

Inhalt

Grußwort des Direktoriums.....

Präambel.....

Über diesen Gleichstellungsplan.....

Bestandsaufnahme.....

Handlungsziele und Maßnahmen.....

Evaluationsverfahren.....

Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte
Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018-2020

Grußwort des Direktoriums

Seit seiner Gründung 1994 fördert das Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte (MPIWG) Chancengleichheit als einen der Grundsätze für die Arbeit, das Leben und die Karriereentwicklung unserer Forscherinnen und Forscher sowie nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 Gleichstellungsplan des Instituts zu präsentieren, und wissen uns im Einklang mit den Bestrebungen der gesamten Max-Planck-Gesellschaft, gleiche Chancen für alle zu garantieren. Es mögen noch viele, unbekannte Herausforderungen vor uns liegen: Wir bleiben dem Ziel verpflichtet, sicherzustellen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter eine gerechte Chance erhält, ihre/seine Talente zu entwickeln und eine Karriere in der Wissenschaft oder in einem anderen Arbeitsbereich zu verfolgen. Gleichermaßen sollte die familiäre Situation kein einschränkender Faktor für Karrierechancen sein.

Während völlige Gleichheit immer nur ein Ideal bleiben kann, bedeutet Gleichstellung das Erkennen der kulturellen und sozialen Faktoren, die Chancenungleichheit verursachen, sowie die Entwicklung und Umsetzung von entgegenwirkenden Maßnahmen. In diesem Sinne erachten wir das folgende Dokument nicht als ein vollendetes Werk, sondern als einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einem gleichberechtigten und familienfreundlichen Arbeitsumfeld.

Jürgen Renn

(Geschäftsführender Direktor)

September 2018

Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte

Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018-2020

Präambel

Das MPIWG ist bestrebt, alle MitarbeiterInnen 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 den in Januar 2018 verabschiedeten Verhaltensregeln zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Code of Conduct). 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.

Über diesen Gleichstellungsplan

Ein wesentliches Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans. Er soll allen AkteurInnen als Wegweiser dienen und die Arbeit dokumentieren.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist aus der Zusammenarbeit zwischen Direktorium, Verwaltungsleiterin, Forschungskordinator und den Gleichstellungsbeauftragten entstanden.

Mit der Durchführung von entsprechenden Maßnahmen verspricht sich das MPIWG weiterhin die Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten. Neben dem Schutz vor Diskriminierung und der Gleichstellung

Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018-2020

von Frauen und Männern am Arbeitsplatz gehört zu den Zielen dieses Gleichstellungsplans die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

Dieser Gleichstellungsplan ist der erste für das MPIWG; er wird auf der Homepage und im Intranet des Instituts veröffentlicht. Er gilt bis Ende 2020. Anschließend wird ein neuer, aktualisierter Gleichstellungsplan erstellt und den geänderten Bedürfnissen angepasst.

Bestandsaufnahme

Mit Stichtag 29.11.2017 waren am MPIWG insgesamt 132 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sowie 74 Studentische Hilfskräfte (Gäste sind nicht mitgezählt).

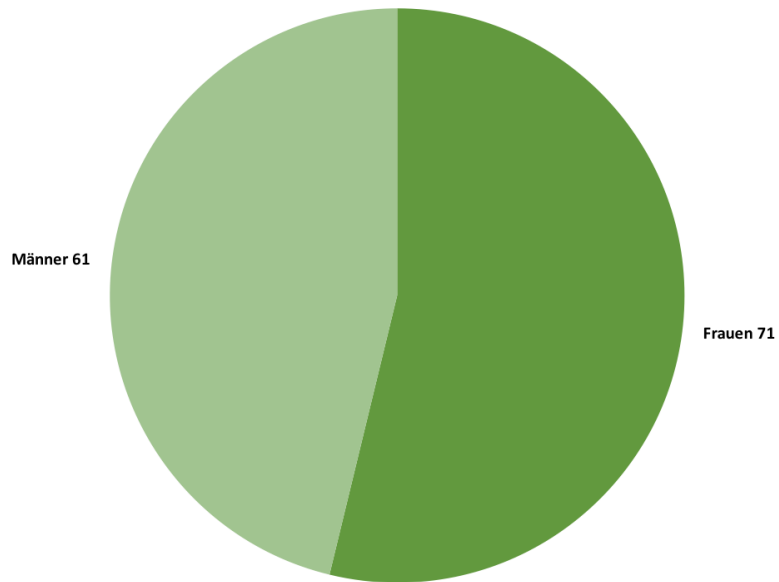
Diagramme auf den nächsten Seiten:

