

Gleichstellungsplan für den Zeitraum 1.1.2018 bis 31.12.2021

(vom Stiftungsrat in seiner 35. Sitzung am 24.11.2017 beschlossen)

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	2
1. Einleitung.....	5
2. Darstellung der derzeitigen Situation.....	6
2.1 Beschäftigungsstruktur.....	7
2.1.1 Vergütungsniveau.....	7
2.1.2 Leitungsaufgaben	10
2.1.3 Befristung	11
2.1.4 Teilzeit	11
2.1.5 Elternzeit und kinder- und pflegebedingte Beurlaubung.....	12
2.2 Entsandte und lokale Beschäftigung	12
2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
2.3.1 Flexibles Arbeiten	15
2.3.2 Kinder	16
2.3.3 Pflege.....	17
2.4 Einschätzung der Beschäftigten zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern	18
2.5 Gremien.....	18
3. Ziele und Maßnahmen	20
3.1 Besetzung von Direktor/innenstellen.....	20
3.2 Besetzung von Führungspositionen (ohne Direktor/innenstellen).....	20
3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlich Beschäftigten.....	21
3.4 Paritätische Besetzung der Gremien.....	21
3.5 Verantwortung der Vorgesetzten	22
3.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22
3.7 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung.....	24
3.8 Ziele auf Institutsebene.....	24

Kurzfassung

Situation am Stichtag 30. Juni 2017 (Einzelheiten in Kapitel 2):

- Die Max Weber Stiftung (MWS) beschäftigt insgesamt 322 Personen, davon 175 Frauen und 147 Männer. 133 Beschäftigte waren aus Deutschland in die Gastländer entsandt und 153 in den Gastländern als lokale Beschäftigte tätig; 36 waren im Inland.
- Der Anteil von Frauen in den Tätigkeiten des höheren Vergütungsniveaus (ab Entgeltgruppe 13 TVöD, zumeist entsandte Kräfte) ist in den vergangenen vier Jahren etwas gestiegen auf jetzt 43 Prozent. Im einfachen und mittleren Vergütungsniveau (bis Entgeltgruppe 8 TVöD, zumeist lokale Beschäftigte) hingegen war der Frauenanteil mit 73 Prozent höher als der Männeranteil und ist in den letzten vier Jahren weiter gestiegen.
- Seit 2013 stieg der Frauenanteil in den 62 Leitungspositionen (Vorgesetztenfunktionen) auf 39 Prozent.
- Frauen haben 61 Prozent der unbefristeten Stellen inne. Zugleich ist aber die Vertragsdauer von Frauen mit befristeten Verträgen durchschnittlich 9 Monate kürzer als die von Männern; der Durchschnitt aller befristeten Arbeitsverhältnisse liegt bei 50 Monaten.
- 59 Beschäftigte¹, davon 45 Frauen, arbeiten in Teilzeit und 4, davon 2 Frauen, sind, z.B. wegen Elternzeit, am Stichtag beurlaubt.
- Es gibt nur an wenigen Standorten einheitliche Regelungen zu Gleitzeit oder Telearbeit/mobilem Arbeiten mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.
- In einer anonymen Beschäftigtenbefragung, an der sich 63 Prozent der Beschäftigten beteiligten, gaben 42 Prozent der Teilnehmer/innen an, minderjährige Kinder im Haushalt zu haben. Auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten hochgerechnet ist der Anteil der Mütter unter allen weiblichen Beschäftigten niedriger als der Anteil der Väter unter allen männlichen Beschäftigten, insbesondere bei den entsandten Beschäftigten und den Beschäftigten im Inland.
- 15 Personen haben in dieser Beschäftigtenbefragung angegeben, dass sie pflegebedürftige² Personen betreuen.
- Im Stiftungsrat stieg der Frauenanteil leicht auf 4 von 11 Mitgliedern. In den Wissenschaftlichen Beiräten liegt er mit durchschnittlich 49 Prozent bei der angestrebten Hälfte. Einzelne Beiräte weichen deutlich vom Schnitt ab.
- Der Frauenanteil ist in folgenden Bereichen weiterhin zu niedrig: Direktor/innenstellen (10%), stellvertretende Direktor/innenstellen (33%), wissenschaftlich tätige Beschäftigte im höheren Vergütungsniveau (39%).
- Die deutlichsten Verbesserungen seit 2013 gab es bei den Frauen in Führungspositionen (von 27 auf 39 Prozent gestiegen) und bei den Wissenschaftlichen Beiräten (von 38 auf 49 Prozent gestiegen).

¹ Darunter 15 studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte (S/WHK), die regelmäßig wegen Studium oder Promotion nur in Teilzeit beschäftigt werden.

² Gefragt wurde nach Pflege, die über einen Gesamtzeitraum von insgesamt mindestens einem Monat (z.B. an vier Tagen pro Woche, fünfmal je eine Woche lang, jeden Tag abends, auf Abruf, etc.) erfolgte.

Ziele und Maßnahmen (Einzelheiten in Kapitel 3):

1. Angleichung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen

Die MWS will den Anteil der Frauen auf Direktor/innenstellen auf 50 Prozent steigern. Der jeweilige Wissenschaftliche Beirat soll mögliche Kandidatinnen sehr frühzeitig auf die bevorstehende Ausschreibung ansprechen. Sofern er dem Stiftungsrat bei seinen Berufungsvorschlägen nicht eine Frau bevorzugt vorschlägt, legt er ihm die Gründe dar.

Der Frauenanteil im Bereich der stellvertretenden Institutsleitung bzw. der stellvertretenden Geschäftsführung, soll bis zum Ende dieses vierjährigen Plans von 33 auf 50 Prozent gesteigert werden.

Alle zu besetzenden Führungspositionen (mit Ausnahme von Vertragsverlängerungen) sind extern auszuschreiben. Liegt der Frauenanteil in der jeweiligen Gruppe (Instituts-, stellvertretende Instituts-, Bibliotheks- oder Verwaltungsleitung) stiftungsweit unter 50 Prozent, kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden, wenn die Stelle intern mit einer Frau besetzt wird. Sollte der Frauenanteil im einladungsfähigen Bewerber/innenfeld weniger als 50 Prozent betragen, wird mit einer Verlängerung der Bewerbungsfrist versucht, weitere Bewerberinnen zu gewinnen.

2. Angleichung des Frauen- und Männeranteils auf wissenschaftlichen Stellen

Es ist in ausgeschriebenen Stellen textlich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden. Um beruflich erfahrene Frauen zu gewinnen, kann auch der Spielraum der verfügbaren Erfahrungsstufen gemäß dem TVöD genutzt werden.

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 angestrebt. Die MWS bittet alle Institutionen, die Mitglieder des Stiftungsrats benennen, solange nach Möglichkeit nur Frauen neu zu benennen, bis der Stiftungsrat mindestens fünf weibliche Mitglieder hat. In Wissenschaftlichen Beiräten, in denen weniger als 4 Frauen vertreten sind, soll die Vorschlagsliste solange nach Möglichkeit nur noch Kandidatinnen enthalten, bis im jeweiligen Beirat zumindest vier der neun Plätze weiblich besetzt sind.

4. Verantwortung der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, die Gleichstellungsbeauftragte, die sich von ihren örtlichen Vertrauensfrauen vertreten lassen kann, insbesondere bei Personalangelegenheiten frühzeitig und umfassend zu informieren, sodass sie von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch machen kann. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren und sollen an einer entsprechenden Schulung teilnehmen. Die Vorgesetzten sind in einer Vorbildfunktion ihren Mitarbeiter/innen gegenüber angehalten, auf die Einbindung von weiblichen Formen in sämtlicher internen und externen Kommunikation zu achten.

5. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, soll Beschäftigten mit minderjährigen Kindern und Beschäftigten, die pflegebedürftige Personen betreuen, im erforderlichen Maß

Gleitzeit angeboten werden. Den Instituten wird der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung mit dem Personalrat empfohlen.

