

# Gender Equality Plan

## Gleichstellungsplan

1 Januar 2024 – 31 Dezember 2026  
Max Planck Institute for Astronomy/  
Max Planck Institut für Astronomie

### 1.0 Einleitung

Die Mission des Max-Planck-Instituts für Astronomie (MPIA) ist es, durch Beobachtungen und theoretische Forschung auf Weltniveau die Natur unseres Universums - von Planeten und Sternen bis hin zu Galaxien und Schwarzen Löchern - zu erforschen; führende Instrumente zu entwickeln und einzusetzen, die diese Forschung ermöglichen; Wissenschaftler\*Innen auszubilden und ihre Karrieren in der astronomischen Forschung und darüber hinaus zu fördern; unsere Ergebnisse an die wissenschaftliche Gemeinschaft und die breite Öffentlichkeit zu vermitteln. Zu diesem Zweck ist das MPIA bemüht, mit seiner vielfältigen Gemeinschaft von Mitarbeiter\*Innen eine gut strukturierte, effektive, anregende, intellektuell intensive, einladende und unterstützende Arbeitsumgebung aufzubauen.

Allerdings liegt der Anteil von Frauen zusammen mit nicht-binären Personen in wissenschaftlichen und technischen Positionen am MPIA auf allen Karrierestufen unter 50 %, wie es in die Natur- und Ingenieurwissenschaften weit verbreitet ist. Dies ist typisch für die Astronomie insgesamt: So beträgt der Frauenanteil in der Internationalen Astronomischen Union (IAU), der größten Berufsorganisation für Astronomen, nur 21 %.<sup>1</sup> Viele Faktoren tragen zu dieser Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei, die bereits in jungen Jahren beginnt, sich aber in jeder Phase der wissenschaftlichen Laufbahn fortsetzt. Dazu gehört Voreingenommenheit bei der Rekrutierung; ungleiche Leistungsbewertung, Arbeitserwartungen und Entlohnung; sowie sexuelle Belästigung und Übergriffe<sup>2</sup>.

Dieser Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, oder GEP) konzentriert sich auf einen Aspekt unserer umfassenderen Bemühungen, die stärksten Kandidat\*Innen rekrutieren und zu binden, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder Behinderung; Religion oder Weltanschauung; Alter, sexuellen Orientierung oder Identität. Im Kern geht es darum, den Anteil von Frauen und nicht-binären Personen in Bereichen, Positionen

---

<sup>1</sup> [https://www.iau.org/public/themes/member\\_statistics/](https://www.iau.org/public/themes/member_statistics/)

<sup>2</sup> [Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine; National Academies Press, 2020](#)

und Karrierestufen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind – insbesondere in den technischen Abteilungen, Forschungsabteilungen und Führungspositionen.

Grundlage für das GEP sind das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung von Frauen und Männern in der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) der GWK und die Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Gleichstellungsgrundsätze).

Dieses GEP ist wie folgt aufgebaut. Abschnitt 2 beschreibt und analysiert den Stand der Gleichstellung der Geschlechter am MPIA. In Abschnitt 3 definieren wir die Schwerpunkte dieses GEP mit konkreten Handlungsfeldern und Zielsetzungen. In Abschnitt 4 werden die Maßnahmen vorgestellt, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, und in Abschnitt 5 werden Zukunftsaussichten präsentiert.

## 2.0 Gleichstellung der Geschlechter am Institut

### 2.1 Statusbericht

Zum Stichtag Februar 2024 beschäftigt das MPIA nach Angaben der Personalabteilung insgesamt 139 wissenschaftliche Mitarbeiter\*Innen (d.h., die in der wissenschaftlichen Forschung tätig sind und sich auf drei verschiedene Abteilungen verteilen) und 87 nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter\*Innen (die das gesamte Personal außerhalb der drei wissenschaftlichen Abteilungen umfassen). Vom wissenschaftlichen Personal sind 32 % weiblich, während 38 % des nichtwissenschaftlichen Personals weiblich sind (siehe die oberen Felder in Abb. 1 und Abb. 2), so dass der Frauenanteil am MPIA insgesamt bei 34 % liegt.

Über alle Karrierestufen hinweg beträgt der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals weniger als 50 %. Die größte Diskrepanz mit einem Frauenanteil von nur 24 % ist auf der Ebene der Gruppenleiter\*Innen zu beobachten, gefolgt von der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*Innen (d.h. alle, die in einer der drei wissenschaftlichen Abteilungen arbeiten, aber weder Gruppenleiter\*Innen noch Postdocs sind). Frauen sind mit 40 % am stärksten auf der Ebene der Postdocs vertreten.

Die Geschlechterparität ist bei den nicht-wissenschaftlichen Stellen (d.h. außerhalb der wissenschaftlichen Abteilungen) etwas besser als bei den wissenschaftlichen Abteilungen: 38 % des gesamten nicht-wissenschaftlichen Personals sind Frauen. Betrachtet man jedoch die verschiedenen Abteilungen der nicht-wissenschaftlichen Bereiche, so stellt man fest, dass die Verwaltung überwiegend weiblich, die technischen Abteilungen hingegen überwiegend männlich sind. In den technischen Abteilungen sind nur 15 % des Personals weiblich. Hier ist jedoch das Azubiprogramm der Abteilung Feinwerktechnik als positive Initiative hervorzuheben: In den letzten fünf Jahren waren im Durchschnitt 40% (mit Schwankungen von 20-60%) der Azubis weiblich.

Betrachtet man die langfristigen Trends bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal, wie sie sich aus den Statistiken zur Aufenthaltsdauer am MPIA ergeben (siehe Abb. 3), so stellt man fest, dass im Abschnitt ‚2-4 Jahren‘ weibliches Personal vergleichbar stark vertreten ist. Dies ist die typische Dauer einer Promotion oder eines Postdocs. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*Innen, die länger am Institut tätig sind, ist ein erheblich geringerer Anteil an Frauen zu beobachten. Wissenschaftler\*Innen die 10 Jahren oder länger am Institut arbeiten sind überwiegend männlich. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist bei den nicht-wissenschaftlichen Stellen ausgeglichener (siehe Abb. 4) als bei den wissenschaftlichen Stellen, wo sich unter den Beschäftigten, die länger bleiben, mehr Frauen befinden als unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*Innen. Ähnliche Trends wie bei den wissenschaftlichen Positionen, bei denen die längsten Aufenthalte von Männern dominiert werden, sind jedoch auch bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern zu beobachten.

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch bei den Gehaltseinstufungen (Abb. 5 und 6), wobei sowohl bei wissenschaftlichem als auch bei nichtwissenschaftlichem Personal die höheren Gehaltsklassen deutlich von männlichen Mitarbeitern dominiert werden. Ebenso sind von den 105 fest angestellten Mitarbeiter\*Innen 38 % Frauen (Abb. 7). Allerdings ist der Unterschied zwischen dem wissenschaftlichen und dem nicht-wissenschaftlichen Personal groß. Nur 21 % des wissenschaftlichen Personals haben einen unbefristeten Vertrag, und davon sind 25 % Frauen. In den letzten drei Jahren hat sich die Geschlechterparität bei der Einstellung leicht verbessert, da 35 % der wissenschaftlichen und 64 % der nicht-wissenschaftlichen Eingestellten Frauen waren (Abb. 3 und 4). Dies stellt eine Verbesserung gegenüber der im GEP 2021 gemeldeten Situation dar, in der nur 20 % der neu eingestellten Mitarbeiter\*Innen Frauen waren.

Alle Mitarbeiter\*Innen des Instituts, die einen Arbeitsvertrag (und kein Stipendium) haben (ab der Stufe Postdoc), haben Anspruch auf Leistungsprämien. Von den insgesamt 172 für den Zeitraum 2021-2023 gemeldeten Leistungsprämien wurden 37 % an Frauen vergeben. Bei den wissenschaftlichen waren 40 % und bei den nicht-wissenschaftlichen Stellen waren 36 % der Bonusempfänger\*Innen Frauen (siehe Abb. 8 und 9). Dies ist eine bemerkenswerte Verbesserung gegenüber der im vorherigen Gleichstellungsplan (2018–2020) gemeldeten Situation, in der Frauen nur 18 % der Boni erhielten.

Der Zugang zu Weiterbildung ist wichtig für die berufliche Entwicklung. Insgesamt nahmen in den Jahren 2021-2023 158 Mitarbeiter\*Innen an Schulungen teil (siehe Abb. 10). 32 % dieser Mitarbeiter\*Innen waren weiblich. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern\*Innen lag der Frauenanteil an den Fortbildungskursen bei 43 %. Allerdings wurde ein großer Teil der Fortbildungsveranstaltungen auch von nichtwissenschaftlichem Personal besucht (73 % aller Fortbildungen).

Die Statistiken zu den wissenschaftlichen Auszeichnungen für die Jahre 2020-2023 sind in Abb. 11 dargestellt. Zu den internen Auszeichnungen zählen der Patzer-Preis und von

der MPG verliehene Preise wie die Otto-Hahn-Medaille. Die externen Auszeichnungen umfassen viele verschiedene Quellen, darunter ERC- und AG-Preise. Generell weisen beide Kategorien einen sehr guten Anteil von Frauen unter den Ausgezeichneten auf, wobei 64 % der internen und 47 % der externen Stipendien an Frauen vergeben werden.

Abbildung 12 zeigt die Geschlechterverteilung der Referent\*Innen des Kolloquiums und der Gruppentreffen. Die besten Erfolge sind beim wissenschaftlichen Hauptkolloquium, dem Königstuhl-Kolloquium, zu verzeichnen, wo die Geschlechterparität in den Jahren 2021 und 2022 nahezu 50/50 betrug. Allerdings liegt die Geschlechterparität bei den meisten Veranstaltungen bei etwa 30/70, wobei weibliche Redner stets unterrepräsentiert sind.

