



Max-Planck-Institut
für Meteorologie

MAX PLANCK
GESELLSCHAFT



Der Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Meteorologie

Chancengleichheit für MPI-M Mitarbeiter*innen

März 2021

Inhaltsverzeichnis

Max-Planck-Institut für Meteorologie

Bundesstr. 53
20146 Hamburg
Deutschland

Telefon	+49 - (0)40 - 41173 - 0
Fax	+49 - (0)40 - 41173 - 298
Email	vorname.nachname@mpimet.mpg.de
Web	www.mpimet.mpg.de
Direktoren	Prof. Dr. Martin Claussen Prof. Dr. Jochem Marotzke Prof. Dr. Bjorn Stevens
Forschungskordinatorin	Dr. Ulrike Kirchner
Gleichstellungsbeauftragte	Dr. Hongmei Li Dr. Dian Putrasahan Dr. Andrea Schneidereit
Gestaltung	Norbert P. Noreiks

	Inhaltsverzeichnis	Seite
1	Grußwort des Kollegiums	4
2	Fokus	4
3	Bestandsaufnahme	5
	3.1 Aktuelle Verteilung der Mitarbeiter*innen am MPI-M	5
	3.2 Entgeltgruppen	9
	3.3 Funktionen	11
	3.4 Prämien und Zulagen	13
	3.5 Fluktuation/Verbleibzeiten am Institut	15
	3.6 Fortbildungen	17
	3.7 Elternzeiten	17
	3.8 Sonderurlaub während der COVID-19 Pandemie in 2020	17
	3.9 Wissenschaftliche Publikationen	18
	3.10 Pressemitteilungen	19
	3.11 Einstellungsverfahren	20
4	Analyse	21
5	Handlungsfelder	24
6	Handlungsziele und Zielgruppe	24
	6.1 Korrektur der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen/ geschlechtergerechte Personalrekrutierung und -entwicklung	24
	6.2 Förderung von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz	25
	6.3 Förderung von Frauen in Führungspositionen	25
	6.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
	6.5 Abbau von Diskriminierung/Schärfung des Gender-Bewusstseins	25
	6.6 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit	25
7	Maßnahmen	26
	7.1 Korrektur der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen/ geschlechtergerechte Personalrekrutierung und -entwicklung	26
	7.2 Förderung von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz	27
	7.3 Förderung von Frauen in Führungspositionen	28
	7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	30
	7.5 Abbau von Diskriminierung/Schärfung des Gender-Bewusstseins	31
	7.6 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit	32
8	Evaluation/Fortschreibung	33

1 Grußwort des Kollegiums

Das MPI-M hat, zumindest während der Amtszeit der jetzigen Direktoren, stets versucht, Wissenschaftlerinnen zu fördern. Zum einen steht dahinter der ganz eigennützige Gedanke, im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu sein und stets die Besten aus Wissenschaft und Forschung an unser Institut zu binden. Zum anderen spricht die Erfahrung aus vielen Berufsfeldern dafür, dass ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter gut für das Betriebsklima ist. Und nur in einem guten Betriebsklima gedeihen kreative Ideen, blüht die Wissenschaft.

Dass die Förderung der Chancengleichheit in den Naturwissenschaften ein schwieriger Weg ist, belegen zahlreiche Studien – auch die Zahlen in diesem Bericht sprechen für sich. Nichtsdestotrotz widmet unser Institut diesen Themen weiterhin seine volle Aufmerksamkeit und wir sind stolz darauf, dass wir einige positive Schritte nach vorne machen konnten, zum Beispiel durch die Gewinnung von drei herausragenden Wissenschaftlerinnen für Gruppenleiterpositionen innerhalb unseres Instituts. Der Mangel an Wissenschaftlerinnen in höheren Positionen ist nach wie vor besorgniserregend, kann aber durch die Eröffnung und den Aufbau einer neuen Abteilung erneut angegangen werden. Wir begrüßen diesen Prozess der Erneuerung und die Chance, die er uns bietet, um historische Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern anzugehen.

Durch und über diesen anstehenden Erneuerungsprozess hinaus identifiziert das in diesem Bericht artikulierte Chancengleichheitskonzept eine Reihe weiterer Handlungsfelder und Maßnahmen, die das Engagement unseres Instituts für Chancengleichheit stärken werden. Diese Maßnahmen sollen uns helfen, das kreative Potenzial der Menschen voll auszuschöpfen. Für ihr entschlossenes Engagement und ihren konstruktiven Beitrag zu diesem Prozess sind wir den Gleichstellungsbeauftragten besonders dankbar.

2 Fokus

Mit diesem Gleichstellungsplan (GEP) dokumentiert das Max-Planck-Institut für Meteorologie (MPI-M) die aktuelle Beschäftigungssituation in Bezug auf die Geschlechterverteilung (Kapitel 3 und 4) und formuliert Handlungsfelder (Kapitel 5), Ziele (Kapitel 6) und Maßnahmen (Kapitel 7), um die Förderung einer gleichberechtigten Beschäftigung aller Mitarbeiter*innen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Forschung zu ermöglichen.

Der vorliegende GEP des MPI-M dokumentiert die Kennzahlen der Beschäftigten in den einzelnen Entgeltgruppen und Beschäftigungsverhältnissen für die Jahre 2018, 2019 und 2020. In Anlehnung an den vorangegangenen GEP (implementiert 2017) wurden die Personalstatistiken (Kennzahlen) seit 2015 aktualisiert und im GEP erfasst, um die langfristige Entwicklung des Verhältnisses von weiblichen zu männlichen Beschäftigten am Institut zu erfassen und die Fördermaßnahmen für Frauen in verschiedenen Entgeltgruppen, Führungspositionen und Karriereentwicklungen zu bewerten. Darüber hinaus wurden neue Statistiken, insbesondere in Bezug auf den Einstellungsprozess, zur Erfassung und Sicherstellung einer geschlechtergerechten Rekrutierung eingeführt. Infolge der seit Anfang 2020 vorherrschenden COVID-19 Pandemie, spiegeln sich deren Auswirkungen auf die Arbeit und das Leben in einigen

Statistiken wider, z.B. wird der Status der Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub für die Betreuung von Kleinkindern erfasst.

Der GEP wurde von den Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Kollegium des MPI-M, der Forschungs Koordinatorin und dem Verwaltungsleiter erstellt und gilt für den Zeitraum von 2021 bis 2023. Danach wird der GEP alle 3 Jahre aktualisiert, wobei er bei Bedarf auch zwischenzeitlich angepasst werden kann.

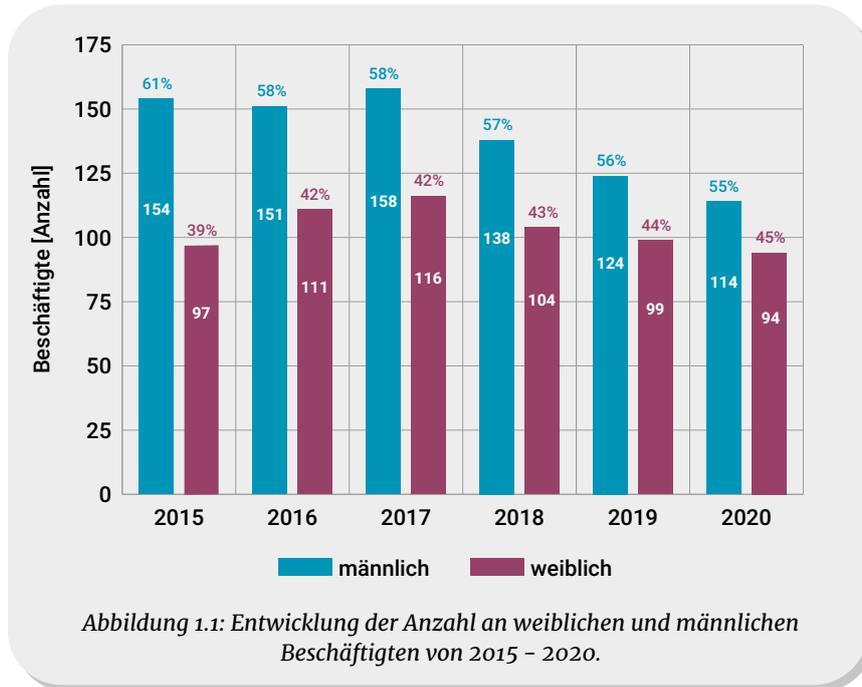
3 Bestandsaufnahme

In Anlehnung an den vorangegangenen GEP erhebt das MPI-M jährlich verschiedene Kennzahlen innerhalb der Belegschaft des MPI-M. Als Stichtag für die jeweiligen Kennzahlen (Personalstatistiken) wurde jeweils der 31.12. eines Jahres gewählt. Die Bestandsaufnahme bildet die Grundlage des GEP und dokumentiert die Kennzahlen für die Jahre 2018, 2019, 2020. Die Intention des MPI-M ist eine kontinuierliche statistische Auswertung der jährlichen Beschäftigungsverhältnisse und ein Fortschreiben und Aktualisieren des GEP mit aktuellen Ergebnissen. Eine solche Erfassung ermöglicht eine langfristige Bewertung der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses sowie die Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Aufgrund des im Jahr 2019 veröffentlichten Ergebnisberichts zur Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft wurde in diesem Jahr erstmals auch die Zusammensetzung der MPI-M-Beschäftigten nach Nationalität erhoben. Die am MPI-M erhobenen Kennzahlen werden im Folgenden näher beschrieben. Aus der Belegschaft hat sich niemand als nicht-binär oder gemischtgeschlechtlich identifiziert, daher konnten keine Kennzahlen erhoben werden und diese Gruppe wird in diesem Bericht nicht weiter behandelt.

3.1 Aktuelle Verteilung der Mitarbeiter*innen am MPI-M

Seit der Gründung im Jahr 1975 waren bzw. sind alle fünf ehemaligen und die drei aktuellen Direktoren des MPI-M Männer. Am 31.12.2020 hatte das MPI-M insgesamt 208 Beschäftigte, von denen 45% weiblich sind (Abbildung 1.1). In den letzten 6 Jahren ist der prozentuale Anteil an weiblichen Beschäftigten von 38,6% (im Jahr 2015, 97 Frauen) auf 45,2% (im Jahr 2020, 94 Frauen) gestiegen. Jedoch nahm die Gesamtanzahl aller Beschäftigten in den letzten drei Jahren ab. Dies kann auf die bevorstehende Emeritierung eines MPI-M Direktors im Herbst 2021 (Abbildung 1.1, Tabelle 1.1) zurückgeführt werden. Am MPI-M waren im Februar 2021 32% der Gesamtbelegschaft internationaler Herkunft aus 30 verschiedenen Nationen.

