

### Inhalt

Inhalt.....	1
Präambel.....	2
Grußwort des Direktoriums.....	3
Vorwort zu diesem Gleichstellungsplan.....	4
Bestandsaufnahme.....	5
Evaluierung der bisherigen Handlungsziele und Maßnahmen.....	10
Evaluationsverfahren.....	10
Positive Einstellung zu Geschlechterparität und Diversität.....	10
Chancengleichheit und ausgeglichenes Genderverhältnis.....	11
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	12
Erfolgreiche Karriereentwicklung.....	13
Transparenz der Strukturen.....	14
Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit.....	15
Analyse & Fokus.....	16
Gender Awareness — Geschlechterparität und Diversität.....	16
Erhaltung von Chancengleichheit und ausgeglichenem Genderverhältnis.....	16
Work-Life-Balance in Zeiten von Corona.....	17
Fortbildung und erfolgreiche Karriereentwicklung.....	18
Transparenz der Strukturen und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit.....	18
Unterzeichnende:.....	19

### Präambel

Das MPIWG ist bestrebt, alle Mitarbeiter:innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität zu fördern. Dafür müssen Bedingungen geschaffen werden, die die Karriere der Beschäftigten unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen. Dies betrifft jede Position am MPIWG. Kinder gehören selbstverständlich zum Alltag am MPIWG, sie werden von ihren Eltern oder von anderen Personen im bestimmten Rahmen betreut. Indem wir die Chancengleichheit am MPIWG verbessern, erhöhen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber und Wissenschaftseinrichtung.

Grundlage dieses Gleichstellungsplans sind das Bundesgleichstellungsgesetz, die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft mit der im Dezember 2019 verabschiedeten Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Darin heißt es:

*Die Max-Planck-Gesellschaft lebt die Maxime einer diskriminierungsfreien Kultur, in der die Vielfalt und Verschiedenheit der Beschäftigten als Chance begriffen und in der allen gleichermaßen Respekt und Achtung entgegengebracht werden. Weder ethnische Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität oder Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder Alter dürfen zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen und die Zugangs-, Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Einzelnen beeinflussen.*

### Grußwort des Direktoriums

Seit seiner Gründung 1994 fördert das Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte (MPIWG) Chancengleichheit auf allen Ebenen als einen der Grundsätze für Arbeit, Leben und Karriereentwicklung unserer Forscherinnen und Forscher sowie nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleiche Chancen für alle sind die beste Basis für exzellente Forschung und Sprungbrett für Karrieren. Ein Institut, das der Erforschung der historischen, kulturellen und gesellschaftlichen Bedingungen der Wissenschaft gewidmet ist, steht in hohem Maße in der Verantwortung, die Karrieren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und Diskriminierung jeglicher Art entgegenzutreten.

Vor diesem Hintergrund freut es uns besonders, Ihnen hiermit den aktuellen Gleichstellungsplan des Instituts zu präsentieren, mit dem wir uns im Einklang mit den Bestrebungen der gesamten Max-Planck-Gesellschaft wissen, gleiche Chancen für alle zu garantieren. Es mögen noch viele, unbekannte Herausforderungen vor uns liegen: Wir bleiben dem Ziel verpflichtet, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter Talente zu entwickeln und Chancen anzubieten, die es ermöglichen, eine Karriere in der Wissenschaft oder in einem anderen Arbeitsbereich zu verfolgen.

Gleichstellung ist ein Ziel, das immer wieder neu erreicht werden muss. Daher ist es uns ein Anliegen, kulturelle und soziale Faktoren, die Chancenungleichheit verursachen, zu erkennen und jeglicher Ungleichheit aktiv entgegen zu wirken. In diesem Sinne erachten wir das folgende Dokument als einen Schritt auf dem Weg zu einem gleichberechtigten und familienfreundlichen Arbeitsumfeld.

Dagmar Schäfer im März 2021  
(Geschäftsführende Direktorin)

### Vorwort zu diesem Gleichstellungsplan

Das Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte (MPIWG) betrachtet diesen Gleichstellungsplan als wesentliches Instrument zur Unterstützung der Chancengleichheit. Er soll allen Akteur:innen zur Orientierung dienen und zugleich aktuelle Maßnahmen, Instrumente und Erfolge bzw. Handlungsbedarf dokumentieren. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist das Ergebnis der Zusammenarbeit von Direktorium, Verwaltungsleitung, Forschungscoordination und den Gleichstellungsbeauftragten.

Von der Umsetzung der institutsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen und -zielen verspricht sich das MPIWG, die Kontinuität der bereits erreichten strukturellen Verankerung von Chancengleichheit zu perpetuieren und diese gegebenenfalls noch weiter zu vertiefen. Neben dem Schutz vor Diskriminierung und der Gleichstellung aller Beschäftigten am Arbeitsplatz gehört zu den nachhaltigen Zielen dieses Gleichstellungsplans die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für alle Beschäftigte des Instituts und eine fortgesetzte Sensibilisierung des Gender Awareness.

