

Gleichstellungsplan & Strategie

Chancengerechte Arbeits- und Wissenschaftskultur am **Max-Planck-Institut für Eisenforschung GmbH**



01.01.2021- 31.12.2023

Autorenschaft: Geschäftsführung MPIE, Simone Degner (Gleichstellungsbeauftragte MPIE)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung des Geschäftsführenden Direktors/Direktoriums	3
1.) Gleichstellungsverständnis und Steuerungsprozesse am MPIE	5
2.) Personal und Gleichstellungsstatistik MPIE Stand 31.03.2019 ¹	7
a) Geschlechterverteilung am Institut	7
b) Welche Führungspositionen gibt es am Institut (wissenschaftlicher/ nicht-wissenschaftlicher Bereich)	7
c) Teilzeit/ Vollzeitbeschäftigung	9
d) Befristete und unbefristete Anstellung	10
e) Auswahlverfahren IMPRS-Surmat	10
3.) Identifizierte Handlungsfelder bzw. Maßnahmen MPIE	11
a) Förderung von Beruf & Familie	11
b) Strategische Umsetzung des Gleichstellungsgedankens	12
c) Chancengerechte Personalentwicklung	14
4.) Evaluierung und Begleitung der Maßnahmen aus diesem Plan	15

¹ Der Statistikeil des Plans basiert auf Datenmaterial bis zum 31.03.2019, da dieser Plan ursprünglich eine Gültigkeit von 2019 bis 2022 hatte. Aufgrund der Erfordernis einer Anpassung an die Laufzeiten der MPG-weiten Pläne wurde dieser Plan, da eine ausreichende Evaluierung in der Kürze des Beobachtungszeitraums nicht ausreichend scheint, um ein Jahr verlängert ohne den Statistikeil zu aktualisieren.

Einleitung des Vorsitzenden der Geschäftsführung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich sehr, Ihnen heute unseren ersten Gleichstellungsplan vorzustellen, welcher ein wichtiges Instrument für die Gleichstellungsarbeit am MPIE darstellt.

Die darin enthaltenen Statistiken zur Belegschaft, Handlungsempfehlungen und Maßnahmen folgen der strategischen Zielsetzung der Max-Planck-Gesellschaft zum Thema Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit.

Der Gleichstellungsplan und die damit einhergehenden, umzusetzenden Maßnahmen zielen darauf ab, unser Bewusstsein für die Notwendigkeit von Gleichstellung am MPIE zu schärfen. Uns ist bewusst, dass nur durch ein chancen- und gleichstellungsaffines Arbeitsumfeld der Exzellenzanspruch des MPIE ausgebaut und weitergeführt werden kann, um somit international wettbewerbsfähig zu bleiben und als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten.

Männer als Teil der Gleichstellungsarbeit

Die Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg stellt ein Kernziel der Gleichstellungsarbeit dar, jedoch finden die Themen der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit geschlechtsübergreifend Anwendung und schließen somit auch Männer und jedes Geschlecht als Zielgruppe der Gleichstellungsarbeit mit ein. Das bedeutet, dass alle am Institut Beschäftigten durch die Gleichstellungsbeauftragte in gleichstellungsrelevanten Themen unterstützt werden. Die Teilnahme von Männern und allen Geschlechtern an Informationsveranstaltungen sowie an Sensibilisierungsmaßnahmen (in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und unterbewussten Benachteiligungen) begrüßen wir dahingehend sehr.

Darüber hinaus sind wir erfreut, bereits auf eine Reihe von durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten zum Thema Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit am MPIE zurückzublicken:

• Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen bei der Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle des pme Familienservice. Die Resonanz auf das Angebot, welches seit 2015 besteht, hat sich stark erhöht und so erhalten wir jährlich mindestens 10 Anfragen zu den Leistungen des Familienservice zzgl. Teilnahme an Akademien. Insgesamt nehmen 2-3% der Belegschaft die Angebote wahr.

Des Weiteren besteht eine Kooperation mit der Tagespflegeeinrichtung „Froschkönig“, welche an 2 unterschiedlichen Standorten Belegplätze anbietet - einer 1 km nah am Institut, der andere in der Innenstadt. Das MPIE belegt derzeit 4 Plätze und die Nachfrage ist weiterhin vorhanden.

Ab Sommer 2019² plant das MPIE ein Eltern-Kind-Büro mit flexiblen Reservierungszeiten, das Eltern nutzen können, falls eine anderweitige Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist.

