

**Gleichstellungsplan
des Bernhard-Nocht-Instituts für
Tropenmedizin**

gültig vom 01.01.2021 bis 31.12.2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1 Präambel.....	4
1.2 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg	4
2. Personalstrukturanalyse	5
2.1 Bestandsaufnahme	5
2.2 Beschäftigtenstruktur	6
2.3 Personalfluktuaton.....	9
2.4 Höhergruppierungen und Entfristungen	9
3. Personalgewinnung und -entwicklung	9
3.1 Bewerbung und Besetzung	9
3.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	11
3.3 Förderung von promovierten Wissenschaftler:innen	11
3.4 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen.....	12
3.5 Sensibilisierung und Fortbildungen zum Thema Gleichstellung	12
3.6 Personalentwicklung.....	12
3.7 Maternity & Re-Entry-Support.....	12
3.8 Berufungen	13
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
4.1 Dienstvereinbarung Arbeitszeit	14
4.2 Flexible Arbeitszeitmodelle.....	14
4.3 Kinderbetreuung.....	15
4.4 Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung- und Entwicklung.....	16
4.5 Audit berufundfamilie.....	16
4.6 Sichtbarkeit und Kommunikation	16
5. Ziele und zukünftige Maßnahmen	17

5.1 Kaskadenmodell.....	17
5.2 Proaktive Verfahren zur gezielten Identifikation weiblicher Führungskräfte.....	19
5.3 Diversität.....	19
5.4. Entwicklung von Maßnahmen zur geschlechtergerechten Vergabe von Entfristungen und Höhergruppierungen	20
5.5 Weitere Maßnahmen.....	20
5.6 Zielvereinbarung berufundfamilie	21
Unterzeichnung durch den BNITM Vorstand.....	22
Anlagen	22

1. Einleitung

1.1 Präambel

Das Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin (BNITM) forscht seit dem Jahr 1900 auf dem Gebiet der Tropenkrankheiten und ist seit 1997 Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. 2008 wurde die Rechtsform des BNITM in eine Stiftung öffentlichen Rechts umgewandelt, seit 2009 unter der politischen Verantwortung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH). Der Vorstand und der Personalrat des BNITM setzen sich aktiv für die gemäß Art. 3 Abs. 2 GG verfassungsmäßig und gesetzlich gebotene Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Seit dem Jahr 2011 erstellt und implementiert das BNITM mit Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte, und seit 2016 auch durch das Gremium für Chancengleichheit, einen Gleichstellungsplan mit Zielquoten gemäß den von der DFG vorgegebenen forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, um die Chancengleichheit in allen Planungs-, Entscheidungs- und Organisationsprozessen durchgängig in allen Ebenen zu integrieren. Dadurch sollen strukturelle Benachteiligungen abgebaut werden und die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen, besonders in Leitungspositionen, verbessert werden. Gemäß den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft werden die Zielquoten im Gleichstellungsplan seit dem Jahr 2016 nicht nur entsprechend der Entgeltgruppen, sondern auch entsprechend der Führungsebenen festgelegt.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft wurde das BNITM in den vergangenen Jahrzehnten mehrfach auch hinsichtlich Gleichstellungsfragen evaluiert.

1.2 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das sich im Wesentlichen aus dem Grundgesetz (GG) sowie aus der Verfassung der FHH ergibt.

Artikel 3 Absätze 2 und 3 GG verbieten es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein. Dies kommt auch in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck: „Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ Dies kann der Fall sein, wenn Regelungen ein Geschlecht bewusst begünstigen, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ergänzt das Benachteiligungsverbot durch den verfassungsrechtlichen Auftrag des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

In Übereinstimmung mit dem GG erhebt auch Artikel 3 Absatz 2 Satz 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel aller Staatsgewalt. Es gehört somit zu den grundlegenden Aufgaben der FHH, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung nicht nur für die rechtliche, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen.

Eine weitere rechtliche Grundlage der Gleichstellungspolitik in Hamburg ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die FHH verpflichtet, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts (u.a.) zu verhindern oder zu beseitigen.

2. Personalstrukturanalyse

2.1 Bestandsaufnahme

Das BNITM beschließt den Gleichstellungsplan für 4 Jahre gemäß § 16 Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Erstellung und Inhalt

(1) Jede Dienststelle hat jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

(2) Der Gleichstellungsplan umfasst folgende Inhalte:

- 1. Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,*
- 2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,*
- 3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie*
- 4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.*

Satz 1 Nummern 3 und 4 bezieht sich auf die Geltungsdauer des neuen Gleichstellungsplans.

(3) Nähere Ausführungen zum Gleichstellungsplan bestimmt die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde in Abstimmung mit den Behörden und Ämtern.

(4) Abweichend von Absatz 1 erstellt die für das Schulwesen zuständige Behörde einen schulformübergreifenden Gleichstellungsplan für die Beschäftigten an den staatlichen Schulen und einen Gleichstellungsplan für die übrigen Beschäftigten ihrer eigenen und der ihr nachgeordneten Dienststellen.

Der Vorstand des BNITM hat satzungsgemäß zum 01.07.2017 eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für vier Jahre bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu 50% der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten freigestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin unterstützen den Vorstand aktiv im Engagement für die Gleichstellung von Mann und Frau sowie in der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie berichten regelmäßig dem Vorstand und im Rahmen einer Personalversammlung den Beschäftigten des BNITM.

Seit Anfang 2016 wird die Gleichstellungsbeauftragte durch ein beratendes Gremium mit Vertreter:innen aus Personalabteilung, Personalrat, Vorstandsstab und dem wissenschaftlichen und technischen Personal des BNITM unterstützt. Das Kuratorium verankerte dieses Gremium auf seiner Sitzung am 7. April 2016 in der Satzung des BNITM. Die Gleichstellungsbeauftragte hält den Vorsitz des Gremiums. Das Gremium trifft sich mindestens vierteljährlich. Zu den Sitzungen können Gäste eingeladen werden.

Als besonderes Managementinstrument für eine familienbewusste Personalpolitik wurde die Auditierung und Zertifizierung durch die "berufundfamilie" gGmbH seit 2016 erfolgreich implementiert. Ziel ist es, strategisch relevante und praxisnahe Lösungen zur Förderung der Lebensqualität der Beschäftigten und zur Steigerung der Produktivität des BNITM in Bezug auf die Vereinbarung von Beruf und Familie zu etablieren. Die aktuelle Zielvereinbarung vom 18.11.2019 findet sich in Anlage 1 dieses Gleichstellungsplans.

