

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

**gültig vom 01.01.2025 bis 31.12.2028**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
1.1 Präambel.....	4
1.2 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg .....	4
<b>2. Personalstrukturanalyse</b> .....	<b>4</b>
2.1 Bestandsaufnahme .....	4
2.2 Beschäftigtenstruktur .....	6
2.3 Personalfluktuatation .....	8
2.4 Höhergruppierungen und Entfristungen .....	8
<b>3. Personalgewinnung und -entwicklung</b> .....	<b>9</b>
3.1 Bewerbung und Besetzung .....	9
3.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	10
3.3 Förderung von promovierten Wissenschaftler:innen.....	11
3.4 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen.....	11
3.5 Sensibilisierung und Fortbildungen zum Thema Gleichstellung .....	12
3.6 Personalentwicklung.....	12
3.7 Maternity & Re-Entry-Support.....	12
3.8 Berufungen .....	13
<b>4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	<b>14</b>
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 .....	17
<b>5. Ziele und zukünftige Maßnahmen</b> .....	<b>17</b>

---

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 .....	21
5.5 Konkrete Maßnahmen zur Integration der Geschlechterdimension in Forschungsvorhaben.....	21
5.6 Weitere Maßnahmen .....	23
5.7. Zielvereinbarung berufundfamilie.....	24
<b>Unterzeichnung durch den BNITM Vorstand .....</b>	<b>26</b>
Anlagen .....	26

## **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.

*(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 bestellt satzungsgemäß Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreter:innen für vier Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu 50% der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten freigestellt. Seit 2021 befassen sich die Gleichstellungsbeauftragten auch mit Fragen der Vielfalt und firmieren als Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte.

Die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte und deren Stellvertreter:innen unterstützen den Vorstand aktiv im Engagement für die Gleichstellung von Mann und Frau, in der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und befördern Vielfalt als Bestandteil der Institutskultur. Sie berichten regelmäßig dem Vorstand und im Rahmen einer Personalversammlung den Beschäftigten des BNITM.

Seit Anfang 2016 wird die Gleichstellungsbeauftragte durch ein beratendes Gremium (seit 2021 Gremium für Chancengleichheit & Diversität) 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 i.d.R. monatlich. 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, Familie und Privatleben zu etablieren. Die aktuelle Zielvereinbarung vom 04.04.2023 findet sich in Anlage 1 dieses Gleichstellungsplans.

## 2.2 Beschäftigtenstruktur

**Tabelle 1: Anzahl aller Beschäftigten des BNITM (Stand 31.12.2023)**

Personal Gesamt*	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weibl.)
Insgesamt (%)	396	270 (68 %)	218* (55 %)	148 (55 %)
drittmittelfinanziert	175	117 (67 %)	153 (87 %)	102 (86 %)

(\*) Hierbei ist Herr Prof. Dr. Amuasi als Leiter der AG „Global One Health am KCCR mit Dienstsitz in Ghana berücksichtigt.

Das BNITM beschäftigt zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 396 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 175 hiervon sind drittmittelfinanziert. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 68 %. (Studentische Hilfskräfte, Auszubildende und Beschäftigte ohne Entgelt in Elternzeit blieben unberücksichtigt).

**Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal des BNITM (Stand 31.12.2023)**

Wissenschaftl. Personal	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weiblich)
insgesamt	201	120 (60 %)	165 (82 %)	105 (88 %)
drittmittelfinanziert	130	81 (62 %)	118 (90 %)	74 (90%)
<b>nach Entgeltgruppen</b>				
C4/ W3	5	1	1	1
W2 (*)	3*	1 (33 %)	2 (67 %)	0
EG 15	16	6 (38 %)	3 (19 %)	2 (33 %)
EG 14	40	25 (63 %)	31 (78 %)	22 (88 %)
EG 13 (**)	135	87 (64 %)	126 (93 %)	80 (92 %)
EG 12	2	0	2	0
<b>Nach Funktion/Position</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>Weiblich insg.</b>	<b>Befristet</b>	<b>befristet weiblich</b>

		(% von insg.)	(% von insg.)	(% von weiblich)
Vorstand	3	1	0	0
Abteilungsleitungen*	2	0	0	0
AG-Leitungen**	18	6 (33 %)	6 (33%)	2 (33 %)
Nachwuchsgruppen- Leitungen***	5	2 (40 %)	2 (40 %)	1 (50 %)
Ärztinnen und Ärzte	14	10	14 (100 %)	10 (100 %)
PostDocs	83	52 (63 %)	67 (81 %)	44 (85 %)
Promovierende	58	37 (64 %)	58 (100 %)	37 (100 %)
Nicht promovierte Wissenschaftler(innen)	19	12 (71 %)	18 (94 %)	11 (92 %)

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

\*\* Hierbei ist Herr Prof. Dr. Amuasi als Leiter der AG „Global One Health am KCCR berücksichtigt. Eine weitere Arbeitsgruppenleitung ist in der Zeile Vorstand abgebildet.

