

# Gleichstellungsplan

für den Zeitraum 1.1.2014 bis 31.12.2017

## Inhaltsverzeichnis

<b>KURZFASSUNG</b> .....	<b>2</b>
<b>1 EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>2 DARSTELLUNG DER DERZEITIGEN SITUATION</b> .....	<b>5</b>
2.1 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR.....	6
2.1.1 Vergütungsniveau.....	6
2.1.2 Befristung .....	7
2.1.3 Leitungsaufgaben .....	8
2.2 ENTSENDUNGSSTATUS.....	9
2.3 TEILZEIT UND BEURLAUBUNG.....	10
2.4 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE .....	11
2.5 FORTBILDUNGEN .....	12
2.6 GREMIEN .....	12
<b>3 ZIELE UND MAßNAHMEN</b> .....	<b>14</b>
3.1 BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN (OHNE DIREKTORENSTELLEN).....	14
3.2 BESETZUNG VON DIREKTORENSTELLEN .....	14
3.3 ANGLEICHUNG DES FRAUEN- UND MÄNNERANTEILS IN DEN VERGÜTUNGSNIVEAUS .....	15
3.4 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF .....	15
3.5 PARITÄTISCHE BESETZUNG DER GREMIEN .....	15
3.6 VERANTWORTUNG DER VORGESETZTEN .....	17
3.7 SCHULUNGEN ZU FRAGEN DER GLEICHSTELLUNG.....	18
3.8 ZIELE AUF INSTITUTSEBENE .....	18
<b>ANHANG</b> .....	<b>19</b>

## Kurzfassung

Situation am Stichtag 1. Juli 2013 (Einzelheiten in Kapitel 2):

- Die Max Weber Stiftung (MWS) beschäftigte insgesamt 277 Personen, davon 147 Frauen und 130 Männer. 42 Beschäftigte (davon 31 Frauen) arbeiteten in Teilzeit und 4 (davon 3 Frauen) waren, z.B. wegen Elternzeit, beurlaubt. 110 Beschäftigte waren aus Deutschland in die Gastländer entsandt und 136 in den Gastländern als Ortskräfte tätig; 21 waren im Inland.
- Unterrepräsentiert waren Frauen nach wie vor in den Tätigkeiten des höheren Vergütungsniveaus (ab Entgeltgruppe 13 TVöD, zumeist entsandte Kräfte). Ihr Anteil ist in den letzten vier Jahren auf 39,5 Prozent gesunken. Im einfachen und mittleren Vergütungsniveau (bis Entgeltgruppe 8 TVöD, zumeist Ortskräfte) hingegen lag der Frauenanteil bei 66,5 Prozent.
- Der Frauenanteil in den 48 Leitungspositionen (Vorgesetztenfunktion) stagnierte bei 27 Prozent.
- Frauen hatten 41 Prozent der unbefristeten Stellen im höheren Vergütungsniveau inne.
- 35 Prozent der Beschäftigten hatten Kinder unter 18 Jahren im eigenen Haushalt. Dieser Wert lag für männliche und weibliche Beschäftigte etwa gleich. Den niedrigsten Wert erreichte hierbei das gehobene Vergütungsniveau (25%). Männliche Beschäftigte hatten im Durchschnitt mehr Kinder.
- In den vergangenen vier Jahren nahmen mehr Frauen als Männer an ganz- oder mehrtägigen Fortbildungen teil; der Wert lag über ihrem Anteil an allen Beschäftigten.
- Im Stiftungsrat (3 von 11 Mitgliedern) und den Wissenschaftlichen Beiräten (durchschnittlich 39 Prozent) waren Frauen unterrepräsentiert.

Ziele und Maßnahmen (Einzelheiten in Kapitel 3):

1) *Angleichung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen:*

Die MWS wird den Anteil der Frauen auf Direktorenstellen entsprechend dem Kaskadenmodell steigern. Mögliche Kandidatinnen sind sehr frühzeitig zu kontaktieren und auf die bevorstehende Ausschreibung anzusprechen. Sofern der Wissenschaftliche Beirat eines Instituts dem Stiftungsrat bei seinen Berufungsvorschlägen nicht eine Frau bevorzugt vorschlägt, legt er ihm die Gründe dar. Der Frauenanteil in Positionen mit Leitungsaufgaben unterhalb der Ebene der Direktoren soll bis zum Ende dieses vierjährigen Plans auf 50 Prozent gesteigert werden. Alle zu besetzenden Stellen sind auszuschreiben.

2) *Angleichung des Frauen- und Männeranteils auf wissenschaftlichen Stellen:*

Alle zu besetzenden Stellen sind auszuschreiben. Es ist textlich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. In Frage kommende Wissenschaftlerinnen sind direkt anzusprechen und auf Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Wenn sich in der Bewerbungsfrist nicht so viele geeignete Frauen bewerben, dass mindestens so viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden können, wird mit einer Verlängerung der Frist versucht, weitere Bewerberinnen zu gewinnen. Zur Frauenförderung soll die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stärker genutzt werden.

3) *Angleichung des Frauen- und Männeranteils im einfachen und mittleren Vergütungsniveau:*

Bei Neubesetzung von Stellen der Wertigkeit bis Entgeltgruppe 8 TVöD sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt Männer einzustellen.

4) *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf:*

Auf den Websites der Institute sollen bis spätestens 30.06.2014 für Interessenten Informationen u.a. über Gegebenheiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung am Auslandsdienstort oder zur Arbeitssuche der Partner eingestellt werden.

5) *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 Vorschlagslisten für Wissenschaftliche Beiräte sollen solange nach Möglichkeit nur noch Kandidatinnen enthalten, bis im jeweiligen Beirat zumindest vier der neun Plätze weiblich besetzt sind. 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.

6) *Ziele auf Institutsebene:*

Jedes Institut benennt fünf Ziele und zugehörige Maßnahmen, die es in den vier Jahren dieses Gleichstellungsplans für seine spezifische Situation als vordringlich erachtet. Es gibt die jeweiligen Ziele und Maßnahmen bis zum 30.06.2014 auf seiner Website bekannt.

