

MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR METEOROLOGIE



Gleichstellungsplan

Max-Planck-Institut für Meteorologie

01.04.2024 bis 31.12.2026

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Vorwort | 3 |
| 2 | Statusbericht | 4 |
| 2.1 | Personalkennzahlen | 4 |
| 2.1.1 | Allgemeine Aufteilung der Mitarbeiter:innen des MPI-M | 4 |
| 2.1.2 | Laufbahn und Gehaltsniveau | 4 |
| 2.1.3 | Vertragsart | 7 |
| 2.1.4 | Leistungsprämien | 7 |
| 2.1.5 | Sichtbarkeit | 8 |
| 2.2 | Einbindung und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten | 8 |
| 2.3 | Bestehende Maßnahmen zur Gleichstellung | 9 |
| 2.4 | Berücksichtigung von Trans- und nicht-binären Menschen | 12 |
| 3 | Analyse | 12 |
| 4 | Aktionsfelder | 14 |
| 4.1 | Verbleibende Bereiche für Verbesserungen/neue Maßnahmen | 14 |
| 4.1.1 | Bindung von Wissenschaftlerinnen (aktuelles Handlungsfeld 1, 3) | 14 |
| 4.1.2 | Geschlechtsspezifische Asymmetrien in den Technischen Bereichen des Instituts (aktuelles Aktionsfeldfeld 1) | 14 |
| 4.1.3 | Nicht-binäre/gemischte Geschlechtsidentitäten (aktuelles Aktionsfeld 5) | 15 |
| 5 | Evaluierung | 15 |

1 Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen den zweiten Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Meteorologie vorlegen zu können.

Die Chancengleichheit ist ein integraler Bestandteil des Leitbildes und der Vision unseres Instituts. Das Institut bemüht sich proaktiv um die Bekämpfung unbewusster Vorurteile und darum, dass alle Mitarbeiter:innen mit dem gleichen Respekt behandelt werden und das bestmögliche Umfeld für ihre wissenschaftliche und persönliche Entwicklung vorfinden. Unsere Bemühungen sind nicht nur durch unsere Werte motiviert, sondern auch durch unsere Erfahrung, dass eine breit gefächerte Belegschaft dazu beiträgt, ein produktives, kommunikatives und kreatives Arbeitsumfeld zu schaffen, das wissenschaftliche Erkenntnisse fördert.

Dieser Plan dokumentiert unseren aktuellen Stand in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, überprüft bestehende Maßnahmen, zeigt Verbesserungsmöglichkeiten auf und umreißt neue Ideen und Ziele, die wir während der Laufzeit des Plans erreichen möchten. Er ist das Ergebnis einer gemeinsamen Anstrengung von Kolleg:innen aus verschiedenen Bereichen, einschließlich der Personalabteilung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Gruppe für Forschungscoordination und Kommunikation, und umfasst daher eine Reihe von Perspektiven. Mit meiner Unterschrift im Namen aller wichtigen Beteiligten bekräftigen wir unser Engagement für diese Philosophie.

Dieser Gleichstellungsplan wird am 1. April 2024 in Kraft treten und bis zum 31. Dezember 2026 gültig sein.

Prof. Jochem Marotzke
Geschäftsführender Direktor

2 Statusbericht

Im Anschluss an den vorangegangenen Gleichstellungsplan hat das MPI-M geschlechterspezifische Statistiken über das Gehalt und die Laufbahn des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals des Instituts erstellt. Die hier vorgestellte Analyse zieht ihre Schlussfolgerungen aus einem Vergleich des Standes am 31. Dezember 2020 und der Situation am 31. Dezember 2023. Es ist die generelle Absicht des MPI-M, eine kontinuierliche statistische Auswertung der Beschäftigungssituation vorzunehmen und die Ergebnisse in den folgenden Gleichstellungsplänen zu aktualisieren. Dies ermöglicht eine langfristige Bewertung der Entwicklung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern sowie die Ermittlung von Bereichen, in denen die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des Instituts verbessert werden kann.

In der folgenden Analyse wird die Belegschaft des MPI-M in wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Gruppen unterteilt, die jeweils getrennt betrachtet werden. Darüber hinaus gab es keine MPI-M-Mitarbeiter:innen, die sich als nicht-binär oder gemischtgeschlechtlich identifiziert haben; daher konnten diese Statistiken nicht nachverfolgt werden und werden in diesem Bericht nicht weiter behandelt.

2.1 Personalkennzahlen

2.1.1 Allgemeine Aufteilung der Mitarbeiter:innen des MPI-M

Seit seiner Gründung im Jahr 1975 bis vor kurzem waren alle Direktoren des MPI-M Männer. Die jüngste Rekrutierung wurde stark von der Erkenntnis beeinflusst, dass ein Institut mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis nicht gut funktionieren kann, wenn nur Männer als Direktoren tätig sind. Seit der Berufung von Sarah Kang im August 2023 besteht die aktuelle Leitung des MPI-M aus zwei Männern und einer Frau.

Am 31. Dezember 2023 beschäftigte das MPI-M insgesamt 209 Mitarbeiter:innen, davon 48,8% Frauen (Abbildung 1). In den letzten sechs Jahren ist der Frauenanteil unabhängig von der Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen des MPI-M kontinuierlich von 42,3% (2017, 116 Frauen) auf 48,8% (2023, 102 Frauen) gestiegen. Die Gesamtzahl schwankte in den letzten 6 Jahren vor allem aufgrund des Ausscheidens eines Direktors des MPI-M im Herbst 2021 (Abbildung 1, Tabelle 1).

