



Gelebte Vielfalt

Seit 2010 trägt das IPB ununterbrochen das [Total-E-Quality Prädikat](#) und wurde erneut für die Jahre 2016 bis 2018 damit ausgezeichnet.

Die Chancengleichheit in den naturwissenschaftlichen Disziplinen weiter zu verbessern und somit die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Verbindbarkeit von Karriereplanung und Familie zu ermöglichen, ist dem IPB ein besonderes Anliegen. Wir sind froh darüber, dass viele unserer Mitarbeiter/innen einen multikulturellen Hintergrund haben. Denn die daraus resultierende Vielfalt von Menschen mit ihren Ideen, ihren Anschauungen und Begabungen bieten große Potentiale und ist somit eine ideale Basis für neue kreative Lösungsansätze und Entdeckungen in der Spitzenforschung. Wir sind eine multikulturelle Forschungseinrichtung in der Diversität alltäglich ist und erfolgreich gelebt wird. Der Zirkel „Chancengleichheit und Diversität“ soll dabei helfen, verschiedene Schwerpunktthemen verstärkt voran zu bringen:

Gleichstellung von Frau und Mann

Bestimmte Lebensphasen z. B. Kinderbetreuungszeiten werden berücksichtigt und sind in unserer Zielvereinbarung des [Planes zur Gleichstellung von Mann und Frau](#) basierend auf der [AvGlei](#) fest verankert. Selbstverständlich berücksichtigen wir auch Zeiten, in denen der Bewerber oder die Bewerberin Familienpflegezeiten gemäß dem Familienpflegezeitgesetz ([FPfZG](#)) aufgebracht hat und ggf. auch andere persönliche Lebensumstände bzw. Lebensphasen.

Im Mai 2015 wurde dem IPB vom Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft mitgeteilt, dass sich das Institut nach der Erhebung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Leibniz-Gemeinschaft“ unter den 20 Leibniz-Instituten der Spitzengruppe befindet. Dies stellt eine besondere Auszeichnung des Engagements der Verantwortlichen im Rahmen der Chancengleichheit dar und ist ein Ansporn für die Intensivierung weiterer nachhaltiger Aktivitäten auf diesem Gebiet. Ansprechpersonen sind unsere Gleichstellungsbeauftragte Andrea Piskol und ihre Vertreterin Petra Schäfer.

Frauen in Führungspositionen

Uns ist es ein besonderes Anliegen, die akademische Karriere von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bis zu einer Berufung auf eine Professur zu fördern, wenn hierfür die wissenschaftlichen Qualifizierungen erreicht werden können und dies Teil ihrer persönlichen Karriereplanung ist.

Zur Zeit sind am IPB vier, noch am Beginn ihrer Karriere stehende, wissenschaftliche Arbeitsgruppen-Leiterinnen beschäftigt, die hoch motiviert diesen akademischen Profilierungsweg eingeschlagen haben. Sie haben erfolgreich und mit Unterstützung des IPB an Mentoring-Programmen teilgenommen: [Leibniz-Mentoring-Programm der WGL](#) für hervorragende Wissenschaftlerinnen, [Schering Stiftung „Young Leaders in Science“](#), Mentoring-Programm der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg für Doktorandinnen. Das IPB hat eine lange und erfolgreiche Tradition, wissenschaftlichen Nachwuchs bis zur Berufung auf eine Professur zu fördern und einen nahtlosen Übergang zu gewährleisten. Jüngstes Beispiel hierfür ist die W3-Berufung an die MLU eines Nachwuchsgruppenleiters des IPB im Jahr 2015.



Fortbildungen/Weiterbildungen

Regelmäßig finden Mitarbeitergespräche im wissenschaftsstützenden Bereich zum Thema Berufs- und Karriereplanung statt. Die Informationen zu Fortbildungsprogrammen werden allen Beschäftigten zugänglich gemacht, hierzu zählen auch besondere Fortbildungsprogramme, die sich speziell an Frauen richten. Selbstverständlich können Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in Eigeninitiative ausgewählt werden.