• Information über Weiterbildung/ Karriereentwicklungsmöglichkeiten

Die Mitarbeiter*innen des MPIE werden von der Personalabteilung, den Abteilungsdirektoren sowie der Mentorin für Wissenschaftlerinnen zielgruppengerecht über Fortbildungen, Summer Schools und Workshops informiert. Ebenso werden Soft-Skill-Kurse und Informationsveranstaltungen bereits von der

² Das Eltern-Kind-Zimmer ist seit März 2020 fertig eingerichtet

Surmat-Koordinatorin zu karriererelevanten Themen organisiert und angeboten. Geplant ist ein Angebot an gendersensitiven Veranstaltungen, deren Auswahl in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen wird. Weiterhin sollen für das Programm „sign-up“, für welches wir in 2019 bereits eine Teilnehmerin platzieren konnten, nach Möglichkeit Kandidatinnen vorgeschlagen werden.

• **Öffentlichkeitsarbeit**

Der bundesweit stattfindende Girls Day wird am MPIE seit 2015 veranstaltet. Die Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird dabei von Wissenschaftler*innen und Student*innen unterstützt. Angeboten werden fünf verschiedene Bereiche, bei welchem sich Schülerinnen einen Einblick in verschiedene Arbeitsfelder unseres Instituts verschaffen können.

Auf unserem Fachbeirat im März 2019 haben wir erstmalig nicht-wissenschaftliche Poster zu den Themen Karriereförderung, Gesundheitsmanagement und Gleichstellung am Institut in die Poster-Session eingebunden, um der Relevanz dieser Themen Gewichtung zu geben.

• **Besetzung von Gremien**

Bei der Besetzung unserer offiziellen Gremien hat die Leitung des Instituts bereits bei der Zusammensetzung des Fachbeirats in 2019 eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Mitglieder von unter 10% auf über 21% erreichen können. Diesem Aspekt wird auch weiterhin ein besonderes Augenmerk geschenkt.

Diese Beispiele zeigen, dass wir am MPIE bereits begonnen haben, ein chancengerechtes Arbeitsumfeld und gleichstellungsorientierte Sensibilisierungsmaßnahmen in unser Leitbild aufzunehmen. Für den Ausbau, aber auch die Nachhaltigkeit, bedarf es des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Wir freuen uns über dessen Finalisierung, um den Erhalt und die Weiterentwicklung eines chancengerechten Arbeitsklimas zu fördern.

Mit besten Grüßen

Dierk Raabe

1. Gleichstellungsverständnis und Steuerungsprozesse am Max-Planck-Institut für Eisenforschung

Was ist das Verständnis von „Gleichstellung“ am Institut?

Dem Allgemeinverständnis der MPG entsprechend interpretiert unser Institut Gleichstellung als die Förderung aller Mitarbeiter*innen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft sowie sexueller Identität.

Alle am Institut Tätigen sollen unabhängig von den genannten Faktoren die Möglichkeit zu einer gleichwertigen beruflichen Entwicklung und damit einhergehende Förderung erhalten.

Gleichstellung geht nach unserer Auffassung über die formale Gleichbehandlung hinaus: Angestrebt wird eine *faktische* Gleichstellung im Sinne von Chancengerechtigkeit, die die vielfältigen Lebenssituationen, Möglichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern erkennt, anerkennt und berücksichtigt.

Das Institut hat bereits entsprechende Rahmenbedingungen für ein chancengerechtes und gleichstellungsaffines Arbeitsumfeld geschaffen und möchte dies durch eine geeignete Strategie, die sich in diesem Plan niederschlägt, vorantreiben und weiter verbessern.

Die Karriereförderung der oder des Einzelnen sowie die gezielte Förderung von weiblichen Talenten auf allen Positionen und Leitungsebenen stellen ebenso Kernpunkte des institutsinternen Gleichstellungsverständnisses dar wie die Schaffung von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zukunftsorientierte Personalpolitik, eingebettet in ein chancengerechtes Arbeitsumfeld, ist ein vorrangiges Anliegen für unser Institut, weil wir nur so die besten Talente sowohl im wissenschaftlichen, als auch nichtwissenschaftlichen Bereich, für die Arbeit an unserem Institut gewinnen können.

Zur weiteren Förderung und nicht zuletzt Formalisierung einer Chancengleichheitskultur verabschiedet das Direktorium erstmals den vorliegenden Gleichstellungsplan.

Was ist ein Gleichstellungsplan?