Im Folgenden werden die Mitarbeiter*innen den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich zugeordnet und jeweils separat betrachtet. Dabei ist zu beachten, dass die wissenschaftlichen Programmierer*innen, Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Service und die studentischen Hilfskräfte für das Jahr 2020 auch als wissenschaftliche Beschäftigte behandelt werden. Die in den Vorjahren erhobenen Kennzahlen behandelten die wissenschaftlichen Programmierer*innen und die Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Service als nicht-wissenschaftliche Beschäftigte.



Stichtag	männlich	weiblich	gesamt	männlich % weiblich %
31. Dez. 2015	154	97	251	61% 39%
31. Dez. 2016	151	111	262	58% 42%
31. Dez. 2017	158	116	274	58% 42%
31. Dez. 2018	138	104	242	57% 43%
31. Dez. 2019	124	99	223	56% 44%
31. Dez. 2020	114	94	208	55% 45%

Tabelle 1.1: Absolute Anzahl an Mitarbeiter*innen am MPI-M von 2015 bis 2020.

Im Sinne der Konsistenz werden bei allen Statistiken, die einen zeitlichen Entwicklungstrend aufzeigen, die wissenschaftlichen Programmierer*innen und die Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Service für das Jahr 2020 als nicht-wissenschaftliche Beschäftigte behandelt.

Aufgeteilt in wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Bereiche, zeigt Abbildung 1.2 die Geschlechterverteilung für befristete gegenüber unbefristeten Verträgen zum Stichtag (31. 12. 2020). Von den wissenschaftlichen Beschäftigten sind insgesamt 81% befristet beschäftigt (Abbildung 1.2), wobei davon 46% weiblich (Tabelle 1.2) sind. Das Ungleichge-

wicht zwischen den Geschlechtern bei den wissenschaftlichen Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen ist erheblich: ein Ungleichgewicht um den Faktor 6 mit 4 Mitarbeiterinnen und 24 männlichen Mitarbeitern (Abbildung 1.2). Dies entspricht einem Frauenanteil von nur 14% (Tabelle 1.2). Von den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind 72% unbefristet angestellt (Abbildung 1.2). Davon sind 60% weiblich (Tabelle 1.3). Die verbleibenden 28% der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten mit befristeten Verträgen sind annähernd geschlechtsspezifisch ausgeglichen.

Das Verhältnis von Wissenschaftlerinnen zu Wissenschaftlern mit befristeten Verträgen ist in den letzten 6 Jahren konsistent leicht unausgewogen, mit etwa 10% mehr Männern als Frauen (Abbildung 1.3). Das Geschlechterungleichgewicht unter den wissenschaftlichen Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen bleibt jedoch stark unausgewogen, mit einem Frauenanteil von nur etwa 20% (Abbildung 1.3). Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist das Geschlechterverhältnis sowohl bei unbefristeten als auch bei befristeten Verträgen recht ausgeglichen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit annähernd 48% gleich geblieben (Abbildung 1.3).

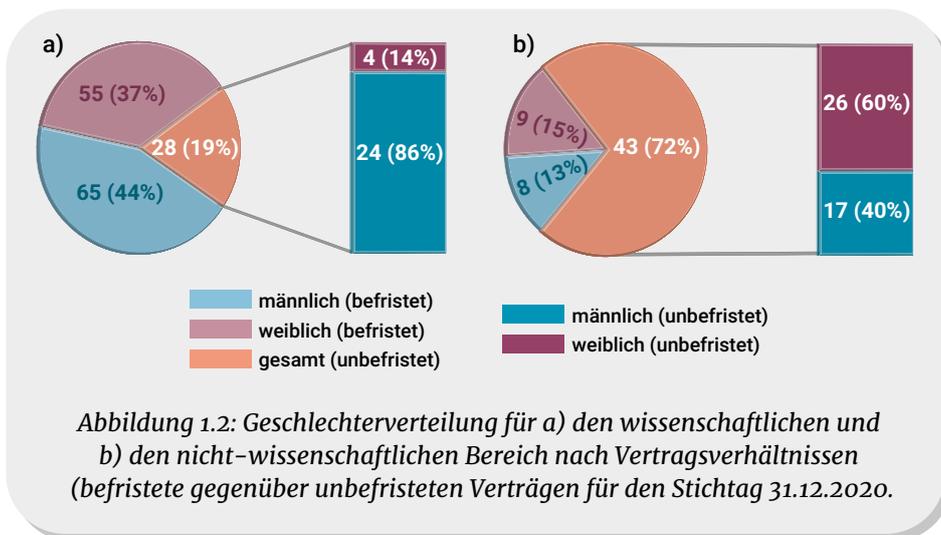


Abbildung 1.2: Geschlechterverteilung für a) den wissenschaftlichen und b) den nicht-wissenschaftlichen Bereich nach Vertragsverhältnissen (befristete gegenüber unbefristeten Verträgen für den Stichtag 31.12.2020).

Verträge	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
befristet	65	55	54% 46%
unbefristet	24	4	86% 14%
gesamt	89	59	60% 40%

Tabelle 1.2: Vertragsverhältnisse für den wissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 31.12.2020.

Verträge	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
befristet	8	9	47% 53%
unbefristet	17	26	40% 60%
gesamt	25	35	42% 58%

Tabelle 1.3: Vertragsverhältnisse für den nicht-wissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 31.12.2020.

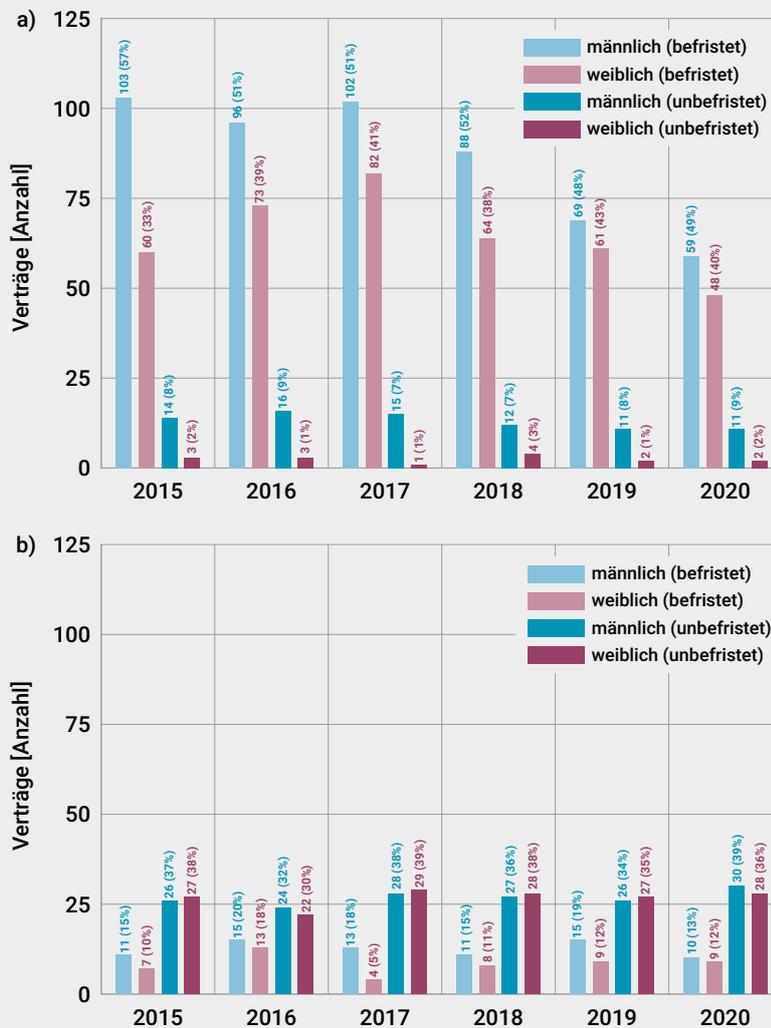


Abbildung 1.3: Entwicklung der Geschlechterverteilung für befristete und permanente Verträge für den Zeitraum 2015–2020 für die a) wissenschaftlichen Beschäftigten; und die b) nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten.

3.2 Entgeltgruppen

Im Jahr 2020 ist die Geschlechterverteilung unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen für die Entgeltgruppen für Promovierende und die W2-Ebene recht ausgewogen (Tabelle 1.4). Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E14 und E15 nimmt ab und beträgt auf W3-Ebene 0%, da sämtliche Direktoren männlich sind. Von den insgesamt 60 nicht-wissenschaftlichen Angestellten waren im Jahr 2020 58% weiblich. Ungeachtet der Mehrheit an weiblichen Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich, wird deutlich, dass im Durchschnitt die weiblichen Beschäftigten Stellen in deutlich niedrigeren Entgeltgruppen bekleiden als die männlichen Beschäftigten (Abbildung 1.4, Tabelle 1.5).

Abbildung 1.4 zeigt die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den einzelnen Entgeltgruppen der letzten 3 Jahre getrennt für den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich. Im Hinblick auf die Promovierenden (Entgeltgruppe E13 1/2) zeigt sich eine deutliche Zunahme des Frauenanteils von 33% in 2018 auf 47% in 2020 (Abbildung 1.4). In der Entgeltgruppe E14 (Postdocs, Wissenschaftler*innen, einige Gruppenleitungen) ist die Geschlechterverteilung recht ausgeglichen, während der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E15 bei 33% liegt. Die Geschlechterverteilung in den letzten beiden Entgeltgruppen unterliegt nur geringen Schwankungen. In den Entgeltgruppen W2 und W3 ist der Frauenanteil mit 50% bzw. 0% unverändert geblieben. Bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten sind durchgängig mehr Männer in den höheren Entgeltgruppen und ein deutlich verzerrter Frauenanteil in der Entgeltgruppe E14 zu verzeichnen (Abbildung 1.4). Hier ist zu beachten, dass die wissenschaftlichen Programmierer*innen, da mehrheitlich männlich besetzt, in den Vorjahren dem nicht-wissenschaftlichen Bereich zugeordnet wurden.

