



# **Gleichstellungs- und Diversityplan**

**Max-Planck-Institut für Gravitationsphysik  
(Albert-Einstein-Institut/AEI)**

**Potsdam und Hannover**



## Inhalt

<b>Präambel</b> .....	3
<b>Bestandsaufnahme</b> .....	5
<b>Handlungsfelder der Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....	11
<b>Maßnahmen</b> .....	12
<b>1. Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit</b> .....	12
<b>1.1. Kostenstelle für die Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	12
<b>1.2. Kooperation auf dem Campus Potsdam unter Einbeziehung des Teilinstituts Hannover</b> .....	12
<b>1.3. Informationsmaterial für Mitarbeitende</b> .....	13
<b>1.4 Erstellung eines Code of Conduct für alle Mitarbeitenden des AEI</b> .....	14
<b>1.5. Beschäftigung einer (z.B. studentischen) Hilfskraft zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Institute</b> .....	14
<b>1.6. Regelmäßige statistische Erhebung der Mitarbeitenden des Instituts</b> .....	15
<b>2. Sichtbarkeit</b> .....	16
<b>2.1. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen - Projekt: "Die Physik ist weiblich"</b> .....	16
<b>2.2. Konferenz von Wissenschaftlerinnen</b> .....	17
<b>2.3. Organisation von Seminaren für Wissenschaftlerinnen</b> .....	17
<b>3. Geschlechtergerechte Organisationskultur</b> .....	18
<b>3.1. Etablierung einer Diversity-Kultur am Institut</b> .....	18
<b>3.2. Verbindliche Fortbildungen zum Thema Gender- und Diversity-Kompetenz</b> .....	19
<b>3.3. Überprüfung der Einstellungsprozesse</b> .....	20
<b>4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	21
<b>4.1. Eltern-Kind-Büro in Potsdam</b> .....	21
<b>4.2. Stillraum in Potsdam</b> .....	22
<b>4.3. Multi-Purpose Räume in Hannover</b> .....	22
<b>4.4. Kindgerechte WC-Ausstattung</b> .....	24
<b>4.5. Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen</b> .....	24
<b>4.6. Familienbewusste Meeting Policy</b> .....	25
<b>4.7. Kinderbetreuung bei Konferenzen</b> .....	25
<b>Evaluierung und Monitoring</b> .....	26



## **Präambel**

Das Albert-Einstein-Institut ist auf zwei Standorte aufgeteilt: Potsdam und Hannover.

Das AEI in Potsdam wird von zwei Direktor\*innen geleitet: Prof. A. Buonanno und Prof. M. Shibata. Das AEI Hannover wird von zwei Direktoren geleitet: Prof. B. Allen und Prof. K. Danzmann. Das AEI in Hannover verfügt mit dem Gravitationswellen-Detektor GEO600 in Ruthe über einen weiteren Standort.

Der vorliegende Gleichstellungs- und Diversityplan ist eine Fortführung des ersten Plans vom 25.6.2019, der von den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro und dem GENERA Projekt, sowie der Stabsstelle für strategische Aufgaben am AEI erstellt wurde.

Gleichstellung und Diversity geht prinzipiell über die formale Gleichbehandlung von unterschiedlichen Geschlechtern hinaus. Es wird eine faktische Gleichstellung im Sinne von Chancengerechtigkeit angestrebt, welche die vielfältigen Lebenssituationen, Möglichkeiten und Bedürfnisse aller Mitarbeitenden anerkennt und achtet.

Die Institutsleitung verfolgt das erklärte Ziel, Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen und -ebenen herzustellen, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und das Bewusstsein in Fragen der Gleichberechtigung bei allen Mitarbeitenden am Institut zu fördern.

Dieser Gleichstellungs- und Diversityplan (GDP) beschreibt daher entsprechende Maßnahmen, um das Arbeitsumfeld für die Mitglieder der beiden AEI-Institute in Potsdam und Hannover noch weiter zu verbessern. Nach dieser kurzen Präambel beginnt das Dokument mit einer kurzen Bestandsaufnahme und ist dann nach verschiedenen Themenfeldern gegliedert, wie z.B. strukturelle Maßnahmen, Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Schließlich wird beschrieben, wie der Fortschritt bei der Umsetzung der neuen Maßnahmen überwacht und bewertet werden soll, und schließlich werden Statistiken und eine tabellarische Zusammenfassung der Maßnahmen im Anhang vorgelegt.

Die Anzahl der Maßnahmen und deren Umfang ist nicht auf eine kurze Umsetzungszeit ausgelegt, sondern als Katalog langfristiger Maßnahmen gedacht. Die Änderungen, die als erste Schritte umgesetzt werden sollen, sind:

- die Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten zu Diversity-Beauftragten
- die Einrichtung eines Diversity-Komitees
- die Erstellung einer groben terminierten Prioritätenliste der Maßnahmen, die im Zeitraum bis 2023 umgesetzt werden sollen - aufzustellen vom Diversity-Komitee.



Es werden keine Prioritäten über diese drei Punkte hinaus festgelegt, da alle vorgeschlagenen und geplanten Änderungen des GDP alle AEI-Mitglieder betreffen. Die Priorisierung und Terminierung der definierten Maßnahmen müssen daher von einer heterogenen Gruppe durchgeführt werden, die die unterschiedlichen Sichten auf das Institut vertritt. Dies wird durch die Einsetzung des Diversity-Komitees gewährleistet, das dann die Priorisierung und Terminierung der Maßnahmen dieses GDP weiter festlegen wird.

Dieses Verfahren wird die Sichtbarkeit und Akzeptanz der geplanten Änderungen erhöhen und es den Institutsmitgliedern ermöglichen, zur Erreichung der Ziele des GDP beizutragen.

Der GDP wird regelmäßig sowohl intern als auch durch die MPG bewertet. Eine externe Bewertung wird derzeit im Abstand von 3 Jahren erwartet. Der Plan kann bei Bedarf jederzeit angepasst werden und sollte nach jeder Bewertung mindestens einmal angepasst werden. Der GDP ist gültig, bis eine neue Version in Kraft tritt.



## **Bestandsaufnahme**

Das AEI hat für jeden Institutsteil zwei weibliche Gleichstellungsbeauftragte, die von den weiblichen Mitgliedern des MPI/AEI gewählt oder vom Geschäftsführenden Direktor\*in ernannt wurden. 2017 haben die Direktor\*innen vereinbart, dass die Gleichstellungsbeauftragte Zugriff auf eine Kostenstelle erhalten sollten, die nach einer groben Schätzung der voraussichtlichen Kosten zugeordnet und als Ausgangswert definiert wurde, der im Bedarfsfall angepasst werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind Mitglieder der (Teil-)Institutsbesprechung.

Gemeinsame Sitzungen mit Betriebsrat oder Institutsleitung gibt es nach Bedarf aber bisher nicht regelmäßig.

Weder in Potsdam noch in Hannover verfügt die Gleichstellungsbeauftragte über ein eigenes Büro oder einen jederzeit verfügbaren Raum für vertrauliche Gespräche.

Die Leibniz Universität Hannover (LUH) verfügt über ihr eigenes Netzwerk an Gleichstellungsbeauftragten, die die weiblichen Mitglieder des AEI vertreten, die der LUH angehören.