2.1.2 Laufbahn und Gehaltsniveau

Die Statistik der Funktionen/Laufbahnstufen folgt den Richtlinien der MPG für die Erstellung eines Gleichstellungsplans. Eine allgemeine Schlussfolgerung auf der Grundlage der letzten drei Jahre ist, dass die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals auf den verschiedenen Karrierestufen ausgewogener wird: Während im Jahr 2020 das Verhältnis zwischen Frauen und Männern mit zunehmender Karrierestufe abnahm, ist im Jahr 2023 eine deutliche Verbesserung der Verteilung über die verschiedenen Karrierestufen zu verzeichnen (Tabelle 1).

Im Jahr 2023 ist die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals in der Gruppe der Promovierten relativ ausgeglichen, während im Jahr 2020 mehr Männer als Frauen vertreten sind (Tabelle 1). Durch den Zugang einer Direktorin und einer weiteren weiblichen W2-Gruppenleiterin hat sich der Frauenanteil auch in diesen Gruppen gegenüber 2020 erhöht. Bei den E14- und E15-Gruppenleiter:innen ist jedoch nach wie vor nur ein Drittel der Stellen mit Frauen besetzt. Bei den E13-Forscher:innen ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ausgewogen, während bei den E14-Forscher:innen ein besseres Gleichgewicht besteht.

Von den 62 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Jahr 2023 sind wie im Jahr 2020 58% Frauen. Trotz der leichten Überzahl an weiblichen Beschäftigten unter den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen wird

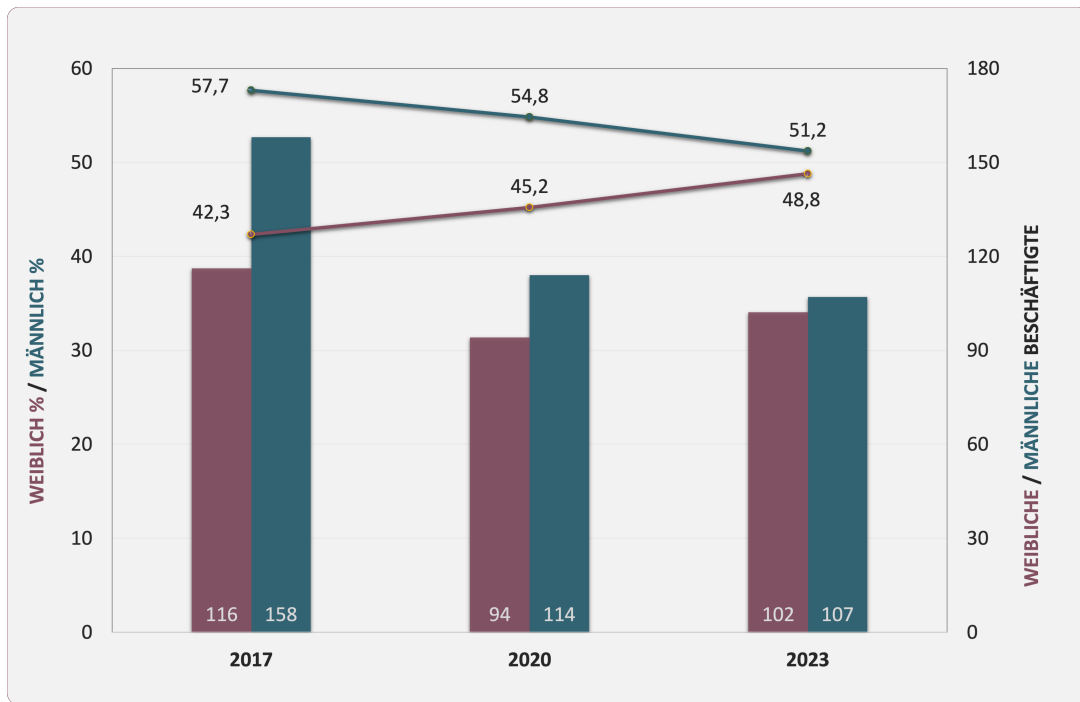


Abbildung 1: Anzahl und Prozentsatz der weiblichen und männlichen Beschäftigten, Vergleich zwischen 31. Dezember 2017, 31. Dezember 2020 und 31. Dezember 2023.

| Entgeltgruppen (wissenschaftliche Beschäftigte) | 2020 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| Direktoren W3 | 0 | 3 | 0% / 100% | 1 | 2 | 33% / 67% |
| Gruppenleitungen | 1 | 1 | 50% / 50% | 2 | 1 | 67% / 33% |
| Forschungsgruppenleitungen W2 | 1 | 1 | 50% / 50% | 2 | 1 | 67% / 33% |
| Gruppenleitungen TVöD E 15 | 2 | 6 | 25% / 75% | 2 | 8 | 20% / 80% |
| Gruppenleitungen TVöD E 14 | 2 | 2 | 50% / 50% | 3 | 2 | 60% / 40% |
| TVöD E 15 (inkl. Gruppenleitungen) | 4 | 8 | 33% / 67% | 3 | 8 | 27% / 73% |
| TVöD E 14 (inkl. Gruppenleitungen) | 32 | 57 | 36% / 64% | 30 | 44 | 41% / 59% |
| TVöD E 13 (inkl. Gruppenleitungen) | 0 | 0 | - | 2 | 2 | 50% / 50% |
| Doktorand*innen mit Fördervertrag | 14 | 16 | 47% / 53% | 22 | 17 | 56% / 44% |
| Doktorand*innen mit Stipendium | 1 | 0 | 100% / 0% | 0 | 0 | - |
| Studentische Hilfskräfte | 7 | 4 | 64% / 36% | 6 | 4 | 60% / 40% |

Tabelle 1: Gehalts-/Laufbahnniveaus der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, Vergleich zwischen 31. Dezember 2020 und 31. Dezember 2023.

deutlich, dass weibliche Beschäftigte im Durchschnitt Stellen in deutlich niedrigeren Gehaltsgruppen besetzen als männliche Beschäftigte (Tabelle 2): Unter den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gibt es durchweg mehr Männer in allen Gehaltsgruppen und einen deutlich verzerrten Anteil von Frauen in den Gehaltsgruppen E13-E15.