Beschäftigte am MPIWG

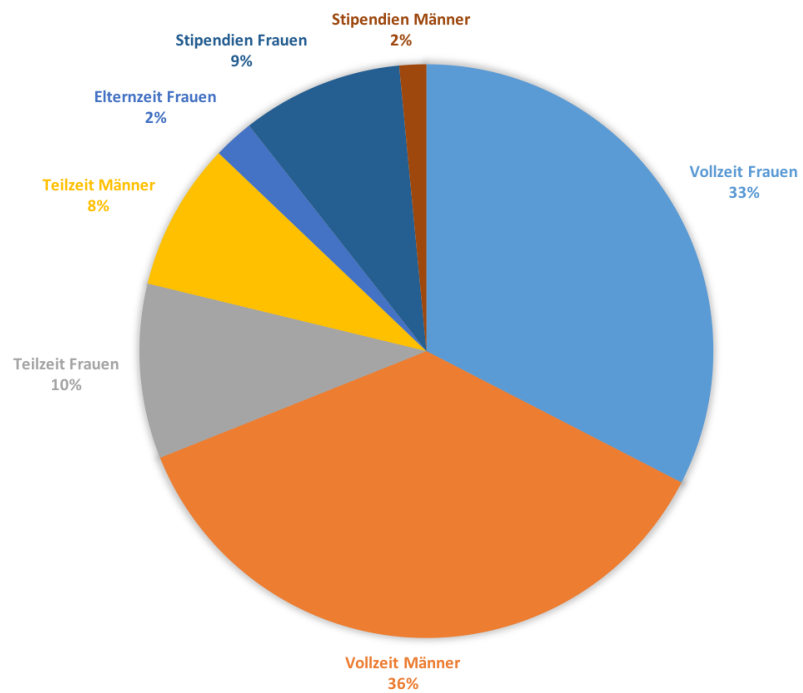
1. Frauen/Männer ohne Gäste und stud. H. – 71/61
2. Frauen/Männer (ohne Gäste und stud. H.) in Elternzeit, Stipendium, Teilzeit, Vollzeit
3. Frauen/Männer (ohne Gäste und stud. H.) befristet/unbefristet
4. Studentische Hilfskräfte, Frauen/Männer – 47/27
5. Geschlechterverteilung je Qualifikationsstufe im wissenschaftlichen Bereich
6. Geschlechterverteilung je Entgeltgruppe

Die Beschäftigtenstruktur zeigt sich somit in etwa ausgeglichen, ein Zustand, den wir als beste Voraussetzung für Chancengleichheit gemeinsam bewahren wollen. Bei der Besetzung neuer Stellen auf allen Ebenen ist auf diese Balance zu achten.

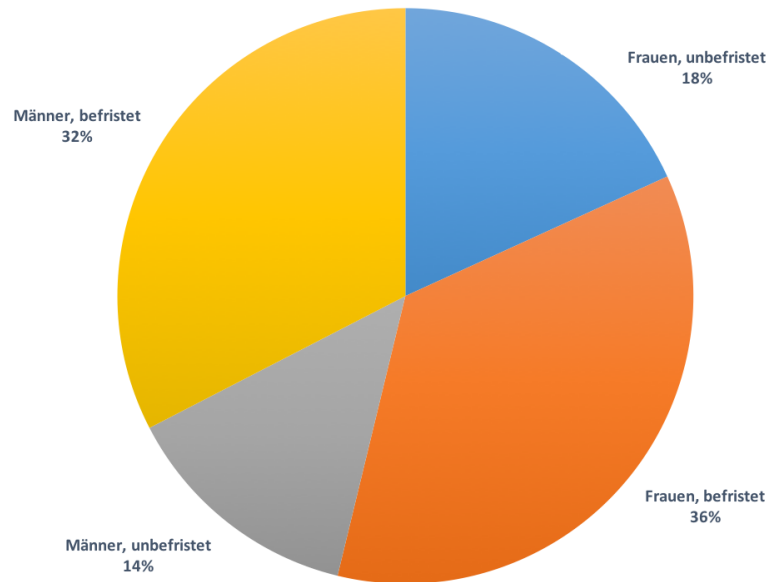
MPIWG
Beschäftigte ohne Gäste und studentische Hilfskräfte
Stichtag 29. November 2017