Entgeltgruppen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
W3	3	0	100% 0%
W2	1	1	50% 50%
TVöD E 15	8	4	67% 33%
TVöD E 14	57	32	64% 36%
TVöD E 13	0	0	–
Fördervertrag (PhD)	16	14	53% 47%
Stipendien	0	1	0% 100%
Studentische Hilfskräfte	4	7	36% 64%
gesamt	89	59	60% 40%

*Tabelle 1.4: Entgeltgruppen des wissenschaftlichen Personals zum Stichtag 31.12.2020. Wissenschaftliche Programmierer*innen sind mit eingeschlossen.*

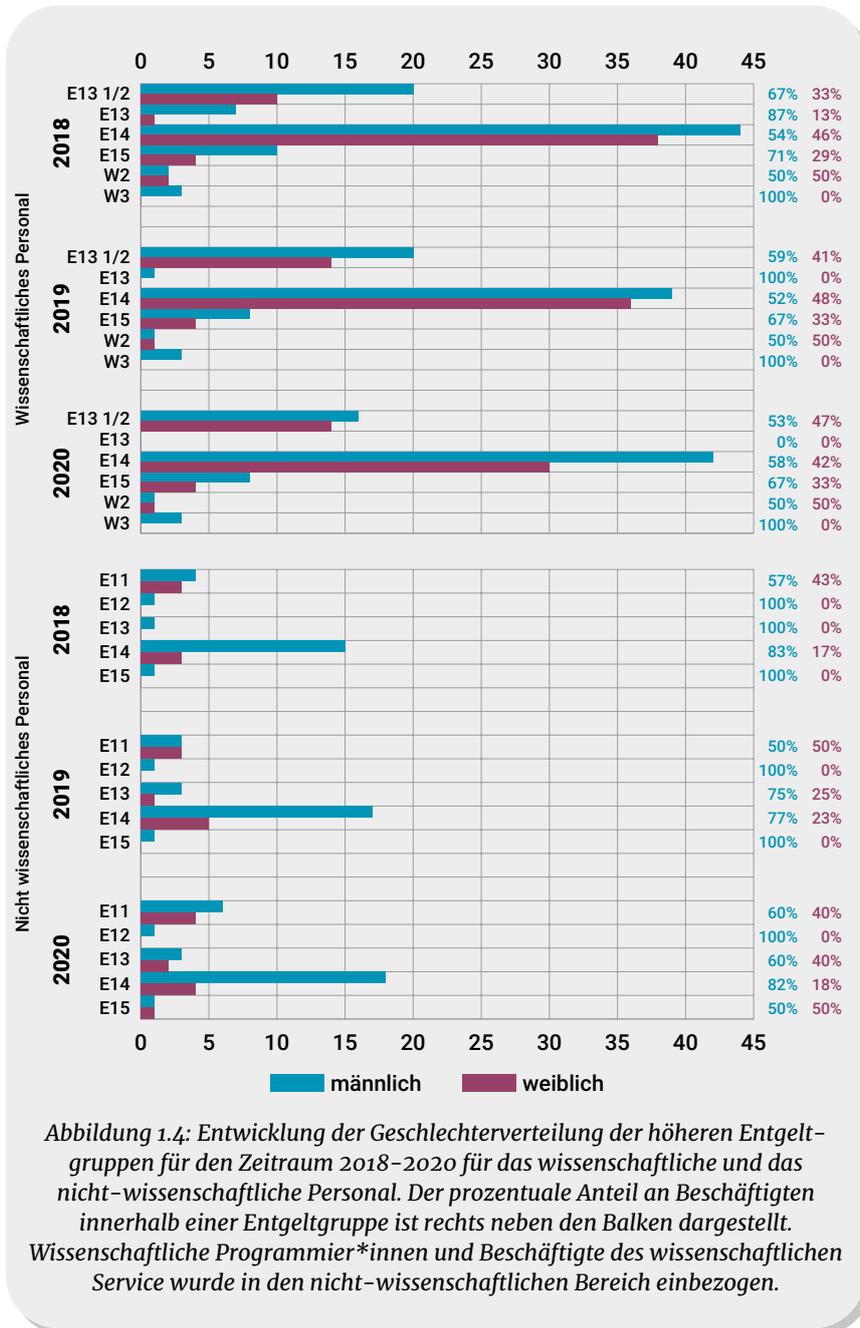


Abbildung 1.4: Entwicklung der Geschlechterverteilung der höheren Entgeltgruppen für den Zeitraum 2018-2020 für das wissenschaftliche und das nicht-wissenschaftliche Personal. Der prozentuale Anteil an Beschäftigten innerhalb einer Entgeltgruppe ist rechts neben den Balken dargestellt. Wissenschaftliche Programmier*innen und Beschäftigte des wissenschaftlichen Service wurde in den nicht-wissenschaftlichen Bereich einbezogen.

Entgeltgruppen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
TVöD E 15	1	1	50% 50%
TVöD E 14	3	2	60% 40%
TVöD E 13	3	2	60% 40%
TVöD E 12	1	0	100% 0%
TVöD E 11	6	4	60% 40%
TVöD E 10	0	1	0% 100%
TVöD E 9	4	12	25% 75%
TVöD E 8	5	7	42% 58%
TVöD E 7	0	1	0% 100%
TVöD E 6	0	2	0% 100%
TVöD E 5	0	2	0% 100%
TVöD E 4	0	1	0% 100%
TVöD E 3	0	0	--
TVöD E 2	1	0	100% 0%
TVöD E 1	0	0	--
Azubi-Vergütung	1	0	100% 0%
gesamt	25	35	42% 58%

Tabelle 1.5: Entgeltgruppen des nicht-wissenschaftlichen Personals zum Stichtag 31.12.2020.

3.3 Funktionen

Die Funktionen/Karrierestufen (gemäß dem Leitfaden der MPG zur Erstellung eines GEP) wurden für diesen GEP erstmals für das Jahr 2020 erfasst und sind in Tabelle 1.6 detailliert aufgeführt. In den frühen Karrierestufen des wissenschaftlichen Bereichs (studentische Hilfskräfte, Promovierende, Postdocs, Wissenschaftler*innen) ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern relativ ausgeglichen (Tabelle 1.6), wobei der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit zunehmender Erfahrung abnimmt. Der Rückgang des Frauenanteils ist am stärksten bei den wissenschaftlichen Programmierer*innen sowie in den höheren wissenschaftlichen Karrierestufen wie Gruppenleitungen und Direktoraten ausgeprägt. Die Projektleitungen von extern finanzierten Drittmittelprojekten sind in der Tabelle 1.6 nicht separat aufgeführt, da diese von der Kategorie der Gruppenleitungen abgebildet werden. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind die Führungspositionen (Forschungskoordination/ Kommunikation, Verwaltungsleitung, Sachgebiets- und Projektleitungen) in etwa gleich auf die Geschlechter

Funktionen / Karrierestufen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Direktoren	3	0	100% 0%
Gruppenleitungen	13	7	65% 35%
Wiss. Programmierer*innen	13	2	87% 13%
Wissenschaftler*innen	19	14	58% 42%
Postdocs	20	14	59% 41%
PhDs	16	15	52% 48%
Studentische Hilfskräfte	4	7	36% 64%
Wissenschaftlicher Service	1	0	100% 0%
gesamt	89	59	60% 40%

Tabelle 1.6: Funktionen/Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 31.12.2020. Projektleitungen wurden mit der Kategorie Gruppenleitungen gleichgesetzt, und tauchen in dieser Tabelle nicht separat auf.

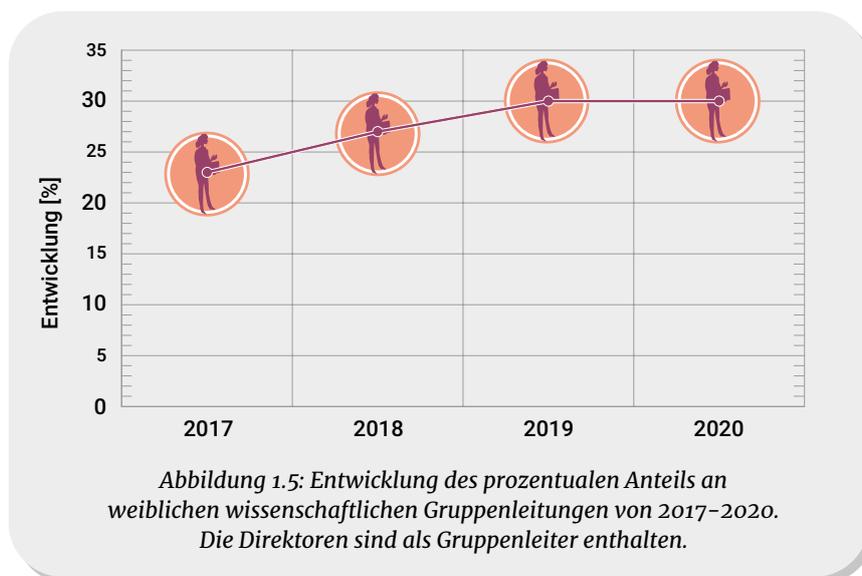
Funktionen / Karrierestufen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Forschungskoordination/ Kommunikation	0	3	0% 100%
Verwaltungsleitung	1	0	100% 0%
Sachgebiets-/Projektleitungen	3	3	50% 50%
Sachbearbeitung	1	20	5% 95%
Assistenz	0	4	0% 100%
Technischer Service (CIS)	7	1	87% 13%
Grafik	1	2	33% 67%
Bibliothek	0	1	0% 100%
Auszubildende	1	0	100% 0%
Gebäudemanagement	1	0	100% 0%
Praktikant*innen	0	0	–
Andere	10	1	91% 9%
gesamt	25	35	42% 58%

Tabelle 1.7: Funktionen/Karrierestufen im nicht-wissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 31.12.2020 mit CIS für Central IT Service.

verteilt (Tabelle 1.7). Jedoch ist eine Dominanz an weiblichen Beschäftigten in der Gruppe der Sachbearbeitung zu verzeichnen.

Die erweiterte Kollegiumssitzung ist zu 80% männlich und zu 20% weiblich besetzt (Tabelle 1.8). Die Leitungskonferenz (hier am Institut Management Komitee (MK) genannt) besteht aus insgesamt 13 Personen, davon sind 61,5% männlich und 38,5% weiblich. Die Gleichstellungskommission besteht aus den 3 weiblichen Gleichstellungsbeauftragten. Die Geschlechterverteilung für die internen Projektleitungen der beiden Modellierungsschwerpunkte (Sapphire und Ruby) am MPI-M ist in Tabelle 1.9 dargestellt. Während es eine Dominanz an männlichen, technischen Leitungen gibt, ist die Geschlechterparität bei den wissenschaftlichen Leitungen annähernd erreicht (~40% weiblich). Dieses Ergebnis ist als eine Errungenschaft hervorzuheben, da am Institut nur ~30% der Gruppenleitungspositionen von Frauen besetzt sind.

Vor 2020 gab es lediglich nur eine begrenzte statistische Erhebung in Bezug auf die Funktions- bzw. Karrierestufen. Deshalb kann hier nur der Trend für die Kategorien Gruppenleitungen inklusive Direktorate dargestellt werden. Die Direktorate blieben in den letzten Jahren unverändert bei 3 männlichen Direktoren am MPI-M. Jedoch ist die Anzahl an Gruppenleiterinnen in den letzten 4 Jahren von 23% auf 30% gestiegen (Abbildung 1.5).



