

Gender Equality Plan

Gleichstellungsplan

1 November 2021 – 31 December 2023

1. November 2021 - 31. Dezember 2023

Max Planck Institute for Astronomy

Max Planck Institut für Astronomie

1 Einleitung

Nur wenn die gleichberechtigte Beteiligung aller Teile und Sektoren der Gesellschaft ermöglicht wird und wenn Wege zur Verwirklichung und Umsetzung zukunftsweisender Ziele von der Gesellschaft als Ganzes aufgezeigt und ermöglicht werden, können wir eine vielversprechende Zukunft gestalten.

Maßnahmen zur Chancengleichheit sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung und dieser Gedanke ist im MPIA bereits an verschiedenen Stellen strukturell verankert. Konkret bedeutet dies, dass der gleichberechtigte Zugang zu Positionen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung für alle Geschlechter gewährleistet sein muss. Es ist für uns von besonderer Bedeutung, nicht nur hervorragende und einladende Arbeitsbedingungen zu bieten, sondern auch ein Umfeld zu schaffen, das die stärksten Bewerber(innen) unabhängig von Geschlechtsidentität, genetischer Veranlagung, nationaler Herkunft, Rasse, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Neurodiversität und Behinderung sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene anzieht und sie dann auch hält. Dabei ist das MPIA bestrebt, den Anteil von Frauen in Bereichen, Positionen und Karrierestufen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind - insbesondere in Führungspositionen, z.B. in den Forschungsabteilungen.

Der Gleichstellungsplan ist ein konkreter Beitrag zur Schaffung eines Arbeitsumfelds, das den unterschiedlichen Lebenssituationen aller Geschlechter gerecht wird. Darüber hinaus ist der Gleichstellungsplan Teil des Leitbildes des MPIA, in dem alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Identität die gleiche Wertschätzung erfahren und die gleichen Chancen am Institut nutzen können.

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleG), die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung von Frauen und Männern in der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) und die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Grundprinzipien der Gleichstellung).

Dieser Gleichstellungsplan ist wie folgt gegliedert. Abschnitt 2 beschreibt und analysiert den Stand der Gleichstellung am MPIA. In Abschnitt 3 definieren wir den Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplans mit konkreten Handlungsbereichen und Zielen. In Abschnitt

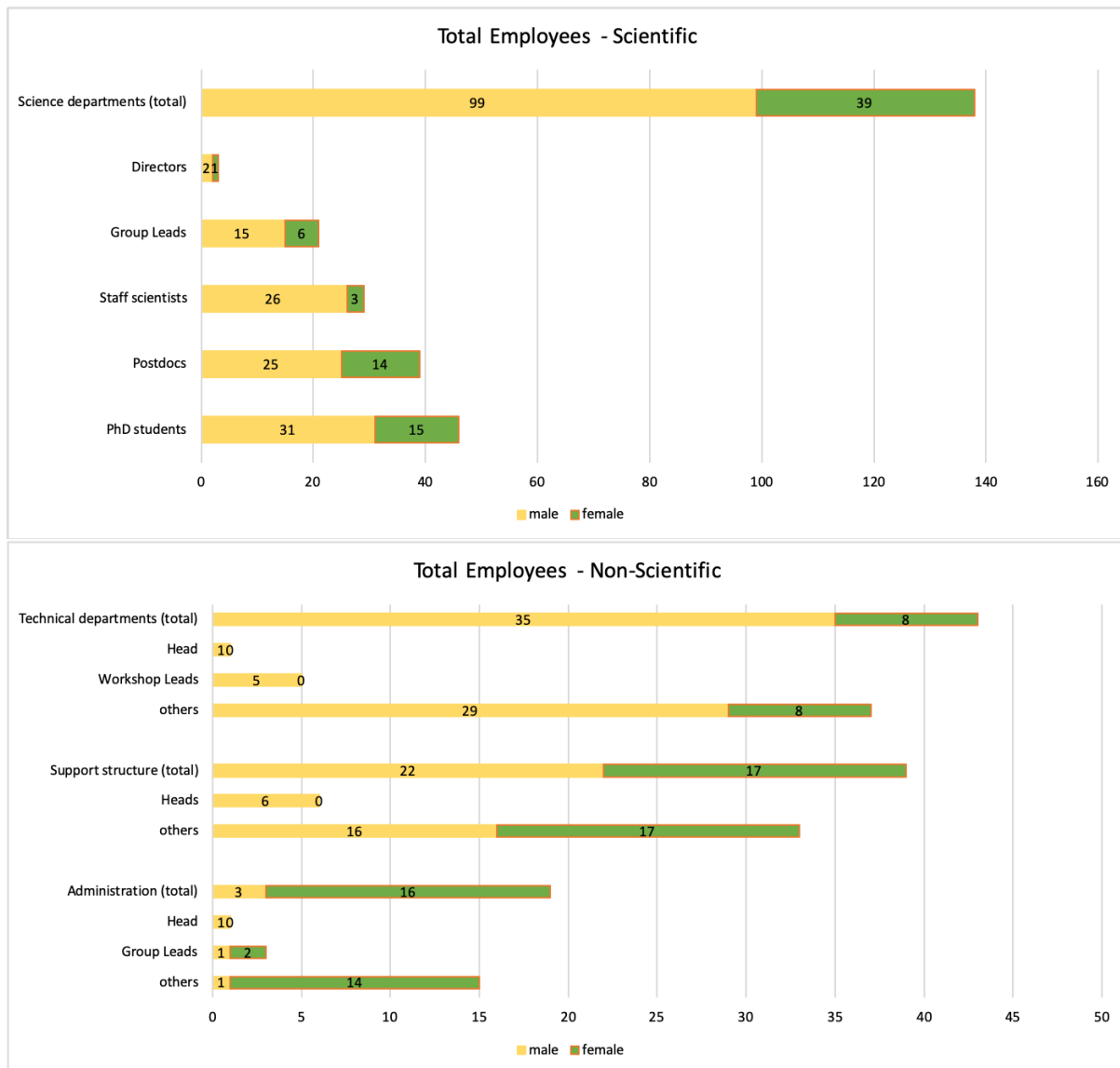


Figure 1: Beschäftigte insgesamt. Oben: Wissenschaftliches Personal. Unten: Nicht-wissenschaftliches Personal

4 stellen wir die Maßnahmen vor, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, und in Abschnitt 5 wird ein Ausblick gegeben. Zusätzliches Material ist im Anhang zu finden.

2 GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

2.1 Statusbericht

Zum Stichtatum Oktober 2021 hat das MPIA insgesamt 138 wissenschaftliche Beschäftigte (Beschäftigte, die wissenschaftliche Forschung betreiben, aufgeteilt in drei verschiedene Abteilungen) und 101 nicht-wissenschaftliche Beschäftigte (alle Beschäftigten außerhalb der drei wissenschaftlichen Abteilungen), basierend auf Statistiken der Personalabteilung. Vom wissenschaftlichen Personal sind 38 % Frauen (siehe oberes Feld in Abb. 6). Hier bleiben die Frauen auf allen Karrierestufen unter 50%. Am größten ist der Unterschied mit einem Frauenanteil von nur 10% auf der Ebene der wissenschaftlichen Beschäftigten,