\*\*\* Inkl. Dr. Till Omansen - Assoziierter

In den Führungsebenen 1 und 2 (Vorstand und Abteilungsleitungen) ist neben einer Arbeitsgruppenleiterin auch die Geschäftsführerin als Frau vertreten. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Arbeits- und Nachwuchsgruppenleitungen beträgt 35 % (Stand 31.12.2023).

**Tabelle 3: Wissenschaftsunterstützendes Personal des BNITM (Stand 31.12.2023)**

Wissenschaftsunterstützendes Personal	Insgesamt	Weiblich insg. (% von insg.)	Befristet (% von insg.)	befristet weiblich (% von weiblich)
<b>Gesamt</b>	<b>195</b>	<b>150 (77 %)</b>	<b>52 (27 %)</b>	<b>42 (28 %)</b>
Geschäftsführung	1	1	1	1
Abteilungsleitungen*	7	3 (43 %)	0	0
Stellvertretungen	4	3 (75 %)	0	0
Labor und Tierpflege	80	68 (85 %)	27 (34 %)	21 (31 %)
Hausdienste und Technik	40	25 (62 %)	0	0
Verwaltung	41	32 (78 %)	6 (15 %)	5 (16 %)
Sonstige	22	18 (82 %)	18 (82 %)	15 (83 %)

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

Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals liegt der Frauenanteil von insgesamt 150 Beschäftigten bei 77 %. Auf den Bereich der Führungskräfte (Geschäftsführung und Abteilungsleitungen) entfällt ein Frauenanteil von 55 %.

Tabelle 4: Gremien des BNITM (Stand 31.12.2023)

Gremien BNITM	Gesamt	Weiblich	Männlich	Weiblich %	Männlich %
Kuratorium	11	6	5	55	45
Vorstand	4	2	2	50	50
Wissensch. Beirat	7	2	5	29	71
Gleichstellung	10	8	2	67	33

### 2.3 Personalfuktuation

In den Entgeltgruppen 14 und 15 gab es seit 2019 einen Zugang von insgesamt 14 Personen (davon 10 Frauen).

### 2.4 Höhergruppierungen und Entfristungen

Im Dezember 2023 standen 26 % (8 von 31) der Wissenschaftler in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, während nur 15 % (8 von 52) der Wissenschaftlerinnen eine unbefristete Stelle besaßen. Es wird eine geschlechtergerechte Vergabe von Entfristungen und Höhergruppierungen für wissenschaftliches Personal mit dem Ziel einer mindestens 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
2021	1	0	0	0
2022	1	0	2	2

2023	1	1	0	0
2024	5	1	2	0

### 3. Personalgewinnung und -entwicklung

#### 3.1 Bewerbung und Besetzung

##### Einstellungs- und Auswahlverfahren

Die „Durchführung des Einstellungs- und Bewerberauswahlverfahrens“ wird durch eine entsprechende Dienstvereinbarung geregelt. 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. Im Institut gilt ein Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache. 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. Ebenfalls wird das Logo für Charta der Vielfalt in Stellenanzeigen verwendet, um die Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz zu betonen.

##### „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. Zum Stichtag 31.12.2023 gab es 4 Frauen in Teilzeit in Führungspositionen. Es gab eine Arbeitsgruppenleitung im *Shared leadership*.

### „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. Die Mitglieder des Netzwerkes stehen im engen Austausch miteinander. Innerhalb des Netzwerkes unterstützen sie sich, etwa bei der Vermittlung von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern in der Region. Durch einrichtungsübergreifende Beratungs- und Hilfsangebote erhalten die (hoch)qualifizierten Partner:innen von Forschenden gezielte Unterstützung, um ihre beruflichen Perspektiven am neuen Standort zu verbessern und so die Standortwahl attraktiver zu gestalten. Für das Jahr 2025 ist die Akquise von neuen Einrichtungen sowie das Thema Förderung von Diversität ein wichtiges Ziel des Netzwerkes.

### „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 den Weg ebnen. Seit Ende 2023 wird regelmäßig im BNITM ein sogenannter *Onboarding Lunch* veranstaltet, der dazu dient, neue Mitarbeitende willkommen zu heißen und ihnen einen angenehmen Start zu ermöglichen. Ziel ist es, die Neankömmlinge so gut wie möglich in die Institutskultur und Arbeitsprozesse zu integrieren. Künftig sollen auch die Gleichstellungsbeauftragten in den *On-Boarding*-Prozess von neuen Beschäftigten mit einbezogen werden.

## 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.

Das BNITM setzt sich für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein und bietet Promovierenden verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen an. Neben den englischsprachigen „Lunch-Seminaren“, in denen Forschende des BNITM ihre Projekte präsentieren und diskutieren, haben Promovierende auch die Möglichkeit, an Veranstaltungen der Hamburg Research Academy (HRA) sowie des MIN-Graduiertenzentrums (MINGZ) teilzunehmen. Dadurch erhalten sie Zugang zu Fortbildungen und wichtigen Soft-Skill-Kursen.

