

GLEICHSTELLUNGSPLAN

2023 - 2025



Max-Born-Institut

**für Nichtlineare Optik
und Kurzzeitspektroskopie
im Forschungsverbund Berlin e.V**

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL.....	1
1. BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR.....	3
1.1 Übersicht vom 22.09.2022.....	3
1.2 Zielvorstellung	8
1.3 Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	9
2. VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF	12
2.1 Übersicht zur Elternzeitstatistik in den Jahren 2020 bis 2022	15
3. MAßNAHMEN GEGEN DISKRIMINIERUNG AUF BASIS DES GESCHLECHTS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG	18
4. FUNKTION DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AM MBI UND MITTEL FÜR GLEICHSTELLUNGSAUFGABEN	19

PRÄAMBEL

Das Max-Born-Institut (MBI) unterstützt und fördert mit diesem Gleichstellungsplan (GSP) die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf entsprechend der *Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei¹)* - vom 27. Oktober 2008 und geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 22. April 2016, der *Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung in Umsetzung der AVGlei zwischen dem Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) und dem Land Berlin* vom 01. September 2020 und dem daran angelehnten *Gleichstellungsplan des FVB* vom 17. Februar 2022. Darüber hinaus setzt das MBI als Mitglied des FVB und der Leibniz-Gemeinschaft die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)* vom 02. Juli 2008, bestätigt am 05. Juli 2017, sowie die ergänzenden *Leibniz-Gleichstellungsstandards* von 2016 um. Mit diesem GSP und der Zertifizierung durch das *audit berufundfamilie* erfüllt das MBI zugleich die verpflichtenden Fördervorgaben der EU-Kommission zu Erstellung und Inhalten eines GSP zur Beteiligung am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation 2021-2027 (Horizon Europe).

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist eine vorrangige Managementaufgabe der Leitung am MBI. Der GSP dient der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von MBI-Beschäftigten jeden Geschlechts am Arbeitsalltag und ihrer chancengleichen beruflichen Entwicklung. Folgende Handlungsfelder sind dabei von besonderer Bedeutung am MBI:

- Verbesserung des Geschlechterverhältnisses unter den wissenschaftlichen und technischen Mitarbeitenden in allen Karrierestufen.

¹ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) - vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18 - geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, BAnz AT 28. Juni 2016 B4

- Gezielte und umfassende Förderung der Karriereentwicklung von Mitarbeiterinnen in den wissenschaftlichen und technischen Bereichen.
- Bereitstellung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen².

Der GSP hat zum Ziel, den Frauenanteil in allen Funktions- und Vergütungsebenen des Instituts und damit eine eventuelle Unterrepräsentanz (siehe AVGLEI) in einzelnen Bereichen sichtbar zu machen, auf Basis dieser Daten qualitative Ziele zum Zweck der Gleichstellung zu formulieren und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Tabelle 1 fasst den deutschlandweiten Frauenanteil an den Abschlüssen im Studiengang Physik, Astronomie laut dem Statistischen Bundesamt³ zusammen⁴.

Tabelle 1: Deutschlandweiter Frauenanteil an Abschlüssen im Studiengang Physik, Astronomie^{3,4}

Abschlüsse	2018	2019	2020	2021
Bachelor	21,1%	22,7%	23,5%	24,5%
Master	20,1%	21,6%	20,8%	23,3%
Promotion	20,1%	21,3%	22,6%	21,0%

Das MBI strebt an, dass sich mittel- bis langfristig dieser Anteil unter den Studierenden, Doktorand*innen, Post-Doktorand*innen und Wissenschaftler*innen wiederfindet. Das MBI handelt dazu in allen Personalangelegenheiten, wie Personalgewinnung, -betreuung, und -entwicklung, gleichstellungsorientiert.

Das MBI berücksichtigt die familiären Verpflichtungen seiner Mitarbeitenden. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird für alle Mitarbeitenden des MBI angestrebt und weiterentwickelt.

² siehe auch Zertifikat durch das *audit berufundfamilie*

³ Statistisches Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen-Fachserie 11, Reihe 4.2, PJ 2021 (07.09.2022), PJ 2020 (03.09.2021), PJ 2019 (02.09.2020), PJ 2018 (29.10.2019)

⁴ Die Zahl der Diplomabschlüsse ist im Vergleich zu den anderen Abschlüssen vernachlässigbar.

Diskriminierung auf Basis des Geschlechts, sexuelle Belästigung, Mobbing und Gewalt werden am Max-Born-Institut nicht geduldet.

Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit sollen fester Bestandteil des Institutskonzepts sein. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Verhinderung geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Belästigung ist Aufgabe aller MBI-Beschäftigten, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Institutsleitung ist für die Umsetzung der konkreten Maßnahmen zur Erreichung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele verantwortlich und wird dabei von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin unterstützt.

Der Gleichstellungsplan mit aktuellen Statistiken zum Thema Gleichstellung, verbindlichen Zielen auf Grundlage der Statistiken, Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und verbindlichen Angaben zu den für Gleichstellungsaufgaben zur Verfügung gestellten Mitteln wird für jeweils zwei Jahre festgelegt. Der aktuelle Gleichstellungsplan und seine englische Übersetzung werden auf der Internetseite des MBI veröffentlicht.

