



**Max-Planck-Institut  
für Marine Mikrobiologie**



# **GLEICHSTELLUNGSPLAN**

für den Zeitraum 2021-2024

## Grußwort des Kollegiums

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

exzellente Grundlagenforschung erfordert exzellente Forschende, die auf hervorragende Strukturen zurückgreifen können. Deswegen gehört die Förderung junger Kolleginnen und Kollegen am Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie (MPIMM) zu unseren vorrangigen Zielen. Obwohl für die jungen Talente an unserem Institut alle erforderlichen Voraussetzungen zur beruflichen Entwicklung geschaffen werden, erleben wir es leider häufig, dass sich gerade junge Frauen trotz Begabung und ausgezeichneter Leistungen gegen eine Karriere im wissenschaftlichen Bereich entscheiden.

Wir als Kollegium fühlen uns verpflichtet, gerade die jungen Frauen stärker zu unterstützen und sie zu motivieren, ihren Traum von einer Karriere in der Wissenschaft weiter zu verfolgen. Desgleichen ist es unser Ziel, dem wissenschaftsstützenden Personal möglichst viele Möglichkeiten zu eröffnen, um sich zu entwickeln.

Gleichstellungsarbeit am MPIMM soll bedeuten, dass alle Mitarbeitenden, mit und ohne Kinder, eine Förderung in ihrer beruflichen Entwicklung erfahren und ohne geschlechtsspezifische Benachteiligung ihren beruflichen Werdegang planen können.

Im folgenden Gleichstellungsplan wird zunächst analysiert, inwieweit am MPIMM zum jetzigen Zeitpunkt die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt wird und wie sich diese seit dem letzten Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2016 entwickelt hat. Zudem beleuchten wir, ob die damals gesetzten Ziele erreicht wurden und was wir in den nächsten Jahren umsetzen wollen, um mögliche Benachteiligungen zu beseitigen sowie Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzubauen.

Bremen, März 2021

Rudolf Amann

-Geschäftsführender Direktor am MPIMM-

## **Inhalt:**

<b>VORWORT</b>	<b>4</b>
<b>BESTANDSAUFNAHME</b>	<b>5</b>
<b>PERSONALSTATISTIK: FRAUENANTEIL IN VERSCHIEDENEN ARBEITSBEREICHEN</b>	<b>5</b>
<b>WEITERE INDIKATOREN DER GESCHLECHTERVERTEILUNG – PRESSEMELDUNGEN UND SEMINARE</b>	<b>10</b>
<b>VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF</b>	<b>12</b>
<b>STRUKTURELLE EINBINDUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AM MPIMM</b>	<b>15</b>
<b>WEITERE MAßNAHMEN (AUSWAHL)</b>	<b>16</b>
<b>ANALYSE</b>	<b>18</b>
<b>PERSONALSTATISTIK</b>	<b>18</b>
<b>WEITERE INDIKATOREN DER GESCHLECHTERVERTEILUNG – PRESSEMELDUNGEN UND SEMINARE</b>	<b>18</b>
<b>VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF</b>	<b>19</b>
<b>STRUKTURELLE EINBINDUNG UND WEITERE MAßNAHMEN</b>	<b>19</b>
<b>HANDLUNGSFELDER, MAßNAHMEN UND ZIELE</b>	<b>20</b>
<b>KARRIEREENTWICKLUNG UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF</b>	<b>20</b>
<b>SICHTBARKEIT DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT UND INFORMATION AN DIE MITARBEITENDEN</b>	<b>21</b>
<b>GENDERGERECHTE SPRACHE</b>	<b>22</b>
<b>BÜCHERECKE</b>	<b>22</b>
<b>EVALUIERUNG</b>	<b>30</b>

## Vorwort

Grundlage dieses Gleichstellungsplans sind das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft und des Gesamtbetriebsrats.

In der Gesamtbetriebsvereinbarung heißt es: „Die Max-Planck-Gesellschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer bei allen Entscheidungen in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt zu berücksichtigen und Diskriminierung zu verhindern. Eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert.“

Unter Gleichstellung versteht das Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie (MPiMM) die Förderung aller Mitarbeitenden ungeachtet ihrer sexuellen Identität, Nationalität, Religion, körperlichen Einschränkung, kulturellen Herkunft und ihres Alters. Hierzu gehört es, Rahmenbedingungen zur individuellen Karriereförderung mit dem Schwerpunkt auf der Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu schaffen, wie es sich für eine attraktive Wissenschaftseinrichtung gehört. Die exzellente Forschung in der Max-Planck-Gesellschaft und somit auch an unserem Institut lebt durch die und von der Vielfalt der Mitarbeitenden. Um diese Vielfalt zu unterstützen und weiterzuentwickeln ist es essenziell, das Bewusstsein für Chancengleichheit zu fördern.

Durch die Erstellung dieses Gleichstellungsplans schaffen wir eine Bestandsaufnahme und dokumentieren Chancen und Angebote an unserem Institut. Er kann somit als Wegweiser zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen herangezogen werden. Dieser Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (2021-2024).

## Bestandsaufnahme

### Personalstatistik: Frauenanteil in verschiedenen Arbeitsbereichen

Im Jahr 2020 waren am MPIMM insgesamt 214 Personen beschäftigt, davon 122 Frauen (57 %). Eine Aufspaltung nach Tätigkeitsfeldern zeigt, dass der Frauenanteil unter den Promovierenden und Technischen Angestellten leicht erhöht, unter den Wissenschaftler\*innen und den Mitarbeitenden der Verwaltung und Allgemeinen Dienste (VAD) leicht vermindert ist (Abbildung 1).

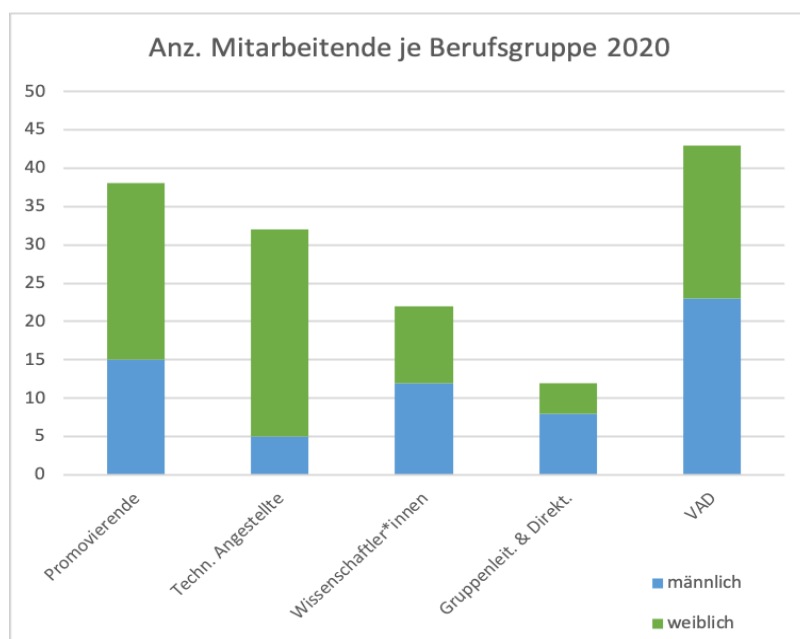


Abbildung 1: Anzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter in verschiedenen Berufsgruppen im Jahr 2020

Innerhalb des wissenschaftlichen Personals verringert sich der Frauenanteil von den Promovierenden hin zu den Wissenschaftler\*innen (inkl. Postdocs) von 61 % auf 45 %. Die Gruppenleitungen und Direktorate sind zu einem Drittel weiblich (Abbildung 1). Beim nicht-wissenschaftlichen Personal ist die Verteilung aufgrund der geringen Gesamtzahl der Mitarbeitenden in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich, insgesamt sind 47 % des nicht-wissenschaftlichen Personals weiblich. Eine detaillierte Darstellung bietet Abbildung 2.