### **Umfrage zu „Mein Wohlbefinden und meine Zufriedenheit an meinem Institut“**

Im Zeitraum November 2019 bis Januar 2020 wurde eine Umfrage zum Wohlbefinden und zur Zufriedenheit an Institut durchgeführt.

Diese wurde von den Gleichstellungsbeauftragten auf Basis eines Umfrage-Templates aus dem GENERA-Projekt<sup>1</sup> erstellt und mit den Betriebsräten abgestimmt.

Die Auswertung erfolgte durch ein externes Institut. Der detaillierte Report soll bis Ende März 2021 vorliegen und dann allen Mitarbeitenden im Intranet verfügbar sein.

Auch wenn es insgesamt eine breite Zufriedenheit gibt, müssen einige Punkte, die sich in den Details zeigen, näher betrachtet werden:

- Es gibt einen prozentual nicht sehr hohen Anteil an Personen, die Mobbing erfahren haben. Da jeder Fall ein Fall zu viel ist, muss auf dieses Thema ein besonderes Augenmerk gelegt werden.
- Obwohl sich die Mehrheit der Befragten am Arbeitsplatz fair behandelt fühlt, gibt es Unterschiede im Detail. So gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Unterschiede zwischen Personen mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus.
- Die Befragten übernehmen unterschiedliche Verantwortungen, die sich nach Position und Alter, aber auch nach Geschlecht unterscheiden. Obwohl eine Mehrheit mit der aktuellen Rolle der Verantwortung zufrieden ist, wünschen sich vor allem Befragte mit befristeten Stellen und Mitarbeiter mit Teilzeitstellen mehr Verantwortung.

---

<sup>1</sup> Das Horizont-2020-Projekt GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area) zielt darauf ab, den systematischen institutionellen und kulturellen Wandel durch die Konzeption, Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter, evidenzbasierter Gender Equality Plans (GEPs) in der Physik zu fördern. (<https://genera-project.com/>)



- 75% der Befragten wünschen sich mehr Feedback zu ihrer Arbeit.

### **Kinderbetreuung und andere Betreuung:**

Die Betreuungssituation in Hannover ist schwierig, und es gibt keine Kinderbetreuungs- oder Kindergarteneinrichtungen am Standort des AEI. In Potsdam gilt für alle drei MPIs auf dem Campus Potsdam ein Kooperationsvertrag mit einer Kita.

Mitarbeiter\*innen des AEI dürfen ihre Kinder mit ins Institut bringen. In Hannover gibt es zwischenzeitlich einen Multi-Purpose-Raum, der u.a. für die Arbeit vor Ort mit einem Kind verwendet werden soll. Daneben gibt es einen kleinen Besprechungsraum, der ebenfalls als Eltern-Kind-Raum o.ä. genutzt werden kann. In Potsdam kann vorübergehend bis zur Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers am AEI ein entsprechender Raum des Nachbarinstituts (MPIMP) genutzt werden.

Nach deutschem Recht (Arbeitsstättenverordnung - ASR A4.2, Nr 6) hat das Institut einen Raum bereitzustellen, der von einer schwangeren Frau zum Ausruhen und zum Stillen genutzt werden kann. In Hannover kann nun zu diesem Zweck der Multi-Purpose-Raum genutzt werden.

In Potsdam ist ein Raum hierfür bereits festgelegt, die Planungen zum Umbau und Einrichtung sind fertig, sobald möglich soll der Umbau durchgeführt werden. Der Bauantrag ist gestellt.

Wissenschaftler\*innen nehmen zwar Heimarbeitszeiten in Anspruch, es liegt jedoch keine Betriebsvereinbarung vor, in der Richtlinien für die Heimarbeit zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben festgelegt sind.

### **Einstellung von Mitarbeiter\*innen:**

Der Männer- und Frauenanteil auf den verschiedenen Ebenen des AEI ist repräsentativ für die Situation in den Physikinstitutionen in Deutschland, obwohl der Anteil der Wissenschaftlerinnen in Potsdam noch geringer ist als in Hannover. Die Verfahren für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf allen Stufen und die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an diesen Einstellungsverfahren sind je nach Direktion unterschiedlich. Das Verfahren ist generell nicht standardisiert und daher derzeit in Hinblick auf definierte Abläufe und Gleichstellungskonzepte noch nicht optimiert.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in die Einstellungsprozesse nur teilweise und unterschiedlich eingebunden. Für nicht-wissenschaftliches Personal ist der Prozess standardisierter und die Gleichstellungsbeauftragten sind beteiligt, wenn auch Zeit und Umfang der Beteiligung überprüft werden könnten.

Es gibt verschiedene Schulungen zu den Themen Anti-Bias, Chancengleichheit und Diversity, die vom AEI, von der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft (GV) sowie von der Leibniz Universität Hannover angeboten werden. Für Institutsmitarbeiter\*innen gibt es jedoch keinerlei



verpflichtende Schulungen zum Abbau von geschlechterspezifischen Vorurteilen, auch nicht für diejenigen Mitarbeiter\*innen, die bei der Einstellung von Personal beteiligt sind.

### **Sozialer Umgang:**

Den Gleichstellungsbeauftragten sind Fälle von Mobbing und sexualisierter Belästigung sowie andere Konflikte gemeldet worden.

Seit Januar 2018 verfügt die MPG über eine „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ mit Verhaltensregeln, die für alle Max-Planck-Institute verbindlich ist und sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt, nicht aber Mobbing oder Konflikte anderer Art zum Gegenstand hat. Darüber hinaus gibt es einen „Code of Conduct der MPG“, der die zentralen Werte der Max-Planck-Gesellschaft beschreibt, und deren Einhaltung von allen Mitarbeitenden sowie Gästen und Kooperationspartnern erwartet wird.

In Potsdam besteht eine „Betriebsvereinbarung zum Sozialen Umgang“, die für Konflikte aller Arten gilt (Konflikte, Mobbing, sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt); in Hannover gibt es dagegen bis heute keine Umgangsregeln des Instituts, in denen das Verhalten festgelegt ist, das innerhalb des Instituts erwartet wird oder in denen festgelegt ist, welches Verhalten inakzeptabel ist. Für beide Teile des Instituts gibt es Dokumente, die relevante Kontakte für Beschwerden angeben:

<https://intranet.aei.mpg.de/general-information/conflict-management>.

Um die Übersicht über die verschiedenen Informationen, Anlaufstellen und Regeln innerhalb des Instituts und der Max-Planck-Gesellschaft für die Mitarbeitenden zu erleichtern, haben die Gleichstellungsbeauftragten im Intranet eine Seite mit relevanten Links und Dokumenten zusammengestellt.

### **Statistik:**

Die Analyse der Ist-Situation nach Daten und Befunden zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit ist ein Ziel des Gleichstellungsplans. Eine eingehende Betrachtung bedarf einer Gender-sensiblen Personalstatistik, welche die spezifische Situation von Frauen und Männern am Institut erfasst.

Die Erhebung zum 31.12.2020 der AEI-Personalstatistik mit detaillierten Tabellen und Abbildungen auch nach Alter, Beschäftigungsgrad (Teilzeit/Vollzeit) und wissenschaftlicher Stufe befindet sich im Anhang 1.

Diese Zahlen spiegeln die Situation aller AEI-Beschäftigten wider, also auch Wissenschaftler\*innen, die nicht durch die MPG finanziert werden, z.B. Wissenschaftler\*innen in Hannover, die aufgrund der Kooperation mit der Leibniz Universität Hannover (LUH) durch die LUH finanziert werden, aber auch andere, die z.B. durch Stipendien oder andere Drittmittel finanziert werden.