Ein Gleichstellungsplan dient als wesentliches Steuerungsinstrument der Gleichstellungsarbeit am Institut. Der Gleichstellungsplan dient zum einen der Erfassung der aktuellen Gleichstellungssituation am Institut, zum anderen der Identifikation von Handlungsfeldern zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Außerdem werden in ihm institutsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen konkretisiert, um letztendlich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beheben; auch soll Gleichstellung als Thema am Institut regelmäßig evaluiert und überarbeitet werden.

Der Gleichstellungsplan wird vom gesamten Kollegium verabschiedet und ist somit fester Bestandteil der internen Institutsregularien.

Alle Mitarbeiter*innen des Instituts haben die Möglichkeit an der Fortführung und Umsetzung des Plans mitzuwirken und werden aktiv dazu aufgefordert, ihre Ideen und Anmerkungen bezüglich der vorliegenden Gleichstellungsziele mit einzubringen.

Welche Themen umfasst der Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan umfasst die folgenden Handlungsfelder:

- Gleichstellungsbewusstseins am Institut
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Karriereentwicklung von Frauen (akademisch/ nicht-akademisch; Fokus auf Führungspositionen)
- Chancengerechte Einstellungsverfahren & Arbeitskultur
- Institutionalisierung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie Entwicklung von Evaluationskriterien/-verfahren

Wie lange ist dieser Plan festgeschrieben?

Der vorliegende Gleichstellungsplan wird für die Jahre 2021 bis 2023 erstellt. Eine erste Überarbeitung und Anpassung erfolgte Anfang 2021, um die Erreichung der Zwischenziele zu überprüfen.

Wer ist dafür verantwortlich?

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung des Instituts erstellt.

Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsplans

Grundlagen für unsere Arbeit bilden folgende gesetzliche und interne Richtlinien:

- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (in Anlehnung an Bundesgleichstellungsgesetz)
- Auszugsweise „Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft“ („Gleichstellungsgrundsätze“ in Anlehnung an die Gesamtbetriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft (Stand 15.04.2008)
- AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

2. Personal und Gleichstellungsstatistik MPIE (Stand 31.03.2019)

Das folgende Kapitel umfasst eine kurze Darstellung der geschlechterspezifischen Personalstatistiken zum Jahresbeginn 2019. Die Statistiken beinhalten Daten zur Geschlechterverteilung in verschiedenen Tätigkeitsbereichen (wissenschaftlich/nicht-wissenschaftlich) bzw. Anstellungsverhältnissen sowie Informationen zu Einstellungsverfahren.

a) Geschlechterverteilung am Institut

Zum 31.12.2018 zählt das Institut gesamtheitlich 270 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der Anteil an Männern an der Gesamtbelegschaft liegt zum Stichtag bei 74%, während sich der Mitarbeiterinnenanteil auf 26% beläuft. Somit stellen Frauen insgesamt gesehen eine Minderheit am Institut dar.

Da sich die Geschlechterverteilung zwischen dem wissenschaftlichen (Abb.1a) und nicht-wissenschaftlichen (Abb.1b) Bereich stark unterscheidet, betrachten wir die Geschlechterverteilung in beiden Tätigkeitsbereichen:

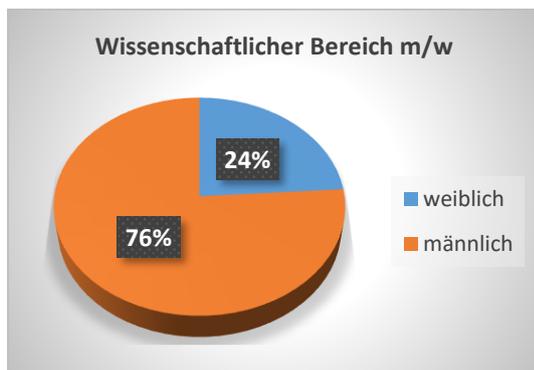


Abb. 1a: Anteil weibliche Beschäftigte Wissenschaft

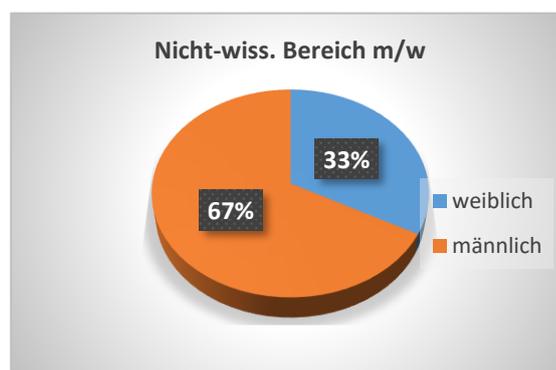


Abb. 1b: Anteil weibliche Beschäftigte in Verwaltung, Technik etc.

b) Welche Führungspositionen gibt es am Institut?

