zur Etablierung der Gewährleistung gleichberechtigter und familienfreundlicher Prozesse und Strukturen dargestellt.

- Bildung des DKG-Arbeitskreises #Womeninc ceramics
- Steigerung des Frauenanteils innerhalb der DKG
- Unterstützung der in Mitgliedschaft befindlichen Unternehmen zur Steigerung des Frauenanteils
- Career Day zur Nachwuchsakquise junger Frauen in der DKG
- Erfahrungsaustausch von Keramikerinnen (z.B. Jobaufnahme nach Elternzeit)
- Aktiver Austausch in Diskussionsrunden zur Steigerung des Frauenanteils in der DKG

Das Gesamtkonzept zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern der DKG soll ab März 2024 umgesetzt werden. Begleitet durch regelmäßige Evaluierungen, Monitoring und den Dialog mit unterschiedlichen Stakeholderinnen und Stakeholdern der DKG aus Mitgliedern, Geschäftsführung und Vorstand. Die in den Bereichen Akquise, Karriereförderung, Kommunikation, Kulturentwicklung, Monitoring und Rahmenbedingungen zur Gleichberechtigung aufzusetzenden Maßnahmen und Programme werden etabliert und sollen systematisch ergänzt und zielgruppenspezifisch angepasst werden. Gemäß der Empfehlung, welche im Rahmen der Vorstandssitzung der DKG im 07. März 2024 mit Beteiligung des Präsidiums und der Geschäftsführung, bei dem das Gesamtkonzept zur Gründung des Arbeitskreises #Womeninc ceramics als systematisch erforderlich und zielführend angesehen wurde, steht die Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung in der DKG im Mittelpunkt. Zielsetzung ist es, ein breites Wissen und Verständnis über Gleichberechtigung innerhalb der DKG und ihres Netzwerks aus Ansprechpartnern für Industrie, Wissenschaft, Lehre bereitzustellen und bei der Umsetzung zu unterstützen.

Insbesondere soll die Vertrauensperson in die jeweiligen Funktionen in personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen eingebunden werden, die die Förderung zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Privatleben und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung betreffen. Die Mitglieder des Arbeitskreises #Womeninc ceramics sowie die Vertrauensperson haben eine beratende Funktion.

Für die interne Kommunikation werden regelmäßig alle Mitglieder über Fortschritte und Erfolge informiert sowie deren Beteiligung gefördert, um ein breites Engagement zu gewährleisten. Weiterhin werden externe Personen in die geplanten Maßnahmen involviert, um die externe Kommunikation zu unterstreichen. Die Initiativen und Veranstaltungen werden durch verschiedenste Kanäle nach außen kommuniziert. So sind unter anderem Beiträge in sozialen Medien (LinkedIn, X, Facebook, Instagram) und im DKG-Newsletter geplant.

Anhand regelmäßiger Überprüfungen wird der Fortschritt gemessen und Anpassungen kontinuierlich vorgenommen. Zusätzlich werden Feedback-Schleifen eingeführt, um Rückmeldungen von Mitgliedern zu sammeln und um auf deren Basis die Maßnahmen entsprechend anzupassen. Der GEP wird basierend auf neuen Erkenntnissen und dem Feedback kontinuierlich verbessert. Es wird eine Innovationskultur etabliert, die die Offenheit für neue Ansätze in der Gleichberechtigung fördert.

Gleichberechtigte Strukturen, Rahmenbedingungen und Initiativen

Um als Gesellschaft e.V. sowohl wissenschaftliche Exzellenz, Innovationsstärke und eine hohe Attraktivität als Förderer und Unterstützer ihrer Mitglieder sicherzustellen, ist es wichtig, Aspekte, die Gleichberechtigung für gerechte Karriere- und Entwicklungschancen fördern oder hemmen, genauer zu analysieren und geeignete Maßnahmen aus den Ergebnissen abzuleiten. Es werden Empfehlungen formuliert, neue Wege zu gehen, um Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, Karriere- und Entwicklungsplanung zu fördern, Frauen als Führungskräfte sichtbarer zu machen sowie strukturierte Akquise- und Ehrungsverfahren stärker zu implementieren.