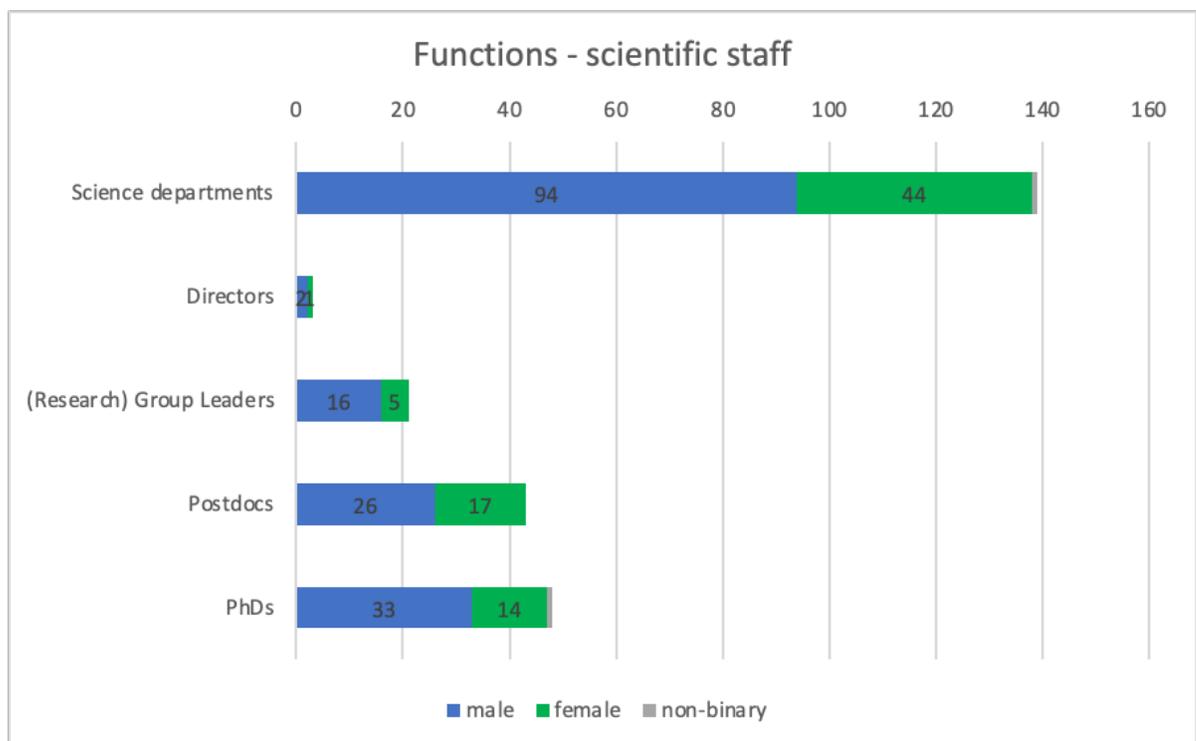


Abbildung 1: Gesamtzahl der Beschäftigten in den wissenschaftlichen Abteilungen (Stand Feb 2024).

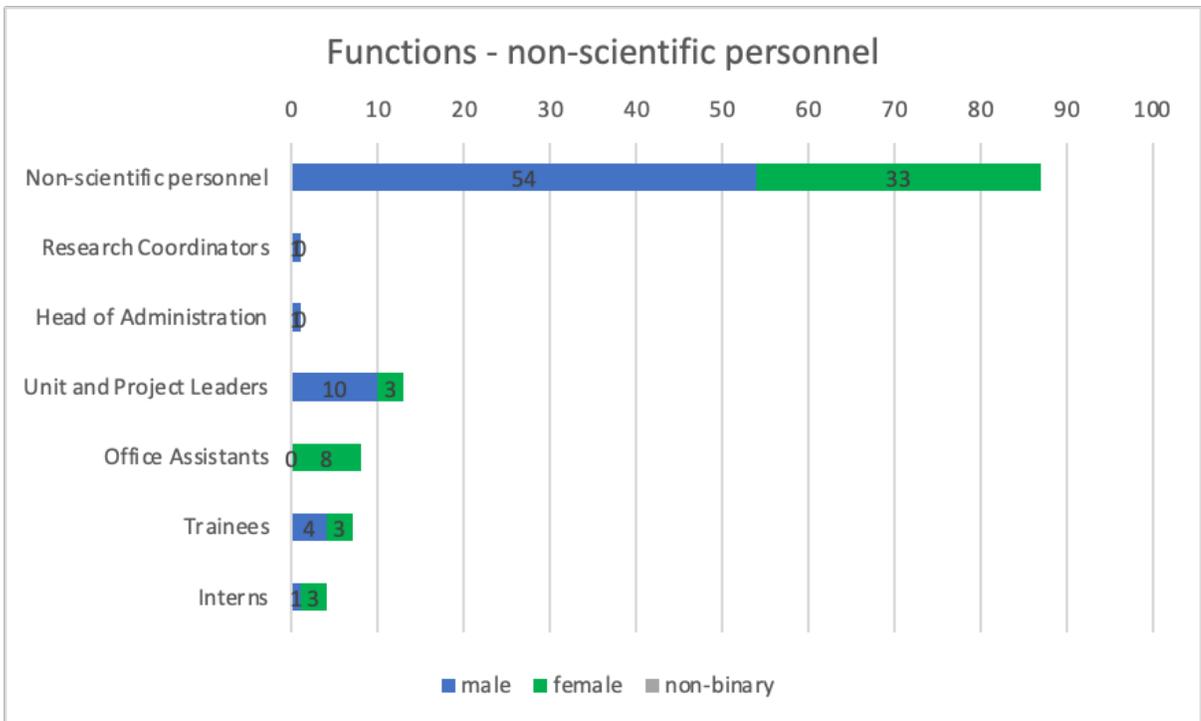


Abbildung 2: Gesamtzahl der Beschäftigten in den nicht-wissenschaftlichen Abteilungen

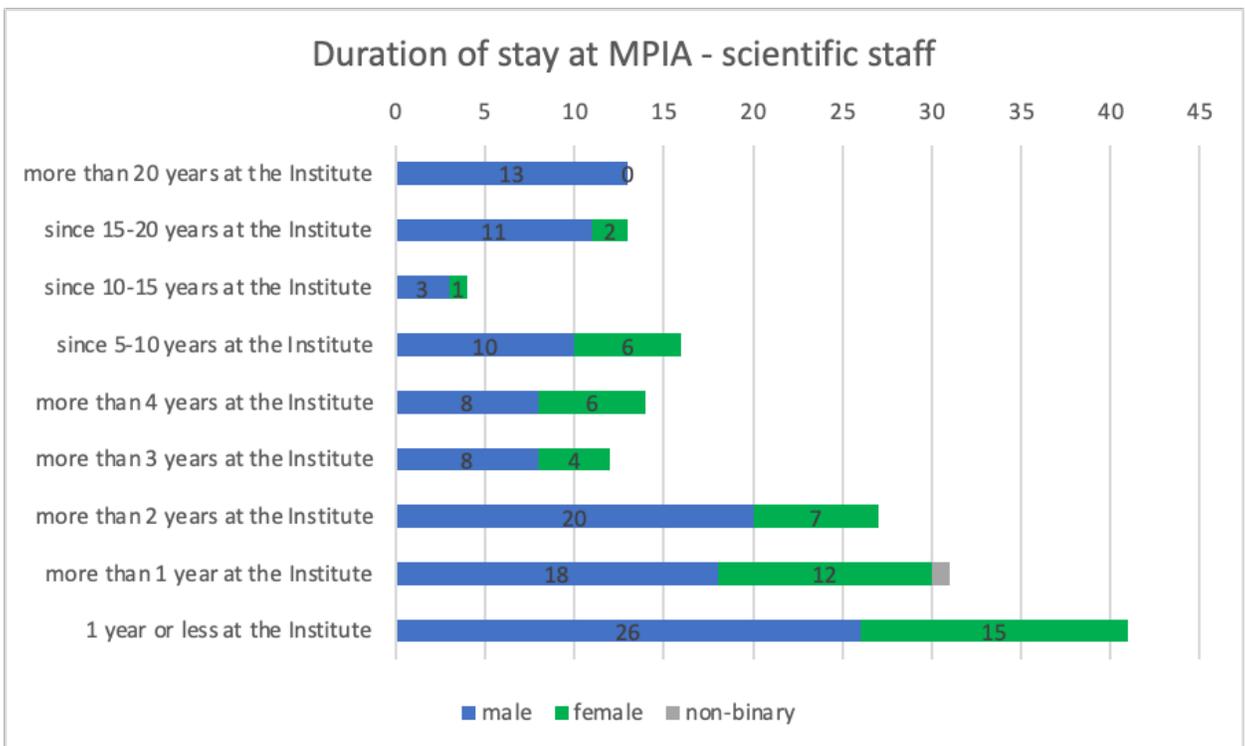


Abbildung 3: Beschäftigungsdauer des wissenschaftlichen Personals am Institut

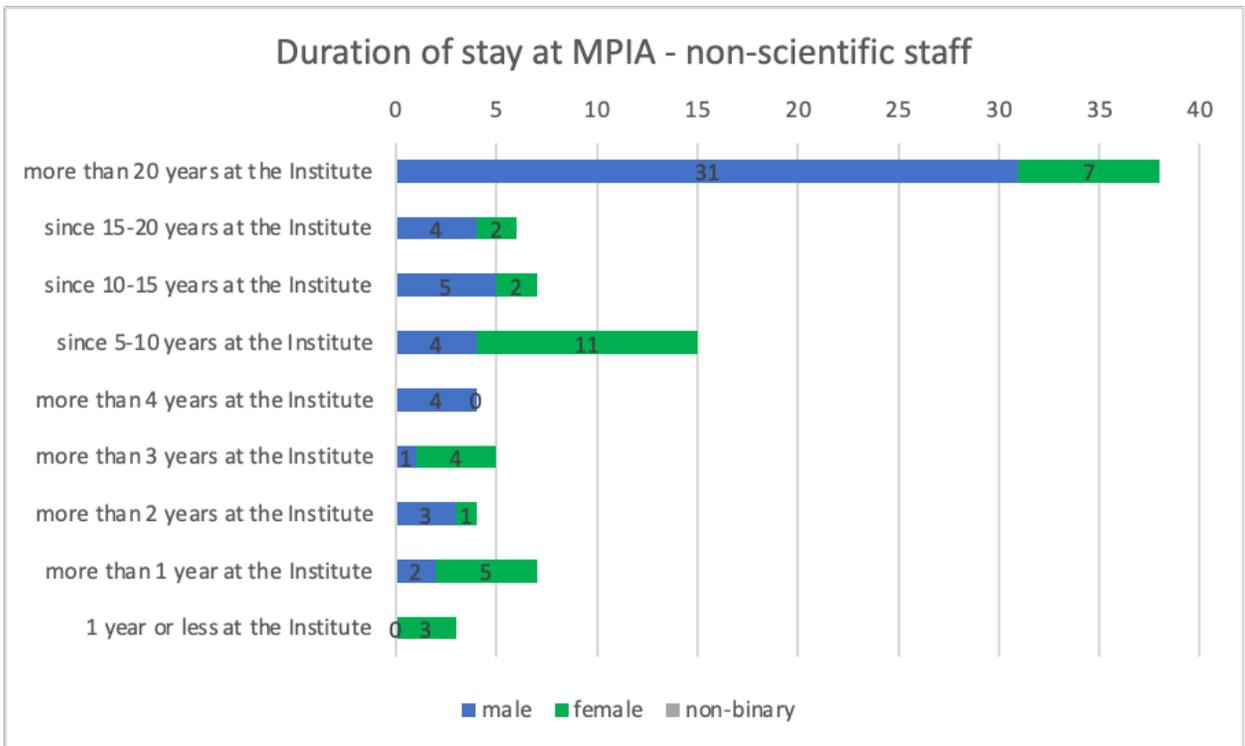


Abbildung 4: Beschäftigungsdauer des nicht-wissenschaftlichen Personals am Institut

