



HPI

Heinrich-Pette-Institut für Experimentelle Virologie
und Immunologie an der Universität Hamburg



Gleichstellungsplan

2009-2012



Leibniz
Gemeinschaft



HPI

Heinrich-Pette-Institut für Experimentelle Virologie
und Immunologie an der Universität Hamburg

Gleichstellungsplan 2009-2012

1. Ausgabe

vom 01. Dezember 2009

INHALTSVERZEICHNIS

1	PRÄAMBEL	4
2	ZIELE.....	5
2.1	Ziele der Gleichstellungsarbeit am HPI	5
2.2	Zieldefinition	5
3	PERSONAL.....	8
3.1	Personalgewinnung	8
3.2	Personalentwicklung.....	8
4	FÖRDERINSTRUMENTE	10
4.1	Fort- und Weiterbildung.....	10
4.2	Beurlaubung.....	10
5	BENACHTEILIGUNG AM ARBEITSLATZ	11
6	ZERTIFIZIERUNG	11
7	ORGANIGRAMM	12

*Hinweis: Alle Amts- und Funktionsbezeichnungen gelten in gleicher Weise für Frauen und Männer

1 Präambel

Das Heinrich-Pette-Institut für Experimentelle Virologie und Immunologie an der Universität Hamburg (HPI) ist eine gemeinnützige und selbstständige Forschungseinrichtung und Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft (WGL). Das Institut wird anteilig finanziert durch das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und die gemeinsame Forschungsförderung der Länder, vertreten durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) der Freien und Hansestadt Hamburg. Ein nicht unerheblicher Anteil des Forschungsetats wird zudem im wettbewerblichen Verfahren eingeworben. Die Gelder stammen aus staatlichen Forschungsprogrammen, privaten Stiftungen und der Industrie. Das HPI betreibt virologisch experimentelle Grundlagerecherche, die durch gesellschaftsrelevante medizinische Fragestellungen geprägt ist.

Das HPI tritt aktiv für die gem. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verfassungsmäßig und gesetzlich gebotene Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein. Ausgehend von der Empfehlung der Bund-Länder-Kommission (BLK), welche seit dem 01.01.2008 durch die Nachfolgeorganisation „Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)“ ersetzt wurde, ist eine formale Selbstbindung im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft im außeruniversitären Bereich einzugehen. Diese Selbstbindung geht das HPI mit dem hier vorliegende Gleichstellungsplan ein, der den ersten seiner Art darstellt, seit die aktive Gleichstellungsarbeit am Heinrich-Pette-Institut existiert.

Er wurde auf der Basis des Gleichstellungskonzeptes entwickelt, das bereits im Juni 2009 mit dem TOTAL-E QUALITY Prädikat ausgezeichnet worden ist und somit einen Indikator für nachhaltige, innovative und zielorientierte Strategien zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz darstellt. Dabei steht zunehmend die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittelpunkt der Aktivitäten. Chancengleichheit von Frauen und Männer am HPI soll etabliert und auch kulturell verankert werden. Zu diesem Zweck müssen Begabung, Potenzial und Kompetenz der Geschlechter gleichermaßen einbezogen und gefördert werden – ein Ziel, das am HPI in Zukunft weiterhin engagierter verfolgt werden soll. Zur Umsetzung dieser Aufgabe

stehen der Leitung des Instituts die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin uneingeschränkt zur Seite und unterstützen den Vorstand aktiv.

Der Gleichstellungsplan gilt zunächst für drei Jahre; die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird allerdings ständig fortgeschrieben. Nach Ablauf eines Jahres wird jeweils ermittelt, ob und in wieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

2 Ziele

2.1 Ziele des Gleichstellungsplans

- Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen
- Steigerung der Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
- Jeglicher Form von Benachteiligung entgegenzuwirken

2.2 Zieldefinition

Aus der Analyse der bisherigen Beschäftigtenstruktur sowie der Prognose zur Personalentwicklung lassen sich im Sinn der Geschlechtergerechtigkeit folgende Ziele definieren:

- Das Heinrich-Pette-Institut war und ist bemüht, Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen einzusetzen. In den vergangenen Berufungsverhandlungen wurde verstärkt angestrebt, Frauen für diese Positionen zu gewinnen. Hierfür wurden auch direkt qualifizierte Wissenschaftlerinnen kontaktiert und ermuntert, sich um die ausgeschriebenen Stellen, zu bewerben. Das prozentuale Verhältnis von Bewerberinnen zu Bewerbern betrug in der Regel 1 zu 3. Die

Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen stellt am HPI einen besonderen Schwerpunkt dar und die Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen ist aus diesem Grund eines der wichtigsten Ziele im Bereich der Gleichstellungsarbeit.