In den Gremien des MPI-M sind derzeit mehr Frauen vertreten. Eine Neustrukturierung des erweiterten Direktoriums hat zu einer deutlich ausgewogeneren Geschlechterverteilung geführt (Tabelle 3). Die Leitungs-konferenz (hier das Management-Komitee) besteht aus insgesamt 14 Mitgliedern, davon sind 57% Frauen. Der Gleichstellungskommission gehören 3 Frauen als Gleichstellungsbeauftragte an. Auch in der Zulagenkommission und der Budgetkommission ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

| Entgeltgruppen (nicht- wissenschaftliche Beschäftigte) | 2020 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------|----------------------------|----------|----------|----------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| TVöD E 15 | 1 | 1 | 50% / 50% | 1 | 1 | 50% / 50% |
| TVöD E 14 | 2 | 3 | 40% / 60% | 4 | 5 | 44% / 56% |
| TVöD E 13 | 2 | 3 | 40% / 60% | 0 | 3 | 0% / 100% |
| TVöD E 12 | 0 | 1 | 0% / 100% | 0 | 2 | 0% / 100% |
| TVöD E 11 | 4 | 6 | 40% / 60% | 4 | 4 | 50% / 50% |
| TVöD E 10 | 1 | 0 | 100% / 0% | 1 | 1 | 50% / 50% |
| TVöD E 9 | 12 | 4 | 75% / 25% | 13 | 3 | 81% / 19% |
| TVöD E 8 | 7 | 5 | 58% / 42% | 3 | 5 | 37% / 63% |
| TVöD E 7 | 1 | 0 | 100% / 0% | 2 | 1 | 67% / 33% |
| TVöD E 6 | 2 | 0 | 100% / 0% | 2 | 0 | 100% / 0% |
| TVöD E 5 | 2 | 0 | 100% / 0% | 1 | 0 | 100% / 0% |
| TVöD E 4 | 1 | 0 | 100% / 0% | 5 | 0 | 100% / 0% |
| TVöD E 2 | 0 | 1 | 0% / 100% | 0 | 1 | 0% / 100% |

Tabelle 2: Gehaltsniveau des nichtwissenschaftlichen Personals, Vergleich zwischen 31.12.2020 und 31.12.2023.

| Zusammensetzung der Gremien und Kommissionen | 2020 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------|----------------------------|----------|----------|----------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| Erweiterte Kollegiumssitzung | 1 | 4 | 20% / 80% | 5 | 6 | 46% / 54% |
| Leitungskonferenz | 5 | 8 | 39% / 61% | 8 | 6 | 57% / 43% |
| Gleichstellungskommission | 3 | 0 | 100% / 0% | 3 | 0 | 100% / 0% |
| Leistungsberatender Ausschuss | 3 | 8 | 27% / 73% | 4 | 5 | 44% / 56% |
| Haushaltsberatungsausschuss | 8 | 10 | 44% / 56% | 8 | 8 | 50% / 50% |

Tabelle 3: Zusammensetzung der MPI-M Ausschüsse und Gremien, Vergleich zwischen 31.12.2020 und 31.12.2023.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind die Führungspositionen (Forschungskoordination, Kommunikationsleitung, Verwaltungsleitung, Gruppen- und Projektleitung) im Jahr 2020 in etwa geschlechterparitätisch besetzt, während der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2023 von 54 % auf 70 % anstieg (Tabelle 4). In der Gruppe der Büroassistent:innen überwiegt jedoch eindeutig und durchgängig das weibliche nichtwissenschaftliche Personal.

| Funktionen (nicht-wissenschaftliche Beschäftigte) | 2020 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------|----------------------------|----------|----------|----------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| Forschungskoordination | 3 | 1 | 75% / 25% | 1 | 0 | 100% / 0% |
| Verwaltungsleitung | 0 | 1 | 0% / 100% | 1 | 1 | 50% / 50% |
| Sachgebiets-/Projektleitungen | 3 | 3 | 50% / 50% | 5 | 2 | 71% / 29% |
| Sachbearbeitung | 20 | 1 | 95% / 5% | 14 | 1 | 93% / 7% |
| Auszubildende | 0 | 1 | 0% / 100% | 0 | 0 | - |

Tabelle 4: Funktionen/Karrierestufen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Vergleich zwischen 31.12.2020 und 31.12.2023.

2.1.3 Vertragsart

Tabelle 5 zeigt die Geschlechterverteilung der befristeten Verträge im Vergleich zu den unbefristeten Verträgen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen haben 91,8 % einen befristeten Vertrag (Tabelle 5), davon sind 46 % Frauen. Das allgemeine Ungleichgewicht zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen hat sich im Vergleich zu vor drei Jahren nicht verändert, sondern ist sogar leicht gestiegen, da die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten zugenommen hat. Allerdings hat sich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen mit befristeten Verträgen leicht verbessert (55 % zu 45 % im Jahr 2020 und 54 % zu 46 % im Jahr 2023). Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Verträgen hat sich im Vergleich zu 2020 verbessert: 33 % der Verträge werden derzeit von Frauen gehalten, im Vergleich zu 15 % im Jahr 2020 (Tabelle 5).