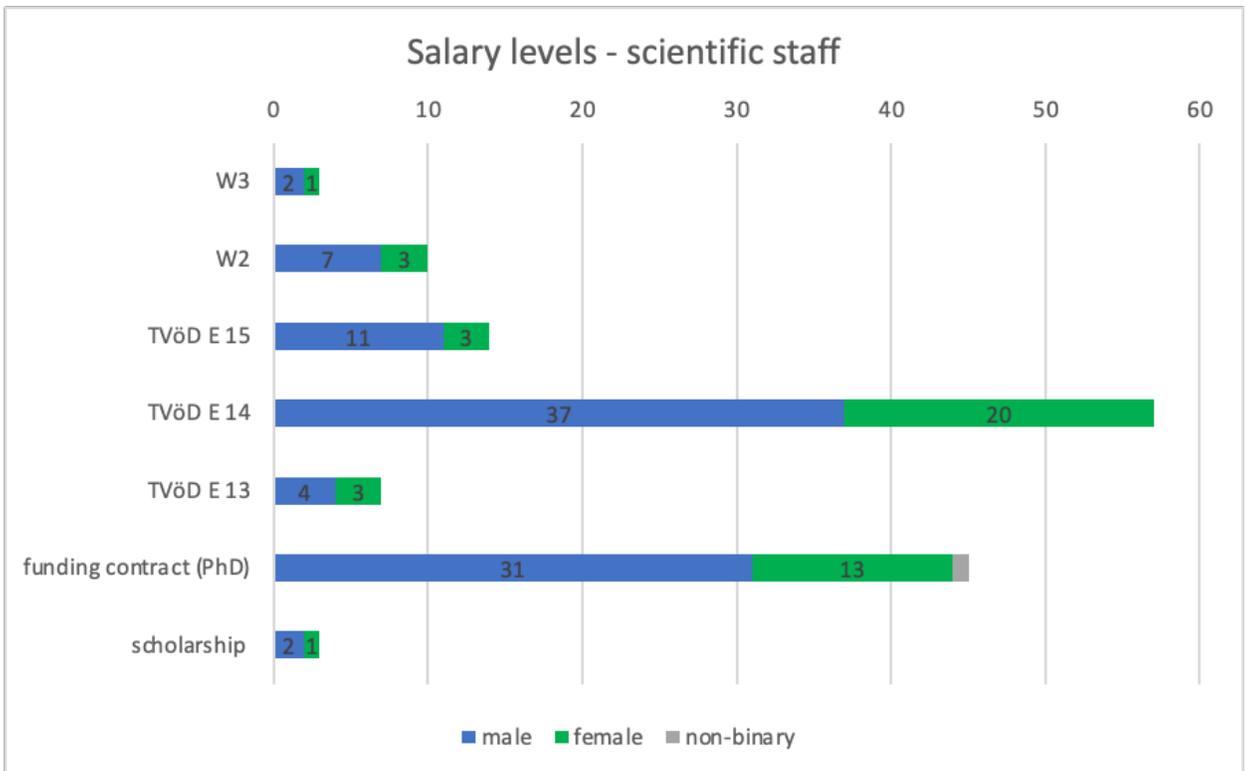


Abbildung 5: Gehaltseinstufungen des wissenschaftlichen Personals



Abbildung 6: Gehaltsniveaus des nicht-wissenschaftlichen Personals

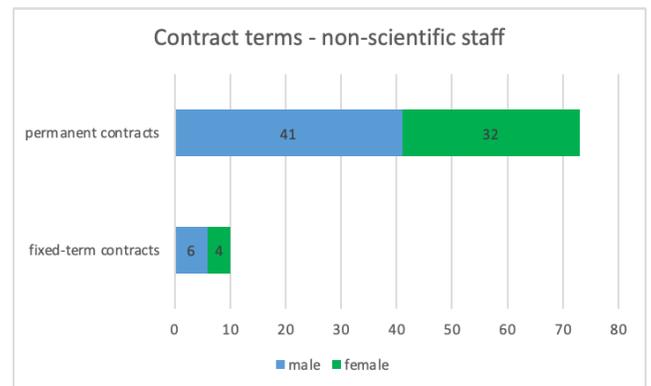
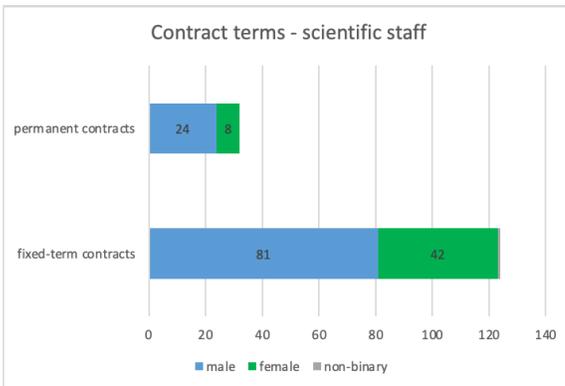


Abbildung 7 Vertragsbedingungen für wissenschaftliches (links) und nicht-wissenschaftliches (rechts) Personal.