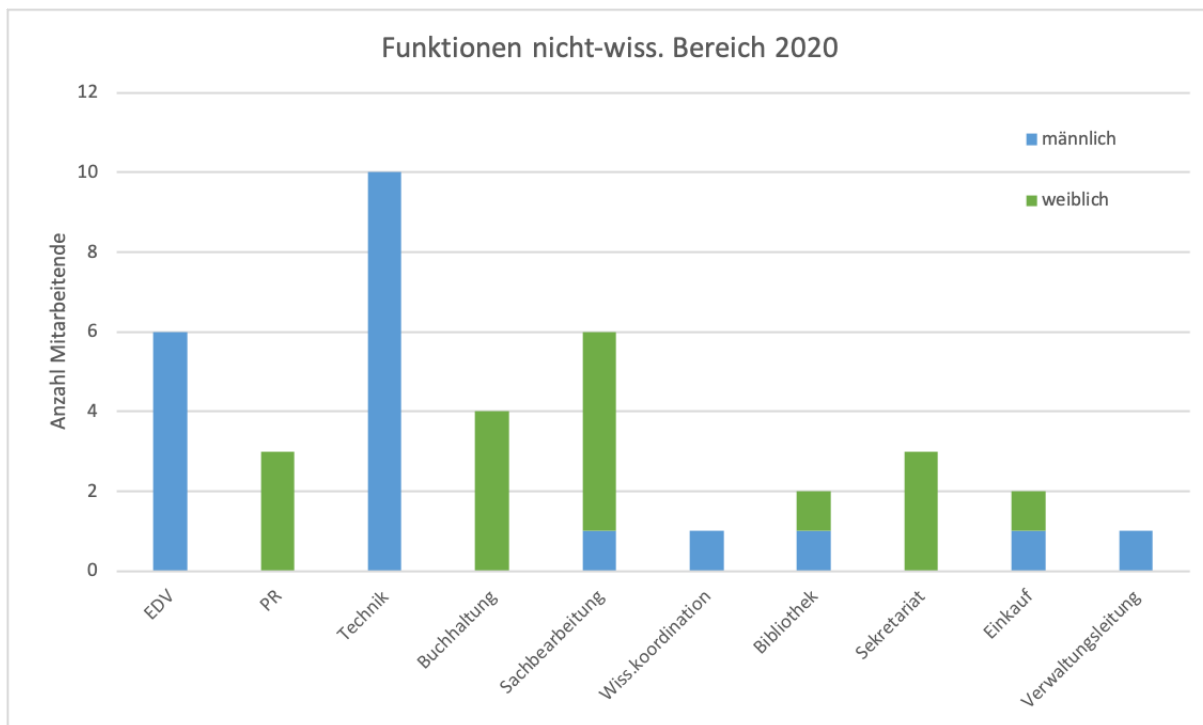


Abbildung 2: Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Arbeitsbereichen der Verwaltung im Jahr 2020

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen liegt aktuell bei 26,4 %, während jener der teilzeitbeschäftigten Männer bei 14,4 % liegt (vgl. Abbildung 3). Innerhalb der Frauen befinden sich 66,1 % in einem befristeten Anstellungsverhältnis, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 63,3 % (vgl. Abbildung 4).

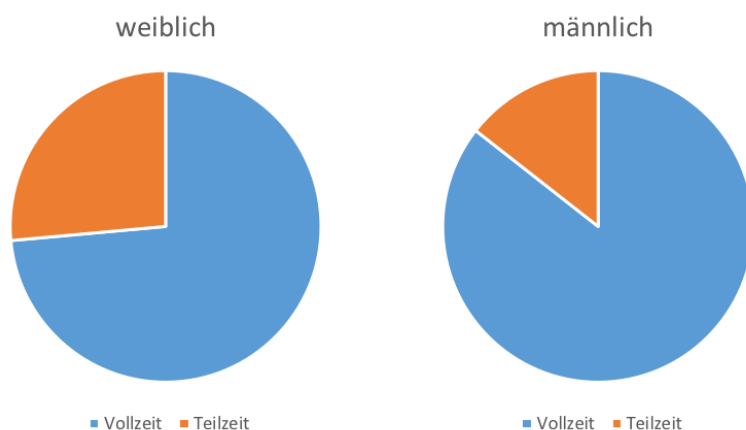


Abbildung 3: Anteil Frauen und Männer in Vollzeit bzw. Teilzeit im Jahr 2020

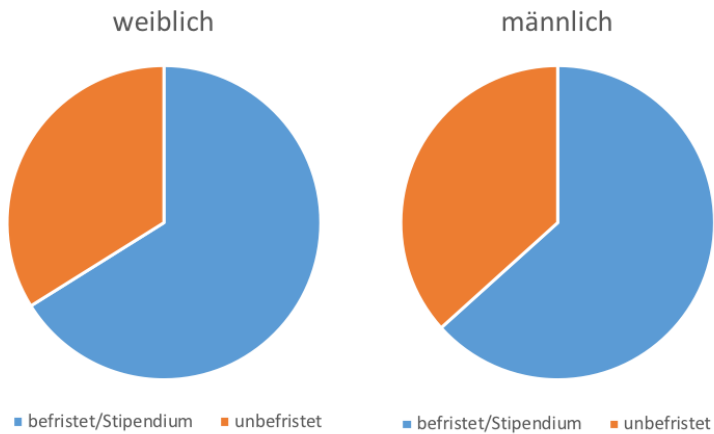


Abbildung 4: Anteil Frauen und Männer mit befristeten bzw. unbefristeten Verträgen im Jahr 2020

Seit dem Jahr 2016 hat sich der Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen erhöht (Abbildung 5). Gleichzeitig stieg der Anteil an Frauen beim wissenschaftlichen Personal, während jener in der Verwaltung sank (Abbildung 6). Der Anteil der unbefristeten Verträge hat beim weiblichen Personal in den letzten Jahren zugenommen (Abbildung 7).

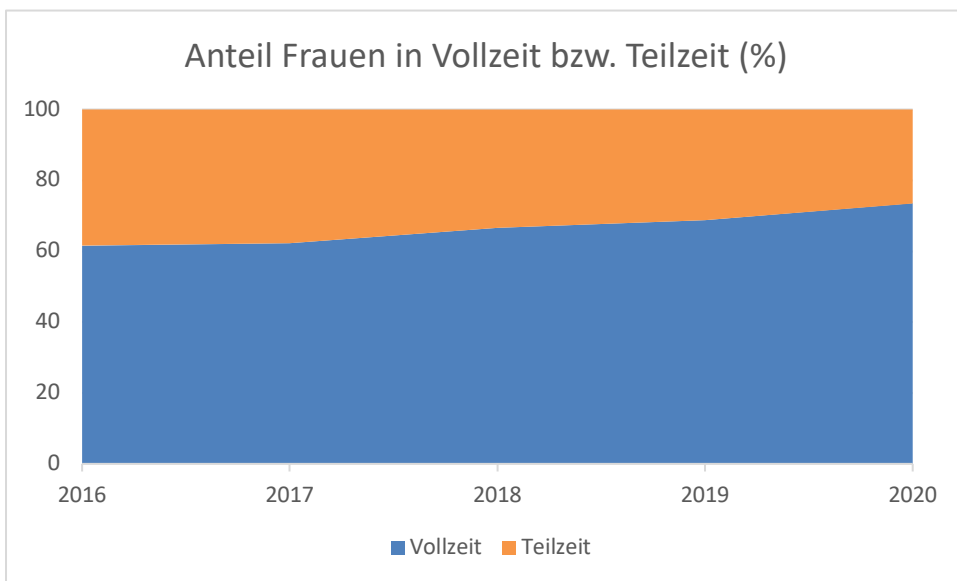


Abbildung 5: Frauen und Männer in Vollzeit/Teilzeit im Zeitraum 2016 bis 2020

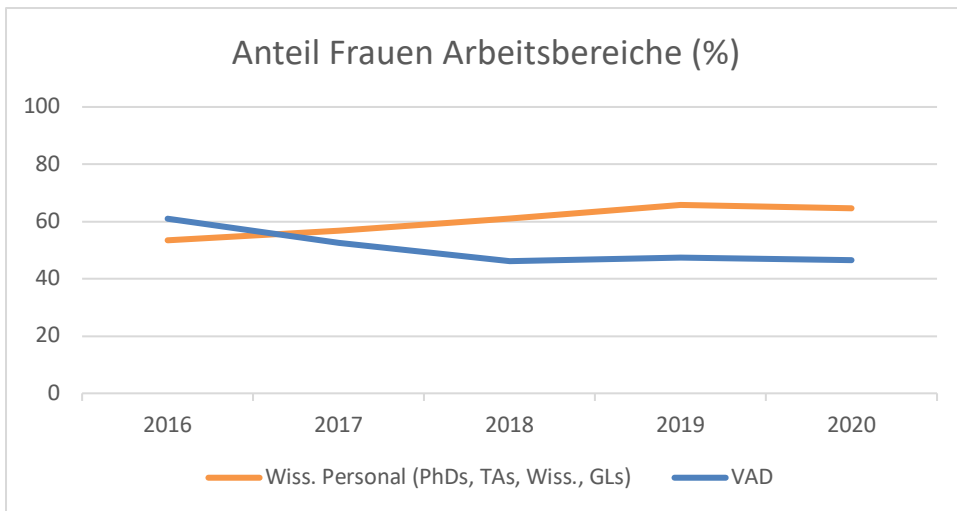


Abbildung 6: Anteil der weiblichen Beschäftigten beim wissenschaftlichen Personal und im Bereich Verwaltung und Allgemeine Dienste im Zeitraum 2016 bis 2020