Aus den Reihen der Promovierenden werden jährlich mindestens 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 31.12.2023 waren am BNITM 37 Doktorandinnen sowie 21 Doktoranden beschäftigt.

Es besteht ein Anreizsystem für Promovierende und Betreuer:innen, das u.a. kurze Promotionszeiten bis zu dreieinhalb Jahren belohnt. Dabei wird die berufliche Vereinbarkeit der Doktorand:innen unterstützt, indem u.a. Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten berücksichtigt werden. Seit einer Aktualisierung der Promotionsrichtlinie in 2024 kann die Frist u.a. auch um Zeiten humanitärer Hilfseinsätze verlängert werden.

### **3.3 Förderung von promovierten Wissenschaftler:innen**

Für die Postdocs bestehen diverse Qualifizierungsangebote. Es wird jährlich ein Budget für Weiterbildungen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird die Teilnahme an externen Förderprogrammen zur gezielten Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen finanziell unterstützt. Das Institut ist Mitglied in der Hamburg Research Academy (HRA) und bei PIER Hamburg, so dass unsere Mitarbeiter:innen Zugriff auf diverse Fortbildungen und Coachings haben. Zusätzlich werden individuelle sowie Gruppen-*Inhouse*-Fortbildungen und die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen der Leibniz-Akademie und des BNITM angeboten. Die Forschenden können auch externe Mentoring- und Führungskräfteprogramme, v.a. die Angebote der Leibniz-Gemeinschaft sowie des dynaMENT-Programms von DESY und UHH nutzen. Zudem werden Informationen zu Fortbildungsangeboten von Wissenschaftsverbänden und Kooperationspartnern über das Intranet und regelmäßige Newsletter bereitgestellt.

Die vorhandenen Qualifizierungsangebote sowie die begleitenden Fördermaßnahmen werden in Abstimmung mit den Postdocs überarbeitet, bei Bedarf ausgebaut und zu einem transparenten Konzept zusammengefasst.

Um die Sichtbarkeit von eigenständigen wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen (*Junior Research Groups*), für die eigene Drittmittel eingeworben wurden, zu gewährleisten, werden diese im Organigramm abgebildet. Innerhalb der Abteilungen und AGs von *Postdocs* geleitete Laborgruppen werden auf der Website vorgestellt.

### **3.4 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen**

Führungskräfte nehmen regelmäßig an den Programmen der Leibniz-Akademie sowie am Leibniz Mentoring-Programm teil. Zusätzlich qualifiziert das hamburgische Kompetenzzentrum Pro Exzellenzia *lead* 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.

Seit Oktober 2019 ist *Job Sharing* auch in wissenschaftlichen Führungspositionen ausdrücklich gefördert, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu unterstützen (siehe 3.1. „*Shared leadership*“).

### 3.5 Sensibilisierung und Fortbildungen zum Thema Gleichstellung und Diversität

Unter der Rubrik „Personalentwicklung, Karriereförderung und Gleichstellung“ sensibilisieren Vorträge und Workshops zum Thema Geschlechterrollen und Chancengleichheit in der Wissenschaft. Führungskräfte werden damit bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für eine geschlechtergerechte, familienbewusste und erfolgreiche Personalarbeit unterstützt. Vorträge zu den Themen „*Unconscious Bias*“, „*Sexual harassment in academia*“, Dimensionen von Vielfalt, generationsübergreifende Führung sowie interkulturelle Kommunikation fanden bereits große Resonanz.

Weitere Fortbildungsangebote sind in Planung und werden auch ab 2025 ca. zweimal jährlich am BNITM durchgeführt.

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

### 3.6 Personalentwicklung

Das BNITM ist bestrebt, die berufliche Entwicklung zu fördern, um die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden langfristig zu erhöhen. Neben den oben angeführten Angeboten werden Fortbildungen auch für die Verwaltung angeboten (u.a. Teilnahme an der Leibniz-Akademie) und es besteht die Möglichkeit, eine duale Ausbildung zur/zum Kauffrau/-mann für Büromanagement am Institut zu absolvieren. Zudem ist eine interne Karriere-Beratung in Bezug auf Fort- und Weiterbildungen geplant. Speziell für promovierte Wissenschaftler:innen ist außerdem die Einführung eines Personalentwicklungskonzepts für 2025 vorgesehen.

### 3.7 „*Family Care 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 promovierte Wissenschaftler:innen, die während der Schwangerschaft und bei einem Wiedereinstieg nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, im Rahmen einer internen Fördermöglichkeit, dem bisherigen "*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. Im Jahr 2024 wurde diese Fördermöglichkeit ausgedehnt. Neben Schwangerschaft,

Geburt und der Betreuung von Neugeborenen können Forschende jetzt auch Unterstützung beantragen, wenn sie Angehörige pflegen. Der „*Maternity & Re-Entry-Support*“ wurde zum „*Family Care Support*“.

