



IGB

Leibniz Institute of Freshwater Ecology
and Inland Fisheries

MAßNAHMENPLAN

Gleichstellungsplan

29 September 2026

Deutsche Übersetzung. Die Institutsleitung hat die englischsprachige Version unterzeichnet. Bei Abweichungen ist die englischsprachige Version maßgeblich.

Inhalt

Präambel	3
Verantwortlichkeiten und Ressourcen für Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit am IGB	5
1 Verantwortung der Führungsebene	5
2 Entwicklung und Evaluierung des Gleichstellungsplans	5
3 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin	5
4 Ressourcenzuweisung zur Förderung von Forscherinnen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen	7
Aktuelle Situation und jüngste Entwicklungen	8
1 Struktur der Leitungs- und Aufsichtsgremien	8
2 Geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur 2025	8
Ziele und Maßnahmen	11
1 Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts bei Forschenden in allen Karrierestufen	11
1.1 Aufrechterhaltung des Geschlechtergleichgewichts im Wissenschaftlichen Beirat des IGB	11
1.2 Erhöhung des Anteils weiblicher Forscherinnen, insbesondere in Führungspositionen.	11
1.2.1 Nachwuchswissenschaftlerinnen	13
1.2.2 Gruppen- und Abteilungsleitungen	13
2 Förderung der Karriereentwicklung von Forscherinnen	14
2.1 Mentoring für Forscherinnen	14
2.2 Weiterbildungsangebote für Forscherinnen	14
2.3 Wissenschaftliche Auszeichnungen	14
3 Weitere Förderung eines geschlechtergerechten und inklusiven Arbeitsumfelds am IGB	15
3.1 Geschlechtergerechte Beteiligung und Einbindung	15
3.2 Einladung von Referentinnen zu Kolloquien	15
3.3 Schaffung einer geschlechter- und diversitätsfreundlichen Arbeitsatmosphäre	15
3.4 Geschlechtersensible Sprache	16
3.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung	16
4 Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen im IGB	17
4.1 Informationen für werdende oder junge Eltern	17
4.2 Familienfreundliche Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort	17
4.3 Wiedereinstieg und Teilzeitarbeit	18
4.4 Familienfreundliche Veranstaltungen	18
5 Das Bewusstsein für die Diversität unter Wissenschaftler*innen in der Gesellschaft fördern .	19

Präambel

Das IGB setzt sich für ein inklusives, vielfältiges und gerechtes Forschungsumfeld ein, in dem alle Mitarbeiter*innen gleiche Chancen haben, ihr wissenschaftliches und berufliches Potenzial zu entfalten. Dieser Gleichstellungsplan (GSP) definiert die Ziele, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen des IGB zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt in allen Bereichen des Instituts. Er baut auf bestehenden Aktivitäten und Strukturen auf und identifiziert gleichzeitig weitere Maßnahmen, um verbleibende Ungleichheiten zu beseitigen, Diskriminierung zu verhindern und ein familienfreundliches und inklusives Arbeitsumfeld zu unterstützen.

Als Leibniz-Institut verpflichtet sich das IGB zur Einhaltung der Leibniz-Gleichstellungsstandards. Die Leibniz-Gemeinschaft hat *Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)* als rechtlichen Rahmen für ihre Einrichtungen festgelegt. In der AV-Glei verpflichten sich Bund und die Länder, die Gleichstellung der Geschlechter, entsprechend den Grundsätzen aus Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen, in den von ihnen gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen umzusetzen. Die Bestimmungen der AV-Glei sind daher für die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft verbindlich. Das IGB hält sich zudem an die *Forschungsorientierten Diversitäts- und Gleichstellungsstandards der DFG (FODGS)* der DFG, *Leibniz Gleichstellungsstandards (2016)* sowie die *Empfehlungen zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen* des Sprecherinnenrats der Leibniz-Arbeitsgruppe für Gleichstellung und Vielfalt. Dieser GSP des IGB wird durch den GSP des Forschungsverbunds Berlin e.V. (FVB) ergänzt, der Träger des IGB und sechs weiterer Forschungsinstitute ist. Der GSP des IGB umfasst fünf Handlungsfelder:

1. Verbesserung der Geschlechterparität unter den Forschenden auf allen Karrierestufen am IGB durch proaktive Rekrutierung, aktive Kandidatinnensuche und ausgewogene Auswahlverfahren.
2. Förderung der Karriereentwicklung von Forscherinnen am IGB durch gezielte Unterstützung, Fortbildungen, Mentoring und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.
3. Fortgesetzte Förderung einer inklusiven, geschlechter- und diversitätsfreundlichen Atmosphäre und eines entsprechenden Arbeitsumfelds am IGB durch die Förderung von Chancengleichheit, respektvoller Zusammenarbeit und unterstützenden Arbeitsbedingungen.
4. Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen am IGB, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Betreuungsaufgaben unterstützen.
5. Einen Beitrag zur Veränderung gesellschaftlicher Wahrnehmungen von Frauen und nicht-binären Personen in der Wissenschaft leisten, indem deren Sichtbarkeit erhöht und eine vielfältige und inklusive Darstellung wissenschaftlicher Karrieren gefördert wird.

Die Umsetzung dieses GSP liegt in der gemeinsamen Verantwortung der gesamten IGB-Gemeinschaft, mit besonderem Engagement der Institutsleitung und aller Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung. Die Fortschritte werden jährlich zwischen dem*der Direktor*in und den Gleichstellungsbeauftragten besprochen, und die Maßnahmen werden bei Bedarf angepasst, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Der Direktor und alle Personen in Führungspositionen sind für die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele verantwortlich und werden dabei von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin unterstützt.

Dieser GSP erfüllt die vier Ziele, die die Europäische Kommission an den GSP der Zuwendungsempfänger*innen stellt:

- Er dokumentiert öffentlich die Ziele und Maßnahmen des IGB zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und der Familienfreundlichkeit am IGB und bekräftigt das Engagement und die Unterstützung der Institutsleitung.
- Er legt fest, welche Ressourcen das IGB für die Gleichstellung der Geschlechter bereitstellt.
- Es legt die regelmäßige Erhebung und Darstellung geschlechtsspezifischer Daten als Grundlage für die Planung und Bewertung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung fest.
- Es legt Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen fest, um geschlechtsspezifische Vorurteile abzubauen, sowohl für bestimmte Gruppen als auch für die gesamte Belegschaft des IGB.

