

SWP

Stiftung Wissenschaft und Politik
Deutsches Institut für Internationale
Politik und Sicherheit

Gleichstellungsplan der Stiftung Wissenschaft und Politik

für die Zeit vom 1. Juli 2007 bis 30. Juni 2011

Dezember 2007
Berlin

Inhalt

*Kursiv Gesetztes wird Gegenstand erst im
kommenden Gleichstellungsplan sein*

A. Einleitung: Inhalt, Ziele und Geltungsdauer des Gleichstellungsplans	5
B. Ist-Analyse	7
1. Berufliche Situation der Frauen in der Stiftung Wissenschaft und Politik	7
a. Beschäftigte insgesamt	7
b. Situation in den Entgeltgruppen 13–15Ü und bei den außertariflichen Vergütungen	7
c. Situation in den Entgeltgruppen 9–12	7
d. Situation in den Entgeltgruppen 1–8	8
e. <i>Entwicklung in den Erfahrungsstufen und bei den Höhergruppierungen</i>	8
2. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	8
3. <i>Bilanz: Wurden die Ziele des letzten Gleichstellungsplans erreicht?</i>	8
C. Ziele für den Zeitraum bis 30. Juni 2011	9
1. Ziele für außertarifliche Entgeltgruppen und die Entgeltgruppen 13–15Ü	9
2. Ziele für die Entgeltgruppen 9–12	9
3. Ziele für die Entgeltgruppen 1–8	9
D. Maßnahmen zur Erreichung der neuen Ziele	10
1. Allgemeine Maßnahmen	10
a. Veröffentlichung des Gleichstellungsplans	10
b. Personalentwicklungskonzept	10
c. Leistungsorientierte Bezahlung	11
d. Verhalten am Arbeitsplatz	11
2. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf	11
a. Personalgewinnung und Nachbesetzung von Stellen	11
b. Eingang der Bewerbungen/Vorstellungsgespräche	11
c. Berufliche Entwicklung	12
3. Fortbildung	12
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	13
a. Teilzeitbeschäftigung	13
b. Telearbeit	14
c. Beurlaubung und Wiedereinstieg	14
E. Umsetzung des Gleichstellungsplans	15
F. Schlussbestimmungen	16
Anhang: Tabellarische Übersichten	17

A. Einleitung: Inhalt, Ziele und Geltungsdauer des Gleichstellungsplans

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Wesentliches Element zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen ist der Gleichstellungsplan, der integraler Bestandteil des Personalmanagements ist.

Kernstück des Gleichstellungsplans sind Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen und die Verpflichtung der Vorgesetzten, durch professionelle Personalführung und -förderung die Gleichstellung in der Stiftung Wissenschaft und Politik voranzubringen.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Zeit vom **1. Juli 2007** bis zum **30. Juni 2011** für alle Beschäftigten der Stiftung Wissenschaft und Politik.

Inhalte des Gleichstellungsplans sind

- ▶ eine Bestandsaufnahme (Vergleich der Situation der weiblichen Beschäftigten und die der männlichen Beschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf),
- ▶ *eine Bilanz, ob die im abgelaufenen Gleichstellungsplan benannten Ziele erreicht wurden,*
- ▶ weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils,
- ▶ Vorschläge und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit,
- ▶ ein Statistikeil (siehe Anhang, S. 17–19).

Ziele des Gleichstellungsplanes sind:

- ▶ die Förderung von Frauen zum integralen Bestandteil von Personalplanung und Personalentwicklung zu machen,
- ▶ den Anteil von Frauen in allen Vergütungsgruppen sowie in allen Funktionen und Sachbereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- ▶ den Anteil von Frauen insbesondere in Leitungspositionen zu erhöhen,
- ▶ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen und Männern gleichermaßen zu fördern sowie
- ▶ die Akzeptanz frauenfördernder Maßnahmen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern.

