

# GLEICHSTELLUNGSPLAN

## Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften



Fassung vom 01.10.2017  
Nachtrag vom 10.01.2019



## Grußwort des Geschäftsführenden Direktors

---

Liebe Mitarbeiter\*innen,

ich freue mich, Ihnen heute den aktualisierten Gleichstellungsplan "Individuelle Wege zur wissenschaftlichen Exzellenz" für unser Institut präsentieren zu können.

Es ist uns als Kollegium ein großes Anliegen, das Bewusstsein für Chancengleichheit voranzutreiben und auf allen Ebenen zu festigen. Eine unserer Direktor\*innen, MPG-Vizepräsidentin Angela D. Friederici, leitet in diesem Sinne die MPG-übergreifende Präsidentenkommission Chancengleichheit. Wir alle verstehen dabei unter zeitgemäßer Gleichstellungspolitik die Verankerung von organisatorischen und strukturellen Mechanismen auf Institutsebene, die eine Entwicklung von Karriereperspektiven und deren erfolgreiche Umsetzung ermöglichen. Dabei wollen wir Frauen und Männer gleichermaßen ins Blickfeld rücken. Unser Ziel ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen in der Karriereentwicklung zu bieten, auch indem wir eine individuelle Übernahme von Sorgetätigkeiten im familiären Umfeld ermöglichen.

Die im Dialog mit den Gleichstellungsbeauftragten unseres Institutes erarbeiteten und in diesem Gleichstellungsplan festgeschriebenen Handlungsziele knüpfen an die aktuelle und bereits erfolgte Gleichstellungsarbeit unseres Institutes an. Wir würden gerne kurz folgende Beispiele herausstellen:

- Um unsere Mitarbeiter\*innen in Bezug auf Vereinbarkeit von Forschung und Familie zu unterstützen, besteht die Möglichkeit, über unseren Kooperationspartner Fröbel gGmbH Betreuungsplätze für Kinder (bis 3 Jahre) zu nutzen. Das Institut hat einen Tagesvater, der direkt und in erster Linie mit fünf Plätzen den Nachwuchs unserer Mitarbeiter\*innen betreut. Mit unserem Kooperationspartner pme Familienservice können wir Hilfestellung leisten bei der Suche nach Babysittern, Ferienbetreuung, Elder Care und auch eine Notfall-Betreuung für kurzfristigen Betreuungsbedarf gewährleisten. Mit großer Begeisterung wurde im letzten Jahr unser **neu eingerichtetes Kinderbetreuungszimmer** von unseren Mitarbeiter\*innen begrüßt und bereits rege genutzt.
- Eine herausragende Wissenschaftlerin unseres Instituts, Gesa Hartwigsen, überzeugte in der ersten Runde des neuen Lise-Meitner-Exzellenzprogramms der MPG und wird ab 2019 ihre Forschungsgruppe aufbauen. Seit 2018 werden in der MPG pro Jahr jeweils bis zu zehn Lise-Meitner-Gruppen eingerichtet, um außergewöhnlich qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und gezielt zu fördern. Hierfür findet ein mehrstufiger, kompetitiver Auswahlprozess statt, in enger Rückkoppelung mit interessierten Max-Planck-Instituten. Die Lise-

Meitner-Gruppen werden für ihre gesamte Laufzeit von fünf Jahren mit eigenen Ressourcen ausgestattet.

- Drei Wissenschaftlerinnen unseres MPI wurden für die Teilnahme an dem Karriereprogramm der MPG „**SignUp!**“ in einem kompetitiven Auswahlverfahren ausgewählt. Sie konnten sich dadurch in einem einjährigen Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm auf Führungsaufgaben im modernen Wissenschaftsbetrieb vorbereiten.
- Im Rahmen des Workshops „21st Century Leadership Style – How to successfully manage evolving research projects“, der von den Gleichstellungsbeauftragten organisiert wurde, konnten die Teilnehmer\*innen aller Berufsgruppen unseres Instituts ihren Führungsstil im akademisch-wissenschaftlichen Bereich reflektieren und entwickeln. Als Referentin wurde Svenja Neupert, Rednerin, Coach, Trainerin, Organisationsberaterin und Expertin für Leadership der Zukunft, Kompetenzia International, Berlin, eingeladen.
- Seit 2003 führt unser Institut jährlich den **Girls‘ Day** durch, um die Begeisterung für die Wissenschaft und den Forschungsgeist bereits in jungen Jahren zu fördern. An diesem Tag veranstalten unsere Mitarbeiter\*innen regelmäßig mit großem Engagement Impulsvorträge und praktische Übungen mit ca. 25 Mädchen im Alter von 15 bis 17 Jahren, um unsere Forschungsarbeit lebensnah zu vermitteln. Diese Tradition der Nachwuchsförderung erweist sich zunehmend als prägender Impuls für eine Wissenschaftskarriere: Mehrere unserer durch Leistungsstipendien ausgezeichneten Doktorandinnen nennen ihre ehemalige Teilnahme an einem Girls‘ Day als wesentliche Motivation für ihre berufliche Orientierung.