Der vorliegende Gleichstellungsplan löst den Gleichstellungsplan des MBI 2020/2022 vom 16.01.2020 ab.

1. BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

1.1 ÜBERSICHT VOM 22.09.2022

Tabelle 2 fasst die Beschäftigtenstruktur am MBI vom 22.09.2022 zusammen. Ohne Berücksichtigung von Gästen ergibt sich ein Frauenanteil von 29,7% (am 01.01.2020⁵: 26,4%) unter allen Beschäftigten am MBI. Die Frauenanteile in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterscheiden sich teilweise deutlich.

⁵ siehe Gleichstellungsplan des MBI 2020/2022 vom 16.01.2020

Tabelle 2: Übersicht zur Beschäftigtenstruktur am MBI vom 22.09.2022

	Gesamt	Frauen	Frauen (%)
Institutsleitung	3	0	0,0
Wissenschaftler*innen mit Leitungsaufgaben	13	2	15,4
Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben, davon:	21	1	4,8
unbefristet, haushaltsfinanziert	15	0	0,0
befristet, haushaltsfinanziert	4	1	25,0
befristet, drittmittelfinanziert	2	0	0,0
Postdocs, davon:	39	8	20,5
haushaltsfinanziert	15	2	13,3
drittmittelfinanziert	24	6	25,0
Promovierende, davon:	25	11	44,0
am MBI angestellt	21	10	47,6
extern angestellt, Duldungs-bzw. Betreuungsvertrag	4	1	25,0
haushaltsfinanziert	11	5	45,5
drittmittelfinanziert	10	5	50,0
Studierende (BSc., MSc.)	12	2	16,7
studentische Hilfskräfte	13	4	30,8
EDV	9	3	33,3
Verwaltung und Sekretariate	16	15	93,8
Wissenschaftsmanagement inkl. EU-Büro	5	4	80,0
Techniker	31	7	22,6
Techn. Dienste (Betriebstechnik)	6	0	0,0

Azubis	2	1	50,0
Gäste	46	5	10,9
Gesamt mit Gästen	241	63	26,1
Gesamt ohne Gäste	195	58	29,7

Der Frauenanteil in den Leitungsebenen, d.h. Institutsleitung (0,0%) und Wissenschaftler*innen mit Leitungsaufgaben (15,4%), ist mit 2 von 16 Stellen niedrig und blieb im Vergleich zur Beschäftigtenstruktur vom 01.01.2020 (0,0% Institutsleitung, 14,3% Wissenschaftler*innen mit Leitungsaufgaben) nahezu unverändert.

Unter den 21 Stellen für Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben ist der Frauenanteil mit 4,8% (1 Stelle) noch geringer. Seit dem 01.01.2020 (9,4%) hat er sich halbiert. Alle der 15 unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben sind mit Männern besetzt. Insgesamt sind am MBI unter den 31 unbefristet angestellten Wissenschaftler*innen 2 Frauen (6,5%).

Bezogen auf die Daten in Tabelle 1, ist der Frauenanteil unter den Postdocs (20,5%) im zu erwartenden Bereich, den Promovierenden (44,0%) überdurchschnittlich und den Studierenden (16,7%) unterdurchschnittlich. Die Gesamtzahl der Promovierenden und Studierenden ist mit 25 und 12 im Vergleich zum 01.01.2020 (27 und 11) nahezu gleichgeblieben. Der Anteil der Doktorandinnen (44,0%) hat sich seit dem 01.01.2020 (25,9%) sehr positiv entwickelt. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Studentinnen (16,7%) seit dem 01.01.2020 (45,5%) deutlich verringert.

Die Frauenanteile unter den studentischen Hilfskräften (30,8%) und im EDV Bereich (33,3%) liegen ebenfalls deutlich unter 50%. Im Vergleich zum 01.01.2020, als die Frauenanteile 36,4% unter den studentischen Hilfskräften und 28,6% in der EDV betrugen, sind sie um 5,6 Prozentpunkte gefallen bzw. um 4,7 Prozentpunkte gestiegen.

Der niedrige Frauenanteil an den Stellen im technischen Bereich, d.h. Techniker (22,6%) und Technische Dienste (Betriebstechnik) (0,0%), ist im Vergleich zum 01.01.2020 nahezu identisch geblieben.

Ein Frauenanteil von 50% oder höher besteht in den Bereichen Verwaltung und Sekretariate (93,8%), Wissenschaftsmanagement inkl. EU-Büro (80%) und bei den Azubis (50,0%), wobei im Vergleich zum 01.01.2020 der Frauenanteil im Bereich Wissenschaftsmanagement inkl. EU-Büro (66,7%) und unter den Azubis (33,3%) um mehr als 10% gestiegen ist.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Beirat des MBI beträgt mit 2 von insgesamt 13 Mitgliedern 15,4%.

Abbildung 1 zeigt eine Übersicht über den prozentualen Frauenanteil in den verschiedenen am MBI besetzten Vergütungsgruppen vom 22.09.2022, ausgenommen außertarifliche Verträge.

