

Präambel

Die Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR) gGmbH widmet sich der Erforschung der Resilienz, d.h. der Aufrechterhaltung bzw. raschen Wiederherstellung der psychischen Gesundheit während oder nach akuten oder chronischen, stressvollen Lebensumständen. Die Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR) gGmbH 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 die LIR gGmbH Kernbestandteil von Leitbild und Führungskultur. Sie geht im Anschluss an die Vorgaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) eine formale Selbstbindung in 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 der LIR gGmbH 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 im Jahr 2018 für die Jahre 2018-2021 veröffentlicht. Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde im Jahr 2023 erarbeitet und hat demnach eine Gültigkeit bis zum Jahr 2029.

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 drei 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. Die LIR gGmbH versteht Diversität als Stärke und Ziel. Sie gewinnt und integriert Menschen mit unterschiedlichen kulturellen oder religiösen Hintergründen oder sexuellen Orientierungen und trägt den individuellen Anforderungen und Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden in unterschiedlichen Berufs- und Lebensphasen Rechnung.

1. Bestandsaufnahme

Die LIR gGmbH 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 der LIR gGmbH 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 der LIR gGmbH 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 der LIR gGmbH 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 in 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 der LIR gGmbH ab. Hierbei ist zu betonen, dass der Aufsichtsrat bereits im Jahr 2018 um zwei weibliche Personen aus Gesellschaft und öffentlichem Leben erweitert wurde.

Tabelle 1: Gesamtes Personal des LIR (Stand 31.12.2023)

	Vollzeitäquivalente		Personen		Frauen	
	insgesamt	davon dr it- mittelfinan- ziert	insgesamt	davon befristet	insgesamt	davon befristet
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
MitarbeiterInnen und Mit- arbeiter insgesamt	59,17	21,75	85	70,58	58	68,97
Forschung und wissen- schaftliche Dienstleistun- gen insgesamt, davon:						
Professuren/Direkt. (C4, W3 u. ä.)	2	0	5	0	2	0
Professuren/Direkt. (C3, W2, A16 u. ä.)	1,75	0	4	0	1	0
Wissenschaftler/innen mit Leitungsaufgaben (A15, A16, E15 u. ä.)	0,5	0	1	100	1	100
Nachwuchsgruppenleitun- gen/Juniorprofessuren/Ha- bilitierende (C1, W1, A14, E14 u. ä.)	1	0	1	100	1	100
Wissenschaftler/innen ohne Leitungsaufgaben (E13, E14 u. ä.)	29,35	34,92	50	82	4	50
Promovierende (E13 u. ä.)	11,55	32,47	18	100	11	100
Servicebereiche insgesamt, davon:						
Labor (E9 bis E12)	0	0	0	0	0	0
Tierpflege (E5 bis E8)	0	0	0	0	0	0
Informationstechnik - IT (E9 bis E12)	1	0	1	0	0	0
Administration insgesamt, davon:						
Verwaltungsleitung	1	0	1	0	0	0
Innere Verwaltung (Haus- halt, Personal u. ä.; ab E13)	2,67	0	4	100	4	100
Innere Verwaltung (Haus- halt, Personal u. ä.; E9 bis E12)	8,76	0	11	27,27	9	81,81
Innere Verwaltung (Haus- halt, Personal u. ä.; E5 bis E9)	3,32	0	5	0	5	0

Tabelle 2: Organe des LIR (Stand 31.12.2023)

Gremien	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (%)	Weiblich (%)
Aufsichtsrat	7	4	3	57	43
Geschäftsführung	3	3	0	100	0
Institutsrat	14	8	6	57	43
Wiss. Beirat	7	4	3	57	43

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. Zur Vermeidung einer subtilen Geschlechtskodierung werden alle Stellenausschreibungen vor der Veröffentlichung mittels eines Gender Decoders überprüft und gegebenenfalls überarbeitet.

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 in der LIR gGmbH verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, wird angestrebt, 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.

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 der LIR gGmbH. 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 der LIR gGmbH 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

Die LIR gGmbH 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 Mitarbeitenden und die aktuellen Verhältnisse am Institut einzugehen (siehe Punkt 4.4.).

3.4. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Die LIR gGmbH wirkt Benachteiligung am Arbeitsplatz entgegen und unterstützt Mitarbeitende, 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 an der LIR gGmbH 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 an der LIR gGmbH 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 an der LIR gGmbH 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 der LIR gGmbH 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 wie im Jahr 2017 relativ ausgeglichen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Kaskadenmodell des wissenschaftlichen Personals der LIR gGmbH (Stand 31.12.2023)

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (%)	Weiblich (%)	Zielquote (%)
Stufe 1 (E13)	39	14	25	37	64	50 - 64
Stufe 2 (E14)	6	1	5	17	83	50 - 66
Stufe 3 (E15)	1	0	1	0	100	50
Stufe 4 (W2)	4	3	1	75	25	50
Stufe 5 (W3)	5	3	2	60	40	50