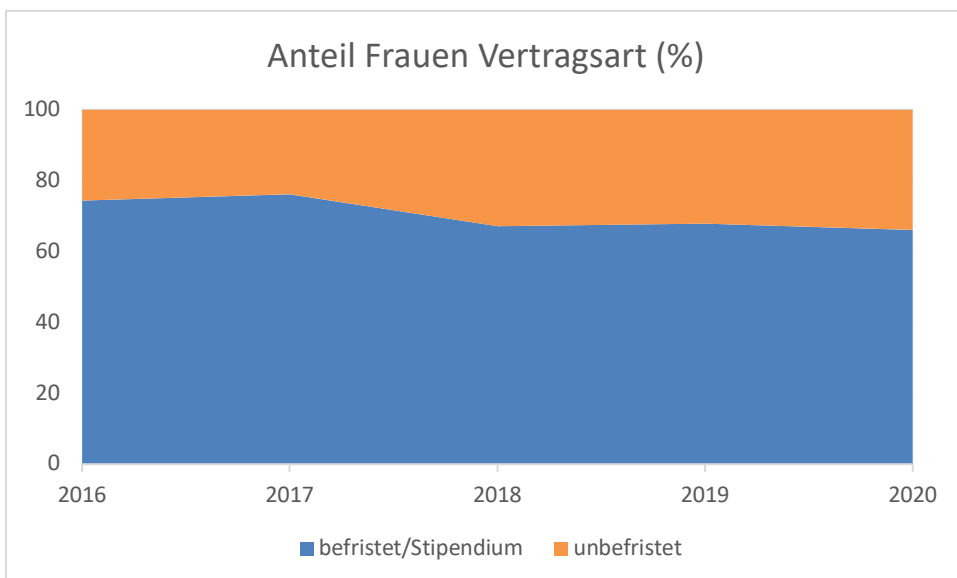


Abbildung 7: Anteil der weiblichen Beschäftigten mit befristeten bzw. unbefristeten Verträgen im Zeitraum 2016 bis 2020

Innerhalb der einzelnen Tarifgruppen zeigt sich für das Jahr 2020 (Abbildung 8), dass anteilig mehr Frauen in den Tarifgruppen „E05 bis E09A“ und „Andere“ beschäftigt sind, wobei letztere hauptsächlich Stipendien und Drittmittel umfasst. Sowohl in den darunterliegenden (E01 bis E04) als auch in den höheren Tarifgruppen (E09B bis W3) ist der Beschäftigungsanteil der Männer höher. Der überwiegende Anteil der Mitarbeitenden (Frauen und Männer) ist in der Entgeltgruppe „E13 bis E15“ beschäftigt.

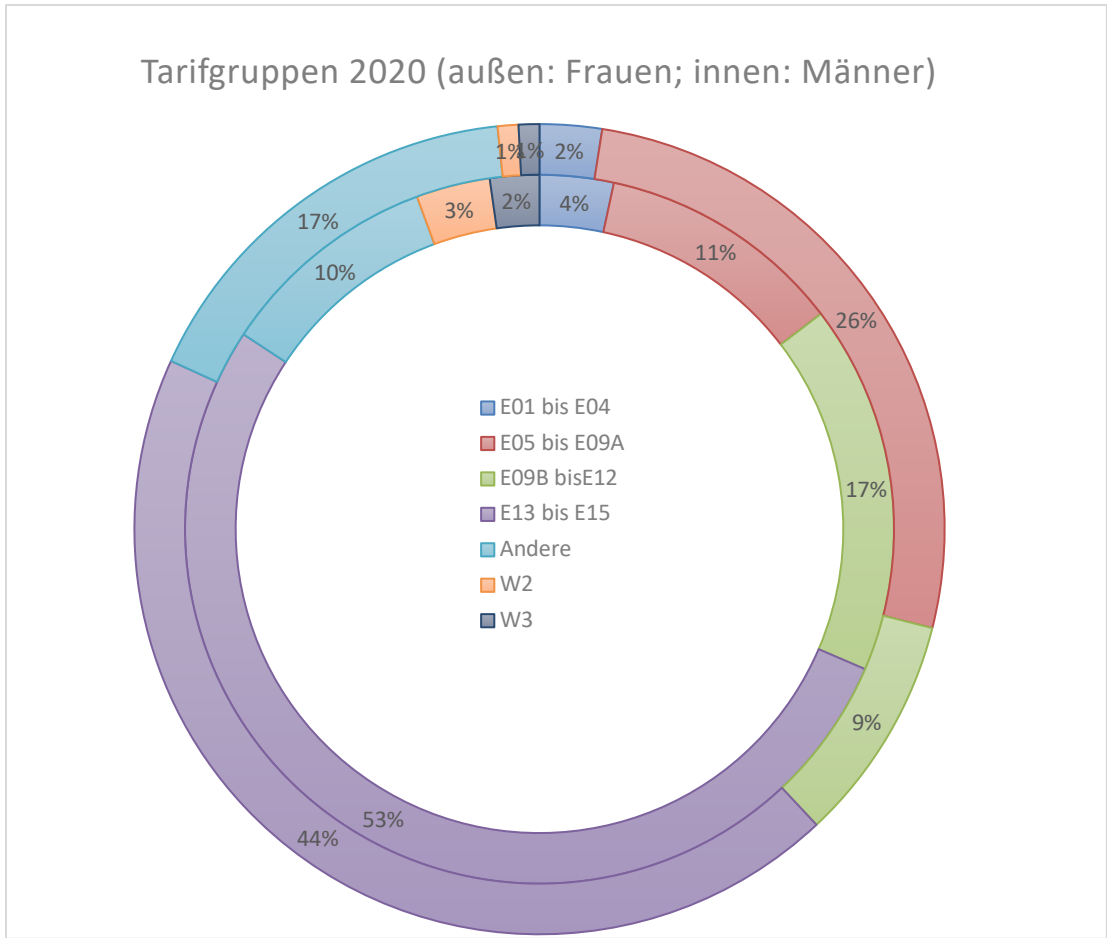


Abbildung 8: Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Tarifgruppen im Jahr 2020 (äußerer Kreis: Frauen; innerer Kreis: Männer)