Alle personalpolitischen Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans stehen unter dem Vorbehalt des Artikels 33 Absatz 2 Grundgesetz (Eignung,

Befähigung und Leistung). Frauen sind unter Berücksichtigung des Einzelfalles in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern in der Person des Mitbewerbers keine Gründe liegen, die besonders zu berücksichtigen wären.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist besondere Verpflichtung nicht nur der Personalverwaltung, sondern aller Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Stiftung Wissenschaft und Politik hat diesen Plan unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Der Betriebsrat hat zugestimmt.

Stichtag für die dem Plan zugrundeliegenden statistischen Angaben ist der **30. Juni 2007**.

Dieser Gleichstellungsplan wird nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung angepasst (**30. Juni 2009**).

B. Ist-Analyse

1. Berufliche Situation der Frauen in der Stiftung Wissenschaft und Politik

a. Beschäftigte insgesamt

Am 30. Juni 2007 (Stichtag) waren in der Stiftung Wissenschaft und Politik insgesamt 147 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 69 Frauen. Dies entspricht einer Frauenquote von 46,3%.

Frauen sind in den höheren Entgeltgruppen (EG) deutlich unterrepräsentiert, von der EG 10 abwärts deutlich stärker vertreten. Ursache dafür ist die Tatsache, dass die »klassischen« Büroberufe (Tätigkeiten in den Sekretariaten) nach wie vor fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Ähnliches gilt für unterstützende Dienstleistungen wie Forschungsassistenten und Dokumentation, wo erst in den letzten Jahren der Männeranteil sichtbar gestiegen ist.

b. Situation in den Entgeltgruppen 13–15Ü und bei den außertariflichen Vergütungen

Außertariflich werden in der SWP 2 Männer bezahlt: der Direktor und sein Stellvertreter.

In den Entgeltgruppen ab EG 13–15Ü waren zum Stichtag 30. Juni 2007 insgesamt 69 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 16 Frauen. Das entspricht einer Quote von 23,1%.

Frauen sind in Leitungsfunktionen (Institutsleitung, Bereichsleitung, Forschungsgruppen- und Referatsleitung) weiterhin erheblich unterrepräsentiert. Zum Stichtag 30. Juni 2007 gab es in der Stiftung Wissenschaft und Politik

- 1 stellvertretende Bereichsleiterin,
- 2 Forschungsgruppenleiterinnen.

Das entspricht einem Anteil von 17,6%.

Neueinstellungen

c. Situation in den Entgeltgruppen 9–12

In den Entgeltgruppen 9–12 beschäftigte die Stiftung Wissenschaft und Politik zum Stichtag 30. Juni 2007 58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 33 Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag damit bei 56,9%.

In den höchsten Gruppen EG 12 und 11 lag der Frauenanteil nur noch bei 25%; ein Kollege ist in die EG 12 eingestuft, 2 Kollegen in die EG 11 und lediglich 1 Kollegin wird ebenfalls nach EG 11 bezahlt.

d. Situation in den Entgeltgruppen 1-8

Von den insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Entgeltgruppen 1-8 waren zum Stichtag 30. Juni 2007 16 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 59,2%.

e. Entwicklung in den Erfahrungsstufen und bei den Höhergruppierungen

2. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Flexible Arbeitszeitgestaltung ist eine wichtige Voraussetzung, um Familie und Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren zu können.

Ein weiterer Schritt in Richtung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen war der Abschluss einer modifizierten Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die es ermöglichen soll, den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Familienarbeit leisten, besser gerecht zu werden.

Die neue Betriebsvereinbarung sieht folgende Verbesserungen vor:

- ▶ Erweiterung der Rahmenarbeitszeit;
- ▶ Verkürzung der Kernarbeitszeit am Morgen um 30 Minuten von 9:30 h auf 10:00 h und freitags auf 13:30 h statt bisher 14:30 h;
- ▶ Möglichkeit der Telearbeit;
- ▶ Möglichkeit der Durchbrechung der Kernarbeitszeit;
- ▶ mehr Gleittage, Erweiterung des Rahmens, innerhalb dessen Stunden übertragen werden können;
- ▶ Möglichkeit der Arbeit am Samstag im Einzelfall.