Die Max-Planck-Institut für Eisenforschung GmbH ist in vier Abteilungen mit je einem Direktor*in gegliedert. Die Direktoren- derzeit gibt es keine Direktorin- stellen zusammen mit dem kaufmännischen Verwaltungsleiter die Geschäftsführung des Institutes dar. Jede wissenschaftliche Abteilung hat mehrere themenspezifische Forschungsgruppen, die jeweils von einer/ einem Gruppenleiter*in verantwortet werden. Darüber hinaus gibt es eine unabhängige Forschungsgruppe, die von einer Gruppenleiterin geleitet wird.

Wissenschaftsbereich

Statistik Gruppenleitungen wissenschaftlicher Bereich:

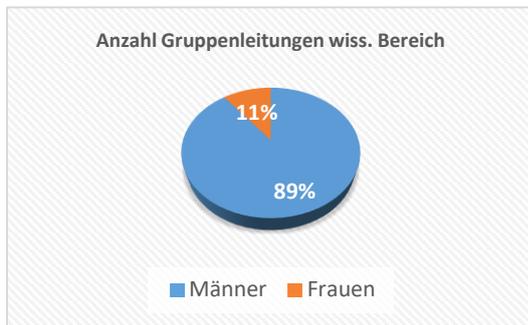


Abb. 2: Gruppenleitungen ohne Forschungsleitungen

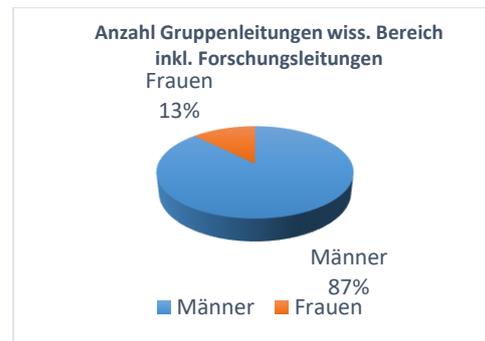


Abb. 3: Gruppenleitungen mit Forschungsleitungen

Wie die Statistiken zeigen, sind Frauen in Bereichen von Gruppenleitungen derzeit signifikant unterrepräsentiert. Aus diesem Grund wird eine Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils besonders in diesem Bereich um 10 Prozentpunkte angestrebt.

Dem Rückgang von Frauen von der Hierarchieebene Postdoc zu Gruppenleitung sollte das Institut ein besonderes Augenmerk schenken: welche Bedingungen können wir schaffen, um mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und in der Wissenschaft zu halten.

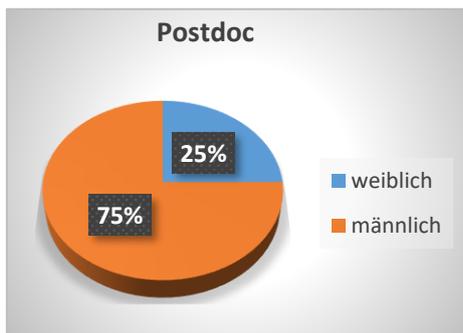


Abb. 4: Beschäftigte mit Promotion

Im Bereich der Berufungen auf W2 und W3-Professuren zeigt die aktuelle Statistik, dass Frauen signifikant unterrepräsentiert sind. Entsprechend der Gleichstellungsgrundsätze der MPG wird das Institut sich auch hier bemühen, den Anteil zu erhöhen.

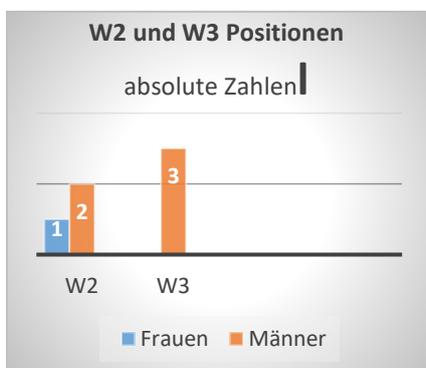


Abb. 5: Berufungen W2/ W3

Nicht-wissenschaftlicher Bereich

Die Tätigkeiten des nicht-wissenschaftlichen Bereichs liegen in der Verwaltung, Assistenz, Bibliothek, Betriebsrat, Wissenschaftsmanagement sowie in den technischen Diensten, der Elektronik und dem IT-Bereich.

