

# Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Chemie 2021-2023

# 1. Einleitung

Liebe Mitarbeiter\*innen,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Chemie (MPIC) für die Jahre 2021 – 2023 vorlegen zu können.

Vielfalt ist ein fundamentaler Bestandteil von Exzellenz, den wir an unserem Institut fördern und pflegen. Nur durch die Bündelung intellektueller, kreativer und technischer Vielfalt können wir weiterhin mit unserem Institut an der Spitze der Forschung stehen. Dafür setzen wir uns aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld, sowie eine Kultur der Anerkennung und gegenseitiger Wertschätzung aller Beschäftigten ein.

Das MPIC unterstützt Wissenschaftler\*innen, sowie Fach- und Verwaltungspersonal unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, kulturellem Hintergrund, Alter und gesundheitlicher Einschränkung. Unser Ziel ist es, optimale Bedingungen für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung in Kombination mit einer befriedigenden Work-Life-Balance zu schaffen, einschließlich arbeitsplatznaher Kinderbetreuung und familienfreundlicher, flexibler Arbeitszeitgestaltung. Wir sind bestrebt sicherzustellen, dass erfolgreiche Qualifizierungs- und Karrierewege in der Wissenschaft, ohne geschlechtsspezifische Einschränkungen, verfolgt werden können. Information, Sensibilisierung und Aufklärung, sowie eine strukturelle Verankerung von Gleichstellung sollen mit diesem neuen Gleichstellungsplan erreicht werden.

Mainz, im März 2021

Olumna

Prof. Dr. Jos Lelieveld

Prof. Dr. Jos Lelieveld Geschäftsführender Direktor

Prof. Dr. Gerald Haug

Direktor

Prof. Dr. Stephan Borrmann

Prof. Dr. Ulrich Pöschl

1000

Stellv. Geschäftsführender Direktor

Direktor

Dr. Ira Lemm Verwaltungsleitung Madlein

Madlin Hedderich Gleichstellungsbeauftrage B. Stoll

Brigitte Stoll

1. Stellvertreterin

Janine Fröhlich-Nowoisky

+304de

2. Stellvertreterin

#### Bestandsaufnahme

Zielsetzung ist eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen, Berufen und Funktionen, unabhängig des Geschlechts. Zur Feststellung der erforderlichen Maßnahmen wurde per 31.12.2020 eine Analyse der Beschäftigungsstruktur durchgeführt.

#### 2.1 Beschäftigungsstruktur

Mit dem Stichtag zum 31.12.2020 waren am MPIC 329 Beschäftigte tätig. Davon waren 126 Frauen, was einem Anteil von 38 % des Personals am MPIC entspricht (Abb. 1).

Aktuell fühlt sich am Institut keiner dem nichtbinären Geschlechtssystem angehörig. Daher werden wir bei der Bestandsaufnahme nur auf die Geschlechtssysteme "weiblich" und "männlich" eingehen. Für die Handlungsfelder binden wir alle Geschlechtssysteme ein, da sich das Institut der Chancengleichheit verpflichtet hat.

Mit einem Frauenanteil von 38 % des Personals, liegt das MPIC im MPG Vergleich unter dem Durchschnitt von ca. 43 % (Stand 31.12.2019) und deutlich über dem Durchschnittswert in der CPT-Sektion mit ca. 30 % Frauenanteil.

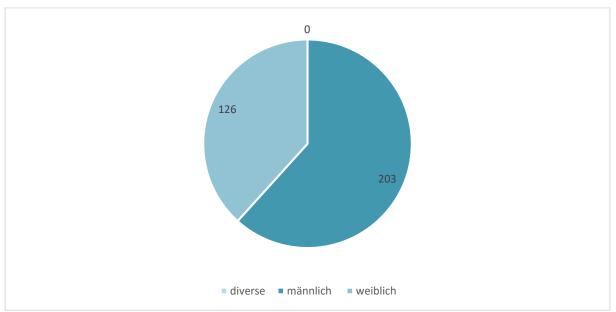


Abb. 1. Darstellung aller Beschäftigten des MPIC, aufgeteilt nach den Geschlechtern.

#### 3. Analyse

Am MPIC sind etwas mehr als ein Drittel des Personals Frauen und zwei Drittel Männer. Momentan gibt es keine, dem diversen Geschlecht angehörigen, Beschäftigten. Damit sind die Frauen gegenüber den männlichen Beschäftigten am MPIC unterrepräsentiert. Erfreulicherweise liegt der Frauenanteil am MPIC über dem der CPT-Sektion, allerdings unter dem der Gesamt MPG.

Die differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsstruktur am MPIC ergibt keine homogene Verteilung der Geschlechter in den drei Beschäftigungsbereichen, Wissenschaft, Technik und Verwaltung.