2.2 Beschäftigtenstruktur

Tabelle 1: Anzahl aller Beschäftigten des BNITM (Stand 31.12.2019)

Personal Gesamt*	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weibl.)
Insgesamt (%)	274	190 (69 %)	132* (48 %)	93 (49 %)
drittmittelfinanziert	79**	56 (71 %)	73 (92 %)	52 (93 %)

(*) Hierbei sind Herr Dr. Mombo-Ngoma als Leiter der CERMEL-Abteilung Klinische Studien mit Dienstsitz in Gabun und Herr Dr. Amuasi als Leiter der AG „Global Health and Infectious Diseases“ am KCCR mit Dienstsitz in Ghana berücksichtigt.

Das BNITM beschäftigt zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 274 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 79 hiervon sind drittmittelfinanziert (** davon sind sechs Personen unbefristet am BNITM beschäftigt, aber für eine

befristete Zeit in Drittmittelprojekten tätig). Der Frauenanteil beträgt insgesamt 69 %. (Studentische Hilfskräfte, Auszubildende und Beschäftigte ohne Entgelt in Elternzeit blieben unberücksichtigt).

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal des BNITM (Stand 31.12.2019)

Wissenschaftl. Personal	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weiblich)
insgesamt	120	72 (60 %)	95 (79 %)	66 (92 %)
drittmittelfinanziert	55	37 (70 %)	55 (100 %)	37 (100%)
nach Entgeltgruppen				
C4/ W3	5	0	0	0
W2	1	1 (100 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
EG 15	13	5 (38 %)	5 (38 %)	2 (40 %)
EG 14 (*)	29	16 (55 %)	20 (69 %)	15 (94 %)
EG 13 (**)	72	50 (69 %)	70 (97 %)	48 (96 %)
Nach Funktion/Position	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weiblich)
Vorstand	3	0	0	0
Abteilungsleitungen**	2	0	0	0
AG-Leitungen***	11	4 (36 %)	3 (27 %)	1 (25 %)
Nachwuchsgruppen-Leitungen	1	1	1	1
Ärztinnen und Ärzte	10	5	9	5
PostDocs	58	38 (66 %)	49 (84 %)	35 (92 %)
Promovierende	29	21 (72 %)	29 (100 %)	21 (100 %)
Nicht promovierte Wissenschaftler(innen)	6	3 (50 %)	6 (100 %)	3 (100 %)

*Hierbei ist Herr Dr. Mombo-Ngoma als Leiter der CERMEI-Abteilung Klinische Studien berücksichtigt.

** Drei weitere Leitungen wissenschaftlicher Abteilungen sind in der Zeile Vorstand abgebildet.

*** Hierbei ist Herr Dr. Amuasi als Leiter der AG „Global Health and Infectious Diseases“ am KCCR berücksichtigt.

Während in den Führungsebenen 1 und 2 (Vorstand und Abteilungsleitungen) bis auf die Geschäftsführerin keine Frauen vertreten sind, beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Arbeits- und Nachwuchsgruppenleitungen 42 % (Stand 31.12.2019).

Tabelle 3: Wissenschaftsunterstützendes Personal des BNITM (Stand 31.12.2019)

Wissenschaftsunterstützendes Personal	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weiblich)
Gesamt	154	118 (77 %)	37 (24 %)	27 (23 %)
Kaufmännische Geschäftsführung	1	1	1	1
Abteilungsleitungen*	4	1 (25 %)	0	0
Stellvertretungen	3	2 (67 %)	0	0
Labor und Tierpflege	72	60 (83 %)	22 (31 %)	15 (25 %)
Hausdienste und Technik	37	24 (65 %)	2 (5 %)	1 (4 %)
Verwaltung	20	14 (70 %)	3 (15 %)	2 (14 %)
Sonstige	17	16 (94 %)	9 (53 %)	8 (50 %)

(*) Hierbei ist Frau Ingrid Sobel als Verwaltungsleiterin des KCCR mit Dienstsitz in Ghana berücksichtigt.

Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals liegt der Frauenanteil von insgesamt 154 Beschäftigten bei 77 %. Auf den Bereich der Führungskräfte (Geschäftsführung und Abteilungsleitungen) entfällt ein Frauenanteil von 40 %.

Tabelle 4: Gremien des BNITM (Stand 31.12.2019)

Gremien BNITM	Gesamt	Weiblich	Männlich	Weiblich %	Männlich %
Kuratorium	11	6	5	55	45
Vorstand	4	1	3	25	75
Wissensch. Beirat	7	2	4	29	71
Gleichstellung	6	4	2	67	33

2.3 Personalfluktuatation

In den Entgeltgruppen 14 und 15 gab es seit 2015 einen Zugang von insgesamt 14 Personen (davon 11 Frauen).

2.4 Höhergruppierungen und Entfristungen

Im Dezember 2019 standen 30 % (7 von 23) der Wissenschaftler in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, während nur 7,1 % (3 von 42) der Wissenschaftlerinnen eine unbefristete Stelle besaßen. Es wird eine geschlechtergerechte Vergabe von Entfristungen und Höhergruppierungen für wissenschaftliches Personal mit dem Ziel einer paritätischen Berücksichtigung der Kandidatinnen angestrebt. Deshalb wird die Gleichstellung gemäß Vorstandsbeschluss frühzeitig in diese Entscheidungsprozesse miteingebunden und hat die Möglichkeit zu einer Stellungnahme.

Tabelle 1: Zeitliche Übersicht über die Vergabe von Entfristungen und Höhergruppierungen getrennt nach Geschlecht, bezogen auf das wissenschaftliche Personal

Jahr	Entfristungen		Höhergruppierungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2017	0	1**	0	1
2018	0	2	4	0
2019	0	2	2	2
2020	2**	1	2*	0

(*) für die Laufzeit eines Projekts

(**) zu 50 %

3. Personalgewinnung und -entwicklung

3.1 Bewerbung und Besetzung

Einstellungs- und Auswahlverfahren

Die „Durchführung des Einstellungs- und Bewerberauswahlverfahrens“ wird durch eine entsprechende Dienstvereinbarung geregelt, die zuletzt in 2015 aktualisiert wurde. Zu jeder anstehenden Besetzung einer Position werden Kommissionen gebildet, an denen neben den Vertreter:innen der Abteilung und des Personalrats verpflichtend auch die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt werden muss. Vakanzen werden stets geschlechtsneutral ausgeschrieben, das unterrepräsentierte Geschlecht wird ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Es wird an einem Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache gearbeitet, die größtenteils

schon angewendet wird. Alle Positionen werden stets auch als teilzeitgeeignet ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. In den Stellenausschreibungen wird seit Oktober 2017 unter Verwendung des Logos zum audit berufundfamilie auf die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.