Das Institut wurde – wie die ganze Gesellschaft – im Frühjahr 2020 von einer gewaltigen globalen Pandemie überrascht, deren Auswirkungen nicht nur weiter andauern, sondern deren volles Ausmaß auch noch nicht abzusehen ist. Welche Herausforderungen das Leben in Zeiten von »Corona« für Institutslieben und -kultur im Allgemeinen sowie die *work-life-balance* im Besonderen darstellt, wird in »Analyse und Fokus« dieses Plans berücksichtigt.

Dieser neue Gleichstellungsplan ist das Ergebnis aus den Erfahrungen und der Evaluierung des ersten Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2018–2020. Er wird im Intranet des Instituts veröffentlicht und gilt bis Dezember 2023. Er ist ausgerichtet auf die Nachhaltigkeit und Vertiefung der bisherigen Maßnahmen mit Veränderungspotential in bestimmten, im weiteren Verlauf spezifizierten Aspekten.

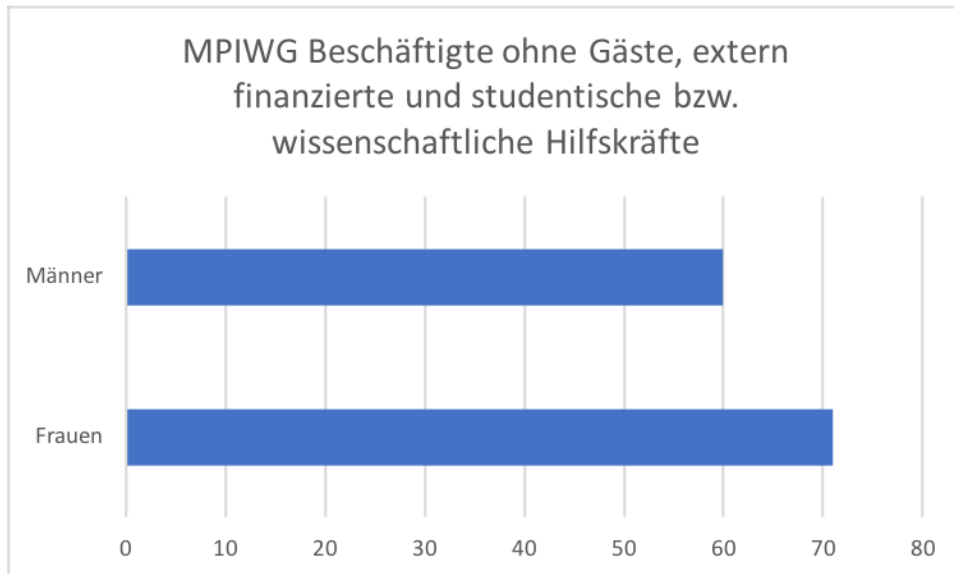
### Bestandsaufnahme

Dem Institut gehörten zum Stichtag 30. September 2020 insgesamt 308 Personen an. Unter ihnen waren 190 vertraglich Beschäftigte, 13 Stipendiat:innen sowie 105 Gastwissenschaftler:innen. Von den vertraglich Beschäftigten waren 66 Personen als Direktor:innen, Forschungsgruppenleiter:innen oder wissenschaftliche Mitarbeitende tätig. Zum nichtwissenschaftlichen Tätigkeitsbereich gehörten 42 Personen in Technik und Verwaltung. 72 Personen waren als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte tätig. Der Anteil von Frauen bei den Forschenden betrug auf der W2 bis TVöD 15-Ebene 42,9 Prozent; E14= 46,4 Prozent; E13=50 Prozent; in den nichtwissenschaftlichen Bereichen lag dieser bei 70,7 Prozent.

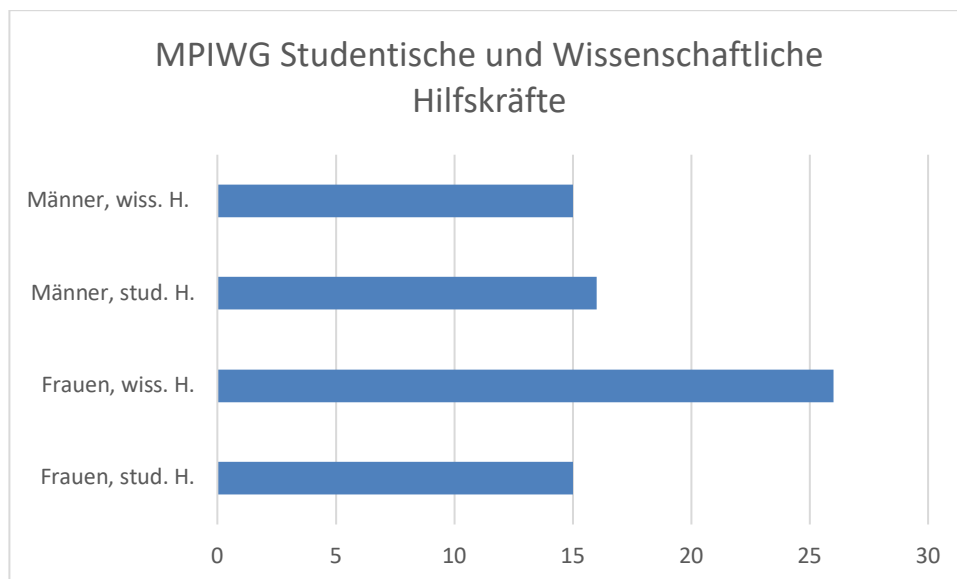
Die somit weiterhin ausgeglichene Beschäftigungsstruktur gilt es weiterhin zu bewahren. Bei der Neubesetzung von Stellen auf allen Ebenen wird dieses Desiderat die gebotene Beachtung finden.