Zum Stichtag 30. Juni 2007 befanden sich 17 Frauen und 5 Männer in einer Teilzeitbeschäftigung. 2 Kolleginnen waren aus familiären Gründen beurlaubt, 1 Kollegin und 1 Kollege waren in Elternzeit. Für 3 Kolleginnen und 5 Kollegen gelten aus demselben Grund individuelle Arbeitszeit- und/oder Arbeitsortregelungen.

3. Bilanz: Wurden die Ziele des letzten Gleichstellungsplans erreicht?

C. Ziele für den Zeitraum bis 30. Juni 2011

Ziel der Stiftung Wissenschaft und Politik bleibt es, den Frauenanteil innerhalb der nächsten vier Jahre in allen Vergütungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für Leitungsfunktionen.

Die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung sollen für alle Frauen weiter verbessert werden.

Die Anstrengungen, für Frauen und Männer Bedingungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, Familie und Erwerbstätigkeit besser zu vereinbaren, werden fortgeführt.

Für die kommende vierjährige Laufzeit dieses Gleichstellungsplans werden folgende Ziele festgelegt:

1. Ziele für außertarifliche Entgeltgruppen und die Entgeltgruppen 13–15Ü

- ▶ Es wird angestrebt, bis zum Ende der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans die Hälfte aller zu besetzenden Positionen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere Leitungspositionen), mit Frauen zu besetzen.
- ▶ Dies gilt insbesondere für die Instituts-, Bereichs- und Forschungsgruppen- und Referatsleitung sowie die Entgeltgruppen 14 und 15.
- ▶ Ferner wird man sich bemühen, auch Wissenschaftlerinnen auf drittmittelfinanzierten Stellen zu fördern/beschäftigen/auszubilden.

2. Ziele für die Entgeltgruppen 9–12

- ▶ Es wird angestrebt, den Frauenanteil in der Entgeltgruppe 11 wenigstens zu halten.

3. Ziele für die Entgeltgruppen 1–8

- ▶ Frauen sind in diesen Gehaltsgruppen, die dem ›Mittleren Dienst‹ im Öffentlichen Dienst entsprechen, mit einer Quote von mehr als 70% überrepräsentiert. Somit gibt es keine Ziele im Sinne der Quotenerhöhung speziell in diesen Gehaltsgruppen.

D. Maßnahmen zur Erreichung der neuen Ziele

Zur Erreichung der vorgenannten Ziele werden folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Allgemeine Maßnahmen

Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, sich über Maßnahmen zu informieren, die die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern.

a. Veröffentlichung des Gleichstellungsplans

Die Stiftung Wissenschaft und Politik veröffentlicht den Gleichstellungsplan und stellt ihn allen Vorgesetzten gesondert zur Verfügung. Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen, dass alle – insbesondere aber Beschäftigte mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen – verpflichtet sind, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, und dass eine besondere Verpflichtung zur Umsetzung dieses Gleichstellungsplans besteht.

Der Gleichstellungsplan wird in das Intranet der Stiftung Wissenschaft und Politik eingestellt.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den aktuellen Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans zu informieren, wird die Institutsleitung in geeigneter Form (z.B. in einer Mitarbeiterversammlung) dazu Stellung nehmen.

b. Personalentwicklungskonzept

Die Stiftung Wissenschaft und Politik hat vor, in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Betriebsrat Konzepte für Personalentwicklungsmaßnahmen zu erarbeiten, die dienstlichen und individuellen Bedürfnissen gerecht werden und in denen dem Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau besonders Rechnung getragen wird.

Eine Grundlage dafür ist dieser Gleichstellungsplan sowie für die Zukunft zu erarbeitende einzelne Maßnahmen zur Personalentwicklung (z.B. regelmäßige strukturierte Mitarbeitergespräche, Entwicklung einer Betriebsvereinbarung für das Leistungsentgelt).