Des Weiteren muss gemäß § 16 Absatz 1 BGlG Beschäftigten mit Betreuungspflichten, die ihren Flexibilitätsbedarf nicht über Gleitzeit decken können, zur Erfüllung ihrer Betreuungspflichten Telearbeit/mobile Arbeit gewährt werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; überschaubare zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber sind kein Hinderungsgrund. Den Instituten wird der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung mit dem Personalrat empfohlen.

Um die Teilnahme an flexiblen Arbeitszeitmodellen zu erleichtern, sollen für alle Arbeitsplätze, an denen Bedarf besteht, klare Vertretungsregelungen geschaffen werden soweit dies durch eine interne Änderung in der Arbeitsorganisation ermöglicht werden kann.

Interne Veranstaltungen und Besprechungen sowie Dienstreisen und andere Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit nicht nach Dienstschluss enden oder auf das Wochenende gelegt werden. 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 Abendveranstaltung oder Dienstreise und den damit verbundenen längeren Arbeitszeiten entstanden sind.

Während einer Elternzeit oder anderen familienbedingten Beurlaubung soll 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 Beschäftigten verschickt werden. Zusätzlich führen die Institute eine fortlaufende Liste von Beschäftigten, die in Elternzeit oder anderweitig familienbedingt beurlaubt sind.

Für Beschäftigte, die aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Teilzeit arbeiten, soll die Instituts- bzw. Geschäftsleitung aktiv nach Möglichkeiten der Aufstockung der Stunden suchen, wenn dies von den Beschäftigten gewünscht wird.

Auf der Website der Institute sollen für prospektive Bewerber/innen Informationen u.a. über Gegebenheiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung am Auslandsdienstort oder zur Arbeitssuche der Partner/innen eingestellt werden.

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

6. Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung

In den Instituten und der Geschäftsstelle werden den Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz angeboten, um ein stärkeres Bewusstsein für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen.

7. Ziele auf Institutsebene

Die Institutsleitungen sowie die Geschäftsführung sollen mit Beginn dieses Gleichstellungsplan, also im Januar 2018, sowie im Anschluss in regelmäßigen Abständen mit der örtlichen Vertrauensfrau besprechen, wie der Gleichstellungsplan umgesetzt und was darüber hinaus im Institut an Zielen und Maßnahmen festgelegt werden kann.

1. Einleitung

Die Max Weber Stiftung – Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS) fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie berücksichtigt gemäß § 4 BGleIG³ diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen.

Ein Ausdruck all dessen ist die Erstellung eines Gleichstellungsplans, dessen Ziele, Struktur und Verfahren im Wesentlichen durch § 11 bis § 14 BGleIG vorgegeben werden.

Der Gleichstellungsplan 2018-2021 beginnt wie die Vorgängerpläne mit der Darstellung des Ist-Zustands der MWS. Während die Vorgängerpläne sich auf eine Datenerhebung per 1. Juli bezogen, liegt diesem Gleichstellungsplan der seit der BGleIG-Novelle 2015 vorgegebene 30. Juni als Stichtag zugrunde. 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 Gleichstellung.

Einen Teil der Daten (z.B. Vertragsdaten) kann die MWS systematisch ihrer Personalverwaltung entnehmen. Daneben wurden für diesen Gleichstellungsplan erstmals auch Daten durch eine anonyme Beschäftigtenbefragung erhoben, welche von 186 Beschäftigten vollständig und von weiteren 17 teilweise beantwortet wurde. Dies entspricht einer Beteiligung von 63 Prozent. Wenn Daten aus der Befragung ausgewertet werden, ist dies im Text jeweils explizit gekennzeichnet. Viele Anregungen und Vorschläge der Beschäftigten eignen sich, um in die Ziele und Maßnahmen (s. Kapitel 3) aufgenommen zu werden. Bei einigen Vorschlägen hindern rechtliche Beschränkungen eine Umsetzung; für andere wird nach alternativen Wegen der Umsetzung gesucht.

³ Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG): gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html.

2. Darstellung der derzeitigen Situation

Diese Darstellung umfasst alle Beschäftigten am Stichtag 30. Juni 2017, gleich ob sie aus der Bundeszuwendung oder aus Drittmitteln finanziert wurden, gleich ob sie Arbeitnehmer/innen oder der MWS zugewiesene Beamt/innen waren. Praktikant/innen und Stipendiat/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 perspectivia.net. Die Darstellung umfasst keine Projektbeiräte oder andere nichtständige Gremien. Prozentzahlen sind durchgehend auf volle Zahlen gerundet.

Die Zahlen von 2017 werden regelmäßig mit denen der letzten beiden Gleichstellungspläne von 2009 und 2013 verglichen. Soweit die Daten auf die Standorte heruntergebrochen werden, werden die Daten des Büros in Delhi, des ICAS-Projekts in Delhi, des Büros in Peking sowie des Warburg-Projekts unter der Überschrift „weitere Büros und Projekte“ zusammengefasst und neben die Daten der zehn Institute und der Geschäftsstelle gestellt.

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2009	132	109	241	55%
2013	147	130	277	53%
2017	175	147	322	54%

2017 wurden die Datensätze von 322 Personen systematisch erfasst. Gegenüber 2013 kamen im Saldo 28 Frauen und 17 Männer hinzu.

Tabelle 2: Personalstruktur der Institute und der Geschäftsstelle

		Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
DFK Paris	2013	17	9	26	65%
	2017	23	9	32	72%
	Veränderung	+6	+/-0	+6	+6%
DHI London	2013	18	11	29	62%
	2017	15	11	26	58%
	Veränderung	-3	+/-0	-3	-4%
DHI Moskau	2013	9	8	17	53%
	2017	12	10	22	55%
	Veränderung	+3	+2	+5	+2%
DHI Paris	2013	16	12	28	57%
	2017	19	15	34	56%
	Veränderung	+3	+3	+6	-1%
DHI Rom	2013	18	21	39	46%
	2017	21	20	41	51%
	Veränderung	+3	-1	+2	+5%

DHI Warschau	2013	14	16	30	47%
	2017	20	12	32	63%
	Veränderung	+6	-4	+2	+16%
DHI Washington	2013	16	15	31	52%
	2017	20	13	33	61%
	Veränderung	+4	-2	+2	+9%
DIJ Tokyo	2013	11	7	18	61%
	2017	8	11	19	42%
	Veränderung	-3	+4	+1	-19%
OI Beirut	2013	11	11	22	50%
	2017	8	12	20	40%
	Veränderung	-3	+1	-2	-10%
OI Istanbul	2013	8	8	16	50%
	2017	9	12	21	43%
	Veränderung	+1	+4	+5	-7%
Geschäftsstelle	2013	9	12	21	43%
	2017	15	13	28	54%
	Veränderung	+6	+1	+7	+11%
Weitere Büros und Projekte	2013	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	2017	5	9	14	36%
	Veränderung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gesamt	2013	147	130	277	53%
	2017	175	147	322	54%
	Veränderung	+28	+17	+45	+1%

Während der Frauenanteil der MWS 2017 bei insgesamt 54 Prozent liegt, reicht die Bandbreite an den einzelnen Instituten von 36 Prozent bei den weiteren Büros und Projekten und 40 Prozent am OI Beirut bis 72 Prozent am DFK Paris.

Die Altersstruktur der Beschäftigten ergibt ein recht ausgeglichenes Bild. Der Frauenanteil liegt in der Regel in jeder Altersgruppe nahe dem Männeranteil.

Einen vertieften Einblick in die Struktur der Beschäftigten unter gleichstellungspolitischen Aspekten erhält man erst bei einer Analyse der Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Laufbahnen und Vergütungsgruppen, bei der Verteilung der Führungspositionen, bei Befristungen, Teilzeit und Elternzeit bzw. Beurlaubungen, beim Vertragsstatus und den Arbeitszeitmodellen.

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 1-8 TVöD)⁴, dem „gehobenen“ (Entgeltgruppen 9-12 TVöD) und dem „höheren“ (Entgeltgruppen 13-15 TVöD sowie außertariflich Beschäftigte) Vergütungsniveau differenziert.