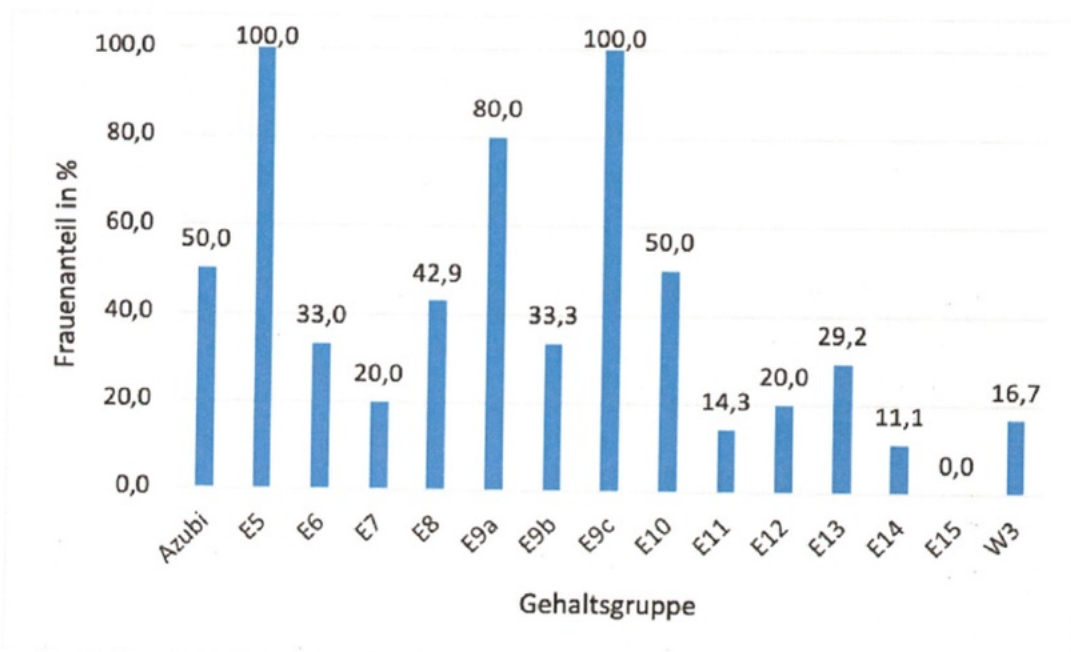


Abb. 1: Übersicht des Frauenanteils in den besetzten Vergütungsgruppen der Beschäftigten am MBI, ausgenommen außertarifliche Verträge, vom 22.09.2022. Azubi steht für das Gehalt in der Ausbildung, E5-E15 bezeichnet die Entgeltgruppen im TVöD Bund, W3 die Besoldungsgruppe für Hochschulprofessoren.

Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E5 bis E10 beträgt jeweils mehr als 30%, ausgenommen E7, wo er bei 20% liegt. Insbesondere in den Entgeltgruppen E5, E9a und E9c liegt der Frauenanteil zwischen 80% und 100%.

In den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E11 bis E15 bzw. W3, liegt der Frauenanteil hingegen unter 30%. Insbesondere in den Entgeltgruppen E11, E14 und E15 sowie der Besoldungsgruppe W3 liegt der Frauenanteil zwischen 0,0% und 16,7%.

Mit einem Anteil von 36,3% ist die Gehaltsgruppe E13 am häufigsten unter allen Beschäftigten des MBI vertreten (nahezu ausschließlich im wissenschaftlichen Bereich). Der Frauenanteil beträgt hier 29,2%.

Tabelle 3: Übersicht zur Teilzeitstruktur am MBI vom 22.09.2022⁶

	Gesamt	Frauen	Frauen [%]
Beschäftigte in Teilzeit, davon:	46	21	45,7
wissenschaftliche, davon:	30	12	40,0
Wissenschaftler*innen	7	1	14,3
Postdocs	5	2	40,0
Promovierende	18	9	50,0
nicht-wissenschaftliche, davon:	16	9	56,3
Verwaltung, Sekretariate & Wissenschaftsmanagement inkl. EU-Büro	7	7	100,0
Techniker & Techn. Dienste (Betriebstechnik)	9	2	22,2

Tabelle 3 zeigt eine Übersicht über die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit am MBI vom 22.09.2022. Der Frauenanteil an allen Teilzeit-Beschäftigten liegt bei 45,7%, wobei er sich mit 40,0% und 56,3% deutlich zwischen den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterscheidet. Promovierende erhalten in der Regel am MBI eine 75% Stelle.

⁶ Studentische Hilfskräfte sind ausgenommen, da sie grundsätzlich max. 80 h/Monat arbeiten.

1.2 ZIELVORSTELLUNG

Im Hinblick auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG haben sich die Institute der Leibniz-Gemeinschaft verpflichtet, bei Unterrepräsentanz den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen. Als ein Leitgedanke hat sich das Kaskadenmodell durchgesetzt, wonach sich die Ziele für den Frauenanteil einer bestimmten Karrierestufe aus dem Frauenanteil der darunter liegenden Stufe ergeben. Konkret wurden vom MBI folgende Zielvorgaben für die Entwicklung bis 2025 festgelegt und vom wissenschaftlichen Beirat bestätigt:

Tabelle 4: Zielquote des Frauenanteils für 2025 in den verschiedenen Vergütungsgruppen

Tarifgruppe	Frauen	Frauen [%]
W3/C4	2	33,3
W2/C3	1	100,0
E15/E15Ü/AT-B/W1	1	10,0
E14	2	13,3
E12/E13	18	22,0