In den Mitarbeitergesprächen sollen insbesondere Frauen ermutigt werden, sich für Fortbildungsmaßnahmen zu melden, am beruflichen Aufstieg teilzunehmen und sich für die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben sowie Führungspositionen zu bewerben.

c. Leistungsorientierte Bezahlung

Die Institutsleitung wird dafür Sorge tragen, dass bei Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung Frauen und Mitarbeiter mit Familienpflichten nicht benachteiligt werden. Es gilt insbesondere zu vermeiden, dass teilzeitarbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schlechter beurteilt werden als Vollzeit-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Fragen der zeitlichen Verfügbarkeit von Teilzeitbeschäftigten müssen bei der Leistungsbewertung außer Acht bleiben. Durch Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beurteilende, wie etwa das Training von Mitarbeitergesprächen, und durch Informationsveranstaltungen zum Gleichstellungsgesetz sollen deshalb Vorgesetzte in die Lage versetzt werden, Leistungen insbesondere von Teilzeitbeschäftigten gerecht und objektiv einzuschätzen.

d. Verhalten am Arbeitsplatz

Verhaltensweisen von Beschäftigten wie Mobbing, sexuelle Belästigung, sonstige Diskriminierung oder soziales Fehlverhalten am Arbeitsplatz werden von der Institutsleitung nicht geduldet. Die Stiftung Wissenschaft und Politik wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben die erforderlichen Maßnahmen für den Beschäftigtenschutz ergreifen, um den Pflichten des Arbeitgebers und der Verantwortung der Vorgesetzten zu genügen und Schutz für die Betroffenen zu gewährleisten. Bei Maßnahmen zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig beteiligt.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf

a. Personalgewinnung und Nachbesetzung von Stellen

Um den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern, sind Frauen – bei gleicher Qualifikation und unter Beachtung des jeweiligen Einzelfalles – bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, bis die Ziele im jeweiligen Arbeitsbereich erreicht sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die anstehende Besetzung freier Stellen unterrichtet.

b. Eingang der Bewerbungen/Vorstellungsgespräche

Die Gleichstellungsbeauftragte hat Zugang zu Bewerbungsunterlagen. Bei konkreten Ausschreibungen werden ihr die Gesamtzahl der Bewerbungen, der Anteil der Frauen unter den Bewerbern und in Betracht kommende Kandidatinnen und Kandidaten mitgeteilt.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zu den Vorstellungsgesprächen (Auswahlverfahren) mindestens ebenso viele Frauen wie Männer geladen werden, wenn sie die vorgeschriebene Qualifikation erfüllen und eine ausreichende Anzahl von Bewerbungen vorliegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Vorstellungsgesprächen teil.

c. Berufliche Entwicklung

Die Übertragung von Leitungsfunktionen an Frauen stellt einen wichtigen Beitrag zur Motivation von Frauen im täglichen Berufsleben dar.

Es wird darauf hingewirkt, dass leistungsfähige und -bereite Frauen systematisch auf Führungspositionen vorbereitet werden. Ihnen soll Gelegenheit gegeben werden, dafür notwendige Fortbildungsmaßnahmen wahrzunehmen.

Instituts-, Bereichs- und Sachgebietsleitungen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und zu unterstützen. Ihnen ist durch Übertragung neuer oder anderer Aufgaben, durch Übernahme von Vertretungen oder die Übertragung des Vorsitzes bei Besprechungen die Chance zu eröffnen, sich für ein berufliches Fortkommen zu qualifizieren.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte.

3. Fortbildung

Im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel bietet die Stiftung Wissenschaft und Politik insbesondere Frauen die Gelegenheit, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die ihren Fähigkeiten, den dienstlichen Erfordernissen und ihrer beruflichen Entwicklung entsprechen. Damit erhalten sie die Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu erwerben und ihre Chancen zu erhöhen, sich erfolgreich auf höher bewertete Stellen zu bewerben.

Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme von Führungsaufgaben qualifizieren, ist von allen Beteiligten zu fördern und zu befürworten.

Fortbildungsmaßnahmen stehen Frauen und Männern, die wegen Familienpflichten beurlaubt sind, gleichermaßen offen.