### 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 gehören zu jedem Berufungsverfahren, wie beispielsweise das Angebot von *Dual-Career-Programmen* (siehe 3.1.) oder speziellen Karriereförderprogrammen für Wissenschaftlerinnen, um sie auf Professuren vorzubereiten (siehe 3.4.) Ein weiteres proaktives Verfahren, das am BNITM umgesetzt wird, ist die systematische Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen in relevanten Netzwerken (*Talent Scouting*).

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 bewilligt wurde. In 2021 erfolgte die Einrichtung einer neuen AG (geplant war eine wissenschaftliche Abteilung, die nicht zustande kam wegen der fehlenden Ausstattung seitens der Universität). 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 Kandidatinnen und Kandidaten 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 „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit“ werden für den Großteil der Belegschaft flexible Arbeitszeiten am Institut ermöglicht. Anstelle der früheren Kernarbeitszeit gelten eigenverantwortlich festzulegende und umzusetzende Funktionszeiten für die einzelnen Arbeitsbereiche (Ausnahmen: Servicezeiten der Beschäftigten am Empfang, im technischen Bereich und in der IT), eine 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 in Ausnahmefällen durch Entgelt möglich. Die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen ist in Absprache mit den Vorgesetzten möglich und wird mit tariflich geregelten Zeitzuschlägen vergütet.

Eine Dienstvereinbarung für den Ausgleich durch Mehrarbeit bei Auslandseinsätzen wurde in 2021 abgeschlossen. Nach dem ersten Auslaufen der Dienstvereinbarung ohne Nachwirkung befindet sich die Vereinbarung zum jetzigen Zeitpunkt im Status der Neuverhandlungen.

##### 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 31.12.2023) 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 177 Teilzeitbeschäftigten (45 % der Belegschaft, davon 78 % weibliche Beschäftigte) nehmen insgesamt 58 unterschiedliche Formate der Teilzeitbeschäftigung wahr. Seit Ende 2019 hat sich die Anzahl von Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung mit über 50 % der regulären Stundenzahl nachgehen, von 71 auf 106 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 31.12.2023)**

Beschäftigungsumfang	Vollzeit	Teilzeit über 50%	Teilzeit = 50%	Teilzeit kleiner 50%
insgesamt	219	132	16	29

Frauen	133	106	9	22
--------	-----	-----	---	----

Grundsätzlich besteht für alle Beschäftigten mit räumlich verlagerungsfähigen Arbeiten die Möglichkeit, individuelle Heimarbeitstage 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 Computer mit Monitor, Tastatur und Maus zur Verfügung.

Eine Dienstvereinbarung (DV) zur fallweisen, nicht regelhaften, mobilen Arbeit an einem Arbeitsplatz außerhalb des Instituts wurde im Dezember 2020 verabschiedet. Sie soll Anfang 2025 mit Regelungen zur regelmäßigen Arbeit von Zuhause (Homeoffice) in einer neuen DV „Homeoffice und Mobiles Arbeiten“ zusammengeführt werden. Die DV befindet sich aktuell in der Abschlussphase.

#### 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. Zu den ausgezeichneten Maßnahmen des Instituts gehören flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung (u.a. Eltern-Kind-Zimmer, Betreuungszuschüsse) oder Pflege von Angehörigen sowie beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit (siehe 3.7. *Family Care Support*). In der aktuellen Re-Auditierungsphase 2023-2025 soll die Berücksichtigung familiärer Belange unabhängig von den handelnden Personen in allen Bereichen des Instituts sichergestellt werden, ohne dass Lösungen für die einen dauerhaft zu Lasten anderer gehen. Dies umfasst die Entwicklung von „Spielregeln“ und einen stärkeren Austausch zum Thema innerhalb und zwischen Teams sowie die Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen, um gemeinsam Strategien für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere oder technischem oder administrativem Dienst und Familien- bzw. Privatleben zu entwickeln.

Das Institut strebt die bedarfsgerechte Unterstützung von Führungskräften bei einer familienbewussten Personalarbeit an. Hierzu hat das BNITM im Sommer 2024 einen Workshop zum Thema „intergenerationelles Führen“ angeboten. Der Workshop diente dazu, Führungskräfte für einen besseren Umgang mit ihren Teammitgliedern zu sensibilisieren, die sich in sehr unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Schulungen zur Förderung einer guten Mitarbeitendenführung werden auch künftig am BNITM angeboten.

Die aktuelle Zielvereinbarung wurde am 04. April 2023 durch den Vorstand unterzeichnet. Sie findet sich in der Anlage 1 dieses Gleichstellungsplans. Das Zertifikat durch die berufundfamilie gGmbH wurde am 31. Mai 2023 rückwirkend zum 15. März 2023 erteilt. Seitdem werden die vereinbarten Ziele und Maßnahmen implementiert, ein Umsetzungsbericht bei der berufundfamilie GmbH wurde eingereicht. Zusammenfassend betrachtet hat das BNITM in den vergangenen Jahren vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben geschaffen und ist bestrebt, die interne Kommunikation zu diesen Themen weiter zu optimieren. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert wird.