Von den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen haben 74,2 % einen unbefristeten Vertrag (Tabelle 5), davon sind 61 % Frauen, was zeigt, dass Frauen mit unbefristeten Verträgen in nichtwissenschaftlichen Funktionen stärker vertreten sind. Die verbleibenden 25,8 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen sind hinsichtlich des Geschlechts ausgewogen.

| Verträge | 2020 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| wissenschaftliche Beschäftigte | | | | | | |
| unbefristet | 2 | 11 | 15% / 85% | 4 | 8 | 33% / 67% |
| befristet | 48 | 59 | 45% / 55% | 62 | 73 | 46% / 54% |
| nicht-wissenschaftliche Beschäftigte | | | | | | |
| unbefristet | 28 | 30 | 48% / 52% | 28 | 18 | 61% / 39% |
| befristet | 9 | 10 | 47% / 53% | 8 | 8 | 50% / 50% |

Tabelle 5: Vertragslaufzeiten für weibliche und männliche Beschäftigte, Vergleich zwischen 31. Dez.2020 und 31. Dez. 2023.

2.1.4 Leistungsprämien

Seit 2009 vergibt das MPI-M Leistungszulagen. Leistungszulagen werden als Anerkennung für herausragende wissenschaftliche Leistungen vergeben, wobei die maximale Höhe der Zulage von der Höhe des individuellen Gehalts abhängt.

Seit 2016 kann das MPI-M BLBV-Zulagen (Zulagen nach der Bundesleistungsbesoldungsverordnung) vergeben, mit denen besondere (wissenschaftliche oder nichtwissenschaftliche) Leistungen honoriert werden.

Im Dreijahresdurchschnitt ist die geschlechtsspezifische Verteilung der Leistungszulagen für alle Beschäftigten relativ ausgeglichen (Tabelle 6). Auf Jahresbasis erhalten im nichtwissenschaftlichen Bereich deutlich mehr Frauen Leistungszulagen, im wissenschaftlichen Bereich schwankt das Verhältnis zwischen ausgeglichen (vgl. 2020) und überproportional zugunsten der männlichen Beschäftigten (vgl. 2023).

| Leistungsprämien | 2020 | | | 2023 | | |
|--------------------------------------|----------|----------|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| wissenschaftliche Beschäftigte | 7 | 9 | 44% / 56% | 7 | 20 | 26% / 74% |
| nicht-wissenschaftliche Beschäftigte | 13 | 9 | 59% / 41% | 11 | 4 | 73% / 27% |

Tabelle 6: Leistungszulagen für MPI-M-Mitarbeiter:innen, Vergleich zwischen 31.12.2020 und 31.12.2023

2.1.5 Sichtbarkeit

Die Gesamtzahl der Erstautor:innen ist im Vergleich zu 2020 zurückgegangen (Tabelle 7), und zwar sowohl in Bezug auf die Gesamtzahl als auch auf die Anzahl der Beiträge pro Wissenschaftler:in (0,71 im Jahr 2020 und 0,38 im Jahr 2023), was wahrscheinlich auf Schwankungen bei der Anzahl der Postdocs (Rückgang seit 2020) und der Doktorand:innen (Anstieg seit 2020) zurückzuführen ist. Ungeachtet dieser Schwankungen bleibt das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Erstautor:innen ausgeglichen.

| Visibilität | 2020 | | | 2023 | | |
|--|----------|----------|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % | weiblich | männlich | weiblich % / männlich % |
| Erst- und Letztautor*in-Publikationen | 34 | 43 | 44% / 56% | 28 | 28 | 50% / 50% |
| Kolloquiumssprecher | 6 | 5 | 55% / 45% | 5 | 4 | 56% / 44% |
| Zitierte Personen in Pressemitteilungen | 2 | 9 | 18% / 82% | 1 | 1 | 50% / 50% |
| Ankündigungen in den „Aktuelles“-Meldungen | 6 | 14 | 30% / 70% | 21 | 24 | 47% / 53% |

Tabelle 7: Wissenschaftliche Sichtbarkeits-/Outreach-Maßnahmen für MPI-M-Mitarbeiter:innen, Vergleich zwischen 31. Dezember 2020 und 31. Dezember 2023. NB: Die Anzahl der Vortragenden in Kolloquien ist für 2019 und 2023 angegeben, da im Jahr 2020 aufgrund der COVID-19-Beschränkungen nur ein Kolloquium stattfand.

und zwar sowohl in Bezug auf die Gesamtzahl als auch auf die Anzahl der Beiträge pro Wissenschaftler:in (0,71 im Jahr 2020 und 0,38 im Jahr 2023), was wahrscheinlich auf Schwankungen bei der Anzahl der Postdocs (Rückgang seit 2020) und der Doktorand:innen (Anstieg seit 2020) zurückzuführen ist. Ungeachtet dieser Schwankungen bleibt das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Erstautor:innen ausgeglichen.