Inhouse-Seminare für einen größeren Teilnehmerkreis haben in den vergangenen Jahren an Attraktivität zugenommen. Im wissenschaftlichen Bereich gehört die Möglichkeit der Teilnahme an Tagungen, Meetings, Workshops u. ä. zu den grundlegenden Maßnahmen der Weiterqualifizierung, der Netzwerkbildung und des Wissenszuwachses. Um weitere berufliche Perspektiven zu eröffnen, können daneben auch Fortbildungsprogramme des Landes Sachsen-Anhalt oder von privaten Anbietern genutzt werden. Auch die internen Weiterbildungsangebote der MLU stehen allen Beschäftigten des IPB offen.

Eröffnung von Berufsperspektiven

Das Institut beteiligt sich regelmäßig am „Tag der Berufe“. Zudem schalten wir gezielt Anzeigen im Schülerkalender Future-Plan. Schülerpraktika sind sehr gefragt und werden in einigen Bereichen aktiv gefördert.

Auf Anfrage bietet das IPB für Schüler/innen Führungen durch das Institut, im Zuge derer sie über die Möglichkeiten einer Berufsausbildung am Institut und ganz allgemein über die Stationen einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert werden.

Auf unseren [Karriereseiten](#) finden Sie weitere Informationen zu den Ausbildungsangeboten am IPB.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine wichtige Grundlage der familienfreundlichen Institutspolitik ist, das Bewusstsein für die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten zu schaffen. Diese sind oft sehr unterschiedlich und von den jeweiligen familiär bedingten Lebenssituationen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige, längerfristige Erkrankung etc.) abhängig. Eine freundliche und offene Arbeitsatmosphäre, Toleranz, Akzeptanz, Unterstützung und Flexibilität sowie die Sensibilisierung anderer (Vorgesetzte und Beschäftigte) sind das Fundament der Institutsphilosophie. Seit Oktober 2010 ist das IPB Mitglied bei [Dual Career Mitteldeutschland](#).

Zentrales Anliegen des Netzwerkes ist die berufliche Integration beider Lebenspartner/innen in der Region Mitteldeutschland. Unser Ziel ist es, die Balance zwischen Karriereplanung und Familie sukzessive zu stärken. Hierzu zählen u. a. das Einrichten eines Elternzimmers und die Zahlung eines Kinderbetreuungskostenzuschusses für Kinder im Vorschulalter. Auch besteht für alle Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zu flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten. Die Inanspruchnahme eines Teilzeitarbeitsplatzes ist immer, auch für befristete Zeiträume, möglich.



Eingliederungsmanagement & Gesundheitszirkel

Wir haben uns zum Ziel gesetzt die Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen zu erhalten und fördern. Das **betriebliche Eingliederungsmanagement** hilft frühzeitig Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, wiederholte Arbeitsunfähigkeiten zu verhindern und erfahrene Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz zu halten. Es ist Teil des Gesundheitsmanagements. Betriebliche Gründe, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben, werden ermittelt. Im Anschluss verständigt man sich auf Leistungen oder Maßnahmen, die helfen, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Gemeinsam finden Arbeitnehmer/innen und Institut Möglichkeiten ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, um langfristig die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten.

Ziel des am Institut eingerichteten Gesundheitszirkels ist es, die Beschäftigten langfristig durch konkrete Maßnahmen für eine individuelle und arbeitsplatzbezogene Gesundheitsförderung zu unterstützen. Dafür wurde vom IPB ab 2013 ein angemessenes Budget zur Verfügung gestellt. Seitdem sind physiotherapeutische Behandlungen in den Räumen des IPB, Pilates-, Yoga- und Rückenfit-Kurse fester Bestandteil für die Beschäftigten. Die beiden Gesundheitstage des IPB wurden jeweils unter Beteiligung einer Krankenkasse, dem TÜV Rheinland (arbeitsmedizinische Betreuung im IPB), dem Plasmaservice Halle und einer Physiotherapie-Praxis erfolgreich durchgeführt. Im Rahmen der Gesundheitstage werden auch Vorträge zu Themen wie Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung, Ernährung, Stressbewältigung etc. organisiert. Die Mitglieder des Gesundheitszirkels, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Personalrats wurden u.a. zum Thema Gesundheitsförderung aktiv geschult. Geplant sind weitere Gesundheitstage und zu gegebener Zeit eine erneute Mitarbeiterbefragung.

