



HPI

Heinrich-Pette-Institut

Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie

Gleichstellungsplan 2013-2016



Impressum Gleichstellungsplan 2013-2016

Verantwortlich

für den Inhalt: Prof. Dr. Thomas Dobner

Redaktion: Kerstin Baureiß
Kristin Gessler
Ute Neumann
Dr. Dorothea Pieper

1. Ausgabe: Januar 2013

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL.....	4
1. BESTANDSAUFNAHME.....	5
2. PERSONAL.....	8
2.1. Personalgewinnung.....	8
2.2. Personalentwicklung.....	8
3. ZIELVORGABEN.....	9
3.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen.....	9
3.2. Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs.....	9
3.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.....	9
3.4. Vermeidung Benachteiligung am Arbeitsplatz.....	9
4. MAßNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELVORGABEN.....	10
4.1. Etablierung flexibler Zielquoten.....	10
4.2. Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	11
4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
4.4. Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds.....	12
4.5. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz.....	13

Präambel

Das Heinrich-Pette-Institut, Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI) ist als Stiftung bürgerlichen Rechts eine gemeinnützige und selbstständige Forschungseinrichtung, die seit 1995 der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) angehört. Das Institut wird anteilig 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, finanziert. Ein nicht unerheblicher Anteil des Forschungsetats wird zudem im wettbewerblichen Verfahren eingeworben. Die Gelder stammen aus staatlichen Forschungsprogrammen, privaten Stiftungen und der Industrie.

Als Institut der Leibniz-Gemeinschaft folgt das HPI dem Leitbild eines themenorientierten Forschungsinstituts mit überregionaler und gesamtstaatlicher Bedeutung. Das Institut sieht seine gesellschaftspolitische und wissenschaftliche Mission in der grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung auf dem Gebiet der experimentellen Virologie. Die Arbeitsschwerpunkte liegen – gemäß dem Stiftungszweck und Satzungsauftrag – in der Erforschung der Biologie humaner Virusarten, der Pathogenese von Viruserkrankungen, der Abwehrreaktionen des Organismus und damit zusammenhängender Probleme.

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 „Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz“ (GWK) ist eine formale Selbstbindung im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft im außeruniversitären Bereich einzugehen. Diese Selbstbindung geht das HPI mit der Vereinbarung zur Chancengleichheit für Frauen und Männer ein. Auf Basis dieser Vereinbarung wird der Gleichstellungsplan des HPI entwickelt.

Der Gleichstellungsplan, der alle vier Jahre von der Institutsleitung erstellt wird, wurde erstmalig in 2009 für die Jahre 2009-2012 veröffentlicht. Die vorliegende Ausgabe ist für die Jahre 2013 – 2016 gültig und wird nach zwei Jahren aktualisiert. Der Gleichstellungsplan dient als Grundlage für nachhaltige, innovative und zielorientierte Strategien zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz. Dabei steht sowohl die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen im Mittelpunkt der Aktivitäten. Nach Ablauf von zwei Jahren soll jeweils ermittelt werden, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden beziehungsweise ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

1. Bestandsaufnahme

Das HPI engagiert sich für die Gleichstellung von Mann und Frau und sieht sich der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung verpflichtet. Zur Umsetzung dieser Aufgabe stehen der Leitung des Instituts die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin uneingeschränkt zur Seite und unterstützen den Vorstand aktiv. Die Gleichstellungsbeauftragte des HPI wird in alle personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten frühzeitig einbezogen und nimmt grundsätzlich an Vorstandssitzungen, in denen gleichstellungsrelevante Themen besprochen werden, teil. Sie ist seit Sommer 2012 für zunächst zehn Prozent freigestellt beziehungsweise die Stelle wurde um zehn Prozent aufgestockt (vier Stunden pro Woche). Zudem hat sich in 2011 eine Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung etabliert, welche die vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit unterstützt. Die Gruppe besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, Vertreterinnen des Vorstands (Vorstandsassistentin oder -referentin) sowie der Personalreferentin. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung tagt regelmäßig und die Ergebnisse fließen in den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ein.