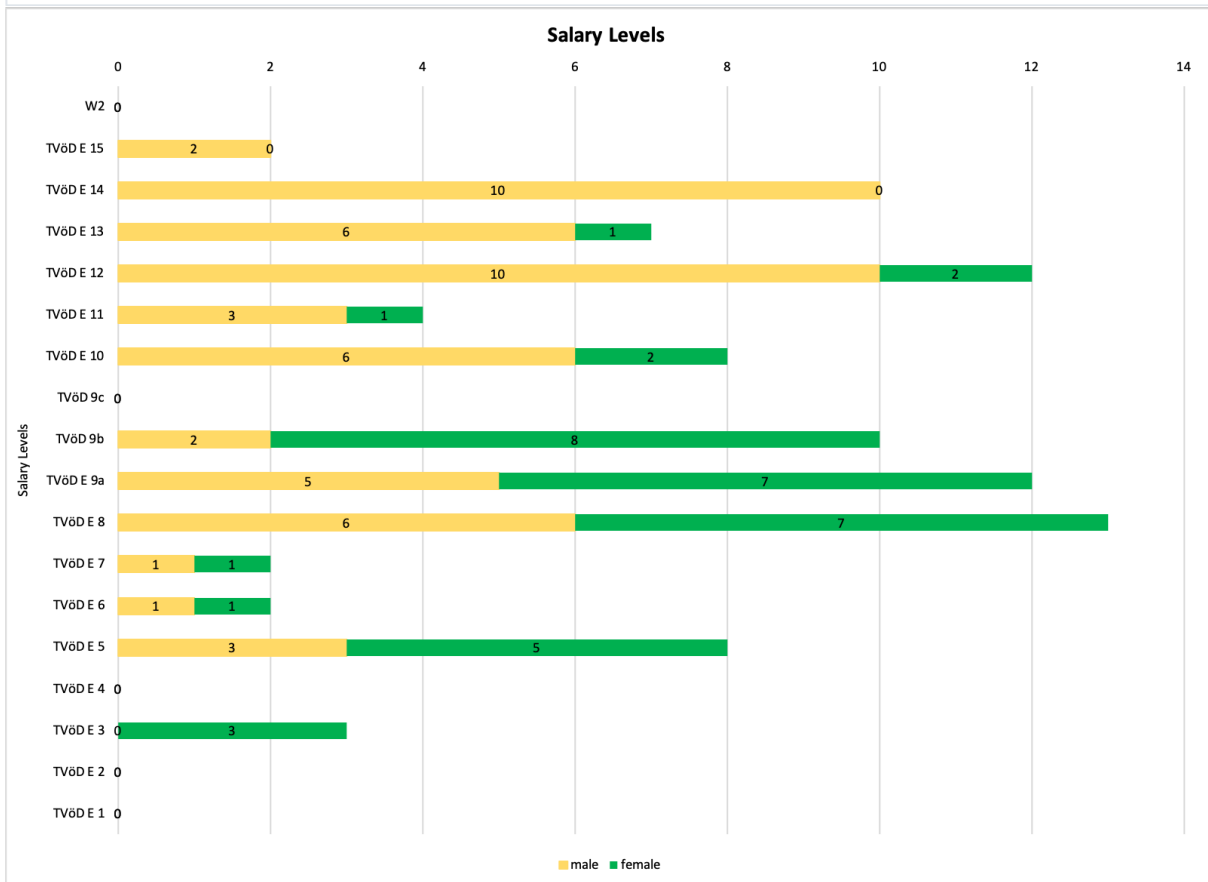
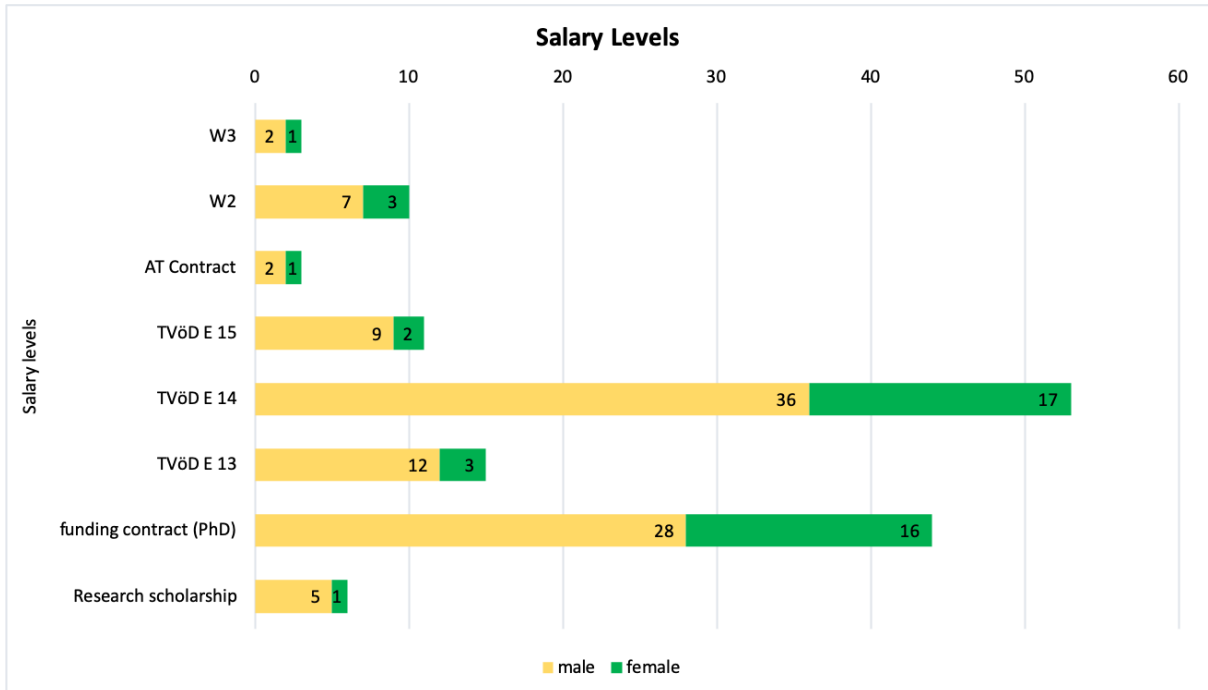


Figure 2: Gehaltsstufen. Oben: Wissenschaftliches Personal. Unten: Nicht-wissenschaftliches Personal

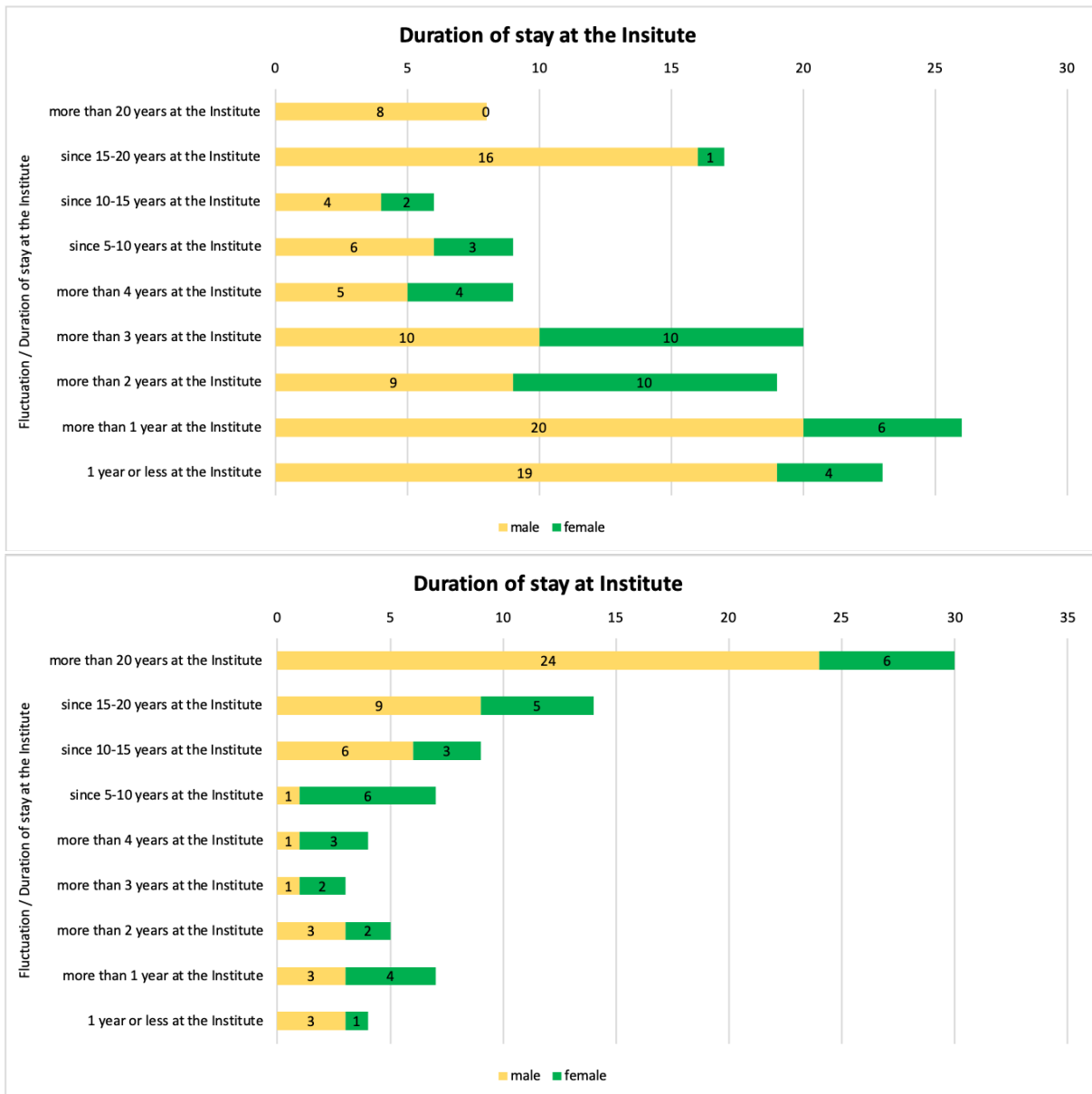


Figure 3: Dauer der Betriebszugehörigkeit. Oben: Wissenschaftliches Personal. Unten: Nicht-wissenschaftliches Personal

