

Gleichstellungsplan des Max-Planck-Institutes für Infektionsbiologie

Liebe Institutsangehörige,

das Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie (MPIIB) kann mittlerweile auf eine langjährige Gleichstellungskultur zurückschauen. Der Erfolg dieser Kultur zeigt sich unter anderem in einem überdurchschnittlichen Anteil an Frauen in allen Statusgruppen. Dies beruht maßgeblich auf dem engen Zusammenwirken aller Beteiligten in der Wissenschaft, den Servicebereichen und der Administration.

Dieser Gleichstellungsplan ist der erste unseres Institutes. Er soll über die aktuelle Situation in den verschiedenen Hierarchiestufen am Institut informieren und gleichzeitig Perspektiven für die zukünftige Gleichstellungsarbeit aufzeigen. Es sollen Maßnahmen definiert werden, die es ermöglichen, eine konsistente wissenschaftliche Laufbahn unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung zu erreichen. Auf dem Weg nach oben verlieren wir immer noch zu viel kreatives wissenschaftliches Potenzial. Die Ursachen sind vielfältig. Aufgabe und Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, ihnen entgegenzuwirken.

Berlin, im November 2018

Arturo Zychlinsky
(Direktor)

Stefan Kaufmann
(Direktor)

Thomas Meyer
(Direktor)

Gesa Rausch
(Gleichstellungsbeauftragte)

Helga Andree
(Verwaltungsleiterin)

Susann Beetz
(Forschungskordinatorin)

Präambel

Das Gleichstellungskonzept des MPIIB folgt den Prinzipien des Gender Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es nicht, die Gleichstellung der Geschlechter auf besondere Maßnahmen zu beschränken, sondern alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf mögliche Auswirkungen zu hinterfragen und diese zu berücksichtigen. In Übereinstimmung mit diesem Ansatz sieht das MPIIB die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe für alle Bereiche des Instituts. Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags liegt insbesondere bei der wissenschaftlichen Leitung und der Führungskräfte des Instituts.

Aus diesen Grundsätzen leitet das MPIIB folgende übergeordnete Ziele ab:

- die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
- die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Mitglieder des Instituts,
- die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness im Institut,
- eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung, die die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen berücksichtigt.