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

	einfach / mittel	gehoben	höher	S/WHK
2009	37%	17%	46%	k.A.
2013	28%	20%	47%	5%
2017	30%	18%	47%	5%

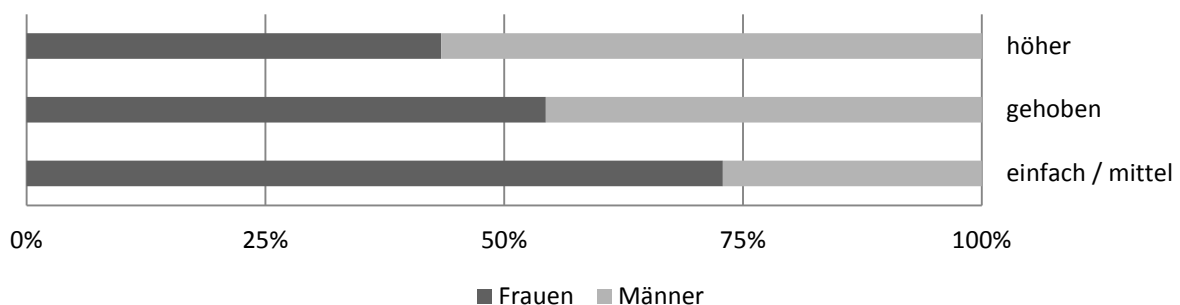
Der Anteil der Beschäftigten in den Vergütungsniveaus hat sich gegenüber 2013 kaum geändert. Während der Anteil der Tätigkeiten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus (bis zur EG 8 TVöD), zu denen u.a. Sekretär/innen, Hausmeister/innen, Empfangskräfte oder Verwaltungsmitarbeiter/innen zählen, sowie des höheren Vergütungsniveaus (ab EG 13 TVöD), zu welchem vornehmlich wissenschaftlich Arbeitende zählen, leicht gestiegen ist, ist der Anteil der Personen im gehobenen (EG 9-12 TVöD) Vergütungsniveau, zu dem hauptsächlich Beschäftigte aus den Bereichen Bibliothek, IT und Verwaltungsleitung zählen, etwas gesunken.

Die 17 in der MWS beschäftigten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (S/WHK), von denen 8 Frauen und 9 Männer sind, passen nicht in das System der Vergütungsniveaus und sind wegen der Eigenart ihrer Tätigkeit auch ansonsten nicht mit dem übrigen Personal vergleichbar. Deswegen werden diese 5 Prozent der Beschäftigten in der weiteren Untersuchung bei einigen Analysen nicht mit berücksichtigt. Dies ist immer gekennzeichnet.

Tabelle 4: Frauen und Männer nach Vergütungsniveau 2017⁵

	einfach / mittel	gehoben	höher	S/WHK	Gesamt
Frauen	70	31	66	8	175
Männer	26	26	86	9	147
Gesamt	96	57	152	17	322
Frauenanteil	73%	54%	43%	47%	54%

Grafik 1: Frauen und Männer nach Vergütungsniveau 2017



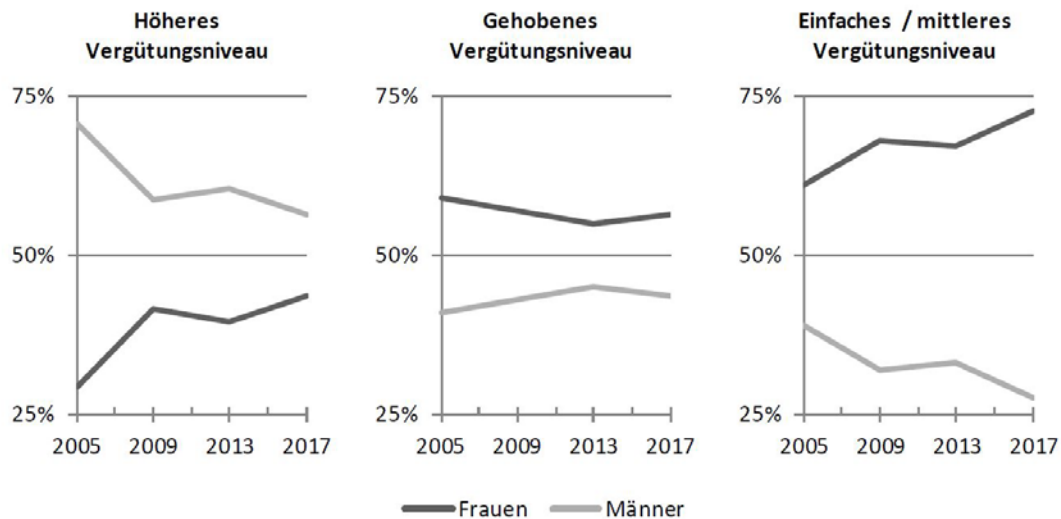
Die Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Vergütungsniveaus fällt sehr unterschiedlich aus. Vor allem die Diskrepanzen im einfachen und mittleren Vergütungsniveau, wo fast dreiviertel der Beschäftigten weiblich sind, fallen auf. Die Unterschiede früherer Jahre haben sich hier noch

⁴ 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.

⁵ S/WHK werden in Tabelle 4 berücksichtigt, jedoch nicht in Grafik 1.

verstärkt. Eine Verbesserung ist im höheren Vergütungsniveau eingetreten: der Frauenanteil konnte hier von knapp 40 Prozent auf 47 Prozent gesteigert werden. Ein Vergleich der wissenschaftlich tätigen Beschäftigten (mit über 25 Prozent ihrer Arbeitszeit in der Wissenschaft eingesetzt) mit den nicht wissenschaftlich tätigen Beschäftigten im höheren Vergütungsniveau zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei den letzteren bei 64 Prozent liegt und bei den wissenschaftlich Tätigen nur bei 39 Prozent.

Grafik 2: Anteil von Frauen und Männern in den Vergütungsniveaus



Ein Vergleich mit den Werten seit 2005 zeigt eine deutliche Angleichung der weiblichen und männlichen Beschäftigten über die letzten zwölf Jahre im höheren Vergütungsniveau. Im einfachen und mittleren Vergütungsniveau hingegen ist der Frauenanteil weiter gestiegen.

Tabelle 5: Bewerbungen für seit 1. Juli 2013 besetzte Positionen⁶

	Bewerberinnenanteil	Bewerberanteil
Gesamt	59%	41%
Männlich besetzte Positionen	45%	55%
Weiblich besetzte Positionen	66%	34%
Führungspositionen	47%	53%

Tabelle 6: Bewerbungen seit 1. Juli 2013 nach Vergütungsniveau

	Frauenanteil	Männeranteil
einfach / mittel	67%	33%
gehoben	59%	41%
höher	54%	46%

Die Bewerbungszahlen auf Neueinstellungen seit dem 1. Juli 2013 zeigen, dass sich insgesamt mehr Frauen als Männer bei der MWS bewarben. Ein Blick auf die Bewerbungszahlen nach Vergütungsniveau der ausgeschriebenen Stelle zeigt, dass dies für alle Vergütungsniveaus gilt.

⁶ Die Bewerbungszahlen in Tabelle 5 und Tabelle 6 enthalten auch die Bewerbungen auf S/WHK-Stellen.

Bei 17 von 31 Auswahlverfahren im höheren Vergütungsniveau, bei denen eine Frau eingestellt wurde, bewarben sich mehr Frauen als Männer auf die ausgeschriebene Stelle. Es wurde meist dann ein Mann im höheren Vergütungsniveau eingestellt, wenn sich mehrheitlich Männer auf die Stelle bewarben (bei 16 von 25 Auswahlverfahren). Der Frauenanteil der Beschäftigten in der jeweils untersten Vergütungsgruppe⁷ liegt mit 47 Prozent leicht unter dem der Männer. Genauso viele Frauen wie Männer sind in einer höheren Vergütungsgruppe als EG 9b bzw. EG 13 TVöD oder einem vergleichbaren lokalen Vertrag eingestuft. Die Möglichkeiten zur Personalentwicklung sind in der Stiftung begrenzt, jedoch konnten seit dem 1. Juli 2013 6 Frauen und 2 Männer höhergruppiert werden.