Einer der Hauptschwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit des HPI ist nach wie vor die Besetzung von Führungspositionen in der Wissenschaft durch Frauen. Die seit 2009 andauernde Steigerung des Frauenanteils auf fast allen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Beschäftigten (Entgeltgruppe 13-15) ist eine sehr positive Entwicklung am HPI, insbesondere im Bereich der Führungspositionen (E15/E15Ü). So wurden beispielsweise in 2009 und auch 2011 junge Forscherinnen als Nachwuchsgruppenleitungen rekrutiert. Des Weiteren ist das HPI bemüht, in 2013 eine der beiden neu etablierten W2-Professuren des Instituts mit einer Frau zu besetzen, so dass zukünftig 30 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Führungspersonals und 25 Prozent des wissenschaftlichen Führungspersonals oberhalb der Nachwuchsgruppen mit Frauen besetzt wären. Es muss aber auch erwähnt werden, dass vor allem im Bereich der Abteilungsleitungen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind und bei den W3-Berufungsverfahren in 2012 die Kandidatinnen auf Grund der deutlich höheren Qualifikation einiger männlicher Bewerber zurückstehen mussten.

Eine tabellarische Bestandsaufnahme des gesamten Personals ist in Tabelle 1 aufgelistet, eine detaillierte Darstellung des wissenschaftlichen HPI-Personals erfolgt in Tabelle 2.

Tabelle 1: Gesamtes Personal des HPI (Stand 31.12.2012)

<i>Personal</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Befristet</i>	<i>Befristet Weiblich</i>
insgesamt	130	88		72	48
Drittmittelfinanziert	35	22		32	22

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal des HPI¹ (Stand 31.12.2012)

Wissenschaftl. Personal	Insgesamt	Weiblich Insgesamt	Befristet	Befristet Weiblich
insgesamt	69	43	57	39
Drittmittelfinanziert	26	15	25	15
Nach Entgeltgruppen	Insgesamt	Weiblich Insgesamt	Befristet	Befristet Weiblich
C4/W3	3	0	0	0
C3/W2	1	0	0	0
E15/ E15Ü	4	3	2	1
E14	6	3	1	1
E13	49	32	48	32
Andere Entgeltgruppen ²	6	5	6	5
Nach Funktion/Position	Insgesamt	Weiblich Insgesamt		
Wissenschaftler mit Leitungsaufgaben (weisungsbefugt)	13	6		
Institutsleitungen	1	0		
Stellv. Institutsleitungen	1	0		
Abteilungs-/ Gruppenleitungen	3	0		
Stellv. Abteilungs-/ Gruppenleitungen	3	3		
Leitung von Nachwuchsgruppen	5	3		
Weisungsgebunden	56	33		
Wissenschaftl. Personal in der Qualifikation	Insgesamt	Frauen		
PostDocs	23	14		
Doktoranden	23	15		
Stipendiaten	4	4		
Umfang Beschäftigung	Vollzeit	Teilzeit > 50%	Teilzeit = 50%	Teilzeit < 50%
Insgesamt	43	1	25	0
Frauen	25	0	17	0
Doktoranden	0	1	23	0

¹ Nach TV-AVH

² Beispielsweise wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich waren zum Stichtag (31.12.2012) 61 Personen tätig, davon 45 weibliche Beschäftigte. Die einzige Leitungsposition (kaufmännische Leitung) im wissenschaftsunterstützenden Bereich war bis einschließlich zum Stichtag männlich besetzt und ist seit Anfang 2013 vakant. Das HPI ist bemüht, die vakante Position mit einer Frau zu besetzen. In den Entscheidungsgremien des Instituts konnte seit 2009 die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau erfolgreich umgesetzt werden (siehe Tabelle 3). Vor allem dem starken Ungleichgewicht des Kollegiums, dem in 2009 nur eine Frau angehörte, wurde in den letzten Jahren massiv entgegengewirkt und der Anteil von Frauen auf aktuell über 30 Prozent gesteigert. Zudem demonstriert der Wechsel im Vorsitz des Kollegiums, der Ende 2011 von einer Frau übernommen wurde, einen weiteren Fortschritt in der Gleichstellung von Mann und Frau. Wie bereits erwähnt ist das HPI bemüht, die in 2013 vakante Position der kaufmännischen Leitung, die gleichzeitig Mitglied des Vorstands ist, mit einer Frau zu besetzen, was zu einer Steigerung des Frauenanteils im Vorstand auf 25 Prozent führen würde. Eine optimale Gleichstellung von Mann und Frau spiegelt seit 2011 der Wissenschaftliche Beirat mit einem Frauenanteil von 50 Prozent wider.