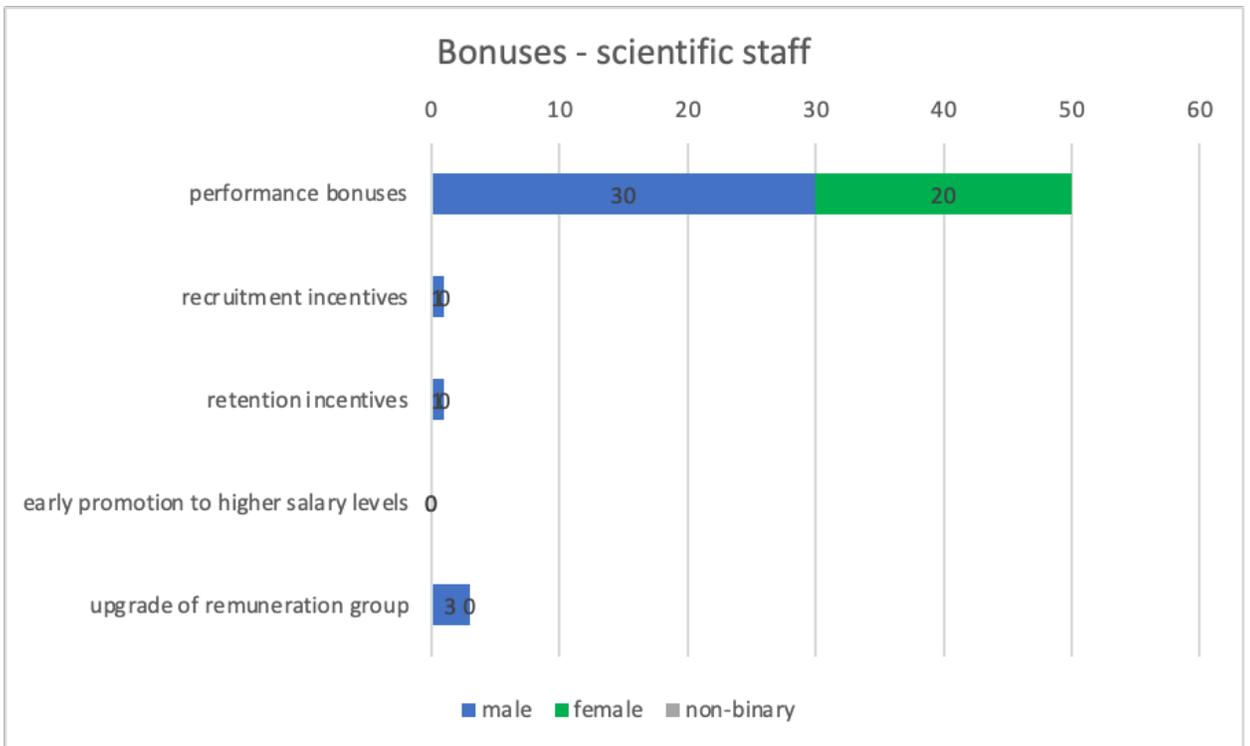


Abbildung 7: Boni und Anreize für das wissenschaftliche Personal

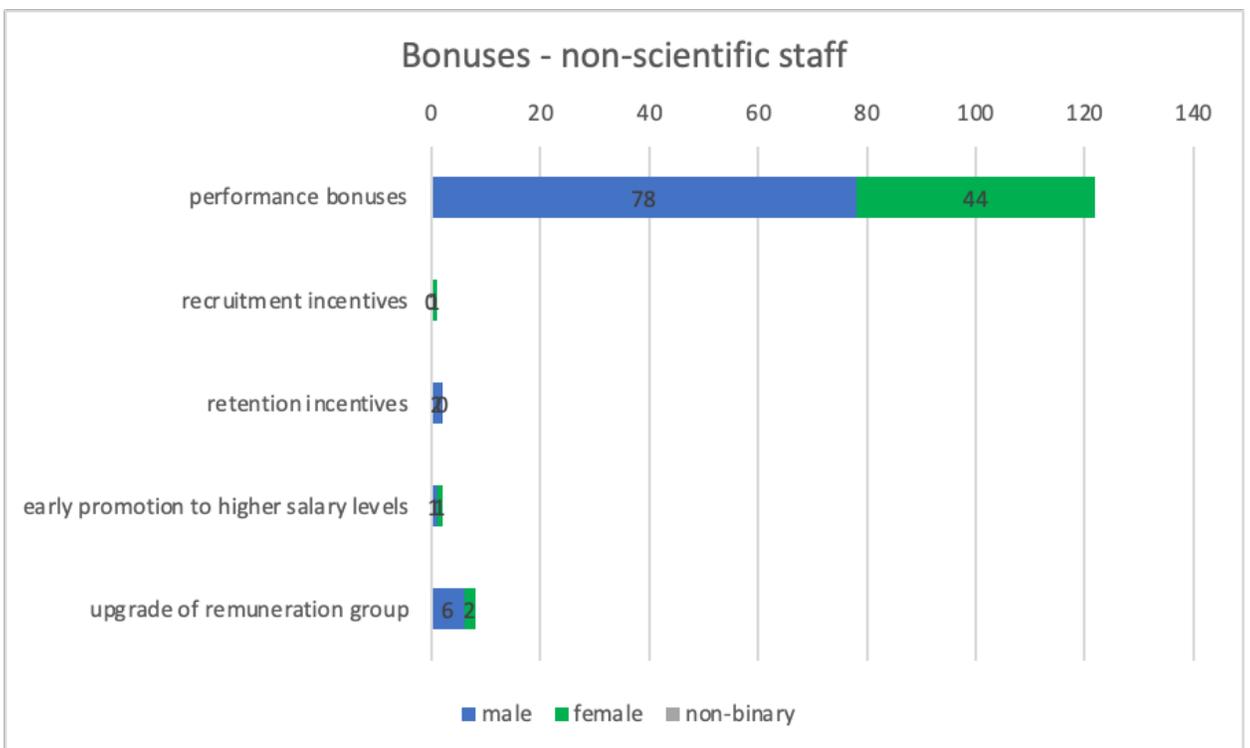


Abbildung 8: Boni und Anreize für das nicht-wissenschaftliche Personal

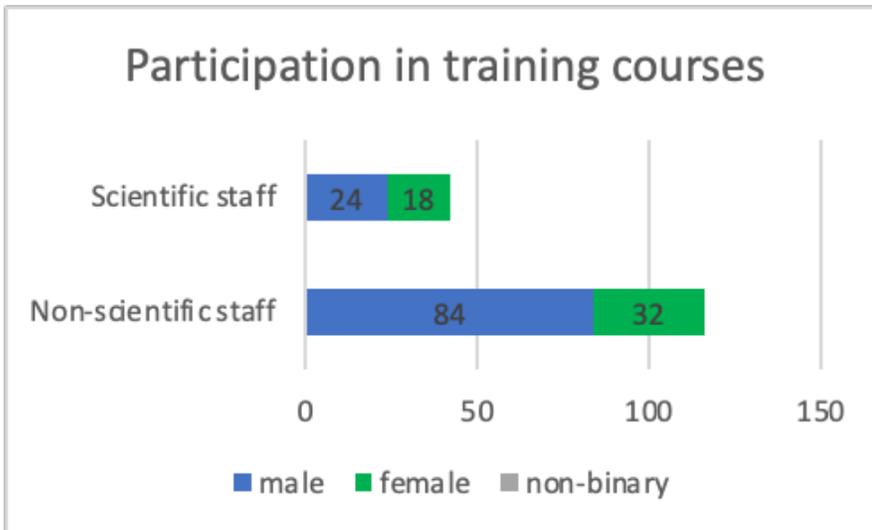


Abbildung 9: Teilnahme an Fortbildungskursen für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal

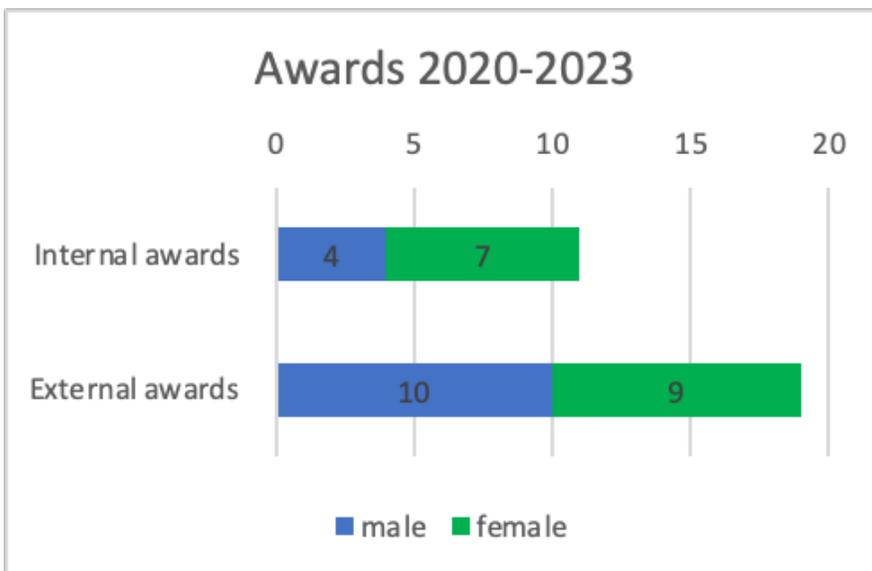


Abbildung 10: Interne und externe Auszeichnungen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*Innen

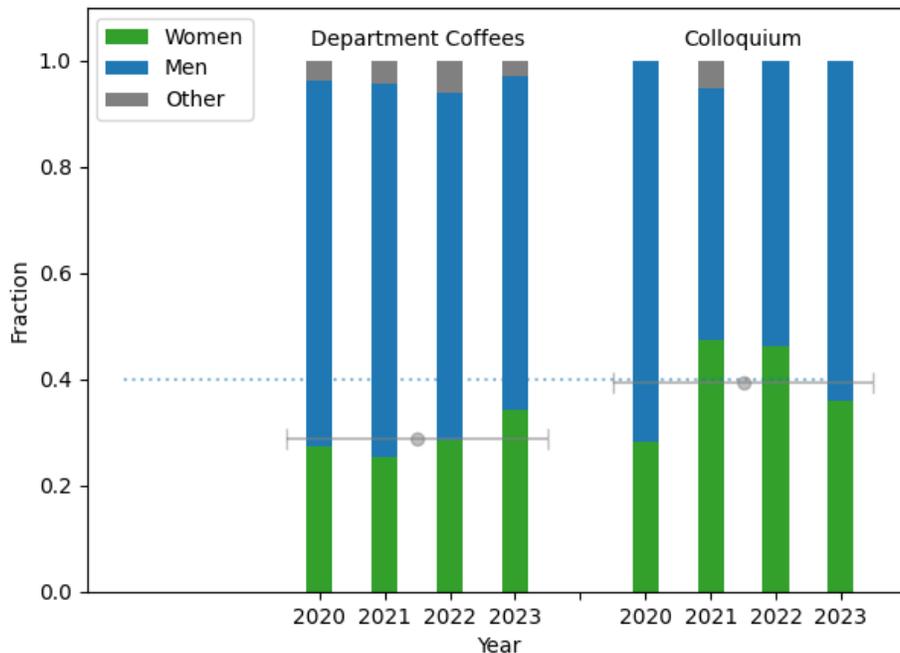


Abbildung 11: Rednerverteilung bei Königstuhl-Kolloquium und wissenschaftlichen Gruppentreffen.

## 2.2 Statusbericht zu den Initiativen im Plan 2022

Seit langem strebt das MPIA die Gleichstellung der Geschlechter unter seinen Mitarbeiter\*Innen an; eine Reihe von Initiativen sind bereits etabliert. Der Gleichstellungsplan 2022 konzentrierte sich insbesondere auf folgende Ziele: Einstellung und Bindung von Frauen und nicht-binären Mitarbeiter\*Innen; Erhöhung der Anzahl weiblicher Referenten\*Innen; Schulungen; Erreichen eines breiteren Publikums mit Diskussionen über Gleichstellungsfragen; und Bereitstellung geschlechtsneutraler Toiletten. Außerdem empfahl sie die Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses zur Unterstützung der EOO's. In diesem Abschnitt werden die Fortschritte bei der Verwirklichung der im Plan für 2022 festgelegten Ziele überprüft.

**Die Erhöhung der Zahl der neu eingestellten weiblichen und nicht-binären Mitarbeiter\*Innen** ist der erste wichtige Schritt, um die Geschlechterparität am Institut zu verbessern. Durch eine Reihe von Maßnahmen ist es gelungen, die Zahl der neuen weiblichen Beschäftigten zu erhöhen (siehe vorheriger Abschnitt). Vor allem hat die EOO eine Reihe von Einstellungsrichtlinien erstellt, die [online](#) verfügbar sind und an alle Einstellungsausschüsse verschickt werden. Diese Richtlinien stellen sicher, dass alle Ausschüsse zumindest über die besten Einstellungspraktiken informiert sind und dass die

Praktiken für alle Einstellungskampagnen einheitlich sind. Wir haben auch Informationen über Voreingenommenheit bei Einstellungen hinzugefügt, mit denen sich die Ausschussmitglieder vertraut machen sollten. Die Mehrheit der wissenschaftlichen Einstellungskampagnen erreicht das Ziel, dass mindestens 40 % Frauen und nicht-binäre Kandidat\*Innen in der Long-/Shortlist-Phase vertreten sind. Im letzten Jahr haben wir außerdem eine Berichtstabelle hinzugefügt, um Informationen aus allen Einstellungskampagnen auf einheitliche Weise zu sammeln. Langfristig wird uns dies helfen, Verbesserungen in unserem Prozess zu verfolgen. Auch das Ziel, dass Frauen mindestens 50 % der Mitglieder in Einstellungsgremien ausmachen, wird häufig erreicht, insbesondere bei wissenschaftlichen Einstellungen.

Informationen über die Existenz des EOOs sind in allen Stellenausschreibungen enthalten, und die Kandidat\*Innen werden ermutigt, sich in jeder Phase des Einstellungsprozesses an die EOO's zu wenden. Außerdem stehen Informationen über Ressourcen zur Chancengleichheit auf der [Homepage des Instituts](#) zur Verfügung. Neue Mitarbeiter\*Innen werden gebeten, sich im Rahmen ihres Onboardings dem EOO vorzustellen, wo wir sie über verfügbare Ressourcen informieren.

