

Gleichstellungsplan des Max-Planck-Instituts für Sozialrecht und Sozialpolitik 2021-2025

| | |
|---|-----------|
| I. Einleitung | 2 |
| II. Bestandsaufnahme und -analyse | 2 |
| 1. Verteilungen von Frauen und Männer | 3 |
| 1.1 Geschlechterverhältnis nach Abteilungen | 3 |
| 1.2 Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich nach Positionen | 3 |
| 1.3 Geschlechterverhältnis im Bereich des TVöD | 6 |
| 1.4 Wie verteilen sich Frauen und Männer auf Tarifgruppen? | 7 |
| 1.5 Teilzeit..... | 7 |
| 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... | 9 |
| 2.1 Kinder und Elternzeit | 9 |
| 2.2 Teilzeit mit Kind | 9 |
| 2.3 Führen in Teilzeit mit Kind | 10 |
| 2.4 Kinderbetreuung | 10 |
| III. Karriere und Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen | 11 |
| 1. Karriereförderprogramme der MPG..... | 11 |
| 2. Einladung von externen Wissenschaftlerinnen als Sprecherinnen am MPISOC | 12 |
| 3. Gleichstellung als Forschungsthema am MPISOC | 12 |
| 4. Gleichstellung und Karriereförderung während der Covid-19 Pandemie..... | 13 |
| IV. Handlungsziele und Maßnahmen | 14 |
| 1. Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... | 14 |
| 2. Maßnahmen zur Förderung der Karriere und Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen | 14 |
| 3. Maßnahmen zur Steigerung der Gender Awareness | 15 |

I. Einleitung

Das Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik leistet Grundlagenforschung auf Spitzenniveau. Seine herausragende Position erfordert hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen. Von zentraler Bedeutung ist für uns ein Arbeitsumfeld, in dem alle ihre individuellen Fähigkeiten entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität. Unsere Mitarbeiter/innen kommen aus allen Regionen und Kulturen der Welt. Die Voraussetzung dafür, dass die Zusammenarbeit funktioniert, ist ein offenes und diskriminierungsfreies Miteinander am Institut.

Ein großes Anliegen ist uns die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Angestrebt wird eine faktische Gleichstellung im Sinne von Chancengerechtigkeit, die die vielfältigen Lebenssituationen, Möglichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern anerkennt und berücksichtigt. Die Förderung der Chancengleichheit trägt wesentlich zur Steigerung der Attraktivität des Institutes im internationalen Umfeld, zur Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter/innen und zu einer höheren Motivation der Mitarbeiter/innen bei.

Die Gleichstellungsbeauftragten am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik (MPISOC) sind primär der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, sehen ihre Aufgabe aber auch darin, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit in Bezug auf Nationalität, Religion, Alter, kulturelle Herkunft und sexuelle Identität zu gewährleisten, da es für diese Bereiche keine gesonderten Beauftragten gibt. Dieser Gleichstellungsplan ist der zweite Gleichstellungsplan für das MPISOC. Er gilt für einen Zeitraum von 4 Jahren (2021-2025). Der Umsetzung des Gleichstellungsplans sind alle Institutsmitglieder verpflichtet.

II. Bestandsaufnahme und -analyse

Die Bestandsanalyse für den Gleichstellungsplan legt den Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf die Karriereförderung und Sichtbarkeit von Mitarbeiterinnen des Instituts. Die im Folgenden präsentierten Zahlen beziehen sich auf den **16. März 2020** (Stichtag der Datenextraktion). An entsprechenden Stellen wird ein Vergleich zu Bestandszahlen aus den Vorjahren gezogen, welche sich auf den **16. März des jeweiligen Jahres beziehen**.

Die Daten für diese Bestandsanalyse stammen aus der Personalstatistik und umfassen alle Personen, die am MPISOC zum Stichtag beschäftigt waren, von den wissenschaftlichen Hilfskräften bis zu Bereichsleitungen. Die Direktoren und die Verwaltungsleitung sind darin nicht enthalten. Ebenso liegen keine Informationen über Mitarbeiter/innen vor, die räumlich und projektbezogen am Institut arbeiten, jedoch über die Technische Universität München beschäftigt sind.

1. Verteilungen von Frauen und Männer

Am gesamten Institut lag der Frauenanteil zum Stichtag 2020 bei 67,6%, was dem Anteil des Vorjahres entspricht. Beim wissenschaftlichen Personal sind fast 65% weiblich. Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen liegt der Frauenanteil bei fast 78,6%, wobei Männer im nicht-wissenschaftlichen Bereich vorwiegend in der IT beschäftigt sind.

1.1 Geschlechterverhältnis nach Abteilungen

Tabelle 1A zeigt, dass in allen Abteilungen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil in zwei Abteilungen geringfügig erhöht, in einer etwas verkleinert. Die Zeit der Max Planck Fellow-Gruppe um Prof. Wacker, die im vorherigen Gleichstellungsplan erwähnt war, ist im Februar 2020 nach zehn Jahren zu Ende gegangen.