Im Jahr 2015 hat das IGB für seine vorbildliche Personalentwicklungsstrategie das Logo „HR Excellence in Research“ der Europäischen Kommission erhalten und seitdem aufrechterhalten. Alle Maßnahmenpläne umfassen verschiedene Maßnahmen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Seit 2023 verfügt das IGB über das Total E-Quality (TEQ)-Zertifikat, das unsere erheblichen kontinuierlichen Bemühungen zur aktiven Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität belegt. Die regelmäßige externe Evaluierung gewährleistet, dass unsere Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Vielfalt sorgfältig geplant, zuverlässig umgesetzt sowie gewissenhaft überwacht und bewertet werden.

Verantwortlichkeiten und Ressourcen für Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit am IGB

1 Verantwortung der Führungsebene

Der*die IGB-Direktor*in und das Board setzen sich konsequent und sichtbar auf allen Organisationsebenen für die Chancengleichheit aller Geschlechter sowie für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein und legen dies als strategische Managementprioritäten fest. Alle strukturellen und governancebezogenen Maßnahmen müssen unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit gestaltet werden. Ein intersektionaler Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter muss ausdrücklich berücksichtigt und in Entscheidungen und Maßnahmen integriert werden. Das IGB arbeitet auf die Erreichung der Geschlechterparität hin, insbesondere in Aufsichts- und Führungspositionen. Alle IGB-Mitarbeiter*innen, insbesondere diejenigen mit Aufsichts- und Führungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Fürsorgeaufgaben und Beruf in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen zu unterstützen. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung als Vorbilder und müssen eingreifen, wenn die Ziele dieses GSP missachtet oder verletzt werden.

2 Entwicklung und Evaluierung des Gleichstellungsplans

Die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen wurden in einem partizipativen Prozess im IGB-Council unter Einbeziehung von Vertreter*innen aller Mitarbeitendengruppen erarbeitet. Das Ergebnis dieses Prozesses wurde von Direktorin, Gleichstellungsbeauftragter und ihrer Stellvertreterin zu konkreten Zielen und umsetzbaren Maßnahmen zusammengefasst und vom Board genehmigt. Der Erfolg der Maßnahmen wird alle zwei Jahre oder nach einem den Maßnahmen angemessenen Zeitraum bewertet. Die Bewertung wird von Direktor*in und Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von drei Monaten nach der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten erörtert. Wird eine neue Beauftragte gewählt, sollten sowohl die bisherige als auch die neue Beauftragte einbezogen werden. Auf Grundlage der Ergebnisse werden die Statistiken und, falls erforderlich, die Maßnahmen des GSPs aktualisiert. Interessierte Mitarbeiter*innen können zur strategischen Planung beitragen. Der*die Direktor*in und die Gleichstellungsbeauftragten können sich jederzeit auf eine Änderung des GSPs einigen.

3 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (im Folgenden als Gleichstellungsbeauftragte, GB, bezeichnet) werden alle zwei Jahre (seit 2005) gemäß der vom FVB-Vorstand

verabschiedeten Wahlordnung gewählt. Ihre Tätigkeit ist eine offizielle institutionelle Aufgabe und unterliegt keinen fachlichen Weisungen.

Die GB sind an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der IGB beteiligt, die die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Zusammenhang übernehmen sie auch eine beratende und unterstützende Funktion für einzelne Mitarbeiter*innen.

Die Institutsleitung informiert die GB bereits in der frühestmöglichen Phase zu Beginn des Vorbereitungs- und Entscheidungsprozesses und ermöglicht deren aktive Beteiligung, insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

1. Personalangelegenheiten;
2. Organisatorische und soziale Belange;
3. Ausarbeitung von Bewertungsrichtlinien und Teilnahme an Sitzungen, um deren einheitliche Anwendung innerhalb der Einrichtung sicherzustellen;
4. Verfahren zur Ernennung von Mitgliedern in Ausschüsse;
5. Entwicklung und Bewertung von Personalentwicklungsplänen.

Die GB erhalten unverzüglich und umfassend die erforderlichen Informationen, um eigenständig zu entscheiden, welche Angelegenheiten für die Gleichstellung der Geschlechter relevant sind und ihre Einbeziehung erfordern. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird den GB ein allgemeines Recht auf Auskunft gewährt, einschließlich des Zugangs zu relevanten Personalunterlagen und anderen Informationen, die für die jeweilige Angelegenheit erforderlich sind, unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze. Sie werden in alle Schritte von Einstellungsverfahren, Vertragsverlängerungen, Kündigungen und Aufhebungsverträgen, Entlassungen, Vergütungsänderungen, vorzeitigen Stufenaufstiegen, Verfahren zur Entfristung sowie Ernennungsverfahren für gemeinsame Professuren umfassend einbezogen. Sie werden zur internen Verteilung strategischer Mittel sowie zu allen zentralen Berichten und Stellungnahmen des IGB im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter konsultiert.

Die GB haben das Recht und die Pflicht, direkt an die Institutsleitung zu berichten, und werden von dieser bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt. Die GB haben das Recht, in allen Angelegenheiten ihres Zuständigkeitsbereichs die Initiative zu ergreifen.

Die GB fördern und überwachen die Ziele und die Umsetzung dieses GSP. Sie unterstützen die Leitung bei der Erreichung dieser Ziele und erhalten entsprechende Unterstützung von der Leitung. Die GB haben gegenüber der Leitung eine beratende und überwachende Funktion.