Ein nächster Schritt zur Verbesserung der Geschlechterparität ist die Mitarbeiterbindung. Der wichtigste Fortschritt im Bereich der Mitarbeiterbindung ist die Einrichtung eines Mentorenprogramms für Postdocs. Ein solches Programm gibt es bereits für neue Doktorand\*Innen. Darüber hinaus gibt es in Heidelberg eine Peer-Mentoring-Gruppe für weibliche wissenschaftliche Mitarbeiter\*Innen, die sich monatlich trifft.

Die Geschlechterparität bei Auszeichnungen und Boni hat sich im Vergleich zu den vergangenen Jahren deutlich verbessert.

Außerdem hat sich der Frauenanteil bei Veranstaltungen wie dem Königsstuhl-Kolloquium (KoCo), bei dem der durchschnittliche Anteil weiblicher Sprecher in den letzten 4 Jahren bei 40% lag, deutlich verbessert. Bei mindestens die Hälfte dieser Veranstaltungen sind die Referent\*Innen intern; sie stellen daher für MPIA-Mitarbeiter\*Innen eine hervorragende Gelegenheit dar, ihre Arbeit bekannt zu machen. Die Erhöhung des Anteils weiblicher Referent\*Innen war ein konkretes Ziel des vorherigen Gleichstellungsplans. Auch bei den Science Coffee Vorträge der einzelnen Abteilungen ist eine Verbesserung der Geschlechtergleichheit zu beobachten; derzeit sind durchschnittlich etwa 30 % der Referent\*Innen Frauen.

Die EOOs bemühen sich um die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um persönliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und nicht-binäre Mitarbeiter\*Innen, sowie für Mitglieder der LSBTTIQ-Community. (LSBTTIQ = lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, transsexuell, intersexuell, queer). Insbesondere haben wir im Jahr 2023 drei Veranstaltungen unterstützt, die sich mit den Erfahrungen von LSBTTIQ (einschließlich nicht-binärer) Mitarbeiter\*Innen befassten. Im Mai 2023 organisierten die Doktorand\*Innen einen Vortrag zum Internationalen Tag gegen Homophobie, Biphobie

und Transphobie (IDAHOBIT, oder „International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia“), der auf große Resonanz stieß. Während der Klausurtagung der Abteilung Galaxien und Kosmologie organisierten Student\*Innen und Postdocs, darunter auch Mitglieder der „Queer Buddies-Gruppe“, eine Unkonferenz-Session über die Beiträge und Erfahrungen von LSBTTIQ-Mitarbeiter\*Innen. Schließlich organisierten die Doktorand\*Innen eine Veranstaltung für LSBTTIQ-Jugendliche in Heidelberg, bei der sie eine Führung der Einrichtungen und kurze Präsentationen über die MPIA-Forschung organisierten, sowie eine Diskussionsrunde über Herausforderungen und Möglichkeiten in der Wissenschaft, an der auch mehrere LSBTTIQ-Forscher\*Innen teil nahmen. Die Veranstaltung war sehr gut besucht und bot den Mitarbeiter\*Innen die Möglichkeit, Kontakte zur weiteren Heidelberger Gemeinschaft zu knüpfen.

Ein weiteres wichtiges Ziel des Plans für 2022 war die Schulung der Mitarbeiter\*Innen zu den Themen unbewusste Voreingenommenheit, Geschlechtergleichstellung und transgener Personal. Zwar wurden einige Maßnahmen ergriffen, insbesondere die Aufnahme von Schulungen zu Voreingenommenheit in die Einstellungsrichtlinien, aber die Fortschritte bei diesem Ziel fallen noch gering aus. Derzeit gibt es keine verpflichtende Schulungen für Mitarbeiter\*Innen mit Führungsaufgaben, und obwohl MPG einige Online-Ressourcen bereitstellt, ist die Teilnahme freiwillig und äußerst selten. Wir verpflichten uns, bei diesem sehr wichtigen Ziel im aktuellen Plan weitere Fortschritte zu erzielen.

Der Plan für 2022 sah vor, dass die Diskussion über die Geschlechterparität institutsweit geführt wurde. Auch bei diesem Ziel wurden nur unzureichende Fortschritte erzielt, und wir verweisen im aktuellen Plan erneut auf dieses Ziel.

Das MPIA verfügt auf jeder Etage des Hauptgebäudes über eine geschlechtsneutrale Toilette. Diese Toiletten sind gut ausgeschildert und den meisten Mitarbeiter\*Innen bekannt. Dies ist ein erster Schritt zur Berücksichtigung nicht-binärer Mitarbeiter\*Innen. In diesem Plan hoffen wir, die Bemühungen zu erweitern, damit sich nicht-binäres Personal am Institut wohler fühlt.

Schließlich wurde im Plan 2022 die Bildung eines Gleichstellungsausschusses empfohlen, der die EOO's bei Aufgaben unterstützen sollte, die keine Vertraulichkeit erfordern. Ein solches Gremium wurde kürzlich von unserem Betriebsrat beschlossen und von der geschäftsführenden Direktorin eingesetzt. Der Ausschuss, der die Vielfalt der Ansichten und Erfahrungen des Instituts repräsentiert, wurde zum Inhalt des Gleichstellungsplans 2024 um Rat gebeten. In Zukunft wird dieser Ausschuss für die Organisation von Veranstaltungen, die Einladung von Referent\*Innen und die Leitung anderer Initiativen zur Unterstützung des Gleichstellungsplans verantwortlich sein.

### 3 Schwerpunkte und Ziele des Gleichstellungsplans

Aus den oben genannten Statistiken und Analysen geht hervor, dass Frauen beim wissenschaftlichen Personal auf den meisten Laufbahn- und Gehaltsebenen und in

verschiedenen Lebensbereichen des Instituts nach wie vor unterrepräsentiert sind, auch wenn in mehreren Bereichen eine deutliche Verbesserung zu verzeichnen ist. Obwohl die nicht-wissenschaftlichen Fachbereiche in den Gesamtstatistiken ausgeglichener erscheinen, gibt es immer noch große Unterschiede zwischen den Abteilungen. Insbesondere steht das Ungleichgewicht in den technischen Abteilungen im starken Kontrast zu dem hohen Frauenanteil in den Verwaltungsabteilungen. Wir haben mehrere konkrete Handlungsfelder identifiziert, in denen die Geschlechterparität am MPIA verbessert werden kann, sowie mehrere Ziele, die wir in den kommenden Jahren erreichen wollen.

### 3.1 IDENTIFIZIERTE HANDLUNGSFELDER

1. **Rekrutierung und Einstellungen.** Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Positionen (mit Ausnahme des Verwaltungspersonals) liegt bei etwa 30 %. Speziell beim wissenschaftlichen Personal erreicht der Frauenanteil nur auf der Ebene der Postdocs ~40 %. Der Anteil der weiblichen Doktorand\*Innen und Gruppenleiter\*Innen liegt unter 30 %, bei den Mitarbeiter\*Innen der wissenschaftlichen Abteilungen beträgt er ~32 %. Wobei der Anteil von Frauen unter dem nicht-wissenschaftlichen Personal beträgt ~38 %. Nur 15 % des Personals in den technischen Abteilungen sind Frauen. Der Schwerpunkt muss weiterhin auf geschlechtergerechte Einstellungen gelegt werden. Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf der Rekrutierung von Mitarbeiter\*Innen der wissenschaftlichen Abteilungen, technischem Personal und Doktorand\*Innen liegen.
2. **Mitarbeiterbindung.** Zusätzliche Maßnahmen könnten und sollten ergriffen werden, um die Bindung qualifizierter weiblicher Mitarbeiter\*Innen, die in der Wissenschaft bleiben wollen, sicherzustellen. Während sich die Geschlechterparität in der Kategorie der Auszeichnungen und Prämien deutlich verbessert hat, sind zusätzliche Anstrengungen erforderlich, um die berufliche Entwicklung von Mitarbeiter\*Innen, die weiblich sind bzw. Geschlechterminderheiten angehören, zu unterstützen. Im Folgenden werden sowohl fortlaufende Bemühungen als auch neue Initiativen vorgeschlagen.
3. **Geschlechtervielfalt und Inklusion.** Das MPIA hat zwar eine starke Community von LSBTTIQ-Mitarbeiter\*Innen, aber es fehlt ihnen an hinreichender Unterstützung und sie stehen vor einer Reihe von Herausforderungen. Das Fehlen eines kohärenten Ansatzes, der es Mitarbeiter\*Innen und Bewerber\*Innen mit unterschiedlichem Geschlecht (in Folge „gender-diverse“) ermöglicht, sich selbst zu identifizieren, bedeutet, dass sie in den Einstellungs- und Personalstatistiken fast nie angemessen vertreten sind. Wir sehen darin ein wichtiges Handlungsfeld.
4. **Schulungen und Sensibilisierung.** Es sind weitere Anstrengungen erforderlich, um das Personal über bewährte Praktiken in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung (DEI = *diversity, equity, inclusion*) aufzuklären, insbesondere wenn sie Vorgesetztenfunktionen innehaben oder an Einstellungsprozessen beteiligt sind. Schulungen sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um die Mission des Instituts voranzubringen. Sie

spiegeln auch sein Engagement wider, eine vielfältige und integrative Gemeinschaft zu schaffen. Bisher ist die Teilnahme an DEI-Schulungsangeboten freiwillig gewesen, und es wurden keine Teilnahmestatistiken geführt. Darüber hinaus waren die Schulungsmöglichkeiten aufgrund fehlender organisatorischer Kapazitäten spärlich. Eine erhebliche Wirkung kann erzielt werden, wenn die Anstrengungen zur Erhöhung der Verfügbarkeit und Teilnahme an Schulungen verstärkt werden.