Tabelle 5: Zielquote des Frauenanteils für 2025 in den verschiedenen Qualifikationsstufen

Karriere-Stufe	Frauen	Frauen [%]
Oberste Leitungsebene (z.B. Institutsleitung)	1	33,3
2. Leitungsebene (z.B. Abteilungsleitungen)	1	7,1
3. Leitungsebene (z.B. Forschungsgruppenleitung)	2	50,0
Promovierte Wissenschaftler*innen ohne Leitungsfunktion inkl. Postdoktorand*innen	8	14,0
Doktorand*innen	8	32,0

Weiterhin lassen sich aus der Betrachtung der aktuellen Beschäftigten- und Vergütungsstruktur folgende Ziele formulieren:

1. Es wird angestrebt, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Technikerinnen für das MBI zu gewinnen, zu halten und sie in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen und zu fördern. Alle Leitungsebenen des Instituts müssen dazu für Gleichstellungsangelegenheiten sensibilisiert werden.

2. Die Erhöhung des Frauenanteils unter Fach- und Führungskräften in den naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen muss nachhaltig durchgeführt werden.
3. Am 01.10.2022 hat Prof. Dr. Elsässer seine Funktion als Institutsdirektor von Bereich C beendet. Es wird angestrebt, die Position mit einer Wissenschaftlerin wiederzubesetzen.
4. Es wird angestrebt, die Frauenanteile von 15,4% (am 01.01.2020: 14,3%) bzw. 4,8% (am 01.01.2020: 9,4%) unter den wissenschaftlichen Beschäftigten mit bzw. ohne Leitungsaufgaben unbedingt zu erhöhen.
5. Es wird angestrebt, den Frauenanteil von 20,5% unter den Postdocs und die sehr positive Entwicklung des Frauenanteils unter den Promovierenden (44,0% ggü. 25,9%) langfristig zu stabilisieren, und sie auf die nachfolgenden Karrierestufen zu überführen.
6. Es wird angestrebt, dass die deutlich rückgehende Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden (16,7% ggü. 45,5%) umgehend umgekehrt und der laut Tabelle 1 zu erwartende Frauenanteil mittel- bis langfristig erreicht wird.
7. Auch in der EDV, den technischen Bereichen und bei den studentischen Hilfskräften ist bei Stellenbesetzungen auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den jeweiligen Bereichen zu achten.

1.3 MAßNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

1. Alle Personalentscheidungen, wie Personalplanung, Personalgewinnung, Personalbetreuung und Personalentwicklung werden gleichstellungsorientiert durchgeführt.
2. Bei Vorliegen gleicher Qualifikation und Eignung werden Wissenschaftlerinnen, Post-Doktorandinnen, Doktorandinnen, Studentinnen und Technikerinnen bei Einstellung, der Vergabe von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen sowie dem beruflichen Aufstieg bevorzugt berücksichtigt.
3. Ausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert und in den wissenschaftlichen und technischen Bereichen werden Textabschnitte in den relevanten Sprachen eingefügt, die deutlich machen, dass das MBI die Gleichstellung der Geschlechter unterstützt, z.B. mit dem Zusatz

"Das MBI ist ein Arbeitgeber, der auf Chancengleichheit achtet und besonderen Wert auf die Förderung von Karrieremöglichkeiten von Frauen legt. Qualifizierte Frauen werden daher nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben." oder

"Das MBI ist ein Arbeitgeber, der auf Chancengleichheit achtet und besonderen Wert auf die Förderung von Karrieremöglichkeiten von Frauen legt. Das Institut ist bestrebt, den Frauenanteil im XXX-Bereich (*entsprechend auszufüllen*) zu erhöhen, daher sind Bewerbungen qualifizierter Interessentinnen besonders willkommen."

in deutschsprachigen Ausschreibungen und

"The MBI is an equal-opportunity employer and places particular emphasis on fostering career opportunities for women. Qualified women are therefore strongly encouraged to apply." oder

"The MBI is an equal-opportunity employer and places particular emphasis on fostering career opportunities for women. The Institute is committed to increasing the number of women in the XXX department (*to be filled in accordingly*), so applications from qualified female applicants are especially welcome."

in englischsprachigen Ausschreibungen.

4. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bei den Personalauswahlverfahren entsprechend den Rahmenempfehlungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried-Wilhelm-Leibniz (WGL) sowie der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung zwischen dem FVB und dem Land Berlin gültig seit dem 01.09.2020.
5. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben die gleichen Zugangsrechte auf der Personalrekrutierungsplattform Softgarden wie der Betriebsrat. Sie sind damit in den gesamten Prozess von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung einbezogen, so dass konstruktive Vorschläge gemacht oder Bedenken vorgebracht werden können. Diese sind vor der Einladung der Bewerbenden mit der Institutsleitung zu klären.
6. Um geschlechtsspezifische Vorurteile abzubauen und über Gleichstellungsthemen zu informieren, werden Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z.B. in Form von Seminaren, Workshops etc., sowohl für bestimmte Beschäftigungsgruppen als auch das gesamte Personal angeboten. Insbesondere Mitarbeitende mit Leitungsaufgaben verpflichten sich innerhalb der kommenden zwei Jahre an einer Schulung zum Thema