Die Gleichstellungsarbeit ist eine anspruchsvolle, bereichsübergreifende Aufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in dem für die ordnungsgemäße Ausführung dieser Aufgabe erforderlichen Umfang von anderen Aufgaben freigestellt. Zu diesem Zweck kann die Teilzeitbeschäftigung ausgeweitet werden; bei Vollzeitbeschäftigten sind andere Aufgaben entsprechend zu delegieren oder neu zuzuweisen. Die erforderlichen Informationen, personellen Ressourcen, finanziellen Mittel und Ausrüstung werden bereitgestellt. Die Aufgaben der GB haben Vorrang vor anderen Aufgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Abwesenheit, bei Interessenkonflikten oder im gegenseitigen Einvernehmen zur Entlastung durch ihre Stellvertreterin vertreten. Beide beraten sich in

strategischen Fragen und in Situationen, die einen kollegialen Austausch erfordern. Die Stellvertreterin wird entsprechend von anderen Aufgaben entlastet.

Den Gleichstellungsbeauftragten werden die Möglichkeit und die finanziellen Mittel für Fortbildungen, Konferenzen, Tagungen und Workshops zu für ihre Arbeit relevanten Themen gewährt, insbesondere für Netzwerkaktivitäten mit Gleichstellungsbeauftragten aus Leibniz-Instituten oder anderen Forschungseinrichtungen.

Die Gleichstellungsbeauftragten überwachen die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in allen Personalgruppen. Die Verwaltung stellt jährlich sowie auf begründeten Antrag relevante Daten zur Verfügung und hilft bei deren Interpretation. Diese Daten dienen der Bewertung umgesetzter Maßnahmen und der Entwicklung weiterer Schritte. Die Gleichstellungsbeauftragten berichten jährlich in einer Institutsversammlung über den GSP, die Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsmaßnahmen; die Informationen werden im IGB-Intranet zur Verfügung gestellt.

Die EOO werden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der FVB unterstützt und beraten, die ihre Interessen auch auf FVB-Ebene vertritt.

4 Ressourcenzuweisung zur Förderung von Forscherinnen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen

Das IGB stellt jährlich 50.000 € für seinen *Förderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen* bereit, um *Doktorandinnen und Postdoktorandinnen* zu unterstützen. Finanzielle Unterstützung kann beantragt werden für den Wiedereinstieg nach Elternzeit, als Ausgleich für eine aufgrund von Betreuungsaufgaben reduzierte Arbeitszeit, für Maßnahmen zur Karriereförderung wie Fortbildungen oder Laborbesuchen sowie für Zeit, die der Entwicklung eigenständiger Forschungsanträge gewidmet ist.

Das IGB bietet zweijährige Postdoc-Stellen für internationale Forscherinnen an, um deren berufliche Entwicklung zu fördern. Die Anzahl der Stellen variiert je nach Verfügbarkeit zentraler Mittel zwischen 1 und 4 Stellen pro Jahr, was einem Betrag von mindestens 186.000 € jährlich entspricht.

Das IGB investiert zudem in Schulungs-, Coaching- und Mentoring-Maßnahmen für *weibliche Gruppenleiterinnen*, darunter externe Mentoring-Programme, interne Schulungen und individuelles Coaching. Das IGB ermöglicht *allen Mitarbeiter*innen* die Teilnahme an Schulungen und Konferenzen zum Thema Chancengleichheit und stellt jährlich Mittel für interne Seminare und Workshops bereit, um das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schärfen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine vollständige Vergütung für jährliche Fortbildungs- und Networking-Veranstaltungen.

Das IGB beteiligt sich an der Finanzierung einer 50-Prozent-Stelle und eines Jahresbudgets von 10.000 € für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FVB, die das IGB und sechs weitere Forschungsinstitute innerhalb des privatrechtlichen Vereins vertritt.

Aktuelle Situation und jüngste Entwicklungen

1 Struktur der Leitungs- und Aufsichtsgremien

Die oberste Hierarchieebene des IGB besteht aus dem*der wissenschaftlichen Direktor*in und dem geschäftsführenden Direktor der FVB. Nach dem Ausscheiden des wissenschaftlichen Direktors im Oktober 2025 wurde eine Abteilungsleiterin zur Interimsdirektorin ernannt. Es werden besondere Anstrengungen unternommen, eine Frau als neue wissenschaftliche Direktorin zu gewinnen.

Zur Führungsstruktur gehört auch der Wissenschaftliche Beirat, der sich aus renommierten internationalen Wissenschaftler*innen externer Einrichtungen zusammensetzt (<https://www.igb-berlin.de/en/scientific-advisory-board-igb>). Das IGB strebt in diesem Gremium eine ausgewogene Geschlechterverteilung an; den Vorsitz des derzeitigen Beirats hat eine Frau inne, und er setzt sich aus fünf Frauen und drei Männern zusammen. Das FVB-Kuratorium muss eine paritätische Vertretung von Männern und Frauen aufweisen.

2 Geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur 2025

Alle Zahlen beziehen sich auf den 31.12.2025.

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten des IGB nahezu ausgeglichen (45 % der 260 Beschäftigten sind Frauen), wobei die Zahlen zwischen den Beschäftigungsgruppen stark variieren.

Wie alle Leibniz-Institute hat sich das IGB zum Ziel gesetzt, in allen Karrierestufen einen Frauenanteil von mindestens 50 % zu erreichen. Daher wurden für jede Karrierestufe und jede Vergütungsstufe im Rahmen eines Kaskadenmodells ambitionierte Zielquoten festgelegt. Diese Quoten definieren den Mindestanteil an Forscherinnen, der auf jeder Stufe unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation angestrebt wird, und überschreiten 50 % nicht. Die ursprünglich für einen Fünfjahreszeitraum bis 2025 festgelegten Zielquoten wurden nun ausgewertet (siehe Tabellen 1 und 2). Stipendiaten und Gastforscher sind vom Kaskadenmodell und den geschlechtssensiblen Einstellungsverfahren ausgenommen.

**Tabelle 1: Frauenanteil und Gesamtzahl der Beschäftigten in ausgewählten
Forschungskarrierestufen am IGB; Stand: 31.12.2025.**

Karrierestufe	% Frauen			Personen
	2020	2025	Ziel 2025	2025
Direktor*in	0 %	100 %	0 %	1
Abteilungsleitungen	33 %	40 %	40 %	5
Forschungsgruppenleitungen	19 %	25 %	27 %	28
Forschende mit Doktorgrad ohne Führungsposition, meist Postdocs	40 %	45 %	45 %	60
Doktorand*innen	64 %	63 %	k. A.	24

Eine unserer Abteilungen wird seit Oktober 2025 gemeinsam von einer Frau und einem Mann geleitet; die Leiterin einer anderen Abteilung wurde zur Interimsdirektorin ernannt und wird entsprechend gezählt.