Tabelle 3: Gremien des HPI (Stand 31.12.2012)

<i>Gremium</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>Männlich (%)</i>	<i>Weiblich (%)</i>
Kollegium³	13	8	5	62	38
Kuratorium	10	7	3	70	30
Vorstand	4	4 ⁴	0	100	0 ⁵
Wiss. Beirat	8	4	4	50	50

³ Stimmberechtigte Mitglieder

⁴ Die Position der kaufmännischen Leitung (Mitglied im Vorstand) ist in 2013 neu zu besetzen

⁵ Das HPI ist bemüht, den Frauenanteil im Vorstand in 2013 auf 25 Prozent zu steigern

2. Personal

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie der Personen am Institut mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

2.1. Personalgewinnung

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

Ausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache beziehungsweise berücksichtigen die weibliche und männliche Form. Qualifizierte Frauen können und sollen bewusst angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über alle Ausschreibungen rechtzeitig, d.h. vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes, zu informieren. Bei allen Berufungen und abteilungsübergreifenden Neubesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte am Entscheidungsprozess beteiligt. Bei Berufungen, die in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät beziehungsweise der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN) der Universität Hamburg erfolgen, sind die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg beziehungsweise des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) beteiligt.

2.2. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im HPI verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, wird sichergestellt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil mindestens gleich bleibt. In Tabelle 4 ist die Personalentwicklung der vergangenen 3 Jahre dargestellt.

Tabelle 4: Allgemeine Angaben zum Personal, Stichtag 31.12.2012

	Gesamt		Frauenanteil in %		Veränderung Frauenanteil (%) seit 2009: ↑ ↓ ↔
	31.12.2012	28.02.2009	31.12.2012	28.02.2009	
Gesamte Forschungseinrichtung:	130	133	67,7	62,4	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> befristete Stellen	72	61	66,7	60,7	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
wissenschaftlich Beschäftigte	69	64	62,3	51,6	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	26	34	65,3	61,8	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich	61	69	73,8	72,5	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	10	12	90,0	91,7	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

3. Zielvorgaben

3.1. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen

Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen ist nach wie vor einer der Hauptschwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit des HPI. In diesem Zusammenhang hat das Institut flexible Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eingeführt (siehe Punkt 4.1.).

3.2. Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Karriere- und Personalentwicklung des HPI sieht insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen vor, die den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Übergängen zwischen den Karrierephasen unterstützen und darauf vorbereiten (siehe Punkt 4.2.).

3.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Das HPI engagiert sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung und setzt hier einen weiteren Schwerpunkt in der Gleichstellungsarbeit (siehe Punkt 4.3.). Das Institut hat zudem das Ziel, möglichst flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die aktuellen Verhältnisse am Institut einzugehen (siehe Punkt 4.4.).

3.4. Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz

Das HPI möchte Benachteiligung am Arbeitsplatz entgegenwirken und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich ausgegrenzt fühlen, verstärkt (siehe Punkt 4.5.).

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1. Etablierung flexibler Zielquoten

Die Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen stellt 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 Berufungsverhandlungen wird verstärkt angestrebt, Frauen für diese Positionen zu gewinnen. Hierfür werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen direkt kontaktiert und ermuntert, sich um die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen wurden am HPI Ende 2012 flexible Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells der „*Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards*“ der DFG eingeführt. Zu diesem Zweck wurde der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten Personalstufe am HPI zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer Zielquote auf der nächsthöheren Stufe genommen. Die fünf Kaskadenstufen werden dabei nach Entgeltgruppen aufgeschlüsselt (Stufe 1: E12/E13/A13; Stufe 2: E14/A14; Stufe 3: E15/A15/ E15Ü/A16/ W1; Stufe 4: W2/C3; Stufe 5: W3/C4).