## 3.2 ZIELE

1. **Rekrutierung und Einstellungen:** Unterrepräsentation bei der Einstellung bezieht sich auf eine fehlende proportionale Präsenz in der Belegschaft von Personen aus bestimmten demografischen Gruppen, nicht nur im Verhältnis zu ihrer Präsenz im Fachgebiet ihrer Arbeit, sondern auch im Verhältnis zu ihrer Präsenz in der Gesellschaft überhaupt. Gerechte Einstellungspraktiken sind unerlässlich, um der Unterrepräsentation entgegenzuwirken, da sie Fairness, Inklusivität und Vielfalt in der Belegschaft fördern. Wenn bestimmte Gruppen bei Einstellungen unterrepräsentiert sind, spiegelt dies nicht nur systembedingte Barrieren und Voreingenommenheit im Einstellungsverfahren wider, sondern führt auch zu verpassten Chancen für die Organisation. Durch den Ausschluss qualifizierter Personen aus unterrepräsentierten Gruppen schränken Unternehmen ihren Zugang zu einem vielfältigen Talentpool ein, was Innovation, Kreativität und Problemlösung beeinträchtigt. Gerechte Einstellungspraktiken sind von entscheidender Bedeutung für die Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem alle Personen aufgrund ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen und ihres potenziellen Beitrags die gleichen Chancen auf Erfolg haben und nicht durch Faktoren wie Geschlecht, Rasse oder andere Merkmale behindert werden. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die Förderung von Vielfalt durch gerechte Einstellungspraktiken die Unternehmensleistung, das Engagement der Mitarbeiter\*Innen und den Gesamterfolg verbessert. Indem sie gerechte Einstellungspraktiken anwenden und aktiv gegen Unterrepräsentation vorgehen, können sich Organisationen als bevorzugte Arbeitgeber positionieren, Top-Talente mit unterschiedlichem Hintergrund anziehen und ein echtes Engagement für soziale Verantwortung und Fairness zeigen. Letztendlich kommen gerechte Einstellungspraktiken nicht nur den einzelnen Arbeitssuchenden und Mitarbeiter\*Innen zugute, sondern tragen auch zum langfristigen Erfolg und zur Nachhaltigkeit von Organisationen in einer zunehmend vielfältigen und vernetzten globalen akademischen Belegschaft bei. Das MPIA wird in diesem Gleichstellungsplan die folgenden Maßnahmen ergreifen (fortlaufende und neue Maßnahmen sind jeweils gekennzeichnet):
  - a. Vielfältige Kandidat\*Innen anziehen (**fortlaufend**): Um Bewerber\*Innen aus unterrepräsentierten Gruppen zu erreichen, müssen Stellenanzeigen breit gestreut und über mehrere Online-Plattformen verteilt werden. Dies ist besonders wichtig für Berufe, in denen es traditionell an Vielfalt mangelt, wie z.B. in den

technischen Abteilungen. Wir werden einzelne talentierte Kandidat\*Innen aus unterrepräsentierten Gruppen ansprechen und auch die Anzeigen in den sozialen Medien und anderen Plattformen ausweiten, um Bewerber\*Innen mit unterschiedlichem Hintergrund zu ermutigen. Messgröße: Prozentsatz der Bewerber\*Innen aus unterrepräsentierten Gruppen im ursprünglichen Bewerberpool (siehe auch „Informationen sammeln“ unten). Ziel ist es, einen Anteil von mindestens 40 % unterrepräsentierter Bewerber\*Innen zu erreichen.

- b. Pflege aktueller Einstellungsrichtlinien und Verbesserung ihrer Anwendung (**fortlaufend**): Wir verfügen bereits über eine Reihe von Einstellungsrichtlinien (siehe Anhang). Diese werden jährlich überprüft und aktualisiert, um die aktuell empfohlenen *Best Practices* widerzuspiegeln. Einstellungsrichtlinien werden allen Einstellungsausschüssen sowohl auf Englisch als auch auf Deutsch zur Verfügung gestellt und prominent im Intranet verfügbar sein. Messgröße: Feedback von allen Einstellungsausschüssen über die Anwendung der Einstellungsrichtlinien.
- c. Schulung für Einstellungsausschüsse (**neu**): Wir stellen allen potenziellen Mitgliedern des Einstellungsausschusses Schulungsmaterialien zu den Themen unbewusste Voreingenommenheit, Geschlechterparität und Transgender-Rechte zur Verfügung. Den Mitgliedern von Einstellungsausschüssen wird dringend empfohlen, die Schulung zu absolvieren und schriftlich zu bestätigen, dass sie dies getan haben. Messgröße: der Prozentsatz der Mitglieder des Einstellungsausschusses, die die Schulung absolviert haben. Siehe auch „Wichtigste Maßnahmen“ unten.
- d. Diversität der Mitglieder in den Einstellungsausschüssen (**fortlaufend**): Wir streben eine bessere Vertretung in allen Einstellungsausschüssen an. Ziel ist es, dass mindestens 40 % der Mitglieder von Einstellungsausschüssen einer geschlechtlichen Minderheit angehören, sofern dies keine unzumutbare Belastung für die Mitarbeiter\*Innen der Minderheiten darstellt (z.B. weniger als 10 % ihres Arbeitspensums). Wenn leitende Mitarbeiter\*Innen nicht verfügbar sind, sollte die Hilfe von Nachwuchskräften in Anspruch genommen werden. Messgröße: Prozentsatz der Mitglieder von Einstellungsausschüssen, die einer Geschlechterminderheit angehören.
- e. Klare Kommunikation unserer Gleichstellungspolitik (**fortlaufend**): Ziel ist es, potenziellen Bewerber\*Innen über Stellenanzeigen und soziale Medien die Grundsätze und Ziele der Chancengleichheit klar vermitteln. Wir werden die Kontaktinformationen der EOO's in alle Stellenausschreibungen aufnehmen. Eine Zusammenfassung der deutschen Gesetze und Institutsrichtlinien wird auf der EOO-Webseite zur Verfügung gestellt und in die Einführungsunterlagen aufgenommen. Messgröße: Informationen von der Verwaltung über welche Angebote in Anspruch genommen werden. Informationen von Mitarbeiter\*Innen über die Bekanntheit der Angebote.

- f. Sicherstellung der Vertretung der EOO in Einstellungsausschüssen für Positionen mit einem historischen Ungleichgewicht der Geschlechter (**neu**): Zwar werden die EOOs zu allen Einstellungsausschüssen eingeladen, doch ist eine persönliche Anwesenheit nicht immer möglich. Bei der Einstellung von Festangestellten, Führungskräften und Mitarbeiter\*Innen in technischen Abteilungen, in denen der Mangel an unterrepräsentiertem Personal besonders stark ausgeprägt ist, werden wir der EOO's Beteiligung Vorrang einräumen. Messgröße: EOO's oder deren Stellvertreter\*Innen beteiligen sich aktiv an der Einstellung von Stammpersonal, Führungspersonal und Personal in technischen Abteilungen.
- g. Informationen sammeln (**neu**): Um genaue Daten über die Vertretung in den verschiedenen Phasen des Einstellungsverfahrens zu erheben, werden wir damit beginnen, Informationen in allen Phasen des Verfahrens (freiwillig) zu sammeln. In Zusammenarbeit mit der Institutsverwaltung entwickeln die EEOs Methoden, um es den Kandidat\*Innen im Rahmen des Bewerbungsprozesses zu erlauben, selbst ihre Identität als unterrepräsentierte Minderheit anzugeben. Zusätzliche Daten werden während des Einstellungsverfahrens erhoben, indem jeder Einstellungsausschuss gebeten wird, das im Anhang beigefügte Formular auszufüllen. Messgröße: Einrichtung eines Systems, das ermöglicht, Daten direkt von Kandidat\*Innen zu sammeln. Das Formular wird an alle Einstellungsausschüsse verteilt, um Informationen zu sammeln.
- h. Weitere Beobachtung der Vielfalt bei Einstellungen (**fortlaufend**): Auf der Grundlage der gesammelten Einstellungsdaten erstellen die EOO's zukünftig einen Jahresbericht, der sowohl eingehende Bewerbungen als auch Statistiken während des Einstellungsprozesses zusammenfasst. Diese werden mit unseren aktuellen Rekrutierungs- und Einstellungszielen verglichen und dienen als Grundlage für zukünftige Pläne. Messgröße: Jahresberichten, die auf der jährlichen Betriebsversammlung präsentiert werden.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen und die Verfolgung der damit verbundenen Messgrößen kann das Institut in den nächsten zwei Jahren spürbare Steigerungen der Diversität bei Einstellungen erzielen.

2. **Mitarbeiterbindung**: Um die Vertretung von Minderheiten am MPIA und im Bereich der Astronomie insgesamt zu erhöhen, müssen wir auch Maßnahmen ergreifen, um die Mitarbeiterbindung am MPIA zu verbessern. Die Bindung von Frauen und Minderheiten an wissenschaftlichen Instituten ist von entscheidender Bedeutung für die Förderung der Vielfalt und die Gewährleistung von Chancengleichheit. In diesem Bereich planen wir eine Reihe von Maßnahmen, darunter die Etablierung/Verbesserung von Mentorenprogrammen, unterstützenden Arbeitsumgebungen, beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitsregelungen, Beförderungs- und Feststellungsrichtlinien, Affinitätsgruppen,

Kinderbetreuungsdienste, diversen Einstellungsgremien, Austrittsgesprächen und Fortschrittsprüfungen. Diese Strategien orientieren sich an bewährten Verfahren, die von Organisationen wie der National Science Foundation in den USA empfohlen werden. Die folgenden Maßnahmen zielen auf die Mitarbeiterbindung ab (neue und fortlaufende Maßnahmen sind entsprechend gekennzeichnet):

- a. Durchführung einer Umfrage zum Betriebsklima (**fortlaufend**). In diesem Zusammenhang bezieht sich der Begriff „Betriebsklima“ auf die kulturellen Werte, Überzeugungen und Annahmen der Organisation sowie auf die Verhaltensmuster, Schemata, Einstellungen und Gefühle, die das Leben in der Organisation prägen. Solche Umfragen sind für Unternehmen unserer Größe gängige Praxis. Weitere Einzelheiten sind im Abschnitt „Wichtigste Maßnahmen“ zu finden.
- b. Schaffung eines fördernden Arbeitsumfelds (**fortlaufend**): Förderung einer integrativen Kultur durch die Organisation von Schulungen, Workshops und Veranstaltungen zum Thema Diversität. Messgröße: Regelmäßige Umfragen zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit und des Zugehörigkeitsgefühls.
- c. Mentorenprogramme (**fortlaufend**): Etablierung eines strukturierten Austausches von Frauen und anderen Minderheiten mit erfahrenen Mentoren, die sie bei ihrer beruflichen Entwicklung beraten und unterstützen. Messgröße: Die Anzahl der etablierten Mentor-Mentee-Beziehungen und deren Auswirkungen auf die Bindung.
- d. Diversität bei beruflichen Chancen (**fortlaufend**). Es wurden bereits erhebliche Fortschritte erzielt. Die konkreten Ziele, die wir uns für diesen Zeitraum gesetzt haben, sind:
  - i. Erhöhte Diversität der KoCo-Referent\*Innen über männlich/weiblich hinaus.
  - ii. Weitere Verbesserung der Geschlechterparität bei den Referent\*Innen der Science Coffees.
  - iii. Erste Erfassung der Geschlechterverteilung der Konferenzausschüssen sowie der Einladungslisten für Referent\*Innen am MPIA organisierte Veranstaltungen.
- e. Vielfalt bei den Bonusnominierungen und Auszeichnungen (**fortlaufend**). Fortgesetzte Verfolgung der Geschlechterdiversität bei Bonusnominierungen und Auszeichnungen. Messgröße: 40 % der Prämien für weibliche und/oder nicht-binäre Mitarbeiter\*Innen werden angestrebt.
- f. Aufbau und Betreuung von Affinitätsgruppen<sup>3</sup> (**neu**): Schaffung von Netzwerken für Frauen und Angehörige von Minderheiten, um Kontakte zu knüpfen,

---

<sup>3</sup> Zielgruppe die ein gemeinsames Interesse oder eine gemeinsame Eigenschaft teilen

Erfahrungen auszutauschen und gegenseitiger Unterstützung. Unterstützung von Veranstaltungen, die von den Affinitätsgruppen organisiert werden. Messgröße: Erfassung der Beteiligung an diesen Gruppen und deren Einfluss auf die Mitarbeiterbindung.

