

Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2025

(vom Stiftungsrat in seiner 46. Sitzung am 13.05.2022 beschlossen)

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	1
1. Einleitung.....	2
2. Darstellung der derzeitigen Situation.....	2
2.1 Beschäftigungsstruktur.....	4
2.1.1 Vergütungsniveau.....	4
2.1.2 Führungspositionen und wissenschaftliche Positionen	8
2.1.3 Befristung	10
2.1.4 Teilzeit (inkl. Elternzeit mit Teilzeit)	11
2.1.5 Beurlaubung (ohne gleichzeitige Teilzeit)	12
2.2 Gremien.....	12
2.3 Beobachtungen der Beschäftigten zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	13
3. Ziele und Maßnahmen	14
3.1 Besetzung von Direktoren-/Direktorinnenstellen.....	14
3.2 Besetzung von Führungspositionen (ohne Direktoren-/Direktorinnenstellen)	14
3.3 Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich.....	15
3.4 Paritätische Besetzung der Gremien.....	15
3.5 Besondere Verantwortung der Vorgesetzten	16
3.6 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	17
3.7 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung.....	19
3.8 Ziele auf Institutsebene	19

Kurzfassung

Situation am Stichtag 30. Juni 2021 (Einzelheiten in Kapitel 2):

- Die Max Weber Stiftung (MWS) beschäftigt insgesamt 373 Personen, davon 215 Frauen und 158 Männer.
- Der Anteil von Frauen in den Tätigkeiten des höheren Vergütungsniveaus (ab Entgeltgruppe 13 TVöD oder vergleichbarer lokaler Arbeitsvertrag) liegt wie zuvor annähernd bei Parität und ist in den vergangenen vier Jahren um ein weiteres Prozent auf jetzt 49 % gestiegen (davon bei Stellen mit überwiegend wissenschaftlichen Tätigkeiten 48 %). Im gehobenen Vergütungsniveau liegt der Frauenanteil bei 55 % sowie im einfachen und mittleren bei 72 %.
- Von 2017 nach 2021 stieg der Frauenanteil in den 61 Führungspositionen von 39 auf 46 %, liegt aber auf den beiden obersten Ebenen (Geschäftsführung und Institutsleitungen bzw. deren Stellvertretungen) bei nur je 33 %.
- Frauen haben 59 % (vorher 61 %) der unbefristeten Stellen inne. Jedoch ist die Vertragsdauer von Frauen mit befristeten Verträgen durchschnittlich 3 Monate (vorher 9 Monate) kürzer als die von Männern; der Durchschnitt aller befristeten Arbeitsverhältnisse liegt bei 52 Monaten (vorher 50 Monaten).
- 63 Beschäftigte, davon 50 Frauen, arbeiten in Teilzeit (davon 17 studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte). 7 Frauen und kein Mann haben ihre Arbeitszeit familienbedingt auf Teilzeit reduziert. 7 Frauen und 3 Männer waren beurlaubt, davon 5 Frauen und 2 Männer familienbedingt.
- Im Stiftungsrat stieg der Frauenanteil auf 5 (vorher 4) von 11 Mitgliedern. In den wissenschaftlichen Beiräten der elf MWS-Institute liegt der Frauenanteil im Durchschnitt leicht über der angestrebten Hälfte. Einzelne Beiräte weichen deutlich vom Schnitt ab.

Ziele (Einzelheiten in Kapitel 3):

1. Angleichung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen

Die MWS setzt sich das Ziel, den Anteil der Frauen unter den Institutionsdirektoren und -direktorinnen auf mindestens 5 von 11 zu steigern. Ebenso soll der Frauenanteil bei ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern auf Parität gesteigert werden.

2. Gleicher Frauen- und Männeranteil auf wissenschaftlichen Stellen

Die fast erreichte Parität ist zu sichern.

3. Paritätische Besetzung von Gremien

Für den Stiftungsrat, die Wissenschaftlichen Beiräte sowie sonstige ständige oder vorübergehende Ausschüsse und Kommissionen auf Instituts- und Stiftungsebene wird eine paritätische Besetzung mit Männern und Frauen angestrebt.

4. Besondere Verantwortung der Vorgesetzten

Die zentrale Verantwortung für die Erreichung der gesetzlichen und in diesem Plan konkretisierten Gleichstellungsziele liegt bei den Vorgesetzten. Daher gehört diese Aufgabe zu den Dienstpflichten insbesondere der Geschäftsführung sowie der Institutsdirektionen.

5. Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Für das Ziel, die Berufstätigkeit mit Familien- oder Pflegepflichten vereinbaren zu können, werden konkrete Maßnahmen festgelegt.

6. Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung

Die MWS bietet den Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz an.

7. Ziele auf Institutsebene

Auf der Ebene von Instituten und Geschäftsstelle sind Ziele und Maßnahmen des Plans sowie deren institutsspezifische Ergänzung regelmäßig zu besprechen.

Die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind in Kapitel 3 dargelegt.

1. Einleitung

Die Max Weber Stiftung – Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS) fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie berücksichtigt gemäß § 4 [Bundesgleichstellungsgesetz](#) (BGleIG)¹ diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen. Zu diesem Zweck schreibt das BGleIG die Erstellung eines Gleichstellungsplans vor, dessen Ziele und Themen im Wesentlichen durch §§ 11 bis 14 vorgegeben werden. Dabei ist zu beachten, dass sich das BGleIG auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beschränkt.

Der Gleichstellungsplan 2022-2025 beginnt wie die Vorgängerpläne mit der Darstellung des Ist-Zustands der MWS. Stichtag der Datenerhebung ist der 30. Juni 2021. Für den besseren Überblick sollen nur die aussagekräftigsten Ergebnisse der Datenanalyse präsentiert werden, um positive wie negative Entwicklungen und Zustände innerhalb der MWS pointiert ansprechen zu können. Daraus abgeleitet folgen Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung.

Einen Teil der Daten (z.B. Vertragsdaten) kann die MWS systematisch ihrer Personalverwaltung entnehmen. Darüber hinaus wurde in einer anonymen Beschäftigtenbefragung nach Einschätzungen zu und Erfahrungen mit Benachteiligung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gefragt. Dabei wurden die Antworten von Beschäftigten mit und ohne Führungspositionen getrennt erhoben. Viele Anregungen und Vorschläge der Beschäftigten flossen in die Ziele und Maßnahmen (s. Kapitel 3) ein. Einigen anderen Vorschlägen stehen rechtliche Beschränkungen entgegen.

2. Darstellung der derzeitigen Situation

Diese Darstellung umfasst alle Beschäftigten am Stichtag 30. Juni 2021, gleich ob sie aus der Bundeszuwendung (Grundfinanzierung der MWS aus dem Bundeshaushalt) oder aus Drittmitteln finanziert wurden, gleich ob sie Arbeitnehmer/-innen oder der MWS zugewiesene Beamte/-innen waren. Praktikanten/-innen und Stipendiaten/-innen sind nicht erfasst. Wie in den Erhebungen zuvor werden Beschäftigte in Teilzeit oder Beurlaubung mit je einem eigenen, vollen Datensatz erfasst; unabhängig von der individuellen Arbeitszeit wird also jede Person gleich gewichtet. Darüber hinaus erfasst die Darstellung auch die Zusammensetzung der ehrenamtlich besetzten MWS-Gremien Stiftungsrat, Wissenschaftliche Beiräte der Institute und Beirat perspectiva.net. Die Darstellung

¹ Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes.

umfasst keine Projektbeiräte oder andere nichtständige Gremien. Prozentzahlen sind durchgehend auf volle Zahlen gerundet.