„Shared leadership“

Seit Juni 2019 hat sich das Institut verpflichtet, in Stellenausschreibungen explizit auf die Möglichkeit hinzuweisen, wissenschaftliche Führungspositionen auf zwei Positionen aufzuteilen (hiervon ausgenommen sind Professuren, da die Teilung einer Professur in Deutschland nicht vorgesehen ist). Da Frauen familienbedingt oft vor größeren Herausforderungen bezüglich der beruflichen Vereinbarkeit bei Führungsaufgaben und den damit verbundenen zeitlichen Verpflichtungen stehen, soll der Frauenanteil im Bewerberpool durch diese „*shared leadership*“ vergrößert werden. Auf Wunsch der Institutsleitung soll im Bewerbungsverfahren ein Konzept zur Umsetzung der geteilten Führung vorgestellt werden. Die Ausstattung von wissenschaftlichen AG-Leitungen ist flexibler geworden, was die individuelle Aufteilung bzw. Überschneidung der Arbeitszeiten beider Führungskräfte möglich macht. Der Vorstand hat außerdem festgelegt, dass neue AGs mit einem Personalbudget anstatt Stellenkontingenten ausgestattet werden.

Eine Bewerbungsstatistik wird geführt und regelmäßig ausgewertet, um dem Hamburgischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst Rechnung zu tragen.

„Dual Career“

Um den berufstätigen Partner:innen von exzellenten Forschenden, die an das Institut kommen möchten, attraktive Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen, ist das BNITM Mitglied des Netzwerks „Dual-Career Hamburg + der Norden“. Rund 30 Einrichtungen aus der Metropolregion Hamburg haben sich 2018 zusammengeschlossen, um Dual Career zu fördern. Einrichtungsübergreifende Beratungs- und Hilfsangebote sollen dabei helfen, den (hoch)qualifizierten Partner:innen eine Jobperspektive zu bieten.

„Onboarding“

Geplant ist ein weiterer Ausbau der Informationsangebote für neue Mitarbeiter:innen. Ein umfassendes „Willkommens-Paket“ mit Informationen zu allen beschäftigungsrelevanten Themen und den Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben soll neuen Beschäftigten künftig den Weg ebnen.

3.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Im Jahr 2008 erfolgte die Einführung eines strukturierten PhD-Programms, dessen Kern die Gewährleistung einer sorgsam und objektiven Betreuung der Promovierenden des BNITM ist.

Aus den Reihen der Promovierenden werden jährlich eine Sprecherin und ein Sprecher, und aus den Reihen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwei Vertrauenspersonen gewählt, die die Promovierenden in Konfliktfällen unterstützen und beraten. Die Bedarfe und Wünsche bzw. Rückmeldungen zum PhD-Programm werden jährlich in einem von den Promovierenden selbst gestalteten Umfragebogen evaluiert. Die Ergebnisse werden dem Vorstand und der Institutskonferenz vorgestellt.

Zum Stichtag 31.12.2019 waren am BNITM 21 Doktorandinnen sowie 8 Doktoranden beschäftigt.

Es besteht ein Anreizsystem für Promovierende und Betreuer:innen, das u.a. kurze Promotionszeiten bis zu drei Jahren belohnt. Diese Richtlinie wurde im Dezember 2019 aktualisiert, um die berufliche Vereinbarkeit der Doktorand:innen zu unterstützen. So wurde u.a. die Frist für den Erhalt einer Bonuszahlung um Zeiten einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege bzw. um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz verlängert.

3.3 Förderung von promovierten Wissenschaftler:innen

Für die Postdocs bestehen diverse Qualifizierungsangebote, darunter ein Mentoring-Programm, ein Budget für individuelle sowie für Gruppen-*Inhouse*-Fortbildungen und Angebote zur Teilnahme an der BNITM-Führungskräftefortbildung. In 2016 wurde zwischen Vorstand und Personalrat die „Dienstvereinbarung zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen am BNITM“ abgeschlossen. Damit wird die wissenschaftliche Karriere zielgerichtet gesteuert und der Aufbau fachspezifischer Netzwerke sowie die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben unterstützt. Eine individuelle Betreuung kann durch selbst ausgewählte interne oder externe Mentor:innen erfolgen, die persönliche Gespräche bieten bzw. beratend zur Seite stehen. Auch die Teilnahme an externen Förderprogrammen zur gezielten Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen wird finanziell unterstützt. Wir sind Mitglied in der Hamburg Research Academy, so dass unsere Mitarbeiter:innen Zugriff auf diverse Fortbildungen und Coachings haben.

Der Vorstand wird ab 2021 einen Personalentwicklungsplan für promovierte Wissenschaftler:innen am BNITM implementieren (siehe Kapitel 3.6 Personalentwicklung). Die vorhandenen Qualifizierungsangebote sowie die begleitenden Fördermaßnahmen werden in Abstimmung mit den Postdocs überarbeitet, bei Bedarf ausgebaut und zu einem transparenten Konzept zusammengefasst. Die Sichtbarkeit von eigenständigen wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen (*Junior Research Groups*), für die eigene Drittmittel eingeworben wurden, wurde bereits durch die Abbildung im Organigramm des Instituts erhöht.

3.4 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen

Seit Oktober 2019 ist Job-Sharing auch in wissenschaftlichen Führungspositionen möglich (siehe 3.1. „Shared leadership“).

Die Teilnahme an Förderprogrammen wird vom Vorstand unterstützt. Das Kompetenzzentrum Pro Exzellenzia z.B. qualifiziert Frauen für Führungspositionen. Das Konzept besteht aus Stipendienprogrammen, Workshops, Coaching, Vortragsveranstaltungen, Bewerbungsberatung und Networking, und soll den Frauenanteil in den Führungsetagen von Unternehmen und öffentlichen Institutionen erhöhen. Anliegen ist insbesondere eine frühzeitige, strategische und nachhaltige Karriereplanung, die Frauen bestärkt, motiviert, sichtbar macht und effektiv qualifiziert bzw. vernetzt.

3.5 Sensibilisierung und Fortbildungen zum Thema Gleichstellung

Unter der Rubrik „Personalentwicklung, Karriereförderung und Gleichstellung“ sollen Vorträge und Workshops zum Thema Geschlechterrollen und Chancengleichheit in der Wissenschaft zu diesem Thema sensibilisieren. Führungskräfte werden damit bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für eine geschlechtergerechte, familienbewusste und erfolgreiche Personalarbeit unterstützt. Vorträge zu den Themen „Unconscious Bias“ und „Sexual harassment in academia“ wurden bereits mit großem Interesse begleitet und weitere Fortbildungsangebote sind in Planung.