Die konsequente Umsetzung der von uns in diesem Gleichstellungsplan gesetzten Ziele ist ein zentrales gemeinsames Interesse unseres Institutes. Wir laden Sie alle herzlich ein, an der Erreichung dieser Ziele aktiv mitzuarbeiten und somit chancengerechte Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter\*innen unseres Instituts zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Prof. Dr. Nikolaus Weiskopf

## Einleitung

---

Was verstehen wir an unserem Institut unter dem Begriff „Gleichstellung“?

Unser Institut ist bestrebt, alle Mitarbeiter\*innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität zu fördern. Dafür ist es unabdinglich, Bedingungen zu schaffen, die die Karriere von Mitarbeiter\*innen unterstützen und die eine Vereinbarkeit von Familie und Karriere sicherstellen. Wir sind uns bewusst, dass es uns nur mit sich ständig verbessernden Rahmenbedingungen möglich sein kann, exzellente Mitarbeiter\*innen zu rekrutieren und zu halten. In dem wir die Chancengleichheit an unserem Institut verbessern, erhöhen wir unsere Attraktivität als Wissenschaftseinrichtung.

Entsprechend der Ziele der Max-Planck-Gesellschaft beteiligen wir uns aktiv daran, Bedingungen schaffen zu wollen, so dass Karrierewege in der Wissenschaft für alle Wissenschaftler\*innen ohne jedwede Hemmnisse verfolgt werden können.

Warum stellen wir einen Gleichstellungsplan auf?

Ein wesentliches Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans. Er soll uns ermöglichen, unsere Arbeit zu dokumentieren und allen Akteur\*innen als Wegweiser auf dem Weg zur Chancengleichheit dienen. Der Gleichstellungsplan erfasst die aktuelle Gleichstellungssituation an unserem Institut. Er dient der Identifikation der Handlungsfelder und soll konkrete, institutsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen benennen. Am Gleichstellungsplan können alle Mitarbeiter\*innen mitarbeiten und seine Umsetzung und Fortführung aktiv gestalten.

Welche Themen umfasst der Gleichstellungsplan?

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst folgende Handlungsfelder:

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen
- Steigerung der Gender Awareness
- Verstärkung des Gleichstellungsgedankens

Wie lange ist dieser Plan festgeschrieben? Wann kann er nachgebessert werden?

Der vorliegende Gleichstellungsplan von 1. Juli 2017, nebst Nachtrag vom 3. Dezember 2018 ist der erste Plan an unserem Institut. Er soll im Zwei-Jahres-Turnus unter Mitwirkung aller Akteur\*innen

evaluiert und fortgeschrieben werden. Der Evaluationsprozess wird im hinteren Teil des Plans näher beschrieben.

Wer ist dafür verantwortlich?

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist in Zusammenarbeit des Direktor\*innen-Kollegiums, der Forschungskordinatorin, der Verwaltungsleiterin, der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin entstanden.

## Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

---

Was sind unsere Ziele hinsichtlich der Gleichstellung?

Es ist von grundlegender Bedeutung, ein Bewusstsein in allen Bereichen und Hierarchieebenen des Institutes zu schaffen, dass allen Mitarbeiter\*innen und Bewerber\*innen die gleichen Chancen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität, zur Verfügung gestellt werden. Nur durch die Gewährleistung von Chancengleichheit können wir Vielfalt (Diversität) erwarten. Exzellente Forschung, wofür die Max-Planck-Gesellschaft und unser Institut stehen, lebt von Vielfalt, die essentieller Bestandteil für die Weiterentwicklung unserer Spitzenforschung ist.

Auf welche gesetzlichen Grundlagen bzw. Grundsätze der MPG stützt sich unsere Arbeit?