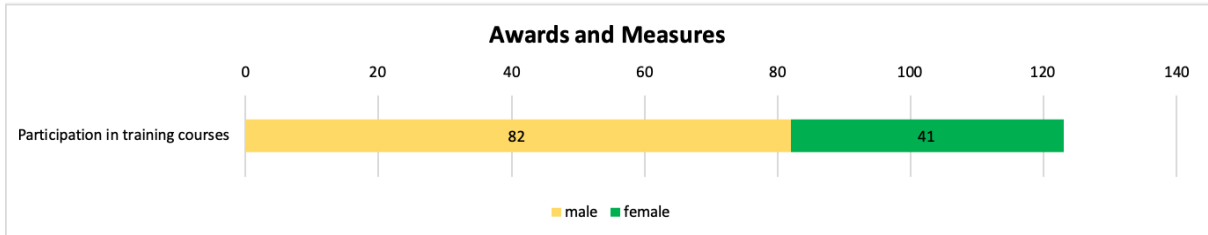
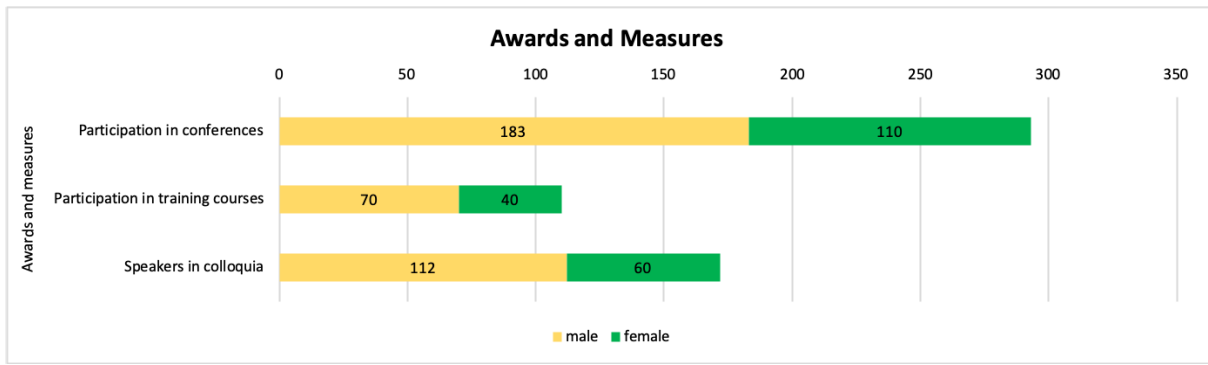


Figure 4: Auszeichnungen. Oben: Wissenschaftliches Personal. Unten: Nicht-wissenschaftliches Personal

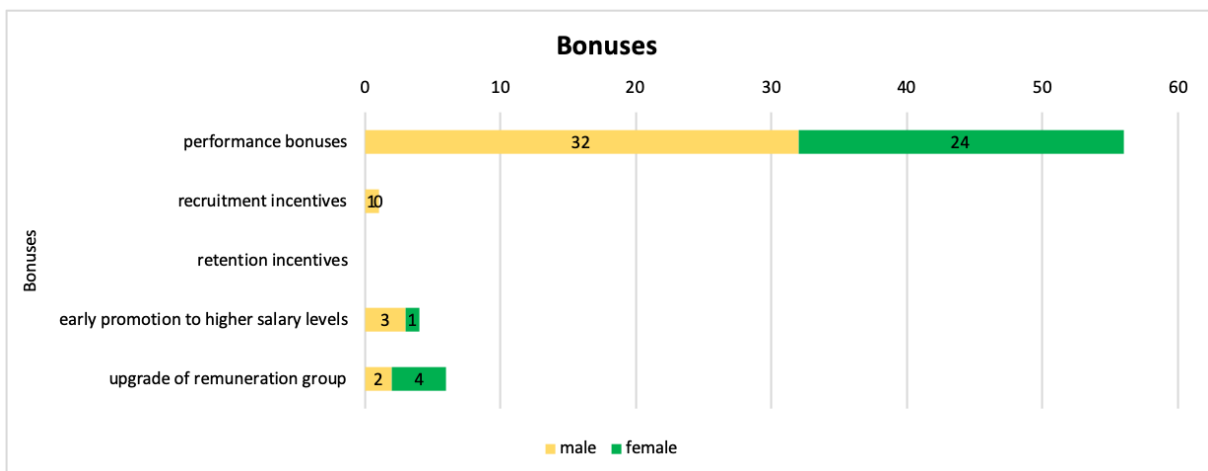
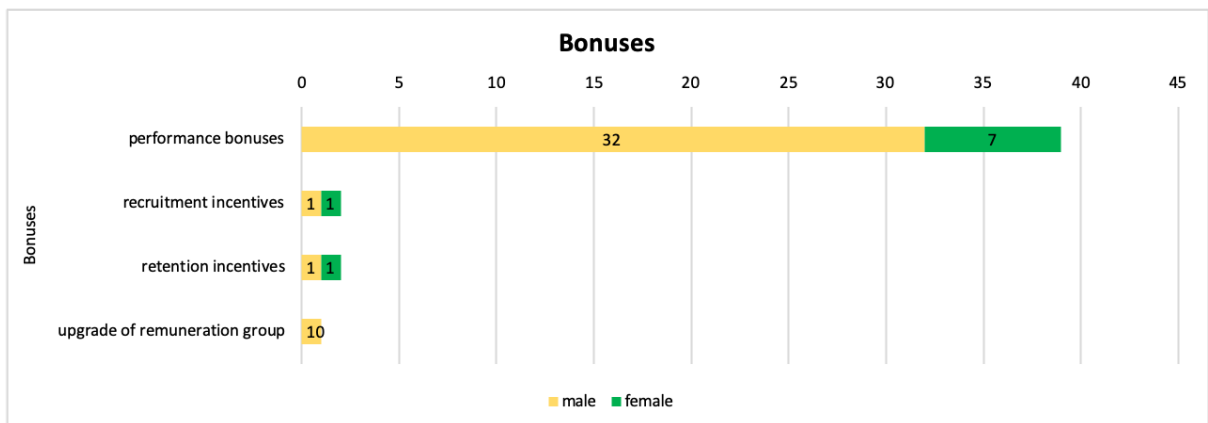


Figure 5: Bonuszahlungen. Oben: Wissenschaftliches Personal. Unten: Nicht-wissenschaftliches Personal

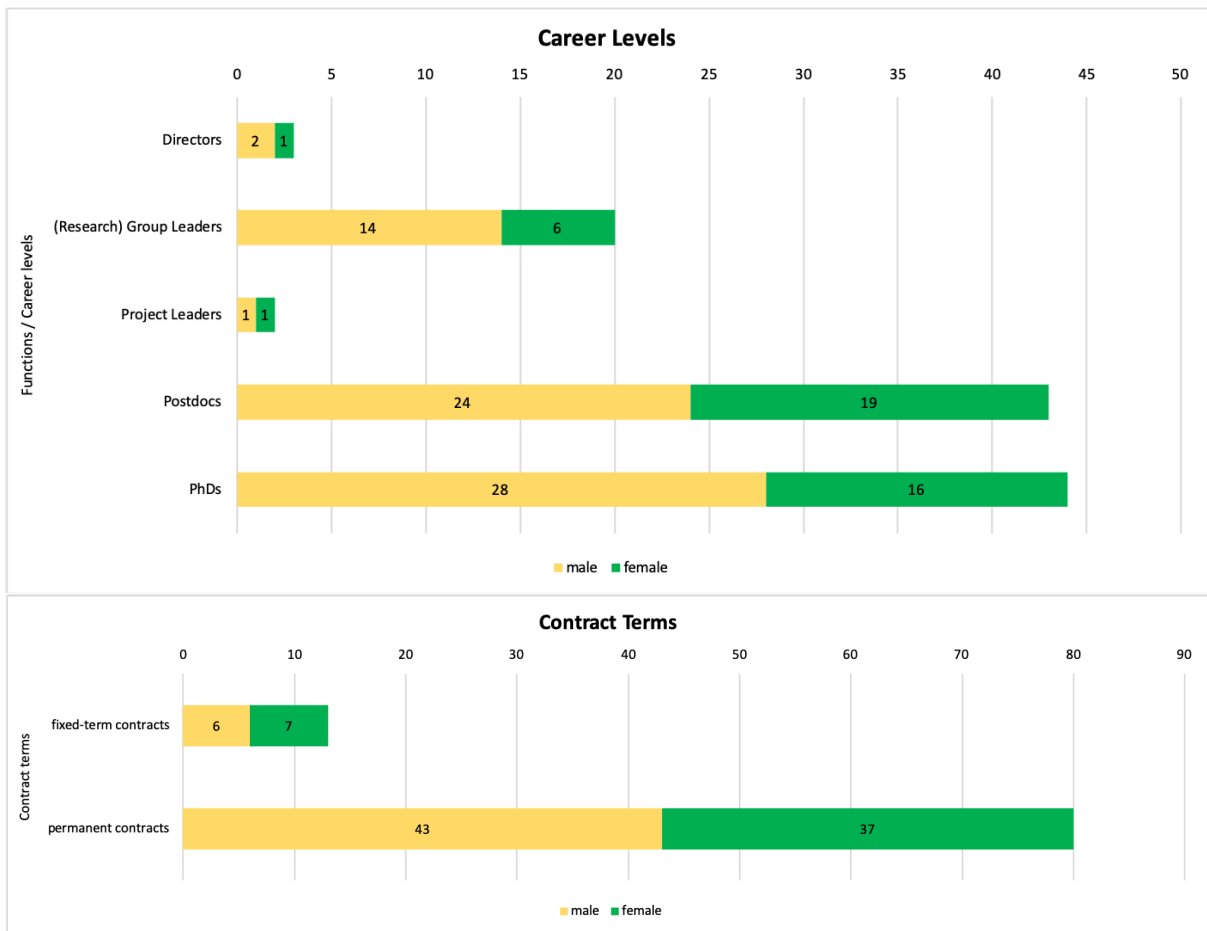


Figure 6: Vertragsbedingungen. Oben: Karrierestufen des wissenschaftlichen Personals. Unten: Vertragsbedingungen für nicht-wissenschaftliches Personal.