# 1 Einleitung

Die Max Weber Stiftung — Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS) fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie nimmt diese Querschnittsaufgabe in allen Routinen und Verfahren als durchgängiges Arbeitsprinzip auf (sog. Gender Mainstreaming, vgl. auch § 2 Bundesgleichstellungsgesetz - BGleIG).

Die politische Bedeutung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt beständig zu. Die Regierungen von Bund und Ländern messen den Erfolg der von ihnen geförderten Wissenschaftseinrichtungen auch an den Fortschritten der Einrichtungen in diesem Bereich.<sup>1</sup> Ein wichtiges Instrument zur Gewinnung von Kennzahlen für die Steuerung ist das Kaskadenmodell, das der Bund im Rahmen der Umstellungen durch das Wissenschaftsfreiheitsgesetz auch von der MWS fordert.

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

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen [...] auswerten. [...] In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. [...]

(3) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. [...]

Der Gleichstellungsplan 2014-2017 beginnt wie die beiden Vorgängerpläne mit der Darstellung des Ist-Zustands in der MWS. Der Stichtag der Datenerhebung war, wie bei den Erhebungen zuvor, der 1. Juli. 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.

---

<sup>1</sup> Einzelheiten auf der Website der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz: <http://www.gwk-bonn.de/index.php?id=202>.

## 2 Darstellung der derzeitigen Situation

Diese Darstellung umfasst alle ehrenamtlichen Mitglieder der MWS-Gremien und alle Beschäftigten am Stichtag 1. Juli 2013, letztere gleich ob sie aus der Bundeszuwendung oder aus Drittmitteln finanziert wurden, gleich ob sie Arbeitnehmer oder der MWS zugewiesene Beamtinnen und Beamte waren. Praktikanten und Stipendiaten 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.

Die Zahlen von 2013 werden regelmäßig mit denen des letzten Gleichstellungsplan (2009) und der Aktualisierung (2011) verglichen. An einzelnen Stellen wird zusätzlich der Vergleich zu den beiden vorangegangenen Erhebungen von 2004 und 2007 gezogen.

2013 wurden die Datensätze von 277 Personen erfasst. Gegenüber 2009 kamen im Saldo 21 Männer und 15 Frauen hinzu.

**Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten der MWS**

	2004	2007	2009	2011	2013
<b>Frauen</b>	92	122	132	147	147
<b>Männer</b>	94	99	109	128	130
<b>Gesamt</b>	186	221	241	275	277
<b>Frauenanteil</b>	49,5%	55,2%	54,8%	53,5%	53,1%

Während der Frauenanteil der MWS 2013 insgesamt bei 53,1 Prozent lag, reichte die Bandbreite an den einzelnen Instituten von 46,2 Prozent am DHI Rom bis 65,4 Prozent am DFK Paris.

**Tabelle 2: Personalstruktur der Institute und der Geschäftsstelle der MWS 2013 sowie Veränderung seit 2009 (in Klammern)**

	DFK Paris	DHI London	DHI Moskau	DHI Paris	DHI Rom	DHI Warschau
<b>Frauen</b>	17 (+5)	18 (+6)	9 (+4)	16 (-5)	18 (-1)	14 (+1)
<b>Männer</b>	8 (-2)	11 (+1)	8 (+2)	12 (-1)	21 (+1)	16 (+4)
<b>Gesamt</b>	26 (+4)	29 (+7)	17 (+6)	28 (-6)	39 (--)	30 (+5)
<b>Veränderung Frauenanteil</b>	+10,8%	+7,5%	+7,5%	-4,6%	-2,6%	-5,3%
	DHI Washington	DIJ Tokyo	OI Beirut	OI Istanbul	Geschäfts- stelle	Gesamt
<b>Frauen</b>	16 (-3)	11 (-1)	11 (+2)	8 (+3)	9 (+4)	147 (+15)
<b>Männer</b>	15 (+7)	7 (-2)	11 (--)	8 (+4)	12 (+6)	123 (+21)
<b>Gesamt</b>	31 (+4)	18 (-3)	22 (+2)	16 (+7)	21 (+10)	277 (+36)
<b>Veränderung Frauenanteil</b>	-18,8%	+4,0%	+5,0%	-5,6%	-2,6%	-1,7%

Einen tatsächlichen Einblick in die Struktur der Beschäftigten unter gleichstellungspolitischen Aspekten erhält man erst bei einer Analyse der Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Laufbahn- und Vergütungsgruppen, bei Teilzeitarbeit, Entsandtenstatus und Führungspositionen.

## 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)<sup>2</sup>, dem „gehobenen“ (Entgeltgruppen 9-12 TVöD) und dem „höheren“ (Entgeltgruppen 13-15 TVöD sowie außertariflich Beschäftigte) Vergütungsniveau differenziert.

Während der Anteil der Tätigkeiten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus (bis zur EG 8 TVöD), zu denen u.a. Sekretärinnen, Hausmeister, Empfangskräfte oder Verwaltungsmitarbeiter/innen zählen, von 39,7 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2004 auf 28,2 Prozent im Jahr 2013 sank, stieg der Anteil der Personen im gehobenen (EG 9-12 TVöD, Beschäftigte aus den Bereichen Bibliothek, IT und Verwaltungsleitung) und höheren Vergütungsniveau (ab EG 13 TVöD, vornehmlich wissenschaftlich Arbeitende). Zu den Einzelheiten der Entwicklung seit 2009 vgl. Tabelle 3. Die vierzehn in der MWS beschäftigten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (S/WHK), von denen neun weiblichen und fünf männlichen Geschlechts sind, passen nicht in das System der Vergütungsniveaus und sind wegen der Eigenart ihrer Tätigkeit auch ansonsten nicht recht mit dem übrigen Personal vergleichbar. Deswegen werden diese vierzehn Personen (5 Prozent der Beschäftigten) in der weiteren Untersuchung überwiegend ausgeblendet.

**Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten der MWS nach Vergütungsniveaus 2009 bis 2013**

	S/WHK	einfach/mittel	gehoben	höher
<b>2009</b>		36,5%	17,4%	46,1%
<b>2011</b>	2,5%	29,5%	17,8%	50,2%
<b>2013</b>	5,0%	28,2%	20,2%	46,6%

Bereits der Blick auf die absoluten Zahlen (Tabelle 4) lässt schnell erkennen, dass die Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Vergütungsniveaus sehr unterschiedlich ausfällt. Hierbei stechen vor allen Dingen die Diskrepanzen im einfachen und mittleren sowie dem höheren Vergütungsniveau ins Auge: So standen am Stichtag im einfachen und mittleren Vergütungsniveau nur 22 Männer 56 Frauen gegenüber. Die Unterschiede früherer Jahre konnten nicht verringert werden. Das Gleiche gilt umgekehrt auch für das höhere Vergütungsniveau: Der Frauenanteil sank hier leicht auf 39,5 Prozent, obwohl seit 2009 drei Viertel aller Stellen des höheren Vergütungsniveaus neu besetzt worden sind. Weniger als die Hälfte der Neueinstellungen (15 von 34, also 44 Prozent) im höheren Vergütungs-

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

veau waren Frauen. Statistisch fällt auf, dass in der Regel dann eine Frau eingestellt worden ist, wenn sich mehrheitlich Frauen beworben hatten. Bei Stellen im höheren Vergütungsniveau, die mit einer Bewerberin besetzt wurden, lag der Bewerberinnenanteil bei insgesamt 53 Prozent. Bei Stellen im höheren Vergütungsniveau, die mit einem Mann besetzt wurden, lag der Bewerberinnenanteil dagegen bei 27 Prozent. In mehreren Fällen überstieg der männliche Bewerberanteil den weiblichen um ein Vielfaches; z.T. um ein Fünffaches.

**Tabelle 4: Frauen und Männer nach Vergütungsniveau 2013 (ohne S/WHK)**

	einfaches und mittleres V. (1-8 TVöD)	gehobenes V. (9-12 TVöD)	höheres V. (ab 13 TVöD)	Gesamt
<b>Frauen</b>	56	31	51	138
<b>Männer</b>	22	25	78	125
<b>Gesamt</b>	78	56	129	263
<b>Frauenanteil</b>	66,6%	55,4%	39,5%	53,1%

Da die Tätigkeiten mit höherem Vergütungsniveau den mit Abstand höchsten Anteil der Beschäftigten ausmachten, soll der Fokus vor allem auf diese Gruppe gelegt werden. Am 1. Juli 2013 arbeiteten dort 129 Personen, also 46,6 Prozent aller Beschäftigten. Von diesen waren 78 Männer und 51 Frauen, was einem Frauenanteil von 39,5 Prozent entspricht. Zwischen 2004 und 2011 stieg der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten von 29,4 Prozent auf 42,0 Prozent, also um durchschnittlich 1,8 Prozent jährlich. Zum jüngsten Stichtag hat der Anteil erstmals wieder abgenommen.

Die Anteile der Vergütungsniveaus innerhalb der beiden Geschlechter blieb nahezu konstant (Tabelle 5). So arbeiteten 34,7 Prozent aller Frauen in der MWS in Tätigkeiten des höheren Vergütungsniveaus. Gleiches gilt für den Wert bei den Männern (60%). Die meisten weiblichen Beschäftigten arbeiten also, anders als ihre männlichen Kollegen, in Bereichen des einfachen und mittleren Vergütungssegments.

**Tabelle 5: Verteilung der Geschlechter nach Vergütungsniveau 2013**

	W/SHK	einfach und mittel	gehoben	höher
<b>Frauen</b>	6,1%	38,1%	21,1%	34,7%
<b>Männer</b>	3,8%	16,9%	19,2%	60,0%
<b>Gesamt</b>	5,1%	28,2%	20,2%	46,6%

### 2.1.2 Befristung

Mehr als die Hälfte aller Arbeitsverträge in der MWS waren zum Stichtag 2013 befristet (56%). Dies lag vor allem an den wissenschaftlichen Beschäftigten, die zu 70 Prozent befristet waren und deren Verträge meistens über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren laufen. Zudem sind die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entsandte Kräfte und in der MWS werden die meisten Entsandten nur befristet für die Dauer der Auslandsentsendung eingestellt. Auch in den übrigen Vergü-

tungsniveaus wurde ein großer Anteil der Stellen befristet besetzt (einfaches und mittleres Vergütungsniveau: 36%; gehobenes: 41%). Die Verteilung der 156 befristeten Stellen – die vierzehn W/SHK wurden hier nicht berücksichtigt – war mit 75 Frauen und 81 Männern nahezu paritätisch (48% Frauenanteil allgemein, 41% Frauenanteil höheres V.). Bei den unbefristeten Positionen war der Anteil der Frauen mit 59 Prozent ein wenig höher als der der Männer (Tabelle 6).

**Tabelle 6: Verteilung der befristeten und unbefristeten Stellen der MWS**

	befristet		unbefristet		Gesamt abs.
	abs.	proz.	abs.	proz.	
<b>Frauen</b>	75	51,0%	72	49,0%	147
<b>Männer</b>	81	62,3%	49	37,7%	130
<b>Gesamt</b>	156	56,3%	121	43,7%	277
<b>Frauenanteil</b>	48,1%		59,2%		53,3%

### 2.1.3 Leitungsaufgaben<sup>3</sup>

Die Anzahl der Stellen mit Leitungsaufgaben sank zwischen 2009 und 2013 leicht. Insgesamt bekleideten innerhalb der MWS 48 Personen zum 1. Juli 2013 eine Stelle mit Vorgesetztenfunktion. Vier Jahre zuvor waren dies vier Stellen mehr. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stagnierte im Vergleich zu 2009, hat sich aber gegenüber 2011 von 30,4 Prozent auf 27,1 Prozent verringert und liegt damit nach wie vor weit unter der Parität (Tabelle 7). An drei Instituten war keine einzige der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt (vgl. Anhang).