Auf nächsten Seiten folgen Visualisierungen zur Beschäftigungssituation am MPIWG zum oben genannten Stichtag:

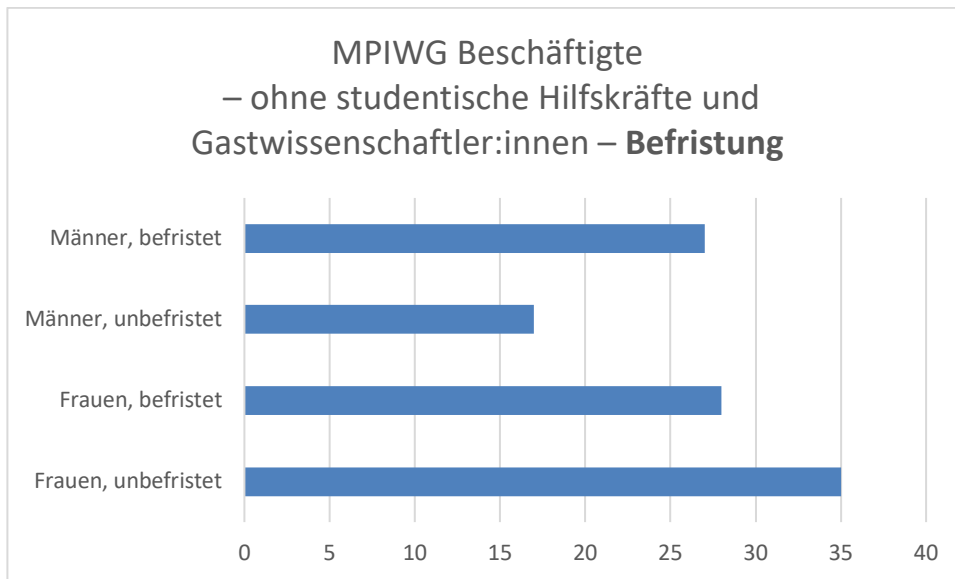
1. Beschäftigte ohne Gäste, extern finanzierte, studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte
2. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht
3. Beschäftigte ohne Gäste und studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte nach Befristung
4. Prämien und Zulagen nach Geschlecht
5. Beschäftigte ohne Gäste und studentische Hilfskräfte nach Vertragsart (Elternzeit, Stipendium, Teilzeit, Vollzeit)
6. Geschlechterverteilung nach Befristung im *wissenschaftlichen* Bereich
7. Frauenanteil unter den Angestellten nach Besoldungsstufe



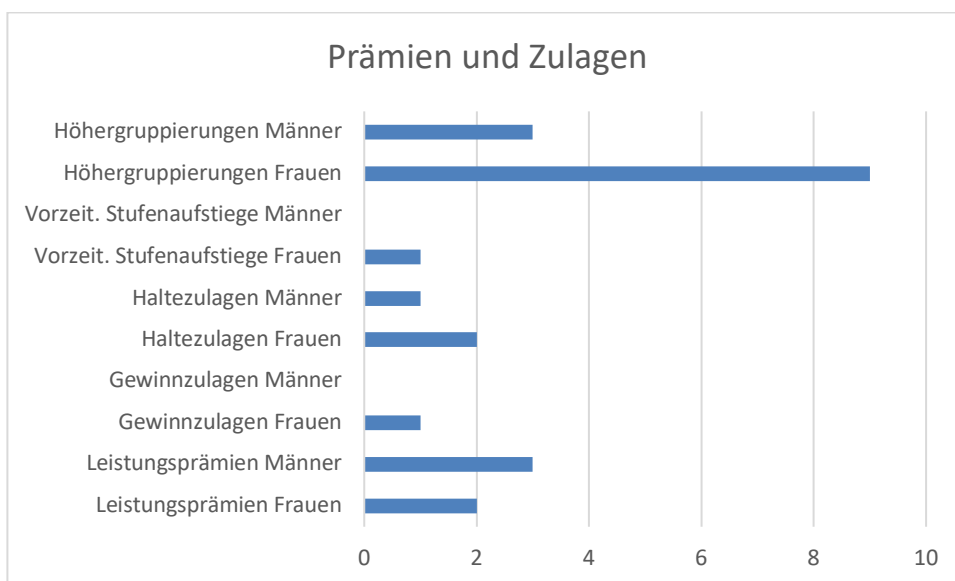
Grafik 1: Beschäftigte ohne Gäste und studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte



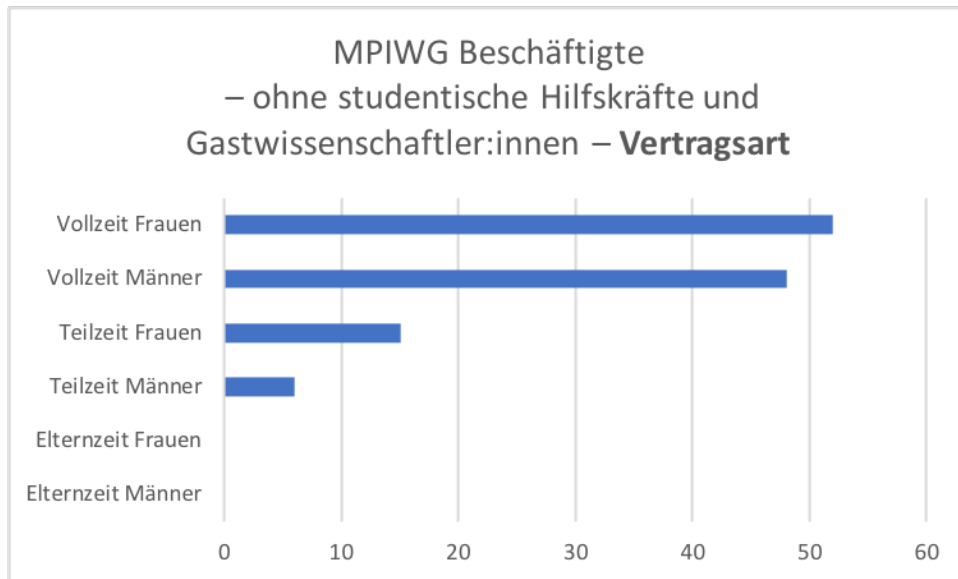
Grafik 2: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht



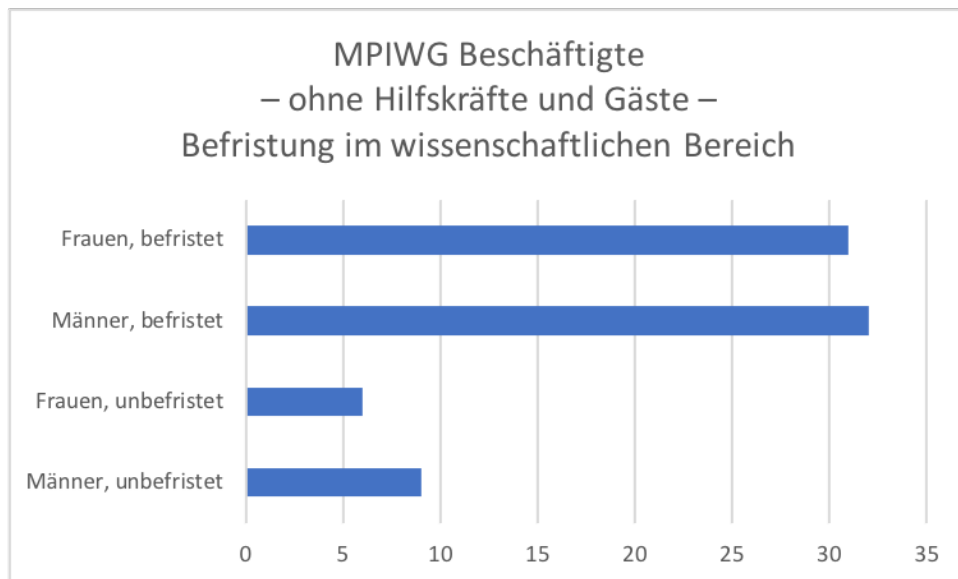
Grafik 3: Beschäftigte ohne Gäste und studentische Hilfskräfte nach Befristung



Grafik 4: Prämien und Zulagen



Grafik 5: Beschäftigte ohne Gäste und studentische Hilfskräfte nach Vertragsart (Elternzeit, Stipendium, Teilzeit, Vollzeit)



Grafik 6: Geschlechterverteilung nach Befristung im wissenschaftlichen Bereich



**Frauenanteil unter den Angestellten nach W und TVöD,  
gemäß MPIWG-Stellenplan September 2020**

Entgeltgruppe	Frauenanteil
W2-TVöD E 15	42,86 %
E14	46,43 %
E13	50 %
E12-E10	68,42 %
E9-E6	72,73 %

*Grafik 7: Frauenanteil je Entgeltgruppe. Stand 30. September 2020*

### Evaluierung der bisherigen Handlungsziele und Maßnahmen

Im Gleichstellungsplan 2018-2020 wurden sechs Handlungsfelder und korrespondierende Maßnahmen spezifiziert, die im Folgenden evaluiert werden:

1. Positive Einstellung zu Geschlechterparität und Diversität
2. Chancengleichheit und ausgeglichenes Genderverhältnis
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Erfolgreiche Karriereentwicklung
5. Transparenz der Strukturen, inkl. Budget für Gleichstellung mit eigener Kostenstelle
6. Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

#### *Evaluationsverfahren*

Die einzelnen Maßnahmen werden in Bezug auf Wirkung und Erreichen der gesetzten Ziele geprüft und evaluiert. Das Ergebnis wird intern bekanntgegeben und auch an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG übermittelt.