Der Frauenanteil in den Bereichen Verwaltung, Sekretariat und Kommunikation ist gegenüber den Bereichen Technik und Wissenschaft deutlich erhöht. Mit einem Anteil von über 80 % sollte in dem Bereich, um geschlechterausgewogene Teams zu schaffen, die Attraktivität für Männer erhöht werden. Dagegen sind

unter den Beschäftigten der Bereiche Wissenschaft und Technik der Anteil der Männer gegenüber dem der Frauen erhöht.

In den technischen Serviceeinrichtungen sind zurzeit nur Männer beschäftigt. Eine Erhöhung der Geschlechterdiversität durch gezielte Maßnahmen, besonderes in der Personalgewinnung, angefangen bereits bei der Ausbildung, ist eines der Handlungsfelder des MPIC.

Im Wissenschaftsbereich zeigt sich ein differenzierteres Bild. Von den 173 Personen, die in diesem Bereich am MPIC tätig sind, sind 60 Frauen (35 %). Erfreulicherweise liegt das MPIC mit diesem Frauenanteil sowohl über dem der Gesamt-MPG (32 %) als auch über dem der CPT-Sektion (22 %). Allerdings ist der relativ hohe Frauenanteil in den Karrierestufen Promovierende und PostDocs zu beobachten.

In den höheren Karrierestufen, Gruppenleitung und Direktor\*in, verschiebt sich das Geschlechterverhältnis weiter zugunsten der Männer. Hier sieht das MPIC Handlungsbedarf zum einen durch gezielte Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen z.B. mit Hilfe der Qualifizierungsprogramme der MPG, und zum anderen durch ein gezieltes Rekrutieren von Personal der unterrepräsentierten Geschlechtergruppen auf den Karrierestufen Gruppenleitung und Direktor\*in.

Die Geschlechterverteilung bei den Höhergruppierungen und den Vertragsarten korreliert mit der Geschlechterverteilung am MPIC. Beide Geschlechter erhalten demnach die gleichen Chancen auf Beförderungen oder die Anstellung in unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Dagegen sind der größte Anteil bei den Teilzeitbeschäftigen Frauen, was ebenfalls bei denen die Elternzeit in Anspruch genommen haben, zutrifft. Durch ein verbessertes Angebot in der Betreuung von Kindern, durch flexible Arbeitszeiten oder mobiles Arbeiten, könnte der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten und ebenso bei den Elternzeiten reduziert werden.

# 4. Handlungsfelder

#### 4.1 Abbau von Unterrepräsentanz

Der Frauenanteil bei den Studierenden und Promovierenden ist relativ ausgeglichen. Da aber bei den PostDocs/Wissenschaftler\*innen und in den nächsten Karrierestufen, Gruppenleitung und Direktor\*in, ein deutliches Ungleichgewicht erkennbar ist, soll ein gezieltes Fördern und Suchen nach qualifiziertem Personal aus unterrepräsentierten Geschlechtergruppen verstärkt werden. Diese sollen dann auch gezielt durch Förderprogrammen der MPG gefördert oder durch Coaching und andere spezielle Maßnahmen (z. B. Mentoring) auf dem Karriereweg unterstützt werden. Unser internes Junior Scientist Support Programm soll ebenfalls gezielt durch Karriereförderprogramme und Trainings für die unterrepräsentierten Geschlechtergruppen erweitert werden.

#### 4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unsere Handlungsfelder im Bereich "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" werden in der Grafik der Voll- und Teilzeitarbeit sichtbar. Überwiegend Frauen gehen, aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung, einer Teilzeitbeschäftigung nach. Wir möchten daher unsere KiTa Kooperation mit dem Studierendenwerk ausbauen und unseren Beschäftigten für die Zukunft ein besseres Angebot an Kinderbetreuung gewährleisten.

Darüber hinaus sollen auch Führungspositionen in flexiblen Arbeitszeitmodellen ausgeübt werden können. Es ist uns wichtig, interne Seminare spätestens um 15 Uhr beginnen zu lassen und die Kinderbetreuung während Veranstaltungen, mit Hilfe des Familienservice pme, sicherzustellen.

Wir möchten weibliche Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich gewinnen und hinsichtlich des Geschlechts ein Gleichgewicht bei der Besetzung der Gruppenleitungen erreichen.

Arbeit und Kinderbetreuung sollen gleichzeitig möglich sein, ohne Kolleg\*innen zu stören. Daher suchen wir aktuell eine Räumlichkeit für ein Eltern-Kind-Zimmer. In nächster Zeit wird eine Kids-Box angeschafft, damit die Betreuung, der, aufgrund geschlossener Kitas oder aus gesundheitlichen Gründen mitgebrachten Kinder, einfacher wird. Die Kids-Box kann durch ihre Mobilität in diversen Räumen zum Einsatz kommen. Wir hoffen somit eine flexiblere Betreuung am Institut zu ermöglichen.