**Tabelle 7: Verteilung der Führungspositionen auf die Geschlechter**

	2009		2011		2013	
	abs.	proz.	abs.	proz.	abs.	proz.
<b>Frauen</b>	14	26,9%	17	30,4%	13	27,1%
<b>Männer</b>	38	73,1%	39	69,6%	35	72,9%
<b>Gesamt</b>	52	100,0%	56	100,0%	48	100,0%

Die Verteilung der Führungspositionen auf die Geschlechter ist sowohl im gehobenen als auch im höheren Vergütungsniveau ungleichmäßig. Im höheren Vergütungsniveau waren nur 24 Prozent der Leitungsstellen mit Frauen besetzt. Auch im gehobenen, in dem mehr als 55 Prozent der Beschäftigten Frauen waren, betrug der Frauenanteil bei den Führungspositionen nur 30 Prozent (Tabelle 8).

**Tabelle 8: Verteilung der Leitungspositionen im gehobenen und höheren Vergütungsniveau nach Geschlecht**

	gehoben	höher
<b>Frauen</b>	30,0%	24,3%
<b>Männer</b>	70,0%	75,7%

<sup>3</sup> Gefragt wurde nach Direktor/in, Stellv. Direktor/in, Geschäftsführer, stv. GF, Leiter/in von Verwaltung, Bibliothek oder wiss. Abteilung. Die Leitung einer wissenschaftlichen Abteilung wurde dahingehend spezifiziert, dass dem/der Abteilungsleiter/in andere wissenschaftliche Beschäftigte unterstellt sind. Die Anleitung von Stipendiaten o.ä. genügt nicht.



<b>Frauenanteil im Vergütungsniveau</b>	55,4%	39,5%
---	-------	-------

## 2.2 Entsendungsstatus

Am 1. Juli 2013 arbeiteten in der MWS 136 Ortskräfte und 110 entsandte Kräfte. Der Anteil der Ortskräfte nahm weiter zu. Während die Entsandten zum 1. Mai 2004 noch mehr als die Hälfte der in den Auslandsinstituten tätigen Beschäftigten ausmachten (57%), sank ihr Anteil bis zum 1. Juli 2013 auf 44,7 Prozent (Tabelle 9).

**Tabelle 9: Verhältnis Entsandte - Ortskräfte (ohne Beschäftigte im Inland)**

	2004	2007	2009	2011	2013
<b>Entsandte</b>	57,0%	50,0%	49,3%	48,1%	44,7%
<b>Ortskräfte</b>	43,0%	50,0%	50,7%	51,9%	55,3%

Ortskräfte und Entsandte wiesen deutliche Unterschiede in der Verteilung auf die verschiedenen Vergütungsniveaus auf. Während bei den entsandten Kräften die Tätigkeiten des höheren Vergütungsniveaus mit 74 Prozent überwogen, waren bei den Ortskräften die Tätigkeiten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus mit fast 50 Prozent am stärksten vertreten. Höhere Tätigkeiten übten nur 23 Prozent der Ortskräfte aus.

Bei den Ortskräften überwiegen deutlich die Frauen, bei den Entsandten hingegen die Männer. Im Berichtszeitraum verringerten sich die Unterschiede leicht: Bei den Ortskräften stieg der Männeranteil auf 39 Prozent, während der Frauenanteil bei den Entsandten auf 40 Prozent sank.

Im einfachen und mittleren Vergütungsniveau entsprach der Frauenanteil an den Ortskräften etwa dem Frauenanteil an allen Beschäftigten dieses Niveaus. Im höheren Vergütungsniveau hingegen lag der Frauenanteil bei den Ortskräften bei 55 Prozent im Vergleich zu 39,5 Prozent Frauenanteil bei allen Beschäftigten dieses Niveaus. Entsprechend lag der Frauenanteil an den Entsandten dieses Niveaus mit nur 33 Prozent deutlich niedriger (Tabelle 10 und 11). Ein Blick auf die Einstellungen bei den Entsandten seit 2009 zeigt, dass von 76 Einstellungen nur 31 (41%) Frauen waren.

**Tabelle 10: Ortskräfte nach Vergütungsniveau und Geschlecht 2013 (in Klammern der Stand 2009)**

	einfach/mittel	gehoben	höher	Gesamt
<b>Frauen</b>	48 (51)	18 (10)	17 (14)	86 (75)
<b>Männer</b>	19 (21)	15 (5)	14 (11)	50 (37)
<b>Gesamt</b>	67 (72)	33 (15)	31 (25)	136 (112)
<b>Frauenanteil</b>	67% (71%)	55% (67%)	55% (56%)	61% (67%)

**Tabelle 11: Entsandte nach Vergütungsniveau und Geschlecht 2013 (in Klammern der Stand 2009)**

	einfach/mittel	gehoben	höher	Gesamt
<b>Frauen</b>	7 (6)	9 (12)	27 (28)	44 (46)

<b>Männer</b>	2 (3)	10 (13)	54 (47)	66 (63)
<b>Gesamt</b>	9 (9)	19 (25)	81 (75)	110 (109)
<b>Frauenanteil</b>	78% (75%)	48% (48%)	33% (37%)	40% (42%)

### 2.3 Teilzeit und Beurlaubung

Wie in den Jahren zuvor arbeiteten auch am 1. Juli 2013 nur wenige Beschäftigte der MWS in Teilzeit. Insgesamt waren es (die schlecht vergleichbaren S/WHK ausgenommen) 42, also 15 Prozent aller Beschäftigten (Tabelle 12). Hiervon waren 74 Prozent Frauen. Zu den Teilzeitbeschäftigten kamen noch 4 Beschäftigte, die sich in Beurlaubung befanden: 3 Frauen (alle familienbedingt beurlaubt) und ein Mann.

**Tabelle 12: Anzahl Teilzeitbeschäftigter und Beurlaubter in der MWS (ohne W/SHK)**

	Beurlaubung	Anteil an Geschlecht	Teilzeit	Anteil an Geschlecht
<b>Frauen</b>	3	2,0%	31	21,0%
<b>Männer</b>	1	0,8%	11	8,5%
<b>Gesamt</b>	4	1,4%	42	15,2%
<b>Frauenanteil</b>	75,0%		73,8%	

Mehr als 40 Prozent aller Teilzeitpositionen waren bei den Tätigkeiten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus angesiedelt. Ein Drittel gehört dem gehobenen Vergütungsniveau an und etwa ein Viertel der Teilzeitstellen finden sich im höheren Vergütungsniveau wieder (Tabelle 13).