**Statistik nach Personen-Datenbank, Stand zum Stichtag 31.12.2020  
und Vergleich zur Statistik zum Stichtag 1.1.2019**

In den folgenden Abbildungen und Tabellen wird ein Überblick über die Geschlechterverteilung aller am Institut arbeitenden Personen, also incl. der nicht-MPG oder -LUH-finanzierten Stellen, gegeben.

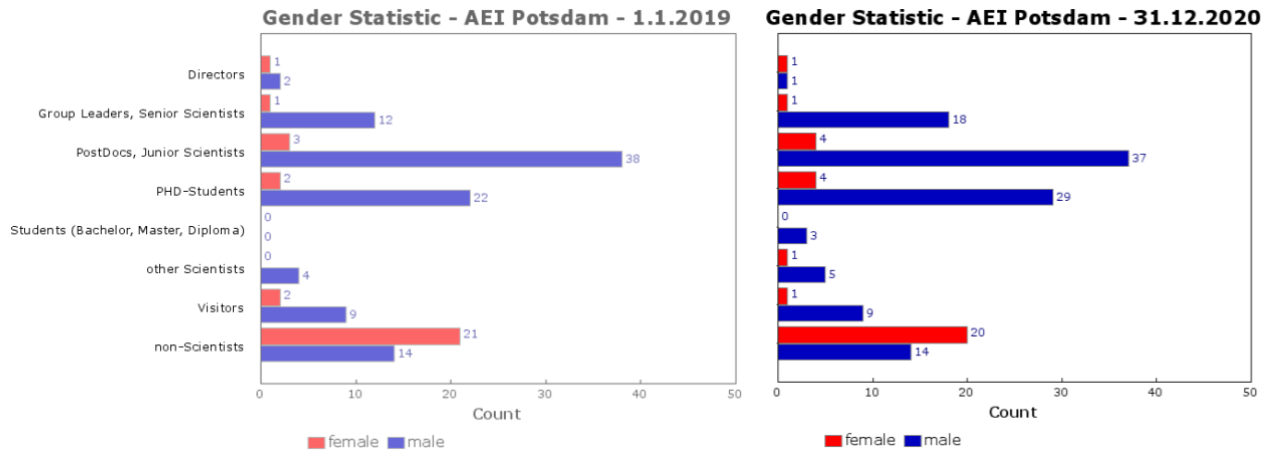
Wie die Diagramme und Tabellen auf den nachfolgenden Seiten zeigen, ist sowohl in Potsdam als auch in Hannover im wissenschaftlichen Bereich eine geringe Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen. In der Ebene der Direktor\*innen ist die Veränderung (in Potsdam) der Emeritierung eines Direktors geschuldet. In den weiteren Gruppen gibt es keine signifikanten Veränderungen.

Die Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt aber insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, liegt an beiden Standorten etwas höher als vor zwei Jahren.





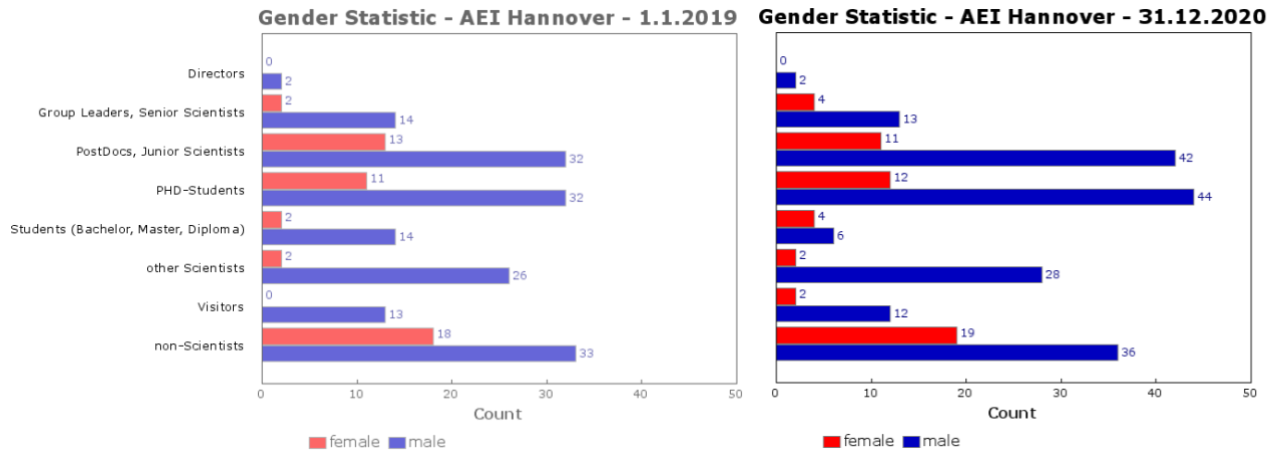
Statistik für AEI-Potsdam:



Geschlechterverteilung AEI Potsdam	1.1.2019					31.12.2020				
	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich		gesamt
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Direktor*innen	1	33.3	2	66.7	3	1	50.0	1	50.0	2
Gruppenleiter*innen, Senior Wissenschaftler*innen	1	7.7	12	92.3	13	1	5.3	18	94.7	19
Postdoktorandinnen, Junior Wissenschaftler*innen	3	7.3	38	92.7	41	4	9.8	37	90.2	41
Doktorand*innen	2	8.3	22	91.7	24	4	12.1	29	87.9	33
Student*innen (Bachelor, Master, Diplom)	0		0		0	0	0.0	3	100.0	3
sonstige Wissenschaftler*innen	0	0.0	4	100.0	4	1	16.7	5	83.3	6
Gäste	2	18.2	9	81.8	11	1	10.0	9	90.0	10
<b>gesamt (Wissenschaftler*innen)</b>	<b>9</b>	<b>9.4</b>	<b>87</b>	<b>90.6</b>	<b>96</b>	<b>12</b>	<b>10.5</b>	<b>102</b>	<b>89.5</b>	<b>114</b>
nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	21	60.0	14	40.0	35	20	58.8	14	41.2	34
<b>gesamt</b>	<b>30</b>	<b>22.9</b>	<b>101</b>	<b>77.1</b>	<b>131</b>	<b>32</b>	<b>21.6</b>	<b>116</b>	<b>78.4</b>	<b>148</b>



Statistik für AEI-Hannover:



Geschlechterverteilung AEI Hannover	1.1.2019					31.12.2020				
	weiblich		männlich		gesamt	weiblich		männlich		gesamt
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Direktor*innen	0	0.0	2	100.0	2	0	0.0	2	100.0	2
Gruppenleiter*innen, Senior Wissenschaftler*innen	2	12.5	14	87.5	16	4	23.5	13	76.5	17
Postdoktorandinnen, Junior Wissenschaftler*innen	13	28.9	32	71.1	45	11	20.8	42	79.2	53
Doktorand*innen	11	25.6	32	74.4	43	12	21.4	44	78.6	56
Student*innen (Bachelor, Master, Diplom)	2	12.5	14	87.5	16	4	40.0	6	60.0	10
sonstige Wissenschaftler*innen	2	7.1	26	92.9	28	2	6.7	28	93.3	30
Gäste	0	0.0	13	100.0	13	2	14.3	12	85.7	14
<b>gesamt (Wissenschaftler*innen)</b>	<b>30</b>	<b>18.4</b>	<b>133</b>	<b>81.6</b>	<b>163</b>	<b>35</b>	<b>19.2</b>	<b>147</b>	<b>80.8</b>	<b>182</b>
nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	18	35.3	33	64.7	51	19	34.5	36	65.5	55
<b>gesamt</b>	<b>48</b>	<b>22.4</b>	<b>166</b>	<b>77.6</b>	<b>214</b>	<b>54</b>	<b>22.8</b>	<b>183</b>	<b>77.2</b>	<b>237</b>