Grundlagen für unsere Arbeit bilden folgende gesetzliche und interne Richtlinien:

- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG, Stand 24.04.2015)
- Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Gleichstellungsgrundsätze)
- Gesamtbetriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft (Stand 15.04.2008)
- Code of Conduct

Den Gleichstellungsbeauftragten unseres Institutes wurde für die Ausübung ihrer Tätigkeit eine eigene Kostenstelle eingerichtet, über die Ausgaben für die Ausrichtung von Workshops, des Girls' Days und Informationsveranstaltungen abgerechnet werden können. Gleichstellungsarbeit wird ehrenamtlich ausgeübt.

## Handlungsfelder und Ziele

---

### ➤ **Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **Handlungsziel:**

Die Maßnahmen zur Kinderbetreuung werden fortgeführt und entsprechend der gesetzlichen Grundlagen und den Richtlinien der MPG weiter ausgebaut.

#### Maßnahme 1:

Die Zusammenarbeit zwischen unserem Kooperationspartner FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH, Region Sachsen, für die Betreuung von Kindern zwischen 0 bis 3 Jahren in der Tagespflege wird fortlaufend gepflegt.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen unseres Institutes

Umsetzung und Zeitplan: fortlaufend durch regelmäßige Treffen zwischen den Kooperationspartnern  
im August jedes Jahres Überprüfung der Vertragskonditionen

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsleiterin

#### Maßnahme 2:

Der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder von 3 bis 6 Jahren (Kindergarten) ist in den letzten Jahren gewachsen. Eine Erweiterung des bestehenden Kooperationsvertrages auf Betreuung von Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren wird daher angestrebt.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen unseres Institutes

Umsetzung und Zeitplan: September 2019

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsleiterin



Maßnahme 3:

Die bestehende Kooperation zwischen unserem Kooperationspartner FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH, Region Sachsen, und unserem Institut soll ausgebaut und optimiert werden.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen unseres Institutes

Umsetzung und Zeitplan: Verhandlungen hinsichtlich der Vertragsbedingungen Flexibilität entsprechend der Ortswünsche unserer Mitarbeiter)

Oktober 2017

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsleiterin

Maßnahme 4:

Die Kooperation zwischen pme Familienservice GmbH und unserem Institut wird ausgebaut. Der pme Familienservice GmbH bietet Vermittlungsleistungen in den Bereichen Child Care und Elder Care.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen unseres Institutes

Umsetzung und Zeitplan: Initiierung eines Treffens zwischen pme und der Gleichstellungsbeauftragten in 2017

dann fortlaufend 1 x jährlich Durchführung eines Treffens

jährliche Durchführung einer Informationsveranstaltung an unserem Institut beginnend im Herbst 2017

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 5:

Eltern an unserem Institut soll kurzfristig und kurzzeitig die Möglichkeit gegeben werden, bei Ausfällen ihrer Kinderbetreuung, am Institut arbeiten zu können.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen unseres Institutes

Umsetzung und Zeitplan: Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros bis Ende 2018

Verantwortliche: Institutsleitung, Verwaltungsleiterin, Gleichstellungsbeauftragte

➤ Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen

**Handlungsziel:**

Die Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen an unserem Institut werden fortgeführt und ausgebaut.

Maßnahme 1:

An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit Bezug auf Karriereentwicklungen angeboten.

Zielgruppe: alle Wissenschaftlerinnen des Institutes

Umsetzung und Zeitplan: Workshop einmal jährlich

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2:

Zur nächsten Ausschreibungsrunde wird unser Institut wieder ein oder mehrere Kandidatinnen für das SignUp! Programm nominieren.

Zielgruppe: exzellente Wissenschaftlerinnen des Institutes

Umsetzung und Zeitplan: Nominierung durch die Direktor\*innen, November 2018

Verantwortliche: Forschungscoordination, Direktor\*innen

Maßnahme 3:

Zur Unterstützung der Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg, stellt unser Institut Informationen zu Mentoring-Programmen auf der Website „Chancengleichheit“ zur Verfügung.

Zielgruppe: alle Wissenschaftlerinnen unseres Institutes

Umsetzung und Zeitplan: ständige Aktualisierung der Website

Verantwortliche: Forschungs Koordinatorin, Gleichstellungsbeauftragte

**Maßnahme 4:**

Um frühzeitig das Interesse an unserer Forschung zu wecken und Personalressourcen für die Zukunft zu erschließen, beteiligt sich unser Institut am Girls' & Boys' Day/Zukunftstag.