**Tabelle 13: Teilzeitbeschäftigte nach Vergütungsniveau**

	einfach und mittel	gehoben	höher	Gesamt
<b>Frauen</b>	16	10	5	31
<b>Männer</b>	1	4	6	11
<b>Gesamt</b>	17	14	11	42
<b>Frauenanteil</b>	95,4%	71,4%	45,5%	73,8%
<b>Anteil an Teilzeitstellen</b>	40,5%	33,3%	26,2%	100,0%

Lediglich bei sieben Teilzeitbeschäftigten im höheren Vergütungsniveau handelte es sich um entsandte Kräfte. Dies erklärt sich einerseits durch die höheren Kosten, die durch eine Entsendung entstehen, weswegen hier zumeist eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt wird. Zudem handelt es sich bei den Entsandten zum größten Teil um wissenschaftlich Tätige in der Qualifizierungsphase, so dass eine Teilzeitbeschäftigung nur schwer möglich ist.

Betrachtet man die Beziehung zwischen Teilzeitbeschäftigten und Familienverantwortung, so fällt auf, dass lediglich 32 Prozent der Teilzeitbeschäftigten der MWS Kinder haben. Dieser Wert liegt ungefähr im Durchschnitt aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten, sodass kein statistischer Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Familienverantwortung festgestellt werden kann.

## 2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Untersuchung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in der aktuellen Datenerhebung nicht nur nach Kindern unter 18 Jahren in den Haushalten der Beschäftigten gefragt, sondern auch explizit nach pflegebedürftigen Angehörigen. Bisher ist nur von einer Beschäftigten bekannt, dass sie pflegebedürftige Angehörige im Haushalt betreut, doch soll diese Frage auch künftig im Blick behalten werden.

Ein gutes Drittel (35,4%) aller Beschäftigten der MWS lebte zum Stichtag am 1. Juli 2013 mit einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren zusammen. Insgesamt gab es 98 Beschäftigte, die zusammen für 161 Kinder verantwortlich waren. Im statistischen Durchschnitt kamen, mehr als 2009, 1,6 Kinder auf jeden dieser Beschäftigten. Dabei hatten ca. 42 Prozent der Beschäftigten im einfachen und mittleren sowie im höheren Vergütungsniveau Kinder unter 18 Jahren im Haushalt. Bei den Beschäftigten im gehobenen Vergütungsniveau betrug der Wert nur 25 Prozent. Die getrennte Betrachtung von Männern und Frauen zeigte eine ungefähre Gleichverteilung: Insgesamt hatten 37 Prozent der männlichen Beschäftigten und 34 Prozent der weiblichen Beschäftigten Kinder (Tabelle 14).

**Tabelle 14: Beschäftigte der MWS mit Kindern (unter 18 Jahre) im Haushalt**

	einfach und mittel	gehoben	höher	Gesamt
Frauen	22	7	21	50
Männer	9	7	32	48
Gesamt	31	14	53	98
Frauenanteil	70,1%	50,0%	39,6%	51,0%

Zwischen Entsandten und Ortskräften, wie auch zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten, besteht weder in der Frage, wie viele von ihnen Kinder haben, noch in der Frage, wie sich die Kinder auf männliche und weibliche Beschäftigte verteilen, statistisch relevante Unterschiede. Wenn man jedoch die Beschäftigten mit Kind nach Männern und Frauen unterscheidet und beide in Beziehung setzt zu den Merkmalen „höheres Vergütungsniveau“, „Entsendung“, „Befristung“ und „Leitung“, zeigt sich, dass in diesen Bereichen die durchschnittliche Kinderzahl von Frauen geringer ist als die der männlichen Kollegen (Tabelle 15).

**Tabelle 15: Durchschnittliche Kinderzahl der Beschäftigten mit Kind nach Geschlecht in den Bereichen höheres Vergütungsniveau, Entsendung, Leitung und Befristung**

	höheres V.	Entsandte	Leitung	Befristung
Frauen mit Kindern	21	17	6	26
Männer mit Kindern	32	28	12	26
Ø Kinderzahl Frauen	1,5	1,4	1,8	1,5
Ø Kinderzahl Männer	1,9	1,7	1,9	1,9

## 2.5 Fortbildungen

Insgesamt nahmen zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 1. Juli 2013 73 Beschäftigte in der MWS an (mindestens eintägigen) Fortbildungen teil. Darunter befanden sich 44 Frauen und 29 Männer (Tabelle 16), so dass überdurchschnittlich viele Frauen teilnahmen.

**Tabelle 16: Fortbildungen seit 2011 getrennt nach Vergütungsniveau**

	einfach und mittel	gehoben	höher	Gesamt
<b>Frauen</b>	20	14	10	44
<b>Männer</b>	6	13	11	30
<b>Gesamt</b>	26	27	21	74
<b>Frauenanteil</b>	88,0%	51,9%	47,6%	60,3%

## 2.6 Gremien

Bei der paritätischen Besetzung von Gremien und Organen der Stiftung (vgl. auch §1 Bundesgremienbesetzungsgesetz von 1994) gab es erneut nur graduelle Änderungen. Nach wie vor sind im Stiftungsrat und in den meisten Wissenschaftlichen Beiräten mehr Männer. Im Stiftungsrat stagniert der Frauenanteil seit 2009 bei 27,3 Prozent (Tabelle 17).

