

Gleichstellungsplan

in der Fassung vom 29.02.2024



Inhalt

Präambel.....	2
Gleichstellungsbeauftragte	2
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3
Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung.....	3
Nachwuchsförderung in der Wissenschaft	4
Gremien am IVW	6
Prognose und Perspektiven der Personalentwicklung	7
Ziele und Maßnahmen	8
Ziele des Gleichstellungsplans für den 6-Jahreszeitraum (ab 2024).....	8
Maßnahmen	8
Allgemeines	8
Gleichstellungsbudget	9
Steuerungskreis Personalbeschaffungsstrategie	9
Mitbestimmung in der Selbstverwaltung.....	9
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung	9
Nachwuchsförderung in der Wissenschaft	10
Schwerbehinderte	10

Präambel

Das Leibniz-Institut für Verbundwerkstoffe (IVW) möchte seine Aufgaben so wahrnehmen, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 des Grundgesetzes bestmöglich erfüllt werden kann.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde 2018 erstellt. Im Dezember 2020 wurde der Gleichstellungsplan überarbeitet. Eine erneute Überarbeitung erfolgte Ende 2023/Anfang 2024.

Der Gleichstellungsplan enthält eine Bestandsaufnahme und formuliert Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am IVW. Diese orientieren sich an der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei in der jeweils gültigen Fassung), am Gleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz, an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, den Leitlinien der Leibniz-Gemeinschaft, dem Gleichstellungsplan der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU, Version vom 09.07.2020) sowie dem zugehörigen Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik.

Das IVW verfolgt eine strukturelle und personalpolitische Gleichstellungsstrategie, die neben konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentierung 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 IVW festlegt. Bereits im Jahr 2011 hat sich das IVW auf einen Wertekatalog geeinigt, der als Grundlage für das tägliche Miteinander dient.

Nach seiner Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft ist das IVW dem AK Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft beigetreten, in dem Gleichstellungspläne und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit regelmäßig abgestimmt werden. Außerdem hat sich das IVW mit dem Beitritt zur Leibniz-Gemeinschaft verpflichtet, deren „Best Practice“ sicherzustellen und sich am „Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz-Gemeinschaft“ zu orientieren.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (im Folgenden gemeinschaftlich im Plural Gleichstellungsbeauftragten genannt) wirken mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragten unterliegen der Geheimhaltungspflicht.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben haben sie folgende Möglichkeiten:

- monatlicher Jour Fixe mit Geschäftsleitung
- quartalsweiser Austausch mit dem Betriebsrat
- rechtzeitige Einbeziehung (beschrieben im LGG vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505)) 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, den 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, wie z.B. Zukunftsregion Westpfalz, SIAK e.V., Total-e-Quality, Erfolgsfaktor Familie

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bereits aktive Regelungen für Flexible Arbeitszeitmodelle und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Betriebsvereinbarungen (BV) Gleitzeit, Urlaub, Mobilarbeit, Pflege, sowie (Brücken-)Teilzeit, Familienzimmer mit Büroplatz, mobiles Kinderzimmer und weitere individuell mit einzelnen Mitarbeitenden getroffene Abmachungen für deren bessere Vereinbarkeit.

Für eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden folgende Festlegungen 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 IVW wirkt darauf hin, dass insbesondere in diesen Fällen bei der Einstellung und Weiterentwicklung Altersgrenzen unberücksichtigt bleiben.
- Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitenden des IVW sind möglichst so zu gestalten, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Familien- und Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben am IVW vereinbar sind. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Das IVW ermöglicht **mobile Arbeit**. Auf die dazu bestehende BV wird verwiesen.
- Das IVW wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft mit Arbeit und Promotion **vereinbaren** lässt. Es unterstützt vor allem weibliche Promovierende mit Kindern, die z.B. aufgrund ihrer Karriereentwicklung, kurze oder keine Elternzeiten planen, durch Angebote/Räume zum Stillen und Milchpumpen sowie der Kinderbetreuung in Notfallsituationen bzw. auf Konferenzen/Dienstreisen.
- Mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten **informiert** das IVW die Beschäftigten über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern. Das Personalwesen weist auf mögliche monetäre Folgen aufgrund einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit hin und informiert 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 IVW, 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 IVW 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 IVW achtet auf die Einhaltung des AGG. Die Betroffenen haben das Recht und werden aufgefordert, sich bei sexueller Belästigung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebsrat, eine Person mit Leitungsaufgaben oder an die **AGG Beschwerdestelle** zu wenden. Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht und unterrichten auf Wunsch der Betroffenen die Geschäftsführung des IVW.
- Es ist ein zentrales Anliegen des IVW, Anlagen und Gebäude so zu gestalten, dass sich alle Beschäftigten darin jederzeit angstfrei aufhalten können.

Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

- Das IVW wirkt darauf hin, dass das niedriger repräsentierte Geschlecht stärker in die "scientific community" integriert wird, z.B. durch qualifizierte Beschäftigungen in der Unterstützung der Lehre, der Gremienarbeit und in der Studierendenbetreuung. Dies gilt insbesondere auch für Promovierende.
- Geeignete Personen, die ihre **Diplom- bzw. Masterarbeit** am IVW absolvieren, sollen zur Weiterqualifikation ermutigt werden. Auf den **Promotions-Leitfaden** wird verwiesen. Es besteht zusätzlich ein Mentoring-Prozess für Studentinnen, die Interesse an einer Promotion am IVW haben.
- Geeignete Personen, die ihre **Promotion** am IVW absolvieren, sollen zur Weiterqualifikation ermutigt werden. Auf die **Postdoc-Richtlinie** des IVW wird verwiesen.
- Am IVW wurde ein Patenschaftsprogramm für neueingestellte Personen erstellt, das beim Onboarding unterstützen soll.
- 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 (IST-Zustand)

Die folgenden **Tabelle 1** bis **Tabelle 4** präsentieren die Personalstruktur zum Stand 31.12.2017 und 31.12.2023 am IVW.

Tabelle 1 Übersicht über die Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeitenden am IVW nach Entgeltgruppe (Stand 31.12.2017 & 31.12.2023)

Entgeltgruppe	insgesamt			Männer					Frauen																
	2017	2023	Δ	in TZ					in TZ																
	2017	2023	Δ	2017	%	2023	%	Δ	2017	%	2023	%	Δ	2017	%	2023	%	Δ	2017	%	2023	%	Δ		
AT																									
E 15Ü																									
E 15																									
E 14																									
E 13/13Ü																									
E 12																									
E 11																									
E 10																									
E 9a/b																									
E 8																									
E 7																									
E 6																									
E 5 - E 1																									
Summe																									

Tabelle 2 Übersicht über die Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeitenden am IVW nach Funktion (Stand 31.12. 2017 & 31.12.2023)

Funktionen	insgesamt			Männer					Frauen																	
	2017	2023	Δ	in TZ					in TZ																	
	2017	2023	Δ	2017	%	2023	%	Δ	2017	%	2023	%	Δ	2017	%	2023	%	Δ	2017	%	2023	%	Δ			
Führung*																										
WiMi																			+11%							
Techn. Bereich#																										
Verwaltung§																										
HiWi																										
Summen§																										

* = Wiss. Leitung: Wiss. Geschäftsführung, Programmbereichsleitung, stellv. Programmbereichsleitung, Kompetenzfeldleitung
= Wissenschaftsunterstützendes technisches Personal (incl. IT und Werkstätten)
§ = Admin. Geschäftsführung, Assistentenz., WTT, Finanzen, Personalwesen, Sekretariate, PR
§ = ohne HiWi
WiMi = Wissensch. Mitarbeitende HiWi = Stud./wiss. Hilfskräfte

Tabelle 3 Übersicht über die Anzahl an Bewerbungen am IVW im Jahr 2017 und 2023

Bereich	insgesamt			Männer					Frauen																		
	2017	2023	Δ	eingestellt					eingestellt																		
	2017	2023	Δ	2017	%	2023	%	Δ in %	2017	%	2023	%	Δ in %	2017	%	2023	%	Δ									
Wiss./ Techn.																											
Admin.																											