Tabelle 2: Anteil der Frauen und Gesamtzahl der Forschenden in ausgewählten Vergütungsstufen am IGB; Stand: 31.12.2025.

Vergütungsstufe	% Frauen			Personen
	2020	2025	Ziel 2025	2025
W3	17 %	33 %	40 %	3
W2	50 %	50 %	50 %	4
E15/E15Ü/AT-B	33 %	50 %	0 %	4
E14	16 %	22 %	29 %	23
E13	48 %	50 %	51 %	84

Durch die aktive Rekrutierung hervorragender Kandidat*innen für die neuen Gruppenleiterpositionen im Rahmen des neu erworbenen *Sondertatbestands* sowie Pensionierungen konnte das IGB den Anteil weiblicher Forschungsgruppenleiterinnen deutlich erhöhen. Da einige der 2025 eingestellten neuen Gruppenleitungen erst 2026 ihre Tätigkeit aufnehmen konnten, spiegeln die Zahlen zum Jahresende 2025 diese Erfolge noch nicht vollständig wider. Bis Mai 2026 haben fünf weitere Gruppenleitungen ihre Tätigkeit aufgenommen, darunter drei Frauen, wodurch der Frauenanteil auf Gruppenleiterebene auf 30 % gestiegen ist und damit über der Zielquote liegt. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe E14 stieg auf 28,6 % und erreichte damit das Ziel. Das W3-Ziel wurde nicht erreicht, was hauptsächlich auf langwierige Verfahren für gemeinsame Professuren und die Notwendigkeit externer Gegenangebote zur Unterstützung des internen Aufstiegs von W2 auf W3 zurückzuführen ist.

Nachwuchswissenschaftler*innen am IGB werden in der Regel im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten eingestellt, was oft eine rasche Einstellung nach Bewilligung der Förderung erfordert. Dies schränkt zeitaufwändige aktive Rekrutierungsmaßnahmen ein. Dennoch haben ein gesteigertes Bewusstsein für die Geschlechterzielquoten und die Umsetzung geschlechtersensibler Einstellungsverfahren es dem IGB ermöglicht, die Ziele auf Doktorand*innen- und Postdoktorand*innenebene nahezu oder vollständig zu erreichen. Um die Einstellung hochqualifizierter (Nachwuchs-) Forscherinnen weiter zu fördern, wurden alle Wissenschaftler*innen mit Führungsaufgaben in gerechten Einstellungsverfahren geschult, wobei der Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung, unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen und der aktiven Förderung weiblicher Bewerberinnen lag. Dies könnte zum Anstieg des Anteils weiblicher Forscherinnen über alle Karrierestufen hinweg beigetragen haben.

Die Mitarbeitendenzahlen und das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen werden jährlich im Programmbudget, auf der IGB-Webseite und in einer Institutsversammlung veröffentlicht. Die Quoten des Kaskadenmodells werden jährlich im Rahmen des Programmbudgets überwacht und fließen in die Personalplanung am IGB ein.

Ziele und Maßnahmen

Im Rahmen des von der Institutsleitung festgelegten Personalentwicklungsplans sind die GB in alle Planungsprozesse eingebunden, die darauf abzielen, den Frauenanteil bei der Einstellung, Qualifizierung, Beförderung und in Entscheidungspositionen zu erhöhen. Das IGB heißt nicht-binäre Personen willkommen und hat in der Berichterstattung, in Statistiken und Formularen eine dritte Geschlechtskategorie (nicht-binär/divers) eingeführt, einschließlich der bevorzugten Anredeform. Aufgrund der derzeit sehr geringen Anzahl von Beschäftigten in dieser Kategorie können keine numerischen Ziele festgelegt werden, und der hier verwendete Begriff „Geschlechterparität“ bezieht sich auf einen Frauenanteil von 50 %.

Das IGB setzt sich für die Schaffung eines offenen, inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds ein, indem es Stereotypen, Vorurteile und Barrieren im Zusammenhang mit dem Geschlecht und anderen Diversitätsdimensionen entgegentritt. Das Institut begrüßt Anregungen von Mitarbeitenden und setzt die folgenden Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit um. Diese Aktivitäten sind in die Zertifizierungen „HR Excellence in Research“ und „Total E-Quality“ eingebettet und werden im Rahmen dieser regelmäßig extern evaluiert; wir sind bestrebt, diese Zertifizierungen aufrechtzuerhalten. Ein interner Maßnahmenplan begleitet diesen GSP.

1 Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts bei Forschenden in allen Karrierestufen

1.1 Aufrechterhaltung des Geschlechtergleichgewichts im Wissenschaftlichen Beirat des IGB

Nachdem im Jahr 2020 erstmals ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftlichen Beirat (SAB) des IGB erreicht wurde, wird das IGB dieses Verhältnis bei allen personellen Veränderungen aufrechterhalten. Vorübergehende Schwankungen können während Nachfolgeprozessen auftreten.