## **Handlungsfelder der Gleichstellungsmaßnahmen**

Die folgenden Handlungsfelder sind im Rahmen des GENERA-Projektes<sup>2</sup> entwickelt und in bedarfsorientierten Gesprächen am Institut priorisiert worden. Die Definition dieser Felder dient dem Verständnis, der Zielführung und Systematisierung der Maßnahmen:

### **Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit**

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern soll am Institut strukturell tiefer verankert und weiterentwickelt werden. Daher zielen die Maßnahmen darauf ab, Ressourcen langfristig bereitzustellen, aber auch gendersensitive Statistiken zu entwickeln und regelmäßig aufzustellen als Grundlage für eine effektive Gleichstellungspolitik.

### **Sichtbarkeit und Präsenz**

Der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist sehr niedrig. Dies ist am AEI nicht anders. Die Unterrepräsentanz von Frauen steigt mit zunehmendem Level, wie es im Durchschnitt in der Wissenschaft der Fall ist. Die Ausnahme in Potsdam mit einem 50%igen Frauenanteil in der Direktionsebene ist auf die sehr geringe Anzahl (1 männlicher Direktor, 1 weibliche Direktorin) zurückzuführen. Um dem entgegenzuwirken, zielen Maßnahmen auf erhöhte Sichtbarkeit und Präsenz von Wissenschaftlerinnen am Institut. Die sichtbare Präsenz von Wissenschaftlerinnen ist ein deutliches Signal, dass das Institut das Potential von Frauen nutzt und jüngere Frauen zu einer Karriere in der Wissenschaft ermutigt, da sie weibliche Vorbilder haben. Die erhöhte Sichtbarkeit umfasst alle Arbeitsbereiche des Instituts und soll die Attraktivität des Instituts für Frauen steigern.

### **Geschlechtergerechte Organisationskultur**

Geschlechtergerechte Organisationskultur konzentriert sich auf die Entwicklung von Genderkompetenz bei allen Mitarbeitenden des Instituts. Es wird dabei ein effektiver und nachhaltiger kultureller Wandel hin zu mehr Chancengleichheit angestrebt. Wirksame Maßnahmen zielen vor allem auf Kenntnis und Verständnis von Geschlechterrollen bzw. Einsicht in deren Veränderbarkeit. Dazu gehören auch die Sensibilisierung für Diskriminierung sowie Kenntnisse der Strategien zur Umsetzung von Chancengleichheit. Genderkompetenz ist eine berufliche Schlüsselqualifikation.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Auch wenn in den letzten Jahrzehnten ein Umdenken in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie stattgefunden hat, bleibt es immer noch für viele Menschen schwierig, die Betreuung von

---

<sup>2</sup> Das Horizont-2020-Projekt GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area) zielt darauf ab, den systematischen institutionellen und kulturellen Wandel durch die Konzeption, Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter, evidenzbasierter Gender Equality Plans (GEPs) in der Physik zu fördern. (<https://genera-project.com/>)



Kindern oder die Pflege von Angehörigen mit dem eigenen Beruf in Einklang zu bringen. Wirksame Maßnahmen setzen hier sowohl an der Vereinbarkeit an, um Mitarbeitende zu entlasten, als auch an einer Abkehr von starren Geschlechterrollen, indem auch Männer gleichwertig miteingebunden werden.

## **Maßnahmen**

### **1. Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit**

#### **1.1. Kostenstelle für die Gleichstellungsbeauftragten**

**Handlungsfeld:** Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit

**Ziel:** Verankerung von Gleichstellung der Geschlechter in die langfristige Planung der Organisation

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** Implementierung 2019, und fortlaufend jährliche Überprüfung

**Finanzierung:** 2019, und fortlaufend jährliche Überprüfung

**Beschreibung:**

Das AEI unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit einer eigenen Kostenstelle, um die Gleichstellung der Geschlechter langfristig zu gewährleisten. Ein Budget in Höhe der grob geschätzten Kosten werden den Gleichstellungsbeauftragten so zur Verfügung gestellt.

Es wird angestrebt, für Potsdam 0,1 Prozent des jeweiligen (Teil-)Institutsbudgets für diesen Zweck zur Verfügung zu stellen. Dies entspricht der Empfehlung aus dem Präsidentenbrief vom 30.9.2013 an die Institute. Für Hannover kann sich das Budget an dem für Potsdam orientieren.

**Einzelmaßnahme:**

Jährliche Bereitstellung eines Budgets für die Gleichstellungsbeauftragten jeweils in Potsdam und in Hannover

#### **1.2. Kooperation auf dem Campus Potsdam unter Einbeziehung des Teilinstituts Hannover**

**Handlungsfeld:** Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit

**Ziel:** Höhere Effizienz (bei der Gleichstellungsarbeit) und verteilte Lasten

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte der beteiligten Institute, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

**Zeitplan:** ab 2018

**Finanzierung:** Fortlaufend



**Beschreibung:**

Viele Angebote und Maßnahmen zum Thema Gleichstellung sind nicht zwingend instituts- oder fachspezifisch beschränkt und können daher für die drei Institute gemeinsam organisiert werden. Dies reduziert den Aufwand für jedes Institut und ermöglicht ein breiteres Angebot.

Dazu gehören Seminarangebote, Vorträge zu Gender Kompetenz, Informationsveranstaltungen zu MPG-Maßnahmen (Netzwerke, Karriereförderung, Familienservice...) oder auch Angebote für den Campus (z.B. Kinderbetreuungsangebote)

**Einzelmaßnahmen:**

Aufbau einer Seite im Campus-weiten Intranet mit allen institutsübergreifenden Informationen und Angeboten.

Auch in Zukunft sollen entsprechende Veranstaltungen gemeinsam für die Institute des Campus und AEI Hannover organisiert werden. Einladungen zu diesen Veranstaltungen sollen an die Beschäftigten der beteiligten Institute per E-Mail versandt werden. Anfallende Kosten, wie Seminar- und Reisekosten sollen jeweils über eine zentrale Kostenstelle abgerechnet werden, unabhängig von der Abteilungs-/Gruppenzugehörigkeit der Teilnehmenden.

**1.3. Informationsmaterial für Mitarbeitende**

**Handlungsfeld:** Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit

**Ziel:** Stärkung/Unterstützung der Gleichstellungsarbeit

**Verantwortung:** Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Direktionssekretariate, International Office

**Zeitplan:** 2019 und jährliche Aktualisierung

**Finanzierung:** Fortlaufend

**Beschreibung:**

Für alle Beschäftigten, insbesondere neue Beschäftigte, sind Informationen über Strukturen, Maßnahmen und Angebote am Institut und darüber hinaus sinnvoll und nützlich.