Die Zahlen von 2021 werden regelmäßig mit denen der letzten beiden Gleichstellungspläne von 2013 und 2017 verglichen. Soweit die Daten auf die Standorte heruntergebrochen werden, werden die Daten des Büros in Peking sowie des Bilderfahrzeuge-Projekts am Warburg Institute London unter der Überschrift „Weitere Büros und Projekte“ zusammengefasst und neben die Daten der seit 2021 elf Institute und der Geschäftsstelle gestellt. Das Büro in Delhi war 2017 noch nicht zum heutigen Institut MFW Delhi verselbständigt und wurde deshalb in der damaligen Gleichstellungsplan-Statistik noch zur Geschäftsstelle gezählt.

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2013	147	130	277	53%
2017	175	147	322	54%
2021	215	158	373	58%

Im Jahr 2021 wurden die Datensätze von 373 Personen systematisch erfasst. Gegenüber 2017 kamen im Saldo 40 Frauen und 11 Männer hinzu. Damit ist der Frauenanteil in der Stiftung von 54 % 2017 auf 58 % 2021 gestiegen.

Tabelle 2: Personalstruktur der Institute und der Geschäftsstelle

		Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
DFK Paris	2017	23	9	32	72%
	2021	18	9	27	67%
	Veränderung	-5	+/-0	-5	-5%
DHI London	2017	15	11	26	58%
	2021	22	11	33	67%
	Veränderung	+7	+/-0	+7	+9%
DHI Moskau	2017	12	10	22	55%
	2021	15	18	33	45%
	Veränderung	+3	+8	+11	-9%
DHI Paris	2017	19	15	34	56%
	2021	24	13	37	65%
	Veränderung	+5	-2	+3	+9%
DHI Rom	2017	21	20	41	51%
	2021	22	21	43	51%
	Veränderung	+1	+1	+2	-0%
DHI Warschau	2017	20	12	32	63%
	2021	15	10	25	60%
	Veränderung	-5	-2	-7	-3%
DHI Washington	2017	20	13	33	61%
	2021	31	20	51	61%
	Veränderung	+11	+7	+18	+0%
DIJ Tokyo	2017	8	11	19	42%
	2021	11	7	18	61%
	Veränderung	+3	-4	-1	+19%
MFW Delhi	2017	3	1	4	75%
	2021	5	3	8	63%

	Veränderung	+2	+2	+4	-13%
OI Beirut	2017	8	12	20	40%
	2021	11	11	22	40%
	Veränderung	+3	-1	+2	+/-0%
OI Istanbul	2017	9	12	21	43%
	2021	12	11	23	52%
	Veränderung	+3	-1	+2	+9%
Geschäftsstelle	2017	15	13	28	54%
	2021	21	15	36	58%
	Veränderung	+6	+2	+8	+5%
Weitere Büros und Projekte	2017	5	9	14	36%
	2021	8	9	17	47%
	Veränderung	+3	+/-0	+3	+11%
Gesamt	2017	175	147	322	54%
	2021	215	158	373	58%
	Veränderung	+40	+11	+51	+3%

Während der Frauenanteil der MWS bei insgesamt 58 % liegt, reicht die Bandbreite der einzelnen Institute von 40 % beim Orient-Institut Beirut bis 67 % am DFK Paris und DHI London.

Der Vergleich der Frauen- und Männeranteile im Hinblick auf die Altersstruktur der Beschäftigten ergibt ein insgesamt ausgeglichenes Bild. Die Gesamtheit der Beschäftigten wurde dafür in Kohorten von je fünf Jahren aufgeteilt. In den jüngeren Kohorten sind die Frauen etwas stärker vertreten als in den älteren.

Einen vertieften Einblick in die Struktur der Beschäftigten unter gleichstellungspolitischen Aspekten erhält man im Folgenden bei einer Analyse der Verteilung auf Frauen und Männer in den jeweiligen Vergütungsgruppen, bei der Verteilung der Führungspositionen, bei Befristungen, Teilzeit und Beurlaubungen.

2.1 Beschäftigungsstruktur

2.1.1 Vergütungsniveau

Zunächst soll die Verteilung der Beschäftigten auf die Vergütungsniveaus der MWS beleuchtet werden. Der Begriff des „Vergütungsniveaus“ entspricht hierbei dem beamtenrechtlichen Terminus der „Laufbahn“. Bei den Vergütungsniveaus der MWS wird zwischen dem „einfachen und mittleren“ (Entgeltgruppen 1-9a TVöD oder vergleichbar)², dem „gehobenen“ (Entgeltgruppen 9b-12 TVöD oder vergleichbar) und dem „höheren“ (ab Entgeltgruppen 13 TVöD oder vergleichbar sowie außertariflich Beschäftigte) Vergütungsniveau differenziert. Die mit einem Arbeitsvertrag nach dem Recht des jeweiligen Gastlandes eingestellten Beschäftigten (lokale Beschäftigte, insgesamt mehr als die Hälfte aller Beschäftigten) sind für die Zwecke dieser Statistik jeweils einer vergleichbaren Entgeltgruppe bzw. Vergütungsniveau nach TVöD zugeordnet.

Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten (Frauen und Männer) nach Vergütungsniveau

² Eine Trennung zwischen einfachem und mittlerem Niveau ist in der MWS schwierig, weil die Entgeltgruppen für lokale Beschäftigte gerade in diesen Bereichen nicht uneingeschränkt mit dem TVöD vergleichbar sind.

	einfach/mittel	gehoben	höher	S/WHK
2009	37%	17%	46%	enthalten im einf./mittl. Verg.
2013	28%	20%	47%	5%
2017	30%	18%	47%	5%
2021	29%	20%	46%	5%

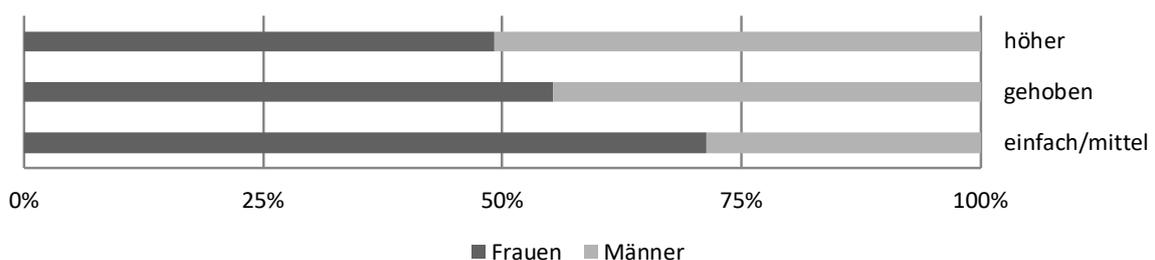
Die Anteile der Beschäftigten in den jeweiligen Vergütungsniveaus sind seit vielen Jahren fast unverändert. Zu den Beschäftigten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus zählen u.a. Beschäftigte in den Bereichen Sekretariat, Hausdienste, Empfang und Verwaltung; zu denen des gehobenen Vergütungsniveaus zählen hauptsächlich Beschäftigte aus den Bereichen Bibliothek, IT und Verwaltungsleitung und zu dem höheren Vergütungsniveau sind vornehmlich Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie wissenschaftlich ausgebildetes Infrastrukturpersonal z.B. in Bibliotheksleitungen oder der Wissenschaftskommunikation zu zählen.