Wiss.Techn. = Wissenschaftlich/Technisch Admin. = administrativ

Zusammenfassend sind Frauen im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen unterrepräsentiert, jedoch konnte eine Steigerung von fast 11 % über die letzten 6 Jahre verzeichnet werden. Frauen werden, nach Möglichkeit, innerhalb des IVW ermutigt und gefördert um wissenschaftliche Führungspositionen zu übernehmen, wie in der Vergangenheit bereits geschehen. Ebenso konnte die Anzahl an Bewerberinnen im wissenschaftlichen Bereich um 16 Prozentpunkte gesteigert werden. Dies weist darauf hin, dass die getroffenen Maßnahmen der vergangenen Jahre erste positive Auswirkungen haben. Ebenso gibt es mehr wissenschaftlich Mitarbeitende, die in Teilzeit arbeiten, was Hinweis für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im wissenschaftlichen Bereich sein kann. Eine weitere positive Entwicklung ist die insgesamt gestiegene Anzahl an Bewerbungen (+80 Bewerbungen, auch aufgrund gesteigener Ausschreibungen), doch auch speziell an weiblichen Bewerbungen (+16 %). Dies kann auf die verstärkte Repräsentation nach außen, z.B. durch MINT-Aktivitäten u. Ä. zurückzuführen sein. Diese positiven Entwicklungen sollen weiter verbessert werden. An der RPTU wurden aktuell starke Rückgänge in den Einschreibungen fast aller Fächer verzeichnet. Zusätzlich werden mathematisch-naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Fächer sozialisationsbedingt von Frauen seltener als Studienfach gewählt (2018. rd. 17 % Frauenanteil im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik der RPTU). Dies bewirkt eine erschwerte Verfügbarkeit von qualifizierten Bewerberinnen, was insbesondere im thematisch passenden Bereich für das IVW schwierig ist. Die Verfügbarkeit an geeigneten Bewerberinnen schränkt häufig die Möglichkeiten zu einer Verbesserung der Frauenquote stark ein. In den vergangenen Jahren konnten allerdings verstärkt weibliche hilfswissenschaftliche Kräfte eingestellt werden (+9 %), was die IVW-Quote in diesem Bereich mit 25 % über den der RPTU FB MV (17 %, 2018) hebt.

Im administrativen Bereich gab es durch Festeinstellungen wenig Personaländerungen und dadurch sind die Frauen weiterhin deutlich überrepräsentiert (73 %). In diesem Bereich gibt es aber ebenfalls zwei weibliche Führungskräfte. Hier gab es insgesamt deutlich weniger Bewerbungen (-59 Bewerbungen), was jedoch mit den spezifischeren Anforderungen der Stellen im administrativen Bereich zu tun hatte. Auch hier sind mehr Anstellungen in Teilzeit zu verzeichnen. Zukünftig sollen auch weiterhin männliche Bewerber stärker berücksichtigt werden, um der Überrepräsentation der Frauen in der Administration gegenzusteuern, jedoch konnten in den vergangenen Jahren nur wenig männliche Kandidaten mit vergleichbaren Qualifikationen gefunden werden.

Im technischen Bereich gab es ebenfalls wenig Personaländerungen aufgrund der unbefristeten Verträge und dadurch gab es nur geringfügige Veränderungen in den Verhältnissen, gleichwohl eine Reduktion der Teilzeitverträge bei den Frauen zu verzeichnen war. Dies könnte mit Verschiebungen der Lebensphasen und damit verbundene Reduktion der familiären Fürsorge zu tun haben.

Gremien am IVW

Der Aufsichtsrat des IVW setzt sich wie folgt zusammen:

- Fr. Dr. Carola Zimmermann (Vorsitzende, doppelte Stimme),
Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit, Mainz
- Hr. Nicolas Hirsch (stellvertretender Vorsitzender),
Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn
- Hr. Prof. Dr. Michael Kupke, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Augsburg
- Hr. Dirk Rosar, Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, Mainz
- Hr. Prof. Dr. Werner Thiel, Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau
- Fr. Dr. Bärbel Wernicke, Deutsches Institut Normung, Berlin
- Fr. Dr. Petra Wriedt, Ministerium der Finanzen, Mainz

Damit sind Frauen dort mit drei von sieben Stimmen nahezu **paritätisch besetzt**.