Pressemitteilungen dienen dazu, die Öffentlichkeit zu erreichen und unsere herausragenden Projekte und wissenschaftlichen Ergebnisse zu verbreiten. Das MPI-M hat im Jahr 2020 eine Pressemitteilung und im Jahr 2023 zwei Pressemitteilungen veröffentlicht. Wissenschaftler:innen sind im Allgemeinen in den Bereichen Erstautor:innen und zitierte Personen besser vertreten (Tabelle 7). Dabei ist zu beachten, dass in unserem Fachgebiet die letzte Autorenschaft nicht besonders aussagekräftig ist, da die Reihenfolge der Koautor:innen nach dem/der Erstautor:in z.B. alphabetisch sein kann. Dies weist jedoch auf die Notwendigkeit hin, Wissenschaftler:innen in Führungspositionen zu fördern. Eine weitere Möglichkeit, Wissenschaftler:innen zu fördern, besteht darin, sie zu Kolloquien des Instituts einzuladen. In den letzten Jahren war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern unter den eingeladenen Referent:innen immer ausgeglichen (Tabelle 7).

Zusätzlich zu den Pressemitteilungen werden hier auch die Newsmeldungen auf der Website des Instituts aufgeführt, um ein umfassenderes Bild der öffentlichen Wahrnehmung des Instituts zu vermitteln. Die Newsmeldungen enthalten neben herausragenden wissenschaftlichen Publikationen auch Ankündigungen, Ehrungen oder Berufungen (Tabelle 7) und weisen im Jahr 2023 sowohl absolut als auch relativ mehr Frauen auf als im Jahr 2020.

2.2 Einbindung und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten

Das Engagement des MPI-M für Chancengleichheit wird von seinen engagierten Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Diese werden alle vier Jahre gewählt und spielen eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Beschäftigungslandschaft des

Instituts zu beobachten, die Wirksamkeit der Maßnahmen sicherzustellen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Neben der Teilnahme am Auswahlverfahren für neue Mitarbeiter:innen, die den größten Teil ihrer Arbeitszeit in Anspruch nimmt, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen des Verwaltungsausschusses, des Haushaltsausschusses, des Zulagen-Ausschusses und gegebenenfalls an den Sitzungen des Betriebsrats teil. Sie werden in Angelegenheiten, die das Wohl der Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich betreffen, konsultiert.

Ihre Tätigkeit ist ausschließlich ehrenamtlich, ihre Aktivitäten (z.B. Workshops, Teilnahme an relevanten Sitzungen) werden jedoch von der Institutsleitung unterstützt und mit den erforderlichen Mitteln ausgestattet. Die Gleichstellungsbeauftragten benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben keine besondere Ausstattung und für ihre Sitzungen können Räume mit Privatsphäre zur Verfügung gestellt werden.

Das MPI-M hat durch seine Institutsleitung im Laufe der Jahre sein Engagement für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und die Grundsätze der Chancengleichheit für ihre/seine (potenziellen) Mitarbeiter:innen unter Beweis gestellt. In seiner Kommunikation über verschiedene Plattformen (Intranet, Website, Social Media, Pressemitteilungen) berücksichtigt das Institut, wo relevant, Genderspekte.

Es gibt eine klare Unterstützung für Wissenschaftlerinnen, Führungsrollen zu übernehmen, sowohl innerhalb des Instituts, wie die verbesserten Statistiken der letzten Jahre zeigen, als auch außerhalb des Instituts. Das MPI-M hält sich an den Verhaltenskodex der Max-Planck-Gesellschaft zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Belästigung.

2.3 Bestehende Maßnahmen zur Gleichstellung

Im Laufe der Jahre hat das Institut verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung von Fairness und Inklusion durchgeführt, die in mehreren Aktionsfeldern zusammengefasst wurden. Nachfolgend finden Sie Zusammenfassungen dieser Bemühungen, einschließlich ihrer Ziele, der laufenden Maßnahmen und der Verantwortlichkeiten für die effektive Umsetzung und Überwachung der Ergebnisse.

AKTIONSFELD 1 Ausgleich der Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen / geschlechtergerechte Personalbeschaffung und -entwicklung

Ziele

- Erhöhung der Zahl weiblicher wissenschaftlicher Bewerbungen
- Entwicklung eines geschlechtergerechten Einstellungsverfahrens
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Vorträgen für von der Einrichtung organisierte Workshops/Veranstaltungen

Zielgruppe Alle Beschäftigten

Maßnahmen

- i. Einführung eines Leitfadens für Stellenausschreibungen mit geschlechtergerechter Sprache und hervorgehobenen Familienleistungen
- ii. Fortführung der geschlechtersensiblen Personalstatistik

Verantwortlichkeit Gleichstellungsbeauftragte + Verwaltung (i.), Personalabteilung (ii.)

Zeitraumen Umsetzung im Jahr 2020 (i.), jährliche Datenerhebung (ii.)

AKTIONSFELD 2 Anregung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz

Ziele

- Einrichtung eines Wissensaustauschs für neue Mitarbeiter:innen
- Bereitstellung eines sicheren Raums für vertrauliche Beratung in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Zielgruppe Alle Beschäftigten

Maßnahmen

- i. Einrichtung eines Buddy-Programms für Neulinge
- ii. Bekanntmachung der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartner:innen auf der MPI-M-Website, im Intranet, bei Mitarbeiterversammlungen

Verantwortlichkeit Gleichstellungsbeauftragte + International Office (i.), Geschäftsführende:r Direktor:in/Kommunikationsgruppe (ii.)

Zeitraumen Umsetzung im Jahr 2020 (i.), regelmäßig (ii.)