Im einfachen und mittleren Vergütungsniveau zeigt sich, dass deutlich mehr Frauen als Männer mit Masterabschluss in diesem Vergütungsniveau arbeiten. Der Anteil aller Frauen des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus mit Masterabschluss, bezogen auf alle Frauen dieses Vergütungsniveaus, beträgt 39 Prozent. Bei den Männern sind es nur 12 Prozent. Jedoch gibt es unter den Männern noch 2 Promovierte. Im gehobenen Vergütungsniveau ist es unter den Beschäftigten mit Masterabschluss ausgeglichener: 22 Prozent der Frauen des gehobenen Vergütungsniveaus, bezogen auf alle Frauen dieses Vergütungsniveaus, haben einen Masterabschluss. Bei den Männern sind es 27 Prozent. Jedoch sind weitere 4 Frauen und ein Mann promoviert. Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Anteil der Beschäftigten, die mindestens einen Masterabschluss haben, mit 31 Prozent im einfachen und mittleren Vergütungsniveau und 24 Prozent im gehobenen Vergütungsniveau recht hoch ist. Im höheren Vergütungsniveau hingegen zeigt sich, dass mehr Frauen (25 Prozent aller Frauen dieses Vergütungsniveaus) als Männer (6 Prozent aller Männer dieses Vergütungsniveaus) einen Masterabschluss haben und der Frauenanteil bei den Promovierten und Habilitierten leicht unter dem der Männer liegt.

2.1.2 Leitungsaufgaben

Tabelle 7: Verteilung der Führungspositionen auf die Geschlechter

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2009	14	38	52	27%
2013	13	35	48	27%
2017	24	38	62	39%

Zum Stichtag bekleiden 62 Personen eine Stelle mit Vorgesetztenfunktion. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich gestiegen: er erhöhte sich gegenüber 2013 von 27 auf 39 Prozent. Damit liegt er jedoch nach wie vor weit unter der Parität. In keinem Institut der MWS gibt es mehr Frauen als Männer mit Vorgesetztenfunktion.

Tabelle 8: Verteilung der verschiedenen Führungspositionen auf die Geschlechter 2017

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Direktor/in, GF	1	10	11	9%
Stellv. Direktor/in, stellv. GF	4	8	12	33%
Bibliotheksleitung	8	3	11	73%
Verwaltungsleitung	6	5	11	55%
Andere Leitungsfunktion	5	12	17	29%

⁷ Dies betrifft nur Beschäftigte, die jeweils mit EG 9b bzw. EG 13 TVöD eingestuft sind.

Ein Blick auf die Verteilung der verschiedenen Führungspositionen auf die Geschlechter zeigt außerdem, dass Frauen mit Direktor/innenstellen und stellvertretenden Direktor/innenstellen deutlich unterrepräsentiert sind, während ihr Anteil in der Bibliotheks- und Verwaltungsleitung über dem der Männer liegt.

Der Frauenanteil unter den Leitungspositionen ist im gehobenen und höheren Vergütungsniveau in etwa gleich. Eine weitere Führungsposition wird von einem Mann im einfachen/mittleren Vergütungsniveau ausgeführt.

2.1.3 Befristung

Tabelle 9: Verteilung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge 2017⁸

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
befristet (alle)	98	98	196	50%
befristet zur wiss. Qualifizierung	23	24	47	49%
unbefristet	77	49	126	61%

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge ist von 56 Prozent in 2013 auf 61 Prozent leicht gestiegen. Die Befristung zur wissenschaftlichen Qualifizierung macht in 2017 24 Prozent aller befristeten Stellen aus. Bei den unbefristeten Positionen liegt der Frauenanteil bei 61 Prozent.

Die durchschnittliche Dauer der Befristung liegt bei 50 Monaten und ist bei den Befristungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung mit den anderen Befristungen nahezu identisch. Frauen mit befristeten Verträgen haben im Schnitt 9 Monate kürzere Verträge als Männer. Die Ursachen für diesen signifikanten Unterschied ließen sich nicht klären; eine bewusste oder unbewusste Diskriminierung lässt sich nicht ausschließen.

2.1.4 Teilzeit

Unter der Gesamtzahl der Beschäftigten ist der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit leicht gesunken und beträgt 2017 noch 14 Prozent (ohne S/WHK). Dies sind 37 Frauen und 7 Männer, was einem Frauenanteil von 84 Prozent entspricht. Bei einem Beginn der Teilzeit seit dem 1. Juli 2013 beträgt der Frauenanteil 70 Prozent. In der anonymen Beschäftigtenbefragung gaben von 195 Teilnehmer/innen 9 Frauen und 1 Mann an, dass sie familienbedingt in Teilzeit arbeiten.

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigung nach Vergütungsniveau

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
einfach / mittel	19	2	21	90%
gehoben	5	0	5	100%
höher	13	5	18	72%
gesamt	37	7	44	84%

⁸ S/WHK-Stellen sind in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung nach Vertragsstatus

	Lokale Beschäftigung	Entsandte Beschäftigung	Beschäftigung in Deutschland
einfach / mittel	21	0	0
gehoben	3	2	0
höher	12	1	5
gesamt	36	3	5

Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten im einfachen und mittleren Vergütungsniveau. Hier, ebenso wie im gehobenen Vergütungsniveau, ist auch der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten höher als der durchschnittliche Frauenanteil. 82 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind lokale Beschäftigte.

2.1.5 Elternzeit und kinder- und pflegebedingte Beurlaubung

In der anonymen Beschäftigtenbefragung gaben 3 Frauen und 5 Männer, dies sind 10 Prozent der Eltern, an, im Zeitraum vom 30.6.2013 bis 30.6.2017 Elternzeit nach BEEG⁹ genommen zu haben. 7 der 8 Beschäftigten in Elternzeit gaben an, im höheren Vergütungsniveau zu sein. Die Teilnehmer/innen vermerkten im Durchschnitt, dass ihre Elternzeit 6 Monate gedauert habe. Die durchschnittliche Elternzeit der Frauen fiel mit etwas über 4 Monaten kürzer aus als die der Männer mit durchschnittlich 6 Monaten. Kein/e Teilnehmer/in der Befragung gab an, während der vier Jahre mehr als einmal Elternzeit genommen zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Elternzeit verzeichneten, dass die MWS versucht habe Kontakt zu ihnen zu halten, beispielsweise durch Einladung zu Dienstbesprechungen oder dem Angebot an Schulungen und Fortbildungen teilzunehmen.

In der anonymen Beschäftigtenbefragung gaben zwei Frauen und zwei Männer an, im Zeitraum vom 30.6.2013 bis 30.6.2017 aufgrund von Kindern beurlaubt gewesen zu sein. Ein weiterer Mann sowie zwei Frauen vermerkten, dass sie aufgrund von Pflege¹⁰ beurlaubt gewesen seien. In allen Fällen gaben die Teilnehmer/innen an, dass ihre Beurlaubung maximal drei Monate gedauert habe. Drei der Beschäftigten, deren Beurlaubung aufgrund von Kindern oder Pflege erfolgte, gaben an, dass die MWS während der Beurlaubung aktiv Kontakt zu ihnen gehalten habe und ein Beschäftigter vermerkte, dass dies nicht der Fall gewesen sei.

Aus den Daten der MWS geht hervor, dass am Stichtag 2 Frauen und 2 Männer aufgrund von Kindern beurlaubt oder in Elternzeit waren.

2.2 Entsandte und lokale Beschäftigung

Tabelle 12: Verhältnis entsandte – lokale Beschäftigte¹¹

	entsandte Beschäftigte	lokale Beschäftigte
2009	49%	51%
2013	45%	55%
2017	46%	54%

⁹ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG): gesetze-im-internet.de/beeg/.

¹⁰ In der anonymen Beschäftigtenbefragung wurde die Betreuung von pflegebedürftigen Personen erfasst, die über einen Gesamtzeitraum von mindestens einem Monat im Zeitraum vom 30.6.2013 bis 30.6.2017 erfolgte.