Leitende Wissenschaftler:innen können sich zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung auch in entsprechenden Schulungen der Leibniz-Gemeinschaft weiterbilden.

3.6 Personalentwicklung

Das BNITM ist inzwischen Mitglied in einem Karriereentwicklungs-Programm ("Research Academy") der Hamburger Hochschulen, um promovierte Wissenschaftler:innen des BNITM die Teilnahme an entsprechenden Angeboten zu ermöglichen. Zudem ist eine interne Karriere-Beratung in Bezug auf Fort- und Weiterbildungen geplant. Speziell für promovierte Wissenschaftler:innen ist außerdem ein Personalentwicklungskonzept in Arbeit.

3.7 „Maternity & Re-Entry Support“

Der Vorstand des BNITM hat die besonderen Herausforderungen für Wissenschaftler:innen während der Schwangerschaft und der Erziehungszeiten erkannt und unterstützt Beschäftigte in dieser Lebensphase gezielt. Seit Oktober 2019 können Wissenschaftler:innen, die während der Schwangerschaft und bei einem

Wiedereinstieg nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, im Rahmen einer internen Fördermöglichkeit, dem "Maternity & Re-Entry Support", ein internes Unterstützungsbudget von bis zu 24 Tsd. € pro Person und Ereignisfall beantragen. Personalmittel (z.B. für die Ausführung von Labortätigkeiten durch eine technische Assistenz im Labor) oder Sachmittel können in einem Zeitraum von bis zu zwölf Monaten frei verwendet werden.

3.8 Berufungen

Berufungen von Frauen werden im BNITM ausdrücklich unterstützt. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an gemeinsamen Berufungsverfahren ist in den Kooperationsvereinbarungen mit den Hochschulen festgeschrieben. Mindestens 30 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder in der gemeinsamen Berufungskommission des BNITM und der Hochschule sind Frauen. Proaktive Verfahren zur gezielten Identifikation geeigneter Kandidatinnen für Professuren sollten zu jedem Berufungsverfahren gehören (siehe 3.1.).

Um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen im Einklang mit den Grundsätzen der Gleichstellung kontinuierlich und zügig zu erhöhen, hat das BNITM in 2020 proaktiv eine exzellente Kandidatin mit einem hochrelevanten Forschungsthema identifiziert und einen Förderantrag beim Leibniz-Professorinnen-Programm eingereicht, der inzwischen bewilligt wurde. In 2021 soll die Einrichtung einer neuen wissenschaftlichen Abteilung mit der ersten weiblichen Leitung am BNITM erfolgen. Das proaktive Berufungsverfahren wurde von einer internationalen öffentlichen Ausschreibung begleitet und entspricht somit den Anforderungen der Leibniz-Rekrutierungsstandards.

Verfahren für gemeinsame Berufungen werden entsprechend der Kooperationsvereinbarungen mit den Hochschulen in allen Phasen des Verfahrens aus Gründen der Transparenz und Qualitätssicherung dokumentiert. Persönliche Daten werden vertraulich behandelt. Darüber hinaus wird darauf geachtet, dass die an den Berufungsverfahren beteiligten Personen unparteiisch sind. Bei der Beurteilung der Kandidat:innen werden relevante Kriterien wie wissenschaftliche Exzellenz, Zukunftspotenzial, bedeutende Erfahrung, Führungs- und Managementfähigkeiten, Lehrkompetenz sowie Erfolg in der akademischen Kommunikation und im Technologie- und Wissenstransfer im internationalen Kontext des jeweiligen Fachgebiets berücksichtigt. Die Einhaltung von Gleichstellungsstandards wird während des gesamten Bewerbungsverfahrens durchgesetzt. Um die Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu gewährleisten, sind mindestens zwei Professorinnen in den Berufungskommissionen vertreten. Bei Einholung weiterer externer Gutachten sollte mindestens eines der mindestens drei Gutachten von einer international ausgewiesenen Wissenschaftlerin stammen.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1 Dienstvereinbarung Arbeitszeit

Mit der neuen „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit“, die am 12.12.2018 verabschiedet wurde, werden für den Großteil der Belegschaft noch flexiblere Arbeitszeiten am Institut ermöglicht. Anstelle der bisherigen Kernarbeitszeit gelten eigenverantwortlich festzulegende und umzusetzende Funktionszeiten für die einzelnen Arbeitsbereiche (Ausnahmen: Servicezeiten der Beschäftigten am Empfang und im technischen Bereich), eine noch individueller gestaltbare, großzügige Gleitzeitregelung mit Ampelsystem (bis zu 80 Mehr- oder 40 Minus-Stunden) und sehr flexiblem Zeitausgleich (stundenweise, ganz- oder mehrtägig, vor oder nach Urlauben). Absehbare Mehrarbeit bzw. Überstunden müssen von Vorstand und Personalrat genehmigt und durch Zeiterfassung nachgewiesen werden. Ein Ausgleich ist durch Freizeit oder Entgelt möglich. Die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen ist in Absprache mit den Vorgesetzten möglich und wird mit tariflich geregelten Zeitzuschlägen vergütet.

Eine neue Dienstvereinbarung für den Ausgleich durch Mehrarbeit bei Auslandseinsätzen ist in Arbeit und wird voraussichtlich noch in 2020 abgeschlossen.

4.2 Flexible Arbeitszeitmodelle

Der Vorstand des BNITM gewährt Umwandlungen von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigungen in der Regel vorbehaltlos. Bei einem Frauenanteil von 60 % in der Wissenschaft und 77 % in der Verwaltung (Stand 31.12.2019) wird dieser flexiblen Karriereplanungsmaßnahme ein hoher Stellenwert beigemessen. Dabei werden nicht nur Frauen und Männer mit Familienzuwachs, sondern auch Frauen und Männer mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern bei ihren Teilzeitarbeitsformen unterstützt. Die 126 Teilzeitbeschäftigten (46 % der Belegschaft, davon 85 % weibliche Beschäftigte) nehmen insgesamt 32 unterschiedliche Formate der Teilzeitbeschäftigung wahr. Seit Ende 2015 hat sich die Anzahl von Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung mit über 50 % der regulären Stundenzahl nachgehen, von 53 auf 71 Personen erhöht.

Job-Sharing (siehe 3.1. "*shared leadership*") ist seit Juni 2019 auch in wissenschaftlichen Führungspositionen möglich und ermöglicht eine individuelle Aufteilung bzw. Überschneidung der Arbeitszeiten beider Führungskräfte.