Der wissenschaftliche Beirat des IVW setzt sich ab 2024 wie folgt zusammen:

- Fr. Prof. Dr. Anita Schöbel (Vorsitzende), Fraunhofer ITWM
- Hr. Prof. Dr. Paolo Ermanni (stellv. Vorsitzender), ETH Zürich
- Hr. Prof. Clemens Dransfeld, TU Delft
- Fr. Prof. Dr. Katharina Landfester, Max-Planck-Institut für Polymerforschung
- Hr. Univ.-Prof. Dr. Martin Schagerl, Johannes Kepler Universität Linz
- Fr. Prof. Dr. Christiane Ziegler, Institut für Oberflächen- und Schichtanalytik GmbH IFOS
- Fr. Prof. Dr. Luise Kärger, Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
- Fr. Professor Dr. Julie Teuwen, TU Delft

Damit sind Frauen dort mit fünf von acht Stimmen (63 %) **überrepräsentiert**.

Der Industrielle Nutzerbeirat des IVW setzt sich wie folgt zusammen:

- Hr. Dr. Andreas Reinhardt, BMW AG
- Fr. Gaby Soehner, Airbus Operations GmbH
- Hr. Dr. Andreas Wöginger, SGL TECHNOLOGIES GmbH
- Hr. Dr. Guiscard Glück, BASF SE
- Fr. Dr. Christina Hack, Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG
- Hr. Dr. Martin Hillebrecht, EDAG Engineering AG
- Fr. Patricia Stöbe, CompActive GmbH
- Hr. Dr. Elmar Witten, AVK – Industrievereinigung faserverstärkte Kunststoffe

Damit sind Frauen im Industriellen Nutzerbeirat mit drei von acht Stimmen (38 %) **unterrepräsentiert**.

Die Quote zur Beschäftigung von Schwerbehinderten wird derzeit (Stand Dezember 2023) nahezu erfüllt. Statt 6 Stellen (5 Prozent der Arbeitsplätze) sind aktuell am IVW 5 Stellen mit schwerbehinderten Mitarbeitenden besetzt.

Prognose und Perspektiven der Personalentwicklung

Eine Neubesetzung von Stellen im Bereich Wissenschaft ist möglich, wenn Mitarbeitende in den Ruhestand gehen, an andere Institutionen wechseln oder neue Stellen geschaffen bzw. über Drittmittelanträge eingeworben werden. Ausgehend von der Altersstruktur des IVW werden sukzessive einige Mitarbeitende in den Ruhestand gehen. Hier ergibt sich in den nächsten Jahren ein gewisser Gestaltungsspielraum.

Ein begrenzter, wenn auch schwer kalkulierbarer Spielraum ergibt sich allerdings, wenn Personen – zum Beispiel infolge der Berufung auf einen Lehrstuhl – aus dem IVW ausscheiden. Dies ist schwer planbar, sollte aber bei Eintritt nach Möglichkeit zu einer Verbesserung der Frauenquote insbesondere im Bereich der Führungspersonen genutzt werden.

Tabelle 4 Übersicht über die Anzahl an eingestellten und ausgeschiedenen wissenschaftlichen Mitarbeitenden am IVW zwischen 2013 und 2023

Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden				
Jahr	eingestellt	davon Männer	davon Frauen	ausgeschieden
2013				
2014				
2015				
2016				
2017				
2018				
2019				
2020				
2021				
2022				
2023				

Ziele und Maßnahmen

Ziele des Gleichstellungsplans für den 6-Jahreszeitraum (ab 2024)

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 sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen – bevorzugt berücksichtigt werden, solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Diese betrifft aktuell den technisch-/wissenschaftlichen Bereich und gilt in umgekehrter Weise für den Verwaltungsbereich ohne Führungspositionen.

Aus der Bestandsaufnahme leitet das IVW 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 geschlechtsparitätische Besetzung erreicht werden. Dies ist auch dadurch zu unterstützen, dass auch bereits in der jeweiligen Auswahlkommission eine geschlechtsparitätische Aufteilung angestrebt wird.
- Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal soll deutlich 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, Drittmittelwerbung und für die Übernahme von Führungspositionen erfolgen. Das jährliche Mitarbeitendengespräch soll zur Besprechung und Planung der „Karriereentwicklung“ genutzt werden. Dazu existiert in Anlage A des Mitarbeitendengesprächs „Ergebnisprotokoll“ Punkt 4 „Vereinbarte Weiterbildungsmaßnahmen“.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll weiter verbessert werden.