¹¹ Die Tabelle berücksichtigt die Beschäftigten im Inland sowie S/WHK nicht.

Am Stichtag arbeiten an den Auslandsstandorten der MWS 146 lokale Beschäftigte und 130 entsandte Beschäftigte.

Von den 146 lokalen Beschäftigten sind 95 Frauen und 51 Männer. Der Frauenanteil liegt somit bei 65 Prozent. Im Gegensatz dazu sind nur 57 entsandte Beschäftigte Frauen und 73 Männer, was einem Frauenanteil von lediglich 44 Prozent entspricht.

Lokale und entsandte Beschäftigte weisen deutliche Unterschiede in der Verteilung auf die verschiedenen Vergütungsniveaus auf, die sich seit 2013 noch weiter verstärkt haben. Während bei den entsandten Kräften die Tätigkeiten des höheren Vergütungsniveaus mit 74 Prozent überwiegen (2013 waren es noch 87 Prozent), sind bei den lokalen Beschäftigten die Tätigkeiten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus mit 55 Prozent am stärksten vertreten (2013 waren es nur 51 Prozent).

Tabelle 13: Lokale Beschäftigte nach Vergütungsniveau und Geschlecht

		Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
einfach / mittel	2013	48	19	67	72%
	2017	61	22	83	73%
	Veränderung	+13	+3	+16	+2%
gehoben	2013	18	15	33	55%
	2017	18	11	29	62%
	Veränderung	+/-0	-4	-4	+8%
höher	2013	17	14	31	55%
	2017	20	20	40	50%
	Veränderung	+3	+6	+9	-5%
Gesamt	2013	83	48	131	63%
	2017	99	53	152	65%
	Veränderung	+16	+5	+21	+2%

Tabelle 14: Entsandte Beschäftigte nach Vergütungsniveau und Geschlecht

		Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
einfach / mittel	2013	7	2	9	78%
	2017	8	2	10	80%
	Veränderung	+1	+/-0	+1	+2%
gehoben	2013	9	10	19	47%
	2017	9	14	23	39%
	Veränderung	+/-0	+4	+4	-8%
höher	2013	27	54	81	33%
	2017	37	58	95	39%
	Veränderung	+10	+4	+14	+6%
Gesamt	2013	43	66	109	39%
	2017	54	74	128	42%
	Veränderung	+11	+8	+19	+3%

Der Frauenanteil der lokalen Beschäftigten liegt im einfachen und mittleren Vergütungsniveau mit 73 Prozent genau im Gesamtdurchschnitt in diesem Vergütungsbereich; bei den Entsandten sind es

jedoch 80 Prozent. In beiden Fällen ist der Frauenanteil seit 2013 leicht gestiegen, da einige Frauen, jedoch kaum Männer, eingestellt wurden. Im gehobenen Vergütungsniveau ist unter den lokalen Beschäftigten bei gleicher absoluter Zahl an Frauen ein Zuwachs des Frauenanteils seit 2013 festzustellen, weil in diesem Bereich jetzt weniger lokal beschäftigte Männer tätig sind. Im gehobenen Vergütungsniveau wurden vier mit lokalen beschäftigten Männern besetzte Stellen durch entsandte beschäftigte Männer ersetzt, wodurch sich der Frauenanteil im lokalen Bereich um 8 Prozent auf 62 Prozent erhöhte und im entsandten Bereich dementsprechend auf 39 Prozent verringerte. Im höheren Vergütungsniveau liegt der Frauenanteil der lokalen Beschäftigten mit 50 Prozent über dem gesamt durchschnittlichen Frauenanteil von 43 Prozent in diesem Vergütungsbereich. Bei den entsandten Beschäftigten liegt er mit 39 Prozent etwas unter dem Durchschnitt, jedoch wurden seit 2013 10 Frauen eingestellt.

2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Datenerhebung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgte diesmal fast vollständig über eine anonyme Beschäftigtenbefragung. Neben Fragen zu Kindern und der Betreuung von pflegebedürftigen Personen wurde auch nach Zufriedenheit und Verbesserungsmöglichkeiten gefragt. 81 Prozent der Teilnehmer/innen gaben an, dass sie mit ihrer aktuellen Regelung zur Arbeitszeit eher zufrieden als unzufrieden seien. Auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) über 50 (zufrieden) bis 100 (sehr zufrieden) ergab sich ein durchschnittlicher Wert von 70.

Tabelle 15: Würde sich für Sie persönlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch ein anderes Arbeitszeitmodell verbessern?

Tabelle zeigt durchschnittliche Angaben der Teilnehmer/innen der Beschäftigtenbefragung von 1 (nicht verbessern) über 50 (etwas verbessern) bis 100 (stark verbessern)

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung
Teilzeit	41	19 (weitere Reduzierung der Arbeitszeit)	0
Telearbeit / mobiles Arbeiten	78	65	0 (mehr Telearbeit / mobiles Arbeiten)
Flexiblere Arbeitszeiten/Gleitzeit	84	63	100
Individuell festgelegte Arbeitszeiten	63	44	80
Durch anderes	87	56	20

Von den Beschäftigten, die verzeichneten, dass sie mit ihrer aktuellen Regelung zur Arbeitszeit nicht zufrieden seien, machten über 90 Prozent eine Angabe darüber, welches Arbeitszeitmodell ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern würde. Auf einer Skala von 1 (würde Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht verbessern) über 50 (würde sie etwas verbessern) bis 100 (würde sie stark verbessern) wird deutlich, dass eine Teilzeitregelung nur von 6 Teilnehmer/innen (von 25 Antworten auf diese Frage) als Verbesserungsmöglichkeit wahrgenommen wird. Ein möglicher Grund hierfür ist, dass die Beschäftigten nicht auf einen Teil ihres Lohns verzichten möchten oder können. Aus den Kommentaren der Teilnehmer/innen, die angegeben haben, dass sich ihre persönliche

Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch anderes verbessern würde, ergibt sich kein einheitliches Bild.

Weiter wurden die Personen, die angegeben haben mit ihrer aktuellen Arbeitszeitregelung nicht zufrieden zu sein, gefragt, ob sie bereits mit ihrer/m Vorgesetzten gesprochen hätten. Hier gaben 65 Prozent an, bereits ein Gespräch gehabt zu haben und 35 Prozent, dass sie nicht mit ihrer/m Vorgesetzten gesprochen hätten. Als Grund wurde am häufigsten genannt, dass sie keine Aussicht auf Erfolg sehen. Jedoch glauben nur 11 Prozent derjenigen, die bereits mit ihrer/m Vorgesetzten gesprochen haben, dass sich ihre Situation verbessern wird. Dies wurde am häufigsten damit begründet, dass flexiblere Arbeitszeiten/Gleitzeit und Telearbeit/mobiles Arbeiten nicht geregelt oder erwünscht seien.

2.3.1 Flexibles Arbeiten

Bezüglich der allgemeingültigen Regelungen in den Instituten und der Geschäftsstelle zu Teilzeit, Telearbeit/mobilem Arbeiten, flexiblen Arbeitszeiten und/oder Gleitzeit und zu individuell festgelegten Arbeitszeiten herrscht ein Informationsmangel bei den Beschäftigten. So gaben zwischen 26 und 38 Prozent der Teilnehmer/innen der Beschäftigtenbefragung an, dass ihnen nicht bekannt sei, ob es solche Regelungen gebe oder nicht.