Die 17 in der MWS beschäftigten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (S/WHK), von denen 11 Frauen und 6 Männer sind, unterliegen nicht dem TVöD und passen daher nicht in das System der Vergütungsniveaus. Sie sind wegen der Eigenart ihrer Tätigkeit auch ansonsten nicht mit dem übrigen Personal vergleichbar. Daher werden diese 5 % der Beschäftigten in der weiteren Untersuchung bei einigen Analysen nicht mitberücksichtigt. Dies ist immer gekennzeichnet.

Tabelle 4: Frauen und Männer nach Vergütungsniveau 2021³

	einfach/mittel	gehoben	höher	S/WHK	Gesamt
Frauen	78	42	84	11	215
Männer	31	34	87	6	158
Gesamt	109	76	171	17	373
Frauenanteil	72%	55%	49%	65%	58%

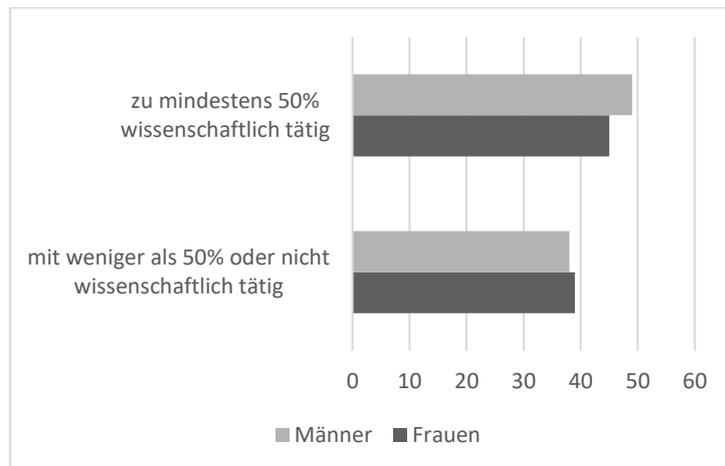
Grafik 1: Frauen und Männer nach Vergütungsniveau 2021



Die Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Vergütungsniveaus fällt unterschiedlich aus. Die Diskrepanzen im einfachen und mittleren Vergütungsniveau, in dem fast drei Viertel der Beschäftigten weiblich sind, fallen besonders auf. Im Vergleich zu 2017 hat sich hier der Frauenanteil von 73 % auf 72 % im Jahr 2021 nur minimal verringert. Eine Angleichung und damit Verbesserung ist im höheren Vergütungsniveau eingetreten: Der Frauenanteil konnte hier von 43 % auf 49 % gesteigert werden. Er liegt somit fast exakt bei der angestrebten Hälfte.

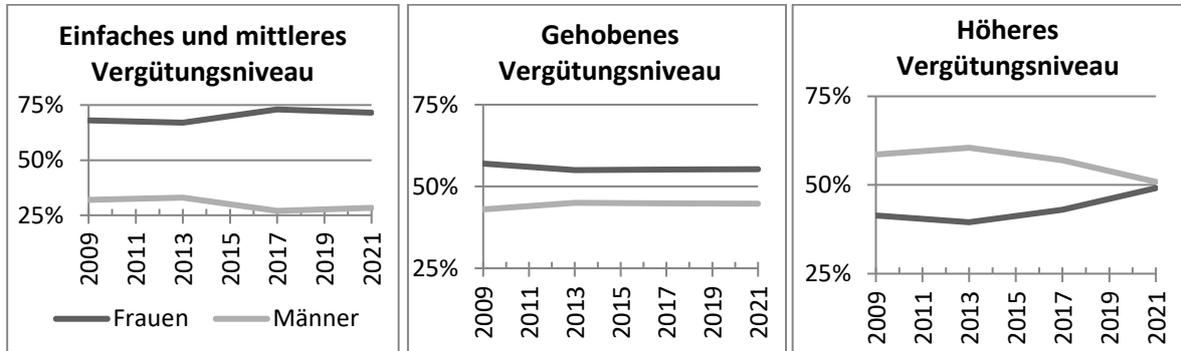
³ S/WHK werden in Tabelle 4, aber nicht in Grafik 1 berücksichtigt.

**Grafik 2: Wissenschaftlich Tätige im höheren Vergütungsniveau nach Frauen und Männern
(absolute Zahlen)**



In der Wissenschaftsorganisation MWS kann man die Beschäftigten des höheren Vergütungsniveaus in zwei große Gruppen teilen: einerseits diejenigen, die überwiegend wissenschaftlich tätig sind, und andererseits diejenigen, die nicht oder nur zu weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in der Wissenschaft eingesetzt sind. Bei ersteren liegt der Frauenanteil knapp unter der Hälfte (48 %) und bei den letzteren knapp über der Hälfte (51 %). Hier zeigen sich also keine großen Unterschiede.

Grafik 3: Anteil von Frauen und Männern in den Vergütungsniveaus



Grafik 3 zeigt bildlich, wie sich im höheren Vergütungsniveau der Frauen- und Männeranteil in der Mitte angeglichen haben, im gehobenen Vergütungsniveau mit konstant fünf Prozentpunkten Abstand zum Gleichmaß verbleiben und im einfachen und mittleren Vergütungsniveau mit großem Abstand auseinander bleiben.

Tabelle 5: Bewerbungen seit 1. Juli 2017 nach Vergütungsniveau

	Frauenanteil	Männeranteil
einfach/mittel	68%	32%
gehoben	56%	44%
höher	59%	41%

Ein Blick auf die Bewerbungszahlen nach Vergütungsniveau der ausgeschriebenen Stelle zeigt, dass sich verhältnismäßig mehr Frauen als Männer in allen Vergütungsniveaus bewarben. Die konkreten

Daten der Bewerbungen auf seit 1. Juli 2017 besetzte Führungspositionen, wo es etwas anders aussieht, sind auf Seite 9 einzusehen.

Tabelle 6: Hochschulqualifikation im einfachen/mittleren Vergütungsniveau

	Frauen		Männer	
	absolut	Anteil aller Frauen dieses Verg.	absolut	Anteil aller Männer dieses Verg.
keine/andere Hochschulqualifikation	32	41%	18	58%
Bachelor	20	26%	5	16%
Master	26	33%	6	19%
Promoviert	0	0%	2	6%
Habilitiert	0	0%	0	0%
Gesamt	78		31	

Im einfachen und mittleren Vergütungsniveau ist kein Hochschulabschluss erforderlich, sondern für die meisten Positionen eine einschlägige Berufsausbildung die Regelanforderung. Doch zeigt sich, dass viele Beschäftigte trotzdem über einen Hochschulabschluss verfügen, bei den Frauen sogar ein Drittel über einen Masterabschluss.

Tabelle 7: Hochschulqualifikation im gehobenen Vergütungsniveau

	Frauen		Männer	
	absolut	Anteil aller Frauen dieses Verg.	absolut	Anteil aller Männer dieses Verg.
keine/andere Hochschulqualifikation	1	2%	3	9%
Bachelor	12	29%	13	38%
Master	23	55%	15	44%
Promoviert	5	12%	3	9%
Habilitiert	1	2%	0	0%
Gesamt	42		34	

Im gehobenen Vergütungsniveau ist die Regelanforderung ein einschlägiger Bachelorabschluss. Doch auch hier bringen viele Beschäftigte einen höheren Abschluss mit, bei den Männern gut die Hälfte und bei den Frauen sogar zwei Drittel.