Betrachtet man die Geschlechterverhältnisse im nicht-wissenschaftlichen Bereich exklusive des Bereichs Technik fällt auf, dass Frauen und Männer dort in einem eher ausgewogenen Verhältnis beschäftigt sind, wobei die Anzahl der Frauen mit knapp 60% etwas höher ist.

Bezieht man den Bereich der technischen Berufsbilder mit ein, spiegelt die Statistik ebenfalls den zu erwartenden überproportionalen Anteil der Männer in Werkstatt, Elektronik und IT-Bereich wider; hier sind Frauen mit gerade einmal rund 16% deutlich in der Minderheit; eine Frau ist in den Technischen Diensten, eine in der IT beschäftigt, die anderen in den Laboren.

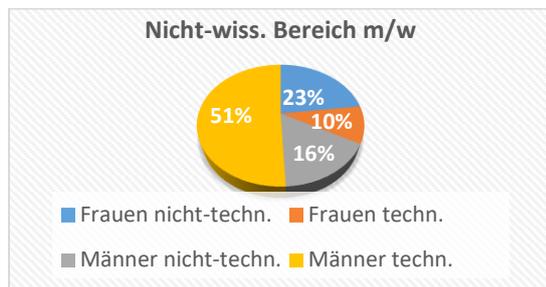


Abb. 6: Anteil Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Bereich mit Unterteilung in technische & nicht-technische Berufsbilder

Gruppenleitungen nicht-wissenschaftlicher Bereich:

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich, welcher in der Verantwortung des kaufm. Geschäftsführers steht, gibt es ähnlich der Gruppenleitungspositionen Sachgebietsleitungen bzw. Leitungen von Organisationseinheiten.

In dem Bereich sind Frauen in Bezug auf Sachgebietsleitungen mit einer Gruppenleiterin ($\cong 14\%$) zu sechs männlichen Kollegen signifikant unterrepräsentiert. Das Institut ist bestrebt, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen und wird bei Neubesetzungen durch geeignete Möglichkeiten ein chancengerechtes Auswahlverfahren unterstützen.

c) Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung

Bei der Betrachtung der Personalstatistik bezüglich der geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung ergibt sich im nicht-wissenschaftlichen Bereich die Tendenz, dass sich Frauen am Institut eher in Teilzeitbeschäftigungen befinden als Männer. Im wissenschaftlichen Bereich sind geschlechterspezifische Unterschiede überdeckt durch die großen drittmittel-induzierten Unterschiede. Die meisten teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen im Wissenschaftsbereich werden über Drittmittelprojekte beschäftigt bei denen sich Teilzeitquoten aus den Projektrahmenbedingungen wie Arbeitspakete, Meilensteine etc. ergeben.

Insgesamt wurde jedoch ein Teil der Teilzeitstellen laut Institutsleitung auch auf Wunsch von weiblichen Angestellten geschaffen. Das Institut bemüht sich um eine Gleichbehandlung zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften.

d) Befristete und unbefristete Anstellung

Bezüglich der Anstellungssituation in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen ist festzuhalten, dass derzeit knapp 100 Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen; davon sind 30% weibliche Beschäftigte. In Anbetracht der Tatsache, dass der Gesamtanteil der weibliche Beschäftigten am Institut nur bei 26% liegt ist somit der Anteil im Bereich unbefristete Arbeitsverhältnisse positiv zu bewerten.

e) Auswahlverfahren IMPRS SurMat

International Max Planck Research School for Interface Controlled Materials for Energy Conversion

In den letzten vier Auswahlrunden von 2017 bis 2019 ist die Zahl der internationalen Bewerber und Bewerberinnen kontinuierlich von 140 auf 261 Bewerbungen gestiegen.

Die Quote der Bewerberinnen stieg ebenfalls kontinuierlich von 16 auf 27%.

	2020_1	2019_2	2019_1	2018_2	2017_2	2017_1
Applicants	75	244	261	229	188	140
male	54 (72%)	174 (71%)	190 (73 %)	161 (70 %)	146 (78%)	118 (84%)
female	21 (28%)	67 (27%)	71 (27 %)	68 (30 %)	42 (22%)	22 (16%)
divers		3(1%)				
Invited	4 (5,3%)	5 (2%)	20 (8%)	17 (7 %)	17 (9%)	19 (13,6%)
male	2 (2,6%)	3 (1,2%)	19 (7,5%)	12 (5 %)	12 (6,4%)	15(10,7)
female	2 (2,6%)	2 (0,8%)	1 (0,5 %)	5 (2 %)	5 (2,6%)	4 (2,9%)
Accepted	1 (1,3%)	2 (0,8%)		8 (3,4%)	8 (4,3%)	9 (6,4%)
male	0	2		4 (1,7)	6 (3,2%)	6 (4,3%)
female	1	0		4 (1,7)	2 (1,1 %)	3 (2,1%)

Der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen, die zum Interview eingeladen wurden ist sehr unterschiedlich und lag zwischen 13,6 und 7%. Diese Schwankung hängt zum einen von den zur Verfügung stehenden Mitteln zur Finanzierung der Promotionen ab, zum anderen auch von der Exzellenz der eingegangenen Bewerbungen. Der Anteil der eingeladenen Kandidatinnen lag dabei zwischen 2,9% und 1%.

