



LEIBNIZ-INSTITUT FÜR NUTZTIERBIOLOGIE

Leitbild

des FBN Dummerstorf zur Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf

Mit dem Leitbild zur Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf hat das FBN eine Institutskultur etabliert, die den Beschäftigten eine familien- und lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeit ermöglicht und Motivation, Leistungsbereitschaft und Kreativität befördert. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben begründen seit 2014 Zertifikate zum **audit berufundfamilie** der berufundfamilie Service GmbH.

Unsere **Leitsätze zur Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf** sind:

- Die Förderung der Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf ist eine Investition in die Zukunft des Institutes.
- Eine gute Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf wird durch konkrete Maßnahmen und Angebote nachhaltig ermöglicht.
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gemeinsames Ziel.
- Der rücksichts- und vertrauensvolle Umgang miteinander ist Teil der Institutskultur.
- Eine gute Willkommenskultur fördert die partnerschaftliche Zusammenarbeit.

1. Die Förderung der Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf ist eine Investition in die Zukunft des Instituts

1.1 Motivation und Arbeitszufriedenheit

Durch attraktive, planbare Rahmenbedingungen und konkrete Angebote erreichen wir Motivation und Arbeitszufriedenheit für alle.

1.2 Personalbindung

Durch gute Rahmenbedingungen und die Realisierung der Ziele dieses Leitbildes soll erreicht werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne im FBN arbeiten, da sie ihre berufliche Tätigkeit mit ihren privaten Zielen sowie familiären Verpflichtungen in Einklang bringen können. Sie können sich im Job auf ihre Aufgaben konzentrieren und ihr Potential ausschöpfen. So nutzen wir Fachwissen und Engagement und sichern gute Forschungsleistungen. Langfristiger Effekt: geringere Personalfuktuation, Steigerung des wissenschaftlichen Outputs und Vorteile bei der Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte.

Das FBN Dummerstorf ist ein modernes Forschungsinstitut mit internationaler Ausstrahlung. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Personalentwicklung, fachliche, soziale und interkulturelle Kompetenz sowie Toleranz sind uns zentrale Anliegen. Hiermit werben wir in unseren Stellenausschreibungen und lassen uns daran messen.

1.3 Erhöhung der Gesundheitsquote

Leistungsfähigkeit hängt unter anderem von der Gesundheit, den beruflichen Perspektiven, der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, dem Arbeitsvolumen, dem Führungsverhalten, dem kollegialen Umgang, der Motivation und der Arbeitszufriedenheit ab. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein wichtiges Handlungsfeld, um die Gesundheitsquote zu verbessern. Dies wirkt sich auch positiv und nachhaltig auf die Arbeitsmotivation und die Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus.

Gesundheitliche Prävention ist Leitungsaufgabe. Mit Unterstützung aller Führungskräfte werden bedarfsorientiert entsprechende Präventionsangebote entwickelt. Nach längerer Arbeitsunfähigkeit oder bei akuten gesundheitlichen Beschwerden, die eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit bedingen, wird die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben angeboten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hierbei schrittweise an die normale Arbeitsbelastung an ihrem bisherigen oder einem neuen Arbeitsplatz herangeführt.

2. Eine gute Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf wird durch konkrete Maßnahmen und Angebote ermöglicht

2.1 Flexible Arbeitszeiten

Mit der „Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit“ vom 25.04.2017 wird allen Mitarbeitern/innen die Möglichkeit eingeräumt, Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes sowie die Mittagspause in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und dadurch ihren persönlichen Bedürfnissen anzupassen, wobei die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen oder tariflich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nicht berührt wird. Darüber hinaus werden im Bedarfsfall zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege spezifische Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der

Arbeitszeit durch z.B. befristete Außerkraftsetzung der Kernarbeitszeiten oder der Obergrenzen monatlich übertragbarer Gut- oder Fehlstunden nach Möglichkeit berücksichtigt und als Einzelfallentscheidung im Rahmen zeitlich begrenzter Vereinbarungen umgesetzt. Durch die mit der Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit vom 25.04.2017 zwischen Vorstand und Personalrat erfolgte Einführung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Wissenschaftler/innen konnte ein Beitrag zur Erweiterung der Freiheit für die Forschung umgesetzt und eine weitere wichtige Voraussetzung für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem nationalen und internationalen Forschungsraum geschaffen werden.