Zudem werden Mentoring-Programme für Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen in die langfristige Planung mit einbezogen. Kurz- und mittelfristig werden Netzwerkveranstaltungen zur Förderung des Austauschs unter den Mitgliedern aber auch für Interessierte Teilnehmende außerhalb der Gesellschaft, sowie zur Unterstützung dieser Zielgruppe geplant.

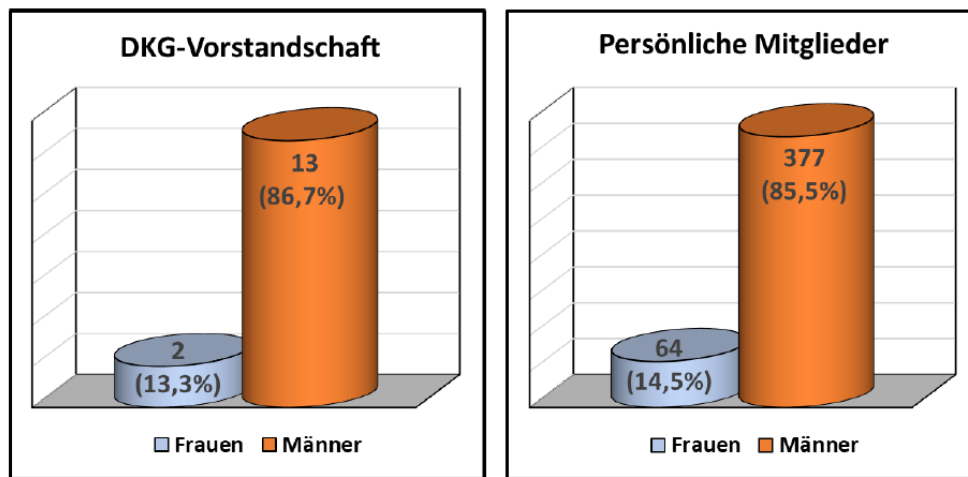
Nach Gründung des Arbeitskreises #Womenincermics wurde dieser inklusive dessen Ziele und Ansprechperson auf der Internetseite der DKG bekannt gegeben. Um die Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Mitglieder der DKG zu erreichen, werden Maßnahmen ergriffen, die gleichberechtigte Rahmenbedingungen schaffen. Auf Grundlage der vorhandenen Daten zur Mitgliederstatistik wird der Fokus auf die Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen gelegt, um eine aktive Erhöhung des Frauenanteils in den heranwachsenden Wissenschafts- und Führungspositionen der keramischen Branche zu fokussieren. Für die bestehenden Mitglieder aus Wissenschaft, Industrie und Lehre wird eine Unterstützung in der Nachwuchsförderung angeboten, indem der bereits bestehende Career Day durch eine gezielte Nachwuchsakquise junger Frauen erweitert wird. Zusätzlich werden Hilfsangebote zur Vorbereitung und Umsetzung von z.B. Girls Day (jährlich) und anderen Veranstaltungen, in denen speziell auch junge Frauen angesprochen werden sollen, bereitgestellt.

2. Datensammlung

Die hier dargestellten Daten ergeben sich aus der internen Auswertung der DKG und umfassen die persönlichen Mitglieder, den Vorstand und die Teilnehmenden der Jahrestagung. Basierend auf den bisherigen Statistiken wird eine weitreichende Auswertung über die Entwicklung der Frauenanteile vor und nach Gründung des Arbeitskreises verfolgt, um die Erfolge der getroffenen Maßnahmen quantifizieren zu können.