### 4.3 Verankerung und Sichtbarkeit der Gleichstellung

Im Sinne einer optimierten Erreichbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten wurde der E-Mail-Verteiler gleichstellung@mpic.de eingerichtet. Wir möchten in Zukunft regelmäßig einen Newsletter versenden, um die Transparenz unserer Arbeit zu erhöhen.

Neue Beschäftigte sollen eine Begrüßungsemail des Gleichstellungsteams erhalten, um auf unsere Arbeit und das umfangreiche Leistungsangebot des pme-Familienservices aufmerksam zu machen.

Einen Einblick in den aktuellen Stand zu verschiedenen Gleichstellungsaspekten am Institut, erhoffen wir uns durch eine anonyme Umfrage. Diese Bestandsaufnahme soll die Grundlage der weiteren Gleichstellungsarbeit darstellen, indem etwaiger Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen festgestellt wird. Bei dieser Umfrage sollen neben Belangen der typischen Statusgruppen auch familiäre Interessen abgedeckt werden.

## 4.4 Steigerung der Gender Awareness

In Infoveranstaltungen möchten wir Genderkompetenz stärken und das Bewusstsein für unterschiedliche Geschlechterrollen und -identitäten erhöhen, da auch der kulturelle Wandel an unserem Institut einen großen Stellenwert hat.

#### 5. Bereits vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen

### 5.1 Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Am Max-Planck-Institut für Chemie werden Gremien und Kommissionen, soweit möglich, geschlechtergerecht besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten (GBs) sind in verschiedenen Gremien (Bewerbungsgespräche, Krisenstab, GD-Sitzung, Arbeitssicherheitsausschuss etc.) vertreten und werden zu der monatlichen Institutsbesprechung eingeladen. Die GBs werden in soziale und personelle Angelegenheiten miteinbezogen.

### 5.2 Chancengleichheit

#### 5.2.1 Bewerbungsverfahren

Zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Entscheidungsprozesses sind die Gleichstellungsbeauftragten an den Ausschreibungen, Bewerbungsverfahren und internen Abläufen beteiligt.

#### 5.2.2 Website/Intranet

Auf der extra eingerichteten Intranetseite sollen diverse Angebote der Gleichstellungsbeauftragten präsentiert werden. Dort findet man jetzt schon Rundschreiben, Jobangebote sowie Anmeldeformulare zur Kinderbetreuung, aber auch Aushänge und Emails sorgen für weitere Information unserer Beschäftigten.

Auch auf der Instituts Homepage wird das Thema Chancengleichheit aufgegriffen, indem u. a. auf den Code of Conduct und die Maßnahmen der Max-Planck-Gesellschaft verwiesen werden.

#### 5.2.3 Elternzeit/Elternteilzeit

Eine Elternzeit oder auch Elternteilzeit wird im Haus auf Wunsch gewährt, eine Beratung der werdenden Eltern ist in der Personalabteilung möglich. Wir ermutigen unsere Beschäftigten die angebotene Elternzeit in Anspruch zu nehmen. In den letzten vier Jahren haben insgesamt 26 Beschäftigte, davon 21 Frauen und 5 Männer, Elternzeit oder Elternteilzeit beantragt.

### 5.2.4 Kinderbetreuung

Durch einen Kooperationsvertrag mit dem Studierendenwerk der Johannes Gutenberg-Universität (JGU) Mainz stehen uns gemeinsam mit dem MPI für Polymerforschung 25 Plätze in Kindertagesstätten auf dem Campus der JGU zur Verfügung. Der pme-Familienservice hilft MPG-weit als Beratungsservice, z.B. bei Kinderbetreuung und Elder Care: <a href="https://www.familienservice.de/home">https://www.familienservice.de/home</a>

# 5.2.5 Trainings

In 2020 wurde erstmals ein Training aus dem Learning Management System der MPG zum Thema "Sexualisierte Belästigung" für das gesamte Institut angeboten. Vom Kollegium verpflichtend gemacht, nahmen 60 % der Beschäftigten teil. Tatsächlich gab es einige positive Rückmeldungen, die zeigten wie wichtig Informationen zu diesem Thema sind und dass solche Online-Trainings wichtige Hilfen sein können.

Unser Ziel für zukünftige Trainings ist es den prozentualen Anteil der Teilnehmenden zu erhöhen.

#### 5.2.6 Weitere Akteur\*innen

Neben den Gleichstellungsbeauftragten sind die Verwaltungsleitung, Personalverwaltung, das International Office und der Betriebsrat weitere Gleichstellungsakteure. Gemeinsam organisieren wir Informationsveranstaltungen und Fortbildungen, um junge Frauen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen (z.B. Durchboxtraining, Förderprogramme der MPG und MinervaFemmeNet). Auf den Betriebsversammlungen präsentieren sich die GBs mit einem Überblick über die laufende Arbeit.

#### 5.2.7 Sprache

Wir bemühen uns um eine gendergerechte und gendersensible Sprache. Aktuell ist noch keine einheitliche Regelung für die gesamte Kommunikation in der MPG gefunden.