#### **4.6 Sichtbarkeit und Kommunikation**

Die Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BNITM sind gut zugänglich und transparent dargestellt. Sie finden sich u.a. im zweisprachigen Intranetbereich und werden per E-Mail-Rundschreiben an alle Beschäftigten versandt.

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

Es wird eine interne Konfliktberatung für die Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Wissenschaft angeboten. Eine geschulte Konfliktberaterin kann bei Konflikten mit den Kolleginnen und Kollegen 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 31.12.2023, 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 des wissenschaftlichen Personals des BNITM: Berücksichtigt ist das aus der institutionellen Förderung finanzierte wissenschaftliche Personal entsprechend der Entgeltstufen, ohne Stipendiatinnen, Stipendiaten und Gästen (Stand 31.12.2023).

<i>Stichtag 31.12.2023</i>	<b>Gesamt</b>	<b>Männlich</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Weiblich (%)</b>	<b>Zielquote 2025 (%)*</b>	<b>Zielquote 2028 (%)*</b>
<b>1. Führungsebene (Institutsleitung)</b>	3	2	1	33	33	50
<b>2. Führungsebene Abteilungsleitungen</b>	3	3	0	0	40	20
<b>3. Führungsebene Leitungen von Nachwuchs- und Arbeitsgruppen</b>	22	14	8	36	45	50
<b>Nach Entgeltgruppen:</b>						

<b>Stufe 5: W3/C4</b>	5	4	1	20	29	33
<b>Stufe 4: W2</b>	3	2	1	33	50	50
<b>Stufe 3: EG 15</b>	16	10	6	38	50	50
<b>Stufe 2: EG 14</b>	35	14	21	60	50	50
<b>Stufe 1: EG 13</b>	134	46	88	66	50	50

(\*) Die Zielquoten für 2025 und 2028 beziehen sich auf die prognostizierten Gesamtzahlen in diesen Jahren (diese sind teils abweichend von denen in 2023)

Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden Personen jeweils nur entsprechend ihrer höchsten Führungsebene zugeordnet.

Stellvertretungen werden nicht berücksichtigt. Herr Dr. Blessmann und Herr Dr. Kreuels, die in joint leadership eine AG leiteten, sind beide berücksichtigt. Berücksichtigt ist auch Herr Dr. Omansen (assoziiert) als Leiter einer Nachwuchsgruppe. Die Zielquoten beziehen sich auf prognostizierte Gesamtzahlen in 2025 und 2028.

Die Zielquote für 2025 von 33% im wissenschaftlichen Vorstand ist erreicht (Stand 15.01.2025). Wenn sich die Konstellation oder die Anzahl der Mitglieder im Vorstand ändert, so dass eine paritätische Besetzung möglich ist, wird diese angestrebt. Die stellvertretenden wissenschaftlichen Vorstandsmitglieder sind bisher ausschließlich männlich. Anvisiert ist langfristig auch hier eine paritätische Besetzung (siehe unten).

In der zweiten Führungsebene (Abteilungsleitung) sind weiterhin ausschließlich Männer vertreten (Stand 31.12.2024). Die drei ursprünglich angestrebten Abteilungen unter weiblicher Leitung konnten mangels eines adäquaten Ausstattungsangebot für die Leibniz-Professorin seitens der Universität, mangels ausreichend qualifizierter Kandidatinnen für den Fachbereich Implementationsforschung sowie aufgrund fehlender Finanzierung für die Nachfolgeprofessur eines früheren Vorstandsmitglieds nicht etabliert werden. Es wurden stattdessen zwei weiblich geleitete AGs eingerichtet. In den nächsten Jahren ist angestrebt, über den Sondertatbestand „Computational Science“ mindestens eine weiblich geleitete Abteilung in Verbindung mit einer Professur (EG Stufe 4 oder 5) einzurichten, deren Leiterin möglichst auch in den stellvertretenden Vorstand bestellt werden soll. Perspektivisch ist in dieser Führungsebene sowie in der Stufe 5 der Entgeltgruppen in den nächsten Jahren ein Frauenanteil von 33% angestrebt.

In der dritten Führungsebene (Stand 15.01.2025) sind mittlerweile sieben Nachwuchsgruppen etabliert, drei davon unter weiblicher Leitung (43%). Bei den Arbeitsgruppen konnte der Frauenanteil durch Neubesetzungen von 33% in 2020 auf aktuell 41% erhöht werden. Bis 2028 ist in dieser Führungsebene sowie in den Stufen 3 und 4 der Entgeltgruppen eine paritätische Besetzung angestrebt. Wissenschaftlerinnen sollen u.a. dazu ermutigt und dabei unterstützt werden, Förderanträge für Nachwuchsgruppen zu stellen. Dabei können sie beispielsweise das Angebot von Förderprogrammen (siehe 3.3) in Anspruch nehmen und durch gezielte Mentoring- und Coaching-Programme durch erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder professionelle Coaches unterstützt werden, um erfolgreiche Förderanträge zu schreiben.