Für Potsdam sind ein Aushang und ein Flyer bereits vorhanden, für Hannover soll dies ebenfalls erstellt werden.

**Einzelmaßnahmen:**

Broschüren mit den notwendigen Informationen zur Chancengleichheit, die allen neuen und bestehenden Beschäftigten am Institut zur Verfügung gestellt werden müssen. Diese sollten beispielsweise Folgendes enthalten:

- Kontaktinformationen der Gleichstellungsbeauftragten.
- Informationen über die Richtlinien des MPI zur Chancengleichheit und zur sexualisierten Belästigung, und Angaben, wo vollständige Informationen zu finden sind
- Informationen darüber, was im Falle von sexualisierter Belästigung zu tun ist.



- Informationen über die verfügbaren Einrichtungen und Möglichkeiten für Kinderbetreuung.

Die Materialien für Hannover und Potsdam sollen, soweit sinnvoll, aneinander angeglichen werden. Die Informationen sollen für neue Beschäftigte bei Arbeitsantritt durch die Personalverwaltung, die Sekretariate oder das International Office ausgegeben werden. Außerdem sollen sie ausgehängt bzw. ausgelegt werden.

#### **1.4 Erstellung eines Code of Conduct für alle Mitarbeitenden des AEI**

**Handlungsfeld:** Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit

**Ziel:** Stärkung/Unterstützung der Gleichstellungsarbeit

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Betriebsrat

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** 2019/2020, danach regelmäßige Überprüfung

**Finanzierung:** Fortlaufend

##### **Beschreibung:**

Ein Code of Conduct ist die Definition des vom Institut erwarteten Verhaltens im täglichen gemeinsamen Umgang. Darüber hinaus wird im Code of Conduct festgehalten, an wen sich die Mitarbeitenden im Konfliktfall wenden können und welche Maßnahmen dann eingeleitet werden können.

Ziel ist, so die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden und Gäste am Institut angenehm und konfliktfrei zu gestalten.

##### **Einzelmaßnahmen:**

Erstellen eines Code of Conduct mit den Teilen wie oben beschrieben:

- Definition von erwartetem Verhalten am Institut
- Mögliche Ansprechpartner und mögliche weitere Maßnahmen im Konfliktfall für Betroffene

Bevorzugt sollte dies in Form einer Betriebsvereinbarung verabschiedet werden.

Es soll ein Auszug, der den Teil der erwarteten Verhaltensweisen sowie einen Hinweis auf den kompletten Code of Conduct enthält, im Institut für alle sichtbar ausgehängt werden.

Alle Mitarbeitenden und (längerfristigen) Gäste sollen durch Unterschrift die Kenntnisnahme und damit die Verpflichtung zur Einhaltung des Code of Conduct bestätigen.

#### **1.5. Beschäftigung einer (z.B. studentischen) Hilfskraft zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Institute**

**Handlungsfeld:** Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit

**Ziel:** Stärkung/Unterstützung der Gleichstellungsarbeit



**Verantwortung:** Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2018

**Finanzierung:** Fortlaufend, aufgeteilt auf die beteiligten Institute

**Beschreibung:**

Es soll eine Hilfskraft eingestellt werden, die die Gleichstellungsbeauftragten bei organisatorischen und gestalterischen Aufgaben unterstützen kann.

Die Aufgaben umfassen:

I. Workshop-Organisation

- Organisation von Veranstaltungen:  
Angebotseinholung, Anmeldeverfahren, Durchführung und Abrechnung, Archivierung notwendiger Unterlagen

Hierbei ist "Durchführung" gemeint im Sinne von: Listen vorbereiten, Namensschilder, Teilnehmerlisten, sonstige Unterlagen und Seminarmaterialien bereitstellen.

II. Webseiten, Poster, Flyer

- Gestaltung und Pflege der Internet- und Intranet-Seiten der Gleichstellungsbeauftragten, Aufbau einer Webseite zu diesem Thema im Campus-Intranet.
- Gestaltung und Pflege von Informationsmaterial (Aushang, Flyer, ggf. Welcome-Broschüre) der jeweiligen Institute.

III. Statistiken / Auswertungen

- auf Basis der von der Personalabteilung gelieferten statistischen Angaben sollen bedarfsorientierte Statistiken in übersichtlicher Form tabellarisch und graphisch dargestellt werden. Soweit die Zahlen vorliegen kann daraus auch eine Darstellung der Entwicklung über einen Zeitraum hinweg dargestellt werden.

**Einzelmaßnahme:**

Einstellung einer Hilfskraft.

**Update:**

Es wurde eine Hilfskraft befristet bis zum 31.5.2022 eingestellt.

**1.6. Regelmäßige statistische Erhebung der Mitarbeitenden des Instituts**

**Handlungsfeld:** Strukturelle Integration von Chancengleichheit

**Ziel:** Monitoring und Evaluation der Gleichstellungspolitik des Instituts

**Verantwortung:** Verwaltungsleitung, hier: Personalabteilung

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019



**Beschreibung:**

Zur Erfassung der Personalsituation am Institut sollen regelmäßig statistische Zahlen erfasst werden (z.B. halbjährlich oder jährlich), um die Struktur hinsichtlich Geschlechts, Alter, Teil-/Vollzeit u.a. der Mitarbeitenden am Institut auszuwerten und zu veranschaulichen.

Ziel ist die automatische Auswertung der PVS-Datenbank mittels eines noch zu erstellenden Reports, so dass der Aufwand gering wird und die Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Die Präsentation der so ermittelten Daten kann dann durch die Gleichstellungsbeauftragten bzw. eine Hilfskraft (s.o.) erfolgen. Bis ein Report erstellt ist, kann auch eine Tabelle mit allen Einzeldaten bereitgestellt werden, die durch die Hilfskraft der Gleichstellungsbeauftragten zu den gewünschten Zahlen und Darstellungen ausgewertet werden kann.

**Einzelmaßnahmen:**

Aufbau einer Excel-Tabelle, die mit Hilfe von Funktionen aus einer Anlistung der zu zählenden Personen aus dem SAP-System die für die statistische Auswertung benötigten Zahlen zusammenstellt.

Die Statistik wird dann (halb)jährlich erstellt und für interne Zwecke und Maßnahmen im Intranet veröffentlicht.

**2. Sichtbarkeit**

**2.1. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen - Projekt: "Die Physik ist weiblich"**

**Handlungsfeld:** Sichtbarkeit

**Ziel:** Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen im Internet-Auftritt des AEI

**Verantwortung:** Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** festes Budget/Jahr, Betrag ist festzulegen

**Beschreibung:**

Die Physik ist stark männerdominiert: der Frauenanteil unter den Studierenden an deutschen Hochschulen beträgt im 1. Semester lediglich 28% (statistisches Bundesamt, WS2016/2017; zum Vergleich: der Durchschnittswert über alle Studienfächer liegt bei 49%). Im Bereich der theoretischen Physik ist der Frauenanteil noch geringer und so fällt es dem AEI schwer, Frauen im wissenschaftlichen Bereich (Doktorandinnen, weibliche Postdocs, Gruppenleiterinnen) einzustellen. Positive Beispiele können hier helfen und Interesse an einer Bewerbung beim Institut wecken (Stichwort "role model"). Wir nennen das Projekt „Physik ist weiblich“ und können uns dies in Form von Video Clips oder Präsentationen in Textform mit Fotos auf der AEI Webseite vorstellen. In





beiden Versionen können Wissenschaftlerinnen des AEI ihre Motivation, ihre wissenschaftlichen Themen und ihre tägliche Arbeit vorstellen.