Tabelle 5: Teilzeitarbeit (Stand 31.12.2019)

Beschäftigungsumfang	Vollzeit	Teilzeit über 50%	Teilzeit = 50%	Teilzeit kleiner 50%
insgesamt	148	78	39	9
Frauen	83	71	31	5
Promovierende	0	8	21	0

Grundsätzlich besteht für alle Beschäftigten mit räumlich verlagerungsfähigen Arbeiten die Möglichkeit, individuelle Heimarbeitsstage einzurichten und außerhalb des Instituts zu arbeiten. Viele Beschäftigte insbesondere in der Wissenschaft verfügen über ein dienstliches Notebook für mobiles Arbeiten. Aus dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten wurden zusätzlich zwei Leihnotebooks angeschafft, die bei Bedarf entliehen werden können. Für die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes während der Elternzeit steht eine „Work Station“ bestehend aus einem Mac mini, Monitor, Tastatur und Maus zur Verfügung.

Die Dienstvereinbarung über Telearbeit, in der die Formen der mobilen Arbeit mit den organisatorischen und technischen Voraussetzungen dargestellt sind, wird derzeit aktualisiert; die DV zur fallweisen mobilen Arbeit von zu Hause oder einem anderen Ort außerhalb des Instituts wurde im Dezember 2020 verabschiedet. Eine DV zur regelmäßigen Arbeit im Homeoffice mit festem Arbeitsplatz zu Hause ist für Anfang 2021 geplant.

4.3 Kinderbetreuung

Das BNITM gewährt Beschäftigten mit Bezug des tariflichen Entgeltes für jedes Kind unter 13 Jahren (bzw. 18 Jahren bei besonderem Betreuungsbedarf), das in einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung oder bei einer Tagesmutter außerhalb des eigenen Haushalts betreut wird, einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss in Höhe von bis zu 50 € monatlich. Darüber hinaus erstattet das BNITM seit 2018 bis zu 80 % der Extra-Betreuungskosten (beispielsweise für die Inanspruchnahme eines Babysitters, einer Tagesmutter oder einer Kindertagesstätte), die aufgrund von Mehrarbeit, Terminen oder Dienstreisen anfallen. Dabei werden nicht nur Betreuungsleistungen, sondern auch Reisekosten (für Betreuende, Begleitpersonen oder Mehrfahrten) berücksichtigt. Bei Auslandsreisen oder längeren Dienstreisen kann ein höherer Betrag erstattet werden.

Seit April 2017 besteht die Möglichkeit des fallweisen Mitbringens von Kindern bei Ausfall der regulären Betreuung durch die Nutzung eines Eltern-Kind- bzw. Familienzimmers mit bedarfsgerechter Einrichtung.

Eine Reservierung erfolgt über das hausinterne Online-Raumbuchungssystem, eine spontane Nutzung ist jederzeit möglich, sofern das Zimmer nicht belegt ist.

4.4 Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung- und Entwicklung

Beschäftigte, die zur Kinderbetreuung oder aus sonstigen familiären Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, werden weiterhin gezielt durch das BNITM über Rundschreiben per E-Mail informiert. Durch die Bindung an das BNITM im Hinblick auf Weiterbildungsangebote, Kongressteilnahmen, Seminarbesuche, Klausurtagungen, Arbeitsgruppenaktivitäten etc. wird den beurlaubten Beschäftigten die Gelegenheit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu pflegen bzw. zu erweitern.

4.5 Audit berufundfamilie

Um die Strukturen und Konzepte des BNITM in den Bereichen Frauenförderung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie klarer darzustellen und weiter auszubauen, ist das BNITM seit August 2016 durch das Audit „berufundfamilie“ zertifiziert. In den ersten drei Jahren der Zertifizierung wurden u.a. Verfahren für „Vereinbarkeitsfälle“ wie Elternzeit oder Pflegezeit definiert und kommuniziert, ein Eltern-Kind-Zimmer etabliert, das Thema berufliche Vereinbarkeit durch regelmäßige Berichterstattung im Institut präsenter gemacht, Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zum Ausgleich von Mehrarbeit getroffen, die Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten erweitert, eine Beschäftigtenumfrage und Feedbackgespräche durchgeführt, Führungsleitlinien verabschiedet, die Ausbildung von Konfliktmediatorinnen eingeleitet sowie ein „*Maternity & Re-Entry-Support*“ eingerichtet. Der Prozess der Re-Auditierung für die Jahre 2020-2022 wurde erfolgreich durchlaufen. In der nächsten Auditierungsphase strebt das Institut v.a. die weitere Strukturierung von Vereinbarkeitssituationen und die bedarfsgerechte Unterstützung von Führungskräften bei einer familienbewussten Personalarbeit sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bezüglich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie an. Es gilt ebenso, geeignete Lösungen für die technischen und administrativen Beschäftigten anzubieten. Die neue Zielvereinbarung wurde am 18. November 2019 durch den Vorstand unterzeichnet und bei der berufundfamilie gGmbH eingereicht. Sie findet sich in der Anlage 1 dieses Gleichstellungsplans. Die neue Zertifizierung durch das unabhängige Kuratorium des Audits „berufundfamilie“ wurde am 15. März 2020 erteilt. In den folgenden drei Jahren werden die vereinbarten Ziele und Maßnahmen implementiert, und jährlich wird ein Umsetzungsbericht bei der berufundfamilie GmbH eingereicht.

4.6 Sichtbarkeit und Kommunikation

Im Rahmen des Quartalsberichts des Vorstands sowie in weiteren Personalversammlungen wird seit 2017 regelmäßig über Aktuelles zum Thema Gleichstellung und berufliche Vereinbarkeit berichtet. Ebenfalls wird in den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen nach der Zufriedenheit und Möglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefragt.

Es wird eine interne Konfliktberatung für die Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Wissenschaft und Verwaltung angeboten. Geschulte Konfliktberater:innen können bei Konflikten mit den Kolleg:innen oder Vorgesetzten zurate gezogen werden.

5. Ziele und zukünftige Maßnahmen

5.1 Kaskadenmodell

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal des BNITM liegt seit zehn Jahren relativ konstant bei rund 60 Prozent. Während der Frauenanteil bei den Promovierenden sowie promovierten Wissenschaftler:innen noch bei 72 bzw. 66 Prozent liegt (Stichtag 31.12.2019, siehe Tabelle 2 auf Seite 7), sind Frauen in den Führungsebenen des BNITM weiterhin unterrepräsentiert. Obwohl sich die Situation seit der letzten Leibniz-Evaluierung im Jahr 2016 leicht verbessert hat, ließen die vorliegenden Arbeitsverträge wenig Spielraum für eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungspositionen des BNITM. Dennoch ist das BNITM bestrebt, u. a. durch die in der Zielvereinbarung des Audits berufundfamilie explizit erklärten Ziele und Maßnahmen, den Frauenanteil in den Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen weiter Schritt für Schritt zu erhöhen.