Diversität

Das IPB ist eine Forschungseinrichtung, in der Diversität alltäglich aktiv gelebt wird. Wir sind sehr froh darüber, dass unsere Beschäftigten unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben. Die daraus resultierende Vielfalt von Menschen mit ihren Ideen, Anschauungen, Erfahrungen und Begabungen bietet große Potentiale und stellt somit eine ideale Basis für fantasievolle Lösungsansätze und neue Entdeckungen in der Spitzenforschung dar. Wir fördern unsere Beschäftigten unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Alter, Religion oder sexueller Orientierung, denn wir sehen in der Vielfalt unserer Beschäftigten einen reichen Schatz für ein kreatives Arbeitsumfeld.

Diversity-Grundsätze



Als Mitglied der Charta der Vielfalt werden wir die **6 Grundsätze der Charta** aktiv umsetzen, um auch in Zukunft Diskriminierung und Vorurteilen besonders entgegen zu wirken.

Die Grundsätze der Charta der Vielfalt lauten:

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Beschäftigte diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.



2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Beschäftigten sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Beschäftigten über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Am IPB sind alle Beschäftigten in der Verantwortung, sich diesen Diversity-Grundsätzen täglich zu stellen und umzusetzen.

Das Diversity-Management des IPB verfolgt drei primäre Ziele:

1. Realisierung von Chancengleichheit

Chancengleichheit zu realisieren und somit jeder und jedem Beschäftigten unabhängig von der individuellen Ausgangssituation gleiche Zugangs- und Erfolgchancen zu ermöglichen, ist uns ein besonderes Anliegen. Wir setzen uns ein, die dafür notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen ständig zu verbessern.

2. Förderung

Wir fördern die vielfältigen Potenziale und Talente aller Beschäftigten, um die wissenschaftliche Expertise und Exzellenz der Einzelnen und letztlich des gesamten Instituts weiter zu verbessern.

3. Schutz vor Diskriminierung

Wir achten auf die Einhaltung des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* und bekämpfen jede Art von Diskriminierung. Um nachhaltige Ergebnisse zu erreichen ist es uns wichtig, die beiden Hauptströmungen des Diversity-Managements, nämlich **Equity-** und **Business-Perspektive**, zu verbinden. Während die **Equity-Perspektive** besonders auf den Einhalt der Menschenrechte und auf Anti-Diskriminierungsmaßnahmen abzielt, geht es bei der **Business-Perspektive** darum, durch die Steigerung der Zufriedenheit der unterschiedlichen Beschäftigten Kreativität zu fördern und somit Produktivität und Leistungsbereitschaft zu steigern. Um beide Perspektiven sinnvoll zu verbinden, können wir auf bereits bestehende Strukturen und Maßnahmen, wie z.B. unsere [Gleichstellungsbeauftragte](#), Eingliederungsmanagement & Gesundheitszirkel, [Zirkel Chancengleichheit und Diversität](#) zurückgreifen.

Verantwortlich für die Umsetzung

Das [Direktorium](#) des IPB ist in enger Abstimmung mit der [Gleichstellungsbeauftragten](#) und dem [Zirkel Chancengleichheit & Diversität](#) für das Diversity-Management verantwortlich.