#### *Positive Einstellung zu Geschlechterparität und Diversität*

##### **Maßnahmen:**

Das MPIWG ist geprägt vom Austausch zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur. Um die grundsätzlich positive Einstellung zu Diversität und Geschlechterparität zu erhöhen, werden einmal jährlich zu diesem Themenbereich externe Vortragende eingeladen. Die Veranstaltungen werden in Kooperation mit anderen Berliner und Potsdamer Max-Planck-Instituten organisiert und sind für alle Mitarbeiter:innen offen.

<b>verantwortlich:</b>	Forschungskoordination
<b>wann:</b>	einmal im Jahr
<b>Zielgruppe:</b>	alle Beschäftigte
<b>Evaluation:</b>	Forschungskoordination und Gleichstellungsbeauftragte

**Evaluierung:** Im Rahmen des *Institutskolloquium* hat am 21. Mai 2019 Helen Longino (Professorin der Stanford University) einen Vortrag mit dem Titel: »Neutrality versus Partiality in Feminist Critiques of Science« gehalten. Im Rahmen der *Tacit Knowledge Series* hat am 7. November 2019 Danna Bader (Coach, Berlin) einen Workshop zum Thema »Managing Differences and Discrimination« geleitet und am 5. März 2020 eine »Einführung zum Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz« gegeben. Aufgrund des Corona-bedingten Lockdowns konnten im Jahr 2020 weitere Veranstaltungen nicht in Präsenz durchgeführt werden.

### *Chancengleichheit und ausgeglichenes Genderverhältnis*

Damit die Geschlechterverteilung ausgewogen bleibt, wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Vakante Stellen werden in geschlechterneutraler Sprache ausgeschrieben; die Bewerbungen werden im institutseigenen Online-Bewerberportal verwaltet, die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung erhalten für jeden Ausschreibungsvorgang Leserechte. Alle Auswahlverfahren können von den Gleichstellungsbeauftragten begleitet und in Hinsicht auf Fairness bewertet werden. Die Gleichstellungsbeauftragten werden vom Geschäftsführungsbüro über Ausschreibungen unterrichtet; die Sekretariate informieren die Gleichstellungsbeauftragten über die Genderstatistik der Bewerbungen und die Personalsachbearbeiter:innen über Ergebnisse des Auswahlverfahrens. Entsprechende Routinen werden in allen Abteilungen und Gruppen etabliert.
- Bei der Zusammenstellung des Programms für das Institutskolloquium wird auf eine in etwa gleiche Anzahl männlicher und weiblicher Vortragender geachtet, um etwa *manels* zu vermeiden.
- Die studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräfte können Vertrauenspersonen (eine weibliche und eine männliche sowie Stellvertretende) für die Gleichstellung wählen.

<b>verantwortlich:</b>	Geschäftsführende/r Direktor/in und/oder Verwaltungsleitung sowie Forschungskoordination
<b>wann:</b>	wird bereits umgesetzt
<b>Zielgruppe:</b>	Bewerber:innen und Beschäftigte
<b>Evaluation:</b>	Gleichstellungsbeauftragte (Jahresbericht zur MPG-Gleichstellung)

**Evaluierung:** Die im Gleichstellungsplan 2018–2020 aufgelisteten Punkte wurden erfolgreich umgesetzt. Folgendes ist hervorzuheben:

- Die Verteilung der Vortragenden des **Institutskolloquiums** war in etwa paritätisch nach Geschlecht.
- Es haben **Wahlen der Studierenden für eine Vertretung in Gleichstellungsfragen** (männlich und weiblich) am 15. Mai 2018, am 29. November 2019 und am 1. Dezember 2020 stattgefunden. Die studentischen Vertreter:innen haben im Rahmen ihres Amtes Diskussionsrunden sowie eine Umfrage durchgeführt.
- Der inzwischen **etablierte Informationsfluss hinsichtlich Personalmaßnahmen** läuft reibungslos. Ein Erfahrungswert des Austauschs mündete in der ausdrücklichen Empfehlung an alle Entscheidungsträger:innen, Stellenbesetzungen ohne Ausschreibung nur in absoluten Ausnahmefällen durchzuführen.