Tabelle 8: Hochschulqualifikation im höheren Vergütungsniveau

	Frauen		Männer	
	absolut	Anteil aller Frauen dieses Verg.	absolut	Anteil aller Männer dieses Verg.
keine/andere Hochschulqualifikation	0	0%	0	0%
Bachelor	0	0%	0	0%
Master	14	17%	11	13%
Promoviert	63	75%	62	71%
Habilitiert	7	8%	14	16%
Gesamt	84		87	

Die tarifliche Mindestanforderung im höheren Vergütungsniveau ist ein einschlägiger Masterabschluss, doch u.a. die vielen Postdoc-Qualifizierungsstellen in den Instituten haben zur Folge, dass

85 % der MWS-Beschäftigten dieses Vergütungsniveaus mit Promotion oder auch Habilitation über den Master hinaus akademisch qualifiziert sind. Unter den Habilitierten befinden sich deutlich mehr Männer als Frauen.

2.1.2 Führungspositionen und wissenschaftliche Positionen

Tabelle 9.1: Verteilung der Führungspositionen auf Männer und Frauen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2013	13	35	48	27%
2017	24	38	62	39%
2021	28	33	61	46%

Führungspositionen sind gemäß der Definition des § 3 Nr. 10 BGlG alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Am Stichtag nehmen in der MWS 61 Personen eine Führungsposition ein. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist weiter gestiegen: er hat sich gegenüber 2017 von 39 % auf 46 % im Jahr 2021 erhöht. Damit liegt er zwar noch unter der Parität von 50 %, deren Erreichung in der nächsten Periode scheint jedoch, auch dank der zahlreichen getroffenen Maßnahmen, realistisch.

Tabelle 9.2: Verteilung der einzelnen Führungspositionen auf Männer und Frauen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil 2021	Frauenanteil 2017
Institutsdirektor/-in, Geschäftsführer/-in	4	8	12	33%	9%
stellv. Direktor/-in, stellv. GF	4	8	12	33%	33%
Bibliothektleitung	6	2	8	75%	73%
Verwaltungsleitung	5	5	10	50%	55%
andere Leitungsfunktion	9	10	19	47%	29%

Ein Blick auf die Verteilung der verschiedenen Führungspositionen auf Männer und Frauen zum Stichtag zeigt, dass innerhalb der gesamten MWS nur in den Bibliotheken mehr Frauen als Männer eine Leitungsfunktion innehaben. Außerdem sind Frauen in Direktorinnen- und stellvertretenden Direktorinnenstellen noch deutlich unterrepräsentiert; im Vergleich zu 2017 ist allerdings eine starke Steigerung des Frauenanteils auf der obersten Führungsebene von vormals 9 % zu jetzt 33 % zu verzeichnen.

Tabelle 9.3: Verteilung der einzelnen Führungspositionen auf Männer und Frauen bei Einstellung seit 1. Juli 2017

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Direktor/in, GF	2	1	3	67%
stellv. Direktor/in, stellv. GF	1	4	5	20%
Bibliothektleitung	1	2	3	33%
Verwaltungsleitung	3	2	5	60%
andere Leitungsfunktion	7	4	11	64%
Gesamt	14	13	27	52%

Betrachtet man nun die Verteilung der verschiedenen Führungspositionen auf Männer und Frauen bei Einstellung seit 1. Juli 2017, wird ersichtlich, wie viele Männer und Frauen in den letzten vier Jahren eine Führungsposition neu übernommen haben. Insgesamt wurden seit 1. Juli 2017 16 Führungs-

positionen von Frauen besetzt und 10 von Männern, also ein sehr hoher Frauenanteil von 62 % bei den Neubesetzungen. Innerhalb der einzelnen Funktionen variieren die Prozente durch die geringen Fallzahlen stark.

Tabelle 10.1 : Bewerbungen auf seit 1. Juli 2017 besetzte Positionen⁴

	Bewerberinnen	Bewerber
Gesamt	60%	40%
Davon Führungspositionen	46%	54%

Tabelle 10.2: Bewerbungen auf seit 1. Juli 2017 besetzte Führungspositionen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Direktor/in, GF	9	16	25	36%
stellv. Direktor/in, stellv. GF	20	18	38	53%
Bibliotheksleitung	8	16	24	33%
Verwaltungsleitung	44	31	75	59%
andere Leitungsfunktion	41	60	101	41%
Gesamt	122	141	263	46%

Die Bewerbungszahlen auf Neueinstellungen seit dem 1. Juli 2017 zeigen, dass sich insgesamt mehr Frauen als Männer bei der MWS bewarben. Hingegen gingen im Segment der Führungspositionen 46 % weibliche Bewerbungen ein, doch 62 % der Neubesetzungen in diesem Segment erfolgten mit Frauen, so dass deren Erfolgsquote signifikant höher lag als die der Männer.

Schaut man auf die Bewerbungszahlen der einzelnen Führungspositionen, ist erkennbar, dass sich fast doppelt so viele Männer wie Frauen auf Direktoren- oder Direktorinnenstellen und Bibliotheksleitungsstellen bewarben. Auf stellvertretende Direktoren- oder Direktorinnenstellen bewarben sich ungefähr gleich viele Frauen wie Männer. Auf Verwaltungsleitungsstellen bewarben sich mit 59 % mehr Frauen als Männer. Auf andere Leitungsstellen bewarben sich mit 59 % mehr Männer als Frauen.

Die Möglichkeiten zur Personalentwicklung sind in der Stiftung begrenzt, dennoch konnte im Berichtszeitraum sechs Beschäftigten (4 Frauen, 2 Männer) ein interner Aufstieg durch die Übertragung einer Führungsposition ermöglicht werden. Die Aufstiege verteilten sich auf alle fünf in diesem Abschnitt ausgewerteten Kategorien von Führungspositionen.

Tabelle 11: Verteilung der überwiegend wissenschaftlich Tätigen auf Männer und Frauen bei Einstellung seit 1.7.2017

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
wissenschaftlich tätig	38	29	67	57%
nicht wissenschaftlich tätig	65	50	115	57%
gesamt	103	79	182	57%

⁴ Die Bewerbungszahlen in Tabelle 10.1 enthalten auch die Bewerbungen auf S/WHK-Stellen.

Bei Einstellungen seit 1.7.2017 liegt der Frauenanteil bei überwiegend wissenschaftlich Tätigen bei 58 %, bei den übrigen Beschäftigten in der MWS bei ähnlichen 57 %.

2.1.3 Befristung

Tabelle 12: Verteilung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge 2021

	befristet (alle)	Anteil aller Frauen/Männer	befristet zur wiss. Qualifizierung	Anteil aller Frauen/Männer	unbefristet	Anteil aller Frauen/Männer	Gesamt
Frauen	121	56%	37	17%	94	44%	215
Männer	93	59%	30	19%	65	41%	158
Gesamt	214	57%	67	18%	159	43%	373
Frauenanteil	57%		55%		59%		58%

Anmerkung: S/WHK-Stellen wurden berücksichtigt.

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge ist von 61 % 2017 auf 57 % 2021 leicht gesunken und befindet sich damit wieder bei einem ähnlichen Wert wie in 2013. Der wichtigste Grund für Befristungen ist die Finanzierung von Stellen durch befristete Drittmittel. Die Befristung zur wissenschaftlichen Qualifizierung macht 2021 31 % aller befristeten Stellen aus. Weitere Befristungsgründe sind u.a. Führung auf Zeit sowie Elternzeit- und andere Vertretungen.

Von den Frauen der MWS haben 56 % befristete Verträge und 44 % unbefristete. Bei den Männern sind es 59 % zu 41 %. Somit sind die Anteile der befristeten sowie der unbefristeten Verträge ungefähr gleichmäßig zwischen Männern und Frauen verteilt.