**Tabelle 17: Frauen und Männer im Stiftungsrat der MWS**

	2004	2007	2009	2011	2013
<b>Frauen</b>	4	3	3	2	3
<b>Männer</b>	7	8	8	9	8
<b>Gesamt</b>	11	11	11	11	11
<b>Frauenanteil</b>	36,4%	27,3%	27,3%	18,2%	27,3%

In den wissenschaftlichen Beiräten der Institute sowie der Publikationsplattform *perspectivia.net* gab es leichte Veränderungen gegenüber den Vorjahren. Der Frauenanteil an allen Mitgliedern der Beiräte stieg von 2009 auf 2013 um drei Prozentpunkte an, lag mit 38 Prozent aber nach wie vor deutlich unter der Parität (Tabelle 18). Verglichen mit der Gruppe, aus der nahezu alle Beiratsmitglieder gewonnen werden (Professorinnen und Professoren), lag der Frauenanteil schon relativ hoch; z.B. haben in Deutschland derzeit Frauen nur 22% der W 3-Professuren für Geschichte inne.

Die Entwicklung der Beiratszusammensetzungen seit 2004 zeigt, dass von 48 Erhebungen (Beiräte nach Jahren) nur zwei Mal Frauen die Mehrheit der Mitglieder eines Beirats stellten (DIJ Tokio 2009 und 2013) und nur viermal eine paritätische Besetzung erreicht wurde (OI Beirut 2004, 2009 und 2011, DHI Moskau 2013). Interessanterweise gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den Beiräten der historischen Institute und den Beiräten der anderen MWS-Institute. Die vier nicht-historischen wiesen 2009 und 2013 im Durchschnitt aller Beiräte einen Frauenanteil von 44,1 Prozent und 46,4 Prozent auf, während die Werte bei den sechs historischen mit 29,3 Prozent und 35,2 Pro-

zent erheblich darunter lagen (Tabelle 18). Bei einer differenzierten Betrachtung der insgesamt leicht positiven Entwicklung fällt auf, dass in sieben Beiräten der aktuelle Stand den bisherigen Höchststand darstellt, während bei vier Beiräten eine Verschlechterung festzustellen ist. Der Wissenschaftliche Beirat des DHI Warschau weist die mit Abstand stärkste Unterrepräsentation von Frauen auf: 2013 war dort unter acht Mitgliedern nur eine Frau.

**Tabelle 18: Frauenanteil in den Beiräten der MWS 2009-2013**

	2009		2011		2013	
	Frauen (Beiratssitze)	Frauenanteil	Frauen (Beiratssitze)	Frauenanteil	Frauen (Beiratssitze)	Frauenanteil
<b>DHI London</b>	2 (9)	22,2%	3 (8)	37,5%	4 (9)	44,4%
<b>DHI Moskau</b>	2 (8)	25,0%	4 (9)	44,4%	3 (6)	50,0%
<b>DHI Paris</b>	2 (7)	28,6%	3 (9)	33,3%	3 (9)	33,3%
<b>DHI Rom</b>	4 (9)	44,4%	3 (9)	33,3%	3 (9)	33,3%
<b>DHI Warschau</b>	2 (9)	22,2%	1 (9)	11,1%	1 (8)	12,5%
<b>DHI Washington</b>	3 (9)	33,3%	3 (9)	33,3%	3 (8)	37,5%
<b>DFK Paris</b>	3 (8)	37,5%	3 (8)	37,5%	3 (7)	42,9%
<b>DIJ Tokyo</b>	5 (9)	55,6%	3 (7)	42,9%	5 (8)	62,5%
<b>OI Beirut</b>	4 (8)	50,0%	3 (6)	50,0%	3 (8)	37,5%
<b>OI Istanbul</b>	2 (6)	33,3%	3 (7)	42,9%	3 (7)	42,9%
<b>perspectivia.net</b>			2 (5)	40,0%	1 (5)	20,0 %
<b>Gesamt</b>	29 (82)	35%	31 (86)	36,0%	32 (84)	38,1%

### 3 Ziele und Maßnahmen

In vielen Bereichen konnten Fortschritte beim Verfolgen der Ziele des Gleichstellungsplans von 2009 erreicht werden. An anderen Stellen zeigten sich noch umfangreiche Defizite. Im Folgenden werden die im Gleichstellungsplan 2009 und seiner Aktualisierung 2011 von der MWS festgelegten Ziele und Maßnahmen der aktuellen Situation angepasst und zum Teil mit verbindlichen Fristen versehen. Mehrere neue Instrumente werden eingeführt, insbesondere erstmals vom Kaskadenmodell Gebrauch gemacht.

#### **3.1 Besetzung von Direktorenstellen**

Die zehn Institute der MWS werden jeweils von einem Direktor geleitet, der analog W3 BBesG vergütet wird. Diese Positionen sind zurzeit ausschließlich mit Männern besetzt. Die MWS will im Sinne des Kaskadenmodells auf diesen Stellen einen Frauenanteil erreichen, der dem Frauenanteil auf einer Hierarchieebene bzw. Karrierestufe darunter entsprechen soll. Für die MWS ist es sinnvoll, für diesen Vergleich auf den Anteil von W2-Professorinnen der Geschichtswissenschaften, also dem innerhalb des Fächerspektrums der MWS weitaus häufigsten Fach, in Deutschland abzustellen. Dies sind derzeit knapp 30 Prozent.

Eine Direktorin bzw. ein Direktor 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 legt sie der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte, die sich durch ihre Vertrauensfrau im Institut 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. Sofern der Beirat nicht eine Frau bevorzugt vorschlägt, legt er dem Stiftungsrat die Gründe dar.

#### **3.2 Besetzung von Führungspositionen (ohne Direktorenstellen)**

Der unter der Parität liegende Frauenanteil auf Führungspositionen konnte auch in der Laufzeit des vorigen Gleichstellungsplans nicht ausgeglichen werden. Die MWS ist durch die Aufteilung in weit auseinanderliegende Institute und die Personalhoheit des jeweiligen Direktors kaum in der Lage, interne Aufstiege zu fördern, so dass nahezu alle Leitungsstellen mit Externen besetzt werden.

Der Frauenanteil in Positionen mit Leitungsaufgaben mit Ausnahme der in unter Kapitel 3.1 behandelten Institutsdirektoren soll in der Laufzeit dieses Planes, d.h. bis Ende 2017, auf 50 Prozent gesteigert werden. Dabei handelt es sich um die Bereiche Geschäftsführung, stellvertretende Direktion eines Instituts, Leitung einer Institutsverwaltung, Bibliothek oder wissenschaftlichen Abteilung.