- g. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung: Bereitstellung von Schulungen, Workshops und Finanzmitteln für die Teilnahme an Konferenzen zur Förderung der beruflichen Entwicklung. Messgröße: die Anzahl der Mitarbeiter\*Innen, die an diesen Möglichkeiten teilnehmen, und die Auswirkung auf ihre spätere berufliche Weiterentwicklung.
- h. Unterstützung flexibler Arbeitsregelungen (**fortlaufend**): Fortführung des Angebotes von flexiblen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Messgröße: Überwachung der Inanspruchnahme flexibler Regelungen und ihrer Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung.
- i. Zugang zu Kinderbetreuung und anderen Elternunterstützungsdiensten (**fortlaufend**): Unterstützung der Kinderbetreuungspflichten des Personals durch das Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen vor Ort oder durch Zuschüsse im Rahmen unserer rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten. Dokumentation und Verbreitung von Informationen über die für Eltern verfügbaren Dienste. Messgröße: Erfassung der Inanspruchnahme dieser Dienste und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung.
- j. Überprüfung der Beförderungs- und Anstellungspolitik (**neu**): Empfehlungen zu Beförderungs- und Überprüfungsrichtlinien abgeben, die gerechte Ergebnisse gewährleisten und unterschiedliche Beiträge zum Nutzen der Organisation anerkennen. Messgröße: Rückmeldungen der Direktoren zu den Empfehlungen. Analyse der Daten zur Beförderung und Verbeamtung nach Geschlecht, um etwaige Ungleichheiten zu ermitteln.
- k. Exit-Interviews durchführen (**neu**): Einholen von Feedback von ausscheidenden Mitarbeiter\*Innen, um Probleme bei der Mitarbeiterbindung zu ermitteln und Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Messgröße: Analyse der häufig vorkommenden Themen aus Austrittsgesprächen, um fundierte Strategien zur Mitarbeiterbindung zu entwickeln.
- l. Die EOO's werden in Absprache mit der Institutsleitung einen Verhaltenskodex für Veranstaltungen erstellen, die von den Mitarbeiter\*Innen des Instituts bzw. auf dem MPIA-Campus (**neu**) organisiert werden. Konferenzen und andere Veranstaltungen, die auf dem MPIA-Gelände organisiert werden, sollten diesen Verhaltenskodex in Übereinstimmung mit den Maßnahmen der EOO's befolgen.

Es werden Empfehlungen zu *Best Practices* zur Gewährleistung einer gleichberechtigten Beteiligung in allen organisatorischen Aspekten abgegeben.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen und die Überwachung der damit verbundenen Messgrößen kann das Institut in den nächsten zwei Jahren erhebliche Fortschritte bei der Erhöhung der Bindung von Frauen und Minderheiten erzielen.

3. **Geschlechterdiversität und Inklusion:** Dazu gehören transgender, nicht-binäre, gender-non-conforming und a-gender Menschen, sowie andere Menschen mit Geschlechtsidentitäten und/oder -ausdrücken, die von der erwarteten cisgender bzw. binären Norm abweichen. Geschlechterdiversität ist ein kritisches Thema in akademischen Einrichtungen aufgrund des traditionellen cisgender, binären Verständnisses von Geschlecht, das oft Personen übersieht oder marginalisiert, die sich nicht innerhalb des männlich-weiblichen Spektrums und/oder ihres bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts identifizieren. Dieser ausschließende Rahmen kann zu mangelnder Repräsentation, eingeschränktem Zugang zu unterstützenden Ressourcen und einem Mangel an inklusiven Strategien und Praktiken führen. Akademische Einrichtungen haben die Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, das für alle Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität einladend und positiv ist. Die Berücksichtigung der Geschlechterdiversität in akademischen Einrichtungen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung eines wirklich gerechten und unterstützenden Lernumfelds für alle. Um die Geschlechterdiversität am Institut in den nächsten zwei Jahren zu erhöhen, ist es wichtig, das Thema als Verpflichtung zur Schaffung eines sicheren und unterstützenden Umfelds für Personen aller Geschlechtsidentitäten zu formulieren. Wir planen die folgenden Maßnahmen, um das MPIA für gender-diverse Mitarbeiter\*Innen attraktiver zu machen:
  - a. Änderung der Richtlinien, so dass in den meisten Fällen, Namen wie gewünscht verwendet werden können (**neu/fortlaufend**): Wir planen, gemeinsam mit der Verwaltung ein Verfahren zu entwickeln, das es Einzelpersonen ermöglicht, ihren bevorzugten Namen (Vor- und Nachnamen) in Situationen zu verwenden, in denen ein offizieller rechtlicher Name nicht erforderlich ist. Beispiele sind Namen an Bürotüren, auf der Website oder in E-Mail-Adressen. Dies kommt allen Personen zugute, die es vorziehen, einen Namen zu verwenden, der sich von dem (Vor-)Namen in ihrem Reisepass unterscheidet (einschließlich Spitznamen, alternativen Schreibweisen, unterschiedlichen Sprach-/Charakterpräferenzen, gender-diverse Personen usw.)
  - b. Zusammenarbeit mit der Verwaltung, um den Mitarbeiter\*Innen die Möglichkeit zu geben, ihr Geschlecht auf den Aufnahmeformularen selbst anzugeben und optional bevorzugte Pronomen zu nennen (**neu**). Diese Informationen können für statistische Zwecke und zur korrekten Ansprache des Personals verwendet werden.
  - c. Pronomen-Inklusivität (**fortlaufend**): Fördern Sie die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache und Pronomen in der gesamten Kommunikation und Interaktion, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Vorstellung von

Besucher\*Innen, die persönliche Vorstellung bei Veranstaltungen, in E-Mail-Signaturen, in Slack-Profilen, auf Instituts-Homepages sowie Namensschildern bei Veranstaltungen/Konferenzen. In all diesen Fällen sollten die Mitarbeiter\*Innen immer die Möglichkeit haben ihre gewünschten Pronomen selbst anzugeben. Empfehlungen für die Pronomen-Wortwahl sollten in Checklisten für Konferenzorganisation aufgenommen werden. Messgröße: Häufigkeit des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs in der offiziellen Kommunikation.

- d. Einrichtungen und Ressourcen: Erstellung einer Liste der Einrichtungen und Ressourcen für gender-diverse Personen, analog zu den Eltern. Diese Liste soll auf der Website des Instituts veröffentlicht und gepflegt werden, und mit der Webseite des EOOs und der Queer-Buddies verlinkt sein. Diese Liste sollte jährlich aktualisiert und in die Einstellungsunterlagen aufgenommen werden. Messgröße: Befragung des Personals, um den Bekanntheitsgrad und die Nutzung der vorhandenen Ressourcen zu ermitteln.
- e. Sichtbarkeit und Repräsentation: Erhöhung der Sichtbarkeit von gender-diversen Vorbilder und ihrer Beiträge in Wissenschaft und Lehre. Mögliche Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels umfassen: Unterstützung von LSBTTIQ-Veranstaltungen (z. B. „LGBTQ Stem Day“ und „IDAHOBIT Day“); Einladungen zum Kolloquium und Science Coffees für Referent\*Innen, die von den Queer Buddies vorgeschlagen wurden; Erhöhung der Sichtbarkeit von Queer Buddies auf der MPIA-Webseite; Unterstützung von Veranstaltungen, die von den Queer Buddies organisiert werden; Vertretung von gender-queeren Mitarbeiter\*Innen im Gleichstellungsausschuss. Messgröße: Anzahl der Veranstaltungen oder Initiativen, die gender-diverse Personen in MINT hervorheben.
- f. Schulung: Mindestens eine Fortbildungsveranstaltung pro Jahr. Förderung der Entwicklung von Verbündetenprogrammen und Bereitstellung von Ressourcen für Einzelpersonen, damit sie zu effektiven Verbündeten für gender-diverse Kolleg\*Innen und Gleichgestellte werden. Messgröße: Anzahl der Personen, die an Schulungs- und Verbündetenprogrammen teilnehmen.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen und die Verfolgung ihrer Fortschritte anhand der vorgeschlagenen Messgrößen kann das Institut darauf hinarbeiten, binnen der nächsten zwei Jahren ein integrativeres Umfeld für gender-diverse Personen zu schaffen.

4. **Schulungen und Sensibilisierung des Personals.** Um das Bewusstsein für Diversitätsthemen am Institut in den nächsten zwei Jahren zu stärken, ist es wichtig, das Thema als grundlegendes Element unseres Arbeitsplatzes zu etablieren. Dies wird die Mission des Instituts vorantreiben und sein Engagement widerspiegeln, ein vielfältiges und integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitglieder wertgeschätzt und gestärkt fühlen. Dies kann durch die folgenden Maßnahmen erreicht werden. (Einige wiederholen sich aus früheren Abschnitten.)
  - a. Durchführung einer Umfrage zum Betriebsklima: 2a.