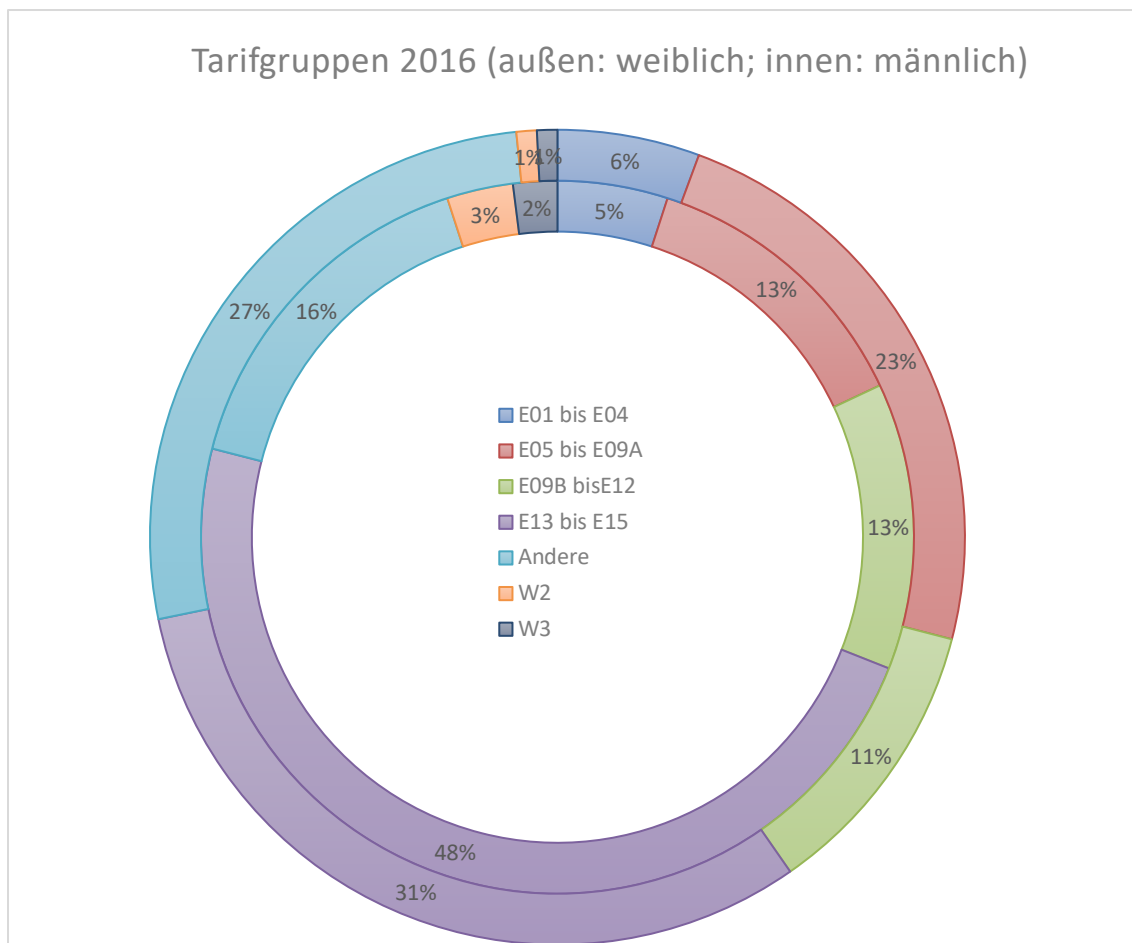


Abbildung 9: Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Tarifgruppen im Jahr 2016 (äußerer Kreis: Frauen; innerer Kreis: Männer)

Ein ähnliches Muster zeigte sich auch im Jahr 2016 (Abbildung 9). Auch hier ist der Großteil sowohl der Frauen als auch der Männer im Bereich „E13 bis E15“ beschäftigt. Allerdings ist der Anteil an „E01 bis E04“-Beschäftigten unter den Frauen im Jahr 2016 noch größer als im Jahr 2020. Bei dieser Gruppe handelt es sich vor allem um wissenschaftliche Hilfskräfte, die aus verschiedenen Gründen nicht über einen HiWi-Vertrag angestellt werden. Zudem hat der Anteil der Frauen mit einer „E13 bis E15“-Besoldung zwischen 2016 und 2020 deutlich zu-, jener mit einer „Anderen“-Besoldung hingegen abgenommen. Vor allem die weitgehende Abschaffung der Stipendien hat sich hier positiv ausgewirkt.

### Weitere Indikatoren der Geschlechterverteilung – Pressemeldungen und Seminare

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an Seminaren und Pressemeldungen ist ein weiterer wichtiger Indikator der Geschlechterverteilung am MPIMM.

Im Jahr 2020 war die Anzahl weiblicher und männlicher Vortragender bei den internen Seminaren recht ausgeglichen, bei den externen Seminaren waren aber deutlich mehr Vortragende männlich (Abbildung 10, oben). Allerdings mussten aufgrund der Corona-Pandemie viele Seminare im Jahr 2020 abgesagt werden, daher zeigen wir auch einen Blick auf das Jahr 2019 (Abbildung 10, unten). Hier ist der Großteil der Vortragenden sowohl bei den internen als auch bei den externen Seminaren weiblich.

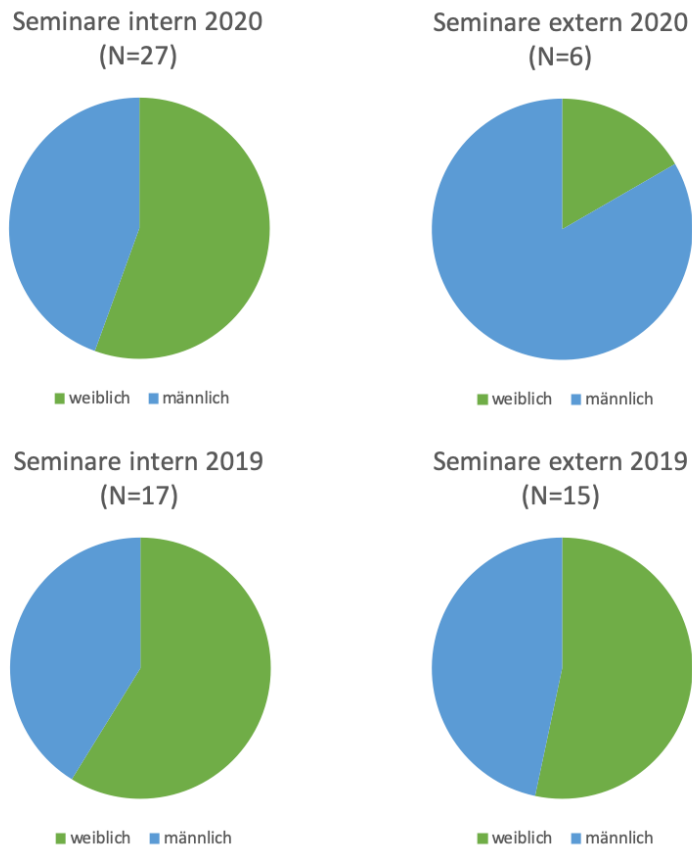


Abbildung 10: Anteil weiblicher Vortragender bei internen und externen Seminaren in den Jahren 2020 (oben) und 2019 (unten)

Pressemeldungen über wissenschaftliche Publikationen bedienen zum Großteil männliche Erst- und Letztautoren. Der Anteil an Zitatgeberinnen ist dabei vergleichsweise hoch und höher als der Anteil Autorinnen, was auf eine Gewichtung weiblicher Zitate hindeutet. Ein Vergleich der Werte aus dem Jahr 2020 mit jenen aus den zusammengenommenen letzten vier Jahren zeigt im Schnitt einen höheren Frauenanteil als im Jahr 2020. Preistragende in Pressemeldungen sind zum Großteil weiblich (Abbildung 11).

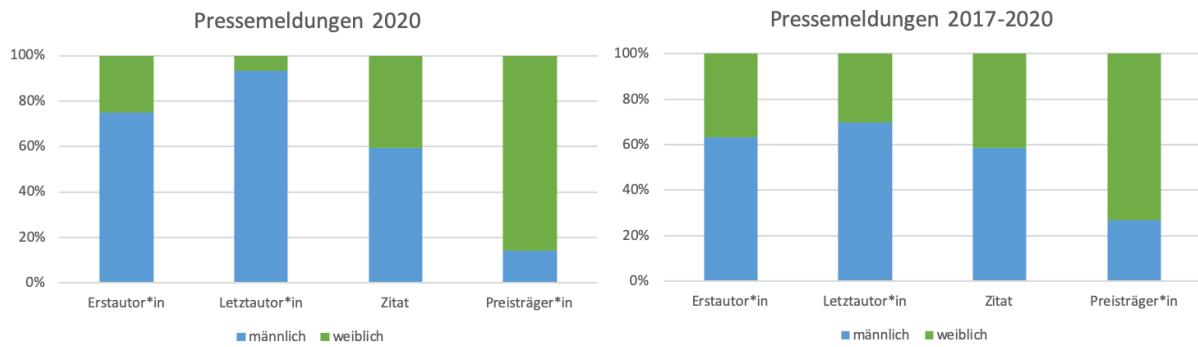


Abbildung 11: Anteil von Autorinnen, Zitatgeberinnen und Preisträgerinnen in Pressemeldungen des Instituts im Jahr 2020 und zusammenfassend für die Jahre 2017 bis 2020

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Schwangerschaft im Labor

In der Max-Planck-Gesellschaft können wissenschaftliche Tätigkeit, Schwangerschaft und Familie vereinbart werden. Das MPIMM versucht stets, die individuell bestmögliche Lösung zugunsten einer schwangeren Wissenschaftlerin oder Studentin zu realisieren. Diese Umsetzung erfolgt anhand des von der MPG aufgestellten „Leitfadens zum Mutterschutz im Labor“. Zur schnellen und anonymen Information sind Raumpläne des Instituts erstellt worden, die Bereiche ausweisen, in denen im Falle einer Schwangerschaft nicht gearbeitet werden darf. Diese sind im Intranet des Instituts auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten einsehbar. Schwangeren Wissenschaftlerinnen werden Technische Angestellte oder HiWis zur Seite gestellt, um erforderliche Labortätigkeiten auszuführen.