- Gleichstellung, Frauenförderung und Unconscious Gender Bias teilzunehmen.
7. Das MBI strebt ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Besetzung des wissenschaftlichen Beirats an.
 8. Intensive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses am MBI durch
 - a. Seminarangebote zur Karriereunterstützung und -förderung von Doktorandinnen, weibliche Promovierende und junge Wissenschaftlerinnen durch den FVB Berlin e.V. und der Leibniz-Gemeinschaft.
 - b. Beteiligung von jungen Wissenschaftlerinnen des MBI an Ausschreibungen von Nachwuchs- bzw. Promotionspreisen (z.B. Promotionspreis der Leibniz-Gesellschaft, Marthe-Vogt-Preis des FVB, Preise der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. (DPG) und anderen Organisationen).
 - c. Beratung und Unterstützung bei der Bewerbung und Teilnahme als Mentor oder Mentee an Mentoring-Programmen der Berliner Universitäten und der Leibniz-Gemeinschaft (z.B. Leibniz-Mentoring).
 9. Am MBI angestellte weibliche Auszubildende, Studierende, Promovierende und Postdocs sowie junge Wissenschaftlerinnen sollen bei der Planung ihres Berufswegs und ihrer wissenschaftlichen Laufbahn, z.B. mit entsprechenden Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen, unterstützt werden.
 10. Studentinnen, Doktorandinnen und junge Wissenschaftlerinnen, die am MBI angestellt sind oder eine Position am MBI anstreben, werden bei der Antragstellung von Drittmitteln, z.B. über die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), den European Research Council (ERC), den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), das Humboldt-Forschungsstipendium etc., unterstützt und gefördert.
 11. Geeignete weibliche Wissenschaftlerinnen werden unterstützt und gefördert an den Förderprogrammen des Leibniz-Wettbewerbs, wie dem Leibniz-Junior Research Group oder Leibniz-Professorinnenprogramm, teilzunehmen.
 12. Bei Einladungen zu wissenschaftlichen Präsentationen am MBI, z.B. Seminarvorträgen, MBI Kolloquien etc., wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

13. Die Aufmerksamkeit potentieller Kandidatinnen für wissenschaftliche und technische Positionen soll unter Nutzung geeigneter Netzwerke (z.B. Berliner Universitäten) sowie durch konkrete Maßnahmen, z.B. die Teilnahme an regelmäßigen Veranstaltungen wie Tage der Forschung in Adlershof, Lange Nacht der Wissenschaften o.ä., gezielt auf das MBI und die entsprechenden Ausschreibungen am MBI gelenkt werden.
14. Schülerinnen werden durch die Teilnahme des MBI an einschlägigen Veranstaltungen, z.B. Girls Day, Tage der Forschung, MINT Week, frühzeitig für naturwissenschaftliche und technische Berufe interessiert und darüber informiert.
15. Direkte Kontaktaufnahmen mit Schulen und Universitäten und dortige Präsentationen zur Forschung am MBI durch MBI-Mitarbeitenden bis hin zur Übernahme von Schülerpatenschaften sollen unterstützt werden.
16. Initiativen, die auf Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft zielen, wie z.B. "I' scientist" oder "Soapbox Science Berlin", sollen unterstützt werden.
17. Ein Treffen von weiblichen Alumni und Mitarbeiterinnen des MBI zum Austausch über unterschiedliche Karriereverläufe nach Verlassen des MBI wird organisiert.

2. VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer soll am MBI gewährleistet werden. Durch Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird auch die Gleichstellung in der Wissenschaft maßgeblich gefördert.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am MBI ist seit 2015 durch das *audit berufundfamilie* zertifiziert. Das Zertifikat wurde zuletzt im September 2021 bestätigt. Das MBI verfolgt aktiv die Aufrechterhaltung der Zertifizierung durch das *audit berufundfamilie*. Um die bestehende Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu dokumentieren und die Kenntnis der vereinbarten Zielstellungen zu erhöhen, soll regelmäßig die Durchführung der Zielvereinbarungen im Rahmen des *audit berufundfamilie* durch das Audit-Komitee des MBI überprüft werden. Zu diesem Zweck soll das Audit-Komitee erweitert werden, so dass es sich aus Vertretenden des wissenschaftlichen und des nicht-wissenschaftlichen Bereichs paritätisch zusammensetzt. Weiterhin

soll durch das Audit-Komitee alle zwei Jahre eine Umfrage zum *audit berufundfamilie* am MBI durchgeführt werden, um Erkenntnisse zur Durchsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewinnen.

Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf am MBI sollen zudem folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Auf die Familienfreundlichkeit des MBI wird in den Stellenausschreibungen ausdrücklich hingewiesen, z.B. mit dem Zusatz "Das MBI unterstützt aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ist durch das *audit berufundfamilie* als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert." in deutschsprachigen Ausschreibungen und "The MBI supports the reconcilability of family and working life and is certified by the *audit workandfamily (audit berufundfamilie)* as a family-friendly employer." in englischsprachigen Ausschreibungen.
2. Bei der vergleichenden Bewertung von Qualifikation und Eignung von Bewerbenden sollen zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen, nicht berücksichtigt werden. Weiterhin sollen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten nicht berücksichtigt werden. Berücksichtigt wird auch nicht die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin.
3. Bei der Leistungsbewertung von Beschäftigten, z.B. für Sonderzahlungen oder Entfristungen, sollen zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie familienbedingte Arbeitsunterbrechungen, z.B. aufgrund von Schwangerschaft und Betreuung von Neugeborenen, nicht nachteilig gewertet werden.
4. Alle Arbeitsplätze sind mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
5. Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt auch entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine

regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

6. Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus familienbedingter Beurlaubung ergibt, ist bei einer Höhergruppierung angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Beurteilung aus.
7. Im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung wird den Beschäftigten mit Betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen in Abstimmung mit den Vorgesetzten eine von der Kernarbeitszeit abweichende Arbeitszeitregelung ermöglicht.
8. Institutsinterne Veranstaltungen werden, sofern dem keine anderen dienstlichen Belange entgegenstehen, nur innerhalb der Kernarbeitszeit durchgeführt. Weiterhin werden, wenn immer möglich, hybride Veranstaltungsformate, die sowohl eine persönliche als auch virtuelle Teilnahme parallel erlauben, angeboten.
9. Die Wahrnehmung von Fortbildung wird durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familienpflichten ermöglicht. Frauen und Männer werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt. Erforderliche, zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten können im Bedarfsfall und auf Antrag erstattet werden.
10. Das Institut strebt an, befristete Arbeitsverträge um die Dauer der genommenen Elternzeit zu verlängern und prüft diese Möglichkeit in jedem eintretenden Fall.
11. Das Institut bietet zur Überbrückung von Betreuungslücken ein Multifunktionsbüro (Eltern-Kind-Zimmer) an, um den Beschäftigten die Gelegenheit zu geben, ein Kind zur Notfallbetreuung neben ihrer Arbeit zu beaufsichtigen.
12. Das MBI unterstützt bei Bedarf bei der Vermittlung von Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Insbesondere stellt das MBI seinen Mitarbeitenden ab August 2023 einen und ab August 2024 drei Kinderbetreuungs-Belegplätze in einen der Berliner Fröbel-Kinder-gärten bereit.
13. Das Institut gewährt bei Bedarf und in Abstimmung mit den Vorgesetzten, soweit nicht erhebliche dienstliche Gründe entgegenstehen, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.

14. Flexible Regelungen für mobiles Arbeiten sollen in Abstimmung zwischen den Gruppen- und Abteilungsleitern, dem Direktorium sowie dem Audit-Komitee und dem Betriebsrat ausgearbeitet und beschlossen werden. Die EDV-Abteilung sowie Gruppen- bzw. Abteilungsleiter stellen die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten sicher (technische Ausstattung wie z.B. Notebook, Serverzugang, Zugang zu Softwareprogrammen, Bibliotheken etc.).
15. Für einen effizienten und vereinfachten Arbeitsbeginn von neuen Beschäftigten am MBI wird ein Willkommens-Handbuch zur Verfügung gestellt, das Informationen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Gleichstellung am MBI bereitstellt. Das Handbuch wird durch den/die Referent/in des Direktoriums regelmäßig aktualisiert und dabei vom Betriebsrat und der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
16. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin können auf der jährlichen Institutsversammlung über den Stand der Entwicklung der Gleichstellung und, in Abstimmung mit dem Audit-Komitee, den gleichstellungsrelevanten Aspekten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie den damit verbundenen Rechten, Pflichten und Chancen der Beschäftigten berichten.

2.1 ÜBERSICHT ZUR ELTERNZEITSTATISTIK IN DEN JAHREN 2020 BIS 2022

Tabelle 6 zeigt eine Übersicht über die Anzahl der MBI-Beschäftigten, die in den Jahren 2020 bis 2022 Elternzeittage in Anspruch genommen haben, wobei nur die Elternzeiten berücksichtigt wurden, die im Jahr 2020 oder später begannen und spätestens zum 22.09.2022 beendet wurden. Der Frauen- und Männeranteil ist insgesamt ausgewogen, wobei der Frauenanteil sich, ähnlich zur Teilzeitstatistik, mit 20,0% und 75% deutlich zwischen den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten unterscheidet.

Tabelle 6: Elternzeit-Statistik am MBI, basierend auf Elternzeiten, die im Jahr 2020 oder später begannen und zum 22.09.2022 beendet wurden (ausgenommen Angaben in Klammern, siehe Fußnote 8).

	Gesamt	Frauen	Frauen [%]
Beschäftigte in Elternzeit, davon:	9	4	44,4
wissenschaftliche, davon in⁷:	5	1	20,0
2020	1	0	0,0
2021	4	1	25,0
2022	(1) ⁸	0	-
nicht-wissenschaftliche, davon in⁷:	4	3	75,0
2020	1	1	100,0
2021	2	2	100,0
2022	1	0	0,0

Tabelle 7 gibt die durchschnittliche Gesamtdauer der genommenen Elternzeit in Kalendertagen an, wobei, entsprechend Tabelle 6, alle Elternzeiten berücksichtigt wurden, die im Jahr 2020 oder später begannen und spätestens zum 22.09.2022 beendet wurden. Bei der Elternzeitdauer lassen sich deutliche Unterschiede insbesondere zwischen den männlichen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen, sowie zwischen den männlichen und weiblichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten feststellen. Diese Durchschnittswerte basieren jedoch auf einer sehr kleinen Anzahl an Mitarbeitenden, die Elternzeit genommen haben.