AKTIONSFELD 3 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Ziele

- Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen durch Unterstützung der Teilnahme an Konferenzen, Netzwerken und Mentorenprogrammen
- Erhöhte Sichtbarkeit von Förderprogrammen und Vernetzungsplattformen

Zielgruppe Junge talentierte Wissenschaftlerinnen

Maßnahmen

- i. Aktive Unterstützung bei der Teilnahme an Programmen (Minerva Fast Track, Lise Meitner Gruppen, Pro Exzellenzia), Konferenzen, Netzwerken (z.B. Minerva FemmeNet, Dual Career Hamburg) und Mentoring-Programmen (z.B. Sign Up, Elisabeth Schiemann Kolleg)
- ii. Aktive Bewerbung dieser Programme/Netzwerke über die MPI-M-Website, Intranet, persönliche Beratungen

Verantwortlichkeit Direktorium, Gruppenleiter (i.); Direktorium, Gruppenleiter/Kommunikationsgruppe/ Drittmittelmanagement (ii.)

Zeitraumen Kontinuierlich

AKTIONSFELD 4 Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Ziele

- Unterstützung für Eltern bereitstellen
- Flexibilität bei der individuellen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

Zielgruppe Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Kindern

Maßnahmen

- i. Bereitstellung eines Eltern-Kind-Büros und eines Stillzimmers, Vertragsverlängerung nach Elternzeit und Mutterschutz, Kooperation mit dem PME-Familienservice, familienfreundliche Gestaltung von regelmäßigen Besprechungen und Veranstaltungen, Betreuungszuschuss bei Dienstreisen, Zuschuss zur Kleinkindbetreuung aus Mitteln der Max-Planck-Stiftung
- ii. Bereitstellung individueller Lösungen für Herausforderungen in Bezug auf Arbeitszeiten und -ort, Fortführung der Betriebsvereinbarung über Mobiles Arbeiten

Verantwortlichkeit Direktorium, Verwaltung mit Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrat (i., ii.)

Zeitraumen Kontinuierlich

Aktionsfeld 5 Diskriminierung abbauen/Geschlechterbewusstsein stärken

Ziele

- Förderung einer geschlechtersensiblen Sprache
- Sensibilisierung für Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Zielgruppe Alle Beschäftigten

Maßnahmen

- i. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen vom MPI-M herausgegebenen und veröffentlichten Dokumenten, Stellungnahmen (einschließlich Website, Intranet)
- ii. Durchführung von Workshops zum Thema „Unconscious Bias“ (unbewusste Vorurteile), Unterstützung der GEOMAR-Initiative „Dealing with sexualized violence on expeditions“ (Umgang mit sexueller Gewalt auf Expeditionen)

Verantwortlichkeit Kommunikationsgruppe (i.), Gleichstellungsbeauftragte (ii.)

Zeitraumen Kontinuierlich

AKTIONSFELD 6 Strukturelle Integration der Chancengleichheit

Ziele

- Förderung von (MINT-)wissenschaftlichen Berufen für Mädchen
- Verbesserung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

Zielgruppe Junge Schülerinnen, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahmen

- Jährlicher Girls' Day, individuelle Workshops oder Präsentationen in Schulen
- Präsentation der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf der Website des Instituts, in Berichten für den Beirat und das Kuratorium
- Die Gleichstellungsbeauftragten sind Mitglieder zentraler Institutsausschüsse, wie z. B. des Management-Komitees, der Auswahlausschüsse für Vorstellungsgespräche, der Haushalts-sitzung des Instituts, des Ausschusses für die Anerkennung herausragender Leistungen, der Personalversammlung

Verantwortlichkeit Gleichstellungsbeauftragte + motivierte einzelne Wissenschaftler:innen + Kommunikationsgruppe (I.), Forschungskordinator:in (i.), Kommunikationsgruppe (ii.), Direktorium (iii.)

Zeitraumen jährlich (i.), kontinuierlich (ii., iii.)

2.4 Berücksichtigung von Trans- und nicht-binären Menschen

Keine:r der Mitarbeiter:innen des MPI-M hat sich als trans- oder nicht-binär identifiziert. In Dokumenten und Mitteilungen des Instituts werden jedoch Überlegungen zu solchen potenziellen Mitarbeiter:innen angestellt. Da es derzeit keine Möglichkeit gibt, die Gültigkeit dieser Überlegungen zu überprüfen, wird eine genauere Analyse dieser Frage in zukünftige Gleichstellungspläne aufgenommen.

3 Analyse

Chancengleichheit ist ein integraler Bestandteil des Leitbildes und der Vision des Instituts. Das Institut bemüht sich proaktiv, unbewusste Voreingenommenheit zu bekämpfen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter:innen mit dem gleichen Respekt behandelt werden und ihnen das bestmögliche Umfeld für ihre wissenschaftliche und persönliche Entwicklung geboten wird. Ein besonderer Schwerpunkt unserer Gleichstellungsbemühungen liegt auf der Bekämpfung geschlechterspezifischer Vorurteile, indem wir ein Umfeld schaffen, in dem Wissenschaftler:innen sich ermutigt und befähigt fühlen, ihre einzigartigen Perspektiven und Erkenntnisse einzubringen und weiterzuentwickeln sowie Führungsaufgaben zu übernehmen. Unsere Bemühungen sind nicht nur durch unsere Werte motiviert, sondern auch durch unsere Erfahrung, dass eine vielfältige Belegschaft dazu beiträgt, eine produktive, kommunikative und kreative Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die wissenschaftliche Entdeckungen fördert.

Trotz der Herausforderungen, die das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Physik und den Informationswissenschaften mit sich bringt, ist das MPI-M stolz auf seine Fortschritte in dieser Hinsicht. Sarah Kang ist die erste Direktorin in der Geschichte des Instituts. Diese Berufung ist ein wichtiger Meilenstein und ein inspirierendes Beispiel für angehende Wissenschaftlerinnen. Auch die Zahl der Gruppenleiterinnen hat sich in den letzten fünf Jahren fast verdoppelt. Bei den internen wissenschaftlichen Projektleiterinnen ist der Anteil auf 40 % gestiegen.