Der Anteil an Frauen in den Stufen 2 und 1 der Entgeltgruppen liegt bei 61 % (Stand 31.12.2024). Es bedarf in diesen Stufen somit keiner Maßnahmen und Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils.

### **5.2 Proaktive Verfahren zur gezielten Identifikation weiblicher Führungskräfte**

Das BNITM verpflichtet sich, für 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, werden die proaktiven Verfahren in jedem Fall von öffentlichen, internationalen Ausschreibungen begleitet. 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 hat zum 01.01.2021 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten um das Amt der Diversitätsbeauftragten erweitert, um die Sensibilisierung für das Thema Vielfalt voranzutreiben und strukturelle und kulturelle Barrieren (*unconscious bias*) abzubauen. In Rahmen dieses Aufgabenbereiches soll im Jahr 2025 eine umfassende Diversitätsstrategie mit entsprechenden Handlungsfeldern und Maßnahmen für das BNITM entwickelt werden, um u.a. die bereits bestehende Diversitätsförderung am Institut klar zu formulieren. Ein solcher Ziel- und Maßnahmenplan schließt Forschende und wissenschaftsunterstützende Mitarbeitende aller Beschäftigungsgruppen mit ein. In diesem Kontext werden auch die Empfehlungen für diversitätssensible Strukturen und diversitätsfördernde Maßnahmen an Leibniz-Einrichtungen analysiert und ggf. in die Institutsprozesse übernommen. Die Grundlagen für die Entwicklung der Diversitätsstrategien bilden, wie auch beim Gleichstellungsplan, die geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie die relevanten Leitlinien und Standards, wie das AGG, die EU-Richtlinien oder die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG.

### **Maßnahmen zur Förderung von Diversität**

In den Jahren 2021-2024 wurden regelmäßig Fortbildungen zur Sensibilisierung und Weiterbildung in Diversitätsthemen am BNITM angeboten. Dabei ging es u.a. um Dimensionen von Vielfalt, generationsübergreifende Führung sowie interkulturelle Kommunikation. Vorträge und interne Schulungen zur Weiterbildung in Diversitätsthemen werden auch ab 2025 regelmäßig am BNITM angeboten.

Das Ziel sowie die gesetzliche Verpflichtung des Instituts ist es, eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu schaffen und Gleichberechtigung, Chancengleichheit und gegenseitige Anerkennung zu fördern. Im Rahmen dieser Zielsetzung wurde im Jahr 2022 eine Kommission für Anti-Rassismus und ethnische Gleichstellung (*Anti-Racism and Ethnic Equality Commission, AREEC*) am BNITM gegründet, die sich aus Mitgliedern aus den verschiedenen Arbeitsbereichen des Instituts zusammensetzt.

Zur Förderung der Ziele der BNITM Diversitätsstrategien hat die Kommission (AREEC) im Jahr 2023 eine Umfrage zur ethnischen Gleichstellung unter den Mitarbeitenden durchgeführt, um sich ein Bild über die Gleichstellung von Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft im Institut zu verschaffen und den Umgang mit personeller Vielfalt im Institut zu beleuchten.

Eine erste Zusammenfassung der Umfrageergebnisse zeigt, dass das Arbeitsklima des BNITM als überwiegend positiv wahrgenommen wird. Es wurde jedoch relativ häufig angemerkt, dass die Führungsebene nicht divers ist (keine ethnische Diversität aufweist), im Institut nicht in allen Bereichen ausreichend auf Englisch kommuniziert wird und Schulungen zur Sensibilisierung bzgl. unterbewusster Vorurteile (*unconscious bias*) und Diskriminierung für die gesamte Belegschaft verpflichtend sein sollten. Die Ergebnisse der Umfrage werden in die künftige Diversitätsstrategie des BNITM miteinfließen.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zeigte das BNITM, dass es sich zu Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit verpflichtet und einen diskriminierungsfreien Arbeitsort fördern will, an dem ein respektvoller Umgang miteinander oberstes Gebot ist. Das Logo für die Charta der Vielfalt wird in allen BNITM Stellenanzeigen verwendet, wodurch sich das BNITM als Arbeitgeber klar zu Diversität am Arbeitsplatz positioniert. Die geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen des Instituts erfolgen unter Verwendung der männlichen, weiblichen und diversen Tätigkeitsbezeichnung. Da nach aktueller Datenlage 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 mindestens paritätischen Berücksichtigung der Kandidatinnen angestrebt. Die Gleichstellungsbeauftragte(n) wird/werden gemäß Vorstandsbeschluss frühzeitig in die Entscheidungsprozesse eingebunden und hat/haben die Möglichkeit zu einer Stellungnahme. Für ein transparentes Verfahren und eine

paritätische Vergabe von Entfristungen sollen verbindliche Kriterien entwickelt werden. Bezüglich der Höhergruppierungen erarbeiten Personalrat und Vorstand eine Richtlinie, mittels der die Auslegung der Tarifbestimmungen zu Ein- und Höhergruppierungen im Bereich der Wissenschaftler:innen-Stellen transparent und einheitlich vorgenommen wird. Um Wissenschaftlerinnen mindestens paritätisch bei Höhergruppierungen berücksichtigen zu können, soll deren Personalentwicklung durch gezielte Aufgabenanreicherung, Projektleitung oder die Erweiterung von Verantwortlichkeiten gestaltet werden. Vorübergehend kann es zu einem erhöhten Anteil von Entfristungen bei Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern kommen, um die Parität zu erreichen