Tabelle 1A: Frauenanteil nach Abteilungen in relativen und absoluten Häufigkeiten (Vergleich 2020/2019)

| Abteilung | Gesamt 2020 | Frauenanteil 2020 | Gesamt 2019 | Frauenanteil 2019 | Differenz zum Vorjahr (in %-Punkten) |
|---------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|--|
| Sozialrecht | 36 | 66,7% | 43 | 69,8 % | -3,1 |
| Sozialpolitik | 83 | 65,1% | 78 | 64,1% | + 1 |
| Verwaltung | 23 | 78,3% | 24 | 75% | +3,3 |
| Gesamt | 142 | 67,6% | 145 | 67,6 % | - |

Wie in Tabelle 1B zu sehen, ist der Frauenanteil insgesamt in den letzten Jahren etwas gestiegen, mit leichten Schwankungen in den einzelnen Abteilungen.

Tabelle 2B: Frauenanteil nach Abteilungen in relativen Häufigkeiten (Vergleich 2017 – 2020)

| Abteilung | Frauenanteil 2017 | Frauenanteil 2018 | Frauenanteil 2019 | Frauenanteil 2020 |
|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Sozialrecht | 69,4 % | 70,3 % | 69,8 % | 66,7% |
| Sozialpolitik | 55,1 % | 55,7 % | 64,1% | 65,1% |
| Verwaltung | 66,7 % | 69,2 % | 75% | 78,3% |
| Gesamt | 61,2 % | 62,4 % | 67,6 % | 67,6% |

1.2 Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich nach Positionen

Eine Herausforderung im wissenschaftlichen Bereich ist die sogenannte gläserne Decke oder „leaky pipeline“ – eine Metapher für unsichtbare Aufstiegsbarrieren, die sich in der systematischen Verringerung des Frauenanteils im Laufe der wissenschaftlichen Karriere zeigt. Obwohl

mehr Frauen als Männer die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften studieren (56% in 2016), sinkt der Frauenanteil bei Promovierenden dieser Fächergruppe deutschlandweit auf 43%.¹ In ganz Deutschland lag der Frauenanteil bei Habilitierenden im Jahr 2017 bei 35% und in der Professorenschaft bei 30%.² Der Frauenanteil wird also im wissenschaftlichen Karriereverlauf deutlich geringer.

Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, wird am MPISOC aktiv ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchieebenen angestrebt sowie auf den Abbau von Barrieren in Bezug auf Kinderbetreuung (Kapitel 2) und Karriereförderung (Kapitel 3) geachtet.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die „leaky pipeline“ zumeist erst nach dem Mittelbau „leakt“, was somit erst nach Verlassen des Instituts sichtbar werden würde. Umso wichtiger ist ein Entgegenwirken im Einflussbereich des MPISOC.

Am Institut nahm im Bereich der Sozialpolitik der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in den letzten Jahren stetig zu (siehe Tabelle 2). Bei den abteilungsinternen Bereichsleitungen ist der Frauenanteil zuletzt wieder gestiegen.

Tabelle 3A: Frauenanteile nach Hierarchie in der Abteilung Sozialpolitik³ 2019/2020

| Sozialpolitik | Gesamt 2020 | Frauenan- teil 2020 | Gesamt 2019 | Frauenan- teil 2019 | Differenz zum Vor- jahr (in %-Punkten) |
|--|------------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------------|---|
| Direktor | 1 | 0% | 1 | 0% | - |
| W2-Professuren ⁴ | - | - | 1 | 100% | - |
| Bereichsleiter/innen | 12 | 58,3% | 10 | 50% | + 8,3 |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 46 | 65,2% | 39 | 53,8% | +11,4 |
| Studentische Hilfs- kräfte | 30 | 63,3% | 33 | 75,6% | -12,3 |

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.1, „Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2015/2016“, S. 34, vom 02.09.2016, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410167004.pdf?__blob=publicationFile

² Quelle: Statistisches Bundesamt: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21351-0001> für Habilitationen und <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/> für Professuren.

³ Notiz: TUM-Beschäftigte sind in den Analysen nicht betrachtet.

⁴ Im Januar 2021 wurde die offene W2-Professur mit einer Frau besetzt. Da die Neueinstellung nach dem Stichtag der Daten am 16. März 2020 stattgefunden hat, ist dies in der Tabelle nicht abgebildet.

Tabelle 4B: Frauenanteile nach Hierarchie in der Abteilung Sozialpolitik (Vergleich 2017-2020)

| Sozialpolitik | Frauenanteil 2017 | Frauenanteil 2018 | Frauenanteil 2019 | Frauenanteil 2020 |
|--|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Direktor | 0% | 0% | 0% | 0% |
| W2-Professuren | 100% | 100% | 100% | - |
| Bereichsleiter/in- nen | 50% | 57,1% | 50% | 58,3% |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 46,7% | 50% | 53,8% | 65,2% |
| Studentische Hilfs- kräfte | 61,5% | 57,7% | 75,6% | 63,3% |

In der sozialrechtlichen Abteilung nahm der Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wieder ab (siehe Tabelle 3).