### *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Das MPIWG unterstützt die Beschäftigten in besonderen Lebensphasen mit gezielten **Maßnahmen**, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen:

- Elternzeit bzw. Teilzeitarbeit aus familiären Gründen können am MPIWG in Anspruch genommen werden.
- In Einzelfällen können Wissenschaftler:innen und nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Absprache mit ihren Vorgesetzten von zuhause aus arbeiten. Während der Pandemie ist dies der Regelfall.
- Regelmäßige Veranstaltungen am MPIWG finden möglichst innerhalb familienfreundlicher Zeiten statt, das heißt: nicht vor 9:00 und nicht nach 16:30 Uhr.
- Einer der Familienarbeitsräume (derzeit Raum 141 und Raum 214 im Hauptgebäude sowie ein Raum in der Villa) wird nach wöchentlichem Rotationsplan in der Regel von 15:00 bis 18:00 Uhr für Eltern mit Kindern freigehalten. Dieser Rotationsplan wird von den Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Während der Pandemie kann diese Nutzung der Familienarbeitsräume nicht stattfinden. Auch im Gebäude Boltzmannstraße 18 soll, sobald die Corona-Maßnahmen dies gestatten, ein Familienraum eingerichtet werden.
- Bei der Organisation von Tagungen und Workshops wird der Bedarf an Kinderbetreuung vorab abgefragt und gegebenenfalls am MPIWG angeboten.

Da sich die Corona-Krise extrem belastend auf die *work-life-balance* ausgewirkt hat, besteht die Notwendigkeit eines aufmerksamen Monitorings der Situation der Beschäftigten, auch in Einzelfällen.

<b>verantwortlich:</b>	Geschäftsführung
<b>wann:</b>	wird bereits umgesetzt
<b>Zielgruppe:</b>	alle Beschäftigte
<b>Evaluation:</b>	Gleichstellungsbeauftragte

**Evaluierung:** Das MPIWG hat Verträge mit Kindertagesstätten abgeschlossen, die Betreuungsplätze für Beschäftigte und Gäste des Instituts in einem gewissen Umfang garantieren. Die Mitarbeiter:innen des MPIWG können zum Thema *work-life-balance* auf die Leistungen des pme-Familienservices zugreifen. Dieser bietet Dienste zur Vermittlung und Bereitstellung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten, Lösungen für hilfe- und pflegebedürftige Angehörige sowie Beratung bei Problemen und Krisen. Darüber hinaus steht seit Anfang 2020 den Mitarbeiter:innen ein anonymes und kostenloses Sofort-Beratungsservice durch das Fürstenberg Institut zur Verfügung. Die im Gleichstellungsplan 2018-2020 aufgelisteten Punkte wurden mit Ausnahme der letzten beiden Punkte erfolgreich umgesetzt. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

### *Erfolgreiche Karriereentwicklung*

#### **Maßnahmen:**

- Der wissenschaftliche Nachwuchs wird am MPIWG von der Institutsleitung bzw. den Forschungsgruppenleitungen beraten und bei der Karriereplanung mindestens einmal pro Jahr in einem »Personalgespräch« beratend unterstützt.
- Darüber hinaus bietet die Forschungskoordination regelmäßig interne Seminare zu Arbeitsorganisation, Bewerbungen, Präsentationen, Job Talks, Organisation von Tagungen und Veröffentlichungen an.
- Die Fort- und Weiterbildung des nicht-wissenschaftlichen Personals wird in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten und im Falle von nicht-angeordneten Maßnahmen oder Bildungsurlaub zusätzlich in Abstimmung mit dem Weiterbildungsausschuss des MPIWG koordiniert.
- Das MPIWG ist Teil des *Career Steps Networks* der Max-Planck-Gesellschaft.

<b>verantwortlich:</b>	jeweilige Leitung und Forschungscoordination
<b>wann:</b>	wird bereits umgesetzt
<b>Zielgruppe:</b>	Predocs, Postdocs
<b>Evaluation:</b>	direktes Feedback und Dokumentation

**Evaluierung:** Es wurde noch nicht abschließend festgelegt, wie die Evaluierung umgesetzt werden soll. Die Überlegungen gehen in Richtung einer anonymen Online-Befragung.

### *Transparenz der Strukturen*

#### **Maßnahmen:**

- Kolloquia und Meetings aller Forschungsgruppen und Abteilungen werden im internen Kalender vermerkt.
- Informationen über Stellenausschreibungen werden an Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte weitergegeben. Die Ergebnisse der Ausschreibungen werden automatisch an die Gleichstellungsbeauftragten mit entsprechender Genderstatistik bekannt gegeben.
- Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird eine eigene Kostenstelle mit einem noch zu vereinbarenden Budget eingerichtet.