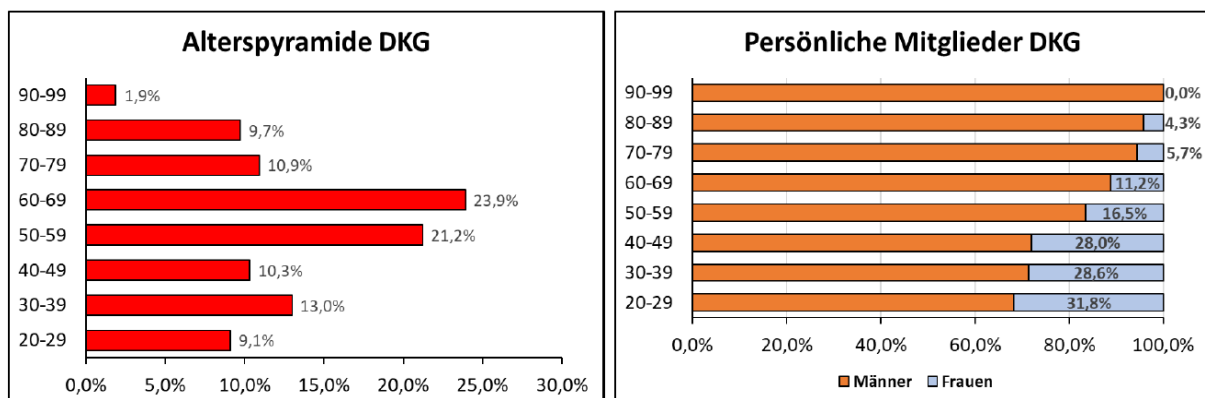
a. Akquise und Förderung

In erster Linie ist der Arbeitskreis #womincermics für die Mitgliedschaft der DKG zuständig. Der prozentuale Anteil an Frauen in der Vorstandschaft (13,3%) und der persönlichen Mitglieder (14,5%) lagen im Januar 2024 auf einem ähnlichen Niveau. Eine gezielte Berufung von weiblichen DKG-Mitgliedern in den DKG-Vorstand soll zur Erhöhung des Frauentils beitragen. Dazu werden vorrangig renommierte weibliche Führungskräfte durch den Arbeitskreis und die Geschäftsführung angesprochen. Zur Steigerung des Anteils an Frauen bei den persönlichen Mitgliedern werden langfristige Informationsaktionen im Rahmen von DKG-Veranstaltungen geplant. Zusätzlich wird aktiv Werbung für den Arbeitskreis gemacht, um die Attraktivität für Keramikerinnen zu erhöhen. Als vordergründiges Zielpublikum werden Frauen angesprochen, die für ihren beruflichen Werdegang noch Entscheidungspotential besitzen. Das betrifft insbesondere Schülerinnen, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen sowie Studentinnen im Grundstudium (kurz vor dem Abschluss des Vordiploms oder Bachelors) eines ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studienganges, die sich für eine Vertiefungsrichtung entscheiden wollen.