- In allen Besoldungsstufen unterhalb der Leitungspositionen (ab TVöD12) einen Zuwachs des Frauenanteils verzeichnen zu können, ist eine sehr positive Entwicklung am HPI. Trotzdem gibt es im Bereich des Übergangs der PostDoc-Zeit in die Leitung einer Gruppe oder zur Projektleiterin nach wie vor Handlungsbedarf. Auch in anderen Bereichen des HPI soll die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem jetzigen Niveau stabilisiert und- wenn möglich - an einigen Stellen noch gesteigert werden. Zu diesem Zweck ist geplant, zukünftig vor allem im Bereich der Fortbildung, der Kinderbetreuung und der Arbeitszeitflexibilisierung Projekte anzubieten, die anspruchsvoll und effektiv genutzt werden können.
- Dem Wunsch nach Arbeitsreduzierung und -aufstockung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen. Es werden verschiedene Teilzeitmodelle (z.B. 1, 2/3, 1/2 usw.) angeboten. Auch den Wünschen nach Arbeitszeitaufteilung – insbesondere aus familiären Gründen – wird, wenn möglich, entsprochen. Ebenso werden Beurlaubungen z.B. nach der Elternzeit ermöglicht. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Deshalb unterstützt das HPI die Arbeitsreduzierungen aus familienbedingten Gründen ausdrücklich für Frauen und Männer. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Teilzeitkräften werden Termine für Gemeinschaftsveranstaltungen sowie Besprechungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gelegt, dass sie innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit daran teilnehmen können.
- Beschäftigte des HPI können kostenlos eine „Kindernotfallbetreuung“ nutzen, wenn die Regelbetreuung ihrer Kinder (von 0-12 Jahren) kurzfristig ausfällt und

somit nicht gegeben ist. Dazu hat das HPI eine Vereinbarung mit der „Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten GmbH“ abgeschlossen. Ein Ziel, das weiterhin verfolgt wird, besteht im Angebot einer regulären Kinderbetreuung über das Institut. Der Vorstand des HPI und die Gleichstellungsbeauftragte streben an, eine reguläre Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu organisieren.

- Seit Juli 2008 werden alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder in der Beurlaubung befinden, auf Wunsch in den allgemeinen Informationsfluss des HPI eingebunden. Regelmäßig werden Hinweise zu Fort- und Weiterbildung, Stipendien und Programmen wie „For Women in Science“, Mobilitätsstipendien und Publikationspreise, Informationen der Gleichstellungsbeauftragten, Einladungen zu Veranstaltungen, Weihnachtsfeiern usw. überwiegend per E-Mail verschickt. Das Informationsangebot wird aktiv genutzt.
- Eines der Leitprojekte für die Zukunft ist die institutsinterne Internetseite „Chancengleichheit“. Hier sollten Links zu Gesetzestexten wie Elternzeit, Elterngeld, Mutterschutz usw. sowie aktuelle Informationen zur Vereinbarung von Beruf und Familie, Gesundheit usw. zu finden sein. Darüber hinaus werden Beschäftigte von der zuständigen Personalverwaltung zu dieser Thematik beraten. Die Gleichstellungsbeauftragte steht ebenfalls für Auskünfte zur Verfügung.
- Ein besonderes Projekt der Gleichstellungsbeauftragten betrifft Mitarbeiter, die gesundheitliche Probleme haben bzw. schon älter und gegebenenfalls hilfsbedürftig sind. Hier soll aktuell ein Konzept initiiert werden, das Unterstützung und Beistand für diese Mitarbeitergruppe definiert. Dafür werden Angebote wie Arbeitsflexibilisierung, gesundheitliche Programme und weitere unterstützende Maßnahmen für ältere Mitarbeiter/Innen geprüft und ab Mitte 2010 zentral zur Verfügung gestellt.

3 Personal

3.1 Personalgewinnung

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen öffentlich ausgeschrieben; in bestimmten Fällen, z. B. zur Personalentwicklung, kann allerdings auch intern ausgeschrieben werden.

Ausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache bzw. berücksichtigen die weibliche und männliche Form. Sie enthalten den Hinweis, dass sich das HPI der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet. Befähigte Frauen können und sollen bewusst angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über alle Ausschreibungen rechtzeitig, d.h. vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes, zu informieren. Bei allen Berufungen und abteilungsübergreifenden Neubesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte am Entscheidungsprozess beteiligt. Bei Berufungen, die in Kooperation mit der Universität Hamburg, Fachbereiche Biologie, Medizin oder Chemie erfolgen, wird zusätzlich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg beteiligt.

3.2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im HPI verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Bei der anstehenden Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen hinzuwirken. Um hier ein vergleichbares und verlässliches Berichtswesen aufzubauen, werden wir die folgende Personalanalyse einmal jährlich durchführen und entsprechend kommentieren. Die folgenden Ergebnisse dieser Analyse werden wir auf unserer Homepage veröffentlichen.

Tabelle 1: Allgemeine Angaben zum Personal, Stichtag 30.06.09

	gesamt		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren*		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
wissenschaftlich Beschäftigte	66	62	44%	40%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	30	33	57%	57%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich	66	55	45%	75%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	12	10	100%	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Forschungseinrichtungen:	132	117	45%	57%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> befristete Stellen	48	44	69%	61%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ergänzend stellen wir darauf aufbauend einen direkten Bezug zum Beschäftigungsverhältnis her.

Tabelle 2: Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal*

Statusgruppen	Frauenanteil in %
Führungspositionen : Mitarbeiter/innen	17 : 44
Postdoktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	50 : 53
Doktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	62 : 53

* Zahlen über 2 Jahre erhoben und gemittelt, Stichtag 30.06.09

Um gezielt mehr Mitarbeiterinnen für wissenschaftliche Leitungspositionen zu qualifizieren, stellt das HPI folgende Maßnahmen sicher:

- regelmäßige und zeitnahe Information über spezielle Fördermöglichkeiten der WGL, des Bundes, der EU und anderer Fördereinrichtungen
- Unterstützung bei entsprechender Antragstellung und anschließender Projektdurchführung
- Mobilitätsstipendium
- Publikationspreise
- Promotionsstipendien
- Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen
- Soft-Skills Kurse als Zusatzqualifikation

4 Förderinstrumente

4.1 Fort- und Weiterbildung

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben.

Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt in individuellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese Gespräche dienen dazu, die persönliche Entwicklungswünsche und –möglichkeiten der Beschäftigten zu beraten und geeignete Instrumente zu deren Durchsetzung zu finden. Neben externen Maßnahmen werden auch hausintern regelmäßig Workshops angeboten, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich Doktorandinnen und Doktoranden, genutzt werden dürfen und sollen.

4.2 Beurlaubung aus familienbedingten Gründen

Das HPI unterstützt die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten- im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile. Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.

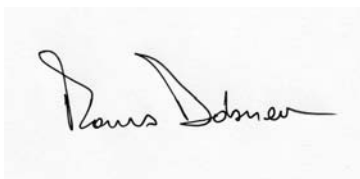
5 Benachteiligung am Arbeitsplatz

Das HPI missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Institut sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundgesetz im Sinne des § 16 GstG und des AGG, insbesondere § 3, findet im HPI Anwendung. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem § 1 AGG aufgeführten Grund, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beschwerdenstelle nach § 13 AGG, ihre Vorgesetzten, Personen ihres Vertrauens oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.

6 Zertifizierung

Nach dem das HPI mit dem TOTAL E-QUALITY Zertifikat ausgezeichnet wurde, sieht sich das Institut der Umsetzung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik verpflichtet. Ein Ziel der Gleichstellungsarbeit des HPI ist, durch ein ausgewogenes und innovatives Konzept zur Förderung von Frau und Mann sowie familienfreundlicher Arbeitsbedingungen nach drei Jahren ein weiteres Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Zertifikat ausgezeichnet zu werden.

Hamburg, 15. Februar 2010



Prof. Dr. Thomas Dobner
(Wissenschaftlicher Direktor)



Dr. Volker Uhl
(Kaufmännischer Leiter)

7 Organigramm

Organigramm HPI
Stand Februar 2010

