

Gleichstellungsplan

In der Fassung vom Dezember 2025

INSTITUT FÜR BIOTECHNOLOGIE
UND WIRKSTOFF-FORSCHUNG



Inhalt

Präambel.....	1
Gleichstellungsbeauftragte	2
Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	2
Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung	3
Nachwuchsförderung in der Wissenschaft	4
Bestandsaufnahme.....	5
Ziele und Maßnahmen (Gleichstellungsplan für den 6 Jahreszeitraum ab 2026)	5

Präambel

Die Institut für Biotechnologie und Wirkstoff-Forschung gGmbH (IBWF) ist ein gemeinnütziges Unternehmen (Wissenschafts- und Forschungseinrichtung) des privaten Rechts und es handelt sich um eine kleine Kapitalgesellschaft im Sinne des § 267 Abs. 1 HGB.

Unter Berücksichtigung dieser Prämisse und den überschaubaren personellen Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten möchte das IBWF seine Aufgaben so wahrnehmen, dass die Gleichberechtigung nach Artikel 3 des Grundgesetzes bestmöglich erfüllt werden kann.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde im Dezember 2025 erstellt und enthält eine Bestandsaufnahme und formuliert Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am IBWF. Diese orientieren sich am Gleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz, an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und dem Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) vom 28.11.2025.

Die Belegschaft des IBWF zeichnet sich durch eine hohe Personalbindung und Loyalität aus. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am IBWF werden bereits im täglichen Miteinander gelebt. Das IBWF verfolgt darüber hinaus eine strukturelle und personalpolitische Gleichstellungsstrategie, die neben konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Bereichen auch Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie definiert und die Bestellung sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten am IBWF festlegt.

Gleichstellungsbeauftragte

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Stellvertreter (im Folgenden gemeinschaftlich im Plural Gleichstellungsbeauftragten genannt. Die Gleichstellungsbeauftragten wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragten unterliegt der Geheimhaltungspflicht.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben haben sie folgende Möglichkeiten:

- monatlicher Jour Fixe mit einem Mitglied der Geschäftsleitung
- rechtzeitige Einbeziehung in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren: am Auswahlverfahren und allen Vorstellungsgesprächen für die Besetzung offener Stellen und Änderung der Eingruppierung. In diesem Rahmen ist die Institutsleitung verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten auch personenbezogene Daten, unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, zu übermitteln
- Information der Institutsleitung über Belange der Gleichstellung am Institut durch die Gleichstellungsbeauftragten und umgekehrt
- Auskunftsrecht der Gleichstellungsbeauftragten über Fragen der Institutsentwicklung, sofern dies den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betrifft (Personalfragen, soziale und organisatorische Fragen, Maßnahmen der Gleichstellungspolitik)
- Wahrnehmung des Rechtes auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, soweit sie sich auf Gleichstellungsfragen beziehen
- Weiterer Austausch in regionalen und überregionalen Netzwerken

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das IBWF hat bereits aktive und individualisierte Regelungen (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle und Urlaubsregelungen, Möglichkeit von mobiler Arbeit) getroffen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und eine hohe Personalbindung und Loyalität der Beschäftigten zu bewahren.

Für eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden folgende Regelungen getroffen:

- Bei der Beurteilung von Eignung und fachlicher Leistung (Qualifikation) dürfen Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie bisherige Teilzeitarbeit nicht nachteilig bewertet werden.

- Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Das IBWF wirkt darauf hin, dass insbesondere in diesen Fällen bei der Einstellung und Weiterentwicklung Altersgrenzen unberücksichtigt bleiben.
- Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitenden des IBWF sind möglichst so zu gestalten, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Familien- und Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben am IBWF vereinbar sind. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Das IBWF ermöglicht mobile Arbeit, wenn der entsprechende Arbeitsplatz die Option zulässt.
- Das IBWF wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft mit Arbeit und Promotion vereinbaren lässt und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten informiert das IBWF die Beschäftigten über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern.
- Die Bevollmächtigten des IBWF weisen auf mögliche monetäre Folgen aufgrund einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit hin und informieren über Möglichkeiten bei Beurlaubungswünschen aus familiären Gründen im Rahmen tarifvertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen soweit möglich.
- Beurlaubten Beschäftigten sollen Optionen gewährt werden, ihre berufliche Qualifikation im Rahmen der Möglichkeiten des IBWF, z.B. über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, zu erhalten und zu verbessern.
- Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit grundsätzlich möglich (§ 15 BEEG).
- Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Einarbeitungshilfen (z.B. neue Techniken am Arbeitsplatz, Kontakthalte-Absprachen bei längerer Abwesenheit) erleichtert werden.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

- Diskriminierung kann mit Demütigung, ungerechter Behandlung und/oder Entwürdigung einhergehen, d. h., anderen wird ein geringerer Wert beziehungsweise weniger Geltung zugesprochen.
- Mobbing am Arbeitsplatz ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte. Diese Handlungen haben oftmals negative Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten der Betroffenen.