Tabelle 5A: Frauenanteile nach Hierarchie in der Abteilung Sozialrecht⁵ (2019/2020)

| Sozialrecht | Gesamt 2020 | Frauenanteil 2020 | Gesamt 2019 | Frauenan- teil 2019 | Differenz zum Vorjahr <u>(in %-Punkten)</u> |
|--|----------------|----------------------|----------------|---------------------------|---|
| Direktor | 1 | 0% | 1 | 0% | - |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Referent/innen | 17 | 52,9% | 22 | 54,4% | -1,5 |
| Studentische Hilfs- kräfte | 18 | 77,8% | 18 | 83,3% | - 5,5 |

⁵ Da in der Abteilung Sozialrecht die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitarbeiter nicht hierarchisch von einer Anstellung als Referentin oder Referent zu trennen ist, sind diese zwei Bereiche zusammengefasst worden.

Tabelle 6B: Frauenanteile nach Hierarchie in der Abteilung Sozialrecht (Vergleich 2017-2020)

| Sozialrecht | Frauenanteil 2017 | Frauenanteil 2018 | Frauenanteil 2019 | Frauenanteil 2020 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Direktor | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Referent/innen | 63,6% | 66,7% | 54,4% | 52,9% |
| Studentische Hilfs- kräfte | 66,7% | 55,6% | 83,3% | 77,8% |

1.3 Geschlechterverhältnis im Bereich des TVöD

Verglichen mit den Jahren seit 2017, erreichte der Frauenanteil in den gehobenen Tarifgruppen E13 bis E15 einen Höchststand. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt Tabelle 4A einen gestiegenen Frauenanteil um 4,2 für die Tarifgruppe E13 - E13½ und um 5,1 für die Tarifgruppe E14 – E15. Die Ausnahme bildet die W2-Professur, die zum Stichtag im März 2020 noch unbesetzt war.

Tabelle 4A: Frauenanteile im Bereich des TVöD (Vergleich 2019/ 2020)

| Tarifgruppen | Gesamt 2020 | Frauenanteil 2020 | Gesamt 2019 | Frauenanteil 2019 | Differenz zum Vorjahr (in %-Punkten) |
|-------------------------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------------|--|
| W2 | 0 | - | 1 | 100% | - |
| E14 – E15 | 32 | 59,4% | 35 | 54,3% | +5,1 |
| E13 – E13½ | 43 | 67,4% | 38 | 63,2% | +4,2 |
| E09 – E12 | 13 | 76,9% | 12 | 83,3% | -6,4 |
| E02 – E08 | 11 | 81,8% | 13 | 76,9% | +4,9 |
| Studentische Hilfskräfte | 43 | 67,4% | 46 | 73,9% | -6,5 |

Tabelle 4B: Frauenanteile im Bereich des TVöD (Vergleich 2017 bis 2020)

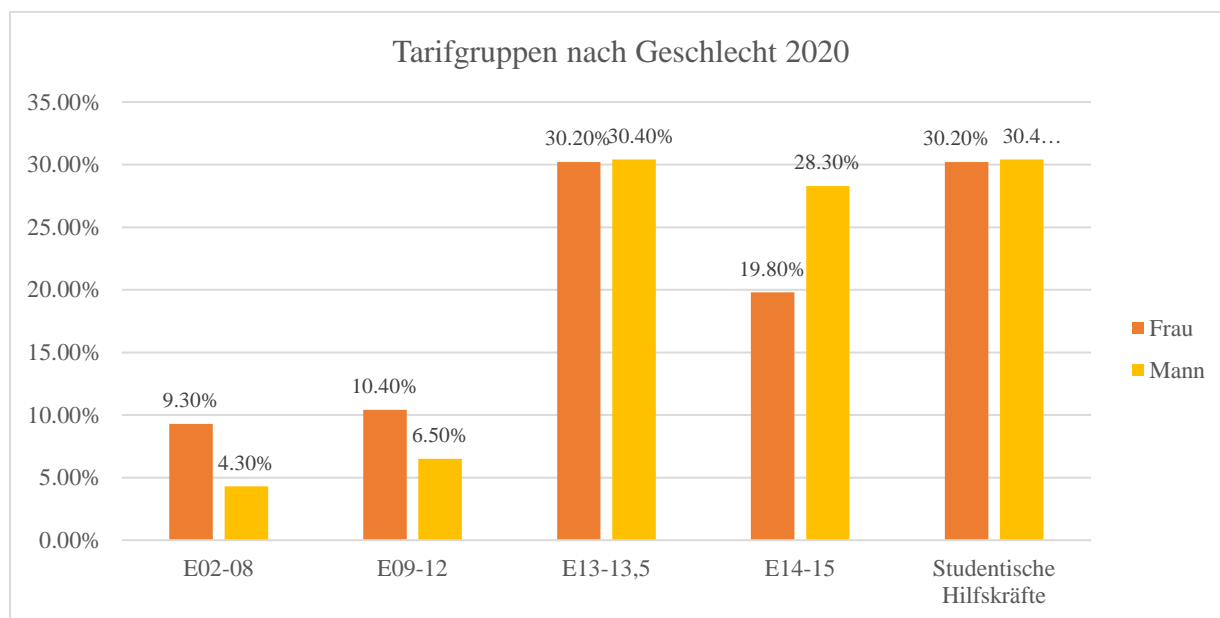
| Tarifgruppen | Frauenanteil 2017 | Frauenanteil 2018 | Frauenanteil 2019 | Frauenanteil 2020 |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| W2 | 100% | 100% | 100% | 0% |
| E14 – E15 | 57,1% | 56,3% | 54,3% | 59,4% |

| | | | | |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| E13 – E13½ | 51,7% | 55,6% | 63,2% | 67,4% |
| E09 – E12 | 63,6% | 76,9% | 83,3% | 76,9% |
| E02 – E08 | 81,3% | 66,7% | 76,9% | 81,8% |
| Studentische Hilfskräfte | 61,1% | 65,8% | 73,9% | 67,4% |