#### **5.5. Konkrete Maßnahmen zur Integration der Geschlechterdimension (sex&gender analyses) in**

##### **Forschungsvorhaben**

Das BNITM teilt die Ansicht der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dass Geschlechteraspekte in Forschungsvorhaben methodisch berücksichtigt werden können, wenn an oder über Menschen, an Tieren oder über Tiere – oder mit deren Daten oder Materialien geforscht wird. Je nach Forschungskontext und -methoden können Geschlecht und Vielfältigkeit für alle Phasen eines Forschungsprojektes relevant sein und integriert werden, von der Entwicklung der Forschungsfragen über die methodisch-empirische Datenerhebung und Datenanalyse bis zur Veröffentlichung sowie Nutzung und Anwendung der Ergebnisse. Die Reflexion darüber, ob Geschlechteraspekte für das eigene Forschungsvorhaben bedeutsam sein können, ist Teil guter wissenschaftlicher Praxis und kann die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse erhöhen. Damit folgt das Institut auch der Empfehlung der EU-Kommission für das Forschungsrahmenprogramm *Horizon Europe*, nach der *Gender Equality* in den wissenschaftlichen Kontext zu implementieren ist.

Das BNITM verpflichtet sich zu folgenden Maßnahmen:

##### **Forschung:**

1. Bei der Planung und Durchführung von Forschungsprojekten ist durch die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu prüfen, ob Geschlecht und Vielfältigkeit für das jeweilige Projekt relevant sind. Als Anhaltspunkt dient folgende, von der DFG zur Verfügung gestellte Checkliste, die zur Prüfung und Planung von Forschungsvorhaben nützlich sein kann. Die Checkliste ist im Intranet eingestellt:

<https://www.dfg.de/resource/blob/174152/f546a4da69b6552edd76cc422667deee/checkliste-data.pdf>

2. Zur Vorbereitung eines Fördermittelantrags sollen Antragstellende überlegen, was zu Geschlechtsaspekten in ihrer Disziplin bisher noch nicht gefragt und geforscht wurde und inwieweit sie Geschlechts- und Vielfältigkeitsaspekte in ihre Forschung integrieren können. Dabei können Antragstellende beispielsweise auf Ergebnisse der Geschlechterforschung und diversitätssensible Studien zurückgreifen, um zu prüfen, ob es Diskrepanzen zu den Annahmen ihres Faches gibt.
3. Es wird regelmäßig eine Fortbildung zum Thema *Integration von Geschlechteraspekten in der wissenschaftlichen Forschung* angeboten. Zudem sollen jährlich Expertinnen und Experten eingeladen werden, die im Institutsseminar zu diesem Thema referieren.
4. Die bereits am BNITM laufenden Forschungsprojekte zu diesem Thema werden als Best Practice verstanden und im Institutsseminar vorgestellt:

Biologische Geschlechteraspekte (sex):

- „Identifizierung von Immunmechanismen bei Erkrankungen mit geschlechtsspezifischen Unterschieden“: Im Rahmen eines DFG-geförderten Forschungsprojektes untersucht die Arbeitsgruppe Molekulare Infektionsimmunologie am BNITM Mechanismen im Immunsystem, die zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Anfälligkeit für Infektionskrankheiten und der Impfeffizienzen führen. Ein regelmäßiger Austausch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dieser Arbeitsgruppe kann dabei helfen, die Integration biologischer Geschlechtsunterschiede in der eigenen naturwissenschaftlichen Forschung umzusetzen, wo es sinnvoll und möglich ist.

Lehre:

Implementierung von Kursen in die BNITM Graduiertenschule:

Es ist geplant, Kurse bzw. Fortbildungsangebote zum Thema geschlechtsspezifische Unterschiede und Genderfragen in die BNITM Graduiertenschule zu implementieren. Promovierende können dadurch gleich zu Beginn ihrer Promotion sensibilisiert werden und ihr Bewusstsein gestärkt werden, geschlechtsspezifische Aspekte und Genderfragen in ihr Forschungsvorhaben zu berücksichtigen. Die Leitung der Graduiertenschule hat der Umsetzung dieses Vorhabens zugestimmt.