Handlungsfelder

Bedarfsanalyse unter Wahrung des Datenschutzes:

- Personenkenzzahlen als objektive Basis der Personalpolitik analysieren



- Anonyme Ideen- und Sorgen-Box einrichten mit dem Ziel, Problemfelder offenzulegen
- Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen

Bereits getroffene sowie neue und zu intensivierende Maßnahmen und Angebote:

- Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Karriereförderungsinstrumente, z.B. Mentoring-Programme
- Sprachkurse
- Diversitätssensible Willkommensstruktur
- Barrierefreiheit (Karte zu barrierefreien Zugängen zum Institut)
- Diversitätsgerechte Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Multireligiöser Meditationsraum
- Eltern-Kind-Zimmer
- Diversitätsgerechte Freizeitaktivitäten, besonders für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, fördern: Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, z.B. Diwali-Fest, sportliche Aktivitäten (z.B. Tischtennisturnier), gemeinsames Kochen etc.

Ausblick

Um die Qualität des Arbeitsumfeldes auch in Zukunft zu garantieren und, wenn notwendig, zu verbessern, ist das Diversity-Management am IPB langfristig angelegt. Wir wollen auch zukünftig für ein von gegenseitiger Wertschätzung geprägtes diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sorgen, in dem sich alle Beschäftigten wohlfühlen. Dafür werden wir bereits bestehende Maßnahmen ausbauen und neue Aspekte aufnehmen.

Ferner soll eine in regelmäßigen Abständen stattfindende kritische Betrachtung der durchgeführten Maßnahmen eine Neujustierung ermöglichen. Diese Selbstbewertung wird alle 3 Jahre in Verbindung mit der Neubewerbung um das Total-E-Quality-Prädikat stattfinden.

Informationen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Hier finden Sie Informationen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zur Beschwerdestelle und Begriffserklärungen.

1. Inhalt

Das im [AGG](#) normierte Hauptziel ist es, Benachteiligungen aus Gründen:



- der Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Gesetz will dazu beitragen, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Beschäftigten.

Allerdings ist nicht jede Ungleichbehandlung auch gleich eine Diskriminierung oder Benachteiligung!

2. Benachteiligungsformen

- unmittelbare bzw. mittelbare Benachteiligung,
- Belästigung/sexuelle Belästigung,
- Anweisung zur Benachteiligung

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine/ein Beschäftigte/r aufgrund ihrer/seiner

- ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität usw.),
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- sexuellen Identität (erfasst werden: heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen),
- ihres/seines Geschlechts oder
- ihres/seines Alters (Lebensalter)

schlechter behandelt wird, als eine/ein andere/r in einer vergleichbaren Situation.



Begriffserklärungen:

Unmittelbar sind Benachteiligungen, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligung für bestimmte Gruppen aus.

Unter **Belästigungen** werden unerwünschte Verhaltensweisen verstanden, die eine Person wegen eines Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen. Die sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form der Belästigung.

Der Tatbestand der **sexuellen Belästigung** baut auf dem Tatbestand der Belästigung auf und setzt zusätzlich ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten voraus, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

3. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen, auch vorbeugende, zum Schutz von Benachteiligten zu treffen. Den vorbeugenden Schutz dient die Aufklärung und Information der Beschäftigten über die Problematik der Benachteiligung am Arbeitsplatz.

4. Rechte der Betroffenen

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Entschädigung und Schadensersatz
- Maßregelungsverbot

Verstöße gegen das AGG können arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen haben.

Beschwerdestelle nach dem [AGG](#) ist Frau Andrea Piskol.

Die Beschwerdestelle hat die Beschwerde inhaltlich zu prüfen und dem/der Beschwerdeführer/in das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.

Gleichstellungsbeauftragte

Melanie Rasch



Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie
Stiftung des öffentlichen Rechts



Abteilung: Administration und Infrastruktur

Funktion: Sachbearbeiterin Wissenschaftlicher Einkauf

+49 (0) 345 5582 1617

+49 (0) 345 5582 1619

Melanie.Rasch@ipb-halle.de

Zirkel Chancengleichheit und Diversität

Kontakt:

- Andrea Piskol
- Petra Schäfer
- Kerstin Balkenhohl
- Barbara Wolf
- Dr. Angela Gierlich
- Claudia Haferung