Die durchschnittliche Dauer der Befristung liegt bei ca. 52 Monaten. Frauen mit befristeten Verträgen haben 2021 im Schnitt gut drei Monate kürzere Verträge als Männer. 2017 gab es noch ca. neun Monate Differenz zwischen Frauen und Männern.

In der Teilgruppe derjenigen, die zur wissenschaftlichen Qualifizierung befristet sind, beträgt die durchschnittliche Vertragsdauer 49 Monate, also etwas weniger als beim Durchschnitt aller Befristungen.

Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 Nr. 2 oder 3 [Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#) (Verlängerungsanspruch um Zeiten von Mutterschutz oder Elternzeit) gab es in fünf Fällen und ebenso gab es fünf Fälle, in denen Verträge nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (Verlängerungsmöglichkeit um zwei Jahre je Kind) verlängert wurden. In beiden Fällen waren es je zwei Frauen und drei Männer. Anträge, ihre der wissenschaftlichen Qualifizierung dienenden befristeten Arbeitsverträge aufgrund der Pandemie-Sonderregel § 7 Abs. 3 WissZeitVG zu verlängern, wurden bis zum Stichtag von 8 Frauen und 5 Männern gestellt. 11 der Verlängerungsanträge gaben die Institute ganz statt (6 Frauen, 5 Männer), einem Antrag teilweise und ein Antrag war am Stichtag noch nicht entschieden. Darüber hinaus wurde in einem vergleichbaren Fall der Vertrag einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin mit lokalem Arbeitsvertrag verlängert.

Tabelle 13: Verteilung der unbefristeten Führungspositionen auf Männer und Frauen 2021

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Direktor/-in, GF	0	1	1	0%
stellv. Direktor/-in, stellv. GF	1	5	6	17%
Bibliotheksleitung	2	1	3	67%
Verwaltungsleitung	1	2	3	33%
andere Leitungsfunktion	1	5	6	17%
Gesamt	5	14	19	26%

43 der 61 Führungspositionen in der MWS, also gut zwei Drittel, sind mit befristeten Arbeitsverträgen besetzt und 19 unbefristet. Von diesen 19 sind allerdings 14 an Männer vergeben und nur 5 (d.h. 26 %) an Frauen. Ein erheblicher Teil dieser Einstellungen erfolgte vor dem ersten Gleichstellungsplan von 2005.

2.1.4 Teilzeit (inkl. Elternzeit mit Teilzeit)

Tabelle 14: Anzahl Teilzeitbeschäftigte MWS (ohne S/WHK)

	Anzahl Teilzeitbesch.	Anzahl Beschäftigte (ohne S/WHK)	Anteil Teilzeitbesch.
Frauen	50	204	25%
Männer	13	152	9%
Gesamt	63	356	18%
Frauenanteil	79%	57%	

Unter der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne S/WHK) ist der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit mit 18 % 2021 im Vergleich zu 2017 etwas gestiegen. Dies sind 50 Frauen und 13 Männer, was einem Frauenanteil von 79 % der Teilzeitkräfte entspricht; 2017 waren dies noch 84 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen beschäftigten Frauen (ohne S/WHK) beträgt 25 %; der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an allen beschäftigten Männern (ohne S/WHK) 9 %.

7 Frauen und kein Mann haben ihre Arbeitszeit familienbedingt auf Teilzeit reduziert.

Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung nach Vergütungsniveau

	einfach/mittel	Anteil Beschäftigte (ohne S/WHK)	gehoben	Anteil Beschäftigte (ohne S/WHK)	höher	Anteil Beschäftigte (ohne S/WHK)	Anzahl Beschäftigte (ohne S/WHK)
Frauen	26	13%	6	3%	18	9%	204
Männer	5	3%	2	1%	6	4%	152
Gesamt	31	9%	8	2%	24	7%	356
Frauenanteil	84%		75%		75%		57%

Schaut man sich die Teilzeitbeschäftigung nach den Vergütungsniveaus an, erkennt man, dass auch hier der Frauenanteil im einfachen/mittleren Niveau von allen Beschäftigten in diesem Niveau mit 84 % sehr hoch ist; im gehobenen Niveau liegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 75 %; von den Teilzeitbeschäftigten aus dem höheren Vergütungsniveau sind es ebenfalls 75 % Frauen. Der Anteil der Frauen im einfachen/mittleren Vergütungsniveau aller beschäftigten Frauen (ohne S/WHK) in der MWS beträgt 13 %; der Anteil der Männer von allen beschäftigten Männern (ohne S/WHK) beträgt

dagegen 3 % in diesem Niveau. Im höheren Vergütungsniveau sind dafür Frauen von allen beschäftigten Frauen zu 9 % vertreten, während Männer mit 4 % vertreten sind.

2.1.5 Beurlaubung (ohne gleichzeitige Teilzeit)

Tabelle 16: Anzahl Beurlaubte MWS (ohne S/WHK)

	Anzahl Beurlaubte	Anzahl Beschäftigte (ohne S/WHK)	Anteil Beurlaubte
Frauen	7	204	3%
Männer	3	152	2%
Gesamt	10	356	3%
Frauenanteil	70%	57%	

Unter der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne S/WHK) liegt der Anteil der Beschäftigten, die am Stichtag 2021 beurlaubt waren, bei 3 %. Dies sind 7 Frauen und 3 Männer, was einem Frauenanteil von 70 % entspricht; 2017 waren dies noch 60 %. Der Anteil der beurlaubten Frauen von allen beschäftigten Frauen (ohne S/WHK) beträgt 3 %; der Anteil der beurlaubten Männer von allen beschäftigten Männern (ohne S/WHK) 2 %.

Von den 10 beurlaubten Beschäftigten sind 5 Frauen und 2 Männer familienbedingt beurlaubt.

Tabelle 17: Beurlaubung nach Vergütungsniveau

	einfach/mittel	Anteil Beschäftigte (ohne S/WHK)	gehoben	Anteil Beschäftigte (ohne S/WHK)	höher	Anteil Beschäftigte (ohne S/WHK)	Anzahl Beschäftigte (ohne S/WHK)
Frauen	2	1%	2	1%	3	1%	204
Männer	0	0%	0	0%	3	2%	152
Gesamt	2	1%	2	1%	6	2%	356
Frauenanteil	100%		100%		50%		57%

Mit Blick auf die Beurlaubung nach den Vergütungsniveaus sieht man, dass im einfachen/mittleren Vergütungsniveau nur 2 Frauen beurlaubt sind; im gehobenen Niveau sind ebenfalls nur 2 Frauen beurlaubt; im höheren Vergütungsniveau gibt es eine gleichmäßige Verteilung zwischen Frauen und Männern mit jeweils 3 Beurlaubten.

2.2 Gremien

Tabelle 18: Stiftungsrat der MWS

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2013	3	8	11	27%
2017	4	7	11	36%
2021	5	6	11	45%

Im Stiftungsrat stieg der Frauenanteil weiter auf jetzt 5 von 11 Mitgliedern, also auf den unteren der beiden Paritätswerte von 5 oder 6. Bei den 8 Mitgliedern des Stiftungsrats, die hauptberuflich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind, stellen die Frauen mit 5 die Mehrheit.