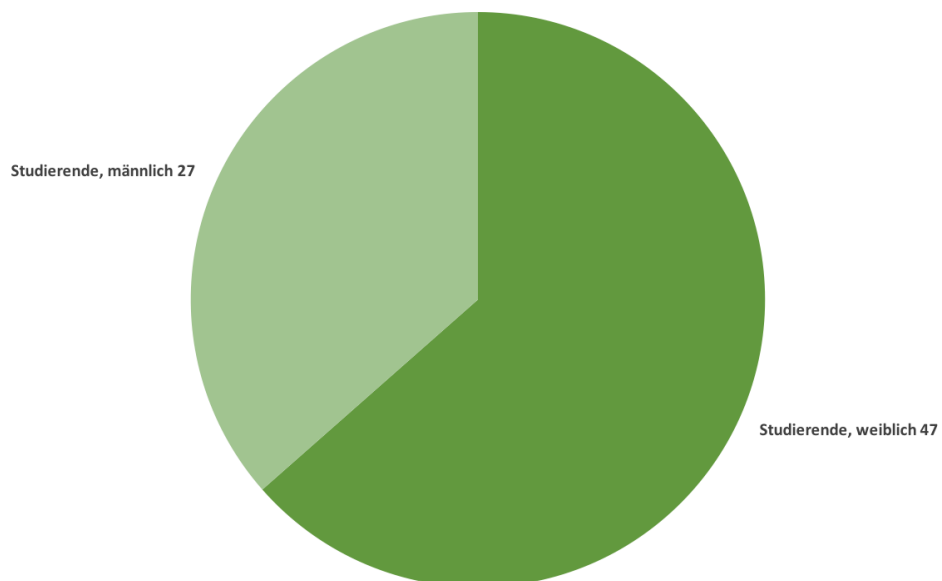
MPIWG
Beschäftigte ohne Gäste und studentische Hilfskräfte
Vertragsart



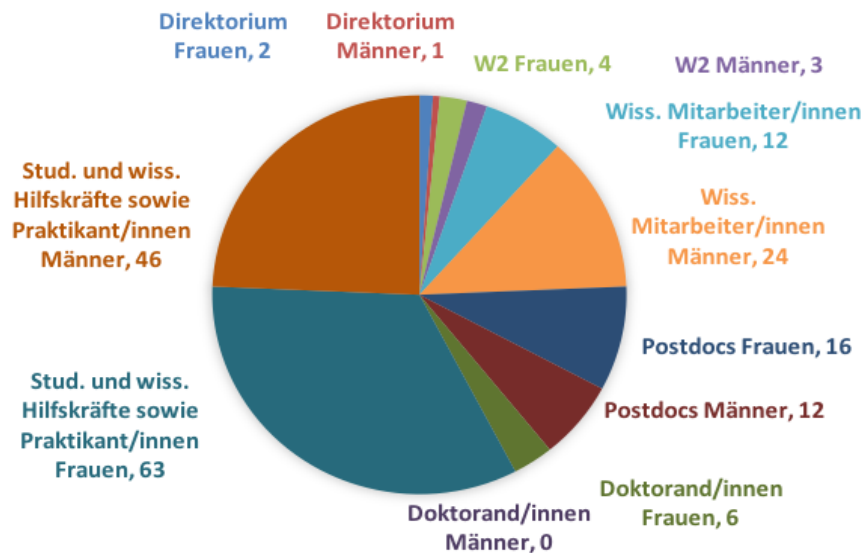
MPIWG
Beschäftigte ohne Gäste und stud. Hilfskräfte
Befristung
Stichtag 29. November 2017



MPIWG
Studentische Hilfskräfte
Stichtag 29 November 2017



MPIWG
Qualifikationsstufen im wissenschaftlichen Bereich
nach Stellenplan 2018



MPIWG
Eingruppierungen aller Angestellten nach TVöD,
nach Stellenplan 2018

Entgeltgruppe Anteil Frauen (%)

E15	44,44
E14	33,33
E13	58,62
E12	100,00
E11	0,00
E10	50,00
E9b	73,33
E9a	83,33
E8	50,00
E7	0,00
E6	0,00
E5	0,00
E4	0,00
E3	0,00
Azubis	50,00

Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte
Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018-2020

Handlungsziele und Maßnahmen

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

1. Positive Einstellung zu Geschlechterparität und Diversität

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 MitarbeiterInnen offen.

verantwortlich:	Forschungskordinator
wann:	Einmal im Jahr
Zielgruppe:	Alle Beschäftigte
Evaluation:	Forschungskordinator und Gleichstellungsbeauftragte

2. Chancengleichheit und ausgeglichenes Gender-Verhältnis

Damit die Geschlechterverteilung ausgewogen bleibt, sind folgende Maßnahmen vereinbart: Vakante Stellen werden in geschlechtsneutraler 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 von der Assistenz der Geschäftsführung über Ausschreibungen unterrichtet; die Sekretariate informieren die Gleichstellungsbeauftragten über die Gender-Statistik der Bewerbungen und die PersonalsachbearbeiterInnen 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. Wir sind uns alle ihrer Vorbildfunktion bewusst.

Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte
Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018-2020

Die Studentischen/Wissenschaftlichen Hilfskräfte können Vertrauenspersonen (eine weibliche und eine männliche) für die Gleichstellung wählen.

verantwortlich:	Geschäftsführende/r DirektorIn und/oder Verwaltungsleiterin sowie Forschungskordinator
wann:	Teilweise bereits umgesetzt, sonst ab sofort
Zielgruppe:	BewerberInnen und Beschäftigte
Evaluation:	Jahresbericht zur Gleichstellung an die MPG durch die Gleichstellungsbeauftragten

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das MPIWG unterstützt die Beschäftigten in besonderen Lebensphasen mit gezielten Maßnahmen. Das MPIWG hat Verträge mit Kindertagesstätten abgeschlossen, die Betreuungsplätze für Beschäftigte und Gäste des Instituts in einem gewissen Umfang garantieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Folgende Maßnahmen dienen darüber hinaus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- a) Elternzeit bzw. Teilzeitarbeit aus familiären Gründen können am MPIWG in Anspruch genommen werden.
- b) In Einzelfällen können WissenschaftlerInnen und nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Absprache mit ihrer/m Vorgesetzten von zuhause aus arbeiten.
- c) Regelmäßige Veranstaltungen am MPIWG finden möglichst innerhalb familienfreundlicher Zeiten statt, nicht vor 9:00 und nicht nach 16:30 Uhr.
- d) Einer der Familienarbeitsräume (z.Z. 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.
- e) Auch in den Gebäuden Boltzmannstraße 16 und 18 werden Familienarbeitsräume eingerichtet.
- f) Bei der Organisation von Tagungen und Workshops wird der Bedarf an Kinderbetreuung vorab abgefragt und ggf. am MPIWG angeboten.

verantwortlich:	Geschäftsführung
wann:	Ab dem 1. September 2018
Zielgruppe:	Alle Beschäftigte
Evaluation:	Gleichstellungsbeauftragte

4. Erfolgreiche Karriereentwicklung

WissenschaftlerInnen werden am MPIWG von der Institutsleitung bzw. den Forschungsgruppenleitungen beraten und bei der Planung ihrer Karriere in mindestens einem Jahresgespräch unterstützt. Darüber hinaus koordiniert der Forschungskordinator regelmäßig interne Seminare zu Arbeitsorganisation, Bewerbungen, Präsentationen, Job Talks, Organisation von Tagungen und Veröffentlichungen. Die Fort- und Weiterbildung des nicht-wissenschaftlichen Personals koordiniert die Verwaltungsleiterin in Abstimmung mit dem Weiterbildungsausschuss des MPIWGs.

Das MPIWG ist Teil des Career Steps Network der Max-Planck-Gesellschaft.

verantwortlich:	Jeweilige/r LeiterIn und Forschungskordinator
wann:	Wird bereits umgesetzt
Zielgruppe:	Pre-docs, Post-docs
Evaluation:	Direktes Feedback und Dokumentation

5. Transparenz der Strukturen

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.

verantwortlich:	Forschungskordinator, Verwaltungsleiterin, Sekretariate
wann:	Ab dem 1. September 2018
Zielgruppe:	Alle Beschäftigte
Evaluation:	Bei der jährlichen Betriebsversammlung

6. Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

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 BeisitzerInnen 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.

verantwortlich:	Leiter Kooperation & Kommunikation, Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung
wann:	Wird bereits umgesetzt bzw. ab dem 1. September 2018
Zielgruppe:	Öffentlichkeit, alle Beschäftigten, Gleichstellungsbeauftragte
Evaluation:	Jährliche Evaluation in der GFS zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten

Evaluationsverfahren

Einzelne Maßnahmen werden wie oben angegeben individuell kontrolliert und evaluiert. Nach Ablauf wird der gesamte Gleichstellungsplan in Bezug auf Wirkung und Erreichen der gesetzten Ziele geprüft. Das Ergebnis wird intern bekanntgegeben und auch an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG übermittelt. Eine Kurzfassung der Ergebnisse wird in die Research Reports des MPIWGs aufgenommen.

Ein dann zu erstellender neuer Gleichstellungsplan wird die Ergebnisse der Evaluation mit einbeziehen, um noch besser auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen des MPIWG einzugehen.