Gegenüber dem Bezugszeitraum 2023 (vgl. Tabelle 2) werden bis zur nächsten Überprüfung dieses Gleichstellungsplans folgende Zielquoten (**Tabelle 5**) für den Anteil der weiblichen Beschäftigten angestrebt:

Tabelle 5 Zielwerte für die Anteile an weiblichem Personal bis 2029

Jahr	2023	2029
Führung	17 %	25 %
Wissenschaftliches Personal	21 %	25 %
Technisches Personal	9 %	12 %
Verwaltung	73 %	65 %
HiWi	25 %	25 %

Maßnahmen

Allgemeines

- Erarbeitung und Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzeptes
- Kontinuierliche Schulung der Führungskräfte und der Belegschaft zu Themen u.a. Bewerbungsprozesse, Unconscious Bias, Kommunikation etc.
- Höhere Beteiligung von weiblichen Vortragenden bei IVW-Veranstaltungen (z.B. IVW-Kolloquium) sowie Angebot von Kinderbetreuung durch Familienservicestelle der RPTU
- Verbesserung der Standortattraktivität
- Erstellung von Checklisten für schnelle Orientierung über Ablauf bei z.B. Schwangerschaft, Pflege oder Krankheit eines Familienmitglieds, Todesfall für Mitarbeitende und Führungskräfte

- Stetige Gesundheitsförderung der Belegschaft durch Sportangebote und Gesundheitstage
- Teilnahme an regelmäßigen MINT-Aktivitäten für Kinder und Jugendliche

Gleichstellungsbudget

- Es wird durch die Geschäftsführung ein jährliches **Gleichstellungsbudget** von 10.000 € eingerichtet, um damit den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, spezifische Angebote anzubieten. Die Gleichstellungsbeauftragten können darüber nach eigenem Ermessen verfügen, wenn es sich um gleichstellungsrelevante Maßnahmen handelt. Die Grundsätze der Sparsamkeit werden beachtet. Nicht verausgabte Mittel sind nicht auf das Folgejahr übertragbar.
- Bereitstellung einer Hilfswissenschaftliche Fachkraft zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Steuerungskreis Personalbeschaffungsstrategie

- Es wurde ein **Steuerungskreis Personalbeschaffung** mit Vertretungen aus dem Personalwesen, dem Betriebsrat, den Gleichstellungsbeauftragten, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Geschäftsführung eingerichtet, der quartalsweise über Maßnahmen zur Verbesserung der Personalbeschaffung im Hinblick auf die Gleichstellungsziele des IVW berät. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch die Geschäftsführung veranlasst.
- Veranstaltung eines zweijährlichen „Female Recruiting Days“ zur Anwerbung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und für eine höhere Bekanntheit des IVWs.

Mitbestimmung in der Selbstverwaltung

- Es kann im Bedarfsfall eine **jährliche Versammlung** der weiblichen Beschäftigten [nach § 24 (4) LGG] durch die Gleichstellungsbeauftragten einberufen werden.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Mitarbeitende werden bei der Umsetzung von Elternzeitbegehren und Bereithaltung von Informationen zu Elterngeldbeantragung sowie zur Pflege von Angehörigen von Personalwesen und Gleichstellungsbeauftragte (sowie d. Betriebsrat) unterstützt, auch auf IVW-Wiki und Aufnahme der Info in den „Leitfaden für (neue) Mitarbeitende“.
- Das Führungspersonal wird zur erfolgreichen Umsetzung von Teilzeitmodellen und Ermöglichung von Teilzeitarbeit ohne Benachteiligung durch Personalwesen und Gleichstellungsbeauftragte (unterstützt d. Betriebsrat) beraten.
- Informationen über **Kinderbetreuungseinrichtungen** werden durch Personalwesen, Gleichstellungsbeauftragte oder Betriebsrat bereitgestellt (auf „IVW-Wiki“ sowie durch Aufnahme der Informationen in den „Leitfaden für (neue) Mitarbeitende“).
- Hinweise zu „**Dual Career**“ der Netzwerke „Science Alliance“ und „Zukunftsregion Westpfalz“ für die Arbeitssuche von zugezogenen Partner/innen werden durch das Personalwesen auf „IVW-Wiki“ eingestellt, außerdem erfolgt die Aufnahme der Information auf den „Leitfaden für (neue) Mitarbeitende“.
- Die Gleichstellungsbeauftragten erarbeiten weitere Möglichkeiten und Konzepte zur noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ist u.a. durch die Schulung eines Elvisory-Elternguides gegeben.
- Es soll 2025/26 eine erneute **Beschäftigtenbefragung** in Anlehnung an *UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“* durchgeführt werden (<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/machen-sie-ihren-unternehmenscheck.html>)