Tabelle 19: Wissenschaftliche Beiräte der MWS-Institute

	2013				2017				2021			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
DFK Paris	3	4	7	43%	5	4	9	56%	4	4	8	50%
DHI London	4	5	9	44%	5	4	9	56%	4	5	9	44%
DHI Moskau	3	3	6	50%	5	3	8	63%	5	3	8	63%
DHI Paris	3	6	9	33%	3	5	8	38%	5	4	9	56%
DHI Rom	3	6	9	33%	4	5	9	44%	5	4	9	56%
DHI Warschau	1	7	8	13%	3	6	9	33%	2	7	9	22%
DHI Washington	3	5	8	38%	5	3	8	63%	6	2	8	75%
DIJ Tokyo	5	3	8	63%	4	4	8	50%	4	5	9	44%
MWF Delhi									3	2	5	60%
OI Beirut	3	5	8	38%	6	2	8	75%	4	3	7	57%
OI Istanbul	3	4	7	43%	4	5	9	44%	5	4	9	56%
Gesamt	31	48	79	39%	44	41	85	52%	47	43	90	52%

Tabelle 20: Weitere Wissenschaftliche Beiräte

	2013				2017				2021			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
ERCCS Beijing									2	3	5	40%
perspectivia.net	1	4	5	20%	1	6	7	14%	2	5	7	29%
Gesamt	1	4	5	20%	1	6	7	14%	4	8	12	33%

Der Frauenanteil in den Wissenschaftlichen Beiräten der elf Auslandsinstitute, die vom Stiftungsrat berufen werden und in der Summe 90 Mitglieder haben, liegt wie bereits vor vier Jahren knapp über der Hälfte bei 52 %. Auf Ebene der einzelnen Beiräte mit ihrer je kleinen Personenzahl gibt es eine breite Spanne von 22 % bis 75 %, wobei die meisten Beiräte ausgeglichen besetzt sind. Hingegen haben die Beiräte des European Research Center für Chinese Studies und der Publikationsplattform *perspectivia.net*, die beide nur zum Teil durch den Stiftungsrat besetzt werden, weniger weibliche als männliche Mitglieder. In der Summe aller Instituts- und weiteren Beiräte herrscht Parität: 51 Frauen und 51 Männer.

2.3 Beobachtungen der Beschäftigten zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die anonyme Beschäftigtenbefragung, die von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wurde, behandelte eine Vielzahl von Themen, die über Daten aus der Personalverwaltung nicht oder nur unzureichend abgedeckt werden konnten. Es gab weder Multiple-Choice-Fragen noch Fragen nach Bewertung auf einer Skala, sondern es sollte im Freitext geantwortet werden. Es ging insbesondere um die Erfahrung mit Benachteiligung von Frauen sowie um Maßnahmen zur Unterstützung für Eltern und Pflegenden. Es gab zwei Dokumente für die anonymen Eintragungen, eines für Beschäftigte mit Führungspositionen und eines für die anderen Beschäftigten. Beide Gruppen hatten keinen Einblick in das Dokument der anderen Gruppe. Alle mitgeteilten Erfahrungen und Einschätzungen gingen in den Beratungsprozess für die Gestaltung des nachfolgenden Maßnahmenanteils ein.

3. Ziele und Maßnahmen

In vielen Bereichen konnten Fortschritte beim Verfolgen der Ziele des Gleichstellungsplans 2017-2021 erreicht werden, an anderen Stellen zeigen sich noch Defizite. Im Folgenden werden die im bisherigen Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen der aktuellen Situation angepasst.

Gemäß § 4 Abs. 1 BGleiG muss die MWS ihre Verpflichtung, die Erreichung der gesetzlichen Gleichstellungsziele zu fördern, „als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen [...] berücksichtigen.“ Als ein Ausfluss dieses Leitprinzips müssen sich insbesondere alle Vorgesetzten und Vorsitzende von Gremien bei der Planung jedes Arbeitsplans oder jeder Tagesordnung die Frage stellen, ob und in welcher Weise dabei Gleichstellungsfragen eine Rolle spielen können und deshalb mit auf die Tagesordnung zu setzen sind.

Maßnahmen zur Frauenförderung nach BGleiG, mit denen bestehende Ungleichheiten beseitigt werden sollen, stellen keine unzulässige Diskriminierung von Männern dar, vgl. § 5 [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG).

2021 ist § 1 Abs. 2 BGleiG geändert und ein neues zeitliches Ziel ergänzt worden: „Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.“ Das Zieldatum deckt sich mit der Laufzeit dieses Plans.

3.1 Besetzung von Direktoren-/Direktorinnenstellen

Die elf Institute der MWS werden jeweils von einer Direktorin oder einem Direktor geleitet, der oder die vergleichbar mit Universitätsprofessoren oder -professorinnen vergütet wird. Am Stichtag hatte die MWS 4 Institutsdirektorinnen und 7 Institutsdirektoren. Damit hat die MWS ihr Ziel, zur Hälfte Direktorinnen zu haben, noch nicht erreicht, so dass die bisherigen Maßnahmen fortgesetzt werden sollen:

Ein Direktor oder eine Direktorin wird vom Stiftungsrat aufgrund von Vorschlägen des Wissenschaftlichen Beirats des jeweiligen Instituts berufen. Der Beirat soll einen möglichst breiten Kreis potentieller Kandidatinnen sehr frühzeitig kontaktieren (möglichst schon ein bis zwei Jahre vorher) und auf die bevorstehende Ausschreibung ansprechen. Hierzu können, z.B. im Rahmen von wissenschaftlichen Veranstaltungen des Instituts, entsprechende Kontakte geknüpft und vertieft werden. Der Beirat erstellt bereits vor der Ausschreibung eine Liste mit potentiellen Kandidatinnen und teilt sie der Gleichstellungsbeauftragten mit. Die Gleichstellungsbeauftragte, die sich durch ihre örtliche Vertrauensfrau vertreten lassen kann, wird zu den entsprechenden Beiratssitzungen eingeladen. Bei der Vorlage der Berufungsvorschläge (regelmäßig drei Namen) an den Stiftungsrat legt der Beirat dar, welche Anstrengungen zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen er unternommen hat und wie hoch der Frauenanteil bei den Bewerbungen und den Anhörungen war.

Um die Gleichstellungsziele und ihre Umsetzung nachhaltig zu verankern, soll in allen Ausschreibungen von Direktionsstellen auch Bewusstsein für Genderfragen gefordert werden.

3.2 Besetzung von Führungspositionen (ohne Direktoren-/Direktorinnenstellen)

Der Frauenanteil auf Führungspositionen insgesamt hat sich in den letzten vier Jahren weiter etwas verbessert, liegt jedoch nach wie vor unter der Parität.

Im Teilbereich der stellvertretenden Institutsleitungen stagniert er bei einem Drittel. Daher sind in dieser Gruppe bei allen Neubesetzungen besondere Anstrengungen zu unternehmen, geeignete Bewerberinnen zu gewinnen.

Deshalb werden die Maßnahmen des vergangenen Gleichstellungsplans zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen fortgeführt:

- a) Alle zu besetzenden Stellen (mit Ausnahme von Vertragsverlängerungen) sind extern auszuschreiben.
- b) Wenn zum Zeitpunkt der Ausschreibung im jeweiligen Teilbereich stellvertretender Direktionen, Bibliotheksleitungen oder Verwaltungsleitungen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden.
- c) Liegen Bewerbungen von Frauen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, in ausreichender Zahl vor, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden (§ 7 Abs. 1 BGlG). Sollte der Frauenanteil unter den einladungsfähigen Personen weniger als 50 % betragen, wird mit einer Verlängerung der Bewerbungsfrist um mindestens zwei Wochen versucht, weitere Bewerberinnen zu gewinnen.
- d) Auch die Auswahlkommissionen, die die/den jeweilige/n Direktor/-in bzw. die/den Geschäftsführer/-in beraten, sollen paritätisch besetzt sein (§ 7 Abs. 3 BGlG); sofern hausintern nicht genügend geeignete Frauen für die Teilnahme verfügbar sind, können auch Externe unter Beachtung der Datenschutzvorschriften hinzugezogen werden.