zu denen alle Beschäftigten zählen, die in einer der drei wissenschaftlichen Abteilungen arbeiten, aber weder Gruppenleiter(innen) noch Postdocs sind. Am stärksten vertreten sind Frauen auf der Ebene der Postdocs mit 36%. Dies zeigt sich auch in den Statistiken über die Dauer der Betriebszugehörigkeit am MPIA (siehe oberes Feld in Abb. 3), wo weibliche Beschäftigte zwischen 2 und 4 Jahren (typische Dauer einer Promotion oder eines Postdocs) mäßig stark vertreten sind. Darüber hinaus ist ein starker Rückgang der Zahl der weiblichen Beschäftigten zu beobachten. Wissenschaftler(innen), deren Betriebszugehörigkeit 10 Jahre oder länger beträgt, sind überwiegend männlich. In den letzten zwei Jahren hat sich das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei den Einstellungen deutlich verschlechtert, denn nur 20% aller Einstellungen waren weiblich (siehe oberes Feld in Abb. 3, untere 3 Zeilen sowie den vorherigen MPIA Gleichstellungsplan von 2018). Obwohl das gesamte Institut mit einem Gehaltsschema (und nicht mit einem Stipendium; Postdoc-Ebene oder höher) Anspruch auf leistungsbezogene Bonuszahlungen hat, waren von 2018-2020 nur 18% der Empfänger insgesamt Frauen.

Bei den nicht-wissenschaftlichen Stellen (alle Stellen außerhalb der wissenschaftlichen Abteilungen) ist die Gesamtzahl der Beschäftigten mit einem Frauenanteil von 40% etwas ausgewogener. Dazu gehören ausgewogene Abteilungen wie die Verwaltung und nicht ausgewogene Abteilungen wie die technischen Abteilungen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Personals ist in den nicht-wissenschaftlichen Positionen ausgeglichener als in den wissenschaftlichen Positionen, wobei die meiste Betriebszugehörigkeit in Richtung Frauen geht. Ähnliche Tendenzen wie bei den wissenschaftlichen Positionen (wenn auch nicht so unausgewogen) zeigen sich jedoch bei den nichtwissenschaftlichen Stellen, wenn man die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Personals, die Dauerhaftigkeit und die Auszeichnungen betrachtet.

2.1.1 Umfrage zur Geschlechtsidentität

Im Rahmen des Gleichstellungsplans haben wir auch eine gesonderte Umfrage zur Geschlechtsidentität durchgeführt, die im September 2021 an das gesamte Institut geschickt wurde. Die Umfrage wurde für das Institut als Ganzes durchgeführt und nicht nach Kategorien wie Vertragsart, wissenschaftlich/nicht-wissenschaftlich usw. unterteilt.

Von den 407 versendeten Umfragemails wurden 226 beantwortet. In der Umfrage wurden die Teilnehmer(innen) gefragt, welches Geschlecht sie haben (Q1). 79 Teilnehmer(innen) gaben an, lieber keine Angaben machen zu wollen, oder füllten diese Frage nicht aus. 89 (39%) Teilnehmer(innen) antworteten mit männlich und 56 (25%) Teilnehmer(innen) mit weiblich. 2 (1%) Beschäftigte antworteten mit nicht-binär. Weitere Fragen bezogen sich darauf, ob die Teilnehmer(innen) den Gleichstellungsplan kannten und ob sie ihn gelesen hatten. Außerdem wurden die Teilnehmer(innen) nach ihrer Meinung über den aktuellen Plan und nach Vorschlägen für den neuen Plan gefragt. Das MPIA wird alle zwei Jahre eine solche Umfrage durchführen.

2.1.2 Aktuelle Ressourcen für Geschlechtergerechtigkeit am MPIA

Das MPIA verfügt über mehrere Leitfäden zur Geschlechtergerechtigkeit, die dem gesamten Institut über das Intranet zur Verfügung stehen:

1. Verhaltenskodex (Betriebsvereinbarung partnerschaftliches Verhalten)
2. Einstellungsleitlinien, die einen Überblick über das gesamte Verfahren geben, sind im Intranet unter den Seiten zur Chancengleichheit verfügbar;

3. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in erster Linie für die Umsetzung der MPIA-Gleichstellungsstrategie verantwortlich, werden jedoch von der Institutsleitung unterstützt.
4. Das MPIA bietet Beschäftigten in besonderen familiären Situationen oder besonderen Lebensumständen Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit, zum Beispiel in Form von Teilzeitarbeit oder Jobsharing. Das Institut fördert insbesondere die Elternzeit auch für Väter. In vielen Bereichen wird die Arbeit von zu Hause aus ermöglicht, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den ersten Monaten nach der Geburt eines Kindes oder auch in akuten Situationen, in denen Angehörige betreut werden müssen, zu erleichtern. Für die Arbeitsorganisation stellt das MPIA ein Baby-Office zur Verfügung, das es den Wissenschaftler(innen) ermöglicht, ihre Forschungsarbeit bereits wenige Wochen nach der Geburt eines Kindes wieder aufzunehmen, wenn dies gewünscht wird. Beschäftigte, die Elternzeit für Väter nehmen möchten, erhalten ebenfalls die Informationsbroschüre in der Anlage. Diese deckt alle relevanten Themen rund um Elterngeld und Elternzeit ab. Zusätzlich sendet die Personalabteilung einen Link zu weiteren Informationen, z. B. von der Krankenkasse des (der) Beschäftigten.
5. Die Weiterbildungsseminare und -kurse der Max-Planck-Gesellschaft sowie die externen Qualifizierungsangebote stehen allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen offen. Erinnerungen und Informationen über diese Angebote werden laufend per E-Mail an alle Beschäftigten des MPIA versandt.

Im folgenden Abschnitt werden die derzeitigen Maßnahmen am MPIA näher erläutert.

2.2 Statusbericht - Initiativen zur Verbesserung der Gleichstellung

Das MPIA ist bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter in seinen Reihen zu erreichen, und hat bereits zahlreiche Maßnahmen und Ziele umgesetzt.

Wie in unseren Einstellungsrichtlinien dargelegt (eine aktualisierte Fassung ist im Anhang B zu finden), sind wir bestrebt, unterrepräsentierte Geschlechter in den Bereichen, für die sie eingestellt werden, zu fördern. Bei der Einstellung von Wissenschaftler(innen) beispielsweise gilt: Da Frauen in diesem Bereich am MPIA unterrepräsentiert sind, muss in der weiteren Auswahl (und in der engeren Auswahl, wenn die weitere Auswahl ausgelassen wird) ein Gleichgewicht von mindestens 50% erreicht werden, wobei die für die Stelle erforderlichen Qualifikationen zu berücksichtigen sind. Wenn aus irgendeinem Grund nicht genügend Frauen die geforderte Qualifikation erfüllen, müssen die weitere und die engere Auswahl die Ausgewogenheit des Bewerberpools widerspiegeln. Wir verlangen auch, dass die erforderlichen Qualifikationen für den Einstellungsausschuss klar dargelegt werden, um eine faire Behandlung aller Bewerber(innen) zu gewährleisten. Außerdem verlangen wir eine klare Begründung, warum die 50%- oder-höher-Regel nicht erfüllt werden konnte. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich genügend Frauen beworben haben, um das Kriterium von 50% oder höher zu erfüllen, aber die erforderlichen Qualifikationen nicht vorliegen.

Am MPIA gibt es strenge Vorschriften gegen jede Form von Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung, die im MPIA-Verhaltenskodex niedergelegt sind, der dem gesamten Institut im Intranet zur Verfügung steht.

Das MPIA hat jeweils drei Gleichstellungsbeauftragte (ein Beauftragter (eine) Beauftragte) und zwei Stellvertreter(innen), die alle vier Jahre von den weiblichen MPIA-Beschäftigten gewählt werden oder wenn die ernannten Beauftragten das Institut aufgrund des Ablaufs ihrer Verträge verlassen. Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten in mehreren wichtigen Ausschüssen des Instituts mit. Sie werden in den gesamten Einstellungsprozess (einschließlich der Vorstellungsgespräche) einbezogen und nehmen an Betriebsratssitzungen teil, wenn Fragen der Geschlechtergleichstellung erörtert werden. Außerdem nehmen sie an jährlichen Sitzungen wie der Sitzung des Bonusausschusses teil. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten auch Mittel für die Durchführung von Seminaren, Workshops usw. zum Thema Geschlechtergleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in erster Linie für die Umsetzung der MPIA-Gleichstellungsstrategie verantwortlich, werden jedoch von der Institutsleitung unterstützt. Dazu gehört auch, dass im Falle von Sexismus oder sexueller Belästigung Unterstützung angeboten wird und diese Fälle an die höheren Ebenen des MPIA oder der MPG weiterleiten, wenn sich die Opfer damit wohl fühlen.