Die flexiblen Zielquoten wurden mit einem Zeithorizont von fünf Jahren, also für das Jahr 2017, definiert. Dabei können die formulierten Zielquoten jährlich entsprechend der sich abzeichnenden Entwicklung des HPI angepasst werden. Die Aufschlüsselung des wissenschaftlichen Personals in die fünf Kaskadenstufen verdeutlichte, dass auf der Ebene der Abteilungsleitungen (Stufe 5) nach wie vor starkes Ungleichgewicht herrscht, die übrigen Stufen aber bereits in 2012 relativ ausgeglichen sind (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Kaskadenmodell des wissenschaftlichen Personals des HPI (Stand 31.12.2012)

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (%)	Weiblich (%)	Zielquote (%)
Stufe 1 (E13)	49	17	32	34,7	65,3	nicht erforderlich
Stufe 2 (E14)	6	3	3	50,0	50,0	nicht erforderlich
Stufe 3 (E15/15Ü)	4	1	3	25,0	75,0	nicht erforderlich
Stufe 4 (W2)	1	1	0	100,0	0,0	50,0
Stufe 5 (W3)	3	3	0	100,0	0,0	20,0⁶

Folglich sieht das HPI in Hinblick auf die flexiblen Zielquoten für die Stufen 1-3 (Graduierte, Postgraduierte und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsfunktion) keinen Handlungsbedarf, da die 50 Prozent-Marke entweder bereits erreicht oder sogar überschritten wurde. Für Stufe 4 (W2-Professur) wurde hingegen eine flexible Zielquote von 50 Prozent eingeführt.

⁶ die Realisierung ist von der Stellenvakanz abhängig

In Hinblick auf Stufe 5 (W3-Professur) muss beachtet werden, dass im Rahmen der Nachbesetzungen in 2013 zwar zwei Positionen zu besetzen sind beziehungsweise waren, die Kandidatinnen im Bewerbungsverfahren allerdings auf Grund der deutlich höheren Qualifikation einiger männlicher Bewerber deutlich zurückstanden. Gleichwohl unterstützt das HPI die Besetzung von Führungspositionen in der Wissenschaft durch Frauen nachdrücklich und hat gemeinsam mit den Entscheidungsgremien des HPI für Stufe 5 eine flexible Zielquote von 20 Prozent festgelegt unter dem Vorbehalt, dass deren Realisierung von der Stellenvakanz abhängig ist.

4.2. Verbesserung der Karriere- und Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses

In Anbetracht des bereits hohen Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses (Entgeltgruppe 12-15; siehe Tabelle 5) ist das HPI bestrebt, die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gleichermaßen für Männer und Frauen zu gestalten.

Hinsichtlich der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wurden in den letzten Jahren wesentliche Veränderungen durchgeführt. Im Januar 2011 wurde die strukturierte Doktorandenausbildung des HPI als neues dreijähriges Ausbildungsprogramm für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etabliert. Neben einem Mentoring-Programm durch zwei erfahrene Betreuer gewährleistet die strukturierte Doktorandenausbildung einen umfassenden Kanon von wissenschaftlichen Fortbildungen und Fachseminaren. Zudem stehen dem gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs spezifische *Soft-Skill*-Kurse, beispielsweise zur Förderung von Führungs- und Kommunikationskompetenzen, zur Verfügung. Auch die Leiterinnen und Leiter der Nachwuchsgruppen werden in der Teilnahme von Seminaren für Führungskräfte oder Qualifizierungsprogrammen unterstützt. Die jungen Nachwuchsgruppenleiterinnen werden zudem zum Austausch mit älteren und erfahrenen Wissenschaftlerinnen als Mentorinnen ermuntert.