Für 2019 ist noch offen, wie hoch die Erfolgsquote sein wird. In den Auswahlrunden davor variierte die Erfolgsquote bezogen auf die Anzahl der Bewerbungen zwischen 6 und 3,4%, wobei die Erfolgsquote für die Bewerberinnen zwischen 1,1% und 2,1% lag.

Besonders erwähnenswert ist hier die 2018-er Auswahlrunde, bei der nach dem Interview 50% weibliche Bewerberinnen eingestellt wurden.

Gesamtfazit: Personal-/ Gleichstellungsstatistik MPIE Stand April 2019

Auf Grundlage der oben aufgeführten Statistiken ergeben sich für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich folgende Empfehlungen:

Wissenschaftsbereich

- Erhöhung des Frauenanteils auf den Leitungsebenen (Gruppenleitung, W2/W3, Direktorium)
- Vermeidung und Evaluierung von höheren Fluktuationsraten ab dem Post-Doc Level
- Verbesserung der Anstellungsverhältnisse (weniger Befristungen)
- Transparente Einstellungsverfahren zur Erhöhung des Frauenanteils

Nicht-wissenschaftlicher Bereich

- Anstreben eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in Sachgebietsleitungen (Transparente Einstellungsverfahren)
- Beobachtung der Entwicklung von Teilzeitanstellungen und die daran gebundenen Rahmenbedingungen

Insgesamt wäre es wünschenswert, durch geeignete Maßnahmen die strukturelle Verankerung der Ziele von Gleichstellung am Institut langfristig zu erreichen.

3. Identifizierte Gleichstellungsmaßnahmen MPIE

Auf Grundlage der oben angeführten Personalstatistiken sowie Beobachtung/ Validierung bereits eingeführter Maßnahmen, gleichwohl auf Grundlage persönlicher Gespräche zwischen Mitarbeiter*innen, Geschäftsführung und Gleichstellungsbeauftragter, umfasst das folgende Kapitel institutsspezifische Maßnahmen, um die Gleichstellungssituation am Institut zu verbessern und die Verstetigung einer chancengerechten Arbeitskultur voranzutreiben.

Handlungsfelder & Maßnahmen

a) Förderung von Beruf & Familie

Handlungsziel:

Die bestehenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung werden fortgeführt und nach Bedarf weiter ausgebaut. Der Familiendienstleister wird weiterhin analog zu den vertraglichen Bedingungen der MPG allen Beschäftigten angeboten.

Maßnahme 1	<i>Die bestehenden Kooperationen zwischen der Tagespflegeeinrichtung „Froschkönig“ und unserem Institut wird fortgeführt und bei Bedarf ausgebaut.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen & Stipendiat*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Fortlaufend regelmäßige Überprüfung/ ggf. Anpassung der Vertragskonditionen sowie Kommunikation zum aktuellen Bedarf und Feedback über Stand; ebenfalls Feedback Eltern weiterhin abfragen
	Zuständigkeit	Verwaltung / International Office

Maßnahme 2	<i>Die Kooperationen zwischen dem pme Familienservice und unserem Institut wird fortgeführt; dazu werden entsprechend der erhöhten Nachfrage mehr finanzielle Mittel bereitgestellt.</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen & Stipendiat*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Mitarbeiter*innen werden weiterhin fortlaufend über Angebote und Neuerungen des pme Familienservices informiert. fortlaufend
	Zuständigkeit	Verwaltung / Personal

Maßnahme 3	<i>Eltern an unserem Institut können in Ausnahmesituationen (z.B. bei Ausfall der Betreuung oder Krankheit) einen extra Raum (Eltern-Kind-Zimmers) nutzen.</i>	
	Zielgruppe	Alle Eltern am Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • PC-Arbeitsplatz/ Schreibtisch • Spielbereich • Auch Nutzung als Ruheraum für Schwangere bzw. Stillraum • Bad und Küche in der Nähe Geplant zum Sommer 2019 (s.Fußnote S.3)
	Zuständigkeit	Verwaltung