Im Anschluss an eine kürzlich durchgeführte Umfrage zum Thema psychische Gesundheit und Stress am Institut hat das MPIA drei Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich mit zentralen Themen befassen, die die akademische Welt insgesamt, aber auch speziell die Wissenschaftler(innen), insbesondere die Studierenden und Postdocs, am MPIA betreffen. Die Arbeitsgruppen sind:

1. Kultur und Umfeld des Arbeitsplatzes - Umgang mit Belastungen und Stressquellen, die durch die wissenschaftliche Kultur und das wissenschaftliche Umfeld entstehen. Wie kann das MPIA eine führende Rolle bei den laufenden Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitskultur in der Astronomie und der Wissenschaft übernehmen?
2. Resilienz und Stressbewältigung - Organisation von Seminaren, Workshops und Ressourcen für den Aufbau von Resilienz, den Abbau von (und die Bewältigung von) hohem Stress sowie für das Impostor-Syndrom.
3. Karrieretraining - Bereitstellung von Mitteln und Unterstützung für die berufliche Entwicklung, die sowohl auf die akademische Welt als auch auf die Industrie ausgerichtet sind, und Bemühungen, die Stigmatisierung von Karriereentscheidungen zu verringern.

Diese Gruppen wurden zwar nicht ausschließlich eingerichtet, um das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern am MPIA zu beseitigen, aber sie arbeiten darauf hin, die Probleme der unterrepräsentierten Gemeinschaften, einschließlich der Frauen, zu verringern. Die Arbeitsgruppen arbeiten mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammen, um ihre Ziele zu erreichen (alle drei Gleichstellungsbeauftragten sind standardmäßig in allen Arbeitsgruppen vertreten). Ein Beispiel für eine wichtige Maßnahme, die von den Arbeitsgruppen in letzter Zeit durchgeführt wurde, ist der Erwerb und die Verbreitung eines Kurses über unbewusste Voreingenommenheit für das gesamte Institut. Sie sammeln auch Material zu Themen wie dem Umgang mit dem Impostor-Syndrom und Stress im Zusammenhang mit der Wissenschaft und stellen es dem gesamten Institut über das Intranet zur Verfügung.

Die Arbeitsgruppen und Gleichstellungsbeauftragten erhalten von der Geschäftsführung Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Form von Ermutigung, Anleitung und finanzieller Förderung. Der derzeitige Plan des MPIA sieht vor, jedes Jahr eine Umfrage

zum Thema psychische Gesundheit und Stress durchzuführen und auf der Grundlage der Ergebnisse den Gleichstellungsbeauftragten und Arbeitsgruppen bei ihrer Arbeit zu helfen.

Die genannten Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt. Sie reichten jedoch nicht aus, um das allgemeine Ziel zu erreichen, die Unterrepräsentation von Frauen und nicht-binären Geschlechtern in den wissenschaftlichen und technischen Abteilungen zu verringern. Wir stellen nun einen ehrgeizigeren Gleichstellungsplan vor, um die Zahl der neu eingestellten weiblichen und nicht-binären Beschäftigten zu erhöhen und die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit zu verlängern, wie in den folgenden Abschnitten 3 und 4 beschrieben.

3 FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Aus den oben genannten Statistiken und Analysen geht hervor, dass Frauen beim wissenschaftlichen Personal auf allen Laufbahn- und Gehaltsebenen und in verschiedenen Bereichen des Institutslebens nach wie vor unterrepräsentiert sind. In den nicht-wissenschaftlichen Abteilungen, die in der Gesamtstatistik ausgeglichener aussehen, gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Abteilungen. Es ist erwähnenswert, dass das starke Ungleichgewicht in den technischen Abteilungen im Gegensatz zu dem hohen Frauenanteil in der Verwaltungsabteilung steht. Wir haben mehrere konkrete Handlungsbereiche ermittelt, in denen die Geschlechtergerechtigkeit im MPIA verbessert werden kann, und mehrere Ziele, die wir in den nächsten Jahren erreichen wollen.

3.1 ERMITTELTE HANDLUNGSBEREICHE

1. Die Zahl der jährlich neu eingestellten weiblichen Beschäftigten ist aus folgenden Gründen nicht ausgewogen:
 - (a) Die Zahl der Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen im ursprünglichen Bewerberpool ist in der Regel viel geringer als die Zahl der männlichen Bewerber¹.
 - (b) Jeder Mensch hat unbewusste Vorurteile im Allgemeinen (nicht nur am MPIA), insbesondere diejenigen, die sich dieser Tatsache nicht bewusst sind. Dies kann sich auf einige der Auswahlverfahren auswirken, und es ist wichtig, kontinuierlich an der Sensibilisierung zu arbeiten.
 - (c) Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Einstellungsausschüssen wird derzeit in vielen Fällen nicht erreicht.
2. Es wurde bereits viel getan, um die Bindung von weiblichen Beschäftigten an das Institut zu verbessern. Es könnten und sollten jedoch zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, um qualifizierte weibliche Beschäftigte, die in der Wissenschaft bleiben wollen, zu halten. Wir haben die folgenden konkreteren Handlungsbereiche ermittelt:

¹Da nicht-binäre Bewerber(innen) dies oft nicht angeben, gehen wir in der Regel von den Geschlechtern aus und vereinfachen auf "weiblich" und "männlich", basierend auf den Namen und dem, was in den Referenzschreiben verwendet wird.

- (a) Es wurde bereits viel für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan (siehe Abschnitt 2.1.2), aber es gibt noch Verbesserungsmöglichkeiten.
 - (b) Die berufliche und persönliche Entwicklung von unterrepräsentierten Gruppen sollte verbessert werden.
 - (c) Bei den Auszeichnungen und Bonifikationen des MPIA für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal ist das Geschlechterverhältnis derzeit nicht ausgewogen.
 - (d) Derzeit gibt es am MPIA kein effizientes Mentorensystem im Allgemeinen. Derzeit funktionieren nur die Mentoring-Mechanismen für Doktoranden gut und aktiv, aber Postdocs müssen ausdrücklich einen (eine) Mentor(in) anfordern und selbst auf einen (eine) zugehen, den (die) sie für geeignet halten. Außerdem gibt es innerhalb des MPIA kein spezielles Mentoring-Programm für unterrepräsentierte Geschlechter.
3. Die Zahl der Kolloquien, die von Frauen und anderen unterrepräsentierten Geschlechtern am MPIA gehalten werden, ist nicht ausgewogen.
 4. Nicht jeder, der als Mentor(in) oder Betreuer(in) tätig ist, ist notwendigerweise gut geschult in Bezug auf unbewusste Vorurteile, Geschlechter- und Transgender-Gerechtigkeit.
 5. Fragen der Geschlechtergleichstellung und Verbesserungsmöglichkeiten werden häufig in Ad-hoc-Sitzungen mit freiwilliger Beteiligung erörtert. Dies führt dazu, dass meist nur Personen teilnehmen, die bereits über diese Themen Bescheid wissen und sich dafür interessieren. Es ist notwendig, das gesamte Institut zu erreichen.

3.2 ZIELE

Während das endgültige Ziel darin besteht, die Unterrepräsentation von Frauen und nicht-binären Geschlechtern in den wissenschaftlichen und technischen Abteilungen in den nächsten Jahrzehnten zu beseitigen, wollen wir in den nächsten Jahren konkrete Ziele erreichen, die den genannten Handlungsbereichen entsprechen und im Folgenden näher erläutert werden.

1. Erhöhung der Zahl der neu eingestellten weiblichen und nicht-binären Beschäftigten durch die Verwirklichung der folgenden konkreteren Ziele:
 - (a) Erreichen eines ausgewogeneren Anteils von weiblichen und nicht-binären Wissenschaftler(innen) und Ingenieur(innen) im ursprünglichen Bewerberpool für die meisten Stellen (mindestens 40%).
 - (b) Ausweitung der Verwendung der aktualisierten Einstellungsleitlinien, in denen spezifische Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der eingestellten Frauen beschrieben werden (siehe Anhang B).
 - (c) Kommunikation der Gleichstellungspolitik und -ziele an mögliche Bewerber(innen) über Stellenanzeigen und an die Öffentlichkeit über soziale Medien.
 - (d) Potenziellen Bewerberinnen und/oder Bewerber(innen) aus anderen unterrepräsentierten Gemeinschaften das Gefühl geben, dass sie an unserem Institut willkommen sind und durch unsere Maßnahmen zur Chancengleichheit "geschützt" werden. Dies ist notwendig, um das Ziel (a) zu erreichen.