1.4 Wie verteilen sich Frauen und Männer auf Tarifgruppen?

Betrachtet man, wie sich Frauen und Männer jeweils auf die unterschiedlichen Tarifgruppen verteilen, zeigt sich folgendes Bild (*Abbildung 1*):

Abbildung 1: Tarifgruppen nach Geschlecht 2020 (jedes Geschlecht = 100%)



Anders als in früheren Jahren, in denen bei den Frauen die studentischen Hilfskräfte und bei den Männern die Tarifgruppe E13/E13½ die prozentual größten Gruppen ausmachten, liegen diese Gruppen nun bei beiden Geschlechtern bei circa 30%. Zwar sind mit knapp 59 % immer noch mehr Männer am Institut in höheren Tarifgruppen (E13-E15) angestellt, der Anteil der Frauen ist in den vergangenen drei Jahren jedoch um vier Prozent auf rund 50% gestiegen.

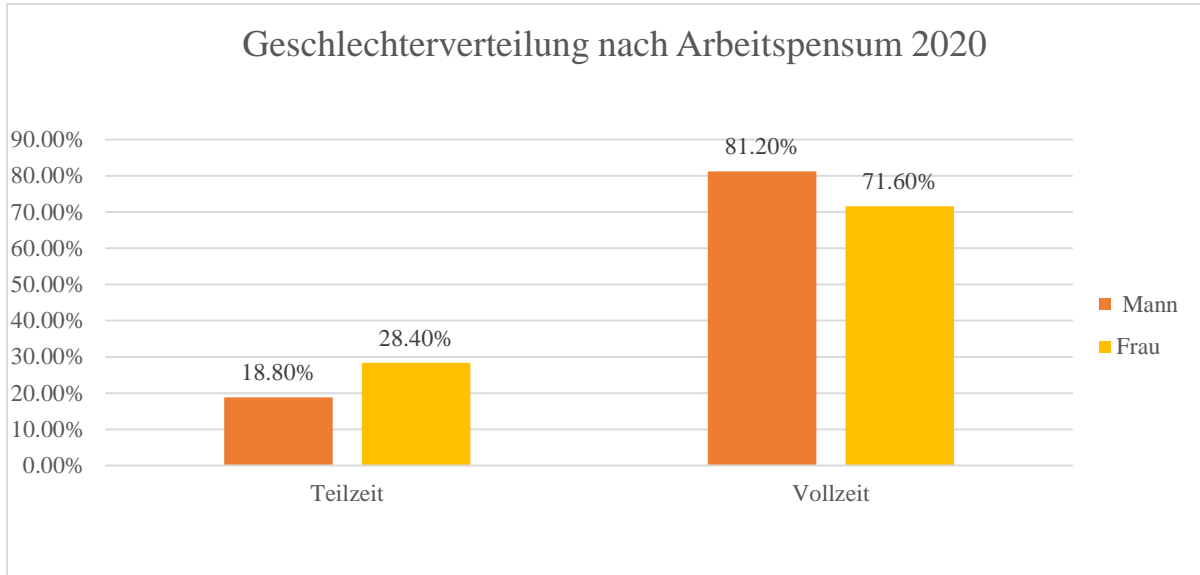
1.5 Teilzeit

Am Institut arbeiteten 2020 circa 25% aller Angestellten in Teilzeit⁶. Mitarbeiter/innen mit einem Arbeitspensum von bis zu 80% (max. 136 Stunden/Monat) gelten als Teilzeitbeschäftigte. Betrachtet man die Geschlechterverteilung zwischen in Voll- und Teilzeit arbeitenden

⁶ Hier und nachfolgend keine Berücksichtigung von Hilfskräften. Die Promovierenden mit Förderverträgen sind jedoch einbezogen.