Die Anstrengungen des MPI-M haben zu einem Geschlechterverhältnis geführt, das den Zielvorgaben der Max-Planck-Gesellschaft entspricht oder diese sogar übertrifft. So sind beispielsweise 33 % der W3-Wissenschaftler:innen, 67 % der W2-Wissenschaftler:innen und 46 % der Wissenschaftler:innen von der Postdoc-Phase bis zum Gruppenleiter/zur Gruppenleiterin Frauen. Unter den Doktorand:innen sind 56 % Frauen. Innerhalb des MPI-M gibt es nach wie vor Bereiche, in denen geschlechtsspezifische Ungleichheiten fortbestehen. Dies gilt vor allem für die wissenschaftlichen Programmierer:innen, die überwiegend männlich sind, und für das administrative Verwaltungspersonal, das überwiegend weiblich ist. Es ist nach wie vor unklar, was eine angemessene Erwartung für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in diesen Positionen ist, aber es werden Anstrengungen unternommen, um proaktiv eine Erwartungshaltung zu entwickeln und darauf hinzuarbeiten, diese Verzerrungen abzubauen.

Die oben genannten Daten und Analysen zeigen, dass einige Maßnahmen des MPI-M in der Vergangenheit sehr gut funktioniert haben. Dazu gehören:

- i. Unterstützung für Wissenschaftlerinnen (Zulagen, Elternzeit, flexible Verträge, die Elternzeit ermöglichen, Workshops)
- ii. Rekrutierung von Doktorandinnen durch Unterstützung von Bewerbungen von Frauen
- iii. Beförderung von Wissenschaftlerinnen zu Gruppenleiterinnen
- iv. Proaktives Ansprechen von Kandidatinnen für vakante Direktionspositionen
- v. Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei Erstautorenschaft in Publikationen
- vi. Zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Forschung sind am MPI-M etabliert und werden weiterhin gefördert.
- vii. Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds, in dem Meinungen und Bedürfnisse auf angenehme Weise geäußert werden können, so dass ein kontinuierliches internes Feedback über die Umsetzung der Grundsätze der Chancengleichheit am MPI-M auf horizontaler und vertikaler Hierarchieebene möglich ist.

Es gibt jedoch Bereiche, in denen das MPI-M noch besser werden kann und auf die wir unsere Anstrengungen konzentrieren. Dazu gehören:

- i. Die geringe Zahl an Bewerbungen von Frauen, insbesondere für Stellen als wissenschaftliche Programmierer:innen, zeigt die Notwendigkeit, qualifizierte weibliche Postdocs zu rekrutieren.
- ii. Weitere Stärkung des vorhandenen weiblichen wissenschaftlichen Personals
- iii. Vorbeugende Maßnahmen, um das Gefühl der Ausgrenzung zu verringern und das Arbeitsumfeld zu verbessern.

Wir sind uns bewusst, dass in den folgenden Bereichen ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern besteht und dass externe Faktoren eine wichtige Rolle bei diesem Ungleichgewicht spielen, was es äußerst schwierig macht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen:

- i. Ungleiche Verteilung der Geschlechter unter den wissenschaftlichen Programmierer:innen (überwiegend Männer)
- ii. Überwiegend weibliches Verwaltungspersonal, überwiegend männliches technisches Personal.

Im folgenden Kapitel werden die Handlungsfelder definiert, die eine Fortsetzung der positiven Entwicklungen am MPI-M gewährleisten würden, sowie neue Ergänzungen, um den Herausforderungen, auf die wir uns konzentriert haben, zu begegnen.

4 Aktionsfelder

4.1 Verbleibende Bereiche für Verbesserungen/neue Maßnahmen

Trotz unserer Erfolge und der von uns ergriffenen Maßnahmen sehen wir in einer Reihe von Bereichen weiteren Handlungsbedarf. In diesem Kapitel werden die in unseren Aktionsfeldern identifizierten Bereiche und die geplanten Maßnahmen zu ihrer Bewältigung zusammengefasst.

4.1.1 Bindung von Wissenschaftlerinnen (aktuelles Handlungsfeld 1, 3)

Wir haben festgestellt, dass talentierte Frauen das Institut eher verlassen als ihre männlichen Kollegen. Dafür gibt es verschiedene Gründe, sowohl positive, wie z.B. attraktivere Stellenangebote außerhalb des Instituts, als auch weniger positive, wie z.B. die Abwanderung aus dem Fachgebiet insgesamt. Um diesem Trend aktiv entgegenzuwirken, planen wir folgende neue Maßnahme:

Maßnahme i. Einführung einer Lehrveranstaltung im zweiten Studienjahr: Fallstudien zu wissenschaftlichen Karrierewegen. Ziel ist es, einen diskussionsbasierten Kurs anzubieten, der sich mit Fallstudien zu wissenschaftlichen Karrierewegen befasst, wobei der Schwerpunkt auf Personen mit unterrepräsentiertem Hintergrund liegt. Der Kurs wird aus wöchentlichen Sitzungen bestehen, die jeweils eine Semesterstunde dauern und von einem/einer bestimmten Gruppenleiter:in geleitet werden.

Ziel Stärkung des Verbleibs und des beruflichen Aufstiegs von Wissenschaftlerinnen durch die Vermittlung von Einblicken in verschiedene wissenschaftliche Karrierewege.