Mit Blick auf die Stufen 1-3 (Graduierte, Postgraduierte und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsfunktion) sichert die LIR gGmbH 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 13-15; siehe Tabelle 3) ist die LIR gGmbH bestrebt, die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gleichermaßen für Männer und Frauen zu gestalten. Um die LIR gGmbH zu einer attraktiven Forschungseinrichtung für junge Talente zu formen, wollen wir unsere 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 Nachwuchswissenschaftler*innen kann die LIR gGmbH 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 Ärzt*innen 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 in der LIR gGmbH betriebenen Gesundheitsforschung zur Stärkung der Translationalen Forschung gezielt eigene Stellen für forschungsstarke Ärzt*innen 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 Postdoktorand*innen 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 Neurowissenschaftler*innen 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 Mentor*innen, sowie ein breites Angebot an fachinternen und übergreifenden Veranstaltungen. Wir entwerfen aktuell eine LIR-spezifische Leitlinie für Promovierende, Postdoktorand*innen und deren Betreuer*innen, welche 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 die LIR gGmbH Plätze in den bereits etablierten Mentoringprogrammen von JGU und Universitätsmedizin finanzieren. Dies wird die Interaktion von LIR-Nachwuchswissenschaftlerinnen mit denen der JGU und der Universitätsmedizin befördern. Darüber hinaus ist ab 2020 eine Beteiligung am strukturierten Mentorinnen Programm der Leibniz-Gemeinschaft geplant.

4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die im August 2017 durchgeführte Bedarfsanalyse unter 200 Nachwuchswissenschaftler*innen 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 der LIR gGmbH. Für solche Maßnahmen wird ein Budget bereitgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei als Ansprechpartnerin fest institutionalisiert und berät die Mitarbeitenden zusammen mit der Personalabteilung bei Fragen zur Elternzeit, Teilzeitarbeit und der Kindernotfallbetreuung. Die LIR gGmbH 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 der üblichen Kinderbetreuungszeiten stattfinden. Dies unterstützt insbesondere Mütter und Väter mit jüngeren Kindern, aktiv am interdisziplinären Austausch innerhalb der LIR gGmbH teilzunehmen und dennoch ihren familiären Verpflichtungen nachgehen zu können.

Die flexible Möglichkeit zur Einrichtung von Heimarbeitsplätzen erleichtert die Erledigung von Aufgaben, die keine persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordern. Dies bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, gegebenenfalls auch von zu Hause aus zu arbeiten.. Die LIR gGmbH hat darüber hinaus im September 2023 ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet, welches genutzt werden kann, wenn die Regelbetreuung der Mitarbeitenden Kinder kurzfristig ausfällt. Ein im vierten Quartal 2023 eingekauftes Familienserviceportal erleichtert Beschäftigten zudem die Suche nach Babysittern, Aupairs und Ferien-, sowie Notfallbetreuungsplätzen und unterstützt bei der Auswahl von Regelbetreuungsplätzen durch eine Übersicht vorhandener Einrichtungen, sowie deren pädagogischer Konzepte und Öffnungszeiten.

Der neurowissenschaftliche Forschungsschwerpunkt der JGU unterstützt Eltern durch zwei mobile Kinderzimmer (KidsBox) zur kurzzeitigen Versorgung von Kindern in Ausnahmesituationen. Die LIR gGmbH 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 die LIR gGmbH 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 der LIR gGmbH eingebunden.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Deshalb unterstützt die LIR gGmbH die Arbeitszeitreduzierung aus familienbedingten Gründen ausdrücklich für Frauen und Männer, und bietet insbesondere auch Mitarbeitenden 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 die LIR gGmbH, 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 Mitarbeitenden 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

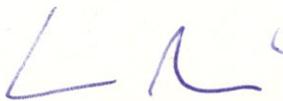
Es gehört zum Gleichstellungskonzept des Instituts, sich flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeitenden beziehungsweise die aktuellen Verhältnisse am Institut anzupassen und einzugehen. Die LIR gGmbH sieht in der Ermöglichung von sogenannten Dual Careers eine Chance, besonders qualifizierte Mitarbeitende für das Institut zu rekrutieren und kann bei der Suche nach Arbeitsplätzen für Lebenspartner*innen auf den Rückhalt von Universitätsmedizin und JGU als große Arbeitgeberinnen am Standort Mainz vertrauen. Die LIR gGmbH zeichnet sich – über die verschiedenen Beschäftigungsgruppen hinweg – durch eine internationale Mischung seiner Mitarbeitenden aus.

4.5. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Die LIR gGmbH missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Institut sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten – alle Geschlechter gleichermaßen – davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des § 16 GStG und des AGG, insbesondere § 12, findet in der LIR gGmbH 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. Die LIR gGmbH unterstützt

insbesondere Mitarbeitende, die sich wegen ihres höheren Alters oder gesundheitlicher Probleme ausgegrenzt fühlen könnten. Um hier direkt entgegenzuwirken, setzt die LIR gGmbH beispielsweise gezielt auf die Erfahrung der älteren Mitarbeitenden und vermittelt diese unterstützend an junge Nachwuchsgruppen, die von den langjährigen Erfahrungen der älteren Kolleg*innen gerne profitieren. Wir werden eine psychosoziale Beratung etablieren, die beispielsweise nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit am Arbeitsplatz, Diskriminierung oder persönlichen Sorgen von allen Mitarbeitenden kostenfrei und vertraulich in Anspruch genommen werden kann. Die Beratung hat das Ziel, Kolleg*innen dabei zu unterstützen, ihre Situation zu reflektieren, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und ggf. über weitere Hilfsangebote zu beraten.

Mainz, 23.04.2024



Dr. Thorsten Mundi
Kfm. Geschäftsführer



Prof. Dr. Klaus Lieb
Wiss. Geschäftsführer



Prof. Dr. Beat Lutz
Wiss. Geschäftsführer