### Elternzeit

Viele Mitarbeitende, die Eltern werden, nehmen die Elternzeit in Anspruch und kehren anschließend wieder ans MPIMM zurück. Zahlen hierzu liegen etwa für den Zeitraum 2016 bis 2020 vor, wobei Beginn bzw. Ende der Elternzeit und des Kalenderjahres naturgemäß nicht immer überlappen. Diese Möglichkeit wird von Frauen und Männern etwa gleich genutzt (Abbildung 12). Die Dauer der Elternzeit ist dabei bei den Vätern im Durchschnitt kürzer als bei den Müttern (127 bzw. 209 Tage), (Abb. 13). Mütter blieben im Zeitraum von 2016 bis 2020 fast viermal so häufig wegen erkrankter Kinder zu Hause als Männer (Abbildung 14).

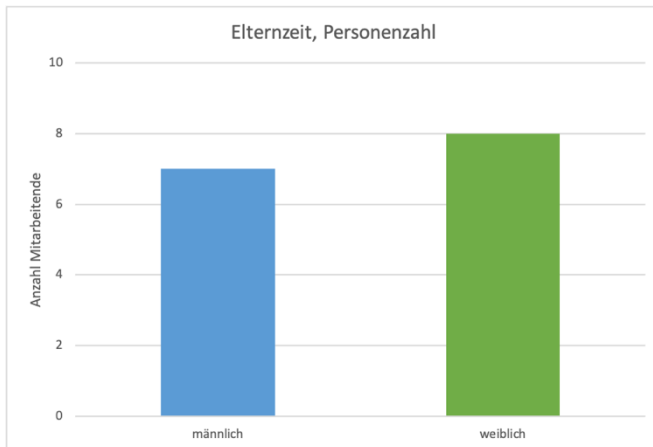


Abbildung 12: Anzahl Väter und Mütter in Elternzeit, etwa im Zeitraum 2016 bis 2020

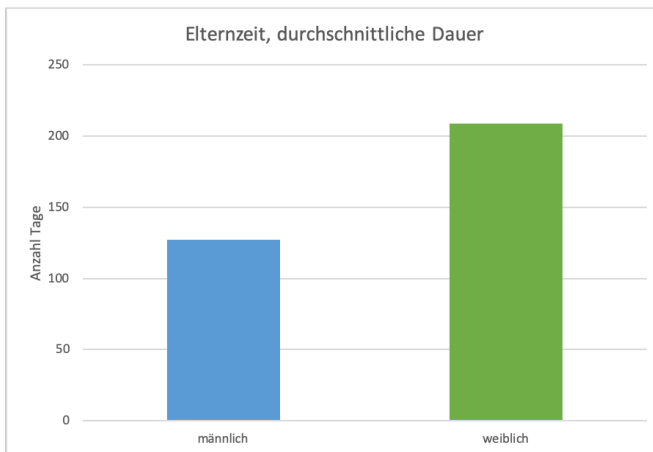


Abbildung 13: Durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei Vätern und Müttern, etwa im Zeitraum 2016 bis 2020

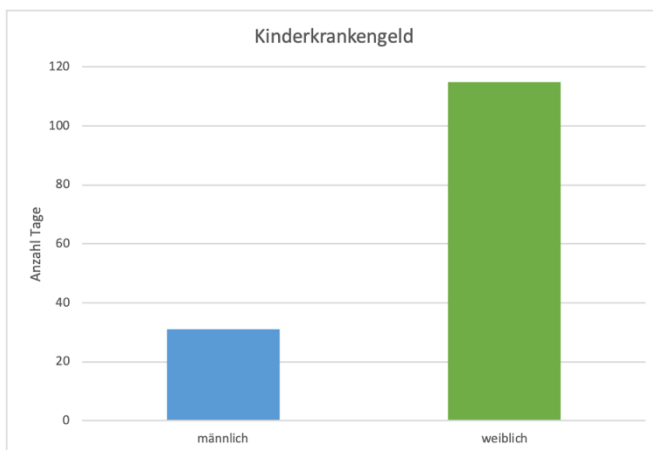


Abbildung 14: Anzahl der Tage, die sich Mitarbeitende wegen erkrankter Kinder freinahmen, im Zeitraum 2016 bis 2020

## Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die betriebsnahe Betreuung ist für Mütter und Väter in vielerlei Hinsicht sehr wichtig. Wie viele andere Unternehmen hat auch das Max-Planck-Institut in Bremen diesen Vorteil frühzeitig für sich erkannt und deshalb bereits 2003 den Trägerverein für die Kindertagesstätte „Das Entdeckerhaus“ im Bremer Technologiepark mitbegründet und so der Betrieb zunächst einer Betreuungseinrichtung auf den Weg gebracht. Inzwischen wurde mit Unterstützung durch das Institut eine weitere Trägerorganisation gegründet, die den Betrieb von fünf weiteren Betreuungseinrichtungen sicherstellt. Hierdurch wurde im Laufe der Zeit das Betreuungsangebot von 8 Plätzen im Jahr 2003 auf inzwischen über 400 Plätze ausgebaut.

Ein Stillzimmer und ein Babywickeltisch stehen unseren Mitarbeitenden im Gebäude zur Verfügung.

Das Projekt der Max-Planck-Gesellschaft „Erfolgreich forschen bei Max-Planck – auch mit Baby“ richtet sich vor allem an Promovierende und Wissenschaftler\*innen in den Max-Planck-Instituten. Wer Kinder zwischen drei Monaten und einem Jahr hat, kann einen Zuschuss zu den monatlichen Ausgaben für deren Betreuung beantragen. Diese Gelder wurden in den letzten Jahren von nur einer Person am MPIMM in Anspruch genommen.

Damit hervorragend ausgebildete Frauen ihre Karriere nicht wesentlich unterbrechen oder sogar abbrechen müssen wenn sie eine Familie gründen, wurde 2006 das Programm FOR WOMEN IN SCIENCE ins Leben gerufen. Es unterstützt Doktorandinnen und Postdoktorandinnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf ihrem Weg in der Forschung. Bisher gab es an unserem Institut zwei Preisträgerinnen: 2011 Judith Klatt und 2017 Laurie Hofmann.

Die Möglichkeit einer Kostenerstattung von Kinderbetreuungskosten ist bei Fortbildungsreisen, sonstigen Dienstreisen sowie Weiterbildungen möglich. Die Regelung richtet sich ausschließlich an per Arbeitsvertrag beschäftigte Mitarbeitende und wird am MPIMM von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt. Seit 2017 wurden insgesamt 10 Anträge, davon jeweils 5 von Frauen bzw. Männern, erfolgreich erstattet.

Regelmäßige oder kurzfristige Kinderbetreuung, Back up-Einrichtungen oder schnelle, standortübergreifende Beratung und Hilfe bei Krankheit und Bedürftigkeit finden Mitarbeitende beim pme-Familienservice.

## Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit am MPIMM

Am MPIMM wird großer Wert darauf gelegt, Chancengleichheit als einen grundlegenden Pfeiler der Institutskultur zu etablieren und zu erhalten. Die Gleichstellungsarbeit liegt in den Händen der drei Gleichstellungsbeauftragten, die dazu eng zusammenarbeiten mit der Institutsleitung, dem Betriebsrat, den Repräsentat\*innen der PhD und Postdoc und einem sich gerade konstituierenden Diversity Council.

### Einstellungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragten werden über jede Stellenausschreibung informiert. Sie sind an den Einstellungsverfahren beteiligt, wenn die Stelle extern ausgeschrieben wird, indem sie den Ausschreibungstext zur Prüfung vorgelegt bekommen, die Bewerbungen in unserem Online-Portal einsehen können und an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen.

### Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“

Wie im letzten Gleichstellungsplan angekündigt, gibt es seit 2019 eine Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“, die im Intranet des Instituts einsehbar ist. Sie soll allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, Vorteile im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie produktives und selbstbestimmtes Arbeiten durch außerbetriebliche Arbeit für sich zu nutzen. Die Betriebsvereinbarung gilt für jede Form von Mobiler Arbeit für alle Mitarbeitenden, ausgenommen sind Auszubildende und minderjährige Beschäftigte.