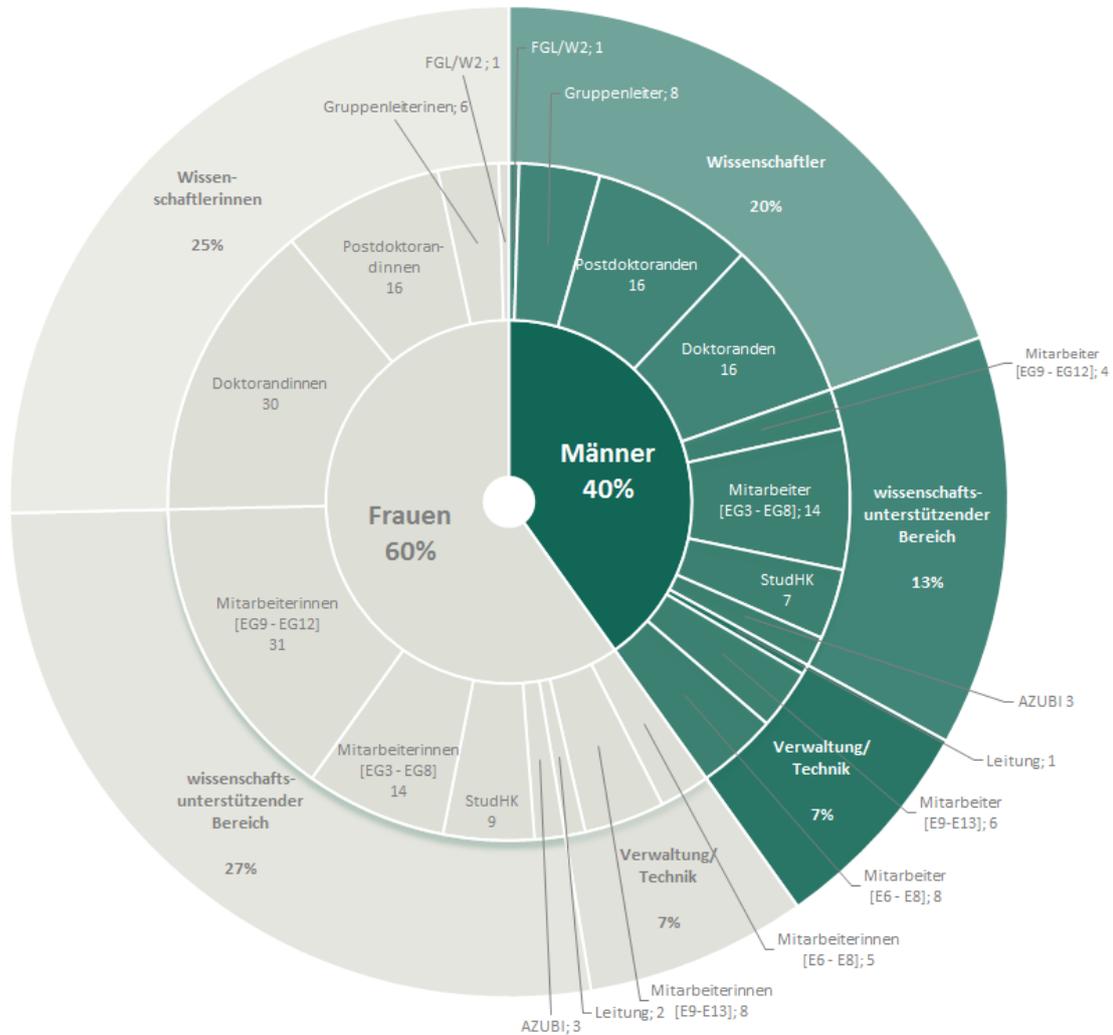
Inhaltsverzeichnis

I.	Bestandsaufnahme	3
II.	Ziele der Gleichstellung am MPIIB	4
III.	Handlungsfelder	5
IV.	Maßnahmen	6
V.	Personalgewinnung	7
VI.	Evaluation und Fortschreibung	7
VII.	Umsetzung und Durchsetzung	7

I. Bestandsaufnahme

Unter der Leitung von drei Direktoren sind am MPIIB im November 2018 insgesamt 209 Personen¹ tätig. Davon beträgt der Anteil der Frauen am Institut 60% und der der Männer 40%.

Die weitere Analyse der Geschlechterverhältnisse ist in der Übersicht 1 dargestellt.



Übersicht 1: Darstellung der Geschlechterverhältnisse (Gesamtzahl Personen: 209, Nov. 2018)

- im **Institut:** innerer Ring (Anteile Männer/Frauen bezogen auf die Gesamtzahl),
- in den **Statusgruppen:** mittlerer Ring (Anzahl Männer oder Frauen, zzgl. Eingruppierungslevel bei den Mitarbeiter*innen) und
- in den **Bereiche:** äußerer Ring (Anteile Männer/Frauen bezogen auf die Gesamtzahl)

Bei der Analyse sind im äußeren Ring die Bereiche Wissenschaft, Wissenschaftsunterstützender Bereich und Administration/Technik ausgewiesen. In jedem dieser Bereiche ist die absolute Zahl wie auch der Anteil der Frauen höher als der der Männer.