- Diskriminierung und Mobbing werden im IBWF in keiner Weise geduldet. Alle Verantwortlichen setzen sich permanent für einen respektvollen und hilfsbereiten Umgang miteinander ein.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt und von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird.
- Besonders verwerflich ist eine Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird.
- Das IBWF achtet auf die Einhaltung des AGG. Die Betroffenen haben das Recht und werden aufgefordert, sich bei sexueller Belästigung an die Gleichstellungsbeauftragten, eine Person mit Leitungsaufgaben oder direkt an die Geschäftsführung des IBWF zu wenden. Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht.
- Es ist ein zentrales Anliegen des IBWF, Arbeitsabläufe in den Räumlichkeiten des Instituts so zu gestalten, dass sich alle Beschäftigten darin jederzeit angstfrei aufhalten können.

Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

- Das IBWF wirkt darauf hin, dass das niedriger repräsentierte Geschlecht stärker in die "scientific community" integriert wird, z.B. durch qualifizierte Beschäftigten in der Unterstützung der Lehre, der Gremienarbeit und in der Studierendenbetreuung. Dies gilt insbesondere auch für Promovierende.
- Geeignete Personen, die ihre Masterarbeit oder Promotion am IBWF absolvieren, sollen zur Weiterqualifikation ermutigt werden.
- Am IBWF werden neueingestellte Personen grundsätzlich durch individualisierte, strukturierte Einarbeitung und gezielte Integration unterstützt.
- Unterbrechung oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund von Familienpflichten sollen nicht nachteilig beurteilt werden.
- Beim Vorschlag und bei der Vergabe von Stipendien ist darauf zu achten, dass bei der Eignungsbeurteilung Zeiten von Kinderbetreuung und Familienarbeit nicht nachteilig bewertet werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Studiendauer als Beurteilungskriterium herangezogen wird.

Bestandsaufnahme

Tabelle 1 Übersicht über den Anteil weiblicher und männlicher Mitarbeitenden am IBWF nach Funktion

Funktionen	2025		
	Frauen	Männer	Summen
Führung ¹	50,00%	50,00%	100,00%
WiMi	30,00%	70,00%	100,00%
Techn. Bereich ²	64,00%	36,00%	100,00%
Verwaltung ³	50,00%	50,00%	100,00%
Gesamt	50,00%	50,00%	100,00%

¹ = Wiss. Leitung: Wiss. Geschäftsführung, Wissenschaftler/innen mit Leitungsfunktion

² = Wissenschaftsunterstützendes technisches Personal

³ inkl. Admin. Geschäftsführung,

Zusammenfassend sind Frauen aktuell im wissenschaftlichen Bereich unterrepräsentiert. Frauen werden, nach Möglichkeit, innerhalb des IBWF ermutigt und gefördert um wissenschaftliche Führungspositionen zu übernehmen, wie in der Vergangenheit bereits geschehen. Im IBWF gibt es insbesondere im Technischen Bereich Mitarbeitende, die in Teilzeit arbeiten, was ein Hinweis für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein kann. Über die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden des IBWF betrachtet ist der Anteil zwischen Frauen und Männern ausgeglichen, insbesondere im Technischen Bereich überwiegt der Anteil der mitarbeitenden Frauen.

Ziele und Maßnahmen (Gleichstellungsplan für den 6 Jahreszeitraum ab 2026)

Grundsätzlich sollen Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit – bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt werden, solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Diese betrifft aktuell den wissenschaftlichen Bereich und gilt in umgekehrter Weise für den Technischen Bereich.

Aus der Bestandsaufnahme leitet das IBWF für den Zeitraum bis zum Ende des 6-Jahreszeitraums folgende Ziele ab:

- Die Sensibilisierung der Führungspersonen für die Belange der Gleichstellung soll fortgesetzt werden.