Maßnahme 4	<i>Möglichkeit zur Reisekostenerstattung für Betreuungspersonen von Kindern</i>	
	Zielgruppe	Wissenschaftler*innen (Gäste) extern
	Umsetzung/ Zeitplan	Auf Wunsch von Wissenschaftler*innen, während Veranstaltungen ihr Kind an das Institut mitzunehmen, wurde eine Regelung zur Abrechnung der Reisekosten für die begleitenden Personen getroffen. Start: umgehend
	Zuständigkeit	Verwaltung

b) Strategische Umsetzung des Gleichstellungsgedankens

Handlungsziel:

Die Unterstützung weiblicher Beschäftigter an unserem Institut wird ausgebaut und räumlich auf eine neutrale Ebene ausgelagert. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Möglichkeit zum Rückzug zur thematischen Abtrennung, aber auch um Privatsphäre zu garantieren. Gleichwohl steht das Institut einer Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung positiv gegenüber und möchte einen Kulturwandel unterstützen.

Maßnahme 1	<i>Büro für Gleichstellungsangelegenheiten mit fester Sprechzeit einmal wöchentlich</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen & Stipendiat*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Start Sommer 2019 ³
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2	<i>Förderung eines Gender- und Diversity-Bewusstseins auf sämtlichen Ebenen durch zielgruppenorientierte Seminare & Workshops</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen & Stipendiat*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	1. Schritt im Rahmen der SURMAT-Studenten geplant 2. Diversity-Tag am Institut Start Herbst/ Winter 2019, dann sukzessive nach Evaluierung der Anbieter
	Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte, RCO, Mentorin

Maßnahme 3	<i>Jährlicher, fixer TOP zum Thema Gleichstellung auf einer GF-Sitzung des Instituts mit Bericht der Gleichstellungsbeauftragten</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen & Stipendiat*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	Rückblick auf durchgeführte Maßnahmen sowie Diskussion weitere Schritte & Anpassungen Start Herbst 2019
	Zuständigkeit	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 4	<i>Umsetzung „Gendergerechte Sprache“ in allen Dokumenten und Verlautbarungen des Instituts</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen & Stipendiat*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	auf Vorschlag und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten sollen zunächst sämtliche aktuelle Dokumente bis Jahresende auf Stand gebracht werden; ggfs. auch interne Schulung der Belegschaft Start Mai/ Juni 2019 ⁴
	Zuständigkeit	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte

³ Büro ist seit Sommer 2020 eingerichtet

⁴ Maßnahme umgesetzt Sommer 2019

Maßnahme 5	<i>Entwicklung eines sachdienlichen internen Bewertungsverfahrens für die Zielerreichung der Maßnahmen für die einzelnen Handlungsfelder</i>	
	Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des Instituts
	Umsetzung/ Zeitplan	In Zusammenarbeit zwischen kaufmännischem Geschäftsführer und Gleichstellungsbeauftragter soll ein Bewertungsverfahren entwickelt und umgesetzt werden.
	Zuständigkeit	Geschäftsführung/ kfm. Leiter, Gleichstellungsbeauftragte

c) Chancengerechte Personalentwicklung/ Arbeitskultur

Handlungsziel:

Die Rekrutierung und Förderung von weiblichen Beschäftigten am Institut wird fortgeführt und strategisch wie kommunikativ ausgebaut.

1.) Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen

Maßnahme 1	<i>Der Arbeitskreis „Gender Equality“ bestehend aus der Mentorin für female Scientists, Forschungs Koordinatorin und Gleichstellungsbeauftragter soll seine Zusammenarbeit weiter fortsetzen. Interessierte Wissenschaftlerinnen sollen sich einbringen, um deren Sicht auf mögliche Problematiken zu verstehen/ analysieren und Lösungsansätze daraus zu gestalten</i>	
	Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen auf Postdoc-Niveau+
	Umsetzung/ Zeitplan	Gründung Arbeitskreis bereits Herbst 2018; Intensivierung der Zusammenarbeit in 2019, Konkrete Ergebnisse Anfang 2020
	Zuständigkeit	Mentorin, Forschungs Koordinatorin, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2	<i>Begleitung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem akademischen Karriereweg</i>	
	Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen auf Postdoc-Niveau+
	Umsetzung/ Zeitplan	Coaching von Wissenschaftlerinnen (Außendarstellung, CV, Einbringung in bestimmte Programme etc.) Identifizierung/ Begleitung von Kandidatinnen für Gruppenleitungen Start Herbst 2018
	Zuständigkeit	Prof. Christina Scheu (Mentorin)