Tabelle 6: Kaskadenmodell zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichem Personal des BNITM: Aus der institutionellen Förderung finanziertes wissenschaftliches Personal des BNITM entsprechend der Entgeltstufen, ohne Stipendiaten und Gäste (Stand 31.12.2019).

Stichtag 31.12.2019	Gesamt	Männlich	Weiblich	Weiblich (%)	Zielquote 2021 (%)*	Zielquote 2024 (%)*
Institutsleitung						
1. Führungsebene (Institutsleitungen)	3	3	0	0	33	33
Wissenschaftliches Personal						
2. Führungsebene Abteilungsleitungen**	2	2	0	0	20	33
3. Führungsebene Leitungen von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen (***)	12	7	5	42	44	47

Nach Entgeltgruppen:						
Stufe 5: W3/C4	5	5	0	0	29	29
Stufe 4: W2	1	0	1	100	50	50
Stufe 3: EG 15	13	8	5	38	45	50
Stufe 2: EG 14 (****)	29	13	16	55	50	50
Stufe 1: EG 13 (***)	72	22	50	69	-	-

(*) Die Zielquoten für 2021 und 2024 beziehen sich auf die prognostizierten Gesamtzahlen in diesen Jahren (diese sind teils abweichend von denen in 2019)

(**) Drei weitere Leitungen wissenschaftlicher Abteilungen sind in der Zeile Institutsleitung abgebildet.

(***) Hierbei ist Herr Dr. Amuasi als Leiter der AG „Global Health and Infectious Diseases“ am KCCR berücksichtigt

(****) Hierbei ist Herr Dr. Mombo-Ngoma als Leiter der CERMEI-Abteilung Klinische Studien berücksichtigt.

Seit 2018 ist in dem um die Stellvertretungen erweiterten Vorstand eine Wissenschaftlerin vertreten, so dass im erweiterten wissenschaftlichen Vorstand (sechs Wissenschaftler:innen) eine Frauenquote von 17% vorliegt. Am 30.09.2021 scheidet der derzeitige Vorstandsvorsitzende altersbedingt aus. Es steht somit in 2021 ein personeller Wechsel bzw. eine Neubestellung der wissenschaftlichen Vorstandsmitglieder an. Diese werden voraussichtlich für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren (i.e. bis 2024) bestellt. Es ist die Bestellung von einer Wissenschaftlerin in den wissenschaftlichen Vorstand und somit eine Frauenquote von 33 % ab Oktober 2021 angestrebt. Auch bei den stellvertretenden Vorstandsmitgliedern soll der Frauenanteil erhöht oder zumindest gehalten werden.

In der zweiten Führungsebene (Abteilungsleitung) sind derzeit ausschließlich Männer vertreten (drei weitere männliche Abteilungsleiter sind in der Führungsebene 1 abgebildet). In 2020 wurde eine zusätzliche männlich geleitete Abteilung etabliert (Aufstieg einer bisherigen AG-Leitung, s.u.). In 2021 soll mindestens eine von zwei geplanten Professuren und den damit verbundenen Abteilungsleitungen mit einer Frau besetzt werden (siehe 3.8. Berufungen). Zusätzlich ist angestrebt, die Nachfolge-Professur und Abteilungsleitung des bisherigen Vorstandsvorsitzenden mit einer Frau zu besetzen, um bis 2024 einen Frauenanteil von 33 Prozent zu erreichen.

In der dritten Führungsebene wurde in 2019 mit der wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe bzw. *Junior Research Group* eine neue Forschungsgruppeneinheit eingeführt. Es handelt sich um eigenständige Gruppen innerhalb von Abteilungen, deren exzellente wissenschaftliche Leitungen selbst Drittmittel für ihre Arbeiten eingeworben haben. Die in 2019 etablierte und bis Mitte 2023 finanzierte erste *Leibniz Junior Research Group* steht unter weiblicher Leitung. In 2020 wurden zwei weitere BMBF-finanzierte Nachwuchsgruppen eingerichtet, eine unter weiblicher, eine unter männlicher Leitung, für mindestens fünf Jahre bis Ende 2025. Für 2021 wurde eine neue *Leibniz Junior Research Group* bewilligt, in 2022 ist eine weitere angestrebt. Bei den Arbeitsgruppen (AG) stehen in den nächsten Jahren personelle Wechsel und Zuwächse an. Im Jahr 2020 wurde eine AG unter männlicher Leitung in eine Abteilung umgewidmet (s.o.). Im Rahmen des Aufbaus eines neuen Programmbereichs wurde in

2020 eine neue AG unter weiblicher Leitung etabliert. Eine AG unter männlicher Leitung läuft ruhestandbedingt in 2023 aus. In den Jahren 2021 und 2022 ist die Etablierung von fünf neuen AGs geplant. Es ist angestrebt, deren Leitung paritätisch (weiblich und männlich) zu besetzen, um den Frauenanteil in der Führungsebene 3 auf mindestens 47 Prozent im Jahr 2024 zu steigern.

In Stufe 5 der Entgeltgruppen sind derzeit ausschließlich Professoren vertreten. Das BNITM strebt an, in 2021 mindestens eine der beiden neu zu besetzenden W3-Professuren sowie die voraussichtliche Nachfolge-Professur eines männlichen Vorstandsmitglieds (s.o.) mit Frauen zu besetzen. Daher weist die Zielquote für die Stufe 5 (W3/C4) ab 2021 explizit 29 Prozent aus.

In Stufe 4 wird Anfang 2021 eine neue, männlich besetzte W2-Professur in Gabun etabliert. Aktuell sind keine weiteren W2-Professuren am BNITM geplant. Es ist angestrebt, mindestens einen Frauenanteil von 50 % in Stufe 4 zu erhalten.

Der Anteil an Frauen in den Stufen 3 und 2 der Entgeltgruppen soll in den nächsten Jahren erhöht bzw. stabilisiert werden und 2024 mindestens bei 50 Prozent liegen.

Die Stufe 1 wird von weiblichen Promovierenden dominiert. Bei einem Frauenanteil von 69 Prozent bedarf es in dieser Stufe keiner Maßnahmen und Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils.