Tabelle 16: Gleitzeit und Telearbeit/mobiles Arbeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinder, Pflege)

	Gleitzeit	Telearbeit / mobiles Arbeiten
DFK Paris	Einzelfälle	Einzelfälle (bei kurzfristigem Bedarf)
DHI London	Einzelfälle	Einzelfälle (bei kurzfristigem Bedarf)
DHI Moskau	Allgemeine Regelung (flexible Arbeitszeiten)	Allgemeine Regelung (1 Tag pro Woche), Einzelfälle
DHI Paris	Dienstvereinbarung	Dienstvereinbarung (bei kurzfristigem Bedarf)
DHI Rom		Einzelfälle (bei kurzfristigem Bedarf und regelmäßig)
DHI Warschau	Einzelfälle	Einzelfälle
DHI Washington	Individuelle Regelungen für alle	
DIJ Tokyo	Dienstvereinbarung (feste Arbeitszeiten)	
Geschäftsstelle	Dienstvereinbarung	Dienstvereinbarung (bei kurzfristigem Bedarf und regelmäßig)
OI Beirut	Dienstvereinbarung	Einzelfälle (nur Pflege)
OI Istanbul		

Somit haben wenige Institute eine Dienstvereinbarung oder andere allgemeingültige Regelungen zu Gleitzeit und zu Telearbeit/mobilem Arbeit.

In der Beschäftigtenbefragung gaben 45 Teilnehmer/innen von 195, dies entspricht 23 Prozent, an, dass sie ein Modell zur Telearbeit/mobilem Arbeiten (Archiv- und Bibliothekstage wurden hier ausgeschlossen) besäßen. Von den 45 Beschäftigten mit Telearbeit/mobilem Arbeiten gab über die Hälfte an, dass sie bei kurzfristigem Bedarf von zu Hause arbeite. 12 Beschäftigte vermerkten, dass

sie regelmäßig mit bis zu 30 Prozent ihrer regulären Arbeitszeit in Telearbeit/mobiler Arbeit arbeiteten und 5 Teilnehmer/innen gaben an, dass sie für mehr als 30 Prozent ihrer regulären Arbeitszeit Telearbeit/mobiles Arbeiten in Anspruch nähmen. Zweidrittel der Teilnehmer/innen, die angegeben haben ein Modell zur Telearbeit/mobilem Arbeiten zu besitzen, sind Frauen.

Von den 45 Beschäftigten mit Telearbeitsmodell/Modell zum mobilen Arbeiten gaben 6 Frauen und 3 Männer an, dies aufgrund ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen und weitere 3 Frauen, dies wegen Pflege zu tun. Von diesen 12 Personen arbeiten 2 mit 11%-20% ihrer regulären Arbeitszeit in Telearbeit/mobiler Arbeit. Die restlichen 10 nutzen Telearbeit/mobile Arbeit bei kurzfristigem Bedarf.

2.3.2 Kinder

Von 186 Teilnehmer/innen der anonymen Beschäftigtenbefragung gaben 77 an (38 Frauen, 38 Männer, 1 ohne Angabe zum Geschlecht), dass sie zwischen dem 30.6.2013 und dem 30.6.2017 Kinder in ihrem Haushalt betreut hätten. Dies entspricht 42 Prozent aller Teilnehmer/innen. Hochgerechnet leben so durchschnittlich 1,6 Kinder im Haushalt der Beschäftigten mit Kindern.

Tabelle 17: Mütter- und Väteranteil nach Vergütungsniveau

	Mütteranteil unter allen Frauen dieses Vergütungsniveaus	Väteranteil unter allen Männern dieses Vergütungsniveaus
einfach / mittel	45%	50%
gehoben	19%	67%
höher	36%	56%
weiß ich nicht	39%	50%

Der Mütteranteil unter allen Frauen im einfachen und mittleren Vergütungsniveau ist mit 45 Prozent etwas unter dem Väteranteil unter allen Männern dieses Vergütungsniveaus. Im gehobenen Vergütungsniveau liegt der Mütteranteil jedoch bei nur 19 Prozent, während der Väteranteil bei 67 Prozent liegt. Dieser Trend ist auch im höheren Vergütungsniveau erkennbar, wo 36 Prozent der Frauen dieses Vergütungsniveaus angaben, Kinder betreut zu haben und 56 Prozent aller Männer dieses Vergütungsniveaus dies ebenfalls vermerkten. Es lässt sich feststellen, dass weniger als die Hälfte aller Frauen jedes Vergütungsniveaus Kinder hat. Bei den Männern hingegen haben mindestens 50 Prozent angegeben, Kinder betreut zu haben.

Von den 39 Teilnehmer/innen der anonymen Beschäftigtenbefragung die angaben, eine Leitungsfunktion zu besitzen (die Rücklaufquote dieser Frage lag bei 203 Teilnehmer/innen), waren 19 weiblich, 19 männlich und eine Person gab ihr Geschlecht nicht an. Der Elternanteil (14 Beschäftigte) in dieser Gruppe liegt mit 36 Prozent leicht unter dem durchschnittlichen Wert. Ein möglicher Grund kann hier sein, dass Beschäftigte mit Führungspositionen etwas älter sind als der Durchschnitt und einige ihrer Kinder bereits über 18 Jahre sind. Es zeigt sich jedoch, dass von den 14 Beschäftigten mit Führungsposition und Kindern nur 4 Frauen sind, was einem Anteil von lediglich 29 Prozent entspricht.

Tabelle 18: Mütter- und Väteranteil nach Vertragsstatus

	Mütteranteil unter allen Frauen dieses Vertragsstatus	Väteranteil unter allen Männern dieses Vertragsstatus
Lokale Beschäftigte	41%	43%
Entsandt Beschäftigte	34%	59%
Beschäftigung in Deutschland	9%	45%

Bei den lokalen Beschäftigten ist der Anteil der Mütter unter allen Frauen ungefähr genauso hoch wie der Anteil aller Väter unter den Männern dieses Vertragsstatus. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch bei den entsandten Beschäftigten und den Beschäftigten in Deutschland: dort liegt der Väteranteil unter den Männern deutlich über dem der Mütter unter den Frauen.

Tabelle 19: Konnte eine Dienstreise/Fortbildung aufgrund von fehlender Kinderbetreuung nicht geplant oder angetreten werden?

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Ja, ein Mal	4	3	7	57%
Ja, mehrfach	3	4	7	43%
Nein, die MWS hat mich bei der Kinderbetreuung unterstützt	2	0	2	100%
Nein, ich konnte die Kinderbetreuung immer selbst organisieren	15	25	40	38%
Nicht relevant / keine Dienstreisen oder Fortbildungen	14	6	20	70%

7 Beschäftigte gaben an, dass sie in den vergangenen vier Jahren eine Dienstreise oder Fortbildung aufgrund der veränderten Arbeitszeiten und somit der fehlenden Kinderbetreuung nicht planen oder antreten konnten. Weitere 7 Beschäftigte konnten dies mehrfach nicht tun.

2.3.3 Pflege

15 Personen, davon 10 Frauen und 5 Männer, gaben in der anonymen Beschäftigtenbefragung an, dass sie in den vergangenen vier Jahren pflegebedürftige Personen über einen Gesamtzeitraum von insgesamt mindestens einem Monat (z.B. an vier Tagen pro Woche, fünfmal je eine Woche lang, jeden Tag abends, auf Abruf, etc.) betreut hätten. Während 4 Beschäftigte angaben, dass sie dies regelmäßig jeden Tag oder jede Woche täten, verzeichneten weitere 5 Beschäftigte, dass sie die Pflege am Stück, z.B. für mehrere Tage oder Wochen, organisierten. Eine weitere Person vermerkte, dass sie auf Abruf bereit stehe. Die Antworten ergaben, dass der genaue Aufwand für die Pflege von Fall zu Fall verschieden ist und sich somit nicht systematisch erfassen lässt.

Tabelle 20: Betreuung von pflegebedürftigen Personen nach Beschäftigungsverhältnis

Lokale Beschäftigung	9
Entsandte Beschäftigung	4
Beschäftigung in Deutschland	2
Gesamt	15

Es betreuen mehr als doppelt so viele lokale Beschäftigte pflegebedürftige Personen wie Entsandte. Der Zeitaufwand ist in beiden Fällen sehr gemischt.

Die Angaben zur Eingruppierung der Beschäftigten, die pflegebedürftige Personen betreuen, ergaben ein sehr ausgeglichenes Bild. Nur eine Person mit Leitungsfunktion gab an, sich um pflegebedürftige Personen zu kümmern. Kein/e Teilnehmer/in der Befragung gab an, aufgrund von Pflegeaufgaben in Teilzeit zu arbeiten.