⁷ Das Anfangsdatum der Elternzeit ist ausschlaggebend für die Jahreszuordnung.

⁸ Die entsprechende Elternzeit wurde zum 22.09.2022 noch nicht beendet und wird daher im aktuellen GSP nicht weiter berücksichtigt.

Tabelle 7: Durchschnittliche Anzahl der Kalendertage, die die Beschäftigten in Tabelle 6 Elternzeit genommen haben. Es wurden alle Elternzeiten berücksichtigt, die im Jahr 2020 oder später begannen und spätestens zum 22.09.2022 beendet wurden.

	Männer	Frauen
wissenschaftliche Beschäftigte	106	86
nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	61	100

Die Elternzeitstatistik der Beschäftigten am MBI wurde erstmals für den aktuellen Gleichstellungsplan und für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 22.09.2022 erhoben. Aus diesem Grund und infolge der relativ geringen Anzahl von Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, können noch keine statistisch aussagekräftigen Schlussfolgerungen, insbesondere auch zur Entwicklung der Elternzeitstatistik am MBI, gezogen werden. Bemerkenswert ist, dass die durchschnittliche Anzahl der Elternzeittage im berücksichtigten Zeitraum von allen Beschäftigten in Elternzeit, d.h. von Männern und Frauen sowie wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden, nur 106 Kalendertage oder weniger betrug.

Allgemein werden Verpflichtungen, die mit der Kinderbetreuung oder Pflege von Familienangehörigen einhergehen, häufig mehr von Frauen als von Männern übernommen und können so zu einer Chancenungleichheit beitragen. Bundesweit beträgt die Elternzeit von Vätern selten mehr als 2-4 Monate⁹, siehe auch Tabelle 7. Da auch die weiblichen Beschäftigten am MBI eine durchschnittliche Elternzeitdauer von 2-4 Monaten in Anspruch genommen haben, besteht das typische bundesweite Ungleichgewicht nicht. In den nächsten zwei Jahren wird das MBI gleichwohl die Möglichkeit schaffen, weiterhin über diese Muster nachzudenken und zu ermitteln, was Eltern auch von ihrem Arbeitgeber benötigen, um die Betreuung gleichmäßiger zu verteilen.

⁹ Siehe *Väterreport. Update 2021*, BMFSFJ, August 2021, 1. Auflage, Artikelnr. 2BR320

3. MAßNAHMEN GEGEN DISKRIMINIERUNG AUF BASIS DES GESCHLECHTS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Das Max-Born-Institut nimmt jede Beschwerde zur Diskriminierung auf Basis des Geschlechts, sexuelle Belästigung oder Mobbing ernst, prüft den Einzelfall und trifft im Fall einer Belästigung Schutzvorkehrungen, die dafür sorgen, dass diese in Zukunft nicht wieder passieren kann. Weiterhin werden folgenden Maßnahmen am MBI ergriffen:

1. Beschäftigte und Führungskräfte sollen durch regelmäßig durchgeführte Schulungen, Seminare oder Workshops für die Themen der sexuellen Diskriminierung und Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz sensibilisiert und über Möglichkeiten der Prävention und Konfliktlösung informiert werden.
2. Bei Fällen von Diskriminierung auf Basis des Geschlechts, sexueller Belästigung, Mobbing oder eines Fehlverhaltens etwa im Bereich der guten Führung oder des Schutzes vor Diskriminierung und Mobbing können sich Betroffene an die externe Klärungsstelle der Leibniz-Gemeinschaft für Konfliktberatung und -prävention wenden. Weiterhin sind der Betriebsrat und die Gleichstellungsbeauftragte des MBI mögliche Kontaktpersonen. Darüber hinaus können sich die Beschäftigten an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte des FVB als externe Ansprechperson wenden.
3. Neu eingestellte Beschäftigte stellen sich der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin vor (Unterschrift wird auf dem Laufzettel gefordert) und werden auf diesem Wege über Themen wie geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Belästigung informiert. Weiterhin werden sie auf den Betriebsrats-Postkasten zur anonymen Abgabe von Beschwerden oder Meldungen hingewiesen. Der Betriebsrat kann sich bei Beschwerden oder Hinweisen mit gleichstellungsrelevanten Aspekten unter Wahrung der Vertraulichkeit an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.
4. Auf Wunsch berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz unter Wahrung der Vertraulichkeit und vermittelt evtl. eine fachliche oder juristische Beratung. Zu diesem Zweck wird den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zur Schulung zu den dafür relevanten Themen ermöglicht. Die Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten sind streng vertraulich. Die betroffene Person entscheidet selbst, wie und ob sie Beschwerde einlegen oder die Situation angehen

möchte. Nur auf Wunsch der Betroffenen dürfen Informationen an die Leitung oder andere Personen weitergegeben werden.