### Mitarbeiter\*innenumfrage

Nach der letzten Wahl der Gleichstellungsbeauftragten führten diese Ende Januar 2021 erstmalig eine Mitarbeiter\*innenbefragung durch. Die Ergebnisse daraus dienen als Leitfaden zur Ausgestaltung des Gleichstellungsplans und zur Gewichtung der dringendsten zukünftigen Maßnahmen. Außerdem wird sie helfen, Maßnahmen in der Zukunft zu evaluieren.

## Website

Auf den deutschen und englischen Seiten des Intranet des MPIMM gibt es eine Webseite zum Thema „Chancengleichheit“ mit allen relevanten Informationen (z. B. Ansprechpartnerinnen, Gleichstellungsplan, Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten etc.), Maßnahmen und Terminen (Abbildung 15).

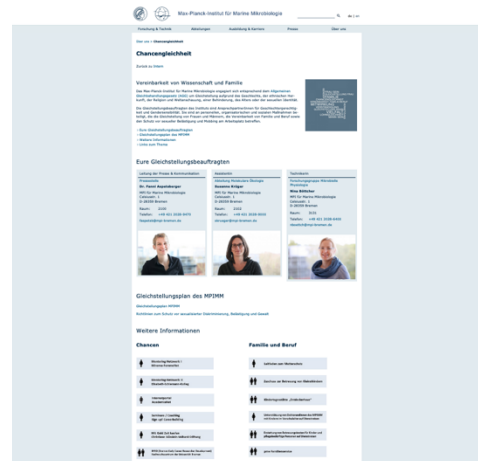


Abbildung 15: Auf unserer internen Website wird das Thema Gleichstellung ausführlich dargestellt.

## Weitere Maßnahmen (Auswahl)

### Zukunftstag, andere Veranstaltungen und Instituts-führungen

Der Zukunftstag findet alljährlich am MPIMM statt (im Jahr 2020 musste er infolge der Corona-Pandemie entfallen). Hier können Mädchen und Jungen unsere Forschung kennenlernen und kleine wissenschaftliche Projekte durchführen. Das Programm wird vom Team der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit koordiniert. Bei der Auswahl der Forschenden, die sich und ihre Arbeit den Schüler\*innen vorstellen, wird auf die Präsenz von Wissenschaftlerinnen besonderer Wert gelegt (Abbildung 16). Ein oder zwei Teilnehmende können ihren Zukunftstag meist auch in unserer Elektronikwerkstatt verbringen. Hier bei achtet das PR-Team darauf, diesen Bereich besonders für Mädchen zu öffnen.



Abbildung 16: Beim Zukunftstag erlangen Schülerinnen und Schüler alljährlich einen Einblick in unsere Arbeit – vorzugsweise durch weibliche Mitarbeitende.

Erwachsen aus einem Kontakt beim jährlich veranstalteten „Ocean Day“, einer Vortragsreihe für Schüler\*innen, entstand das Projekt „Svenja forscht“, in dessen Rahmen eine Bremer Schülerin zwei Wochen an unserem Institut in verschiedene Abteilungen schnuppern konnte. Daraus wiederum entstand eine Kooperation mit dem Ingenieur in unserer Elektronikwerkstatt, der Svenja und eine Mitschülerin bei ihrem „Jugend forscht“-Projekt beriet und unterstützte. Die Ergebnisse der Zusammenarbeit präsentierten die Schüler\*innen in ihrer Schule, auf der Website des MPIMM und beim „Jugend forscht“ Wettbewerb, bei dem sie den ersten Preis im

Bereich Physik und den Sonderpreis Qualitätssicherung durch zerstörungsfreie Prüfung erlangte.

Auch bei Institutsführungen und anderen öffentlichen Veranstaltungen achtet das Pressteam darauf, Wissenschaftlerinnen bevorzugt ins Rampenlicht zu stellen.

### Filmstreaming: „Picture a Scientist“

In einer Initiative verschiedener IMPRS und Gleichstellungsbeauftragter anlässlich des Internationalen Frauentages wurde im März 2021 ein Streaming des Films „Picture a Scientist“ organisiert, der sich mit dem stetigen Kampf um Anerkennung, Respekt und Gleichberechtigung, den Wissenschaftlerinnen führen müssen, beschäftigt. Die Kosten hierfür übernahm die IMPRS MarMic, sodass die Teilnahme für unsere Beschäftigten kostenlos war. Anschließend gab es eine virtuelle Podiumsdiskussion zu dem Thema, an der auch unsere Institutsdirektorin Nicole Dubilier Rede und Antwort stand (Abbildung 17). Mehr als 100 Teilnehmende nahmen an der lebhaften Podiumsdiskussion teil.



Abbildung 17: Flyer zur Ankündigung des Screenings und der Podiumsdiskussion zu „Picture a Scientist“ am 8. März 2021

### „Für ein gutes Miteinander auf See“

Das MPIMM beteiligt sich an der Initiative „Für ein gutes Miteinander auf See“, die sich dem Thema sexualisierter Gewalt im Sonderfall „Arbeitsplatz Forschungsschiff“ widmet. Die Initiative umspannt mehrere deutsche Meeresforschungsinstitute. Ziel sind beispielsweise regelmäßige Schulungen von Fahrleiterinnen und Fahrleitern, Erstellung von Informationsmaterial, Einbettung des Themas in die obligatorischen Sicherheitseinweisungen auf dem Forschungsschiff und die Etablierung klarer Handlungsketten im Falle sexualisierter Gewalt.

### Website und Publikationen

Auf der Website ebenso wie in populären Publikationen des MPIMM – etwa der Institutsbroschüre, Veranstaltungsflyern, Pressemeldungen etc. – wird auf gendergerechte Sprache geachtet. Bei der Bebilderung von Themen achten die Mitarbeitenden der PR-Abteilung darauf, keine Geschlechterklischees zu bedienen.

# Analyse

## Personalstatistik

Die Personalstatistik zeigt generell ein recht ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Typische Verteilungsmuster, wie beispielsweise ein großer Anteil weiblicher Fachkräfte unter den Technischen Angestellten und eine Abnahme des Anteils von Wissenschaftlerinnen mit zunehmender Hierarchie-Ebene, sind dennoch zu beobachten. Ein Drittel der Gruppenleitungen und der Direktorate ist am MPIMM weiblich besetzt, was insgesamt ein vergleichsweise hoher Frauenanteil ist.

Deutlich mehr Frauen arbeiten in Teilzeit, der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist bei Frauen und Männern etwa gleich. Der Trend geht dabei in eine gute Richtung: In den letzten Jahren wurden zunehmend mehr Frauen in Vollzeit und unbefristet angestellt. Ebenso ist es ein positives Signal, dass der Anteil an Frauen in der Wissenschaft am MPIMM in den letzten Jahren zugenommen hat.

Im Vergleich zu 2016 arbeiteten 2020 mehr Frauen in der Besoldungsgruppe „E13 bis E15“ und weniger in der Gruppe „Andere“. Das kann als Hinweis auf mehr Verlässlichkeit in den Beschäftigungsverhältnissen gesehen werden, da die Finanzierung weniger über Stipendien und Drittmittel erfolgt.

## Weitere Indikatoren der Geschlechterverteilung – Pressemeldungen und Seminare

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an Seminaren und Pressemeldungen ist ein weiterer wichtiger Indikator der Geschlechterverteilung am MPIMM. Die Vergabe von Seminaren wird durch das MPIMM selber gelenkt, während Publikationen auch in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen erfolgen und stärker in traditionelle Strukturen eingebettet sind. So ist auch zu erklären, dass bei den Pressemeldungen sowohl männliche Erst- als auch Letztautoren überwiegen. Der Anteil weiblicher Zitatgeberinnen ist deutlich höher als der Anteil weiblicher Autorinnen. Das zeigt das Bestreben des PR-Teams, Zitatgeberinnen womöglich den Vorrang zu geben bzw. für Pressemeldungen immer auch nach möglichen Zitatgeberinnen zu suchen.

Bei den Seminaren ist das Jahr 2020 wenig repräsentativ, da aufgrund der Corona-Pandemie schon ab dem Frühjahr viele Veranstaltungen abgesagt werden mussten. Erst im Laufe des Jahres etablierte sich zusehends eine Struktur virtueller Vortragsreihen. Ein Blick auf das Jahr 2019 zeigt ein sehr ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den internen und externen Seminaren. Auch im Jahr 2020

war der Anteil weiblicher und männlicher Vortragender fast gleich, die externen Seminare mussten aufgrund der genannten Ursachen zum größten Teil abgesagt werden.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Grundlegende Strukturen, um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sind am MPIMM vorhanden. Das betrifft sowohl infrastrukturelle Maßnahmen (Wickeltisch, Stillzimmer) als auch die institutionelle und finanzielle Förderung der Kinderbetreuung, insoweit die gesicherte Möglichkeit zur Fremdbetreuung der Kinder in der assoziierten Betreuungseinrichtung.