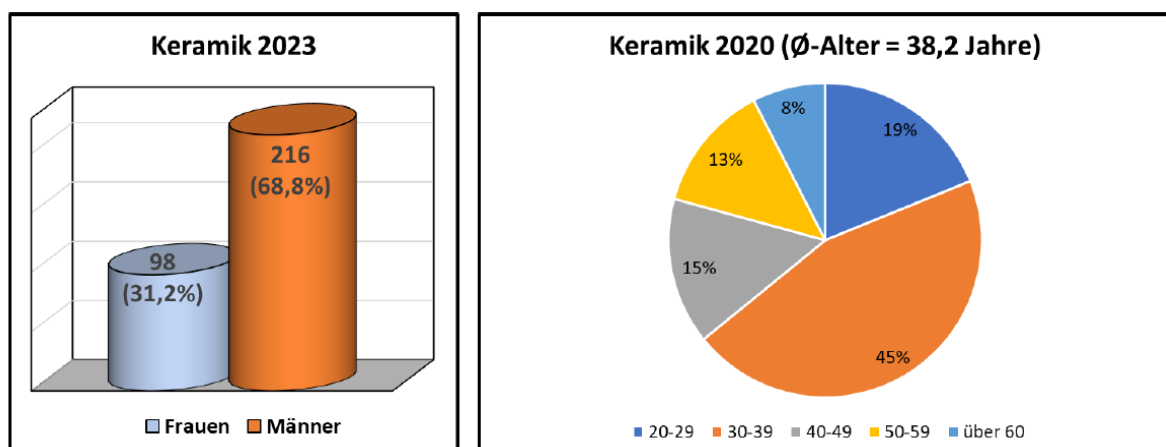


b. Gleichberechtigung in Führungs- und Entscheidungsprozessen

Das Potential hierfür liegt im Nachwuchs und den jungen Keramikerinnen. Bei den 20- bis 29-Jährigen liegt der prozentuale Anteil bei knapp 32% und auch das Durchschnittsalter der weiblichen persönlichen Mitglieder (46,1 Jahre) liegt unterhalb von denen der männlichen (56,2 Jahre). Zur Haltung und Erhöhung dieses Wertes ist es notwendig die weiblichen Mitglieder zu halten, zu akquirieren und eine Mitgliedschaft nach dem Studium attraktiv zu gestalten. Hierzu ist eine eingehende Recherche und Anwerbung innerhalb der Personen in der Keramikbranche vorgesehen.



Die Jahrestagung zeigt, dass sich ein Frauenanteil von über 30 % als realistisches Ziel für alle Instanzen der DKG darstellt. Auch bei den Besuchenden wird die Deutlichkeit der potenziellen weiblichen Mitglieder im Nachwuchsbereich durch das junge Durchschnittsalter (38,2 Jahre) zusätzlich bestätigt.



Für die Entscheidungsprozesse sind maßgeblich die Vorstandsmitglieder der DKG zuständig. Die Förderung sollte aufgrund dessen in der Akquise von Frauen innerhalb der DKG für deren Vorstand liegen und gleichzeitig in der Anwerbung von jungen, weiblichen Mitgliedern liegen. Deren Führungsförderung soll in den nächsten Jahren sowohl in der DKG-Gesellschaft als auch des DKG-Netzwerks als vordergründige Zielsetzung anvisiert werden.

c. Qualitative Zielstellung

Aus den bisher beschriebenen Gegebenheiten ergeben sich folgende qualitative Maßnahmen, die sich hieraus ableiten lassen:

- Anwerbung neuer, weiblicher Mitglieder, die kurz vor ihrem Schulabschluss und ersten Studienabschluss (Vordiplom, Bachelor) stehen
- Akquise von weiblichen Führungskräften in der deutschen Keramikbranche
- Steigerung des Frauenanteils in der DKG, vor allem bei den Mitgliedern und im Vorstand
- Auswertung der Statistiken der DKG vor und nach der Gründung des Arbeitskreises #Womeninc ceramics
- Aktive Nutzung des Arbeitskreises #Womeninc ceramics zur Erreichung der qualitativen Ziele

Eine Sicherstellung der Umsetzung wird durch die Begleitung der gesetzten Zielstellungen durch den Vorstand, die Geschäftsführung und das Präsidium gewährleistet.

3. Maßnahmen und Ressourcen

Um als führende Gesellschaft für die Keramikbranche zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben, ist es für die DKG wichtig, das gesamte Potential an hochqualifizierten Frauen und Männern auszuschöpfen und von der Teamintelligenz und dem Innovationspotenzial geschlechtsgemischter Gruppen zu profitieren.

Wie die Analyse des Status-Quo zur Umsetzung von Gleichberechtigung (siehe Kapitel 2) darstellt, besteht bei der DKG großes Potential, die Anteile von weiblichen (Vorstands-) Mitgliedern und Frauen im Keramiknetzwerk zu erhöhen und somit das Gesellschaftsziel der beruflichen Gleichberechtigung zu erreichen. Die Ziele der DKG werden mit einem Gesamtkonzept der in Zukunft geplanten Maßnahmen und Programmen, die sowohl auf der individuellen Ebene als auch auf der strukturellen und kulturellen Ebene ansetzen, nachhaltig unterstützt. Diese sind eng mit einem regelmäßigen Monitoring- und Evaluationsprozess verknüpft und werden im Rahmen des vorliegenden Gender Equality Plans in den folgenden vier Handlungsfeldern vorgestellt.