1.2 Erhöhung des Anteils weiblicher Forscherinnen, insbesondere in Führungspositionen

Das IGB hat einen [Rekrutierungsleitfaden](#) auf der Grundlage der Prinzipien der „[Europäischen Charta für Forscher](#)“ und der „Offenen, transparenten und leistungsorientierten Einstellung von Forschern“ (OTM-R) erstellt. Das IGB plant, diese Richtlinien in den nächsten zwei Jahren zu aktualisieren. Darüber hinaus wurde im Jahr 2020 eine [Richtlinie für Tenure-Track-Verfahren](#) erstellt und seitdem mehrfach überarbeitet. Beide Richtlinien enthalten Maßnahmen für geschlechtergerechte Verfahren, wie beispielsweise die Berücksichtigung familienbedingter Arbeitszeitbeschränkungen oder Karriereunterbrechungen bei der Leistungsbewertung von Bewerber*innen sowie Geschlechterquoten in Einstellungs- und Mentoring-Gremien. Die Einstellungsrichtlinien sehen vor, dass in Beschäftigungsgruppen (Karriere- oder Vergütungsstufen), in

denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen mit gleichwertiger Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Jeder entsprechenden Stellenausschreibung ist ein Hinweis beigefügt, der Forscherinnen zur Bewerbung ermutigt. Familienbedingte Unterbrechungen und Betreuungsaufgaben werden bei der Einstellung, bei Tenure-Track- und Leistungsbeurteilungen sowie bei Auswahlverfahren systematisch berücksichtigt. Bei Müttern werden pro Kind zwei Jahre vom akademischen Alter abgezogen, auch wenn die offiziellen Karriereunterbrechungen kürzer waren. Stellenausschreibungen und die [IGB-Stellenangebotsseite](#) ermutigen Bewerberinnen, betreuungsbedingte Karriereunterbrechungen oder Teilzeitarbeit anzugeben.

Im Einklang mit dem „Pakt für Forschung und Innovation“ wurden neue Zielquoten für Forscherinnen festgelegt, die bis Ende 2030 erreicht werden sollen; diese basieren auf den Geschlechterquoten Ende 2025 und den bis 2030 erwarteten Schwankungen. Mindestens 50 % aller offenen Stellen sollen mit Forscherinnen besetzt werden. Aufgrund der vorübergehenden Führungssituation ist die Besetzung von Führungspositionen derzeit eingeschränkt, bis ein neuer wissenschaftlicher Direktor ernannt wird. Zwei weitere Gruppenleitungspositionen werden im nächsten Jahr im Rahmen eines *Sondertatbestands* besetzt. Die neuen Zielvorgaben berücksichtigen die erwarteten Pensionierungen und die eingeschränkte Nachbesetzung (siehe Tabellen 3 und 4).

Tabelle 3: Anteil der Forscherinnen in verschiedenen Karrierestufen am IGB; Stand: 31.12.2025 und Zielquoten für den 31.12.2030.

Karrierestufe	2025	Ziel 2030
Direktor	100 %	100 %
Abteilungsleiter	40 %	50 %
Forschungsgruppenleiter	25 %	38 %
Forscher mit Doktorgrad, überwiegend Postdocs	45 %	47 %
Doktoranden	63 %	≥50 %

Tabelle 4: Anteil weiblicher Forscherinnen in verschiedenen Vergütungsstufen am IGB; Stand: 31.12.2025 und Zielquoten für den 31.12.2030.

Vergütungsstufe	2025	Ziel 2030
W3/C4	33 %	50 %
W2/C3	50 %	33 %
E15/E15Ü/AT-B/W1	50 %	50 %
E14	22 %	38 %
E13	50 %	50 %

1.2.1 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Alle Einstellungsverfahren müssen dem geschlechtersensiblen Einstellungsleitfaden des IGB entsprechen. Forschende mit Führungsverantwortung haben eine obligatorische Schulung zu gerechter Personalauswahl, unbewussten Vorurteilen und der aktiven Förderung von Kandidatinnen absolviert. Neue Gruppenleitungen werden innerhalb der nächsten zwei Jahre eine entsprechende Schulung durch eine externe Trainerin erhalten. Praktische Anleitungen zur Umsetzung geschlechtergerechter Personalauswahl sind im Intranet verfügbar. Die Einhaltung dieser Einstellungsverfahren zielt darauf ab, den Frauenanteil unter den Postdocs zu erhöhen und gleichzeitig eine ausgewogene Vertretung auf Promovierendenebene zu gewährleisten. Das IGB wird sich für die Einrichtung einer Datenbank innerhalb einer Gesellschaft für Gewässerforschung einsetzen, über die sich Forscherinnen, die eine akademische Stelle suchen, selbst registrieren und wichtige Informationen zu ihrer Laufbahn und ihrem Fachwissen bereitstellen können.

Seit 2009 wählt das IGB herausragende Forscher*innen in verschiedenen Karrierestufen als „Frontiers in Freshwater Science“-**Fellows** aus, um in Zusammenarbeit mit IGB-Forschenden innovative Forschungsprojekte zu entwickeln. Seit 2026 ist das Postdoc-Fellowship in Form von 24-monatigen Postdoktorandinnenstellen ausschließlich Frauen vorbehalten.

Für Senior-Fellows gilt keine formelle Geschlechterquote, jedoch wird das Geschlecht bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Familienbedingte Hindernisse, mit denen exzellente Bewerberinnen konfrontiert sind, werden von Fall zu Fall behandelt, wobei die GB an der Erarbeitung geeigneter Lösungen beteiligt ist.

Um den Frauenanteil auf Postdoktorandenebene weiter zu erhöhen, unterstützt der *Förderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen* die Ausarbeitung von Förderanträgen durch Vertragsverlängerungen. Das Einwerben von Fördermitteln in Wettbewerbsverfahren ist ein wichtiger Meilenstein in der Karriereentwicklung und trägt zur langfristigen Bindung exzellenter Forscherinnen an das IGB bei. Die Anträge werden von einer geschlechterparitätischen Kommission unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten nach transparenten und klar definierten Kriterien bewertet.

1.2.2 Gruppen- und Abteilungsleitungen

Der Direktor rekrutiert Gruppenleiter und Abteilungsleiter im Rahmen von Verfahren, an denen ein Auswahlkomitee beteiligt ist. Um eine Geschlechterparität der Gruppenleitungen zu erreichen, hat sich das IGB-Board dazu verpflichtet, Forscherinnen aktiv zu rekrutieren – durch gezielte Suche, direkte Einladungen zur Bewerbung oder Symposien ausschließlich für Frauen als potenzielle Kandidatinnen. Die meisten Gruppenleiter*innen werden in Tenure-Track-Verfahren eingestellt, die durch ein Mentoring- und Evaluierungskomitee unterstützt werden. Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, Gruppenleiterinnen zu unterstützen – insbesondere in Abteilungen mit unausgewogenem Geschlechterverhältnis –, indem sie deren Einbindung in relevante Prozesse und Entscheidungen sicherstellen und ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld fördern. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den Erfolg und die langfristige Bindung von Forscherinnen am IGB zu sichern.