Die durch die im Jahr 2020 fertiggestellte Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“ geschaffene Flexibilität erweitert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am MPIMM. Eine genaue Auswertung der Nutzung dieser Möglichkeit muss in den kommenden Jahren erfolgen. Aktuell ist die Maßnahme durch die Corona-Bestimmungen weitgehend ausgehebelt.

## Strukturelle Einbindung und weitere Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragten sind am MPIMM in viele grundlegende Prozesse eingebunden. Maßnahmen in der internen wie auch der externen Kommunikation zeigen zudem das Bestreben der Institutsleitung und -angestellten, eine Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen. Im internen Bereich spiegelt sich das beispielsweise in einer gendergerechten Sprache in neu entstehenden Printprodukten und der Webpräsenz wieder. Auch Fortbildungen und Veranstaltungen für die Mitarbeitenden wirken in diese Richtung. Extern unterstützt insbesondere das Team der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch zahlreiche Veranstaltungen für Frauen und Mädchen und durch und mit Wissenschaftlerinnen die Belange der Gleichstellung.

Insgesamt zeigt sich ein umfassendes Bestreben aller Arbeitsbereiche am MPIMM, eine Kultur der Gleichstellung und Förderung zu etablieren. Das zielt sowohl auf die eigenen Mitarbeitenden als auch auf die Außenwirkung und Vorbildfunktion des MPIMM.

## Handlungsfelder, Maßnahmen und Ziele

Aus der vorangegangenen Bestandsaufnahme der Analyse lassen sich verschiedene Handlungsfelder, Maßnahmen und Ziele formulieren, auf die wir im Folgenden näher eingehen.

### Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein besonderes Ziel unserer Gleichstellungsarbeit ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Karriere noch stärker zu unterstützen. Dabei spielt die Karriereentwicklung eine große Rolle. Wir wollen das sehr gute Geschlechterverhältnis auf den Qualifikationsebenen MarMic-Student\*innen und Doktorand\*innen halten und durch die Hierarchie weitertragen. Bei den Wissenschaftler\*innen nach dem Doktorat ist der Frauenanteil zwar im internationalen Vergleich durchaus hoch, dennoch kann er weiter gesteigert werden und getätigte Bemühungen müssen weitergeführt werden. Hier wäre es beispielsweise wünschenswert, wenn Entfristungen bevorzugt bei Wissenschaftlerinnen durchgeführt würden.

Um den Teilzeit-Anteil weiblicher Angestellter zu verringern, soll vermehrt an den Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. der Information über vorhandene Maßnahmen gearbeitet werden. Insbesondere zeigt die recht geringe Nutzung des Angebots, für die Kinderbetreuung während Dienstreisen finanzielle Unterstützung in Anspruch zu nehmen, dass dieses Angebot noch besser bekannt gemacht werden sollte.

Um Eltern in Ausnahmefällen zu ermöglichen, ihr Kind mit ans Institut zu nehmen und trotzdem ihrer Arbeit möglichst effizient nachzugehen, wird an unserem Institut zur Zeit ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Dieses wird mit einem Arbeitsplatz ausgestattet und enthält die Einrichtung, die für eine sichere und gute Betreuung des Kindes erforderlich ist (Bett, Wickeltisch, Spielzeug, Bücher, Malsachen etc.). Es liegt in unmittelbarer Nähe einer Teeküche, wo beispielsweise in einer Mikrowelle Mahlzeiten schnell zubereitet und aufgewärmt werden können. Für das neu eingerichtete Eltern-Kind-Zimmer soll ein Online-Buchungssystem erstellt werden, damit dieses Zimmer unkompliziert und für alle Berechtigten buchbar ist und optimal genutzt werden kann. Über die Nutzung des Eltern-Kind-Zimmers kann aufgrund dessen, dass es gerade erst eingerichtet wird, noch keine Aussage gemacht werden.

Angebote zur Kinderbetreuung bei Veranstaltungen im Haus, die auch jungen Eltern eine entspannte Teilnahme erleichtern, sollen vermehrt angeboten werden. Auf

Mitarbeiter\*innen- oder Betriebsversammlungen werden die Gleichstellungsbeauftragten sich und die angebotenen Leistungen regelmäßig vorstellen, damit diese Möglichkeit der Kinderbetreuung auch neu eingestelltem Personal bekannt wird. Zudem wäre es wünschenswert, durch eine offene Unternehmenskultur zu erreichen, dass auch männliche Angestellte sich mehr Zeit für die Elternzeit nehmen.

Das MPIMM will weiterhin ein Augenmerk darauf legen, mehr Bewusstsein für Frauen in der Wissenschaft, besondere Chancen und Hürden, vorhandene (unbewusste) Diskriminierung und Stolpersteine zu schaffen. Seminare und Vorträge von Wissenschaftlerinnen, Veranstaltungen, wie die genannte Filmvorführung, Informationsmöglichkeiten u.v.m. zeigen den Nachwuchswissenschaftlerinnen ihr Potenzial und Karrieremöglichkeiten. Bei Veranstaltungen soll noch gewissenhafter auf die Einladung von Wissenschaftlerinnen geachtet werden, mindestens die Hälfte der Sprechenden sollen Frauen sein. Über unsere Sozialen Medien verbreitet das PR-Team regelmäßig spannende Informationen und Links zu Preisen, Förderprogrammen etc. Solche Informationen werden auch institutsintern per E-Mail verschickt und in Papierform beworben (Plakate, Flyer).

Bei Veranstaltungen, die sich an eine breite Öffentlichkeit richten, wird das PR-Team weiterhin darauf achten, bevorzugt Wissenschaftlerinnen als Vortragende und Betreuerinnen zu gewinnen. So steigert sich die Wahrnehmung weiblicher Forschender in der Öffentlichkeit und die jungen Forschenden üben sich darin, ihre Forschung zu kommunizieren. Zudem stärkt das oft sehr positive Feedback bei solchen Veranstaltungen das Selbstbewusstsein der Unterstützerinnen.

## Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit und Information an die Mitarbeitenden

Erste Analysen der kürzlich durchgeführten Umfrage unter allen Mitarbeitenden deuten darauf hin, dass es derzeit einen nur geringen Austausch zum Thema Gleichstellung sowie eine geringe Wahrnehmung dieses Themas am MPIMM gibt. Darauf wollen die Gleichstellungsbeauftragten reagieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten informieren auf Mitarbeiter\*innen- oder Betriebsversammlungen und im internen Bereich der Homepage über ihre Arbeit, MPG-weite Ausschreibungen und Initiativen im Bereich Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierbei werden sowohl Frauen als auch Männer angesprochen, um auch die Männer für die Thematik Karriereförderung bei Frauen zu sensibilisieren.

## Gendergerechte Sprache

Sprache beeinflusst Denken. Deswegen wurde im letzten Gleichstellungsplan eine Prüfung der Texte des Instituts angekündigt. Mittlerweile wird sowohl auf der Website des Instituts als auch in Printprodukten und Mails, die sich an alle Mitarbeitenden richten, auf eine gendergerechte Sprache geachtet. Es bleibt ein laufender Aufwand, auch alle Formulare, bestehende und neu erstellte, und andere Institutstexte fortlaufend auf ihre Wortwahl zu prüfen. Dieser Aufwand ist in den kommenden Jahren zu leisten.

## Bücherecke

In der Institutsbibliothek wird eine Lesecke mit Literatur und Medien eingerichtet, die sich speziell mit Themen der Gleichstellung und Geschichten von und über Frauen in der Wissenschaft beschäftigt. Dazu gehören beispielsweise die Bücher und Graphic Novels „Women in Microbiology“ (Hg. von R. J. Whitaker und H. B. Barton), Rita Colwell's „A Lab of one's own“, „Invisible Women“ von C. Perez, „Ten Women Who Changed Science, and the World“ von C. Whitlock und R. Evans und „Furchtlose Frauen, die nach den Sternen greifen“ von R. Ignatofsky, aber auch der Film „Hidden Figures“ und einiges mehr. Der Bestand wird in enger Zusammenarbeit mit unserem Bibliothekar kontinuierlich erweitert.