Alle zu besetzenden Stellen sind auszuschreiben, denn dieses Verfahren nützt laut Wissenschaftsrat besonders Frauen.<sup>4</sup> Es ist textlich darauf hinzuweisen, dass die Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Hierzu stellt die MWS einen verbindlichen Vorlagentext auf der Website der Geschäftsstelle bereit. In Frage kommende Kandidatinnen sind direkt anzusprechen und auf Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Die Ansprachen und Befragungen sind für die Dauer des jeweiligen Verfahrens der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber namentlich zu dokumentieren.

Es sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen (§7 BGlG). Sollte der Frauenanteil im einladungsfähigen Bewerberfeld weniger als 50 Prozent betragen, wird mit einer Verlängerung der Bewerbungsfrist versucht, weitere Bewerberinnen zu gewinnen. Auch die Auswahlkommissionen, die den jeweiligen Direktor beraten, sollen paritätisch besetzt sein; sofern hausintern nicht genügend geeignete Frauen für die Teilnahme verfügbar sind, können auch Externe hinzugezogen werden.

### **3.3 Angleichung des Frauen- und Männeranteils in den Vergütungsniveaus**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im höheren Vergütungsniveau, also in Regel auf wissenschaftlichen Positionen, konnte nicht verbessert werden (vgl. Kap. 2.1.1 und 2.2) und lag bei 39,5 Prozent. Der Frauenanteil soll auf 50 Prozent gesteigert werden. Für das Verfahren gelten die Ausführungen des vorigen Kapitels.

Zugleich muss auch in den Tätigkeiten des einfachen und mittleren Vergütungsniveaus auf eine bessere Verteilung der Geschlechter geachtet werden. Hier besteht prozentual nach wie vor die größte Diskrepanz in der Stiftung. Allerdings sind dort Männer stark unterrepräsentiert. Durch befristete Stellen gibt es auch hier eine hohe Fluktuation, sodass Gestaltungsspielraum vorhanden ist. In diesem Sinne sind bei Neubesetzungen dieser Stellen bei gleicher Eignung und fachlicher Leistung bevorzugt Männer einzustellen und für Bewerbungsgespräche mindestens ebenso viele Männer wie Frauen einzuladen.

### **3.4 Paritätische Besetzung der Gremien**

Bei der Besetzung der Gremien (Stiftungsrat und Beiräte) wurde in den vergangenen vier Jahren der Frauenanteil auf 38 Prozent gesteigert (vgl. Kap. 2.6). Trotzdem bleibt es notwendig, das Ziel der pari-

---

<sup>4</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin 2007, S.25.

tätischen Besetzung sowohl bei der Benennung und Berufung von Mitgliedern des Stiftungsrats und der Beiräte als auch bei der Bildung sonstiger ständiger oder vorübergehender Ausschüsse und Kommissionen auf Instituts- und Stiftungsebene energisch zu verfolgen.

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 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 Beirates sollen solange nach Möglichkeit nur noch Kandidatinnen enthalten, bis mindestens vier der je neun Beiratsplätze weiblich besetzt sind.

Den Beiräten wird empfohlen, unabhängig von einzelnen Nachnominierungsverfahren ständige Vorschlagslisten zu pflegen, die möglichst viele Frauen des Faches enthalten sollen, die für eine Mitgliedschaft im Beirat in Frage kommen könnten. Hierzu gehören nicht nur Lehrstuhlinhaberinnen, sondern auch exzellente Kandidatinnen in der Qualifikationsphase oder Juniorprofessorinnen können dazu zählen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, die sich durch ihre Vertrauensfrau im Institut vertreten lassen kann, ist bei der Erarbeitung von Berufungsvorschlägen für Beiratsplätze zu den entsprechenden Beiratssitzungen einzuladen.

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

Die Situation in der MWS bestätigt die aus anderen Studien bekannte Regel, dass die meisten Wissenschaftler und vor allem Wissenschaftlerinnen in ihrer Qualifikationsphase (in der MWS überwiegend Postdoktorand/innen bzw. Habilitand/innen) keine oder nur wenig Kinder haben. Aufgrund der dezentralen Organisation der MWS, der hohen Anzahl von befristeten Entsandten sowie der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Gastländern der Institute sind nicht alle nachfolgenden Maßnahmen überall gleichermaßen praktikabel. Dennoch sollen sie – unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen – von den Instituten geprüft und so weit wie möglich umgesetzt werden.

Interessenten, 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. Die Internetseiten der Institute sollen entsprechende Informationen enthalten bzw. auf sie verweisen. Die Frist für diese Maßnahme ist der 30.06.2014.



Die Möglichkeiten von Gleitzeit, Telearbeit<sup>5</sup> oder anderen Arbeitszeitmodellen zur leichten Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen sind auf Anfrage sowie bei Neubesetzungen für den einzelnen Arbeitsplatz zu prüfen und je nach konkretem Bedarf einzuführen bzw. auszubauen. Zusätzlich ist zu Beschäftigten in familienbedingter Beurlaubung Kontakt zu halten, beispielsweise durch das Angebot, weiterhin an Dienstbesprechungen oder Schulungen teilzunehmen.

Beschäftigten mit Familienpflichten sollen bei Fortbildungen, die, etwa wegen einer damit verbundenen Dienstreise, über die normalen Arbeitszeiten hinausgehen, im Bedarfsfall Möglichkeiten der Kinderbetreuung angeboten werden, beispielsweise indem Babysitterkosten übernommen werden. Bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Qualifikationsphase kann auch die Teilnahme an bestimmten wissenschaftlichen Veranstaltungen für das berufliche Fortkommen unabdingbar sein, so dass diese Fälle im Sinne der Kinderbetreuung wie Fortbildungen gewertet werden können; die Prüfung obliegt dem jeweiligen Institutsdirektor.

### **3.6 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 vorliegenden Plans durchzusetzen. Zur Förderung der Karriere von Frauen kommt hier im Besonderen auch die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Betracht. Durch sie wird die zulässige Befristungsdauer von wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die in ihrer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase Kinder unter 18 Jahren betreuen, um zwei Jahre je Kind verlängert.