Um die Gleichstellungsziele und ihre Umsetzung nachhaltig zu verankern, soll in allen Ausschreibungen von Leitungsstellen auch Bewusstsein für Genderfragen gefordert werden.

3.3 Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich

Der Frauenanteil unter den überwiegend wissenschaftlich tätigen Beschäftigten erreichte am Stichtag 48 %, lag also noch knapp unter der weiterhin zu erreichenden Parität. Für das Auswahlverfahren gelten deshalb weiterhin die Ausführungen des letzten Abschnitts 3.2. Der Hinweis nach dem dortigen Buchstaben b) ist stets in die Ausschreibung aufzunehmen. Zudem ist darauf zu achten, dass die Länge der befristeten Verträge, die den Beschäftigten angeboten wird, für Frauen und Männer gleich ist.

3.4 Paritätische Besetzung der Gremien

Der Frauenanteil im Stiftungsrat ist weiter gestiegen und liegt jetzt bei nahezu der Hälfte (am Stichtag 5 von 11 = 45 %). Die MWS bittet alle Institutionen, die Mitglieder des Stiftungsrats benennen (Bundesregierung, Wissenschaftsorganisationen, Stifterverband), bei der Benennung weiterhin auf den Frauenanteil zu achten, damit die Parität im Stiftungsrat sich stabilisiert.

Der Frauenanteil in den Wissenschaftlichen Beiräten liegt stabil bei gut der Hälfte (52 % wie bereits 2017), jedoch gibt es zwischen den einzelnen Beiräten weiterhin deutliche Unterschiede. Für Beiräte mit nur einem Drittel oder weniger weiblichen Mitgliedern gilt daher:

Die Beiratsvorsitzenden haben sich darauf verständigt, dass rechtzeitig vor Beiratssitzungen, in denen Vorschläge für neue Beiratsmitglieder beschlossen werden sollen, Vorschlagslisten erstellt und allen Beiratsmitgliedern sowie der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden sollen. Die Vorschlagslisten zur Besetzung des jeweiligen Wissenschaftlichen Beirats sollen solange nach Möglichkeit nur Kandidatinnen enthalten, bis mindestens vier der je neun Beiratsplätze weiblich besetzt sind.

Bei Nachnominierungsverfahren in Beiräten, in denen bereits mindestens vier der je neun Plätze mit Frauen besetzt sind, sollen die von der Satzung vorgesehenen Mehrfachvorschläge an den Stiftungsrat regelmäßig mindestens eine Frau enthalten.

Den Beiräten wird empfohlen, unabhängig von einzelnen Nachnominierungsverfahren, ständige Vorschlagslisten zu pflegen, die möglichst viele Frauen der Fächer enthalten sollen, die für eine Mitgliedschaft im Beirat in Frage kommen könnten. Hierzu gehören nicht nur Professorinnen, sondern auch exzellente Kandidatinnen vor der Professur.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren örtliche Vertrauensfrau ist bei der Erarbeitung von Berufungsvorschlägen für Beiratsplätze zu den entsprechenden Beiratssitzungen einzuladen.

Auch sonstige ständige oder vorübergehende Ausschüsse und Kommissionen auf Instituts- und Stiftungsebene sollen paritätisch besetzt werden.

3.5 Besondere Verantwortung der Vorgesetzten

Zur Leitungsverantwortung aller Vorgesetzten gehört eine besondere Verantwortung, die Prinzipien der tatsächlichen beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und insbesondere die Ziele und Maßnahmen des BGleIG und des vorliegenden Plans durchzusetzen. Insbesondere gehören hierzu die folgenden Aspekte:

- a) Die Vorgesetzten haben die gesetzliche Pflicht, die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die örtlichen Vertrauensfrauen, insbesondere bei Personalangelegenheiten, frühzeitig und umfassend zu informieren, sodass diese von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch machen können. Dieser Regel kommt besondere Bedeutung zu, da die Gleichstellungsbeauftragte ein weisungsunabhängiger Teil der Personalverwaltung und nicht der mit anderen Verfahrensrechten ausgestatteten Personalvertretung ist. Für die ordnungsgemäße Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ist eine entsprechend frühzeitige Einbindung in Entscheidungsverfahren unabdingbar; neben Einstellungsverfahren gilt dies auch z.B. für Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen und die Neuverteilung von Arbeitsaufgaben. Unabhängig von der Gleichstellungsbeauftragten haben auch die Personalräte nach § 62 [Bundespersönalvertretungsgesetz](#) darüber zu wachen, dass an ihren Dienststellen keine Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts erfolgen, sowie die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.
- b) Durch die geographisch stark getrennte Lage der einzelnen Institute der MWS sind die örtlichen Vertrauensfrauen, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in deren Mandat und in Kooperation mit ihr ausüben, von großer Bedeutung. Nur mit ihrer Hilfe kann die möglichst dezentrale Sicherstellung der Gleichstellungsangelegenheiten in der Stiftung gewährleistet werden. Gemäß § 28 Abs. 6 BGleIG müssen die Vertrauensfrauen mit mindestens einem Zehntel der regelmäßigen Arbeitszeit von ihren anderen Aufgaben entlastet werden.

- c) Die Vorgesetzten, ungeachtet ob männlich oder weiblich, sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu informieren. Aus diesem Grund werden sie auf entsprechende Schulungen hingewiesen.
- d) Die Vorgesetzten weisen die Beschäftigten aktiv auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hin (vgl. auch 3.6). Sie fragen den Bedarf der Beschäftigten regelmäßig, mindestens aber im Rahmen des Jahresgesprächs, ab. Dies ist zu dokumentieren. Sie beziehen ihre daraus gewonnene Kenntnis der Situation der Beschäftigten z.B. bei der Zuweisung und Terminierung von Arbeitsaufgaben und bei der Email-Kommunikation mit ein. Es ist bei Einzelfallentscheidungen darauf zu achten, dass Transparenz und Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die örtliche Vertrauensfrau sind auch zu diesem Zweck immer frühzeitig miteinzubeziehen.
- e) Die Vorgesetzten sind – gerade in ihrer Vorbildfunktion gegenüber ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – angehalten, eine auch von alltäglichem Sexismus freie Arbeitsumgebung zu schaffen und zu wahren. Dazu gehört u.a.
 - in der internen und externen Kommunikation auf die Einbindung von geschlechtsneutralen oder weiblichen Sprachformen zu achten sowie auf geschlechtsstereotype Formulierungen zu verzichten,
 - die Aufgaben im Institut so zu organisieren und verteilen sowie Karriereberatungen so durchzuführen, dass dabei geschlechtsstereotype Rollen und Erwartungen vermieden werden,
 - Stellenbesetzungsverfahren transparent durchzuführen,
 - Rechtfertigungsdruck für die Inanspruchnahme von gesetzlichen oder durch diesen Plan begründeten Rechten zu vermeiden,
 - auf hormonell bedingte temporäre Einschränkungen Rücksicht zu nehmen.

3.6 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

In einer anonymen Beschäftigtenbefragung wurden die Beschäftigten der MWS nach Wünschen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gefragt. Diese Vorschläge werden hier, soweit gleichstellungsbezogen und praktikabel, aufgegriffen.