- (e) Abbau unbewusster Voreingenommenheit, Sensibilisierung von Personen, die in Einstellungsausschüssen mitwirken.
 - (f) Erreichen eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses (mindestens 40% Frauen) in allen Einstellungsausschüssen, nach Möglichkeit mindestens 50% Frauen. Dies wird auch dazu beitragen, einige geschlechtsspezifische Verzerrungen auszugleichen.
2. Die besten Bedingungen bieten, um weibliches Personal an das Institut zu binden.
 - (a) Weitere Verbesserung der Bedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alle (weiblichen, männlichen und nicht-binären) Beschäftigten sollten das Gefühl haben, dass es eine weitreichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt, und sich nicht gegenüber ihren Kollegen "bestraft" fühlen, die z.B. keine Kinder haben. Dies ist in der Regel vor allem auf das sehr wettbewerbsorientierte Wissenschaftssystem im Allgemeinen und auf das wissenschaftliche Personal zurückzuführen, aber das Institut kann einige Maßnahmen ergreifen, um dies auszugleichen (siehe Maßnahmen in Abschnitt 4).
 - (b) Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von unterrepräsentierten Geschlechtern.
 - (c) Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts (mindestens 40% Frauen und andere unterrepräsentierte Geschlechter) bei der Nominierung für MPIA-Auszeichnungen und Bonifikationen.
 - (d) Aufbau eines effizienten Mentorensystems am MPIA mit einem "Standard"-Mentoring für jüngere Mitglieder, für die es derzeit kein klar definiertes Mentoringprogramm gibt (Sommerstudierende, Praktikant(innen), BSc, MSc und Postdocs), insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen. Ohne dass ein zusätzlicher Antrag gestellt werden muss, sollte jedem Juniormitglied bei seinem (ihrem) Start automatisch ein(e) Mentor(in) zugewiesen werden. Sie sollten jedoch die Möglichkeit haben, jederzeit auszusteigen oder einen anderen Mentor (eine andere Mentorin) anzufordern, wenn sie dies wünschen. Der (Die) Mentor(in) sollte nicht sein(e) unmittelbare(r) Vorgesetzte(r) sein. Dies soll ab 2022 bei den Postdocs erprobt werden.
 3. Erhöhung des Frauenanteils bei Kolloquien auf mindestens 40% der Referent(innen).
 4. Dafür sorgen, dass alle Personen, die als Mentor(innen) oder Betreuer(innen) tätig sind (d. h. alle Personen von Postdocs bis hin zu Direktor(innen), die Bachelor-Studierende oder Gruppenleiter(innen) betreuen), gut über unbewusste Voreingenommenheit, Geschlechtergleichstellung und Transgender-Rechte geschult sind.
 5. Die Diskussionen über Geschlechtergerechtigkeit und Verbesserungsmethoden sollten das gesamte Institut erreichen, und zwar durch bereits bestehende Treffen, Vorträge oder Veranstaltungen, die in der Regel von den meisten MPIA-Mitgliedern besucht werden (z. B. Galaxy, PSF, Exo-Kaffee, Astrotech-Gespräch), oder durch spezielle obligatorische jährliche Treffen für das gesamte Institut.
 6. Neue Mitglieder auf den Ort der neutralen Toiletten im Institut aufmerksam machen.

7. Einrichtung einer Gleichstellungskommission, die nicht auf weibliche MPIA-Mitglieder beschränkt ist, um die Gleichstellungsbeauftragten bei einigen Aufgaben zu unterstützen, die keine Vertraulichkeit erfordern, sofern dies nach deutschem Recht zulässig ist.

4 DIE WICHTIGSTEN MASSNAHMEN

4.1 Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsbereich: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Beschreibung: Das MPIA setzt sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ein. Wir bieten allen unseren Beschäftigten, die Familie haben oder sich in besonderen Lebenssituationen befinden, die Möglichkeit, eine berufliche Karriere zu verwirklichen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Ziele: Das MPIA hat mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen, aber einige dieser Maßnahmen sind nicht allen Beschäftigten bekannt. Das Hauptziel besteht darin, die vorhandenen Instrumente weiter zu implementieren und die Kommunikation mit den Beschäftigten, die sie benötigen könnten, zu verbessern.

Sobald sich Beschäftigte in einer Situation befinden, in der Vorkehrungen getroffen werden müssen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu verbessern, informiert die Personalabteilung sie über die folgenden verfügbaren Instrumente:

- Familienorientierte Personalpolitik für Frauen und Männer
- Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes in besonderen Lebensphasen (z.B. Kinderbetreuungszeiten, Gesundheitszeiten, Dual-Career-Situationen)
- Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kinderkrippe für Kinder im Alter von 8 Wochen bis 6 Jahren
- Baby-Office im Institut
- Unterstützung bei Konferenzen
- Backup-Notfallhilfe - wirtschaftliche Unterstützung in Notfällen
- Ferienbetreuungsangebote durch das "Bündnis für Familie Heidelberg"
- Dual-Career-Programm
- Kontakthalteprogramme für die vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz in besonderen Lebensphasen
- Förderung der Elternzeit für Väter
- Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum, geeigneten Schulen und Kinderbetreuungsplätzen für neue Mitarbeiter durch das International Office

- Vermittlung von Dienstleistungen für Familien in den Bereichen Kinderbetreuung, Seniorenbetreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen durch den "PME-Familienservice".

Verantwortung: Personalabteilung, Institutsleitung, Personal

Zeitraumen: Diese Maßnahmen werden ständig allen Beschäftigten des MPIA angeboten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Sie werden in den nächsten 3 Jahren weiter verbessert werden.

Bewertung: Die Personalstatistik wird zeigen, ob diese Maßnahmen wirksam sind, um Frauen in den wissenschaftlichen und technischen Abteilungen zu halten (zumindest solange ihr Vertrag läuft) und um mehr Frauen oder Eltern im Allgemeinen zu ermutigen, sich um Stellen am MPIA zu bewerben.

4.2 Einstellungspolitik

Handlungsbereich: Abbau der Unterrepräsentation von Frauen in den wissenschaftlichen und technischen Abteilungen.

Beschreibung: Um die Gleichstellung in den Abteilungen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, zu erreichen, muss die Einstellungspolitik so gestaltet werden, dass Angehörige unterrepräsentierter Gruppen ermutigt werden, sich zu bewerben und die Möglichkeit haben, in die engere Wahl zu kommen.

Ziele:

- Um ein besseres Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern im ursprünglichen Bewerberpool zu erreichen (mindestens 40% der unterrepräsentierten Geschlechter), sollen unsere Anzeigen in den sozialen Medien, auf Slack usw. verbreitet werden, um Frauen und andere unterrepräsentierte Gemeinschaften zu ermutigen, sich zu bewerben. Es sollte deutlich gesagt werden, dass alle Geschlechter an unserem Institut willkommen sind und wir Maßnahmen ergreifen, um die Chancengleichheit für alle Geschlechter zu gewährleisten.
- Die Einstellungsrichtlinien sollten im Intranet besser sichtbar sein.
- Durch eine klare Botschaft in den Einstellungsrichtlinien sollen die Einstellungsausschüsse nachdrücklich dazu ermutigt werden, bei den kurzen Auswahllisten eine Besetzung von mindestens 50% mit dem unterrepräsentierten Geschlecht zu erreichen. In dem seltenen Fall, dass dies aufgrund der Qualifikationen nicht möglich ist, sollten die weitere und die engere Auswahl zumindest repräsentativ für den Bewerberpool sein. Wenn das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der weiteren und engeren Auswahl nicht erreicht wird, ist eine Rechtfertigung gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.
- Angestrebt wird ein Anteil von 50% (mindestens jedoch 40%) des unterrepräsentierten Geschlechts in den Personalbesetzungsausschüssen. Falls erforderlich kann dies dadurch erreicht werden, dass weniger erfahrene Beschäftigte zur Teilnahme an den Ausschüssen eingeladen werden.
- Obligatorische Schulungen für alle, die potenziell Mitglied eines Einstellungsausschusses sind, u. a. zu unbewusster Voreingenommenheit, Geschlechtergerechtigkeit und Transgender-Rechten (ein umfassenderes Regelwerk für Transgender-Rechte

könnte von der Gleichstellungskommission nach deren Gründung erstellt werden) usw.

- Einführung von Einstellungsrichtlinien, in denen spezifische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils beschrieben werden (siehe Anhang B).

Verantwortung: Personal, Institutsleitung, Personalabteilung

Zeitraumen: Diese Maßnahmen müssen jedes Jahr während des Einstellungszeitraums durchgeführt werden.

Bewertung: Nach jeder Einstellungsaison werten die Gleichstellungsbeauftragten die Statistiken zur Gleichstellung im Einstellungsverfahren aus und teilen sie den Direktor(innen) mit.

4.3 Berufliche Entwicklung

Handlungsbereich: Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von unterrepräsentierten Geschlechtern.

Beschreibung: Weiterqualifizierung und lebenslange Weiterbildung sind heute wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Karriere und wesentlich, um den Anforderungen des Berufslebens gerecht zu werden. Dies gilt sowohl für den wissenschaftlichen Bereich und technische Berufe als auch für Berufe im administrativ-technischen Dienstleistungsbereich.

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der persönlichen Entwicklung. Neben der beruflichen Weiterbildung wird auch die Förderung von Schlüsselqualifikationen immer wichtiger. Langfristig sind multidisziplinäre Fähigkeiten erforderlich, um den sich ständig ändernden Anforderungen des Berufslebens gerecht zu werden.

Ziele: Förderung der Weiterqualifizierung in allen Bereichen für alle Mitglieder des Instituts.