2 Förderung der Karriereentwicklung von Forscherinnen

2.1 Mentoring für Forscherinnen

Das IGB empfiehlt und finanziert die Teilnahme von Gruppenleiterinnen an Mentoring- oder Coaching-Programmen. Die Teilnehmerinnen wählen die für ihre Bedürfnisse am besten geeigneten Programme aus; auf Wunsch wird ein internes Coaching organisiert. Seit 2012 bietet die Leibniz-Gemeinschaft ein einjähriges Mentoring-Programm für hochqualifizierte Nachwuchsforscherinnen aus Leibniz-Einrichtungen an, das Seminare mit individuellem Mentoring kombiniert. Jedes Jahr unterstützt das IGB mindestens eine Forscherin bei der Bewerbung für **das Leibniz-Mentoring-Programm**. Darüber hinaus werden Forscherinnen ermutigt, am **ProFiL-Programm** der Berlin University Alliance für Frauen teilzunehmen, die eine Professur anstreben.

Seit 2020 organisiert das IGB eine interne Mentoring-Lunchtreffen für Nachwuchswissenschaftlerinnen unter dem Titel „*Women's Mentoring Lunch*“. Gruppenleiterinnen und Abteilungsleiterinnen teilen ihre Karriereerfahrungen, diskutieren Themen, die für akademische Karrieren relevant sind, und bieten Gelegenheiten zum informellen Austausch, wodurch es für junge Kolleginnen einfacher wird, Rat einzuholen. Alle zwei Jahre soll eine spezielle Veranstaltung zum Thema „Karriere-Meilensteine“ Postdoktorandinnen dazu ermutigen, sich frühzeitig auf Tenure-Track- und Festanstellungen zu bewerben. Außerdem finden regelmäßig informelle Mittagstreffen für Frauen an verschiedenen IGB-Standorten statt. Der *Förderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen* unterstützt Fortbildungs- und Netzwerkaktivitäten, die nicht durch Forschungsprojekte abgedeckt sind.

Um die Karriereentwicklung weiter zu fördern, wird das IGB einen Karriereleitfaden für Postdoktorandinnen erstellen, in dem Mentoring-Möglichkeiten und geeignete Formate zur Karriereentwicklung dargelegt werden.

2.2 Weiterbildungsangebote für Forscherinnen

Um gleiche Karrierechancen in wissenschaftlichen und Führungspositionen zu fördern, erhalten Forscherinnen in allen Karrierestufen Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Besonderes Augenmerk wird darauf gelegt, eine ausgewogene Beteiligung von Gruppenleiterinnen auf allen drei Ebenen der Leibniz Leadership Academy sicherzustellen. Der *Förderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen* unterstützt zudem herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Finanzierung von Fortbildungen und Forschungsaufenthalten an anderen Einrichtungen. Seit 2010 bietet der FVB jährlich Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen an, die sich mit Führungskompetenzen, der Prävention geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Belästigung, Stressbewältigung sowie Konfliktlösung befassen. Das IGB fördert aktiv die Teilnahme an diesen Workshops.

2.3 Wissenschaftliche Auszeichnungen

Wissenschaftliche Auszeichnungen spielen eine wichtige Rolle für die Karriereentwicklung. Das IGB informiert daher aktiv über entsprechende Ausschreibungen, identifiziert vielversprechende Kandidat*innen und unterstützt diese sowie ihre Vorgesetzten bei der Vorbereitung der Bewerbungen. Jedes Jahr nominiert die Institutsleitung eine Kandidatin für den Marthe-Vogt-Preis für

die beste Doktorarbeit einer Frau. Im Jahr 2025 erhielt eine IGB-Forscherin den Marthe-Vogt-Preis und eine IGB-Postdoktorandin den Caroline-von-Humboldt-Preis. Bei Auszeichnungen, bei denen nur eine Nominierung pro Institution zulässig ist, wird das Geschlecht neben der wissenschaftlichen Exzellenz als zusätzliches Auswahlkriterium berücksichtigt.

3 Weitere Förderung eines geschlechtergerechten und inklusiven Arbeitsumfelds am IGB

3.1 Geschlechtergerechte Beteiligung und Einbindung

Für ausgewählte Gremien und Funktionen im IGB ist die Beteiligung von Frauen sowie von Männern und gegebenenfalls eine geschlechterparitätische Zusammensetzung ausdrücklich vorgeschrieben (z. B. die Gleichstellungskommission, Auswahlkomitees und der HRS4R-Arbeitsgruppe). Dies stellt sicher, dass vielfältige Perspektiven berücksichtigt werden, und bietet Frauen die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln und Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass Frauen in Führungspositionen nicht unverhältnismäßig stark mit Gremienarbeit belastet werden. Das IGB prüft regelmäßig, wo geschlechtsspezifische Perspektiven besonders relevant sind, und passt Richtlinien bei Bedarf an. Sollte dies zu einem übermäßigen Zeitaufwand für eine Forscherin führen, können Ausgleichsmaßnahmen beantragt werden.

3.2 Einladung von Referentinnen zu Kolloquien

Forscher*innen, die als Referent*innen für IGB-Forschungskolloquien eingeladen werden, werden aufgrund ihrer wissenschaftlichen Qualität und der thematischen Relevanz für das IGB sowie ihres Potenzials, als Vorbilder zu fungieren, ausgewählt. Dieser Ansatz fördert die Einladung von Forscherinnen in verschiedenen Karrierestufen, erhöht dadurch deren Sichtbarkeit und bietet Möglichkeiten für den persönlichen Austausch über das Kolloquium hinaus.

3.3 Schaffung einer geschlechter- und diversitätsfreundlichen Arbeitsatmosphäre

Das IGB hat in einem partizipativen Prozess einen *Verhaltenskodex für den kollegialen Umgang miteinander am IGB* entwickelt. Der Kodex legt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Mobbing, Bullying, Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch fest und betont die Verantwortung von Führungskräften, inakzeptables Verhalten zu verhindern und ein solches anzusprechen.

