



Diversitätsverständnis der Max-Planck-Gesellschaft

Erläuterungen

Die Max-Planck-Gesellschaft ist eine Organisation der Vielfalt, geprägt durch ihre **Institutsautonomie, wissenschaftliche Sektionen, Regionalität, Internationalität der Belegschaft, wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten, Altersstrukturen, geschlechtliche Vielfalt und organisationspezifische Karriereebenen.**

Seit dem Jahr 2010 ist die MPG bereits Mitglied der bundesweiten Charta der Vielfalt, unter der Schirmherrschaft von Dr. Angela Merkel. Mit der Unterzeichnung der Charta hat sich die MPG dazu verpflichtet ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Im Dezember 2019 hat die MPG nun per Präsidentenkreisbeschluss ein organisationsspezifisches Diversitätsverständnis verabschiedet.

Diversitätsverständnis der Max-Planck-Gesellschaft

Rechtliche Grundlagen:

Im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) § 1 AGG** wird auf die Vermeidung von Benachteiligungen: „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“, verwiesen. **Artikel 3 des Grundgesetzes** besagt: **(3)** „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Angelehnt an die rechtlichen Vorgaben, den Ergebnissen der Umfrage zur Arbeitskultur, dem Code of Conduct, sowie nationale und internationale Standards, lassen sich folgende organisationsspezifische Schwerpunkte für ein Diversitätsverständnis der MPG ableiten:

- Geschlecht
- Schwerbehinderung
- Alter
- Sexuelle Orientierung/Identität
- Internationalität
- Nicht-Wissenschaftliche/Wissenschaftliche Beschäftigung
- Soziale Herkunft/Bildung
- Work-Life Balance
- Religion



Dieses Diversitätsverständnis wird von den Mitgliedern* des Talent, Gender & Diversity Boards unterstützt.

Da ein Diversitätsverständnis niemals ganzheitlich alle existierenden Diversitätsdimensionen umfassen kann, empfehlen wir das Diversitätsverständnis der MPG als **unbegrenzt und nicht fest definierbares Kontinuum** zu betrachten. Darüber hinaus stärkt dieser Ansatz die Chancengleichheitsstrategie der MPG, da die Organisation anerkennt, dass Individuen nicht nur aufgrund von Einzelmerkmalen, sondern aufgrund ineinandergreifender Persönlichkeitsmerkmale Diskriminierung erfahren können.

Ein breites Diversitätsverständnis steht zudem synergetisch zum Exzellenzanspruch der MPG: *„We believe that science is a diverse endeavor: diversity provides new impulses, new ideas, new perspectives and innovation.“* (Code of Conduct, MPG, p.2)“

Diversitätsmanagement in der MPG:

Das Diversitätsverständnis der MPG soll im Rahmen eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements) in folgenden Kernprozessen verankert werden:

- Organisationsentwicklung
- Führungsverhalten
- Personalentwicklung
- Konfliktmanagement