- Einführung einer obligatorischen Schulung für alle, die eine Mentorenrolle übernehmen, auch in Bezug auf unbewusste Voreingenommenheit, Geschlechtergleichstellung, Transgender-Rechte (ein umfassenderes Regelwerk für Transgender-Rechte könnte von der Gleichstellungskommission nach deren Gründung erstellt werden) usw.
- Einrichtung von Arbeitsgruppen innerhalb des Instituts, um die Kultur und das Umfeld zu verbessern und Workshops zur persönlichen und beruflichen Entwicklung ausschließlich für MPIA-Beschäftigte zu organisieren.
- Erfordernis eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern (mindestens 40% unterrepräsentierte Geschlechter) bei Nominierungen für MPIA-Auszeichnungen und Bonifikationen.
- Automatisches Opt-in - Jedem Juniormitglied (ab 2022 mit Postdocs) wird zu Beginn seiner Zeit am MPIA ein(e) Mentor(in) zugewiesen, und es kann sich entscheiden, ob es den (die) Mentor(in) wechseln oder dies auf einen späteren Zeitpunkt verschieben möchte. Regelmäßige Treffen (z.B. monatlich) werden erforderlich sein. Doktoranden haben bereits ein erfolgreiches Mentoring-Programm und werden daher bei dieser Maßnahme nicht berücksichtigt.

- Forderung nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Geschlechtern in den Kolloquien des MPIA (mindestens 40% Referent(innen) aus unterrepräsentierten Geschlechtern).

Verantwortung: Personalabteilung, Personal, Mitglieder von Arbeitsgruppen, Gleichstellungsbeauftragte.

Zeitraumen: Die Arbeitsgruppen wurden im Jahr 2020 eingerichtet und arbeiten kontinuierlich.

Bewertung: Die Bewertung der internen Workshops erfolgt über Online-Umfragen am Ende jedes Workshops.

4.4 Integratives Umfeld für nicht-binäres Personal

Handlungsbereich: Schaffung eines integrativen Umfelds für das nicht-binäre Personal am MPIA.

Beschreibung: Das MPIA setzt sich für die Inklusion aller unterrepräsentierten Gemeinschaften ein, einschließlich der Transgender-Gemeinschaft. Im Rahmen dieser Verpflichtung werden wir eine Reihe von Regelungen einführen, damit sich alle nicht-binären Mitarbeiter am MPIA einbezogen fühlen und die damit verbundenen Belastungen in ihrem Arbeitsumfeld beseitigt werden. Damit werden wir die geschlechtsspezifische Nichtdiskriminierung einbeziehen.

Ziele:

- Erkennen des gewählten Namens und der Pronomen einer Person - im Falle einer Person, die ihre Dokumente noch nicht geändert hat, sicherstellen, dass der korrekte Name und die korrekten Pronomen bei alltäglichen Aktivitäten verwendet werden (z. B. Personen fragen, welchen Namen sie an der Bürotür anbringen und in der Kommunikation verwenden möchten, damit im Falle eines Namens, der sich von dem in den Dokumenten unterscheidet, der richtige Name verwendet wird)
- Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Vielfalt und implizite Vorurteile am Institut. 14
- Unterstützung der Geschlechtsumwandlung durch die Zusammenstellung von Ressourcen zu Richtlinien für die Geschlechtsumwandlung und deren Bereitstellung für die MPIA-Gemeinschaft über das Intranet.
- Mitteilung über die geschlechtsneutralen Toiletten über verschiedene Kanäle: Über eine jährliche E-Mail, nachdem die meisten neu eingestellten Personen dem MPIA beigetreten sind; Aufnahme eines kleinen Absatzes über den Ort der geschlechtsneutralen Toiletten in die Dokumente, die Neueinsteigenden bei ihrer Ankunft ausgehändigt werden; über Schilder an den Türen aller anderen Toiletten.

Verantwortung: Personalabteilung, Personal, Gleichstellungsbeauftragte, MPIA LGBTQ+ Gruppe.

Zeitraumen: Die Umsetzung der Maßnahmen, einschließlich der Sensibilisierung des Instituts für die neuen Leitlinien, wird etwa ein Jahr dauern. Sie werden rechtzeitig zur Einstellungsaison 2022 fertig sein.

Bewertung: Die Gleichstellungsbeauftragten, Direktor(innen) und der (die) Leiter(in) der Personalabteilung werden Mitte nächsten Jahres zusammenkommen, um den Stand

der Umsetzung dieser Regelungen zu überprüfen. Sie werden eine Umfrage zur Geschlechtsidentität versenden, um zu überprüfen, ob die Maßnahmen aus Sicht des gesamten Instituts erfüllt wurden.

4.5 Sensibilisierung

Handlungsbereich: Aktivitäten zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Methoden zur Verbesserung werden oft als gesonderte Veranstaltungen mit freiwilliger Teilnahme organisiert. Dies endet sehr oft mit der Teilnahme von Beschäftigten, bei denen ein Bewusstsein hierfür bereits vorhanden ist.

Ziele: Erreichen des gesamten Instituts bei der Sensibilisierung für wichtige Themen, die Wissenschaftler(innen) betreffen, und Hervorhebung nicht-wissenschaftlicher Veranstaltungen/Erfolge am MPIA.

Beschreibung/Maßnahmen: Aktivitäten im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit und Verbesserungsmethoden (Kurse, Vorträge, Seminare, Filme, Diskussionen usw.) werden bei bereits bestehenden Treffen, Vorträgen oder Veranstaltungen durchgeführt, die normalerweise von den meisten MPIA-Mitgliedern besucht werden (z. B. Galaxy, PSF, Exocoffee, Astrotech-Vortrag), oder bei bestimmten obligatorischen jährlichen Treffen für das gesamte Institut. Außerdem wird in der Eingangshalle ein neuer Bildschirm installiert, auf dem Nachrichten über nicht-wissenschaftliche Themen im Zusammenhang mit der Ethik in der Wissenschaft, einschließlich der Chancengleichheit, gezeigt und für Veranstaltungen und Aktivitäten zu diesem Thema geworben wird.

5 Ausblick

Frauen sind am MPIA nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal. Um dieses Problem anzugehen, haben wir eine Reihe strategischer Initiativen (in den Abschnitten 3 und 4 aufgeführt) zur Verbesserung der Einstellung und Bindung weiblicher Beschäftigter skizziert. Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Plans liegt auf höchster Ebene bei den Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung.

Die Verwirklichung der Geschlechterparität ist eine Herausforderung, die nachhaltige Anstrengungen über mehrere Jahre hinweg und eine kontinuierliche Bewertung des Erfolgs dieser Bemühungen erfordert. Um unsere Fortschritte zu überprüfen, werden wir die Statistiken über die Vertretung von Frauen auf allen Beschäftigungsebenen jährlich aktualisieren (siehe Abbildungen in Abschnitt 2). Wir werden jeden Punkt des Gleichstellungsplans neu bewerten, um festzustellen, welche Initiativen gut funktionieren, und diejenigen, die nicht funktionieren, verbessern. Der Gleichstellungsplan wird im Jahr 2023 unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse aktualisiert.

Gemäß dem Leitbild des MPIA ist unser Institut bestrebt, seiner vielfältigen Mitgliedergemeinschaft ein gut strukturiertes, effektives, anregendes, intellektuell intensives, einladendes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten. Mit dem hier dargelegten Gleichstellungsplan sind wir gut gerüstet, um dieses Ziel zu erreichen.

ANSPRECHPARTNER*INNEN

KONTAKTPERSONEN

equality@mpia.de

Thavisha Dharmawardena, Gleichstellungsbeauftragten

Francesca Pinna, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragten

María C. Ramírez Tannus, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragten

.....
Thomas Henning (Geschäftsführender Direktor)

.....
Hans-Walter Rix (Direktor)

.....
Laura Kreidberg (Direktorin)

.....
Klaus Jaeger (Forschungskordinator)

.....
Mathias Voss (Leiter der Verwaltung)

.....
Thavisha Dharmawardena (Gleichstellungsbeauftragten)

.....
Francesca Pinna (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragten)

.....
María C. Ramírez-Tannus (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragten)