4. FUNKTION DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AM MBI UND MITTEL FÜR GLEICHSTELLUNGSAUFGABEN

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für die Dauer von zwei Jahren gemäß der aktuellen Wahlordnung¹⁰ gewählt. Sie sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und üben ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen am MBI mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Sinn (i) haben sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte und (ii) wird ihnen die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben. Sie sind somit an Stellenausschreibungen, Auswahl- und Einstellungsverfahren sowie an Berufungsverfahren beteiligt. Sie haben das Recht an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen und alle Bewerbungsunterlagen einzusehen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin entscheiden, welche personellen, organisatorischen und sozialen Belange der Beschäftigten gleichstellungsrelevant sind und daher ihre Mitwirkung erfordern. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben steht ihnen ein allgemeines Informationsrecht zu, verbunden mit dem Recht auf Auskunft und partieller Akteneinsicht unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sie haben im Rahmen ihrer Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten. Sie können an Institutsleitungssitzungen in beratender Funktion teilnehmen. Sie haben unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Leitung des MBI und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre

¹⁰ Wahlordnung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten in den Instituten und der Gemeinsamen Verwaltung des Forschungsverbundes Berlin e. V. (FVB) - beschlossen in der 135. Vorstandssitzung vom 30.08.2022 -

Stellvertreterin ein Initiativrecht. Ihre Mitwirkung erfolgt durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt das MBI dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat es dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten des FVB über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten des FVB unterrichtet und arbeitet eng mit ihr zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Einrichtung ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

Die Gleichstellungsarbeit ist eine anspruchsvolle Querschnittsaufgabe, für die die Gleichstellungsbeauftragte von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben in dem Umfang freigestellt wird, wie es für die ordnungsgemäße Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist, mindestens jedoch zu 15% ihrer Arbeitszeit. Zu diesem Zweck kann Teilzeitbeschäftigung aufgestockt werden; bei einer Vollzeitbeschäftigung sind die dienstlichen Aufgaben in angemessenem Umfang zu delegieren. Die erforderliche Personal-, Raum und Sachausstattung wird zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Abwesenheit, bei Interessenskonflikten oder im gegenseitigen Einvernehmen auch bei zeitlichen Engpässen durch ihre Stellvertreterin vertreten und von ihr in strategischen Fragen beraten. Die Stellvertreterin ist auch von ihren sonstigen Aufgaben entsprechend zu entlasten.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin erhalten die Möglichkeit zur Fortbildung und zur Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und Workshops in den sie betreffenden Fachgebieten. Sie können auch an Vernetzungsaktivitäten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten von Leibniz-Instituten oder anderen Forschungseinrichtungen teilnehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin verfolgen die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in allen Beschäftigten- und Vergütungsgruppen. Der Personalbereich und die Institutsleitung stellen jährlich sowie auf Anfrage die entsprechenden Daten zur Verfügung und helfen bei der Interpretation. Diese Daten werden genutzt, um den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu bewerten und zukünftige Maßnahmen zur Gleichstellung (neu) zu gestalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin kann jährlich in einer Personalversammlung über den Gleichstellungsplan, Beschäftigtenstatistiken und Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung der Gleichstellung und gleichstellungsrelevanter Aspekte der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berichten. Diese Informationen werden auch im Intranet des MBI zur Verfügung gestellt.

Das MBI investiert jährlich 4.000 € in Gleichstellungsbelange. Dazu wurde eine neue Kostenstelle zum März 2023 eingerichtet. Das Gleichstellungsbudget steht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin weisungsfrei zur Verfügung. Das jährliche Budget wird für die Finanzierung folgender o. ä. Maßnahmen und Hilfsmittel eingesetzt:

- Öffentlichkeitsarbeit des MBI zur Förderung und Unterstützung der Gleichstellung, wie z.B. Girls' Day.
- Organisation von Schulungsmaßnahmen, Seminare, Workshops o.ä. um MBI-Beschäftigte über Themen wie Gleichstellung, geschlechtsspezifische Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Uncosconscious Gender Bias sowie über gleichstellungsrelevante Aspekte der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu informieren bzw. ihr Bewusstsein dafür zu schärfen.
- Alumni-Treffen von ehemaligen und aktuellen MBI-Mitarbeiterinnen.
- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin an Fortbildungen, Seminaren, Vernetzungsveranstaltungen etc.
- Erforderliche Hilfsmittel (z.B. Software) zur Ausübung von Gleichstellungsaufgaben.

Es wird angestrebt, jährlich die Teilnahme am Girls' Day sowie eine Veranstaltung zu Gleichstellungsthemen (Schulung, Seminar, Workshop, Alumni-Treffen o.ä) für MBI-Mitarbeitende zu organisieren.

Änderung der Budgethöhe, weitere Einsatzmöglichkeiten sowie Übertragung des Budgets auf das folgende Jahr, z.B. aufgrund von Terminverschiebungen von Veranstaltungen oder voraussichtlichen Sonderausgaben, können bei

Bedarf zwischen Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin kurzfristig abgestimmt werden.

Darüber hinaus beteiligt sich das MBI an der Finanzierung einer 50%-Stelle und eines Jahresbudgets von 10.000 € für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte des FVB.

Das MBI stellt einen speziell ausgestatteten Raum (Multifunktionsbüro) für Eltern zur Verfügung, in dem sie ihr Kind zur Notfallbetreuung neben ihrer Arbeit beaufsichtigen können.

3.4.2023

Datum, Prof. Dr. Marc Vrakking
(Geschäftsführender Direktor am MBI)

28.03.2023, M. Richter

Datum, Dr. Maria Richter
(Gleichstellungsbeauftragte am MBI)

30.03.2023

Datum, Lisa-Marie Koll
(stellv. Gleichstellungsbeauftragte am MBI)