3.4 Prämien und Zulagen

Das MPI-M vergibt seit 2009 Leistungsprämien. Die Leistungsprämien sind eine Anerkennung für besondere wissenschaftliche Leistungen. Der maximale Wert der Prämien, die vergeben werden können, ist abhängig vom Gehalt. Seit 2016 kann das MPI-M auch BLBV-Zulagen (Zulagen gemäß der Bundesleistungsbesoldungsverordnung) vergeben, mit denen besondere (wissenschaftliche oder nicht-wissenschaftliche) Leistungen anerkannt werden. In den vorangegangenen Jahren wurden die Prämien und Zulagen stets für alle Beschäftigte

zusammen, dass heißt, ohne eine Trennung in wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal, erfasst. Neben BLBV- und AT-Zulagen gibt es noch weitere Anreizsysteme wie Gewinn- und Haltezulagen, vorzeitige Stufenaufstiege und Höhergruppierungen. Die Geschlechterverteilung für die verschiedenen Zulagen und Prämien der Jahre 2018–2020 insgesamt ist in Tabelle 1.10 dargestellt.

Komitees und Gremien	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Erweiterte Kollegiumssitzung	4	1	80% 20%
Leitungskonferenz	8	5	62% 38%
Gleichstellungskommission	0	3	0% 100%

Tabelle 1.8: Zusammensetzung der Gremien und Kommissionen zum Stichtag 31.12.2020.

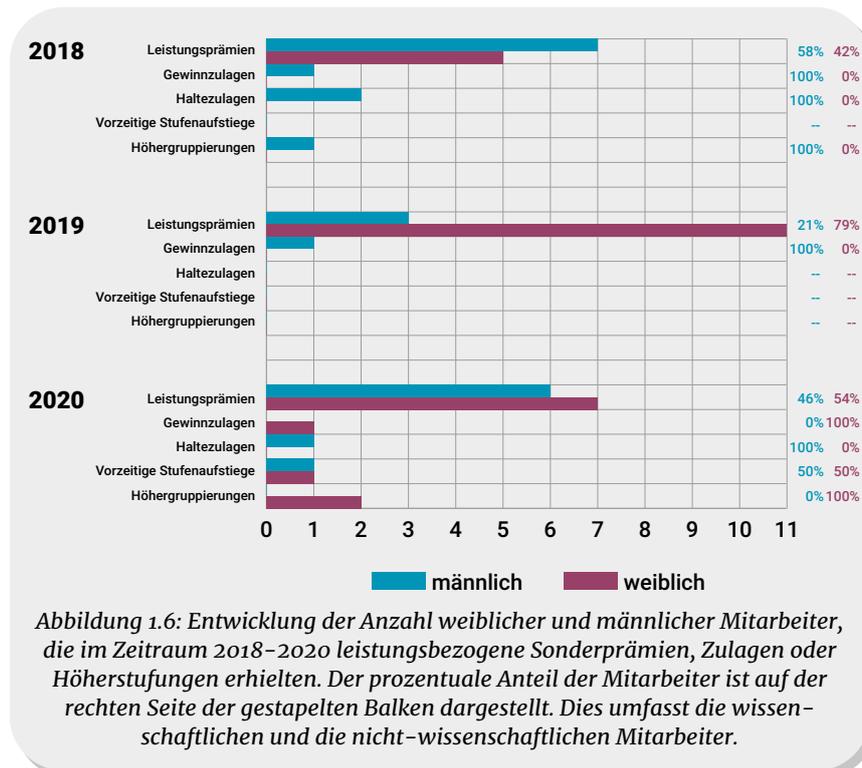
Interne Projektleitungen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Sapphire (wissenschaftlich)	10	7	59% 41%
Sapphire (technisch)	11	4	73% 27%
Ruby (wissenschaftlich)	3	2	60% 40%
Ruby (technisch)	3	1	75% 25%

Tabelle 1.9: Geschlechterverteilung institutsinterner Projektleitungen der Modellierungsschwerpunkte (Sapphire and Ruby). Eingeschlossen sind dabei bereits beendete und noch laufende Projekte.

Prämien und Zulagen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Leistungsprämien	16	20	44% 56%
Gewinnzulagen	2	1	67% 33%
Haltezulagen	3	0	100% 0%
Vorzeitige Stufenaufstiege	1	1	50% 50%
Höhergruppierungen	1	2	33% 67%

Tabelle 1.10: Prämien und Zulagen der Jahre 2018 – 2020 insgesamt.

Im 3-Jahresdurchschnitt ist die Geschlechterverteilung bezüglich der Leistungsprämien relativ ausgeglichen, wobei der Anteil der Frauen geringfügig höher liegt (Abbildung 1.6, Tabelle 1.10). Jahresbezogen profitieren in 2019 und 2020 deutlich mehr Frauen von den Leistungsprämien als in 2018. Dennoch gingen Gewinnzulagen, Haltezulagen sowie Höhergruppierungen in den Jahren 2018 und 2019 ausschließlich an männliche Beschäftigte (Abbildung 1.6). Dies änderte sich im Jahr 2020.



3.5 Fluktuation/Verbleibzeiten am Institut

Die Verbleibzeiten am Institut wurden zum Stichtag 31.12.2020 erhoben. Im Allgemeinen verbleiben männliche Wissenschaftler tendenziell länger am Institut (Tabelle 1.11). Dies steht im Einklang mit der Anzahl an unbefristeten Verträgen, die von männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten innegehalten werden, wie z. B. bei den wissenschaftlichen Programmierer*innen und im Bereich der höheren Karrierestufen. Die Verteilung bezgl. der Verbleibzeiten am Institut im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist zwischen den Geschlechtern in etwa ausgeglichen. Eine Abweichung ist hier nur in der Gruppe mit einer Verbleibzeit zwischen 10–15 Jahren auszumachen (Tabelle 1.12).

Verbleibzeiten am Max-Planck-Institut	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
mehr als 20 Jahre	12	5	71% 29%
seit 15-20 Jahren	12	7	63% 37%
seit 10-15 Jahren	13	9	59% 41%
seit 5-10 Jahren	20	6	77% 23%
länger als 4 Jahre	6	8	43% 57%
länger als 3 Jahre	2	4	33% 67%
länger als 2 Jahre	10	7	59% 41%
länger als 1 Jahr	6	2	75% 25%
1 Jahr oder kürzer	4	4	50% 50%

Tabelle 1.11: Fluktuationen/Verbleibzeiten am Institut des wissenschaftlichen Personals zum Stichtag 31.12.2020. Studentische Hilfskräfte sind in der Erhebung hier nicht berücksichtigt.

Verbleibzeiten am Max-Planck-Institut	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
mehr als 20 Jahre	8	7	53% 47%
seit 15-20 Jahren	4	5	44% 56%
seit 10-15 Jahren	3	9	25% 75%
seit 5-10 Jahren	5	6	45% 55%
länger als 4 Jahre	1	2	33% 67%
länger als 3 Jahre	0	2	0% 100%
länger als 2 Jahre	3	1	75% 25%
länger als 1 Jahr	0	1	0% 100%
1 Jahr oder kürzer	1	2	33% 67%

Tabelle 1.12: Fluktuationen/Verbleibzeiten am Institut des nicht-wissenschaftlichen Personals zum Stichtag 31.12.2020.

3.6 Fortbildungen

Die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten am MPI-M haben in den letzten Jahren aktiv an Schulungen teilgenommen. Durch die Regelungen aufgrund der COVID-19 Pandemie wurde die Präsenzteilnahme im Jahr 2020 weitgehend reduziert. Ein Großteil der weiblichen Beschäftigten des nicht-wissenschaftlichen Bereichs ist vorwiegend in der Verwaltung tätig, wo, durch fortwährende neue Vorschriften/Regularien, die Notwendigkeit von Weiterbildungen besteht. Aus diesem Grund ist für den nicht-wissenschaftlichen Bereich der Anteil von weiblichen Beschäftigten mit Fortbildungen 3-4 mal höher als im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (Tabelle 1.13).

Jahr	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
2018	13	50	21% 79%
2019	14	44	24% 76%
2020	5	9	36% 64%

Tabelle 1.13: Teilnahme an Fortbildungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich für die Jahre 2018-2020.

3.7 Elternzeiten

In den letzten drei Jahren haben mehr weibliche als männliche Beschäftigte Elternzeit genommen. Es besteht die Tendenz, dass sich das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Elternzeit dem Geschlechtergleichgewicht annähert (Tabelle 1.14).

Jahr	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
2018	2	5	29% 71%
2019	3	6	33% 67%
2020	3	4	43% 57%

Tabelle 1.14: Die Gesamtanzahl an Beschäftigten mit Elternzeit von 2018 - 2020.

3.8 Sonderurlaub während der COVID-19 Pandemie in 2020

Durch die COVID-19 Pandemie war 2020 ein besonderes Jahr. Während dieser Zeit waren und sind Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren berechtigt, Sonderurlaub zu nehmen, um die Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten. In dieser Gruppe nahmen 24% der weiblichen und

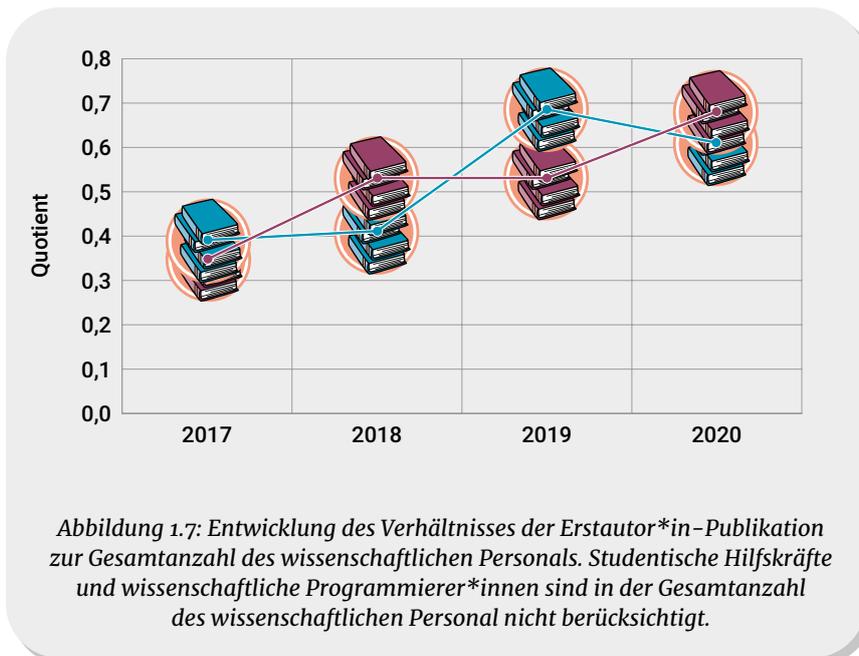
33% der männlichen Beschäftigten den Sonderurlaub in Anspruch (Tabelle 1.15). Alle 5 weiblichen Angestellten, die den Sonderurlaub genommen haben, haben befristete Verträge inne, während hier die Mehrheit der männlichen Beschäftigten unbefristete Verträge inne hat.

Sonderurlaub	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Anspruchsberechtigt	18	21	46% 54%
Inanspruchnehmende	6	5	55% 45%
Inanspruchnehmende/ Anspruchsberechtigte in %	--	--	33% 24%
Sonderurlaubstage gesamt	45	43	51% 49%

Tabelle 1.15: Durch COVID-19 notwendige Inanspruchnahme der Sonderurlaubstage. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren und einem Fehlen an Betreuungsmöglichkeiten.