Für die Maßnahmen dieses Abschnitts wird Elternschaft als soziale Elternschaft definiert. Dies schließt also alle Beschäftigten ein, die Kinder unter 18 Jahre betreuen. Hiervon kann nur abgewichen werden, wenn gesetzlich enger gezogene Grenzen bestehen.

a) Flexibilisierung der Arbeit

Die Covid19-Pandemie erzwang, dass zeitweise fast alle Beschäftigten im Homeoffice arbeiteten. Viele wollen auch nach der Wiederaufnahme eines normalen Institutsbetriebs einen gewissen Zeitanteil mobil arbeiten. Für Beschäftigte mit Betreuungspflichten kann die Zeitersparnis durch das Wegfallen der oft sehr langen Arbeitswege in den Metropolen, in denen die Institute sitzen, eine wesentliche Hilfe bei der Bewältigung des Alltags sein. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten während der Pandemie ermöglichte vielen Eltern, durch „Schichtbetrieb“ die Betreuung der Kinder zu gewährleisten und gleichzeitig ihren Arbeitspflichten weitestgehend nachzukommen.

Für die Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ausreichende Angebote örtlich und zeitlich flexibler Arbeit fortzuführen und regelmäßig auf Anpassungsbedarf zu prüfen. Für diese Beschäftigtengruppe können örtliche und zeitliche Flexibilitäten erforderlich sein, die über die für die sonstigen Beschäftigten geltenden Regeln hinausgehen. Zur Bewältigung schulferien-bedingter Betreuungseingpässe oder längerer Erkrankungen von Kindern ist die Einführung von Arbeitszeitkonten zu prüfen. Je nach ergriffener Maßnahme muss das Institut ggf. durch Vertretungsregelungen oder eine interne Änderung in der Arbeitsorganisation die Voraussetzungen schaffen. Auf die tarifliche Pflicht, mobile Arbeit, soweit sie angeboten wird, durch Dienstvereinbarung zu regeln, wird hingewiesen.

Führungskräften sollen Schulungsangebote zur Führung gemischt präsent-mobiler Teams gemacht werden.

b) Terminplanung

Interne Veranstaltungen und Besprechungen sollten mit ausreichend Vorlaufzeit angekündigt werden, möglichst regelmäßig stattfinden und die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen berücksichtigen. Termine außerhalb der Kernarbeitszeiten sind auf das unbedingt Notwendige zu beschränken. Dienstreisen und Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit weder bis in die Abendstunden reichen noch auf Wochenend- oder Feiertage gelegt werden.

c) Kostenübernahme für Kinderbetreuung/Pflege bei punktuellen beruflichen Verpflichtungen

Soweit eine Kinderbetreuung oder Pflege einer pflegebedürftigen Person nicht anders erfolgen kann, sollen die Institute und die Geschäftsstelle die Kosten der Betreuung/Pflege erstatten, die durch eine dienstlich angeordnete Teilnahme an einer Abend- und Wochenendveranstaltung oder an einer Dienstreise und den damit verbundenen längeren Abwesenheitszeiten entstanden sind. Auch die Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen kann bezuschusst werden, sofern die Mitnahme notwendig ist; bei Stillkindern ist die Notwendigkeit stets anzunehmen. In besonderen Fällen kann auch die Mitnahme einer Betreuungsperson notwendig sein.

d) Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Das [Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz](#) (BEEG) gilt auch für Adoptiveltern und prospektive Adoptiveltern ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes in den Haushalt. Sofern örtliches Recht für lokal Beschäftigte der Elternzeit vergleichbare Möglichkeiten bietet, ist darauf zu achten, Adoptiv- bzw. Adoptivpflegeeltern bei der Sonderbeurlaubung wie leibliche Eltern zu behandeln.

Während einer Elternzeit oder familienbedingten Beurlaubung sollte Kontakt zu den beurlaubten Personen gehalten werden. Mit den beurlaubten Personen sind weitere Maßnahmen zu besprechen, z.B. ob sie im Verteiler der E-Mails bleiben, die an alle Beschäftigte verschickt werden. Die Institute führen fortlaufende Listen von Beschäftigten, die in Elternzeit sind oder die familienbedingt beurlaubt sind.

e) Ausschreibungen mit Teilzeitmöglichkeit, Wechsel von Teil- auf Vollzeit

In Umsetzung von § 6 Abs. 1 BGlG enthalten alle Stellenausschreibungen außer denen für die Direktoren und Direktorinnen den Satz „Gemäß Bundesgleichstellungsgesetz sind grundsätzlich alle Positionen auch in Teilzeit besetzbar.“ Dies gilt auch bei Ausschreibungen für lokale Stellen. Wenn in einem Verfahren für eine in Vollzeit besetzbare Stelle die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber

in Teilzeit eingestellt werden möchte, ist also sorgfältig zu prüfen, ob und durch welche konkreten personellen oder organisatorischen Maßnahmen diese Forderung umgesetzt werden kann.

Für Beschäftigte, die aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Teilzeit arbeiten, soll die Instituts- bzw. Geschäftsleitung aktiv nach Möglichkeiten der Aufstockung der Stunden suchen, wenn dieser Wunsch von den Beschäftigten angezeigt wurde. Ist hierzu eine Weiterbildung erforderlich, soll ein dementsprechendes Angebot geprüft werden.

f) Informationen auf Webseiten der Institute

Prospektive Bewerber und Bewerberinnen, insbesondere wenn sie für die Tätigkeit aus Deutschland in das Gastland des Instituts wechseln würden, benötigen Informationen u.a. über Gegebenheiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder der Arbeitssuche für ihre Partner und Partnerinnen. Die Internetseiten der Institute sollen entsprechende Informationen enthalten bzw. auf sie verweisen. Zusätzlich soll in jeder Ausschreibung auf diese Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, beispielsweise über einen Verweis auf den entsprechenden Teil der Institutswebseite. Diese Informationen sollen regelmäßig aktualisiert werden.

g) Wissenschaftlich Tätige in Qualifizierungsphasen

Zur weiteren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kommt für wissenschaftlich Tätige in der Qualifizierungsphase auch die Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (die zulässige Höchstdauer verlängert sich pro Kind unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre) in Betracht.

Vertragsverlängerungen sollten grundsätzlich mindestens sechs Monate, in begründeten Ausnahmen spätestens drei Monate vorher unterschrieben werden, um Familien möglichst viel Planungssicherheit zu geben und im Falle einer Nichtverlängerung einen geordneten Familienumzug auch über Ländergrenzen zu ermöglichen.

Die Institute besprechen mit den Beschäftigten, wie sie ihr jeweiliges Qualifizierungsziel unter Berücksichtigung ihrer Betreuungspflichten im jeweiligen Zeitrahmen erreichen können. Dabei sind auch die Zuweisung von Arbeitsaufgaben und von Ressourcen (z.B. WHK-Stunden) zu erörtern.

3.7 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung

Die MWS bietet für alle Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz an, um ein stärkeres Bewusstsein für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen.

3.8 Ziele auf Institutsebene

Weil sich die Situation der einzelnen Institute der MWS in den verschiedenen genannten Handlungsfeldern und im Umfeld ihrer jeweiligen Gastländer nicht überall gleich darstellt, sollen die Institutsleitungen in regelmäßigen Abständen mit der örtlichen Vertrauensfrau besprechen, wie der Gleichstellungsplan umgesetzt werden kann und was darüber hinaus an Zielen und Maßnahmen für das Institut angezeigt ist.