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

- Die Nutzung geschlechtergerechte Sprache in Anlehnung an „Rat für deutsche Rechtschreibung“ (Pressemitteilung „Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlungen vom 26.03.2021“) durch alle Institutsmitarbeitenden soll gefördert werden. Es ist darauf zu achten möglichst neutrale Begriffe zu verwenden z.B. „Gruppenleitung“ anstelle von „Gruppenleiter“ (siehe dazu auch „Sprache im Blick“, Gudrun Perko).

- Informationen sollen für alle Mitarbeitenden im Anschluss an oder im Rahmen von Betriebsversammlung durch die Gleichstellungsbeauftragten verfügbar gemacht werden.
- Die Geschäftsführung prüft die Nutzbarkeit externer Anlaufstellen/Kontaktpersonen, z. B. Psychologische Beratung (<https://www.studierendenwerk-kaiserslautern.de/kaiserslautern/beratung/psychologische-beratung/>).
- Es ist eine **AGG-Beschwerdestelle** samt Stellvertretung und Festlegung des Ablaufs von Beschwerdeverfahren eingerichtet, die Informationen sind auf „IVW-Wiki“ für alle Mitarbeitenden verfügbar gemacht.

Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

- Ausschreibung von Positionen (auch als Teilzeitoption) erfolgen unter Berücksichtigung der Hinweise aus der KOFA „Checkliste Rekrutierung von Frauen“
- Einladung aller der geforderten Qualifikation entsprechenden Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen erfolgen durch das Personalwesen. Gleichstellungsbeauftragte sollen, wenn immer möglich, an den Gesprächen teilnehmen.
- Es erfolgt eine Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
- Die Mentoring- bzw. Coachingprogramme (intern/extern) an der RPTU sollen genutzt werden.
- Es erfolgt die Erarbeitung von Möglichkeiten der Mithilfe bei der Durchführung von Vorlesungen und Laborveranstaltungen durch die Kompetenzfeldleitungen.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden bei Antragstellung von Nachwuchsförderprogrammen durch die Stabstelle unterstützt.
- Das Weiterbildungsteam erarbeitet Seminarangebote (z. B. Führungskompetenz).
- 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 durch das Weiterbildungsteam sensibilisiert.
- Es erfolgt eine jährliche Auszeichnung für im Sinn dieses Gleichstellungsplans besonders engagierte Mitarbeitende durch die Geschäftsführung.
- Einführung einer Bewerbungssoftware für erhöhte Transparenz der Bewerbungsverfahren bis spätestens 2025.
- Verstärkte Werbung von IVW-Personal im Außenauftritt
- Weiterbildungsangebote (u.a. Weiterbildungskatalog intern, RPTU-Nachwuchsring, Haufe)
- Teilnahme an internationalem Austausch

Schwerbehinderte

- Die Belange der Schwerbehinderten werden auf Wunsch der Belegschaft (Abstimmung 2023) wie bisher in Absprache mit den jeweiligen Betroffenen durch den Betriebsrat des IVW mit vertreten werden.

Nach spätestens 36 Monaten soll eine Überprüfung dieses Plans durch Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte und Personalwesen erfolgen.

Kaiserslautern, den 29.02.2024

Dr. Barbara Güttler
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr.-Ing. Ulf Breuer
Wissenschaftlicher Geschäftsführer

Sylke Fols
Personalleitung

Pascal Sadaune, M.A.
Administrativer Geschäftsführer