Während 9 Personen verzeichneten, dass sie Dienstreisen und Fortbildungen immer planen und antreten konnten, bzw. dass es in ihrem Fall nicht relevant sei, gab eine Person an, mehrfach von Dienstreisen oder Fortbildungen zurücktreten zu müssen, da keine Alternative für die Pflege gefunden werden konnte.

2.4 Einschätzung der Beschäftigten zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Frauenanteil in der MWS ist in einigen Beschäftigungsgruppen nach wie vor zu gering, vor allem in den Führungspositionen (s. Kapitel 2.1.2). 191 Beschäftigte haben in einer anonymen Beschäftigtenbefragung auf einer Skala von 0 (Frauen und Männer sind überhaupt nicht gleichgestellt) bis 100 (vollkommen gleichgestellt) im Durchschnitt 74 angegeben. Es fällt auf, dass Frauen durchschnittlich einen Wert von 69 angaben, Männer hingegen 81.

Weiter wurde nach Beispielen gefragt, an denen sich erkennen lässt, wann Frauen und Männer nicht gleichgestellt sind. Ein großer Teil der Antworten bezog sich hier auf männlich besetzte Führungspositionen und das Geschlechterungleichgewicht im einfachen Vergütungsniveau, bei den lokale Beschäftigten, sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Letzterer Punkt lässt sich auch durch die Verteilung der Beschäftigten, die zu mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit in der Forschung eingesetzt werden, bestätigen. Hier beträgt der Frauenanteil nach den systematischen Daten der MWS nur 39 Prozent im höheren Vergütungsniveau (48 Frauen, 76 Männer).

Bei der Frage nach persönlichen Beispielen verzeichneten die Teilnehmer/innen hauptsächlich, dass Leistungen von Frauen nicht genauso anerkannt würden, wie die von Männern und dass das Gehalt niedriger sei.

2.5 Gremien

Bei der paritätischen Besetzung von Gremien der Stiftung gab es deutliche Verbesserungen.

Tabelle 21: Frauen und Männer im Stiftungsrat

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2009	3	8	11	27%
2013	3	8	11	27%
2017	4	7	11	36%

Im Stiftungsrat stieg der Frauenanteil in 2017 von 27 Prozent in 2013 auf 36 Prozent.

Tabelle 22: Frauenanteil in den Wissenschaftlichen Beiräten

	2009				2013				2017			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
DFK Paris	3	5	8	38%	3	4	7	43%	5	4	9	56%
DHI London	2	7	9	22%	4	5	9	44%	5	4	9	56%
DHI Moskau	2	6	8	25%	3	3	6	50%	5	3	8	63%
DHI Paris	2	5	7	29%	3	6	9	33%	3	5	8	38%
DHI Rom	4	5	9	44%	3	6	9	33%	4	5	9	44%
DHI Warschau	2	7	9	22%	1	7	8	13%	3	6	9	33%
DHI Washington	3	6	9	33%	3	5	8	38%	5	3	8	63%
DIJ Tokyo	5	4	9	56%	5	3	8	63%	4	4	8	50%
OI Beirut	4	4	8	50%	3	5	8	38%	6	2	8	75%
OI Istanbul	2	4	6	33%	3	4	7	43%	4	5	9	44%
perspectivia. net					1	4	5	20%	1	6	7	14%
Gesamt	29	53	82	35%	32	52	84	38%	45	47	92	49%

Der Frauenanteil in den Wissenschaftlichen Beiräten stieg in der Summe aller Beiräte seit 2013 von 38 auf 49 Prozent. Damit ist die paritätische Besetzung erreicht. Einzelne Beiräte haben jedoch noch einen zu niedrigen Frauenanteil (DHI Warschau: 33 Prozent, Beirat perspectivia.net: 14 Prozent). Im Vergleich zu den langsamen Anstiegen, teilweise auch Rückschritten, der vergangenen Jahrzehnte ist dies ein außerordentlich schneller Anstieg, der mit einiger Sicherheit auf eine bestimmte Maßnahme des letzten Plans zurückgeführt werden kann, nämlich die Aufforderung an die Beiräte, solange nur Kandidatinnen für freiwerdende Plätze vorzuschlagen, bis mindestens vier der Beiratsplätze mit Frauen besetzt sind.

3. Ziele und Maßnahmen

In vielen Bereichen konnten Fortschritte beim Verfolgen der Ziele des Gleichstellungsplans von 2014 erreicht werden, an anderen Stellen zeigen sich noch Defizite. Im Folgenden werden die im Gleichstellungsplan 2014 festgelegten Ziele und Maßnahmen der aktuellen Situation angepasst. Es werden außerdem neue Instrumente eingeführt.

3.1 Besetzung von Direktor/innenstellen

Die zehn Institute der MWS werden jeweils von einer Direktorin oder einem Direktor geleitet, der oder die analog W3 BBesG¹², also vergleichbar mit Universitätsprofessor/innen, vergütet wird. 9 der 10 Positionen sind zum Stichtag von Männern besetzt; weiteren drei Frauen ist am Stichtag aber bereits ein Ruf erteilt, sodass voraussichtlich ab 1. Oktober 2018 4 von 10 Direktor/innenstellen weiblich besetzt sein werden. Dies bestätigt die Wirksamkeit der im Gleichstellungsplan 2014 beschriebenen Maßnahmen zur Gewinnung von geeigneten Kandidatinnen, welche weitergeführt werden sollen. Es ist angestrebt, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu erhöhen.

Ein/e Direktor/in wird vom Stiftungsrat aufgrund von Vorschlägen des Wissenschaftlichen Beirats des jeweiligen Instituts berufen. Der Beirat kontaktiert mögliche Kandidatinnen sehr frühzeitig (möglichst schon ein bis zwei Jahre vorher) und spricht sie auf die bevorstehende Ausschreibung an. 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.

3.2 Besetzung von Führungspositionen (ohne Direktor/innenstellen)

Der Frauenanteil auf Führungspositionen hat sich in den letzten vier Jahren verbessert, liegt jedoch nach wie vor unter der Parität. Im Bereich der stellvertretenden Institutsleitungen bzw. der stellvertretenden Geschäftsleitung soll der Frauenanteil von 33 auf 50 Prozent gesteigert werden. Die Erreichung dieses Zieles ist in der Laufzeit dieses Planes, d.h. bis Ende 2021, nur möglich, wenn alle voraussichtlich frei werdenden Stellen tatsächlich mit Frauen besetzt werden. Dafür sind in Frage kommende Kandidatinnen direkt anzusprechen und auf Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Die Ansprachen sind für die Dauer des jeweiligen Verfahrens der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber namentlich zu dokumentieren.

Da die Maßnahmen des vergangenen Gleichstellungsplans zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen Wirkung gezeigt haben, sollen sie weiter fortgeführt werden. Diese Maßnahmen beziehen sich auf den Bereich der stellvertretenden Institutsleitung bzw. der stellvertretenden Geschäftsleitung sowie auf die Bereiche der Verwaltungsleitung (Frauenanteil derzeit 55 Prozent) und der Bibliotheksleitung (Frauenanteil derzeit 73 Prozent), falls der jeweilige Frauenanteil der beiden letzteren unter 50 Prozent sinken sollte.

¹² Bundesbesoldungsgesetz – BBesG: gesetze-im-internet.de/bbesg

- 1) Alle zu besetzenden Stellen (mit Ausnahme von Vertragsverlängerungen) sind extern auszuschreiben. Liegt eine Unterrepräsentation vor, kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden, wenn die Stelle intern mit einer Frau besetzt wird.
- 2) Liegt eine Unterrepräsentation vor, ist textlich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden.
- 3) 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 (BGleIG § 7 Absatz 1). Sollte der Frauenanteil im einladungsfähigen Bewerber/innenfeld weniger als 50 Prozent betragen, wird mit einer Verlängerung der Bewerbungsfrist versucht, weitere Bewerberinnen zu gewinnen.
- 4) Auch die Auswahlkommissionen, die die/den jeweilige/n Direktor/in beraten, sollen paritätisch sein; sofern hausintern nicht genügend geeignete Frauen für die Teilnahme verfügbar sind, können auch Externe unter Beachtung der Datenschutzvorschriften hinzugezogen werden.