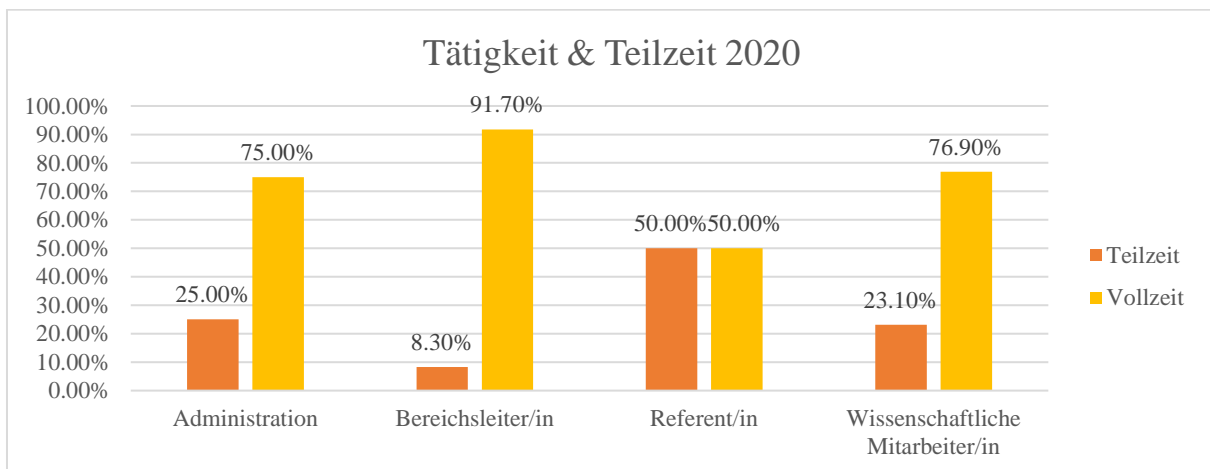
Personen, zeigt sich, dass fast 19% der Männer und circa 28% aller Frauen in Teilzeit beschäftigt sind (siehe Abbildung 2). Im Vergleich zum Vorjahr hat der Anteil der Frauen in Teilzeit um 1,3 Prozentpunkte abgenommen, seit 2017 um 5,5 Prozentpunkte.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung nach Arbeitspensum 2020 (jedes Geschlecht = 100%)



An dieser Stelle soll auch betrachtet werden, ob Teilzeitstellen in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Hierarchieebenen besetzt werden. Insbesondere liegt das Augenmerk dabei auf „Führen und Teilzeit“. Abbildung 3 zeigt, dass zum Stichtag in 2020 eine der zwölf Bereichsleiterstellen in der Abteilung Sozialpolitik in Teilzeit besetzt war. Am häufigsten sind die wissenschaftlichen Referent/innen der Abteilung Sozialrecht⁷ in Teilzeit angestellt (50%), gefolgt von den Mitarbeiter/innen in administrativen Tätigkeiten (25%). Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen beider Abteilungen sind Teilzeitstellen mit knapp 23% nun stärker vertreten als in den Vorjahren.

Abbildung 3: Verteilung von Tätigkeiten und Arbeitspensum 2020 (je Tätigkeit = 100%)



⁷ In Abbildung 3 sind Referent/innen der Abteilung Sozialrecht nicht bei den wiss. Mitarbeiter/innen beinhaltet.

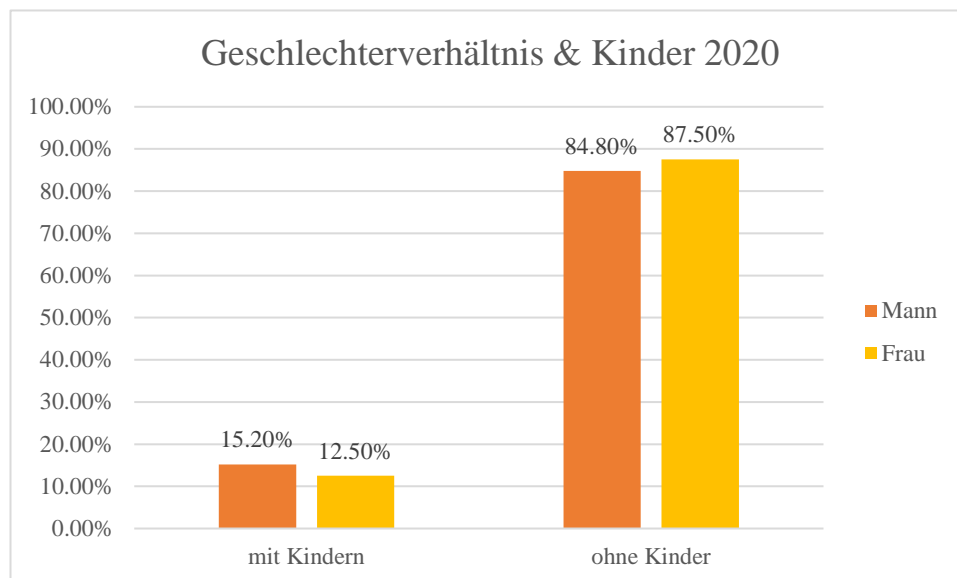
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um für Mitarbeiter/innen mit und ohne Kinder gleiche Chancen zu gewährleisten, fördert das Institut die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützt hiermit gezielt bei der Familien- und Karrieregründungsphase. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, die Arbeitszeit familienfreundlich und flexibel zu gestalten. Institutstermine finden im Regelfall zu den Kernarbeitszeiten statt.

2.1 Kinder und Elternzeit

Zum Stichtag 2020 haben etwa 13% der am Institut angestellten Personen nach vorliegenden Informationen Kind(er)⁸, darunter 15,2% der Männer und 12,5% der Frauen (siehe Abbildung 4). Verglichen mit dem Vorjahr 2019 zeigt sich ein geringer Rückgang des Anteils von (sowohl männlichen als auch weiblichen) Mitarbeiter/innen mit Kindern, während der Anteil 2018 auch bei 13% lag.