Zielgruppe IMPRS PhD candidates

Verantwortlichkeit Gruppenleiter:in

Zeitraumen Ab sofort mit Evaluierung nach 1 Jahr

4.1.2 Geschlechtsspezifische Asymmetrien in den Technischen Bereichen des Instituts (aktuelles Aktionsfeldfeld 1)

Es besteht nach wie vor ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei den wissenschaftlichen Programmierer:innen und den zentralen IT-Diensten (überwiegend Männer) sowie dem Verwaltungspersonal (überwiegend Frauen). Der Fachkräftemangel im IT-Sektor ist ein bekanntes Problem, stellt aber für öffentliche Forschungseinrichtungen wie die unsere, die mit den wesentlich höheren Gehältern im IT-Sektor konkurrieren müssen, eine besondere Herausforderung dar. Die Erhöhung des Frauenanteils in diesem Sektor stellt eine noch größere Herausforderung dar, da die Beschäftigungsquote von Frauen in der IT-Branche derzeit bei nur ca. 20 % liegt und der Anteil weiblicher Studierender in IT-nahen Studiengängen ähnlich niedrig ist. Wirksame Lösungen auf Institutsebene zu finden, um dieses Ungleichgewicht zu beseitigen, ist daher keine leichte Aufgabe. Wir verfolgen daher zwei wesentliche Ansätze und planen zwei neue Maßnahmen, die im Folgenden beschrieben werden.

Maßnahme i. Videoprofile von wissenschaftlichen Programmierer:innen mit Schwerpunkt auf Frauen (Entwicklung von Kurzfilmen mit Interviews mit verschiedenen Programmierer:innen bei Veranstaltungen wie Hackathons, die deren Karrierewege, Leistungen und Beiträge zum Fachgebiet hervorheben; Verbreitung dieser Videos über verschiedene Plattformen, um positive Vorbilder zu zeigen, Stereotype zu hinterfragen und angehende Programmiererinnen zu inspirieren)

Ziel Frauen dazu inspirieren, eine IT-Karriere oder einen Quereinstieg in die IT/wissenschaftliche Programmierung zu erwägen, indem verschiedene Vorbilder vorgestellt werden (unterschiedliche Karrierewege aufzeigen, überzeugende Geschichten erzählen)

Zielgruppe Masterstudentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen

Verantwortlichkeit Hackathon-Projektteam, Kommunikationsgruppe

Zeitraumen Ab sofort und jährliche Evaluierung

Maßnahme ii. Einrichtung eines Mentoring-Programms und von Sommerpraktika für "Women in Tech"

Ziel Karriere-Mentoring, um Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung/Karriere im Bereich IT/wissenschaftliche Programmierung in den Klimawissenschaften zu begeistern

Zielgruppe Studentinnen und Doktorandinnen außerhalb unseres Instituts

Verantwortlichkeit Wissenschaftliche Programmiererinnen am MPI-M (CIMD)

Zeitraumen Ab sofort mit Evaluierung nach 1 Jahr

4.1.3 Nicht-binäre/gemischte Geschlechtsidentitäten (aktuelles Aktionsfeld 5)

Wie im obigen Bericht (Abschnitt 2.4) erwähnt, haben sich bisher keine Mitarbeiter:innen als nicht-binär oder gemischtgeschlechtlich identifiziert, aber dies könnte sich in Zukunft ändern. Die Schaffung einer Gemeinschaft von LGBTQIA + Ally (Verbündeten) kann ein wirksames Mittel zur Förderung der Inklusion und zur Schaffung und Unterstützung einer einladenden Atmosphäre für alle Mitarbeiter:innen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, sein. Ein LGBTQIA + Ally (Verbündeter) kann als jemand definiert werden, der sich nicht als LGBTQIA+ identifiziert, aber der Meinung ist, dass lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Menschen volle Gleichberechtigung genießen sollten, oder als jemand, der sich als L, G, B, T oder + identifiziert und ein Verbündeter für andere im gesamten LGBTQIA+ Spektrum ist.

Maßnahme i. Aufbau einer LGBTQIA + Ally-Gemeinschaft innerhalb des MPI-M

Ziel Schaffung einer einladenden Atmosphäre für alle (potenziellen) Mitarbeiter:innen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität

Zielgruppe (potenzielle) Mitarbeiter:innen mit nicht-binärem oder gemischtem Geschlecht

Verantwortlichkeit Gleichstellungsbeauftragte und Direktorium + alle Mitarbeiter:innen

Zeitraumen Ab sofort mit Evaluierung nach 3 Jahren

5 Evaluierung

Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich evaluiert, da für die Maßnahmen in den Handlungsfeldern klar definierte Monitoringzeiträume und Verantwortlichkeiten festgelegt wurden. Darüber hinaus werden jährlich Personalstatistiken zur Gleichstellung erhoben, die in den Jahresbericht an das Kuratorium des MPI-M einfließen.

Im Herbst 2024 wird das Institut zudem die von der MPG initiierte Befragung zur Arbeits- und Führungskultur durchführen, deren Ergebnisse im Dezember 2024 erwartet werden. Diese werden ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Evaluierung der Gleichstellungsaktivitäten spielen, so dass auf dieser Grundlage neue Handlungsbedarfe, Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung entwickelt werden können.

Der aktualisierte Gleichstellungsplan tritt am 1. April 2024 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird der Gleichstellungsplan auf der Grundlage der Ergebnisse der Evaluierung erneut überarbeitet. Sobald der Gleichstellungsplan in Kraft getreten ist, wird er allen Beschäftigten über das Intranet des Instituts zugänglich gemacht.