Die GB geben in Institutsversammlungen einen jährlichen Überblick über das Geschlechterverhältnis, Gleichstellungsmaßnahmen und Initiativen zu Familienfreundlichkeit. Die*der Diversitätsbeauftragte berichtet ebenfalls über Entwicklungen und Aktivitäten im Zusammenhang mit Diversität. Diese Informationen werden auch über das Intranet zugänglich gemacht, um das Bewusstsein für bestehende Ungleichheiten zu schärfen und Fortschritte zu überwachen.

Die Diversitätsbeauftragten des FVB organisieren jährlich einen „Diversity Awareness Day“ mit Vorträgen oder Workshops, die sich mit unbewussten Vorurteilen, Verhaltensmustern und deren Auswirkungen auf die Forschung, die Interaktionen am Arbeitsplatz und die berufliche Entwicklung befassen. Diese Veranstaltungen rücken unterrepräsentierte Gruppen in den Fokus,

stellen Vorbilder vor und gelten für alle Mitarbeiter als Arbeitszeit. Die Teilnahme wird von den Abteilungsleitern aktiv gefördert, und von Führungskräften wird erwartet, dass sie als Vorbilder fungieren.

Das IGB möchte eine inklusive Diskussionskultur fördern, indem es Verhaltensweisen thematisiert, die die Teilhabe behindern, wie beispielsweise wiederholte Unterbrechungen, das Dominieren von Diskussionen oder abwertende Kommunikation. Es wird ein Schulungsprogramm zur Sensibilisierung für respektvolle Kommunikation und das Erkennen unangemessenen Verhaltens eingeführt, ergänzt durch ein Training zur Intervention von Umstehenden. Es wird ein Whistleblower-Tool entwickelt, um die anonyme Meldung von Bedenken zu ermöglichen.

Das IGB-Konfliktberatungszentrum bietet vertrauliche Beratungen, Mediation und Konfliktlösungsdienste an. Die Berater*innen werden regelmäßig geschult, und alle Mitarbeitenden werden über die verfügbaren Unterstützungsangebote informiert.

3.4 Geschlechtersensible Sprache

Die Art und Weise, wie wir sprechen und schreiben, spiegelt nicht nur unsere Realität wider, sondern auch unsere Ansichten. Es ist unangemessen, männliche Bezeichnungen mit dem Hinweis „dies bezieht sich auf alle“ zu verwenden, da dies männliche Bilder prägt und Frauen sowie nicht-binäre Personen weniger anspricht. Das IGB fördert eine geschlechtersensible Kommunikation und gibt Empfehlungen, um die Mitarbeiter*innen bei der Verwendung einer inklusiven Sprache zu unterstützen. Interne und externe Kommunikationsmaterialien und Dokumente werden kontinuierlich überprüft und entsprechend angepasst.

3.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung

Das IGB toleriert gemäß seiner Diversitäts- und Inklusionsstrategie keinerlei Diskriminierung, einschließlich geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Belästigung. Um sicherzustellen, dass Inklusion auf allen Ebenen und bei allen Aktivitäten und Maßnahmen der IGB gelebt wird, ist eine kontinuierliche Sensibilisierung erforderlich. Die Mitarbeitendenbefragung 2024 enthielt Fragen zu Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Diversitätsdimensionen. Auf Grundlage der Ergebnisse werden Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, die sich mit Verhaltensweisen befassen, die als diskriminierend oder herabwürdigend empfunden werden. Alle Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräfte, werden sensibilisiert, um geschlechtsspezifische Diskriminierung zu verhindern.

Das IGB-Konfliktberatungszentrum bündelt die Zuständigen für die Bearbeitung von Beschwerden, Mediation und Konfliktlösung. Eine eigene Intranetseite bietet Informationen zu Prävention, Meldeverfahren, Vertraulichkeitsregeln und Ansprechpersonen. Die für die Konfliktlösung Verantwortlichen erhalten entsprechende Schulungen und stellen anonymisierte Statistiken zur Verfügung, um potenzielle systemische Probleme zu identifizieren. Die gemäß dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) vorgeschriebene Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle ist Teil dieser allgemeinen Struktur. Beschwerde- und Mediationsverfahren werden bei der Einarbeitung vorgestellt und regelmäßig kommuniziert.

Sexuelle Belästigung wird am IGB nicht toleriert. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Institutsleitung haben einen Leitfaden erstellt, in dem Präventionsmaßnahmen, Zuständigkeiten, Beschwerdeverfahren und mögliche Interventionen festgelegt sind. Speziell dafür zuständige Beschwerdestellenmitglieder werden gezielt geschult, und betroffene Personen werden ermutigt, Vorfälle zu melden. Den Täter*innen werden klare Grenzen und die möglichen Konsequenzen ihres Verhaltens aufgezeigt. Die Richtlinie ergänzt die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und gewährleistet eine faire, transparente und wirksame Reaktion auf Fälle sexueller Belästigung. Als starkes Signal auch nach außen wird das IGB dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ beitreten.

4 Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen im IGB

4.1 Informationen für werdende oder junge Eltern

Der Umgang mit administrativen, organisatorischen und finanziellen Aspekten der Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen kann eine Herausforderung darstellen, insbesondere in einer fremden Kultur. Das IGB wird innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Leitfaden mit relevanten Informationen und zweisprachigen Ressourcen zusammenstellen. Das Institut wird zudem die Schulung von Ansprechpartner*innen für Fragen zur Kinderbetreuung und Pflege oder die Zusammenarbeit mit externen Anbietern prüfen. Um den Austausch unter den Eltern zu erleichtern, wird das IGB eine Mailingliste oder einen Intranetbereich einrichten, über den Erfahrungen und Ratschläge ausgetauscht und möglicherweise kurzfristige Kinderbetreuungslösungen organisiert werden können.