**Einzelmaßnahmen:**

Entscheidung über Form des Projekts

Erstellen von Texten oder Video Clips von Wissenschaftlerinnen des Instituts und auf der Institutswebseite platzieren

**Update:**

für den Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft 2020 wurden Portraits von 18 Wissenschaftlerinnen des Instituts auf der AEI-Internet-Seite sowie dem AEI-Twitter-Kanal präsentiert.

## **2.2. Konferenz von Wissenschaftlerinnen**

**Handlungsfeld:** Sichtbarkeit

**Ziel:** Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen im Forschungsumfeld

**Verantwortung:** Geschäftsführung, N.N.

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** festes Budget/Jahr, Betrag ist festzulegen

**Beschreibung:**

Durch eine wissenschaftliche Konferenz, bei der alle Vortragenden Frauen sind, soll gezeigt werden, dass Frauen in der Forschung präsent sind und gleichwertige Forschung betreiben.

**Einzelmaßnahme:**

Es wird eine wissenschaftliche Konferenz zum Forschungsthema des Instituts organisiert, bei der alle Vortragenden Frauen sind.

## **2.3. Organisation von Seminaren für Wissenschaftlerinnen**

**Handlungsfeld:** Sichtbarkeit

**Ziel:** Seminarangebote an Wissenschaftlerinnen

**Verantwortung:** Gleichstellungsbeauftragte der beteiligten Institute

**Zeitplan:** ab 2018

**Finanzierung:** Festes Budget/Jahr, Betrag ist festzulegen

**Beschreibung:**

In den letzten Jahren haben die Gleichstellungsbeauftragten der drei Max-Planck-Institute auf dem Campus Potsdam regelmäßig Seminare für Wissenschaftlerinnen organisiert, zu Themen wie beispielsweise Selbstpräsentation, u.ä. Hierbei liegt das Augenmerk auf Gender-spezifischen



Unterschieden am Arbeitsplatz und der richtige Umgang damit. Diese Seminare sollen fortgesetzt und erweitert werden und das Teilinstitut Hannover mit einbezogen werden. Einige können auch für Gender-gemischte Teilnehmergruppen angeboten werden.

**Einzelmaßnahme:**

In Zusammenarbeit der beteiligten Institute werden regelmäßig entsprechende Angebote für Wissenschaftlerinnen, auch auf Englisch, organisiert.

**Update:**

Es werden Seminare und Workshops angeboten. In 2019 gab es 17 Angebote zu Themen wie Work-Life Balance, Self-Presentation und Coaching Sessions.

Im Jahr 2020 konnten diese Corona-bedingt nicht fortgeführt werden, ab 2021 sollen digitale Alternativen angeboten werden.

### **3. Geschlechtergerechte Organisationskultur**

#### **3.1. Etablierung einer Diversity-Kultur am Institut**

**Handlungsfeld:** Geschlechtergerechte Organisationskultur

**Ziel:** Sensibilisierung für das Thema Diversity als Erweiterung des Themas Gleichstellung von Frauen und Männern.

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, alle relevanten Stakeholder, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** Fortlaufend

**Beschreibung:**

Die Einschränkung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf das Thema von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts wird immer mehr in Frage gestellt. Die Regularien der MPG, basierend auch auf Vorgaben aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), begrenzen die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten jedoch hierauf.

Auf Institutsebene kann dagegen unabhängig von diesen Regularien das Thema Diversity aufgegriffen werden.

Hierzu sollen die Gleichstellungsbeauftragten vom Institut zusätzlich als Diversity-Beauftragte ernannt werden, um die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für unterrepräsentierte oder benachteiligte Gruppen voranzutreiben und gemäß Allgemeinem Gleichstellungsgesetz (AGG) alle Personen am Institut vor Benachteiligungen wegen Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität und Orientierung zu schützen. Hierdurch bleiben die Aufgaben für alle unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen in einer Hand.



Zusätzlich soll ein Diversity-Komitee eingesetzt werden. Mitglieder qua Amt sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen. Weitere Mitglieder des Komitees sollen nach Möglichkeit von allen Institutsangehörigen gewählt werden, und alle Bereiche sollen angemessen vertreten sein. Dieses Komitee soll einzelne Maßnahmen zur Etablierung einer Diversity-Kultur am Institut entwickeln und deren Umsetzung vorantreiben und überwachen.

**Einzelmaßnahmen:**

Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten als Diversity-Beauftragte.

Einsetzung eines Diversity-Komitees.

Erarbeitung einer Geschäftsordnung incl. einer Wahlordnung

Entwicklung von Maßnahmen zur Etablierung einer Diversity-Kultur und Überwachung von deren Umsetzung.

**Update:**

Eine Geschäftsordnung und eine Wahlordnung wurde von den Gleichstellungsbeauftragten und interessierten Mitarbeitenden erarbeitet, mit den Betriebsräten abgestimmt und von der Institutsleitung am 14.10.2020 unterzeichnet.

In Potsdam ist, nach erfolgter regelmäßiger Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im November 2020, die Wahl der Mitglieder des Diversity-Komitees erfolgt, so dass das Komitee die Arbeit nun aufnehmen kann.

**3.2. Verbindliche Fortbildungen zum Thema Gender- und Diversity-Kompetenz**

**Handlungsfeld:** Geschlechtergerechte Organisationskultur

**Ziel:** Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und Diskriminierung von benachteiligten Gruppen.

**Verantwortung:** Geschäftsführung, alle relevanten Stakeholder, Verwaltungsleitung

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** Fortlaufend

**Beschreibung:**

Um eine geschlechter- und Diversity-gerechte Organisationskultur zu gewährleisten, sollten alle Mitarbeitenden des AEI regelmäßig an Fortbildungen und Vorträgen zum Thema Gender-Kompetenz sowie Diversity teilnehmen.

Für Mitarbeitende mit Personalverantwortung soll die regelmäßige Teilnahme an derartigen Veranstaltungen verbindlich sein, für alle anderen angeboten werden.

Mitarbeitende mit Personalverantwortung sind Abteilungsleiter\*innen, Gruppenleiter\*innen, Betreuer\*innen, Mitarbeiter\*innen der Personalabteilung usw.



**Einzelmaßnahmen:**

Erstellung einer Liste der Mitarbeitenden mit Personalverantwortung.

Festlegung einer Person, ggf. je Standort, die diese Liste führt und die Teilnahme an Fortbildungen und Vorträgen protokolliert.

Informationen zu stattfindenden Fortbildungen und Vorträgen alle drei Monate per email und ggf. im Intranet.

Festlegung und Bekanntgabe durch die Direktor\*innen, dass ein Vortrag pro Jahr und eine Fortbildung alle 2 Jahre verbindlich ist für Mitarbeitende mit Personalverantwortung.

Anbieten von 1-2 hausinternen Fortbildungen oder Vorträgen pro Jahr

Einbindung von Gender- und Diversity-Fortbildungsmaßnahmen und Vorträgen in den IMPRS Fortbildungsplan. Dies kann Maßnahmen während der Lecture Weeks beinhalten.