2.2 Beratung

Bei Planung und Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sachgebietes I (Allgemeine Verwaltung, Organisation, Personal), der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte nach dem Gleichstellungsgesetz MV.

2.3 Information

2.3.1 Intranet

Im Intranet des FBN Dummerstorf sind relevante Informationen für die bessere Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf verfügbar und in einem Mitarbeiterhandbuch für alle Beschäftigten zusammengestellt. Darüber hinaus sind dort Stellen- oder Fortbildungsangebote sowie aktuelle Mitteilungen des Arbeitgebers hinterlegt und die jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner angegeben. Im FBN ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Beurlaubten der Zugang zum Intranet möglich, wobei von außen dies auf Antrag und Ermöglichung eines VPN realisiert wird. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Zugang zum Intranet haben, wird ein Informationsfluss auf anderem Wege gewährleistet. Das Sachgebiet I, der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte halten ebenfalls Informationen bereit.

2.3.2 Regelmäßige Information der Beschäftigten und Beurlaubten

Regelmäßig informieren Leitung und Verwaltung, der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte und Beurlaubte über Neuerungen in der Organisation und Struktur des Institutes und bieten die Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch (z.B. Mitteilungen der Verwaltung, Dienstbesprechungen).

2.4 Fortbildungsmöglichkeiten in der Tätigkeit oder zum Wiedereinstieg

Rund um das Thema Fortbildung sind die jeweiligen Führungskräfte, das Sachgebiet I und die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin und Ansprechpartner, um Kenntnisse zu erhalten, aufzufrischen, weiter zu qualifizieren, neue Qualifikationen zu erwerben oder sich auf den Wiedereinstieg vorzubereiten. Das FBN gewährt zur Absicherung der Teilnahme an den Fortbildungsangeboten entsprechende Unterstützung.

2.5 Teilzeitbeschäftigung

Das FBN unterstützt alle Kolleginnen und Kollegen, bei denen der Wunsch nach Teilzeitarbeit besteht, bei der Realisierung. Es wird sichergestellt, dass familienbedingte Teilzeitarbeit oder Beurlaubung sich prinzipiell nicht nachteilig auf das weitere berufliche Fortkommen auswirken. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden über die arbeits-, sozial-, dienst- und versorgungsrechtlichen sowie über die

finanziellen Auswirkungen ihrer Entscheidung informiert. Auch während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich.

Um berufliche Pflichten, die persönliche Gesundheitsfürsorge und Familienarbeit besser in Einklang zu bringen, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitszeit befristet reduzieren.

Bei Verringerung der Arbeitszeit wird das Arbeitspensum entsprechend angepasst. Für die Organisationseinheit besteht unter Beachtung des Stellenplanes die grundsätzliche Möglichkeit auf personellen Ausgleich.

Darüber hinaus sind im Rahmen der mittelfristigen Personalentwicklung im FBN („Personalkonzept 2019 – 2023“) die stellenplanmäßigen Voraussetzungen geschaffen worden, um Teilzeitbeschäftigte auf deren Wunsch wieder in Vollzeitbeschäftigung zurückzuführen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Stellensituation und der erwarteten Stellenentwicklung sind im Personalkonzept die Personalmaßnahmen geplant, um den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach deren Antrag eine schnellst mögliche Rückkehr in die Vollbeschäftigung zu ermöglichen.