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Handlungsfeld	Die Teilnahme am Institutsleben soll auch mit Kind möglich sein.
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Es wird ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, das Eltern in Ausnahmefällen ermöglicht, ihr Kind mit ans Institut zu bringen und trotzdem ihrer Arbeit nachzugehen. Dazu wird ein Online-Buchungssystem eingerichtet.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	Alle Mitarbeitenden
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte
Akteur*innen	Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	Bis zum nächsten Gleichstellungsplan
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Es entstehen Kosten für die kindgerechte Einrichtung des Zimmers. Die entstehenden Kosten werden aus Institutsmitteln gedeckt.
Evaluationsverfahren, Monitoring	Monitoring der Nutzung und Auslastung des Eltern-Kind-Zimmers

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Frauen in Führungspositionen
Handlungsfeld	Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf allen Hierarchieebenen
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Neu geschaffene und freiwerdende Leitungsstellen sollen soweit möglich mit weiblichen Kandidaten nachbesetzt werden.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	Forscherinnen am Übergang zur Leitungsverantwortung
Ansiedlung / Verantwortung	Direktorium
Akteur*innen	Direktorium, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	laufend
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Keine zusätzliche Kosten
Evaluationsverfahren, Monitoring	Bestandaufnahme der Geschlechterverhältnisse bei Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Sichtbarkeit und Ermächtigung von Forscherinnen
Handlungsfeld	Gendergerechtigkeit bei Vortragenden und Diskussionsrunden, Erhöhung der öffentlichen und institutsinternen Wahrnehmung von forschenden Frauen
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Bei internen und externen Seminaren und Vorträgen soll mindestens die Hälfte der Vortragenden Frauen sein. In Diskussionsrunden soll mindestens die Hälfte der Diskutanten Frauen sein.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	(Insbesondere junge) Forscherinnen werden präsenter und üben sich gleichzeitig in der Vermarktung ihrer Person und ihrer Forschung.
Ansiedlung / Verantwortung	Gastgeber*innen und Organisator*innen, PR-Abteilung
Akteur*innen	Gastgeber*innen und Organisator*innen, PR-Abteilung
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	Bis zum nächsten Gleichstellungsplan
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Keine erhöhten Kosten durch die Maßnahme
Evaluationsverfahren, Monitoring	Messung des Anteils von weiblichen Vortragenden und Podiumsgästen

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Sichtbarkeit und Ermächtigung von Forscherinnen
Handlungsfeld	Präsenz von Wissenschaftlerinnen in der Außenkommunikation verbessern
Kurze Beschreibung der Maßnahme	In Pressemeldungen und anderen Meldungen aus dem Institut soll noch mehr auf die Einbindung weiblicher Forschender geachtet werden. Weibliche Autoren sollen möglichst mit Zitaten Erwähnung finden. Bilder sollen bevorzugt (auch) Forscherinnen zeigen.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	Forscherinnen und die interessierte Öffentlichkeit
Ansiedlung / Verantwortung	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Akteur*innen	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	Bis zum nächsten Gleichstellungsplan
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Keine erhöhten Kosten durch die Maßnahme
Evaluationsverfahren, Monitoring	Monitoring der Institutsmeldungen

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Sichtbarkeit und Ermächtigung von Forscherinnen
Handlungsfeld	Forscherinnen sollen anhand von Vorbildern und Wissen über andere Lebensgeschichten erweitert handlungsfähig werden.
Kurze Beschreibung der Maßnahme	In der Bibliothek wird eine Bücher- und Filmecke zum Thema eingerichtet, deren Angebot laufend erweitert wird. Veranstaltungen und Diskussionsrunden erweitern das Angebot. Es entsteht ein Kommunikationsraum für die Themen.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	Alle Mitarbeitenden
Ansiedlung / Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Akteur*innen	Gleichstellungsbeauftragte, Bibliothek
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	Bis zum nächsten Gleichstellungsplan
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Kosten für die Einrichtung und Bücher und Filme werden aus Institutsmitteln gedeckt
Evaluationsverfahren, Monitoring	Regelmäßige Prüfung der Ausstattung und Nutzung

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit
Handlungsfeld	Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ebenso ihre Angebote an die Mitarbeitenden sollen besser kommuniziert und publik gemacht werden.
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Die Gleichstellungsbeauftragten präsentieren sich regelmäßig in Mitarbeiter*innen-Versammlungen. Die Ergebnisse der kürzlich erfolgten Umfrage zum Thema Gleichstellung werden umfassend an alle Mitarbeitenden kommuniziert. In einer regelmäßigen Sprechstunde sind die Gleichstellungsbeauftragten für alle Mitarbeitenden ansprechbar. Printmaterialien und Poster sind im Eingangsbereich ausgelegt.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	Alle Mitarbeitenden
Ansiedlung / Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Akteur*innen	Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	laufend
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Keine zusätzlichen Kosten
Evaluationsverfahren, Monitoring	Erneute Umfrage zum nächsten Gleichstellungsplan, Monitoring der Anzahl der Kontaktaufnahme durch Mitarbeitende mit den Gleichstellungsbeauftragten

MPI / Einrichtung	MPIMM
Titel der Maßnahme	Gendergerechte Sprache
Handlungsfeld	Die Institutskommunikation soll noch gendergerechter werden.
Kurze Beschreibung der Maßnahme	Neu erstellte Dokumente in der internen und externen Kommunikation werden gendergerecht formuliert. Es bleibt ein laufender Aufwand, auch alle bestehenden Formulare, Betriebsvereinbarungen und andere Institutstexte auf ihre Wortwahl zu prüfen. Dieser Aufwand ist in den kommenden Jahren zu leisten.
Ziel, Zielgruppen und Zwischenziele (Meilensteine)	Alle Mitarbeitenden
Ansiedlung / Verantwortung	Verwaltung, Personalabteilung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Gleichstellungsbeauftragte
Akteur*innen	Verwaltung, Personalabteilung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Gleichstellungsbeauftragte
Laufzeit / Zeitplan: Termin der Zielerreichung / der Meilensteine, Ablauf	Bis zum nächsten Gleichstellungsplan
Kosten, Ausstattung, Finanzierung	Keine zusätzlichen Kosten
Evaluationsverfahren, Monitoring	Laufende Prüfung der Institutstexte

## Evaluierung

### Evaluierung der Maßnahmen seit dem letzten Gleichstellungsplan

Eine ganze Reihe von Maßnahmen, die mit dem letzten Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2016 angestoßen wurden, sind erfolgreich umgesetzt worden. Dazu gehört beispielsweise die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers und die Erstellung einer Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“. Auf unserer Website und in Printprodukten hat sich im Laufe der letzten Jahre eine gendergerechte Sprache weitgehend durchgesetzt. Der hohe Anteil an Frauen bei Vorträgen und Seminaren zeigt unsere Bemühungen, Wissenschaftlerinnen ein breites Forum zu verschaffen. Eine anteilig erhöhte Zitierung von Wissenschaftlerinnen in Pressemeldungen und der große Anteil an weiblichen Preisträgern unterstreicht zudem unser Bemühen, unseren Wissenschaftlerinnen eine breite Präsenz zu verschaffen. Vorträge, Workshops und Seminare zu den Themen Karriereunterstützung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Chancengleichheit können von unseren Wissenschaftlerinnen im Rahmen des MPG Career Steps Netzwerks in Anspruch genommen werden.

Um in Zukunft noch zielgerichteter und bedarfsorientierter vorgehen zu können, wurde kürzlich eine Umfrage unter dem gesamten Kollegium durchgeführt, die sich mit dem Thema Gleichstellung beschäftigt. Diese wird Grundlage einiger zukünftiger Maßnahmen sein. Eine neuerliche Umfrage rechtzeitig vor Erstellung des kommenden Gleichstellungsplans wird uns die Evaluierung der nun geplanten Maßnahmen erleichtern.

Der Gleichstellungsplan gilt von 2021 bis 2024. Alle darin aufgeführten Ziele werden nach Ablauf auf das Erreichen bzw. die Wirkung von den Gleichstellungsbeauftragten geprüft. Eine Evaluierung des nun vorliegenden Gleichstellungsplans wird unter anderem anhand der untenstehenden Matrizen und anhand der drängendsten Bedarfe, die aus der Umfrage hervorgehen, erfolgen. Es werden anschließend neue Ziele und Maßnahmen zusammen mit den jeweiligen Verantwortlichen ausgearbeitet.

Bremen, März 2021

Rudolf Amann

-Geschäftsführender Direktor-

Hartmut Obist

-Verwaltungsleiter-

Fanni Aspetsberger, Susanne Krüger, Nina Böttcher

-Gleichstellungsbeauftragte-