3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlich Beschäftigten

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten im höheren Vergütungsniveau lag am Stichtag nur bei 39 Prozent. Damit konnte er gegenüber 2013 nicht verbessert werden. Der Frauenanteil soll weiterhin auf 50 Prozent gesteigert werden. Für das Auswahlverfahren gelten die Ausführungen des letzten Abschnitts aus 3.2. Zur Erhöhung des Frauenanteils kann der Spielraum der verfügbaren Erfahrungsstufen gemäß dem TVöD genutzt werden. 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 gegenüber 2013 leicht gestiegen, liegt jedoch mit 36 Prozent weiterhin unter der Parität. Die MWS bittet alle Institutionen, die Mitglieder des Stiftungsrats benennen (Bundesregierung, Wissenschaftsorganisationen, Stifterverband), solange nach Möglichkeit nur Frauen neu zu benennen, bis der Stiftungsrat mindestens fünf weibliche Mitglieder hat.

Die Situation in den Beiräten hat sich deutlich verbessert und liegt mit 49 Prozent nahezu bei der Zielgröße von 50 Prozent. In Beiräten, in denen weniger als 4 Frauen vertreten sind, sollen folgende Instrumente eingesetzt werden:

- 1) 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 noch Kandidatinnen enthalten, bis mindestens vier der je neun Beiratsplätze weiblich besetzt sind.

- 2) 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 in der Qualifikationsphase.
- 3) Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren örtliche Vertrauensfrau ist bei der Erarbeitung von Berufungsvorschlägen für Beiratsplätze zu den entsprechenden Beiratssitzungen einzuladen.

Bei Nachnominierungsverfahren in Beiräten, in denen mindestens vier der je neun Plätze mit Frauen besetzt sind, soll in den von der Satzung vorgesehenen Mehrfachvorschlägen an den Stiftungsrat regelmäßig auch mindestens eine Frau enthalten sein.

3.5 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 BGleG und des vorliegenden Plans durchzusetzen.

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. die örtlichen Vertrauensfrauen, insbesondere bei Personalangelegenheiten frühzeitig und umfassend zu informieren, sodass diese von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch machen kann. Dieser Forderung kommt besondere Bedeutung zu, da die Gleichstellungsbeauftragte ein weisungsunabhängiger Teil der Personalverwaltung und nicht der Personalvertretung ist. Ihre Rechte und Aufgaben bestehen nicht nur darin informiert zu werden, sondern auch, sich zu beteiligen und mitzuwirken, wofür eine entsprechend frühe Einbindung in Entscheidungsverfahren unabdingbar ist. Auch die Personalräte haben nach § 67 Abs. 1 BPersVG¹³ darüber zu wachen, dass an ihren Dienststellen keine Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts erfolgen, sowie nach §§ 68 Abs. 1 Nr. 5a und 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

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. Die Vorgesetzten haben die aus dieser Aufgabe folgenden Zusatzbelastungen der Vertrauensfrauen bei der Arbeitsplanung zu berücksichtigen. Nur auf diese Weise kann die möglichst dezentrale Sicherstellung der Gleichstellungsangelegenheiten in der Stiftung gewährleistet werden.

Die Vorgesetzten, ungeachtet ob männlich oder weiblich, sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren. Sie sollen aus diesem Grund an einer entsprechenden Schulung teilnehmen.

Die Vorgesetzten sind – gerade in ihrer Vorbildfunktion ihren Mitarbeiter/innen gegenüber – angehalten, auf die Einbindung von weiblichen Formen in sämtlicher internen und externen Kommunikation zu achten.

3.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

¹³ Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG): gesetze-im-internet.de/bpersvg/BJNR006930974.html

1) Flexibilisierung der Arbeit

Ein Großteil der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren und der Beschäftigten, die pflegebedürftige Personen betreuen, wünscht sich flexiblere Arbeitszeiten.

Ein Gleitzeitmodell, soweit möglich und falls noch nicht eingeführt, soll aus diesem Grund in allen Instituten und der Geschäftsstelle eingeführt werden. Den Instituten und der Geschäftsstelle wird der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat empfohlen.

Gemäß § 16 Absatz 1 BGlG ist Beschäftigten mit Betreuungspflichten, die zur Erfüllung dieser Pflichten Telearbeit/mobile Arbeit benötigen und ihren Bedarf nicht über Gleitzeit decken können, diese zu gewähren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; überschaubare zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber sind kein Hinderungsgrund. Zur Schaffung von Transparenz sind bei jedem mündlichen oder schriftlichen Antrag die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat einzubinden. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden. Den Instituten wird der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat, die insbesondere auch die spontane/bedarfsbezogene Telearbeit/mobile Arbeit für Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren und für Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, behandelt, empfohlen.

Um die Teilnahme an flexiblen Arbeitszeitmodellen zu erleichtern, sollen für alle Arbeitsplätze, an denen Bedarf besteht, klare Vertretungsregelungen geschaffen werden, soweit dies durch eine interne Änderung in der Arbeitsorganisation ermöglicht werden kann.

2) Abend- und Wochenendveranstaltungen

Interne Veranstaltungen und Besprechungen sollten nach Möglichkeit nicht nach Dienstschluss enden. Sollte dies unumgänglich sein, können Beschäftigte mit Betreuungspflichten sich von diesen freistellen lassen. Dienstreisen und andere Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit nicht auf das Wochenende oder auf Feiertage gelegt werden.

3) 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 Abend- und Wochenendveranstaltung oder Dienstreise und den damit verbundenen längeren Arbeitszeiten entstanden sind.

4) Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

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.

5) Teilzeit

Für Beschäftigte, die aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Teilzeit arbeiten, soll die Instituts- bzw. Geschäftsleitung aktiv nach Möglichkeiten der Aufstockung der Stunden suchen, wenn dies von den Beschäftigten gewünscht wird.

6) Informationen auf Webseiten der Institute

Prospektive Bewerber/innen, 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/innen. 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 Institutswebsite. Diese Informationen sollen regelmäßig aktualisiert werden.

7) Zugängliche Dokumentation

Die Institute und die Geschäftsstelle sollen Informationen zu bereits bestehenden Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. bestehende Dienstvereinbarungen zu flexibler Arbeit, Kostenübernahme der Kinderbetreuung auf Dienstreisen, etc.) in einem Dokument aufbereiten und die Beschäftigten proaktiv, beispielsweise über eine institutsweite E-Mail, über die bestehenden Möglichkeiten informieren. Diese Informationen sollen bei Neueinstellungen schriftlich gegeben werden.

8) Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Zur weiteren Vereinbarkeit von Familie 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 zwei Jahre) in Betracht.¹⁴

3.7 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung

Die Institute und die Geschäftsstelle bieten für alle Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz an, um ein stärkeres Bewusstsein zur beruflichen 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 nicht überall gleich darstellt, hat jedes Institut fünf Ziele und zugehörige Maßnahmen, die es in den vergangenen vier Jahren für seine spezifische Situation als vordringlich erachtet hat, benannt. Die Auswertung hat ergeben, dass die Zielsetzung an einigen Instituten zu fruchtbaren Prozessen geführt hat.

Die Institutsleitungen sollen mit Beginn dieses Gleichstellungsplan, also im Januar 2018, sowie im Anschluss 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 vereinbart werden kann.

¹⁴ §2 Abs. 5 Nr. 1 oder 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) ermöglicht die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags um die Zeiten einer Beurlaubung oder Verringerung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel, falls diese für die Betreuung oder Pflege für Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger gewährt wurden und für die Dauer einer Elternzeit oder des Mutterschutzes. §2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG regelt, dass die zulässige Höchstdauer von sechs Jahren für eine wissenschaftliche Befristung überschritten werden kann, falls eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreut werden. Pro Kind kann die Befristung um zwei Jahre verlängert werden. [gesetz-im-internet.de/wisszeitvg/](http://gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/).