Abbildung 4: Geschlechterverhältnis nach Kindern sortiert (je Geschlecht = 100%)



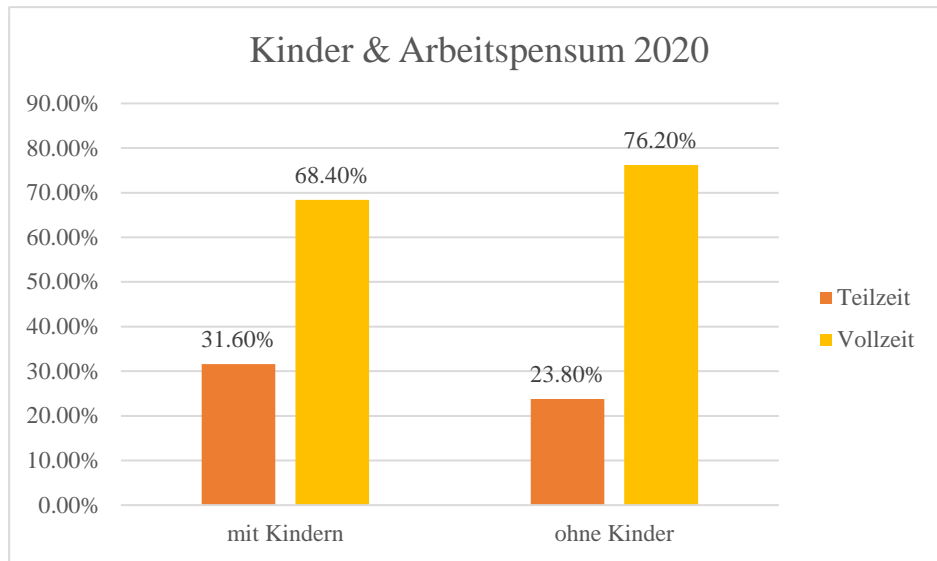
Im Zeitraum zwischen den Stichtagen (März 2019 – März 2020) sind insgesamt 5 Personen in Elternzeit gegangen, wovon eine männlich war. Die Elternzeit des Mannes lag bei 2 Monaten. Die der Frauen betrug minimal 3 Monate, maximal 12 Monate, bei einem Durchschnitt von 8,6 Monaten. Im Vorjahr waren ein weiterer Mann für knapp 2 Monate sowie zwei weitere Frauen für durchschnittlich 7,9 Monate in Elternzeit. Wenngleich die Fallzahl sehr niedrig ist, so spiegelt sie dennoch die von staatlicher Seite geförderte Elternzeit von 2 Monaten für Väter und einer längeren Elternzeit für Mütter wider.

2.2 Teilzeit mit Kind

Im Frühjahr 2020 waren etwa 32% der Angestellten mit mindestens einem angegebenen Kind in Teilzeit beschäftigt sind. Demgegenüber arbeiteten fast 24% der Kinderlosen in Teilzeit.

⁸ Kinder werden nur erfasst, wenn diese auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind.

Abbildung 5: Arbeitspensum nach Kinderstatus 2020



2.3 Führen in Teilzeit mit Kind

Zum Stichtag in 2020 war eine Führungsposition in Teilzeit verzeichnet (Frau, mit Kind). In der Vergangenheit war 2017 ein Bereichsleiter in Teilzeit tätig (Mann, mit Kind), dessen Position auch Ende 2018 wieder als Teilzeitstelle besetzt war (Frau, mit Kind). Diese Einzelfälle seien erwähnt, um zu verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Karriere am MPISOC ein erklärtes Ziel ist und weiter gestärkt werden soll.

2.4 Kinderbetreuung

Die MPG, die seit 2006 mit dem „audit berufundfamilie“ zertifiziert ist, ist auch bei der Kinderbetreuung behilflich.

Es besteht die Möglichkeit, *Betreuungsplätze* in Krippe (für unter 3jährige) und Kindergarten (3-6jährige) zu erhalten, für die die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) einen Teil der Kosten übernimmt. Diesbezüglich sind vor allem die Kooperationen des MPISOC mit der "Wichtelakademie" und der "City Krippe" zu nennen.

Zudem können Mitarbeiter/innen Leistungen des *Familienservice pme* in Anspruch nehmen. Es vermittelt beispielsweise Betreuungspersonen, hilft bei der Suche nach einem Kindergartenplatz und unterstützt die „Notfall“-Betreuung im Krankheitsfall. Darüber hinaus gibt *pme* Orientierungshilfe bei betreuungsbedürftigen älteren Angehörigen.

Seit 2017 gibt es die *Kleinstkinderbetreuung* (früher „Schnullerprogramm“). Es bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern finanzielle Unterstützung für die Betreuung von Kleinstkindern bis zu einem Jahr.

Zum diesjährigen Stichtag März 2020 wurden keine Kinderbetreuungsplätze in Anspruch genommen. Allerdings wurden die Angebote in der Vergangenheit von mehreren Vätern und Müttern genutzt.

III. Karriere und Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Neben dem Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchieebenen soll im Sinne der nachfolgend behandelten Kriterien auf bestehende Förderprogramme und die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen eingegangen werden. Die Karriere- und Netzwerkförderung gilt als eine mögliche Maßnahme, um der oben erwähnten gläsernen Decke entgegenzuwirken. Dieser Abschnitt konzentriert sich auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, da die Max-Planck-Gesellschaft keine explizite Karriereförderung für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen anbietet. Der MPG-Fortbildungskatalog bietet zwar ein vielfältiges Angebot zur Weiterbildung auch für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, jedoch keines, das spezifisch auf Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich ausgerichtet ist.