Zielgruppe: Schüler\*innen aus Leipzig und dem Umland der 5. bis 12. Klassen

Umsetzung und Zeitplan: jährliche Teilnahme

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

➤ **Steigerung der Gender Awareness**

**Handlungsziel:**

Um eine Chancengleichheit auf allen Gebieten unser Institut betreffend, erreichen zu können, ist es wichtig, am Institut unter allen Mitarbeiter\*innen das Genderbewusstsein zu erhöhen.

**Maßnahme:**

An unserem Institut werden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen mit dem Ziel, das Genderbewusstsein zu erhöhen, angeboten.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen des Institutes

Umsetzung und Zeitplan: Workshop/Vortrag 2018

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

## ➤ Verstetigung des Gleichstellungsgedankens

Der Gleichstellungsgedanken ist an unserem Institut verankert. Um institutsgerechte Gleichstellungsziele zu entwickeln und zu erfüllen, werden wir an der weiteren Verstetigung des Gleichstellungsgedanken arbeiten.

### Maßnahme 1:

Um unsere Vorhaben in der Gleichstellungsarbeit unseren Mitarbeiter\*innen sichtbar zu machen, haben wir diesen Gleichstellungsplan erstellt, der fortgeführt wird und auf unserer Website „Chancengleichheit“ veröffentlicht ist.

Zielgruppe:	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
Umsetzung und Zeitplan:	jährliche Fortführung und Veröffentlichung
Verantwortliche:	Direktorium, Verwaltungsleiterin, Forschungscoordination, Gleichstellungsbeauftragte

### Maßnahme 2:

Die Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig in der Direktoriumssitzung über ihre Arbeit berichten.

Zielgruppe:	Direktorium, Verwaltungsleiterin, Forschungscoordination
Umsetzung und Zeitplan:	jährlich
Verantwortliche:	Direktorium, Verwaltungsleiterin, Forschungscoordination, Gleichstellungsbeauftragte

### Maßnahme 3:

Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Aufgabenfelder und damit des Gleichstellungsgedankens des Instituts, wird eine Informationsbroschüre erarbeitet.

Zielgruppe:	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
Umsetzung und Zeitplan:	Oktober 2017
Verantwortliche:	Gleichstellungsbeauftragte, Direktorium, Forschungscoordination, Grafik

Maßnahme 4:

Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Aufgabenfelder und damit des Gleichstellungsgedankens des Instituts, wird für die Gleichstellungsbeauftragten ein Büro mit Sprechzeiten eingerichtet.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen des Institutes  
Umsetzung und Zeitplan: Sommer 2018  
Verantwortliche: Direktorium, Verwaltungsleiterin, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 5:

Zur besseren Implementierung des Gleichstellungsgedankens, der Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Aufgabenfelder, wird für Informationen zum Thema „Chancengleichheit“ eine Informationstafel an der Cafeteria bereitgestellt.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen des Institutes  
Umsetzung und Zeitplan: Sommer 2018  
Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 6:

Um den Gleichstellungsgedanken in alle Arbeitsbereiche unseres Institutes zu tragen, wird eine Gleichstellungskommission aus Vertreter\*innen unterschiedlicher Interessensgruppen und Hierarchieebenen gebildet.

Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen des Institutes  
Umsetzung und Zeitplan: Sommer 2018  
Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

### Maßnahme 7:

Um Maßnahmen zur Chancengleichheit umzusetzen, bedarf es auf Institutsebene einer funktionierenden Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteur\*innen.

Zielgruppe:	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
Umsetzung und Zeitplan:	fortlaufende Treffen und Gespräche
Verantwortliche:	Direktorium, Forschungskordinatorin, Verwaltungsleiterin, alle Serviceeinheiten des Institutes, Gleichstellungsbeauftragte

### Maßnahme 8:

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich am Austausch am Wissenschaftsstandort Leipzig unter der Schirmherrschaft des Referates für Gleichstellung der Stadt Leipzig.

Zielgruppe:	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
Umsetzung und Zeitplan:	2 x jährlich Netzwerktreffen
Verantwortliche:	Gleichstellungsbeauftragte

### Maßnahme 9:

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an der Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten der Max-Planck-Gesellschaft zum gegenseitigen Meinungsaustausch und zur Weiterbildung teil. Weiterhin nimmt sie eigenverantwortlich Weiterbildungsangebote der Max-Planck-Gesellschaft für ihren Aufgabenbereich wahr.

Zielgruppe:	alle Mitarbeiter*innen des Institutes
Umsetzung und Zeitplan:	1 x jährlich Jahrestagung, mind. 1 x jährlich Weiterbildung
Verantwortliche:	Gleichstellungsbeauftragte