Ort, Datum

Heidelberg, 2 November 2021

Anhang

A Zusätzliche Statistiken

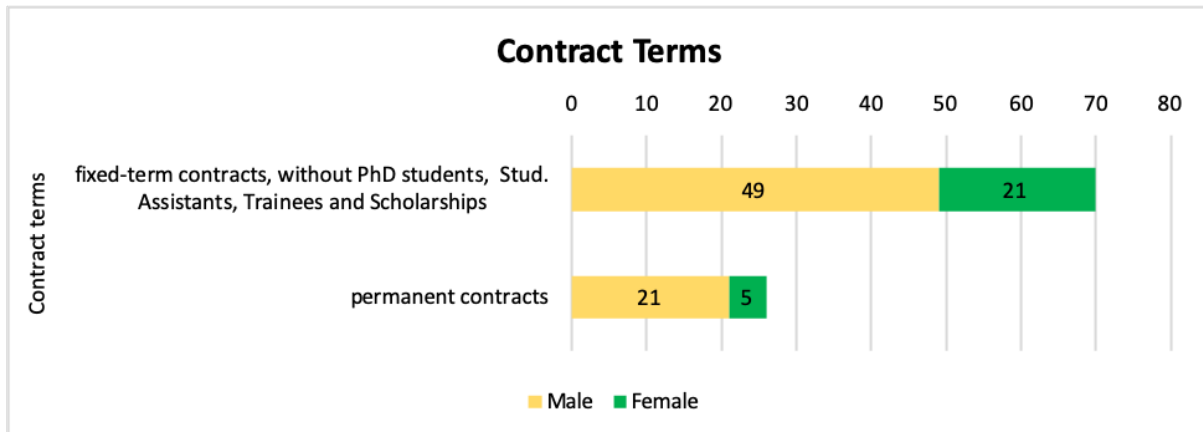


Figure 7: Vertragsbedingungen für wissenschaftliches Personal

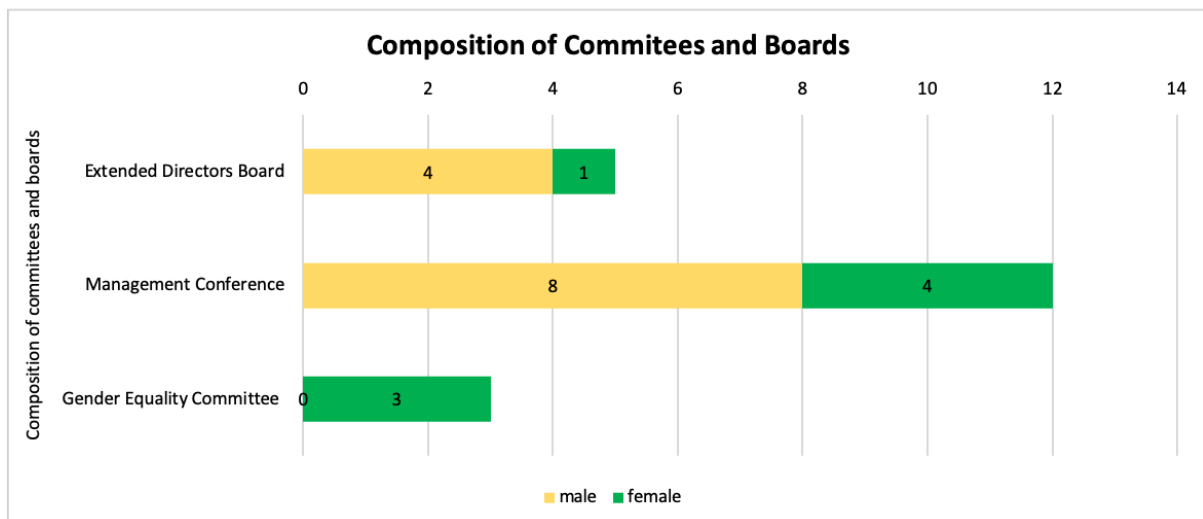


Figure 8: Beteiligung des wissenschaftlichen Personals an Ausschüssen

B Einstellungsrichtlinien 2021

B.1 Die Stellenanzeigen sollten enthalten:

- welche Fähigkeiten und Qualifikationen erforderlich/gewünscht sind.
- Informationen über die Arbeitszeiten, d. h. an welchen Tagen und zu welchen Zeiten.
- die Gehalts- oder Vergütungsgruppe.
- ob es sich um eine befristete, "tenure-track" oder unbefristete Stelle handelt.
- die Aussage: "Die Max-Planck-Gesellschaft ist ein Arbeitgeber, bei dem die Chancengleichheit gewahrt wird. Bewerbungen von Frauen, Menschen mit Behinderungen und Minderheiten sind besonders willkommen. Das MPIA unterstützt seine Beschäftigten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung. Bei Fragen zur Förderung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Interessenten am MPIA wenden Sie sich bitte an NAME des (der) Gleichstellungsbeauftragten (equality@mpia.de) und bei Fragen zu den Schwerbehindertenrichtlinien und -vorschriften an NAME der Schwerbehindertenvertretung (SBV) (sbv@mpia.de)."
- Senden Sie die Stellenanzeige an die Gleichstellungsbeauftragten zur Bestätigung, bevor sie veröffentlicht wird.

B.2 Der Personalauswahlausschuss

- Achten Sie darauf, dass im Personalauswahlausschuss die gleiche Anzahl von Frauen und Männern vertreten ist. Wenn dies nicht möglich ist, müssen die Gründe in den Akten angegeben werden.
- Geben Sie jedem Ausschussmitglied die Liste der erforderlichen/gewünschten Fähigkeiten und Qualifikationen an die Hand, die zur Beurteilung aller Bewerber(innen) herangezogen werden sollte.
- Gibt es mindestens einen (eine) Bewerber(in) mit einer ausdrücklich genannten Schwerbehinderung, muss die SBV in den Personalauswahlausschuss einbezogen werden.

B.3 Die kurze Auswahlliste

- Wenn Frauen auf der Position - d.h. Karrierestufe, die angeboten wird, unterrepräsentiert sind, müssen Frauen mit den erforderlichen Qualifikationen, die in die weitere Auswahl und engere Auswahl (einschließlich der Vorstellungsgesprächs-Phase) aufgenommen werden, ein Geschlechtergleichgewicht von mindestens 50% oder höher aufweisen, unabhängig vom Bewerberpool. Andernfalls nur dann, wenn Bewerberinnen offensichtlich nicht für die Stelle qualifiziert sind (auf der Grundlage der in der Stellenausschreibung klar umrissenen und dem Auswahlausschuss zur Verfügung gestellten Qualifikationen), sollten die engere Auswahl und die Bewerber(innen), mit denen Gespräche geführt werden, den ursprünglichen Bewerberpool widerspiegeln. In diesem Fall sollten die Gründe, warum die Gleichstellung nicht

verwirklicht werden konnte, den Gleichstellungsbeauftragten klar mitgeteilt und begründet werden.

- Übermittlung der engeren Auswahl an die Gleichstellungsbeauftragten und Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen aller Bewerber(innen).
- Bewerber (innen) mit einer ausdrücklich erwähnten Schwerbehinderung müssen immer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, es sei denn, der (die) Bewerber(in) ist aufgrund der in der Stellenausschreibung genannten Bedingungen offensichtlich nicht für die Stelle geeignet. Die Beurteilung, ob ein (eine) Bewerber(in) grundsätzlich qualifiziert ist oder nicht, erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem SBV.

B.4 Durchführung des Vorstellungsgesprächs

- Stellen Sie sicher, dass mindestens 40
- Befolgen Sie den Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der von unserem Personal entwickelt wurde (siehe Anhang C).
- Senden Sie den Namen des (der) Spitzenkandidat(innen) an die Gleichstellungsbeauftragten, bevor ein Angebot gemacht wird.**
- die Entscheidung über die Ablehnung oder Annahme eines (einer) behinderten Bewerbers (Bewerberin) muss in enger Zusammenarbeit mit der SBV getroffen werden.

B.5 Erwähnen Sie bei der Verhandlung des Stellenangebots:

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Dual-Career-Dienste
- Flexible Arbeitszeiten/Arbeiten von zu Hause aus im Falle von Betreuungstätigkeiten

C Leitfaden für Vorstellungsgespräche

1. Führen Sie das Gespräch mit mindestens einer weiteren Person. Gleiche Anzahl von Frauen und Männern im Vorstellungsgesprächsausschuss (der (die) Gleichstellungsbeauftragte kann nicht auf dieses Gleichgewicht angerechnet werden), wobei mindestens 40
2. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
3. Vergewissern Sie sich vor Beginn des Vorstellungsgesprächs, dass sich beide Seiten einander gut verstehen können. Bei einem Online-Vorstellungsgespräch sollten Sie nach einer Telefonnummer fragen, unter der der (die) Bewerber(in) zu erreichen ist, falls die Internetverbindung schlecht ist oder abbricht.
4. Erlauben Sie dem (der) Gleichstellungsbeauftragten, sich selbst und seine (ihre) Rolle im Gespräch vorzustellen.

5. Stellen Sie sich alle kurz vor und geben Sie an, wer Sie sind (z. B. ein(e) Gruppenleiter(in) und ein Senior Postdoc aus derselben Gruppe). Die Gleichstellungsbeauftragten sollten die Möglichkeit haben, sich vorzustellen und kurz ihre Rolle am MPIA zu erläutern.
6. Beschreiben Sie die Struktur des Gesprächs, z. B. zuerst einige Fragen von Ihrer Seite, dann hat der (die) Bewerber(in) Gelegenheit, Fragen zu stellen, dann kommen Sie auf einige weitere Fragen zurück (die sich möglicherweise direkt auf die angebotene Stelle beziehen), und zum Schluss werden die nächsten Schritte erläutert.
7. Die vorangegangenen Punkte haben den (die) Bewerber(in) wahrscheinlich schon beruhigt, aber wenn das nicht ausreicht, könnten Sie mit "Fakten-/Bestätigungsfragen" beginnen, z. B. ob er (sie) tatsächlich seinen (ihren) Master an Ort X mit Person Y zum Thema Z gemacht hat.