- Umsetzung gleichberechtigter und familienfreundlicher Prozesse und Strukturen
- Gleichstellung auf der Führungsebene und in Entscheidungsprozessen
- Chancengleichheit in der Akquise und bei Ehrungsprozessen
- Prävention vor sexueller Belästigung

Die Maßnahmen, welche aufgrund der Datensammlung der DKG ergriffen werden, werden definiert durch die Arbeitskreisleitung und die Geschäftsführung und anschließend mit dem Vorstand abgestimmt. Als Vorbild für das Vorgehen und die Umsetzung der Maßnahmen ist ein Austausch mit anderen Verbänden, Institutionen und Unternehmen aus der Keramik- und Werkstoffbranche geplant. Etablierte Ausschüsse in verwandten Verbänden zur Förderung der Gleichberechtigung dienen als Grundlage für den Aufbau gleichberechtigter Strukturen innerhalb der DKG. Hierfür werden

sowohl für die Aufbauarbeit als auch für Seminare, Best Practices oder Vorträge Personen aus dem näheren Umfeld gesucht, um aus deren Erfahrungsschatz für den Arbeitskreis zu profitieren.

Innerhalb der DKG besteht der Arbeitskreis aus aktiven Mitgliedern der DKG. Dazu zählen Personen aus dem Vorstand, dem Präsidium, der allgemeinen Mitgliedschaft sowie der Leitung des Arbeitskreises und der Vertrauensperson. Es wird angestrebt, einen Austausch innerhalb des Arbeitskreises, welcher aus einer diversen Gruppe von Teilnehmenden aller Altersklassen besteht, zu erreichen, um eine gleichberechtigte Meinung abbilden zu können. Für junge Keramikerinnen soll ein Erfahrungsaustausch stattfinden, der den Fokus auf der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben hat. Dieser Austausch soll maßgeblich zur Erhöhung der Attraktivität der Beschäftigung in der keramischen Branche beitragen. Eine Grundlage zur Steigerung des Frauenanteils innerhalb der DKG und ihres Netzwerkes wird zusätzlich durch den Ideenaustausch im Arbeitskreis geschaffen und daraus gezielte Maßnahmen abgeleitet. Für das Folgejahr ist geplant:

Maßnahme	Beginn	Zielgruppe
Gründung des Arbeitskreises #Womeninceramics	03 / 2024	Weibliche Mitglieder (inkl. Vorstand) der DKG
Veröffentlichung Newsletter, Soziale Medien, Webseite DKG	04 / 2024	Personen in der Keramikbranche
Information über den Arbeitskreis auf der ceramitec und dem Career Day	04 / 2024	Teilnehmende der ceramitec, bes. Jungakademikerinnen, Studentinnen, Abiturientinnen
Bereitstellung des Gender Equality Plans (GEP)	05 / 2024	Mitglieder der DKG
Online-Meeting des Arbeitskreises	05 / 2024	Gründungsmitglieder des Arbeitskreises #Womeninceramics
Interview	06 / 2024	Mitglieder DKG
Öffentliche Vorstellung (online)	06 / 2024	Alle interessierten Personen
Artikel zum Arbeitskreis als Publikation in der cfi -Berichte der DKG (Vereinsnachrichten)	08 / 2024	Abonnantinnen und Abonnenten der cfi (Mitglieder und Nicht-Mitglieder der DKG)
Arbeitskreissitzung und Bewerbung des Arbeitskreises auf der DKG-Jahrestagung	09 / 2024	Teilnehmende der DKG-Jahrestagung, bes. Jungakademikerinnen, Studentinnen
Katalog an Hilfsangeboten für Veranstaltungen (z.B. Girls Day) bei Mitgliedern	01 / 2025	Mitglieder (bes. Industrie) der DKG
Erfahrungsaustausch von Keramikerinnen	03 / 2025	Jungakademikerinnen, Studentinnen innerhalb der DKG und aus der Keramikbranche

Der Maßnahmenplan enthält den zeitlichen Horizont für die Umsetzung der einzelnen Punkte sowie die betreffenden Personenkreise. Für die Durchführungen werden kontinuierlich und gezielt Mitglieder und interessierte Personen angesprochen, um an Themengebieten mitzuarbeiten. Es werden Aufgabenpakete erstellt, welche durch Teams mittel- bis langfristig bearbeitet werden. Die Teams bestehen aus Personen aus der Keramikbranche. Die Arbeitskreisleitung und die Geschäftsführung der