Mit Blick auf die Forschungstätigkeiten am BNITM soll ein Austausch und eine Kooperation mit dem Zentrum Gender und Diversity (ZGD) sowie das Projekt „360° - Geschlecht in der Forschung“ angeregt werden. Im Rahmen des Projekts werden Fortbildungen und Kurse angeboten und der Hintergrund dieser Förderlinie ist der *Gender Bias in Research*. Ziel dieser Forschungsförderlinie ist es, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die mangelnde Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Forschung zu sensibilisieren sowie bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln, die es den Forschenden ermöglichen, das Thema mehr einzubeziehen. Das Projekt 360° ist eine Kooperation zwischen ZGD&HRA und ist BMBF gefördert.

Perspektivisch sollen die Themen geschlechtsspezifische Unterschiede und Genderfragen auch in die Fort- und Weiterbildungskurse des BNITM integriert werden.

## **5.6. Weitere Maßnahmen**

### **Unterstützung der Gremienarbeit**

Eine Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Gremien und an Entscheidungsprozessen soll „Frauen den gleichen Zugang zu Schlüsselpositionen (...) ermöglichen wie Männern“ (Hendrix 2019:94, Link: <https://www.uni-paderborn.de/gleichstellung/genderportal/gender-glossar/frauenquote>). Darüber hinaus sollen dadurch „das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem“ (DFG) 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. Machtmissbrauch am Arbeitsplatz verletzt das Persönlichkeitsrecht und beeinträchtigt das Arbeitsklima und die Produktivität erheblich. Potenzielle Verstöße schaffen ein entwürdigendes Umfeld und können schwerwiegende gesundheitliche Folgen für die Betroffenen nach sich ziehen. Als bereits bestehende Präventionsmaßnahme gegen Fehlverhalten am Arbeitsplatz dient die AGG-Beschwerdestelle, die am BNITM eingerichtet ist. Sie bietet die Möglichkeit, bestehende Vorfälle zu melden und schafft ein Klima der Transparenz und Verantwortlichkeit. Durch diesen klaren Meldeweg und den Schutz vor Repressalien sollen sich Mitarbeitende sicherer fühlen, Vorfälle anzusprechen. Damit ist auch angestrebt, das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Institutskultur zu stärken und abschreckend auf Täter:innen zu wirken.

Als weitere präventive Maßnahme 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.

## Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- Im Februar 2024 wurde eine Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung abgeschlossen. Darin positioniert sich das BNITM als Arbeitgeber klar gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und legt u.a. den Prozess für den Umgang mit solchen Vorkommnissen fest, der eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlaubt. Als weitere Präventionsmaßnahme zum Schutz vor sexueller Belästigung werden Betroffenen Unterstützung sowie Beratung in der Dienststelle angeboten. Zur Information der Belegschaft werden die Dienstleistungen im Hinblick auf dieses Thema regelmäßig bei institutsinternen Veranstaltungen vorgestellt, wobei ausdrücklich auf die Unzulässigkeit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen wird. Führungskräften, Mitgliedern der Beschwerdestelle sowie Mitgliedern der Interessenvertretung wird mindestens einmal eine (online)-Schulung angeboten, die zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert, sensibilisiert und Beratungskompetenz vermittelt. Online-Schulungen zu diesem Themenfeld sind ebenfalls für alle Beschäftigten der Dienststelle vorgesehen.

## 5.7. Zielvereinbarung berufundfamilie

Die am 04.04.2023 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 aktuellen Zielvereinbarung sind insbesondere:

- **Arbeitsorganisation:** Effektive Nutzung von bestehenden flexiblen Arbeitszeitmodellen, um eine bedarfsorientierte und effiziente Arbeitsorganisation zu gewährleisten.
- **Arbeitsorganisation:** Beschäftigten wird ermöglicht, ihre Anliegen im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der bestehenden Kommunikationsstrukturen mitzuteilen, um gemeinsame Lösungen zur Verbesserung ihrer individuellen Situation zu erarbeiten.
- **Führung:** Aktive Unterstützung von Führungskräften, ihre Verantwortung für die Umsetzung einer familienbewussten Institutskultur wahrzunehmen und zu stärken (Workshops und Fortbildungsangebote u.a. zum Thema familienbewusste Führung, *Unconscious bias* und Konfliktmanagement).
- **Personalentwicklung:** Klare Strukturierung der Prozesse zur Planung und Wiedereingliederung bei (familiär bedingten) Auszeiten, um sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden.



Unterzeichnung durch den BNITM-Vorstand am 02.07.2025 in Hamburg

Birgit Müller

Name

Dr. Iris Bruchhaus

Name

Kaufmännische Geschäftsführerin

Funktion

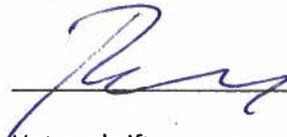
Mitglied des Vorstands

Funktion

B Müller

Unterschrift

03.07.2025



Unterschrift

Jürgen May

Name

Dr. Stephan Günther

Name

Vorstandsvorsitzender

Funktion

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Funktion

Unterschrift

Unterschrift



Anlagen:

Anlage 1: Zielvereinbarung Audit berufundfamilie