¹ Incl. Stipendiat*innen, Gäste und Hilfskräfte

Eine genauere Betrachtung innerhalb der Bereiche, d.h. auf Ebene der Statusgruppen des mittleren Ringes, zeigt bis auf eine Ausnahme ein ähnliches Bild. Beginnend mit der Wissenschaft, hat das Institut einen Frauenanteil von 50% unabhängige Forschungsgruppenleiterinnen (FGL), 43% Gruppenleiterinnen, 50% Postdoktorandinnen und 65% Doktorandinnen. Der wissenschaftsunterstützende Bereich, der insbesondere die Gruppe der wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter*innen (TA), Hilfskräfte und Auszubildende umfasst, zeigt in allen Gruppierungen mindesten einen Frauenanteil von 50%, im Bereich der TA's sogar von 69%. Im Bereich der Verwaltung/Technik ist insbesondere auf Leitungsebene mit einer Verwaltungsleiterin und einer wissenschaftlichen Koordinatorin der Frauenanteil bei 67%. In den beiden darunterliegenden Ebenen, die nach der Eingruppierung in TVöD zu den beiden Klassen mit Mitarbeiter*innen in EG9 - EG13 und EG6 – EG8 zusammengefasst sind, ist der Frauenanteil in der höheren Eingruppierungsebene 57% und der niedrigeren bei 38%.

Als Fazit der Analyse ergeben sich folgende Schlussfolgerungen:

- Die Berufung von Direktorinnen und Direktoren liegt im Zuständigkeitsbereich der MPG, das Institut kann hier nur sehr wenig Einfluss nehmen.
- Im Zuständigkeitsbereich des Instituts ist der Frauenanteil im Wesentlichen entweder ausgeglichen und im Bereich der Doktorandinnen und TA's sogar deutlich überproportional.
- Der bisherige am Institut verfolgte Gender-Mainstreaming Ansatz hat sich bewährt und sollte weiterverfolgt werden.

II. Ziele der Gleichstellung am MPIIB

Die Analyse zeigt, dass auf allen Ebenen unterhalb des Direktoriums der Anteil der Frauen insbesondere im Vergleich zu anderen Einrichtungen im Lebenswissenschaftlichen Sektor überdurchschnittlich hoch ist. Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse formuliert das Institut für die nächste Periode folgende Ziele:

1. Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die sicherstellen, dass Wissenschaftlerinnen während schwangerschafts- und stillbedingter Unterbrechungen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg keine beruflichen Nachteile erleiden.
2. Flexibilität in der Gewährung von Elternzeit und Arbeitszeitmodellen für Mütter und Väter.
3. Förderung einer Organisationskultur, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness sowie interkulturelle Kompetenz auszeichnet. Das MPIIB lehnt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz ab. Die Leitung sieht es als ihre Verpflichtung an, alle Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – davor zu schützen.

4. Regelmäßige systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten. Tiefergehende Analysen hinsichtlich befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, Altersstruktur und familiärer Hintergründe, um diese Faktoren zukünftig in Entscheidungen mit zu berücksichtigen.
5. Ausbau einer gleichstellungsbezogenen Rekrutierungsphilosophie und Personalpolitik.
6. Evaluation und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung effektiver Gleichstellung.

III. Handlungsfelder

Zu 1: Information und Unterstützungsangebote für Schwangere und stillende Frauen bei der Laborarbeit unter Einbeziehung des Maßnahmenkatalogs der MPG.

Zu 2: Auslotung der rechtlichen Rahmenbedingungen und Etablierung einer proaktiven Beratung durch die Personalabteilung des Instituts

Zu 3: Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten beim On-Boarding sowie regelmäßige Informationsveranstaltungen zu Diversity. Identifikation und Kommunikation zu Best-Practice-Beispielen. Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz.

Zu 3: Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vorgesetzten, Personen ihres Vertrauens oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.

Zu 4: Adäquate Datenpflege im Personalverwaltungssystem (PVS). Festlegen eines Auswerteschemas. Etablierung eines jährlichen Berichtswesens.

Zu 5: Etablierung einer Instituts- und Statusgruppenübergreifenden permanenten Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellung. Genderparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen und Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei der Bewerbungssichtung.

Zu 6: Sensibilisierung für das Thema in den Gremien des Instituts, Einbeziehung der Vertretungen der einzelnen Statusgruppen in Entscheidungsprozesse.