- b. Entwicklung einer obligatorischen Schulung zu unbewusster Voreingenommenheit für Einstellungsausschüsse: 1c
- c. Unterstützung von Mentorenprogrammen: 2c
- d. Entwicklung maßgeschneiderter Schulungsprogramme. Erstellung von Schulungsprogrammen, die sich mit konkreten Diversitätsfragen befassen, die für das Institut relevant sind. Messgröße: Teilnahme, Bewertung der Kenntnisse vor und nach der Schulung.
- e. Förderung externer Weiterbildungsmöglichkeiten: Ermutigung von Mitarbeiter\*Innen und Student\*Innen zur Teilnahme an externen Schulungsprogrammen zum Thema Vielfalt. Messgröße: Anzahl der Teilnehmer, Feedback zur Anwendung des neu Gelernten.
- f. Einrichtung eines EO-Komitees: Einrichtung einer Task Force zur Überwachung der Umsetzung von Diversitätsinitiativen. Messgröße: Häufigkeit der Task-Force-Sitzungen, Fortschrittsberichte.
- g. Veranstaltungen zur Förderung der Vielfalt: Organisation von Veranstaltungen zur Feier verschiedener kultureller, religiöser und sozialer Anlässe. Messgröße: Teilnahme an Veranstaltungen, Feedback der Teilnehmer.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen und die Verfolgung der damit verbundenen Messgrößen kann das Institut in den nächsten zwei Jahren erhebliche Fortschritte bei der Schulung und Sensibilisierung für Fragen der Vielfalt machen und so ein integrativeres und unterstützendes Umfeld für alle Mitglieder schaffen.

## 4. Wichtigste Maßnahmen

1. **Titel:** Schulung für Einstellungsausschüsse:

**Beschreibung:** Die Einstellung von Mitarbeiter\*Innen ist einer der Prozesse, die sich am stärksten auf die Geschlechterdiversität des Instituts auswirken. Aus diesem Grund sollten alle an der Einstellung beteiligten Personen mit den empfohlenen Vorgehensweisen für eine gerechte Einstellung vertraut sein. Obwohl wir derzeit über Einstellungsrichtlinien verfügen, ist deren Einhaltung und sogar die Kenntnisnahme dieser Richtlinien freiwillig. In vielen unserer Peer-Organisationen ist die Schulung zu unbewusster Voreingenommenheit eine Voraussetzung für die Teilnahme an Einstellungsausschüssen. Diese Art von Schulung ist für die Ausschussmitglieder von entscheidender Bedeutung, da unbewusste Voreingenommenheit den gesamten Einstellungsprozess erheblich beeinflussen. Das Verständnis der Arten und Auswirkungen von Voreingenommenheit und die Erkenntnis, dass wir alle voreingenommen sind, tragen dazu bei, die Auswirkungen bei Einstellungsentscheidungen zu mildern. Daher werden wir alle Mitglieder des Einstellungsausschusses schulen und sie nachdrücklich zur Teilnahme auffordern.

**Ziel:** Aufklärung aller Mitglieder von Einstellungsausschüssen über die Vermeidung unbewusster Voreingenommenheit.

**Zwischenziel(e):** Organisation von Schulungen für Mitglieder des Einstellungsausschusses in der Einstellungsrunde im September 2024

2. **Titel:** Erhebung von Daten zur Geschlechterdiversität, einschließlich nicht-binärer Geschlechter, während des Einstellungsverfahrens

**Beschreibung:** Um unsere Fortschritte auf dem Weg zu einer gerechteren Belegschaft zu messen, müssen wir die Statistiken an vielen verschiedenen Punkten messen. Wir müssen Daten über das Geschlecht von Kandidat\*Innen sowie Prämien- und Bonusempfänger\*Innen sammeln. In jeder dieser Situationen sollte es möglich sein, sich selbst als männlich/weiblich/nicht-binär/sonstiges zu bezeichnen – oder lieber nicht zu antworten. Weder unsere Einstellungen noch unsere internen Systeme lassen derzeit eine Selbstidentifizierung zu.

**Ziel:** Erfassung von geschlechtsspezifischen Statistiken für alle neuen Kandidat\*Innen und Verfolgung der Geschlechterdiversität in jeder Phase des Einstellungsverfahrens.

**Zwischenziel(e):**

- Informationen zur Selbstidentifizierung für alle neuen offenen Stellen ab September 2024
- Sowie für alle Einstellungskampagnen im Jahr 2025.
- Im Jahr 2026, ein Bericht über die Diversität in den verschiedenen Phasen des Prozesses.

3. **Titel:** Durchführung einer Umfrage zum Betriebsklima.

**Beschreibung:** Um die Produktivität, die Kollegialität und die bestmöglichen Chancen auf beruflichen Erfolg für alle zu fördern, ist es von entscheidender Bedeutung, dass das Betriebsklima für Mitarbeiter\*Innen aller Karrierestufen gleichberechtigt und einladend ist. Eine kürzlich eingeführte Standardpraxis ist die Durchführung einer Umfrage zum Betriebsklima. In diesem Zusammenhang bezieht sich der Begriff „Betriebsklima“ auf die kulturellen Werte, Überzeugungen und Annahmen der Organisation sowie auf die Verhaltensmuster, Schemata, Einstellungen und Gefühle, die das Leben in der Organisation prägen. Das Betriebsklima einer Organisation wirkt sich auf Gefühle der Zugehörigkeit, des Respekts, der Wertschätzung, der Gleichberechtigung, der fairen Behandlung, des Zugangs zu Chancen und der allgemeinen Fähigkeit, Erfolg zu haben, aus. Nicht jeder in einer Organisation erlebt das gleiche Betriebsklima, und marginalisierte und unterrepräsentierte Personen erleben es möglicherweise ganz anders als die Mehrheit. Da viele Aspekte des Betriebsklimas nicht konkret greifbar sind und von innen heraus unsichtbar sein können, können Abteilungen und Organisationen sicherlich vom Rat externer Bewerter profitieren, selbst wenn das Betriebsklima bereits positiv ist. Das MPIA hat schon an einer MPG-weiten Umfrage zum Betriebsklima teilgenommen und führte 2020 eine Online-Stressumfrage durch.

**Ziel:** Konkrete und umsetzbare Empfehlungen für mögliche Verbesserungen unseres Betriebsklimas zu erhalten, die in den Plan 2026 aufgenommen werden können.

Zielgruppe dieser Maßnahme sind alle Mitarbeiter\*Innen des Instituts.

**Zwischenziel(e):**

- Festlegung der Organisation, die eine solche Erhebung durchführen soll: Ende 2024
- Umfrage planen und durchführen: 2025
- Aufnahme der Empfehlungen in den nächsten Gleichstellungsplan: 2026

**Verantwortliche:** Die EOO's und das EO-Komitee werden mit Zustimmung der Direktoren Maßnahmen ergreifen.

**Kosten:** Obwohl einige Berufsverbände diese Dienste kostenlos anbieten, stehen diese dem MPIA möglicherweise nicht zur Verfügung. Wir gehen davon aus, dass wir diesen Service aus unserem Haushalt 2025 bezahlen müssen.

4. **Titel:** Schaffung von Verfahren, die es den Mitarbeiter\*Innen ermöglichen, während des Aufnahmeprozesses den bevorzugten Namen und die bevorzugten Pronomen anzugeben

**Beschreibung:** Das MPIA-interne System zur Erfassung personenbezogener Daten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*Innen verwendet nur offizielle Informationen (z.B. im Reisepass enthalten), um Namen und Geschlecht zu identifizieren. Diese Informationen werden dann an alle internen Systeme weitergeleitet, einschließlich E-Mail, Website und Türbeschilderung. Es ist klar, dass die offiziellen Namen für bestimmte Funktionen (z. B. Verträge, Bankkonten usw.) benötigt werden. Aber ein solcher Ansatz deckt nicht alle Fälle ab. Es gibt eine Reihe von Gründen, warum Mitarbeiter\*Innen nicht ihre offiziellen Namen verwenden oder sich mit dem Geschlecht in ihrem offiziellen Ausweis identifizieren möchten.

**Ziel:** Wir schlagen vor, ein Verfahren zu eruiieren und zu formulieren, bei dem Mitarbeiter\*Innen bei der Aufnahme ihre bevorzugten Namen, ihr Geschlecht und ihre Pronomen selbst angeben können. Sobald das System eingerichtet ist, kann es auf bestehende Mitarbeiter\*Innen ausgeweitet werden, die ihre persönlichen Daten aktualisieren möchten.

**Zwischenziel(e):**

- Ermittlung von Formularen, auf denen solche Informationen gesammelt werden können: 2024
- Festlegung eines Verfahrens, mit dem diese Informationen intern genutzt werden sollen: 2024
- Einsatz neuer Formulare, die die gewünschten Informationen sammeln: 2025
- Ausweitung auf bestehende Mitarbeiter\*Innen: 2026

**Verantwortliche:** EOO's, Verwaltung, Queer Buddies-Gruppe

## 5. Vorschau

Frauen sind am MPIA nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere beim wissenschaftlichen und technischen Personal. Um dieses Problem anzugehen, haben wir eine Reihe strategischer Initiativen (die in den Abschnitten 3 und 4 aufgeführt sind) dargestellt, um die Rekrutierung und Bindung weiblicher und nicht-binärer Mitarbeiter\*Innen zu verbessern. Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Plans liegt auf höchster Ebene bei den Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung. Der neu gebildete Gleichstellungsausschuss spielt ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Überwachung der Initiativen.

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 2026 unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse aktualisiert werden. Laut seines *Mission Statements* ist das MPIA bemüht, seiner vielfältigen Gemeinschaft von Mitarbeiter\*Innen eine gut strukturierte, effektive, anregende, intellektuell intensive, einladende und unterstützende Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Mit dem hier dargelegten Gleichstellungsplan sind wir gut darauf vorbereitet, dieses Ziel zu erreichen.

ANSPRECHPARTNER

Heidi Korhonen, Gleichstellungsbeauftragte

Ivelina Momcheva, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

.....

Laura Kreidberg (Geschäftsführende Direktorin)

.....

Hans-Walter Rix (Direktor)

.....

Thomas Henning (Director)

.....

Klaus Jaeger (wissenschaftlicher Referent)

.....

Mathias Voss (Verwaltungsleiter)

.....

Heidi Korhonen (Gleichstellungsbeauftragte)

.....

Ivelina Momcheva (stellv. Gleichstellungsbeauftragte)