2.) Karriereentwicklung/ Transparenz Einstellungsverfahren

Maßnahme 1	<i>Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen bei den Gruppenleitungen um mindestens 10%</i>	
	Zielgruppe	Postdoktorandinnen (in- und extern)
	Umsetzung/ Zeitplan	Transparenz in Einstellungsverfahren, unterstützt durch Bewerbungsmanagementtool seit 01/2019, sowie Einbindung Mentorin & Gleichstellungsbeauftragte <u>vor</u> Umsetzung der Einstellungsmaßnahme Start umgehend; +10% sollen bis 2021 erreicht werden
	Zuständigkeit	Direktoren mit Unterstützung von Mentorin für Wissenschaftlerinnen-Karriere & Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2	Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen bei den W2/ W3-Stellen sowie Direktor*innen	
	Zielgruppe	Alle Postdocs+ des Instituts sowie externe Bewerber*innen mit Professur bzw. anstreben einer Professur
	Umsetzung/ Zeitplan	Einbindung Sektions-Gleichstellungsbeauftragte in sämtliche W2/ W3-Verfahren
	Zuständigkeit	Direktoren & Gleichstellungsbeauftragte

4. Evaluierung und Begleitung der Maßnahmen aus diesem Plan

Handlungsfeld a) Förderung von Beruf & Familie

Maßnahme 1 & 2:

- Die Nachfrage an Belegplätzen bzw. Leistungen des Familiendienstleisters wird beobachtet und angepasst; ggfs. werden bei erhöhter Nachfrage durch GF-Beschluss zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt
- Evaluierung der Nachfrage im Verhältnis zu den verausgabten Mitteln (Nachfrage bei den Mitarbeiter*innen des Instituts über Zufriedenheit; ggfs. Umfrage)
- Qualität des Dienstleisters ist sicherzustellen (Gespräche mit den Eltern)

Maßnahme 3:

- Einrichtung des Eltern-Kind-Zimmers soll ein halbes Jahr nach Inbetriebnahme auf Zweckmäßigkeit durch das Einholen eines Feedbacks von nutzenden Eltern überprüft werden
- Statistische Erfassung der Nutzungs-Frequenz

Handlungsfeld b) Strategische Umsetzung des Gleichstellungsgedankens

Maßnahme 1:

Angebot von Sprechzeiten soll bis Ende 2019 von der Gleichstellungsbeauftragten überprüft und ggfs. angepasst werden, Nachhalten von Anzahl der wahrgenommenen Sprechzeitenangebote.

Maßnahme 2:

Statistische Erfassung der Seminarteilnahmen; ggfs. Anpassung des Angebots durch Arbeitskreis „Gender Equality“

Maßnahme 3:

Überprüfung Geschäftsführung & Gleichstellungsbeauftragten bzgl. Art und Umfang des Austauschs; Anregungen, Ziele definieren

Maßnahme 4:

- Sukzessive Begleitung der Umsetzung durch Gleichstellungsbeauftragte sowie Beobachtung Durchlässigkeit, ggfs. weitere Maßnahmen durch interne Schulung.

Handlungsfeld c) Personalentwicklung/ Arbeitskultur

1.) Gewinnung & Förderung von Wissenschaftlerinnen/ Chancengerechte Personalentwicklung

Maßnahme 1:

Die Beteiligten dokumentieren ihre Treffen sowie sich daraus ergebende Handlungen, Absprachen und Fortschritte und berichten den Direktoren in regelmäßigen Abständen.

Maßnahme 2:

Mentorin schreibt Bericht zu Verlauf ihrer Erfahrungen und ist in engem Kontakt mit den Direktoren zum Thema.

2.) Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen/ Transparenz Einstellungsverfahren

Maßnahme 1:

- Die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Gruppenleitungen 10% bis Ende 2021 wird anhand der Personalstatistik aus dem Jahr 2019/2021 überprüft
- Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten fließt in die Bewertung der Maßnahme ein

Maßnahme 2:

- Die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der W2/ W3- Positionen- sofern möglich und diese Positionen besetzt werden- wird überprüft
- Der Einbezug der Sektions-Gleichstellungsbeauftragten fließt in die Bewertung der Maßnahme ein

Für MPIE, Düsseldorf den 30.04.2021

Prof. Dr. Dierk Raabe
Vorsitzender der Geschäftsführung

Dr. Kai de Weldige
Kaufm. Geschäftsführer

Simone Degner
Gleichstellungsbeauftragte