1. Karriereförderprogramme der MPG

Für Wissenschaftlerinnen der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion bietet die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) unter anderem folgende Förderangebote an:

Das *Minerva Fast Track Programm* gibt hervorragenden Wissenschaftlerinnen die Chance einer langfristigen Karriereplanung. Unmittelbar im Anschluss an die Dissertation oder nach dem ersten Postdoc erfolgt eine Förderung für maximal drei Jahre mit dem Ziel, sich im Anschluss für eine themenoffene Max-Planck-Forschungsgruppe zu bewerben. Eine Wissenschaftlerin des Instituts konnte sich 2020 für dieses Programm qualifizieren.

Das Programm *Sign up! Careerbuilding* wendet sich an weibliche PostDocs aus den Max-Planck-Instituten, die von den Direktorinnen und Direktoren für eine Teilnahme vorgeschlagen werden können. Ziel ist es, junge Wissenschaftlerinnen durch Training von Führungskompetenzen und Vermittlung von Wissen auf Führungsaufgaben in der Wissenschaft vorzubereiten und sie durch ein explizit karriereorientiertes Netzwerk zu stärken. Jährlich werden ca. 18 Plätze MPG-weit vergeben. Vom MPISOC wurden in den vergangenen sieben Jahren dreimal Kandidatinnen mit Erfolg vorgeschlagen (2014, 2018 und 2019).

Für Wissenschaftlerinnen aller Forschungsrichtungen und Hierarchiestufen unterhält die MPG das Netzwerk *Minerva FemmeNet*. Es möchte die Erfahrungen kompetenter Wissenschaftlerinnen in Form von Mentoring-Patenschaften an den weiblichen Nachwuchs weitergeben. Mehr als 300 Mentorinnen aus Deutschland, England, Frankreich, Spanien, den USA und Japan stehen ehrenamtlich zur Verfügung und beraten in allen Fragen rund um Berufsplanung und Work-Life-Balance. Am Minerva-FemmeNet nehmen vom MPISOC bisher zwei Wissenschaftlerinnen aktiv teil. Im Rahmen des Netzwerks wurde 2016 ein Mini-Workshop „Negotiation Basics:

Common Pitfalls and Success Strategies for Women” am MPISOC angeboten, an dem fünf Wissenschaftlerinnen teilnahmen.

2. Einladung von externen Wissenschaftlerinnen als Sprecherinnen am MPISOC

Die Abteilungen Sozialrecht und Sozialpolitik veranstalten regelmäßig Seminare, um den wissenschaftlichen Austausch zu fördern (MEA-Seminare und Vorträge in der Sozialpolitik; Gastvorträge, wissenschaftliches Gespräch und aktuelle Stunde im Sozialrecht). Diese Formate werden sowohl intern genutzt, um eigene Papiere zu verbessern, als auch, um Gäste einzuladen. Das Geschlechterverhältnis zeigt sich auch bei Letzteren relativ ausgewogen. Im Sozialrecht sind 33,3% der externen Redner/innen weiblich; in der Sozialpolitik liegt der Anteil mit 42,9% etwas höher. Allerdings waren z.B. 2017 insgesamt mehr weibliche Gäste eingeladen, mit jeweils 45% und 67%.

Tabelle 5: Geschlechterverhältnis externe Sprecher/innen in 2019

| | Gesamt | Frauenanteil |
|---|--------|--------------|
| Sozialpolitik: MEA Seminare und Vorträge | 14 | 42,9% |
| Sozialrecht: Gastvorträge und wissenschaftliches Gespräch | 9 | 33,3% |

3. Gleichstellung als Forschungsthema am MPISOC

Maßnahmen der Familien- und Sozialpolitik sind auch Gegenstand der Forschung des Instituts. So wurden und werden die Themenbereiche "Gleichstellung im Beruf", "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" sowie "sozialpolitische Leistungen für Familien" untersucht. In diesem Zusammenhang geht es nicht nur um die Unterstützung von Müttern und Vätern, sondern von Pflegepersonen im Allgemeinen.

Folgende relevante Forschungsarbeiten sind am Institut erschienen:

- Hohnerlein, Eva Maria: Addressing Poverty Risks of Lone Mothers in Germany: Social Law Framework and Labour Market Integration. In: Meier-Gräwe, Uta; Motozawa, Miyoko; Schad-Seifert, Annette (eds.), Family Life in Japan and Germany. Challenges for a Gender-Sensitive Family Policy, Berlin 2019, pp. 65–90
- Hohnerlein, Eva Maria: Kindergeld zwischen europäischem und deutschem Recht. In: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZIAS), 17 (2018) 4, pp. 159–162
- Hohnerlein, Eva Maria: Alterssicherung von Frauen und Gender Pension Gap in Deutschland. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), 32 (2018) 2, pp. 142–154