2.6 Mobiles Arbeiten zur flexibleren Ausgestaltung der Arbeitszeit

Mobiles Arbeiten eröffnet die Möglichkeit, in Kombination mit Tätigkeiten in der Dienststelle von zu Hause aus zu arbeiten. Hierbei sind beide Arbeitsorte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden. Die Arbeit kann weiter fortgeführt bzw. wieder aufgenommen werden, ohne den Kontakt zur Dienststelle, den Kolleginnen und Kollegen zu verlieren. Als Einzelfallentscheidung kann auf Antrag bei entsprechenden arbeitsorganisatorischen und Sicherstellung der o. g. logistischen Voraussetzungen Heimarbeit gewährt werden. Die Heimarbeit wird schriftlich vereinbart (wobei Arbeitsaufgaben, Kontrolltermine und tägliche innerhalb der Kernarbeitszeiten liegende Präsenzzeiten (Kommunikationszeit) festgelegt werden. Für Beschäftigte der Servicebereiche (Verwaltung, Wissenschaftsorganisation) besteht Präsenzpflcht am Arbeitsort.

2.7 Unterstützung bei Betreuungsgängissen

Seit dem 1. Oktober 2013 stehen für alle erwerbstätigen Mütter und Väter des FBN zwei „Familienbüros“ (Büroraum mit Kinderzimmerausstattung) zur Verfügung, was den Eltern ermöglicht, Büroarbeit und Kinderbetreuung miteinander zu verbinden. So ist es in Betreuungsnotfallsituationen, d. h. wenn die übliche Betreuung so kurzfristig ausfällt, dass es keine angemessene Alternative gibt, möglich, sein Kind mit zur Arbeit zu bringen und einen der vorhandenen Eltern-Kind-Räume zu nutzen.

Mit dem gleichen Ziel wurde zwischen dem FBN und der Kindertagesstätte (KITA) des Arbeiter-Samariter-Bundes „Sonnenblume“ in der Gemeinde Dummerstorf eine Kooperationsvereinbarung zum 1. September 2013 abgeschlossen. Mit diesem Kooperationsvertrag wurde eine Zusammenarbeit mit dem Ziel vereinbart, einerseits im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FBN außerhalb der normalen KITA-Betreuungszeiten wie werktags in der Zeit von 16:00 bis 20:00 Uhr oder samstags von 07.30 bis 14.30 Uhr zu ermöglichen und andererseits Kindern der Tagesstätte „Sonnenblume“ Bildungsangebote im FBN zu ermöglichen. Dadurch wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des FBN größere Freiheiten bei der Planung ihrer experimentellen Arbeiten geschaffen.

2.8 ½Tage-Zeitausgleichstage-Regelung

Neben der normalen Urlaubsregelung besteht die Möglichkeit bis zu 24 Zeitausgleichstage pro Jahr als halbe Tage (max. 48 x ½ Zeitausgleichstage, max. 4 x ½ Zeitausgleichstage pro Monat) in Anspruch zu nehmen. Diese können auch für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden. Auch bei einer schweren Erkrankung von Kindern, Ehe- und Lebenspartnern sowie Eltern/Großeltern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sofern sich daraus faktisch auch in der Arbeitszeit liegende Betreuungs- und Unterstützungspflichten für die/den Beschäftigten ergeben, kann diese Regelung in Anspruch genommen werden.

2.9 Möglichkeit einer beruflichen Auszeit für die Familie

Im Laufe eines Arbeitslebens kann es zu Ereignissen kommen, die eine bewusste Auszeit von der Berufstätigkeit erfordern. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei und ermöglichen ihnen gleichzeitig einen flexiblen Wiedereinstieg in den Beruf.

Nach der Geburt eines Kindes ist es für Väter und Mütter möglich, Elternzeit zu beantragen. Hierbei entscheiden alleine die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Vorgaben des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Dauer des Ausstieges aus dem Berufsleben. Nach Ablauf der gewählten Elternzeitdauer kann die Tätigkeit wieder aufgenommen werden. Sollte eine weitergehende Beurlaubung gewünscht werden, wird das FBN unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitssituation versuchen, dies zu ermöglichen. Darüber hinaus sind Beurlaubungen auch zur Pflege von Angehörigen möglich.