DKG verantworten den strukturellen Aufbau der einzelnen Themen der Aufgabengebiete, überwachen deren Ausarbeitung und Umsetzung und unterstützen die bearbeitenden Teams dabei. Alle Prozesse und Initiativen werden fair und transparent umgesetzt.

a. Organisationsstruktur

Sowohl der Geschäftsführer als auch die stellvertretende Präsidentin der DKG sind Teilnehmende der Arbeitskreissitzungen. Die Leitung des Arbeitskreises #Womenincermics übernimmt eine erfahrene Frau im Themengebiet der Gleichberechtigung. Für die Mitglieder werden Beratungsangebote bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bereitgestellt. Der Arbeitskreis besteht aus Mitgliedern der DKG und Vorstand bestehen. Zu den Sitzungen werden regelmäßig Personen aus der Geschäftsstelle und dem Vorstand eingeladen.

b. Chancengleichheit in der Mitgliederakquise und bei Auszeichnungen

Um die Chancengleichheit in der Mitgliederakquise und bei Auszeichnungen zu gewährleisten, wird der Arbeitskreis #Womenincermics potenzielle Kandidatinnen vorschlagen. Die Maßnahmen zur Akquise wurden in Abschnitt 2 bereits ausführlich beschrieben. Für die Auswahl der Kandidaten und Kandidatinnen der folgenden Auszeichnungen und Ehrungen durch die DKG wird zukünftig auch der Arbeitskreis #Womenincermics mit einbezogen:

- DKG-Ehrenpräsidentschaft
- DKG-Ehrenmitglied
- Rieke-Ring
- Seger-Plakette
- Böttger-Plakette
- International DKG-Award
- DKG-Ehrennadel
- DKG Young Excellent Researcher Award
- DKG-VKI Industrial Award

Diese Maßnahme wird schrittweise eingeführt, um eine nachhaltige Implementierung sicherzustellen. Für 2024 werden Vorschläge für die Ehrungen „DKG Young Excellent Researcher Award“ und „DKG-VKI Industrial Award“ mit einbezogen, sodass perspektivisch in den nächsten Jahren die weiteren aufgelisteten Ehrungen mit hinzukommen werden.

c. Einführung einer Vertrauensperson

Die Vertrauensperson des Arbeitskreises #Womenincermics ist für Fälle von Belästigung innerhalb der DKG und ihrer Mitglieder zuständig. Die Anonymität der betroffenen Person bleibt so lange bestehen, wie die Person nicht benannt werden möchte. Es werden Möglichkeiten zur weiteren Nachverfolgung angeboten und es steht die Weitervermittlung zu Anlaufstellen für Betroffene zur Verfügung. Die Vertrauensperson hat eine ausschließlich beratende Funktion. Bei Bedarf können Präventionsmaßnahmen für Mitglieder der DKG erarbeitet und Workshops zur Schulung von Mitarbeitenden und Führungskräften vermittelt werden.

4. Ansprechpersonen

Leitung Arbeitskreis #Womenincermics:

Dr.-Ing. Anne Günther

Fraunhofer-Institut für Keramische Technologien und Systeme IKTS

Telefon: +49 351 2553-7397

E-Mail: anne.guenther@ikts.fraunhofer.de

Vertrauensperson:

Dr. rer. nat. Nadja Kratz

Forschungsinstitut für Glas – Keramik Höhr-Grenzhausen

Telefon: +49 2624 186 -10

E-Mail: nadja.kratz@fgk-keramik.de

DKG-Präsidentin:

Dr. Angelika Pries

Telefon: +49 2203 989 877-0

Präsident DKG:

Dr. Michael Rozumek

Morgan Advanced Materials Haldenwanger GmbH

Telefon: +49 2203 989 877-0

Geschäftsführung DKG:

Dr.-Ing. Stefan Pfeiffer

Deutsche Keramische Gesellschaft e.V. (DKG)

Telefon: +49 2203 989 877-7

E-Mail: pfeiffer@dkg.de