Um junge Wissenschaftlerinnen bereits zu Beginn ihrer Karriere gezielt zu unterstützen, plant das HPI zudem ab 2014 eine Beteiligung am strukturierten Mentorinnenprogramm für Postdoktorandinnen des UKE oder auch der Leibniz-Gemeinschaft.

4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor ein Hauptaspekt der Gleichstellungsarbeit des HPI. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei als Ansprechpartnerin fest institutionalisiert und berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin zusammen mit der geschulten Personalreferentin bei Fragen zur Elternzeit, Teilzeitarbeit und der Kindernotfallbetreuung. Zudem finden sich aktuelle Informationen zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Gesundheit wie Links zu Gesetzestexten, Elternzeit, Elterngeld und Mutterschutz im Intranet beziehungsweise auf der Homepage des HPI.

Des Weiteren steht den Beschäftigten des HPI eine kostenlose „Kindernotfallbetreuung“ zur Verfügung die genutzt werden kann, 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 Eltern-Kind-Bereich für kurzzeitige Aufenthalte beziehungsweise für die Versorgung von Kleinkindern, der bisher in den Ruhe- und Liegeraum des HPI

integriert war, wird zukünftig als separater Bereich inklusive einer Spielecke, Wickelmöglichkeiten sowie einem Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Zudem steht der Ruhe- und Liegeraum des Instituts schwangeren Mitarbeiterinnen für Erholungspausen zur Verfügung.

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. Des Weiteren setzt sich das HPI nach wie vor dafür ein, den Kontakt zu Beschäftigten, die sich in Beurlaubung oder Elternzeit befinden, zu halten. So werden alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder in der Beurlaubung befinden, auf Wunsch in den allgemeinen Informationsfluss des HPI eingebunden.

Dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung und -aufstockung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen. 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 Arbeitszeitreduzierungen 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.

4.4. Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds

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 eruieren und geeignete Instrumente zu deren Durchsetzung zu finden.

Dual Career und Internationalisierung

Es gehört zum Gleichstellungskonzept des Instituts, sich flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehungsweise die aktuellen Verhältnisse am Institut anzupassen und einzugehen. So hat es sich das HPI in den letzten Jahren zum Ziel gemacht, sich intensiv für sogenannte *Dual Careers* zu engagieren und sich aktiv an der Suche nach Arbeitsplätzen für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner neu eingeworbenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen beziehungsweise diese direkt im eigenen Haus zu vermitteln.

Auch führte die gesteigerte Internationalisierung des Instituts durch die Besetzung einer internationalen Nachwuchsgruppe in 2011 zu einer Intensivierung der Integrationsarbeit des Instituts. Die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden neben Deutschkursen, die nach wie vor am HPI angeboten werden, bei alltäglichen Angelegenheiten wie der Wohnungssuche, der Findung von Kinderbetreuungsplätzen oder Behördenbesuchen von der Personalreferentin, der Beauftragen für ausländische Mitarbeiter sowie der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

4.5. Vermeidung von 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 Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des § 16 GStG und des AGG, insbesondere § 12, findet im HPI Anwendung. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beschwerdestelle nach § 13 AGG, ihre Vorgesetzten, Personen ihres Vertrauens oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.

Das HPI unterstützt insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wegen ihres höheren Alters oder gesundheitlicher Probleme ausgegrenzt fühlen könnten. Um hier direkt entgegenzuwirken, setzt das HPI beispielsweise gezielt auf die Erfahrung der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vermittelt diese unterstützend an junge Nachwuchsgruppen, die von den langjährigen Erfahrungen der älteren Kolleginnen und Kollegen gerne profitieren. Außerdem wurde im Frühjahr 2011 ein Konzept der psychosozialen Beratung initiiert, welche beispielsweise nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit am Arbeitsplatz, Diskriminierung oder persönlichen Sorgen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenfrei und vertraulich in Anspruch genommen werden kann. Die Beratung hat das Ziel, Kolleginnen und Kollegen dabei zu unterstützen, ihre Situation zu reflektieren, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und ggf. über weitere Hilfsangebote zu beraten.