2.10 Elternzeit auch für Großeltern

Großeltern können zur Betreuung ihres Enkelkindes „Großelternzeit“ in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass die Großeltern(-teile) mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben und ein Elternteil des Kindes sich in Ausbildung befindet oder noch minderjährig ist (§ 15 Abs. 1 a Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).

2.11 Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen besteht im FBN die Möglichkeit individuelle Regelungen als Einzelfallentscheidungen zu treffen, z.B. Reduzierung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

Die Pflegestützpunkte in Mecklenburg-Vorpommern sowie das Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums sind Ansprechstellen für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige. Sie bieten Beratung und Unterstützung an und informieren über rechtliche Regelungen und finanzielle Hilfen entsprechend der aktuellen Gesetzesgrundlagen.

3. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gemeinsames Ziel

3.1 Gleichstellung von Frauen und Männern als verpflichtendes Ziel

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist integrierter Bestandteil der Leitungsarbeit im FBN. Grundlage der gleichstellungsfördernden Arbeit im Institut ist der Gleichstellungsförderplan des FBN Dummerstorf. Dieser wird zwischen dem Vorstand und der Gleichstellungsbeauftragten des Instituts abgeschlossen und alle zwei Jahre fortgeschrieben. Der Gleichstellungsförderplan hat als Grundlage das „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-

Vorpommern“, die „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“ (AV-Glei)¹ und die „Leibniz-Gleichstellungsstandards“. Die dort festgelegten gleichstellungspolitischen Ziele sind bindend für alle Institute und Abteilungen des FBN.

Die Beseitigung einer bestehenden Benachteiligung auf Grund des Geschlechts ist für das FBN verpflichtend. Hierzu wurden 2013 Zielquoten eingeführt, die regelmäßig der gegebenen Beschäftigtenstruktur angepasst werden. Die weiblichen Beschäftigten des FBN werden zur Verwirklichung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann auf allen Qualifikations- und Verantwortungsstufen gefördert.

3.2 Den Anteil von Frauen in Führungspositionen substantiell erhöhen

Als wesentliches Maß für die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen streben wir an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen substantiell zu erhöhen. Die im jeweils aktuellen Programmbudget festgelegten Zielquoten bilden dabei den angemessenen Orientierungsrahmen. Für die Umsetzung dieses Zieles sind im Gleichstellungsförderplan bzw. im Personalkonzept des FBN entsprechende Maßnahmen vorgesehen. Diese Maßnahmen reichen von konzeptioneller Führungskräfteentwicklung über vorrangige Besetzung von Leitungs- und Vertretungsfunktionen mit Frauen bei entsprechender Eignung bis hin zur Teilnahme an Mentoringprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren sind eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für die verbesserte Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf. Das FBN sichert deshalb zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Rekrutierungsprozessen ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren, das neben der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Auswahlprozessen die verbindliche Einhaltung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 25.05.2012² fordert.

4. Der rücksichts- und vertrauensvolle Umgang miteinander ist Teil der Institutskultur

4.1 Ein respektvolles, förderndes Miteinander ist die Grundlage unserer Arbeit

Aus der Erkenntnis heraus, dass die anspruchsvollen Ziele des FBN nur miteinander erreicht werden können und dass erfolgreiches Arbeiten nur in einer positiven, von allen geschätzten Atmosphäre gelingen kann, bilden Menschlichkeit, Fairness, Freundlichkeit, Höflichkeit und gegenseitiger Respekt im Umgang miteinander wesentliche Elemente der Zusammenarbeit im FBN.