3.9 Wissenschaftliche Publikationen

Die Gesamtanzahl an Erstautor*innenbeiträgen hat über die vergangenen Jahre hinweg zugenommen, obwohl die Anzahl an wissenschaftlichen Beschäftigten abgenommen hat (Tabelle 1.16). Dies zeigt sich in dem Anstieg des Verhältnisses der Erstautor*innen-Publikation zur Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals über die vergangenen 4 Jahren von ca. 0.35 auf 0.65 (Abbildung 1.7). Das Verhältnis zwischen weiblicher und männlicher Erstautorenschaft ist bei dieser Entwicklung nahezu gleich geblieben (Abbildung 1.7).



Jahr	Gesamt	Erstautor*in	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
2017	164	64	39	25	61% 39%
2018	179	70	37	33	53% 47%
2019	178	80	50	30	63% 37%
2020	195	77	43	34	56% 44%

Tabelle 1.16: Wissenschaftliche Publikationen der Jahre 2017 bis 2020.

3.10 Pressemitteilungen

Pressemitteilungen dienen als Möglichkeit, die Öffentlichkeit zu erreichen und besondere Projekte und wissenschaftliche Ergebnisse zu verbreiten. Das MPI-M hat in den Jahren 2019 und 2020 jeweils 4 bzw. 1 Pressemitteilungen veröffentlicht. Generell sind Wissenschaftlerinnen im Bereich der Erstautor*innenschaft und der zitierten Personen, sogar mit 0% der Wissenschaftlerinnen als Letztautor*innen, unterrepräsentiert (Tabelle 1.17). Jedoch ist hier zu bemerken, dass die Letztautor*innenschaft nicht besonders aussagekräftig ist, da z.B. die Reihenfolge der Co-Autoren nach dem Erstautor auch alphabetisch sein kann. Dennoch deutet diese Erhebung auf die Notwendigkeit, Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen zu fördern.

Zusätzlich zu den Pressemitteilungen werden hier auch die „Aktuelles“-Meldungen von dem institutseigenen Internetauftritt aufgeführt, um ein umfassenderes Bild der Außendarstellung des Instituts zu vermitteln. Neben beachtenswerten, wissenschaftlichen Publikationen (Tabelle 1.19) enthalten die „Aktuelles“-Meldungen auch Ankündigungen, Ehrungen oder Ernennungen (Tabelle 1.18). Beide Tabellen zeigen ein Ungleichgewicht in der Darstellung der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten, wobei die Diskrepanz im Bereich der Ankündigungen (Tabelle 1.18) größer ist als im Bereich der wissenschaftlichen Publikationen (Tabelle 1.19).

Pressemitteilungen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Erstautorenschaft	3	1	75% 25%
Letztautorenschaft	4	0	100% 0%
Zitierte Personen	9	2	82% 18%

Tabelle 1.17: Gesamte Anzahl an Pressemitteilungen der vergangenen Jahre von 2018 bis 2020.

Ankündigungen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
2018	12	6	67% 33%
2019	12	3	80% 20%
2020	14	4	78% 22%

Tabelle 1.18: Geschlechterverteilung der Ankündigungen in den „Aktuelles“-Meldungen der Jahre 2018-2020.

Publikationen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
2018	4	3	57% 43%
2019	17	7	71% 29%
2020	14	6	70% 30%

Tabelle 1.19: Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Publikationen in den „Aktuelles“-Meldungen der Jahre 2018-2020.

3.11 Einstellungsverfahren

Die Kennzahlenerhebung für die Einstellungsverfahren wurde kürzlich eingeführt. Die von den Gleichstellungsbeauftragten begleiteten Einstellungsverfahren zeigen für 2020, dass 28% aller Bewerbungen und 32% aller Bewerbungen in der engeren Auswahl von Frauen waren. Dennoch waren von allen eingestellten Wissenschaftler*innen lediglich 10% weiblich (Tabelle 1.20).

Einstellungen	männlich	weiblich	männlich % weiblich %
Bewerbungen	218	84	72% 28%
Engere Wahl	17	8	68% 32%
Einstellungen	9	1	90% 10%

Tabelle 1.20: Einstellungsverfahren in 2020 für wissenschaftliche Beschäftigte ab dem Postdoc-level.

4 Analyse

Die Max-Planck-Gesellschaft strebt für die Sektion CPTS einen Frauenanteil von: 20% für W3, 25% für W2 und 36.3% für TVöD-Wissenschaftlerinnen an. Mit Ausnahme der W3 Stellen (0% weiblich) erfüllt das MPI-M diese Ziele mit 50% für W2 und 38,2% für TVöD-Wissenschaftlerinnen. Insgesamt zeigen die Erhebungen zur aktuellen Beschäftigungssituation, dass eine angestrebte ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter (Gleichstellungsgrundsätze) am MPI-M noch nicht vollständig erreicht worden ist.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals zeigt die Erhebung deutlich, dass Frauen vor allem in höheren Karrierestufen wie Gruppenleitungen (inklusive Drittmittel-Projekte) und Direktoraten noch unterrepräsentiert sind (Table 1.6). Historisch und auch gegenwärtig sind alle Direktoren am MPI-M männlich. Bei den MPI-M-internen wissenschaftlichen Projektleitungen wird jedoch eine annähernde Geschlechterparität erreicht (Tabelle 1.9). Zusätzlich ist durch intensive Bemühungen und Unterstützung der Anteil an Gruppenleiterinnen in den letzten 4 Jahren von 23% auf 30% gestiegen (Abbildung 1.5). Dies zeigt in der Tat einen guten Fortschritt, auch wenn es noch Raum für Verbesserungen gibt, um eine echte Geschlechterparität zu erreichen. Angesichts dieser Erhebungen besteht ein großer Bedarf, weibliche Führungskräfte zu rekrutieren und zu fördern.

Die statistische Erhebung zeigt eine Dominanz an männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen, was sich ebenso in den Verbleibzeiten am Institut widerspiegelt. Ein wesentlicher Teil des Ungleichgewichts ergibt sich durch die wissenschaftlichen Programmierer*innen, die stark männlich dominiert sind (15 männlich :2 weiblich). Darüber hinaus spiegelt der Einstellungsprozess für 2020 ein ausgeprägtes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei den eingegangenen Bewerbungen, den interviewten Kandidaten/Kandidatinnen und der tatsächlichen Einstellung wider. Daher ist es dringend notwendig, solche Tendenzen anzusprechen und zu beheben, bevor der Frauenanteil in Zukunft weiter abnimmt. Ein Ziel am MPI-M ist die Erhöhung der Anzahl von Bewerberinnen und Kandidatinnen für wissenschaftliche Positionen.

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind Funktionen wie Sachbearbeitung hauptsächlich weiblich und Funktionsebenen wie Technischer Service hauptsächlich männlich dominiert. Aufgrund unterschiedlicher beruflicher Funktionen und Anforderungen ist die Quote der Teilnahme an Fortbildungen unter den weiblichen Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich 3-4 mal höher im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Ein Großteil der weiblichen Beschäftigten haben im Durchschnitt Stellen mit niedrigeren Entgeltstufen inne.

Das MPI-M ist bestrebt, den Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch verschiedene Unterstützungsangebote zu ermöglichen. Für Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen, die Elternzeit nehmen, ist es möglich, die Vertragslaufzeit um die Elternzeit aus dem Institutshaushalt zu verlängern, falls dies im Rahmen des Projektes nicht möglich ist. Der Anteil an weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Elternzeit erreicht annähernd ein Gleichgewicht, wobei die Dauer der Elternzeit hier nicht erfasst ist. Während des Pandemiejahres 2020 war der Anteil an männlichen Beschäftigten mit der Inanspruchnahme von Sonderurlaubstagen um 10% höher als bei den weiblichen Beschäftigten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Bestandteil für das Arbeiten am

Institut. Die gute Resonanz ermutigt, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verfolgen.

Mit einem fast doppelt so hohen Verhältnis an Erstautor*innenbeiträgen im Jahr 2020 sind die Publikationen mit Erstautor*innenschaften von MPI-M Beschäftigten in den letzten Jahren stark angestiegen (Abbildung 1.7). Das Verhältnis der weiblichen und männlichen Erstautor*innenschaft ist in diesen Jahren nahezu gleich geblieben. Dennoch zeigen die Pressemitteilungen eine Dominanz der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter, insbesondere bei der Letztautor*innenschaft mit ausschließlich männlichen Wissenschaftlern. Dies deutet ebenso auf eine Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen hin und erfordert daher die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Der im Jahr 2019 veröffentlichte Ergebnisbericht zur Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft beruht auf einer vom Präsidenten der MPG in Auftrag gegebenen Online-Umfrage aller Beschäftigten der MPG und auf ausgewählten Einzelinterviews. Darin heißt es: „Wissenschaftler/-innen mit EU-Staatsangehörigkeit loben häufiger die Unterstützung in der Karriereentwicklung durch ihre/-en Vorgesetzte/-en, deren Regelerorientierung und geben häufiger an, ein Feedback-Gespräch erhalten zu haben als deutsche und Nicht-EU-Wissenschaftler/-innen. Andererseits gab jede/-er zweite EU-Wissenschaftler/-in an, sich mindestens gelegentlich ignoriert oder ausgeschlossen gefühlt zu haben (45,2% vs. 28,1% bei Deutschen und 37,3% bei Nicht-EU-Ausländer/-innen).“ Dies zeigt, dass jeder zweite ausländische Beschäftigte Ausgrenzung erfahren hat. Ende 2020 zeigen die Erhebungen, dass 32% der Gesamtbelegschaft und etwa 50% der Wissenschaftler*innen am MPI-M internationaler Herkunft aus 30 verschiedenen Nationen sind. Darüber hinaus gibt es jedes Jahr in der Regel einen enormen Zustrom von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, vor allem Postdocs mit Vertragspositionen von zwei bis drei Jahren. Es ist im Allgemeinen wichtig, Wissenschaftler*innen zu ermutigen, an verschiedenen Instituten/Einrichtungen und Standorten zu arbeiten, um Netzwerke aufzubauen und das wissenschaftliche Profil zu stärken. Auch ohne Pandemie ist es eine Herausforderung, einen neuen Job anzufangen und in einer neuen Stadt zu leben, insbesondere in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Etablierung eines Patenschaftsprogrammes, welches dem/der neuen Mitarbeiter*in einen reibungslosen Übergang ermöglicht, die Gefahr der Exklusionserfahrung mindert und auch den Paten/Patinnen selbst hilft, Führungsqualitäten zu entwickeln, ist äußerst vorteilhaft für die Beschäftigten am Institut.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass einige Maßnahmen aus der Vergangenheit am MPI-M sehr gut funktionieren und zu bereits guten Ergebnissen geführt haben.