<b>verantwortlich:</b>	Forschungscoordination, Verwaltungsleitung, Sekretariate
<b>wann:</b>	wird bereits umgesetzt
<b>Zielgruppe:</b>	alle Beschäftigte
<b>Evaluation:</b>	durch die Betriebsversammlung

**Evaluierung:** Alle Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt. Kolloquia und Meetings werden weitgehend im internen Kalender bekannt gegeben; Informationen über Stellenausschreibungen, die im online Job-Portal abgewickelt werden, können von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten abgerufen werden. Die Assistentin der Geschäftsleitung, Tanja Neuendorf, pflegt die Daten über die Ergebnisse der Ausschreibungen so weit wie möglich ein. Zu Stellenbesetzungen außerhalb der öffentlichen Ausschreibung erhalten die Gleichstellungsbeauftragten Informationen von den Personalsachbearbeiterinnen. Für die Gleichstellungsarbeit wurde die Kostenstelle K992 eingerichtet, das Budget steht noch nicht fest, die beantragten Maßnahmen wurden bislang genehmigt.

### *Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit*

#### **Maßnahmen:**

- Das MPIWG widmet der Gleichstellung eine öffentliche Website (in deutscher und englischer Sprache), die von den Gleichstellungsbeauftragten mithilfe der Web-Redaktion autonom gestaltet und gepflegt wird.
- Die Gleichstellungsbeauftragten berichten auf der jährlichen Betriebsversammlung.
- Um den gegenseitigen Informationsaustausch zwischen Gleichstellungsbeauftragten, dem Kollegium sowie den Beisitzer:innen der Geschäftsführungssitzungen zu verankern, erhalten die Gleichstellungsbeauftragten vorab die Agenda der nächsten Geschäftsführungssitzung und werden nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal im Jahr, zur Geschäftsführungssitzung eingeladen. Sie sind zur vertraulichen Behandlung der durch den Erhalt der Tagesordnung sowie durch ihre Teilnahme an Tagesordnungspunkten erhaltenen Informationen verpflichtet.

<b>verantwortlich:</b>	Cooperation & Communication Manager, Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung
<b>wann:</b>	wird bereits umgesetzt
<b>Zielgruppe:</b>	Öffentlichkeit, alle Beschäftigten, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Evaluation:</b>	Jährliche Evaluation in der GFS zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten

**Evaluierung:** Alle Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt. Die Website der Gleichstellung auf der Institutswebsite wird kontinuierlich mithilfe der Web-Redaktion gepflegt. Die Gleichstellungsbeauftragten haben am 7. Mai 2019 auf der Betriebsversammlung und bei den Welcome-Veranstaltungen am 9. April und 11. September 2019 über ihre Arbeit berichtet. Die Gleichstellungsbeauftragten haben wie vereinbart die Agenda der nächsten Geschäftsführungssitzung immer vorab erhalten und bei Bedarf an den Sitzungen zu bestimmten Punkten teilgenommen. Dies stellt einen großen Fortschritt dar.

### Analyse & Fokus

Die sechs Maßnahmen des vorherigen GEP haben sich bewährt — sie waren auf Nachhaltigkeit ausgerichtet und verfügen über das notwendige Veränderungspotential, um sie an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen, bzw. dort, wo nötig, nachzusteuern. Im Folgenden die Schwerpunkte der aktualisierten Handlungsfelder und -ziele:

#### *Gender Awareness — Geschlechterparität und Diversität*

Die bereits dargelegte **positive Grundeinstellung zu Diversität und Geschlechterparität** hat von den externen Vortragsveranstaltungen profitiert, so dass diese im selben Format fortgesetzt werden sollen (siehe S. 10).

Darüber hinaus hat sich unter anderem im Austausch mit den studentischen Gleichstellungsbeauftragten gezeigt, dass speziell im Bereich Diversität größerer Diskussionsbedarf besteht. Höhere Sensibilisierung auf diesem Gebiet ist offenbar nicht nur geschlechtsabhängig, sondern auch generationell. Um dieses wichtige Handlungsfeld zu vertiefen, sollen ein-, zweimal pro Jahr (abhängig von der aktuellen pandemiebedingten Situation) zunächst *interne* Diskussionsrunden stattfinden, unter dem Arbeitstitel »Sisters ≠ Cisters«, zu denen alle Beschäftigte des Instituts eingeladen sind. Die Veranstaltungen werden von den Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Angesichts der sich aktuell abzeichnenden Etablierung eines Antirassismusreferats (ARDO) am Institut erscheint an dieser Stelle eine Absprache/Kooperation in Sachen Diversität wünschenswert, der Schwerpunkt liegt in diesem Kontext eindeutig auf »Gender«.

<b>verantwortlich:</b>	Gleichstellungsbeauftragte, Leitung Kooperation & Kommunikation
<b>wann:</b>	ein- bis zweimal im Jahr
<b>Zielgruppe:</b>	alle Beschäftigte
<b>Evaluation:</b>	Gleichstellungsbeauftragte

#### *Erhaltung von Chancengleichheit und ausgeglichenem Genderverhältnis*

Die bereits im vorherigen GEP dazu spezifizierten Maßnahmen werden fortgesetzt (siehe S. 11), um das weitgehend ausgeglichene Geschlechterverhältnis beizubehalten bzw. wo möglich, noch zu verbessern. Zur Überprüfung der Stellenanzeigen auf eine mögliche Geschlechterkodierung werden von den Gleichstellungsbeauftragten unter anderem Tools wie der »Gender Decoder« herangezogen.