**3.3. Überprüfung der Einstellungsprozesse**

**Handlungsfeld:** Geschlechtergerechte Organisationskultur

**Ziel:** Chancengerechtigkeit im Einstellungsprozess

**Verantwortung:** Geschäftsführung, alle relevanten Stakeholder, Verwaltungsleitung

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019

**Beschreibung:**

Struktur der Einstellungsprozesse verbessern.

Nach den Gleichstellungsgrundsätzen der MPG („Gesamtbetriebsvereinbarung Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft“ mit Anlage 1: „Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft“) ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, zu beteiligen. In Bezug auf Einstellungsprozesse wird dies am AEI zurzeit im Wesentlichen im nicht-wissenschaftlichen Bereich umgesetzt. Im Wissenschaftsbereich beschränkt sich die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten meist auf das Zugriffsrecht auf das IMPRS-Bewerbungsportal (Hannover) sowie auf die Einsicht der Betriebsratsvorlagen zur Einstellung. Daher sollen in Zukunft frühzeitig Informationen über Bewerbungsverfahren an die Gleichstellungsbeauftragten gesandt werden. Dies beinhaltet den Ausschreibungstext vor Veröffentlichung, Termine, Einsicht in Bewerbungen, Information über Shortlists, Kandidat\*innenliste für Einladungen zu Bewerbungsgesprächen, Entscheidung, Annahme.



Die Gleichstellungsbeauftragte soll zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Zusätzlich sind die Einstellungsverfahren, die je nach Abteilung oder Gruppe unterschiedlich sind, derzeit in Hinblick auf definierte Abläufe und Gleichstellungskonzepte noch nicht optimiert.

Hierzu soll ein Konzept erarbeitet werden, das alle Belange möglichst optimal abdeckt. Hierzu gehören definierte, je nach Art der Einstellung unterschiedliche Prozesse.

**Einzelmaßnahmen:**

Bessere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den wissenschaftlichen Bewerbungs- und Einstellungsprozess.

Erarbeitung eines Konzepts für Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, die optimierte Prozesse gewährleistet und Gleichstellungs- und Diversity-Konzepte berücksichtigt.

Implementierung der neuen Prozesse.

**4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**4.1. Eltern-Kind-Büro in Potsdam**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Ziel:** Betreuungsengpässe sollen abgefangen und betreuungslose Zeiten überbrückt werden.

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Arbeitssicherheitsbeauftragte

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2018

**Finanzierung:** Fortlaufend

**Beschreibung:**

Das AEI strebt an, den Mitarbeiter\*innen ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung zu stellen, durch welches Betreuungsengpässe abgefangen werden und betreuungslose Zeiten (z.B. Ferien) überbrückt werden können. Kinder im Alter bis zu ca. 10 Jahren können dort von ihren Eltern betreut werden. Gleichzeitig ist es Eltern möglich, ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Zur Umsetzung dieser Maßnahme ist ein eigener Raum mit der dazugehörigen Ausstattung notwendig (Arbeitstisch und Netzwerkanschluss, barrierefrei, Spielecke, eventuell Wasseranschluss – Waschbecken, etc.).

**Einzelmaßnahmen:**

Es ist ein Büroraum festzulegen.

Notwendige Baumaßnahmen und Kindersicherungen sind vorzunehmen

Ein Arbeitsplatz für die Mitarbeitenden muss eingerichtet

Ausstattung für die Kinder (Spielsachen für verschiedene Altersklassen, Spielteppich, usw.) muss angeschafft werden

Erstellen einer Nutzungsregelung

Entwicklung eines Desinfektions-/Reinigungs- und Instandhaltungsplans



**Update:**

In Potsdam ist ein Raum hierfür vorgesehen. Er steht jedoch erst nach Fertigstellung weiterer Umbaumaßnahmen im Institut zur Verfügung.

**4.2. Stillraum in Potsdam**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Ziel:** Unterstützung stillender Mütter.

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Arbeitssicherheitsbeauftragte

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2018

**Finanzierung:** Fortlaufend

**Beschreibung:**

Das AEI strebt an, den Mitarbeiterinnen einen Raum zur Verfügung zu stellen, in dem sie ihre Säuglinge stillen können oder auch ihre Milch abpumpen können zur späteren Versorgung ihres Kindes mit Muttermilch.

Hierdurch wird ein frühzeitiger Wiedereinstieg nach der Geburt erleichtert. Zur Umsetzung dieser Maßnahme ist ein eigener kleiner Raum, z.B. 2.12, mit der dazugehörigen Ausstattung notwendig (Sofa, Kühlschrank, Wickelplatz, eventuell Wasseranschluss – Waschbecken, etc.). So ist der Raum auch als Ruheraum für schwangere Frauen geeignet.

**Einzelmaßnahmen:**

Es ist ein Raum festzulegen, z.B. Raum 2.12.

Notwendige Baumaßnahmen und Kindersicherungen sind vorzunehmen.

Ein Sofa, Kühlschrank und Wickeltisch mit Auflage, und ein Regal und/oder weitere Ablageflächen müssen beschafft werden.

Erstellen einer Nutzungsregelung

Entwicklung eines Desinfektions-/Reinigungs- und Instandhaltungsplans

Beschilderung "frei"/"belegt" außen an der Tür.

**Update:**

In Potsdam ist Raum 2.12 hierfür bereits festgelegt. Die Planungen zum Umbau und Einrichtung sind fertig, sobald möglich soll der Umbau durchgeführt werden. Ein Bauantrag, zuletzt für 2021 wurde gestellt.

**4.3. Multi-Purpose Räume in Hannover**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie



**Ziel:** Betreuungsengpässe sollen abgefangen und betreuungslose Zeiten überbrückt werden.  
Abfangen von räumlichen Engpässen.

**Verantwortung:** Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Arbeitssicherheitsbeauftragte

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** Festes Budget/Jahr, Betrag ist festzulegen

**Beschreibung:**

Einführung von Multi-Purpose Räumen.

Die Multi-Purpose Räume sollten als Orte dienen, an denen Beschäftigte arbeiten können, wenn sie ihre Kinder zur Arbeit mitbringen müssen, sowie als Räume für kleinere Besprechungen oder als Büros für Kurzbesucher\*innen.

Das AEI strebt an, entsprechende Räume zur Verfügung zu stellen, durch welche Betreuungseingänge abgefangen werden und betreuungslose Zeiten (z.B. Ferien) überbrückt werden können. Kinder im Alter bis zu ca. 10 Jahren können dort von ihren Eltern betreut werden. Gleichzeitig ist es Eltern möglich, ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Zur Umsetzung dieser Maßnahme ist ein eigener Raum mit der dazugehörigen Ausstattung notwendig (Arbeitstisch und Netzwerkanschluss, barrierefrei, Spielecke, eventuell Wasseranschluss – Waschbecken, etc.).

Für kleine Meetings müssen die Räume entsprechend ausgestattet werden.

**Einzelmaßnahmen:**

Räume können schrittweise identifiziert werden. Dazu bieten sich beispielsweise vorhandene Gästebüros an, deren Funktion durch leichte Änderung der Einrichtung zu Multi-Purpose Räumen erweitert werden kann. Zusätzlich bieten sich geplante oder ohnehin stattfindende Umbaumaßnahmen an, um weitere Multi-Purpose Räume einzurichten.