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren und an angebotenen Schulungen teilzunehmen.

Ebenso sind sie dafür verantwortlich, die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. die von ihr beauftragte Vertrauensfrau, insbesondere bei Personalangelegenheiten frühzeitig und umfassend zu informieren, so dass 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.

---

<sup>5</sup> Telearbeit im größeren Umfang scheidet allerdings bei Entsandten regelmäßig aus, weil ihre Entsendung dadurch gerechtfertigt wird, dass Anwesenheit im Institut notwendig ist und die Arbeit nicht aus der Ferne (Inland) erledigt werden kann.

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. Zwar sind die örtlichen Vertrauensfrauen nicht mit einem festen Anteil ihrer Arbeitszeit für diese Aufgabe freigestellt, doch sollen ihre Vorgesetzten die aus dieser Aufgabe folgenden Zusatzbelastungen bei der Arbeitsplanung berücksichtigen. Nur auf diese Weise kann die möglichst dezentrale Sicherstellung der Gleichstellungsangelegenheiten in der Stiftung gewährleistet werden.

### **3.7 Schulungen zu Fragen der Gleichstellung**

Um die Durchsetzung der Ziele und Maßnahmen des vorliegenden Plans zu erleichtern, bietet die Geschäftsstelle der MWS gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Schulungen an, die Vorgesetzte, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertrauensfrauen sowie Mitglieder von Auswahlkommissionen hinsichtlich aller Aspekte und Fragen der Gleichstellung fortbilden. Soweit erforderlich (vgl. den Tkatalog des § 10 Abs. 5 BGleIG) nehmen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertrauensfrauen an weiteren externen und internen Schulungen teil.

### **3.8 Ziele auf Institutsebene**

Weil sich die Situation der einzelnen Institute der MWS in den verschiedenen genannten Handlungsfeldern nicht überall gleich darstellt, benennt jedes Institut fünf Ziele und zugehörige Maßnahmen, die es in den vier Jahren dieses Gleichstellungsplans für seine spezifische Situation als vordringlich erachtet. Es gibt die jeweiligen Ziele und Maßnahmen bis zum 30.06.2014 auf der Institutshomepage bekannt. Ziele, Maßnahmen und Grad der Zielerreichung werden in der Aktualisierung des vorliegenden Gleichstellungsplanes 2015 sowie im nächsten Plan 2017 analysiert und bewertet werden.

## Anhang

Datenlage zu Gleichstellungsaspekten in den Instituten und der Geschäftsstelle der MWS (Stichtag: 01.07.2013):

DFK Paris	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	17	8	1	7	3	3	3
Männer	9	7	4	4	3	1	4
Gesamt	26	15	5	11	6	4	7
Frauenanteil	65,4%	53,3%	20,0%	63,6%	50,0%	75,0%	42,9%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						17,6%/11,1%	

DHI London	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	18	6	6	9	0	3	4
Männer	11	7	7	4	4	6	5
Gesamt	29	13	13	13	4	9	9
Frauenanteil	62,1%	46,2%	46,2%	69,2%	0,0%	33,3%	44,4%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						16,7%/54,5%	

DHI Moskau	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	9	4	4	9	2	3	3
Männer	8	6	4	7	1	3	3
Gesamt	17	10	8	16	3	6	6
Frauenanteil	52,9%	40,0%	50,0%	56,3%	66,7%	50,0%	50,0%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						33,3%/37,5%	

DHI Paris	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	16	2	2	3	2	7	3
Männer	12	7	6	5	4	3	6
Gesamt	28	9	8	8	6	10	9
Frauenanteil	57,1%	22,2%	25,0%	37,5%	33,3%	70,0%	33,3%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						43,8%/25,0%	

DHI Rom	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	18	5	8	5	0	9	3
Männer	21	12	12	9	4	10	6
Gesamt	39	17	20	14	4	19	9
Frauenanteil	46,2%	29,4%	40,0%	35,7%	0,0%	47,4%	33,3%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						50,0%/47,6%	

DHI Warschau	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	14	4	5	9	1	6	1
Männer	16	8	7	14	2	5	7
Gesamt	30	12	12	23	3	11	8
Frauenanteil	46,7%	33,3%	41,7%	39,1%	33,3%	54,5%	12,5%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						42,9%/31,3%	

DHI Washington	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	16	7	6	13	2	5	3
Männer	15	8	7	12	5	7	5
Gesamt	31	15	13	25	7	12	8
Frauenanteil	51,6%	46,7%	46,2%	52,0%	28,6%	60,%	37,5%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						31,3%/46,7%	

DIJ Tokyo	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	11	7	7	6	2	7	5
Männer	7	5	7	5	3	2	3
Gesamt	18	12	14	11	5	9	8
Frauenanteil	61,1%	58,3%	50,0%	54,5%	40,0%	77,7%	62,5%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						63,6%/28,6%	

OI Beirut	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	11	4	3	5	0	3	3
Männer	11	5	7	9	4	5	5
Gesamt	22	9	10	14	4	8	8
Frauenanteil	50,0%	44,4%	30,0%	35,7%	0,0%	37,5%	37,5%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						27,3%/45,5%	

OI Istanbul	Beschäftigte	höherer Dienst	Entsendung	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat
Frauen	8	2	2	5	1	2	4
Männer	8	5	5	5	3	2	3
Gesamt	16	7	7	10	4	4	7
Frauenanteil	50,0%	28,6%	28,6%	50,0%	25,0%	50%	57,1%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten						25,0%/25,0%	

GST Bonn	Beschäftigte	höherer Dienst	unbefristet	Leitung	mit Kinder unter 18	Beirat perspectivia.net
Frauen	9	2	4	1	2	1
Männer	12	8	7	3	4	4
Gesamt	21	10	11	4	6	5
Frauenanteil	42,9%	20,0%	36,4%	25,0%	33,3%	20%
Anteil der Eltern (w/m) an den Beschäftigten					22,2%/33,3%	