Die dritte Maßnahme, die **Etablierung studentischer Gleichstellungsbeauftragter** entfällt, da diese erfolgreich umgesetzt und zum Bestandteil der Strukturen zur Chancengleichheit des Instituts geworden ist.

### *Work-Life-Balance in Zeiten von Corona*

Vier der insgesamt sechs Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (siehe S. 12) werden bereits implementiert und kontinuierlich fortgesetzt. Zwei der Ziele wurden bisher nur teilweise erreicht:

- Das räumliche Konzept für den Familienarbeitsraum im Gebäude Boltzmannstraße 18 liegt bereits vor, dessen Umsetzung scheiterte jedoch bisher am Lockdown. Diese wird erfolgen, sobald die Corona-Regeln am MPIWG es gestatten — derzeit könnten Kinder ohnehin nicht mit zur Arbeit genommen werden.
- Bei der Organisation von Tagungen und Workshops wird der Bedarf an Kinderbetreuung vorab abgefragt und gegebenenfalls am MPIWG angeboten. Auf den Ankündigungsschreiben soll stehen, dass das Institut auf rechtzeitige Nachfrage Kinderbetreuung während der Veranstaltung anbietet.

In Zeiten der Pandemie stellt sich generell, das heißt nicht nur auf Instituts-, sondern auch globaler Ebene das Vereinbaren von Homeoffice mit Homeschooling und Homecaring und den damit einhergehenden Lockdowns sowie der infolgedessen fehlenden Betreuung von Kindern, als eine der größten Herausforderungen dar. Dass dies insbesondere die wissenschaftliche Arbeit von Müttern belastet, ist inzwischen Gegenstand mehrerer aktueller Studien (vgl. etwa Allmendinger, »Corona: Gleichstellung und Hochschule in der Pandemie«, April 2020; WZB »Wie sich Corona auf Eltern in der Wissenschaft auswirkt«, Dezember/2020). Die probaten Maßnahmen der **Familienarbeitsräume** entfallen in dieser Zeit ersatzlos. Die Möglichkeit, Familien zusätzliche finanzielle Mittel zur außerordentlichen Kinderbetreuung zukommen zu lassen, besteht nicht. Hier muss im Kontext der Pandemie über unterstützende Maßnahmen auf **struktureller Ebene** — sprich: MPG — nachgedacht werden, wie etwa eine Möglichkeit zur Verlängerung von befristeten Verträgen.

### *Fortbildung und erfolgreiche Karriereentwicklung*

Im Hinblick auf die Maßnahme zu **Fort- und Weiterbildung** gab es Hinweise, dass hier in unterschiedlichen Bereichen der Beschäftigten am Institut eine gewisse Unzufriedenheit besteht. Um ein klareres Bild der Situation zu erstellen, werden die Gleichstellungsbeauftragten in Absprache mit der dafür zuständigen Weiterbildungsbeauftragten, derzeit Urte Brauckmann eine Online-Umfrage am Institut durchführen und auswerten. Das Ergebnis und daraus resultierender Handlungsbedarf bzw. Maßnahmen sollen anschließend mit den Verantwortlichen am Institut diskutiert werden.

<b>verantwortlich:</b>	Gleichstellungsbeauftragte, Weiterbildungsbeauftragte
<b>wann:</b>	2021
<b>Zielgruppe:</b>	alle Beschäftigten
<b>Evaluation:</b>	Auswertung der Online-Befragung

### *Transparenz der Strukturen und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit*

Die Maßnahmen zu den Zielen »**Transparenz der Strukturen**« (siehe S. 14) und »**Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit**« (siehe S. 15) haben sich als rundum probat erwiesen und werden, um die erreichten Ziele zu perpetuieren, in der gleichen Form weiter fortgesetzt, das heißt, der aktuelle Gleichstellungsplan 2021–2023 umfasst die bewährten sechs Maßnahmen in adaptierter Form:

1. Gender Awareness — Geschlechterparität und Diversität
2. Erhaltung von Chancengleichheit und ausgeglichenes Genderverhältnis
3. Work-Life-Balance in Zeiten von Corona
4. Fortbildung und erfolgreiche Karriereentwicklung
5. Transparenz der Strukturen
6. Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

# Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte

Gleichstellungsplan für die Periode 2021–2023

## *Unterzeichnende:*

Geschäftsführende Direktorin: Dagmar Schäfer

Direktor: Jürgen Renn

Verwaltungsleiterin: Claudia Paaß

Gleichstellungsbeauftragte: Birgit Kolboske

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Donatella Germanese

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Gina Grzimek

Leiter Kooperation und Kommunikation: Hansjakob Ziemer

Kommissarische Forschungscoordination: Hansjakob Ziemer