
Diversität und Inklusion am Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID)

Stand: Februar 2025

Das Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) ist bestrebt, ein wertschätzendes und unterstützendes Arbeitsumfeld für alle seine Mitarbeitenden zu schaffen, unabhängig von Lebensalter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sozialer und ethnischer Herkunft, Nationalität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, psychischer Gesundheit, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, Familienstand, Elternschaft, Sprache und Akzent, Aussehen, Berufserfahrung, Arbeitsrolle und -funktion, Denkstil und Persönlichkeitstyp sowie anderen Gruppenzugehörigkeiten und Merkmalen. Diese Auflistung stellt keine Hierarchisierung dar und steht exemplarisch für weitere Dimensionen. Sich verändernde gesellschaftliche Debatten müssen kontinuierlich verfolgt und ggf. weitere Dimensionen berücksichtigt werden. Diese Diversitätsstrategie orientiert sich an den [Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft](#) und der [Charta der Vielfalt](#).

Diversität eröffnet neue Perspektiven, Ideen und Lösungsansätze durch verschiedene Lebenserfahrungen. Dies bedarf einer offenen und wertschätzenden Organisationskultur. Diese Kultur kann auch dazu beitragen, einem Arbeitskräftemangel vorzubeugen, indem sie die Attraktivität des ZPID als Arbeitgeber, sowohl für Bewerbende als auch für Mitarbeitende steigert und neue Zielgruppen erschließt.

Durch eine diverse Belegschaft wird das ZPID zu einer leistungsstarken Organisation. Um dies zu erzielen, ist es der explizite Anspruch des ZPID Mitarbeitende ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend zu behandeln und sie zur Teilhabe zu befähigen. Um dies zu unterstreichen, hat das ZPID die Charta der Vielfalt unterschrieben, Deutschlands größter Arbeitgebendeninitiative zur Förderung der Diversität in der Arbeitswelt.

Gleichberechtigung und Diskriminierungsfreiheit hinsichtlich aller Vielfaltsdimensionen sind für das ZPID zentrale Werte. Dies impliziert auch den Schutz vor und das Ergreifen geeigneter Maßnahmen im Falle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Das ZPID möchte beispielsweise durch Sprache ein Zeichen gegen Diskriminierung setzen und spricht sich für den Gebrauch inklusiver, geschlechtergerechter Sprache sowohl

im Deutschen als auch im Englischen aus. Hierbei orientiert sich das ZPID u.a. an den **Empfehlungen** des Arbeitskreises für Chancengleichheit und Diversität der Leibniz-Gemeinschaft.

Gleichstellung der Geschlechter

Für die Gleichstellung der Geschlechter hat das ZPID einen gesonderten **Gleichstellungsplan** mit den Zielen a) der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privat- und Berufsleben, und b) den Anteil von Frauen in allen Entgeltgruppen, auf allen Qualifikationsstellen und bei allen weiteren Maßnahmen der beruflichen Entwicklung und der Nachwuchsförderung zu erhöhen, sofern sie dort bislang unterrepräsentiert sind.

Internationalisierung

Förderung der Diversität fängt bei der Personalgewinnung an. Das ZPID schreibt seine Stellen auf verschiedenen Internet-Plattformen zumeist auch in englischer Sprache aus, um möglichst diverse Bewerber*innen zu erreichen. Vorstellungsgespräche können bei Bedarf online durchgeführt werden, um mit einer größeren Reichweite zu rekrutieren, bzw. wenn es die Situation erfordert. Dadurch entstehen keine Nachteile für die Bewerber*innen.

Das ZPID ist bestrebt, seine interne Kommunikation und seine Dokumente zweisprachig sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch anzubieten. Bei internen Veranstaltungen gibt es Zusammenfassungen entweder auf Englisch oder auf Deutsch, je nachdem, in welcher Sprache die Veranstaltung stattfindet.

Work/Life Balance & Familienfreundlichkeit

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu ermöglichen, ist ein zentrales Ziel des ZPIDs. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, 50 Prozent ihrer Arbeitszeit entweder von zu Hause aus (Home-Office) oder mobil ohne Ortsbindung (innerhalb Deutschlands, Mobiles-Arbeiten) zu arbeiten. Mitarbeitende, die von der Home-Office/Mobiles-Arbeiten Zusatzvereinbarung und/oder Teilzeit Gebrauch machen, haben deswegen keine Nachteile in Bezug auf Bewertungen, Karrieremöglichkeiten und Unterstützung.

Basis für Maßnahmen und Unterstützung ist eine inklusive Definition von Familie. Diese bestimmt den familienfreundlichen Umgang mit Fragen der Kinderbetreuung und

Notfallbetreuung sowie für die Pflege von Partner*innen, Kindern und weiteren erwachsenen Angehörigen. Diese Richtlinien bilden die Basis für die [Auditierung berufundfamilie](#).

Menschen mit Behinderung

Das ZPID strebt eine vertrauensvolle, wertschätzende Kultur an, in der jede*r gleichberechtigt teilhaben kann. Es achtet darauf, dass gesetzliche Regeln eingehalten werden, wie die Quote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten und strebt an, dass Beschäftigte mit Behinderung ihren Arbeitsplatz und Gemeinschaftsräume barrierefrei erreichen können. Das ZPID bietet an, Anforderungsprofile so weit wie möglich an die jeweiligen Einschränkungen anzupassen und gestaltet interne digitale Angebote, soweit möglich, barrierefrei.

Individuelle Bedarfe

Bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen können individuelle Bedürfnisse nicht nur in Bezug auf die Arbeitsgestaltung, sondern auch zu Diversitätsfragen angesprochen werden. Führungskräfte fragen bei bekannten Bedürfnissen ab, ob die aktuellen Maßnahmen den individuellen Bedarfen entsprechen. Sollten spezifische Bedarfe nicht bekannt sein, wird den Mitarbeitenden Raum geboten, diese mitzuteilen. Bei Mitarbeitendengesprächen mit Führungskräften können zusätzlich aufkommende Herausforderungen und Diversitätskompetenzen thematisiert werden, um das Innovationspotenzial eines diversen ZPID optimal zu fördern.

Spontane Bedarfsveränderungen, die sofortige Maßnahmen verlangen, können auch jederzeit außerhalb der Mitarbeitendengespräche besprochen werden.

Vertretung

Diversität ist ein sich schnell entwickelndes Thema in der Gesellschaft und folglich auch für das ZPID. Damit Mitarbeitende über Ansprechpartner*innen und Interessenvertretung zu diesem sensiblen Thema verfügen können, wird das ZPID eine*n Diversitätsbeauftragte*n ernennen. Sie/er wird durch die Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Diversitätsförderung sowie ein Diversitätsmonitoring die strukturelle Verankerung von Diversität und Inklusion am ZPID aktiv vorantreiben und transparent dokumentieren.