- Falls ein Ausscheiden von Führungspersonen erfolgt, sollen diese nach Möglichkeit mit Frauen nachbesetzt werden. Dabei soll eine möglichst geschlechtssparitatische Besetzung erreicht werden. Dies ist auch dadurch zu unterstützen, dass bereits in der jeweiligen Auswahlkommission eine geschlechtssparitatische Aufteilung angestrebt wird.
- Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal soll erhöht werden, sofern die Auswahl an geeigneten Personen dies zulässt.
- Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll intensiviert werden, um diese zur wissenschaftlichen Eigenständigkeit zu animieren (z.B. durch Beantragung von Förderprojekten etc.) um damit weiter auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken.
- Die Qualifizierung des weiblichen Nachwuchses soll außerdem in den Bereichen strategische Karriereplanung, Drittmittelinwerbung und für die Übernahme von Leitungspositionen erfolgen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll, soweit nicht dringende betriebliche/wirtschaftliche Gründe entgegenstehen weiter verbessert werden.

Gegenüber dem Bezugszeitraum 2025 (vgl. Tabelle 1) werden bis zur nächsten Überprüfung dieses Gleichstellungsplans folgende Zieldeterminanten angestrebt:

Im wissenschaftlichen Bereich wird eine Erhöhung des Anteils der mitarbeitenden Frauen auf einen geschlechtssparitatischen Anteil angestrebt. Eine Neubesetzung von Stellen in allen Bereichen ist möglich, wenn Mitarbeitende in den Ruhestand gehen, an andere Institutionen wechseln oder neue Stellen geschaffen bzw. über Drittmittelanträge eingeworben werden. Ausgehend von der Alters- und Personalstruktur (z.B. Festeinstellungen/Mitarbeiterbindung und Betriebsgröße) des IBWF ergibt sich in den nächsten Jahren nur ein eingeschränkter Gestaltungsspielraum. Ein begrenzter, wenn auch schwer kalkulierbarer Spielraum ergibt sich allerdings, durch neue Stellen über Drittmittelanträge.

Maßnahmen:

- Schulung der Führungskräfte und der Belegschaft zu relevanten Themen hinsichtlich der formulierten Maßnahmen und Ziele
- Höhere Beteiligung von weiblichen Vortragenden bei IBWF-Veranstaltungen
- Verbesserung der Standortattraktivität
- Das IBWF wird für die Umsetzung der Maßnahmen und Erreichung der Ziele die finanziellen Mittel im Rahmen seiner jährlichen wirtschaftlichen Möglichkeiten zur Verfügung stellen. Die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit sind zu beachten.

- Die bestehende Kooperation mit der JGU (Gesellschafterin des IBWF) soll sich im Bereich der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch an den Zielen dieser Planung orientieren. Damit ist auch die Beteiligung/Kooperation des IBWF an entsprechenden Veranstaltungen bzw. Information/Ermutigung/Förderung des weiblichen Nachwuchses/der entsprechenden Beschäftigten zur Teilnahme an Angeboten der JGU (Girls' Day, Stabsstelle Gleichstellung und Diversität, Ada Lovelace-Mentoring Programm für weibliche Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Initiative 'Meet female Scientists') verbunden.
- Mitarbeitende werden bei der Umsetzung von Elternzeitbegehren und Bereithaltung von Informationen zu Elterngeldbeantragung sowie zur Pflege von Angehörigen von Beauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
- Das Führungspersonal wird zur erfolgreichen Umsetzung von Teilzeitmodellen und Ermöglichung von Teilzeitarbeit ohne Benachteiligung durch die Gleichstellungsbeauftragten und die Geschäftsführung beraten.
- Informationen über Kinderbetreuungseinrichtungen werden durch die Gleichstellungsbeauftragten (hier nur in Kooperation mit der JGU möglich) bereitgestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung weitere Möglichkeiten und Vorschläge zur noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Nutzung geschlechtergerechter Sprache durch alle Institutsmitarbeitenden soll gefördert werden. Es ist darauf zu achten möglichst neutrale Begriffe zu verwenden.
- Informationen sollen für alle Mitarbeitenden im internen Netzwerk des IBWF verfügbar gemacht werden.
- Einladung aller der geforderten Qualifikation entsprechenden Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen erfolgen durch das Personalwesen. Die Gleichstellungsbeauftragten soll, wenn immer möglich, an den Gesprächen teilnehmen.
- Es erfolgt eine Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden bei Antragstellung von Nachwuchsförderprogrammen durch die Bevollmächtigten des Instituts unterstützt.
- Wo dies möglich ist erfolgt eine gezielte Förderung und ein Coaching von Kolleginnen für Nachfolgeplanung durch die zuständigen Vorgesetzten.

- Führungspersonen werden mittels Schulungen und Vorträgen zu Themen der Gleichstellung sensibilisiert.

Nach spätestens 36 Monaten soll eine Überprüfung dieses Plans durch die Geschäftsführung und die Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Dr. Anja Schöffler
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Eckhard Thines
Wissenschaftlicher Geschäftsführer