- Dobusch, Laura: Gender, Dis-/ability and Diversity Management: Unequal Dynamics of Inclusion? In: Gender, Work and Organization 24(5) (2017), pp. 487-505
- Bucher-Koenen, Tabea; Lusardi, Annamaria; Alessie, Rob; van Rooij, Maarten (2017): "How Financially Literate Are Women? An Overview and New Insights". In: Journal of Consumer Affairs, 51 (2), pp. 255-238.
- Aumann, Annemarie; Hack, Melanie: Wahlarbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung. Modelle einer selbstbestimmten Erwerbsbiografie in Deutschland und Norwegen, Zeitschrift für europäisches Arbeits- und Sozialrecht (ZESAR), 7/2016.
- Becker, Ulrich; Lauerer, Luise: Zur Unterstützung von Pflegepersonen – Reformnotwendigkeiten und -optionen, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien, 2011, S. 121 – 160;
- Becker, Ulrich; Buchner, Herbert: Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht, (8. Aufl. 2008)

Laufende Projekte:

- Alessie, Rob; Bucher-Koenen, Tabea; Lusardi, Annamaria; van Rooij, Maarten: "Fearless Girl! Women, Confidence, and Financial Literacy" (work in progress)
- Bucher-Koenen, Tabea; Farbmacher, Helmut; Guber, Raphael; Vikström, Johan: "Double trouble – the burden of child rearing and working on maternal health" (work in progress)
- Fernandez, Roberto M. and Hunkler, Christian: "Whose Closure? Gender inequality and access to skill training" (work in progress)

4. Gleichstellung und Karriereförderung während der Covid-19 Pandemie

Die Covid-19 Krise stellte das Arbeitsleben am MPISOC vor ganz besondere Herausforderungen. Seit März 2020 sind die meisten Mitarbeiter/innen angehalten, wenn möglich von zu Hause aus zu arbeiten. Dennoch blieb das Institut geöffnet und bot bei Bedarf eine Ausweichmöglichkeit zum Homeoffice. Vor allem für Familien wurden Schritte unternommen um die Mitarbeiter/innen bestmöglich zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Vertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, und der Gleichstellungsbeauftragte des MPISOC wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um mehr über das Arbeitsleben während der Pandemie zu erfahren. Des Weiteren wurde im April 2020 ein Online-Forum für Mütter eingerichtet um gegenseitigen Austausch zu ermöglichen und Eltern bestmöglich zu unterstützen. Daraus entstand das Basecamp-Projekt „Eltern am MPISOC“ welches diesen Gedanken fortführt/ den Austausch weiter vertieft.

IV. Handlungsziele und Maßnahmen

Zentrale Handlungsziele der Gleichstellungspolitik am MPISOC sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Förderung der Karriere, die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Steigerung der Gender Awareness.

Im folgenden Abschnitt werden die diese Ziele unterstützenden Maßnahmen beschrieben.

1. Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme 1.1

Die bestehenden Kooperationen zwischen Kinderbetreuungseinrichtungen und unserem Institut werden fortgeführt und bei Bedarf ausgeweitet. Durch regelmäßige Überprüfung der Vertragskonditionen werden diese dem aktuellen Bedarf angepasst. Zielgruppe sind alle Mitarbeiter/innen des Institutes.

Maßnahme 1.2

Die bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen durch die Bereitstellung von Informationen über Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen vor der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie vor dem Eintritt in die Elternzeit besser kommuniziert werden.

Maßnahme 1.3

Institutstermine, wie Vorträge eingeladener Wissenschaftler/innen oder Besprechungen, sollen weiterhin im Regelfall zu den Kernarbeitszeiten und familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Darüber hinaus dienen flexible Arbeitszeiten der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen.

2. Maßnahmen zur Förderung der Karriere und Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme 2.1

Bei den nächsten Ausschreibungen für Preise und Förderinitiativen für Nachwuchswissenschaftler/innen, wie z.B. das Programm „SignUp! Careerbuilding für Postdoktorand-innen“, wird geprüft, ob es geeignete Kandidatinnen gibt, die von der Institutsleitung unterstützt und vorgeschlagen werden können.

Maßnahme 2.2

In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen mit Nachwuchswissenschaftler/innen werden auch künftig Karriereoptionen erörtert und Unterstützung zur Karriereentwicklung geleistet.

3. Maßnahmen zur Steigerung der Gender Awareness

Maßnahme 3.1

Das Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik bemüht sich um eine geschlechtergerechte Sprache in allen Ausschreibungen und offiziellen Texten. Um sich zu den Prinzipien der Gleichstellung zu bekennen und alle Institutszugehörigen zu repräsentieren, soll in sämtlichen Institutsdokumenten weiterhin eine geschlechtergerechte Sprache (durch Schrägstrich oder Nennung beider Geni) benutzt werden.

Dementsprechend wurde bei der Gestaltung der neuen Institutionshomepage durchgehend und auch rückwirkend auf geschlechtergerechte Sprache geachtet.

Maßnahme 3.2

Um die Vorhaben der Gleichstellungsarbeit sichtbar zu machen, werden die vorhandene Webseite „Chancengleichheit“ (Extranet) und die entsprechenden Intranet-Seiten kontinuierlich aktualisiert und gepflegt.

Maßnahme 3.3

Dieser Gleichstellungsplan wird im Intranet des MPISOC veröffentlicht. Auf den Plan können somit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gäste zugreifen.

München, 17.05.2021