Dazu gehören:

- i) Unterstützung für Wissenschaftler*innen (Bonj; Elternzeit; Flexibilität bei Verträgen, um Elternzeit zu ermöglichen; Workshops)
- ii) Rekrutierung von Promovierenden
- iii) Unterstützung Gruppenleiterinnen (Anstieg über die letzten 4 Jahre von 23% auf 30% und, bei Ausschluß der Direktoren in der Kategorie Gruppenleitungen, Anstieg auf einen Anteil von 35%)
- iv) Besetzung interner, wissenschaftlicher Projektleitungen (~40% weiblich)

- v) pro-aktive Bemühungen um Kandidatinnen für eine Direktorenposition
- vi) Erstautor*innenschaften pro Wissenschaftler*innen
- vii) Vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Forschung (siehe Kapitel 7.4) sind am MPI-M gut etabliert und werden weiter gefördert

Dennoch gibt es Bereiche, in denen sich das MPI-M verbessern kann und auf die wir unsere Anstrengungen konzentrieren. Dazu gehören:

- i) Keine Direktorin am MPI-M (Handlungsfeld 3)
- ii) Geringer Frauenanteil bei Bewerbungen zur Rekrutierung qualifizierter, weiblicher Postdocs (Handlungsfeld 1 und 3)
- iii) Eine geringe Zahl an Bewerberinnen und weiblichen Postdocs weist darauf hin, herausragende Wissenschaftlerinnen in der Wissenschaft zu halten
- iv) Stärkung der vorhandenen weiblichen, wissenschaftlichen Beschäftigten (Handlungsfeld 1 und 3)
- v) präventive Maßnahmen zum Abbau des Ausgrenzungsgefühls und zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes (Handlungsfeld 2 und 5)

In den nachfolgend aufgeführten Bereichen herrscht ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, wobei externe Faktoren, wie z.B. die Geschlechterverteilung bei den Absolvent*innen verschiedener Fachrichtungen und Berufsgruppen, eine große Rolle bei der Entstehung dieses Ungleichgewichts spielen. Es ist daher in gewissen Bereichen, angesichts der unausgewogenen Ausgangslage, schwierig, ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Zum Beispiel:

- i) ungleiche Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Programmierstellen (überwiegend männlich)
- ii) die Verwaltung ist überwiegend weiblich, der technische IT Service ist hauptsächlich männlich

Im folgenden Kapitel werden zum einen die Handlungsfelder definiert, die die Fortsetzung der positiven Entwicklungen am MPI-M sicherstellen sollen und zum anderen werden neue Handlungsfelder beschrieben, die als Schwerpunkte gewählt wurden, um neue Herausforderungen zu bewältigen.

5 Handlungsfelder

Die Geschlechterziele der CPTS wurden zwar erfüllt, spiegeln aber nicht die Geschlechterverteilung in der Gesamtbevölkerung wider. An einigen Stellen in diesem Bericht kann letzteres als implizites Ziel interpretiert werden, wenn von Geschlechterparität die Rede ist. Dies ist nicht unbedingt beabsichtigt. Inwieweit die einzelnen Beschäftigungskategorien die Allgemeinbevölkerung widerspiegeln sollten, ist unklar, wird aber im Hinblick auf die breitere Demografie dieser verschiedenen Kategorien bewertet. Im Folgenden werden nun verschiedene Handlungsfelder identifiziert, um ein vielfältiges Spektrum an Bereichen der Chancengleichheit abzudecken. Sie werden insbesondere definiert, um die Fortsetzung der positiven Entwicklungen zu gewährleisten und die in der Analyse (siehe Abschnitt 4) festgestellten Defizite zu verbessern.

Jedem Handlungsfeld folgen mehrere Handlungsziele, die wir am MPI-M fokussieren, und dementsprechende Maßnahmen, die bereits laufen, sowie neue notwendige Maßnahmen.

Die sechs Handlungsfelder am MPI-M sind:

1. Korrektur der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen/geschlechtergerechte Personalrekrutierung und -entwicklung
2. Förderung von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz
3. Förderung von Frauen in Führungspositionen
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
5. Abbau von Diskriminierung/Schärfung des Gender-Bewusstseins
6. Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit

6 Handlungsziele und Zielgruppe

In jedem Handlungsfeld werden nachfolgend Handlungsziele und Zielgruppen definiert, auf die sich das Institut konzentriert. Jedes neue Handlungsziel ist im Folgenden mit einem Sternchen (*) gekennzeichnet.

6.1 Korrektur der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen/geschlechtergerechte Personalrekrutierung und -entwicklung

- Erhöhung der Anzahl an wissenschaftlichen Bewerberinnen/Kandidatinnen*
- Entwicklung eines geschlechtergerechten Einstellungsverfahrens
- Geschlechterparität bei der Vergabe von Vorträgen für institutsorganisierte Workshops/Veranstaltungen
- Fortführung der geschlechtersensiblen Personalstatistik

6.2 Förderung von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz

- Etablierung eines Patenschaftsprogramms und einer Plattform zum Wissensaustausch für neue Mitarbeiter*innen *
- Bereitstellung eines sicheren Raumes für die vertrauliche Beratung bei Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung

6.3 Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Flexible Zielquoten der MPG
- Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Förderprogrammen und Vernetzungsplattformen

6.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Bereitstellung der Unterstützung für Eltern
- Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortregelung (Flexibilität)

6.5 Abbau von Diskriminierung/Schärfung des Gender-Bewusstseins

- Förderung gender-sensibler Sprache
- Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierung und sexualisierte Belästigung

6.6 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit

- Erhöhung der Sichtbarkeit der (MINT) Wissenschaften als Berufszweig für Schülerinnen
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsarbeit

7 Maßnahmen

In diesem Kapitel werden die bereits am MPI-M existierenden und weiterentwickelten, als auch neue Maßnahmen beschrieben.

7.1 Korrektur der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen/ geschlechtergerechte Personalrekrutierung und -entwicklung

Erhöhung der Anzahl an wissenschaftlichen Bewerberinnen/ Kandidatinnen *

Zu Beginn des Einstellungsprozesses stehen die Stellenausschreibungen. Während wir die historischen und gesellschaftlichen Einflüsse anerkennen, die generell zu dem bestehenden kleineren Pool an wissenschaftlichen Kandidatinnen beigetragen haben, können in Übereinstimmung mit der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei), die Stellenausschreibungen so formuliert werden, dass sie beide Geschlechter ansprechen. Weiterhin bietet folgende Webseite (EN: <http://gender-decoder.katmatfield.com/>; DE: <https://genderdecoder.wi.tum.de/>) ein Bewertungstool, ob eine Stellenbeschreibung geschlechtergerecht formuliert ist. So können Wörter/Begriffe gezielt überarbeitet werden, um eine geschlechtergerechtere Formulierung zu erhalten und Angehörige beider Geschlechter anzusprechen. Zusätzlich kann in den Stellenausschreibungen auf die vom MPG/MPI-M geförderten Familienleistungen und Karrieremöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen hingewiesen werden (AV-Glei).

Entwicklung eines geschlechtergerechten Einstellungsverfahrens

Im Herbst 2020 trat eine neue Institutsleitlinie über das Verfahren bei Stellenausschreibungen in Kraft. Darin ist festgehalten, dass eine geschlechterparitätische Besetzung des fachlichen Auswahlgremiums anzustreben ist. Diese Maßnahme stärkt auch das weibliche wissenschaftliche Personal, erhöht die Diversität der Auswahlkommission und dient als Positivbeispiel für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind ebenfalls Teil des Auswahlverfahrens und werden mit in das Auswahlverfahren einbezogen. Im Auswahlverfahren wird stets eine geschlechtergerechte Auswahlliste von qualifizierten Interviewkandidaten/Interviewkandidatinnen angestrebt.

Geschlechterparität bei der Vergabe von Vorträgen für institutsorganisierte Workshops/ Veranstaltungen

Bei Konferenzen, Kolloquien und Workshops, die vom MPI-M organisiert werden, wird das Augenmerk der Session-Convenors explizit auf das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Wissenschaftlern gerichtet, die einen Abstract in ihren Sessions eingereicht haben. Die Session-Convenors werden gebeten, sowohl bei den eingeladenen Vortragenden als auch bei den regulären Konferenzvorträgen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

Fortführung der geschlechter-sensiblen Personalstatistik

Jedes Jahr zum 31. Dezember erfasst die Personalverwaltung die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern, wie in Kapitel 3 dargelegt, und stellt diese Informationen den Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Damit soll eine Quantifizierung der Entwicklung der Beschäftigungssituation am MPI-M ermöglicht werden. Zusätzlich zu den in Kapitel 3 angegebenen Personalstatistiken dokumentieren die Gleichstellungsbeauftragten die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen, die Anzahl der geführten Bewerbungsgespräche, das Geschlecht der neuen Beschäftigten sowie die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Führungsaufgaben.

7.2 Förderung von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz

Etablierung eines Patenschaftsprogramms und einer Plattform zum Wissensaustausch für neue Mitarbeiter*innen

Der Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses und eines Lebens in einer neuen Stadt kann neue Mitarbeiter*innen vor ungewohnte Herausforderungen stellen. Die COVID-19 Pandemie und das verstärkte Arbeiten im Home-Office hat den Neueinstieg zumindest in den ersten Wochen und Monaten zusätzlich erschwert. Außerdem zeigte der im Jahr 2019 veröffentlichte Bericht über die Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft, dass jeder/jede zweite ausländische Mitarbeiter*in Exklusionserfahrung hat. Um neuen Beschäftigten einen reibungslosen Übergang zu ermöglichen und um Exklusionserfahrungen vorzubeugen, führt das MPI-M ein Patenschaftsprogramm ein. Mit diesem Programm hat jede/r neue Mitarbeiter*in die Möglichkeit eine/n Patin/Paten (langjährige Mitarbeiter*in) als Ansprechpartner*in an die Seite gestellt zu bekommen. Die/Der Patin/Pate hilft beim Vernetzen mit anderen Kolleg*innen, gibt Auskunft über die Struktur des Instituts und tauscht Erfahrungen über das Arbeiten am MPI-M und dem Leben in Hamburg aus. Eine gute Einarbeitung legt dabei den Grundstein für einen langfristigen Erfolg. Ein formelles Patenschaftsprogramm kann ebenso zu einem informellen Wissensaustausch beitragen. Sowohl die/der Patin/Pate als auch die/der neue Beschäftigte können hier profitieren. Durch die Interaktion mit neuen Mitarbeiter*innen lernen die/der Patin/Pate auch neue Programme und Techniken kennen, die andere Organisationen verwenden, bauen Kooperationen auf, entwickeln Mentoring-Fähigkeiten und verbessern ihre Führungsqualitäten. Dies stärkt sowohl die Mitarbeiter*innen als auch das Institut.