IV. Maßnahmen

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit sind bereits am Institut etabliert:

- Hinweis auf die Unterstützungsmöglichkeiten der MPG und des Instituts und Beratung sofort bei Meldung der Schwangerschaft, insbesondere Verweis auf den MPG-Leitfaden „Mutterschutz im Labor“.
- Bezogen auf den Einzelfall: Schaffung von geeigneten spezifischen Laborarbeitsmöglichkeiten für den Zeitraum von Schwangerschaft und Stillzeit, resp. Erarbeitung von Kompensationsmaßnahmen
- Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter.
- Zeitlich befristete Teilzeitarbeit (Elternzeit und Arbeitszeitreduktion wg. Kinderbetreuung): Das MPIIB unterstützt die familienbedingte „Beurlaubung“ – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile.
- Flexible Arbeitszeit: Dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung bzw. -aufstockung sowie Arbeitszeitflexibilisierung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.
- Kooperation mit institutsnaher Kita (INA-Kindergarten, Habersaathstraße 5): Ein Prognosebasiertes Kontingent an Betreuungsplätzen wird speziell für Institutsangehörige vorgehalten, resp. kann auch kurzfristig erweitert werden.
- Information über Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Kongressen durch die MPG
- Online-Portal mit Information zur Kinderbetreuung
- Kostenstelle für Gleichstellungsangelegenheiten und Budgetierung von Maßnahmen
- Anwendung einer gendergerechten Sprache

Zusätzlich anvisierte Maßnahmen:

- Regelmäßige Workshops und Interaktionsformate für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Förderung ihrer weiteren wissenschaftlichen Karriere unter Berücksichtigung von Schwangerschaft und Elternzeit
- Wahrnehmungs- und Kommunikationstrainings hinsichtlich Genderaspekte und unterschiedliche kulturelle Hintergründe
- Erhöhung der Sichtbarkeit von außergewöhnlichen Karrieren sowohl in der Wissenschaft als auch darüber hinaus unter Nutzung aller Formate und Kommunikationskanäle des Institutes.
- Wertschätzung der Elternschaft: Die Personalabteilung versendet an Beschäftigte, die die Geburt, Adoption oder Pflegschaft eines Kindes anzeigen, eine Gratulationskarte des Direktors und ein kleines Präsent. Wenn von den Eltern gewünscht, ist auch eine Mitteilung über interne Kommunikationskanäle möglich.

V. Personalgewinnung

Stellenausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache, beziehungsweise berücksichtigen die weibliche und männliche Form. Qualifizierte Frauen können und sollen bewusst angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt.

Vor Ausschreibung erhält der/die Vorgesetzte gegebenenfalls Verweis auf die Zielsetzung im Gleichstellungsplan. Bei der Ausschreibung erfolgt ein Hinweis an die Gleichstellungsbeauftragte, die über das weitere Verfahren informiert wird.

VI. Evaluation und Fortschreibung

Die Evaluierung des Gleichstellungsplanes soll jeweils zu Beginn des Jahres erfolgen, bevorzugt im Januar. Die erstmalige Überprüfung ist für Januar 2020 vorgesehen. Grundlage ist die Bestandsaufnahme zum Jahresabschluss. Der Bericht enthält neben der Analyse und Bewertung, Empfehlungen für die Fortschreibung. Gegebenenfalls werden weitere Ziele und zusätzliche Maßnahmen ergänzt.

VII. Umsetzung und Durchsetzung

Der Gleichstellungsplan wurde von der Institutsleitung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstmalig in 2018 erstellt und tritt am 01.01.2019 in Kraft.

Die Veröffentlichung erfolgt über das Organisationshandbuch des Institutes, im Intranet, sowie über die weiteren Kommunikationskanäle des Institutes:

<https://extranet.mpg.de/sites/events/gleichstellungsplan/Seiten/default.aspx>