5.2 Proaktive Verfahren zur gezielten Identifikation weiblicher Führungskräfte

Das BNITM verpflichtet sich, für zukünftige Berufungsverfahren proaktive Verfahren zur Identifizierung geeigneter Kandidatinnen zu nutzen, um dadurch Professorinnen durch aktive und gezielte Rekrutierungsmaßnahmen zu gewinnen. In proaktiven Verfahren wird im In- und Ausland gezielt nach passenden Kandidatinnen gesucht, da diese oft selbst durch internationale Ausschreibungen in unterschiedlichen Kanälen nicht erreicht werden können. Um einen transparenten Wettbewerb zu gewährleisten, sollen die proaktiven Verfahren in jedem Fall von öffentlichen, internationalen Ausschreibungen begleitet werden. Proaktive Rekrutierungsmaßnahmen zur Gewinnung passender Kandidatinnen sollen zudem grundsätzlich für die Besetzung aller Positionen der Institutsleitung (Vorstandsmitglieder), der wissenschaftlichen Abteilungen und der wissenschaftlichen Arbeitsgruppen erfolgen.

5.3 Diversität

Die aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Diversität ist ein übergeordnetes strategisches Ziel der Leibniz-Gemeinschaft. Es basiert auf der Überzeugung, dass Benachteiligungen jeglicher Form dem Grundprinzip von Wissenschaft und Forschung zuwiderlaufen. Forschende sollten die unterschiedlichen Erfahrungen, Lebensrealitäten und Ideen einer Gesellschaft widerspiegeln.

Das BNITM wird zum 01.01.2021 eine:n neue:n Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte:n benennen, um die Sensibilisierung für das Thema voranzutreiben und strukturelle und kulturelle Barrieren (*unconscious bias*) abzubauen. Dafür wird ggf. eine *diversity policy* entwickelt.

Die geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen des Instituts erfolgen unter Verwendung der männlichen, weiblichen und diversen Tätigkeitsbezeichnung. Da bislang noch keine inter- oder divers-geschlechtlichen Personen am Institut tätig sind, wird in diesem Plan bei strukturellen Erhebungen auf die Berücksichtigung des dritten Geschlechts verzichtet.

5.4. Entwicklung von Maßnahmen zur geschlechtergerechten Vergabe von Entfristung und Höhergruppierungen

Es wird eine geschlechtergerechte Vergabe von Entfristungen und Höhergruppierungen für wissenschaftliches Personal mit dem Ziel einer paritätischen Berücksichtigung der Kandidatinnen angestrebt. Die Gleichstellungsbeauftragte(n) wird/werden gemäß Vorstandsbeschluss frühzeitig in diese Entscheidungsprozesse miteingebunden und hat/haben die Möglichkeit zu einer Stellungnahme. Für ein transparentes Verfahren und eine paritätische Vergabe von Entfristungen und Höhergruppierungen sollen verbindliche Kriterien entwickelt werden, die zudem die strukturellen Besonderheiten von Wissenschaftlerinnen berücksichtigen.

5.5 Weitere Maßnahmen

Unterstützung der Gremienarbeit

Eine Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Gremien und an Entscheidungsprozessen soll „Frauen den gleichen Zugang zu Schlüsselpositionen (...) ermöglichen wie Männern“. Darüber hinaus sollen dadurch „das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem“ eingebracht und durch eine möglichst breite Perspektivenvielfalt gute, für möglichst viele Personen nachvollziehbare und passfähige Entscheidungen erzielt werden.

Die Hochschulgesetze der Bundesländer sehen eine „angemessene“ bis paritätische Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung vor. Um insbesondere Wissenschaftlerinnen mit überdurchschnittlicher Gremientätigkeit zu entlasten, werden bei Bedarf Kompensationen geprüft.

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch am Arbeitsplatz, wie z.B. Alibi-Inklusionen, Diskriminierung, arbeitsplatzbezogene oder sexuelle Belästigung und Mobbing, wird im BNITM nicht geduldet. Als erste Präventionsmaßnahme ist eine Leitlinie geplant, in der ein Verhaltenskodex mit entsprechend erwarteten Verhaltensweisen und -standards definiert ist, der die Werte des BNITM zu dieser sensiblen Thematik widerspiegelt.

5.6 Zielvereinbarung berufundfamilie

Die am 18.11.2019 zwischen dem Vorstand des BNITM und der berufundfamilie gGmbH getroffene Zielvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist als Anlage 1 Bestandteil dieses Gleichstellungsplanes.

Bestandteile der Zielvereinbarung sind insbesondere:

- Die Optimierung eines strukturierten und transparenten Umgangs mit Vereinbarkeitsanforderungen, auch durch eine verstärkte Verankerung des Themas in der Führungsorganisation.
- Die bedarfsgerechte Unterstützung von Führungskräften bei der familienbewussten Personalarbeit.
- Der kontinuierliche Ausbau der Informationsangebote und der Einbau in den Onboarding-Prozess.
- Die Weiterentwicklung der Unterstützung von wissenschaftlicher Karriere und Beruf.

Es erfolgt die kontinuierliche Aufbereitung, transparente Darstellung und Kommunikation aller Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BNITM, beispielsweise durch gut zugängliche Informationen im zweisprachigen Intranetbereich, in den Quartalsberichten des Vorstands und per E-Mail-Rundschreiben an alle Beschäftigten.

Unterzeichnung durch den BNITM-Vorstand am 19.01.2021 in Hamburg

Prof. Dr. Eibert Tannir

Name

Vorstandsvorsitzender

Funktion

Eibert Tannir

Unterschrift

Prof. Dr. Stephan Günther

Name

Mitglied des Vorstands

Funktion

Stephan Günther

Unterschrift

Prof. Dr. Jürgen May

Name

Stellv. Vorstandsvorsitzender

Funktion

Jürgen May

Unterschrift

Birgit Müller

Name

Geschäftsführung

Funktion

Birgit Müller

Unterschrift

Anlagen:

Anlage 1: Zielvereinbarung Audit berufundfamilie

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats
zum audit berufundfamilie

Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Herr Dr. Georg Barzel

Datum:

18.11.2019

Präambel

Das Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin versteht sich als beschäftigtenorientierter und insbesondere familienbewusster Arbeitgeber. Familie ist dort, wo langfristige persönliche Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Dies umfasst insbesondere Kinder, Eltern, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Geschwister, Enkel und Großeltern. Dabei wird die Pluralität der Lebensformen berücksichtigt. Familiäre Belange werden bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt, soweit dies betrieblich möglich ist. Dementsprechend sind flexible Arbeitsformen seit Langem gelebte Praxis.