Die Ausstattung der Multi-Purpose Räume könnte beispielsweise folgende Elemente enthalten:

- Einen Arbeitsplatz (Schreibtisch, Bürostuhl, Netzwerkanschlüsse, gegebenenfalls Telefon)
- Ein Schrank zur Lagerung von Spielzeug für Kinder jeden Alters, klappbares Babybett
- Spielzeug für Kinder jeden Alters, klappbares Babybett, Wickelmöglichkeit, Raumblenden zum Stillen und für den Schutz der Privatsphäre
- ein Sofa, das groß genug ist, dass sich jemand (beispielsweise eine Schwangere) richtig darauf ausruhen kann
- ein eigener (kleiner) Kühlschrank

Erstellen einer Nutzungsregelung

Entwicklung eines Desinfektions-/Reinigungs- und Instandhaltungsplans



Beschilderung "frei"/"belegt" außen an der Tür.

**Update:**

In Hannover wurde zu diesem Zweck zunächst ein Raum in der ersten Etage des Gebäudes 3406 zur Verfügung gestellt. Der Umbau und die Einrichtung werden in Kürze fertig gestellt sein.

#### **4.4. Kindgerechte WC-Ausstattung**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Ziel:** Unterstützung von Eltern mit Kind am Arbeitsplatz.

**Verantwortung:** Verwaltungsleitung, Arbeitssicherheitsbeauftragte

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** festes Budget/Jahr, Betrag ist festzulegen

**Beschreibung:**

Anpassung der Badezimmereinrichtungen, um dafür Sorge zu tragen, dass diese sich soweit möglich auch für Babys und Kleinkinder eignen

**Einzelmaßnahmen:**

Beschaffung der entsprechenden Ausstattung, z.B. für Toilettensitze und Trittstufen, ggf. auch Wickelmöglichkeiten. Dafür bietet sich das Behinderten-WC an, da es mehr Platz bietet und geschlechterunabhängig ist.

Entwicklung eines Desinfektions-/Reinigungs- und Instandhaltungsplans

#### **4.5. Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Ziel:** bedarfsgerechte Betreuung von Kindern

**Verantwortung:** Verwaltungsleitung

**Beratung:** Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitplan:** 2018/2019 und regelmäßige Überprüfung

**Finanzierung:** Fortlaufend

**Beschreibung:**

Das AEI strebt eine flexible Kinderbetreuung an zur bedarfsgerechten Betreuung, ggf. auch außerhalb der üblichen Betreuungszeiten (z. B. Abendstunden, Wochenende) aber auch an verschiedenen Orten. Dazu sollen Kooperationen mit örtlichen Kitas/Kindergärten/Tagesmüttern etabliert werden. Neben der für Potsdam schon der vorhandenen Kooperation mit der Kita Fröbel sollen ergänzend weitere Kitas gesucht werden, in Berlin und in Potsdam, und ggf. analog in Hannover, um Eltern eine Auswahl an verschiedenen Angeboten zu ermöglichen. Um den Bedarf der Eltern abzudecken, sollen auch Alternativen angeboten werden.





*Unterstützung des Projekts „Coworkingspace mit Kinderbetreuung“.*

In Potsdam gibt es Bestrebungen ein Projekt zu etablieren, das Eltern einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, mit Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe. Dies soll Eltern ermöglichen, schon frühzeitig nach der Geburt eines Kindes wieder zumindest zeitweise zu arbeiten, aber das Kind immer in der Nähe zu haben. Durch die Kinderbetreuung ist eine konzentrierte Arbeit dennoch möglich.

**Einzelmaßnahmen:**

Für Potsdam ist der bisherige Kooperationsvertrag mit Fröbel zu erweitern, ggf. sind weitere Kooperationen zu entwickeln.

Für Hannover sind ggf. entsprechende Kooperationen zu schließen.

Die Einrichtung eines Coworkingspace über das Management des Wissenschaftspark soll geprüft werden.

#### **4.6. Familienbewusste Meeting Policy**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Ziel:** Beseitigung von Zeitkonflikten bei Familienpflichten

**Verantwortung:** Alle Personen mit Führungsverantwortung in wissenschaftlichen Abteilungen und Gruppen sowie in Verwaltung und Serviceabteilungen

**Zeitplan:** ab 2019

**Finanzierung:** Fortlaufend/keine

**Beschreibung:**

Regelmäßige sowie andere für die jeweilige Organisationseinheit wichtige Meetings sollen, wenn möglich, innerhalb der Öffnungszeiten regulärer Betreuungseinrichtungen stattfinden, um Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen nicht zu benachteiligen. Durch eine solche Policy wird mehr Bewusstsein für diese Problematik geschaffen und Mitarbeitende mit Familienverpflichtungen werden gestärkt.

**Einzelmaßnahme:**

Es wird eine geeignete Meeting Policy implementiert.

#### **4.7. Kinderbetreuung bei Konferenzen**

**Handlungsfeld:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Ziel:** Unterstützung für Konferenzteilnehmende mit Kinderbetreuungspflichten

**Verantwortung:** Verwaltungsleitung, alle Personen, die an der Organisation von Konferenzen beteiligt sind

**Zeitplan:** ab 2019



**Finanzierung:** Fortlaufend/keine

**Beschreibung:**

Bei Konferenzen, die vom AEI organisiert werden, soll bei Bedarf eine Kinderbetreuung für alle Konferenzteilnehmenden angeboten werden. Für die Durchführung kann der Familienservice (z.Zt. pme Familienservice) unterstützend beraten und vermitteln. In Hannover stehen auch Möglichkeiten der LUH zur Verfügung.

Der Bedarf kann durch entsprechende Abfrage bei Konferenzanmeldung ermittelt werden.

**Einzelmaßnahmen:**

Definition eines Prozesses, um Kinderbetreuung bei Konferenzen bei Bedarf zu gewährleisten.

Dazu gehören die frühzeitige Abfrage des Bedarfs für Kinderbetreuung bei Konferenzanmeldung, die Organisation liegt in Hand der Organisator\*innen der Konferenz, i.d.R. das zuständige Sekretariat.

## **Evaluierung und Monitoring**

Um die Umsetzung und Evaluierung des Gleichstellungsplans zu ermöglichen, erklärt sich das AEI bereit, die Gleichstellungsbeauftragten mit allen notwendigen Informationen und Daten zur Erstellung von Gleichstellungsstatistiken zu unterstützen. Darüber hinaus strebt das AEI die kontinuierliche Erhebung der Gleichstellungssituation durch Mitarbeiter\*innenbefragungen an. Durch die oben genannten Maßnahmen und die stetige Evaluierung der Gleichstellungssituation kann der derzeitige Gleichstellungsplan um neue Handlungsfelder erweitert werden. Dies schließt auch ein Monitoring der einzelnen Maßnahmen mit ein. (vgl. Anhang 2, Tabelle der Maßnahmen)

Die Evaluierung und das Monitoring des Gleichstellungsplans soll das Diversity-Komitee (siehe Maßnahme 3.1) übernehmen und in regelmäßigen Abständen berichten.

Der vorliegende Gleichstellungs- und Diversityplan enthält eine Vielzahl an Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation am AEI und deckt ein weites Spektrum an Handlungsfeldern ab.

Nicht alle diese Maßnahmen werden innerhalb der Laufzeit dieses Plans umsetzbar sein, daher wird ein Teil in einer Fortschreibung übernommen werden müssen. Eine Priorisierung ist in folgedessen erforderlich und wird eine Aufgabe des Diversity-Komitees sein.