4.2 Familienfreundliche Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort

Das IGB unterstützt Gleitzeitregelungen mit zusätzlichen Optionen für Beschäftigte mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben. Dies gilt auch für Personen mit Führungsaufgaben: „Für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen können Kernarbeitszeiten und Gleitzeit individuell durch eine schriftliche Vereinbarung mit der Abteilungsleitung festgelegt werden“ (Intranet: [Organisation > Vertretung und Vertreter > Betriebsrat > Betriebs-Vereinbarungen](#)). Die Vereinbarung zur Gleitzeitregelung wird innerhalb der nächsten zwei Jahre überarbeitet, um neuen Standards und Erwartungen hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus gibt es eine allgemeine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die es Mitarbeitenden mit vorübergehenden Verpflichtungen zur Kinderbetreuung oder zur Pflege naher Angehöriger ermöglicht, vorübergehende zusätzliche mobile Arbeit zu beantragen (Intranet: [Organisation > Vertretung und Beauftragte > Betriebsrat > Betriebsvereinbarungen](#)).

Die Institutsleitung ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Kinderer mit ins Institut zu bringen, wenn keine reguläre Kinderbetreuung zur Verfügung steht, beispielsweise aufgrund der Schließung einer Kindertagesstätte oder ähnlicher Umstände. Die Regeln für den Aufenthalt externer Personen in den Institutsgebäuden, einschließlich der Kinder, die den Eltern-Kind-Raum nutzen, sind in der Nutzungsordnung festgelegt (Intranet: [Hausordnungen > MSD310](#)).

Das IGB übernimmt die Kosten für die Kinderbetreuung, die während Dienstreisen oder Fortbildungsmaßnahmen anfallen, wenn keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. In der Regel sind diese Kosten aus den Mitteln des jeweiligen Projekts, der Arbeitsgruppe oder der Abteilung zu decken; es wird jedoch derzeit diskutiert, ob das IGB 50 % aus dem Kernhaushalt beisteuern soll. Informationen und Antragsverfahren finden sich im Intranet ([Merkblatt zur Erstattung von Betreuungskosten](#)).

In Ausnahmefällen benötigen Mitarbeiter*innen mit Pflege- oder Kinderbetreuungspflichten möglicherweise zusätzliche Unterstützung. Der *die Direktor*in kann Maßnahmen wie Vertragsverlängerungen oder die Finanzierung von studentischen Hilfskräften bereitstellen. So verlängerte das IGB beispielsweise während der COVID-19-Pandemie die Verträge von Forscher*innen, die aufgrund von Heimunterricht oder der vorübergehenden Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen Arbeitszeit verloren hatten.

4.3 Wiedereinstieg und Teilzeitarbeit

Der *Förderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen* (gegründet 2011 und derzeit mit jährlich 50.000 € ausgestattet) unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen auch bei der Rückkehr aus der Elternzeit und gleicht familienbedingte Ausfallzeiten aus. Sofern projektbezogene Unterbrechungen aufgrund von Mutterschaft nicht durch externe Fördermittel abgedeckt sind, kann der Fonds nach erfolgreicher Projektbewertung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unterstützen.

IGB fördert Teilzeitarbeit für Mitarbeitende aller Geschlechter mit familiären Verpflichtungen und gewährleistet gleiche Karrierechancen, indem die Leistungserwartungen an die Arbeitszeit angepasst werden. Ein entsprechender Hinweis ist auf der Stellenausschreibungsseite enthalten.

Statistiken zum Elternurlaub zeigen, dass Väter in allen Karrierestufen und Beschäftigungsgruppen in der Regel deutlich weniger Elternurlaub nehmen als Mütter. In den nächsten zwei Jahren wird das IGB Gelegenheiten schaffen, über diese Muster nachzudenken und Maßnahmen vorzuschlagen, die eine gleichberechtigte Verteilung der Betreuungsaufgaben fördern.

4.4 Familienfreundliche Veranstaltungen

Kolloquien, Besprechungen und Veranstaltungen am IGB finden familienfreundlich statt, vorzugsweise während der Kernarbeitszeiten und außerhalb der Schul- und Ferienzeiten. Oft werden hybride Teilnahmemöglichkeiten angeboten, um Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten oder sich in Elternzeit befinden, die Teilnahme zu ermöglichen. Längere Veranstaltungen werden rechtzeitig im Voraus angekündigt, um die Organisation der Kinderbetreuung zu erleichtern. Die GB freut sich über Vorschläge von Kolleg*innen zu weiteren Möglichkeiten, die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen zu verbessern.

5 Das Bewusstsein für die Diversität unter Wissenschaftler*innen in der Gesellschaft fördern

Stereotype stellen Forschende als weiße Männer mittleren oder höheren Alters dar. Um der Gesellschaft und insbesondere Schüler*innen und Studierenden zu zeigen, dass wissenschaftliche Forschung ein interessanter und vielversprechender Beruf auch für Frauen, nicht-binäre Personen und Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund ist, wird das IGB die Vielfalt seiner Forschenden stärker in seine Kommunikationsstrategie einbeziehen. Das Team für Kommunikation und Wissenstransfer unterstützt gemeinsam mit IGB-Forschenden aktiv Initiativen wie den „Girls’ and Boys’ Day“ und „Soapbox Science Berlin“.

Die in diesem Gleichstellungsplan dargelegten Maßnahmen sind flexibel und werden ständig evaluiert und weiterentwickelt. Durch ihre Umsetzung wird das IGB weiterhin eine Arbeitskultur stärken, in der Gleichstellung, Respekt und gegenseitige Unterstützung fester Bestandteil des Arbeitsalltags sind.

Mit ihren Unterschriften bestätigen die Vorstandsmitglieder, dass sie diesen Gleichstellungsplan uneingeschränkt unterstützen und sich für dessen Umsetzung und Einhaltung einsetzen.

Die englische Fassung dieses Gleichstellungsplans wurde am 29.09. und 06.10.2026 von der Institutsleitung unterschrieben. Förderorganisationen, die die unterschriebene Version benötigen, können diese beim Direktionssekretariat (office.director@igb-berlin.de) anfordern.

Berlin, 29.09.2026

Prof. Sonja Jähnig
Wissenschaftliche Direktorin a. i. des IGB

Berlin, 06.10.2026

Martin Böhnke
Geschäftsführer der FVB