Mit der Umsetzung der ersten Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie wurde seit 2016 der Rahmen ausgebaut und gefestigt, sowohl strukturell in Bezug auf die Arbeitsbedingungen als auch hinsichtlich des Umgangs mit Vereinbarkeitsbelangen, also in der „Institutskultur“. Mit der Re-Auditierung wird weiterhin das Ziel verfolgt, die etablierte gute Handhabung unabhängig von den handelnden Personen zu erhalten und sicherzustellen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen des Instituts gut unterstützt wird. Der Fokus liegt dabei auf einer „Selbstverständlichkeit“ in der Berücksichtigung familiärer Belange als Randbedingung. Dabei geht es nicht um „Gleichmacherei“ und nicht um „alles für jede/n“, sondern um „gleichen Umgang mit vergleichbaren Situationen“. Insbesondere gilt es, Lösungen sowohl für den wissenschaftlichen Bereich mit seinen besonderen Herausforderungen als auch für die technischen und administrativen Beschäftigten anzubieten. Und es muss sichergestellt sein, dass die Lösungen für die einen nicht dauerhaft zu Lasten anderer gehen.

Im Ergebnis soll erreicht werden, dass das Institut von den Beschäftigten und von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern als familienbewusst erlebt wird, weil familiäre Anforderungen im Rahmen der Möglichkeiten mit beruflichen in Einklang gebracht werden können. Damit gelingt eine Positionierung als guter Arbeitgeber.

1. HF1: Arbeitszeit

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

2. HF2: Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Der Umgang mit Vereinbarkeitsthemen erfolgt strukturiert

Messkriterium: *Transparenz über die Rollen und Aufgaben der Beteiligten*

2.1.1 Maßnahme:

Es wird in passender Form fixiert und kommuniziert, dass die Verantwortung für die Gestaltung von Vereinbarkeitssituationen, also die Suche nach passenden Lösungen unter Einbezug der Interessen aller Teammitglieder, eine gemeinsame Aufgabe der Teams ist.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.1.2 Maßnahme:

Vereinbarkeitsanforderungen werden fester Bestandteil der Agenda von Arbeitsbesprechungen oder die Abteilungen/Arbeitsgruppen wählen eine andere, passende Kommunikationsform.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.1.3 Maßnahme:

Die Personalabteilung bietet für den Umgang mit Vereinbarkeitssituationen konkrete Unterstützung an.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

3. HF3: Arbeitsort

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Informationen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind gut zugänglich

Messkriterium: *Sichtbarkeit des Themas*

4.1.1 Maßnahme:

Die Informationen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in den Onboarding-Prozess integriert.

Zielgruppe: *Alle neu ins Institut eintretenden Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.2 Maßnahme:

Die Auffindbarkeit der Informationen im Intranet wird optimiert.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten sowie interessierte externe Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.1.3 Maßnahme:

Der Austausch der Beschäftigten rund um Vereinbarkeitsthemen wird unterstützt, insb. in den (Social) Media (z.B. Slack).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Die Führungskräfte unterstützen die Vereinbarkeit der Beschäftigten

Messkriterium: *Verankerung in der Führungsorganisation (Strukturen/Prozesse)*

5.1.1 Maßnahme:

Vereinbarkeitsthemen werden fester Punkt des jährlichen Mitarbeitergespräches.

Zielgruppe: *Alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5.1.2 Maßnahme:

Die Unterstützungsangebote für die Führungskräfte beim Umgang mit Vereinbarkeits-situationen werden bedarfsgerecht im Rahmen der Möglichkeiten ausgebaut.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

5.1.3 Maßnahme:

Der Austausch der Führungskräfte über die Praxis beim Umgang mit Vereinbarkeitssituationen wird gefördert.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

5.2 Ziel: Die Vereinbarkeit von Führung und Familie wird unterstützt

Messkriterium: Praktische Hilfen bei der Gestaltung der Führungsaufgaben

5.2.1 Maßnahme:

Den Führungskräften werden Möglichkeiten zur Fortbildung und zur Reflektion über die Führungsaufgaben geboten, so etwa zur Differenzierung der verschiedenen Führungsfunktionen in Personal-, fachliche Führung und „Sachbearbeitung“ oder zur Vertretungsfähigkeit ihrer Aufgaben.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

5.2.2 Maßnahme:

Gute Praxis/„role models“ der Vereinbarkeit von Führung und Familie aus dem BNITM oder anderen Institut(ion)en werden gesammelt, aufbereitet und kommuniziert.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

6. HF6: Personalentwicklung

6.1 Ziel: Bei der Weiterentwicklung/„Karriere“ wird die familiäre Situation berücksichtigt

Messkriterium: *Passende Angebote zur Unterstützung*

6.1.1 Maßnahme:

Der Elternzeitprozess wird in vier Phasen (vor und während der Freistellung, vor und nach der Rückkehr) strukturiert und aufbereitet.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Die „Entwicklungspfade“ für die einzelnen Funktionen inkl. der Verantwortlichkeiten (z.B. „Hol- und Bringschuld“) werden beschrieben und, sofern möglich, mit Kriterien/Maßstäben unterlegt.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.1.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob und in welcher Form eine unabhängige Beratung für PostDocs sinnvoll und machbar ist und ggf. etabliert

Zielgruppe: *PostDocs*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

6.1.4 Maßnahme:

Die verschiedenen Formate der Fort- und Weiterbildung werden dargestellt (inhouse/extern, „Vereinbarkeitskompatibilität etc.).

Zielgruppe: *Alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

Umsetzungsstrategie und -struktur

Die in den ersten drei Jahren etablierte Struktur für die Umsetzung der Zielvereinbarung hat sich bewährt und wird fortgesetzt:

- Die strategische Verantwortung liegt auf Ebene der Institutsleitung, die Koordination erfolgt durch die Stabsstelle Wissenschaftsmanagement (Vorstandsreferentin).
- Die operative Steuerung übernimmt das Gleichstellungsgremium.
- In die einzelnen Maßnahmen werden jeweils die fachlich verantwortlichen Stellen (z.B. Personalabteilung, Öffentlichkeitsarbeit) sowie ggf. weitere Personen eingebunden.

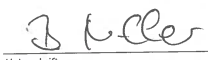
Die Schwerpunkte und die Reihenfolge der Bearbeitung der einzelnen Maßnahmen ergeben sich aus der Zielvereinbarung.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und -struktur einverstanden.

Prof. Dr. med. Egbert Tannich
Name
Vorsitzender des Vorstands
Funktion


Unterschrift
18.11.2019
Datum
Hamburg
Ort

Birgit Müller
Name
Geschäftsführerin
Funktion


Unterschrift
18.11.2019
Datum
Hamburg
Ort