Jeder/jede Beschäftigte kann in die Lage kommen, eine persönliche Situation bewältigen zu müssen, die die Rücksichtnahme von Kolleginnen und Kollegen erfordert. Entlastung der/des Einen kann an anderer Stelle Mehrbelastung für Andere bedeuten. Belastungen werden deshalb offen kommuniziert, denn nur so können gemeinsam Lösungen gefunden und die bessere Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf miteinander erreicht werden.

4.2 Führungsverantwortung

Für das FBN Dummerstorf arbeiten hoch motivierte, leistungsfähige, selbständige sowie in Arbeits- und Leistungszielen denkende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungskräfte unterstützen aktiv die Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf. Dies geschieht durch Offenheit, Akzeptanz, unterstützende motivierende Reaktionen, Austausch, Vereinbarungen,

¹ „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ 22.04.2016

² „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandaufnahmen und Empfehlungen“ 25.05.2012

Verbindlichkeit und Vertrauen. Die ‚Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf‘ ist als Führungsaufgabe in der Geschäftsordnung des FBN festgelegt.

Die Einstellung und das Verhalten der unmittelbaren Führungskräfte bilden eine wichtige Voraussetzung, um eine ausgewogene Balance zwischen Leben, Familie und Beruf zu erreichen. Gegenseitiges Verständnis ermöglicht es, Lösungen zu finden und fördert die Zufriedenheit.

4.3 Balance und Wertschätzung privater Interessen und von Familienzielen

Jedes Ziel, jedes Interesse und jede Aufgabe ist individuell wichtig. Im FBN wird den unterschiedlichen Bedürfnissen mit einer gegenseitigen Wertschätzung begegnet ohne Benachteiligung oder Bevorzugung von Personen. Durch Planung, dem vertrauensvollen Gespräch und dem Treffen von Vereinbarungen sowie gegenseitige Unterstützung gelingt es, dass jede Mitarbeiterin ihre und jeder Mitarbeiter seine Ziele und Interessen erreichen kann. Notwendige Absprachen zu Urlaubstagen, Arbeits- und Servicezeiten werden grundsätzlich miteinander getroffen. Der Grundsatz der Vereinbarkeit von Leben, Familie, Pflege und Beruf einschließlich aller angesprochenen Maßnahmen und Angebote gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Leibniz-Institutes für Nutztierbiologie (FBN) Dummerstorf, d. h. auch für Führungspositionen.

4.4 Eine gute Willkommenskultur fördert partnerschaftliche Zusammenarbeit

Die Gewinnung insbesondere auch ausländischer Spitzen- und Nachwuchsforscherinnen/-forscher ist eine weitere wichtige Voraussetzung für die langfristige Sicherung der Exzellenz im FBN. Dabei spielt neben der Anziehungskraft des Institutes selbst die Sicherung einer guten Willkommenskultur gegenüber auswärtigen insbesondere ausländischen Forscherinnen/Forscher eine wichtige Rolle für den partnerschaftlichen Umgang miteinander. Das FBN stellt allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form Informationen über das Institut und über das Lebensumfeld im Land, in der Region und in der Gemeinde zur Verfügung. Darüber hinaus sichert das FBN allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung bei der Erledigung praktischer Angelegenheiten wie Beschaffung von Aufenthaltsgenehmigungen, Erledigung von Anmeldungen, Beschaffung von KITA-Plätzen oder der Wohnungssuche zu. Durch die Sicherung der Zweisprachigkeit der Kontaktpersonen werden insbesondere fremdsprachige neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erledigung der z.B. Anmeldeformalitäten im FBN unterstützt. Des Weiteren werden am FBN Englischkurse durchgeführt, um auch im Bereich der technischen Mitarbeiter und der Verwaltung die Zweisprachigkeit sicher zu stellen. Bis zur erfolgreichen Umsetzung werden parallel alle fremdsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer entsprechenden Deutschausbildung durch das FBN unterstützt.



Prof. Dr. K. Wimmers
Vorstand