Bereitstellung eines sicheren Raumes für die vertrauliche Beratung bei Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung

Die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich für die Umsetzung des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz ein und stehen in diesem Zusammenhang als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Insbesondere stehen die Gleichstellungsbeauftragten auch in Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung als Ansprechpartnerinnen für alle Beschäftigten zur Verfügung. Um den Beschäftigten den Weg zu erleichtern, Verstöße zu melden, liegt

den Einstellungsunterlagen ein Merkblatt für Beschäftigte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei, in dem Formen von Diskriminierung und Belästigung angesprochen werden. Damit soll das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft und eine Diskussionsgrundlage geschaffen werden.

7.3 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Flexible Zielquoten der MPG

In Anlehnung an die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die MPG flexible Zielquoten im Sinne eines organisations-spezifischen Kaskadenmodells eingeführt und organisations-spezifisch in ihre zweite Selbstverpflichtungsphase implementiert. Das MPI-M orientiert sich an den Leitlinien der MPG und ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen nach dem Kaskadenmodell zu erhöhen. Neben der Förderung der Chancengleichheit im Allgemeinen, ermutigt und unterstützt das MPI-M insbesondere Frauen, die eine Führungsposition anstreben oder bereits innehaben. Dadurch kann der Anteil von Frauen in späteren wissenschaftlichen Karrierestufen erhöht werden (siehe Abschnitt 3.3).

Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen

Um die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern, werden Konferenzen zur Vernetzung und Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen, wie z.B. I,Scientist, angekündigt und die Teilnahme unterstützt.

Erhöhung der Sichtbarkeit von Förderprogrammen und Vernetzungsplattformen

Um Frauen in Führungspositionen zu fördern, nimmt das MPI-M an verschiedenen Förderprogrammen teil. Insbesondere Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung sind angehalten, auf diese Programme aufmerksam zu machen und geeignete Kandidatinnen aus dem Kreis der Beschäftigten vorzuschlagen. Das MPI-M nimmt an den folgenden Förderprogrammen teil:

- **Elisabeth Schiemann Kolleg:** Das Kolleg richtet sich an exzellente Naturwissenschaftlerinnen mit eigener Forschungserfahrung am Ende der Postdoc-Phase, die bereits als Gruppenleiterinnen Promovierende betreuen, Juniorprofessorinnen sind oder habilitieren. Die wesentlichen Programmbausteine sind Mentoring, Netzwerkbildung, wissenschaftlicher Austausch und regelmäßige Plenartreffen.
- **Sign Up! Career building:** Das Programm wendet sich an exzellente Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Die Teilnehmerinnen werden in einem wettbewerbsorientierten Verfahren ausgewählt und sollen durch das Training von Führungskompetenz und die Vermittlung von Wissen auf Führungsaufgaben in der Wissenschaft vorbereitet und durch ein explizit karriereorientiertes Netzwerk gestärkt werden.

Ziel des Programmes ist es, die Postdoktorandinnen in ihrer Orientierungsphase zur wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern, zu motivieren und die individuelle Karriereplanung zu unterstützen.

- **Minerva FemmeNet:** Minerva-FemmeNet ist ein Netzwerk für Wissenschaftlerinnen aller Forschungsrichtungen und unterschiedlichster Hierarchiestufen in der MPG. Es will die Erfahrungen kompetenter Wissenschaftlerinnen – darunter auch ehemaliger Institutsangehöriger – in Form von Mentoring-Patenschaften an den weiblichen Nachwuchs weitergeben.
- **Minerva fast track:** Das Pilotprojekt der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion (CPTS) der MPG unterstützt herausragende Wissenschaftlerinnen mit einer langfristigen Karriereperspektive nach ihrer Promotion. Unmittelbar nach Abschluss ihrer Dissertation oder nach dem ersten Postdoc-Jahr werden diese Wissenschaftlerinnen für bis zu 3 Jahre gefördert. Bei positiver Begutachtung nach der Postdoc-Phase können sie sich dann auf eine themenoffene Max-Planck-Forschungsgruppe oder Minerva-W2-Forschungsgruppe bewerben.
- **Lise-Meitner-Gruppen:** Seit 2018 werden im Lise-Meitner-Exzellenzprogramm pro Jahr bis zu zehn Lise-Meitner-Gruppen innerhalb der MPG eingerichtet, um außergewöhnliche Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und zu fördern. Nach erfolgreichem Durchlaufen eines mehrstufigen, kompetitiven Auswahlprozesses werden die Lise-Meitner-Gruppen für eine Gesamtlaufzeit von fünf Jahren mit eigenen Ressourcen ausgestattet.
- **Christiane Nüsslein-Volhard Foundation:** Die Stiftung unterstützt begabte junge Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) mit Kindern und bietet eine monatliche, finanzielle Unterstützung für Hilfe im Haushalt und zusätzliche Kinderbetreuung. Junge Wissenschaftlerinnen sollen damit von häuslichen Aufgaben entlastet werden.
- **Pro Exzellenzia:** Zu den Angeboten des Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen zählen u.a. Stipendien für Promovierende und Postdocs, Coachings, Workshops zu Karriere- und Führungskompetenzen sowie Vortragsveranstaltungen.
- **Dual Career Hamburg *:** Im Mai 2019 wurde das Netzwerk „Dual Career Hamburg + der Norden“ unter der Schirmherrschaft der 2. Bürgermeisterin und Wissenschaftssenatorin von Hamburg gegründet. Das MPI-M ist unter den 35 Gründungsmitgliedern. Zentrales Ziel des Netzwerks ist es, Wissenschafts- und Kultureinrichtungen sowie Unternehmen in der Metropolregion Hamburg und Norddeutschland bei der Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter*innen zu unterstützen. In Dual-Career-Situationen ermöglicht das Netzwerk den Austausch unter den Netzwerkmitgliedern, um mögliche offene Stellen schnell zu identifizieren. Gemeinsam werden die Netzwerkmitglieder duale Karrieren in der Metropolregion Hamburg gestalten und voranbringen.

Das Institut plant eine aktivere Sichtbarkeit der bestehenden Förderprogramme der MPG für Frauen in der Wissenschaft.

7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch folgende Maßnahmen fördert das MPI-M die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte in allen Karrierephasen.

Bereitstellung der Unterstützung für Eltern

Eltern-Kind Arbeitszimmer

Seit 2016 gibt es ein Eltern-Kind Arbeitszimmer im Gebäude des MPI-M (Bundesstraße 53, 20146 Hamburg). Das Eltern-Kind Arbeitszimmer soll die Überbrückung kurzfristiger Betreuungseingpässe ermöglichen. Neben der Betreuung von Kindern der Beschäftigten kann das Eltern-Kind Arbeitszimmer auch als Rückzugsraum zum Stillen und als Ruheraum für Schwangere genutzt werden. Die Ausstattung des Raumes beinhaltet einen kompletten Rechnerarbeitsplatz sowie eine Spielecke und kann von allen Beschäftigten des MPI-M nach vorheriger Anmeldung genutzt werden. Das Eltern-Kind Arbeitszimmer steht auch Mitgliedern der Universität Hamburg und Gastwissenschaftler*innen zur Verfügung, sofern es nicht anderweitig belegt ist. Das Eltern-Kind Arbeitszimmer wurde von den Beschäftigten gut angenommen und wird regelmäßig genutzt.

Stillzimmer

Da sich nicht alle Arbeitsplätze des MPI-M im selben Gebäude befinden, wurde zusätzlich zum Eltern-Kind Arbeitszimmer (Bundesstraße 53) ein Stillzimmer im Geomatikum (Bundesstraße 55) eingerichtet. Dieser Raum ist extra auf die Bedürfnisse von stillenden Müttern ausgerichtet und kann jederzeit ohne Anmeldung von allen Beschäftigten des MPI-M genutzt werden.

Vertragsverlängerung bei Elternzeit und Mutterschutz

Gemäß §2 Abs. 5 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verlängert sich ein Arbeitsvertrag nach Abs. 1 (Qualifizierungsphase) im Einverständnis mit dem Beschäftigten um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Diese gesetzliche Regelung gilt nicht für Befristungen gemäß §2 Abs. 2 WissZeitVG (Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter), da hier die Mittel in der Regel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen. Es ist die Politik des MPI-M, bei Befristungen gemäß §2 Abs. 2 WissZeitVG eine entsprechende Vertragsverlängerung aus der Grundfinanzierung zu ermöglichen, falls eine Finanzierung durch den Projektträger nicht in Frage kommt.

Familienservice PME

Die Mitarbeiter*innen des MPI-M können auf die Serviceleistungen des PME Familienservice zugreifen. Dieser bietet durch die Dienste von speziell qualifizierten Berater*innen Hilfestellungen bei Fragen oder Problemen bezüglich Kinderbetreuung (für Kinder im Alter von 0-14 Jahren) und Pflege (Häusliche Pflege und Seniorenbetreuung). Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen des PME Familienservice trägt die MPG. Eventuelle Betreuungskosten übernehmen die Mitarbeiter*innen selbst.

Familienfreundliche Termine

Das MPI-M strebt eine familienfreundliche Terminierung von Veranstaltungen und Besprechungen an. Die institutsinternen Kolloquia finden daher wochentags am frühen Nachmittag statt. Die Zeiten der Arbeitsgruppensitzungen und anderer Treffen werden durch die jeweiligen Gruppenleitungen bestimmt. Absprachen für diese Termine werden so getroffen, dass zeitliche Schwierigkeiten (z.B. Kita-Schluss) vermieden werden.

Betreuungsgeld bei Dienstreisen

Bei Dienstreisen oder Weiterbildungen werden für Kinder bis zum 14. Lebensjahr und pflegebedürftige Angehörige von Beschäftigten des MPI-M, unter Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Mittel, zusätzliche Betreuungskosten übernommen. Dies gilt für alle per Arbeitsvertrag beschäftigten Mitarbeiter*innen und umfasst Betreuungskosten, die am Wohnort der zu betreuenden Person, am Dienort oder am Ort der Betreuungsperson entstehen. Auch Betreuungskosten im Ausland können geltend gemacht werden.

Zuschuss zur Kleinstkindbetreuung aus Mitteln der Max-Planck-Förderstiftung

Seit Juli 2017 vergibt die MPG, zunächst im Rahmen eines Pilotprojektes, Zuschüsse für den Zeitraum von einem Jahr zur Kleinstkinderbetreuung. Dieser Betrag soll jungen Wissenschaftler*innen helfen, die Betreuung von Kindern im Alter von drei bis zwölf Monaten zu finanzieren. Ein entsprechender Antrag dazu kann beim MPI-M gestellt werden.

Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortregelung (Flexibilität)

Individuelle Lösungen in Bezug auf Arbeitszeiten und -ort

Hinsichtlich der Arbeitszeiten ist die Handhabung am MPI-M relativ flexibel. Im wissenschaftlichen Bereich kann im Rahmen der bestehenden Regelungen eine flexible Arbeitsgestaltung in Absprache mit den Gruppenleitungen realisiert werden. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte haben die Möglichkeit, in flexiblen Arbeitszeiten zu arbeiten. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte, die Kinder (oder andere Familienangehörige) betreuen oder pflegen, können einen Antrag auf Telearbeit stellen. In begründeten Ausnahmefällen können die Mitarbeiter*innen über die Nutzung eines externen Arbeitsplatzes verhandeln. Das Modell der flexiblen Arbeitszeiten für Eltern hat sich insbesondere in Zeiten der Pandemie ausgeweitet.

7.5 Abbau von Diskriminierung/Schärfung des Gender-Bewusstseins

Förderung gender-sensibler Sprache

Sämtliche Dokumente und Stellungnahmen der MPG (in der 42. Sitzung des MPG-Präsidiums) sind in geschlechtergerechter Sprache zu verfassen. Dazu gehören auch institutseigene Dokumente (z.B. Informationsmaterial, Strategiepläne, Webseite, Vereinbarungen). Bestehende Dokumente wurden/werden am Institut in geschlechtergerechter Sprache bearbeitet.

Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierung und sexualisierte Belästigung

Um das Bewusstsein für Diskriminierung im Arbeitsumfeld zu schärfen, wurden 2018 und 2019 zwei „Unconscious bias“-Workshops am MPI-M durchgeführt. Seit dem letzten Jahr gibt es eine große Zunahme an „Unconscious Bias“-Workshops, die von der MPG und anderen Gruppen organisiert werden. Das Institut fördert und unterstützt diese Workshops aktiv. In Bezug auf die Sensibilisierung für sexualisierte Belästigung unterstützt das Institut die GEOMAR-Initiative zum „Umgang mit sexualisierter Gewalt auf Expeditionen“.

7.6 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit

Erhöhung der Sichtbarkeit der (MINT) Wissenschaften als Berufszweig für Schülerinnen

Das MPI-M nimmt jährlich am Girls' Day teil, um jungen Mädchen das Feld der Umwelt- und Klimawissenschaften näher zu bringen. Seit 2004 besuchen jedes Jahr bis zu 15 Mädchen das Institut, um sich über den Werdegang und das Arbeitsumfeld von Wissenschaftlerinnen zu informieren. Wissenschaftlerinnen des Instituts agieren so aktiv als „role models“, d.h., sie sind in ihrer Rolle als Wissenschaftlerinnen sichtbar und sollen so langfristig zur Erhöhung der Studentinnenzahlen in den MINT-Fächern beitragen. Leider musste der Girls' Day für 2020 und 2021 aufgrund der COVID-19 Pandemie abgesagt werden. Das Institut plant jedoch, den Girls' Day im Jahr 2022 wieder durchzuführen.

Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird auf der Internetseite des Instituts präsentiert und ist durch diesen Gleichstellungsplan in das Institut verankert. Die Gleichstellungsarbeit des Instituts wird auch in wichtigen Dokumenten wie dem Bericht für den wissenschaftlichen Beirat (SAB) und dem Bericht für das Kuratorium aufgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind am MPI-M in mehrere Gremien eingebunden, z. B. in die Einstellungsausschüsse, die Leitungskonferenz, die Haushaltssitzung, den Ausschuss für die Auszeichnung herausragender Leistungen, die Betriebsversammlung und zusätzlich in die 2020 gegründete Corona Task Force.

8 Evaluation/Fortschreibung

Zu jeder Maßnahme wird hier eine kurze Bewertung/Evaluation vorgenommen. Wenn nicht anders vermerkt, werden kontinuierlich jährliche Personalstatistiken erhoben und interne Befragungen/Feedbacks durchgeführt, um die einzelnen Maßnahmen gezielt bewerten zu können.

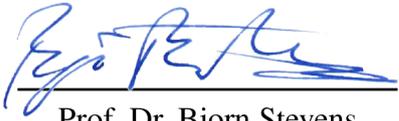
- *Erhöhung der Anzahl an wissenschaftlichen Bewerberinnen/Kandidatinnen **
Bei Stellenausschreibungen wird das Gender-Decoder-Programm angewendet und die Wirksamkeit dieser Maßnahme wird überwacht und gegebenenfalls angepasst.
- *Entwicklung eines geschlechtergerechten Einstellungsverfahrens*
Mit der neuen Institutsleitlinie wurde das Streben nach einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung des fachlichen Auswahlausschusses eingeführt, für den in den folgenden Jahren die statistischen Daten erhoben werden sollen.
- *Geschlechterparität bei der Vergabe von Vorträgen für institutsorganisierte Workshops/ Veranstaltungen*
Im Jahr 2019 hatte das KlimaCampus Kolloquium (ein gemeinsames Kolloquium der Institutionen des KlimaCampus Hamburg) 6 weibliche und 5 männliche Referenten. Für 2020 ist die Statistik aufgrund des Beginns der Corona-Pandemie nicht aussagekräftig. Das Kolloquium wurde auf ein virtuelles Format angepasst, so dass die Statistiken ab 2021 als auch nach der Pandemie kontinuierlich erhoben werden.
- *Fortführung der geschlechtersensiblen Personalstatistik*
Im aktuellen GEP wurde nicht nur die Personalstatistik aus dem vorherigen GEP fortgeschrieben, sondern es wurden auch neue Personalstatistiken auf Anregung der MPG eingeführt, wie z.B. Verbleibzeiten am Institut, Prämien, Fortbildungen und Pressemitteilungen. Auch institutsseitig wurden neue Personalstatistiken angeregt und erstmals erfasst, wie z.B. Einstellungsprozesse, wissenschaftliche Publikationen und Sonderurlaub während der Covid-19 Pandemie. Da die Personalstatistiken jährlich erhoben werden, können Entwicklungstrends erfasst und die Ziele und Maßnahmen bei Bedarf angepasst werden.
- *Etablierung eines Patenschaftsprogrammes und einer Netzwerkplattform zum Wissensaustausch für neue Mitarbeiter*innen*
Neu eingeführte Maßnahmen wie das Patenschaftsprogrammm werden weiterentwickelt und durch interne Befragungen evaluiert, in dem Rückmeldungen von den Paten/Patinnen selbst und den neuen Beschäftigten eingeholt werden.
- *Bereitstellung eines sicheren Raumes für die vertrauliche Beratung bei Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung*
Kein Evaluierungsverfahren, sondern die Verfügbarkeit von GE-Beauftragten für ein vertrauliches Gespräch.
- *Flexible Zielquoten der MPG*
Mit Ausnahme der W3 Stellen, erfüllt das MPI-M die Zielquoten der Max-Planck-Gesellschaft für den Bereich CPTS, im Hinblick auf den gewünschten Frauenanteil bei W2- und TVöD-Stellen. Abbildung 1.5 zeigt, dass die Anzahl der weiblichen Gruppenleitungen in den letzten 4 Jahren allmählich von 23% auf 30% gestiegen ist. Dennoch gibt noch mehr Spielraum, um ein Gleichgewicht der Geschlechter zu er-

reichen. Historisch gesehen und auch gegenwärtig sind alle Direktoren bei MPI-M männlich. Um weiterhin die Zielquoten zu erfüllen, werden die Personalstatistiken, mit besonderem Fokus bei den weiblichen Beschäftigten in höheren Karrierestufen, kontinuierlich erhoben.

- *Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen*
Um die Karriereentwicklung von Frauen zu bewerten, werden die jährlichen Personalstatistiken auf diesbezügliche Entwicklungstrends überprüft.
- *Erhöhung der Sichtbarkeit von Förderprogrammen und Netzwerkplattformen*
Die Beteiligung und Bewerbung von Förderprogrammen durch entsprechende Nominierungen wird fortgeführt und aktiv kommuniziert.
- *Bereitstellung der Unterstützung für Eltern*
Die vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden am MPI-M fortgeführt und bieten Unterstützung für Mitarbeiter*innen in Elternzeit. Hervorzuheben ist, dass die MPI-M Politik und die Institutsfinanzierung eine Vertragsverlängerung für werdende Eltern sicherstellt, falls die Projektfinanzierung ausläuft. Dies trägt dazu bei, gute Wissenschaftler*innen am MPI-M zu halten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark zu fördern. Zusätzlich wurde für MPI-M Mitarbeiter*innen in der Pandemie der Sonderurlaub zugesichert, um sie bei der Betreuung von kleinen Kindern zu unterstützen.
- *Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortregelung*
Seit Beginn der Pandemie Anfang des Jahres 2020 wurde ein besonderes Augenmerk auf eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortlösung gelegt, was für alle Beschäftigten mit und ohne Kinder besonders wichtig war.
- *Förderung gender-sensibler Sprache*
Alle bestehenden Dokumente und Webseiten werden auf eine geschlechter-sensible Formulierung hin überprüft und überarbeitet, sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache.
- *Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierung und sexualisierte Belästigung*
In den Jahren 2018 und 2019 wurde der „Unconscious Bias“-Workshop im MPI-M durchgeführt und ist auf positive Resonanz gestoßen. Aufgrund der steigenden Verfügbarkeit virtueller Workshops dieser Art, werden diese Workshops auch weiterhin gefördert und unterstützt.
- *Erhöhung der Sichtbarkeit der (MINT) Wissenschaft als Berufszweig für Schülerinnen*
Die Gleichstellungsbeauftragten des MPI-M haben in diesem Berichtszeitraum kontinuierlich den Girls' Day organisiert. Leider musste der Girls' Day in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der COVID-19 Pandemie abgesagt werden. Das Institut plant jedoch, den Girls' Day im Jahr 2022 wieder durchzuführen.
- *Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit*
Aufgrund der guten Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Institutsorgans, z. B. Einstellungsprozess, Leitungskonferenz, Betriebsversammlung, etc., erleichtert es den Gleichstellungsbeauftragten, Probleme schneller wahrzunehmen, Initiativen vorzuschlagen und eine aktive Diskussion zu Lösungsansätzen auf Entscheidungsebene voranzutreiben. Maßnahmen können daher angepasst und effizient umgesetzt werden, um verschiedene Gleichstellungsziele zu fördern.

Dieser GEP gilt für den Zeitraum 2021 bis 2023. Nach diesem Zeitraum wird der GEP evaluiert und aktualisiert. Nach der Implementierung steht der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten im Intranet des Instituts zur Verfügung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde am 31.03.2021 vom Direktorium des Max-Planck-Instituts für Meteorologie verabschiedet.



Prof. Dr. Bjorn Stevens
Geschäftsführender Direktor MPI-M



Prof. Dr. Jochem Marotzke
Direktor MPI-M



Prof. Dr. Martin Claußen
Direktor MPI-M



Dr. Ulrike Kirchner
Forschungskoodinatorin



Reiner Letscher
Verwaltungsleitung



Dr. Dian Putrasahan
Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Hongmei Li
Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Andrea Schneiderei
Gleichstellungsbeauftragte