Die Stiftung Wissenschaft und Politik wird Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern halten, die sich in Elternzeit befinden, und sie zu Fortbildungsveranstaltungen einladen. Diesen Frauen und Männern sind insbesondere Kurse für einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit anzubieten.

Hausinterne Fortbildungsveranstaltungen werden nach Möglichkeit so anberaumt, dass es Teilzeitbeschäftigten möglich ist, an ihnen teilzunehmen.

Insbesondere Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzte sind gemäß § 10 Absatz 4 BGleG verpflichtet, sich über Maßnahmen zur

Gleichstellung von Frauen und Männern zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen. Die Institutsleitung wird sich bemühen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fortbildungs-, Schulungs- oder Trainingsmöglichkeiten zu den Themen »Gleichstellung« und »gender mainstreaming« zu eröffnen oder selbst anzubieten.

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Die neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit sieht nicht nur eine Reihe von Regelungen vor, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen und erleichtern sollen, ihren Beruf auszuüben, sondern schafft mit der Beteiligung von Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragter in Einzelfällen auch Transparenz, die die Kolleginnen und Kollegen ermutigen soll, ihre Möglichkeiten wahrzunehmen.

a. Teilzeitbeschäftigung

Gemäß den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen haben Frauen und Männer die Möglichkeit, auch aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Ihnen wird so ermöglicht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Soweit es die dienstlichen Belange zulassen, wird auf die persönlichen Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen, indem ihnen variable Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung angeboten werden. Teilzeitwünsche – auch von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – werden unter Berücksichtigung der familiären und dienstlichen Belange geprüft. Ihnen soll nach Möglichkeit entsprochen werden. Anträge dürfen nach § 13 Absatz 1 Satz 1 BGlG nur abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Gründe wird die Dienststelle dem Antragsteller/der Antragstellerin schriftlich darlegen.

Es werden alle Anstrengungen unternommen, die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung bei Vorgesetzten und Kollegen zu erhöhen. Ziel ist es, Voraussetzungen zu schaffen, die es insbesondere auch Männern ermöglichen und sie dazu zu ermutigen, neben der Berufstätigkeit Familienaufgaben wahrzunehmen. Anträge von Männern auf Teil- oder Elternzeit werden daher besonders begrüßt. Männliche Beschäftigte sollten ermutigt werden, diese Angebote verstärkt zu nutzen.

Bei Anträgen zur Aufstockung der Arbeitszeit nach einer Teilzeitphase auf Grund von Familienpflichten unternimmt die Stiftung Wissenschaft und Politik besondere Anstrengungen, um den Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entsprechen. Teilzeitbeschäftigte, die wieder einen Vollzeitarbeitsplatz besetzen möchten, sollen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

b. Telearbeit

Durch Telearbeit kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. In der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vom Juni 2007 ist die Option der Telearbeit im Einzelfall ausdrücklich vorgesehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten sollen ausdrücklich auf diese Möglichkeit hingewiesen werden.

c. Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Verwaltung informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über Möglichkeiten einer Beurlaubung sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen einschließlich der Auswirkungen auf die Altersversorgung. Eltern werden auf die Möglichkeit hingewiesen, sich die Elternzeit zu teilen. Anträge von Männern auf Elternzeit werden besonders begrüßt.

Interne Stellenausschreibungen werden denjenigen Beschäftigten, die sich in der Elternzeit befinden oder wegen Familienpflichten beurlaubt sind, rechtzeitig vor der geplanten Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit zur Kenntnis gebracht. Die Information über frei werdende Stellen soll dazu dienen, sie gegebenenfalls in die Auswahl einbeziehen zu können.

Beurlaubte erhalten im Rahmen haushaltsrechtlicher Möglichkeiten die Gelegenheit zu Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, um die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

Beurlaubten ist die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Sie werden von der Institutsleitung über die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch über das Fortbildungsangebot informiert und zu Veranstaltungen eingeladen. Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung werden mit den Beschäftigten Beratungsgespräche geführt, in denen sie über Möglichkeiten einer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

E. Umsetzung des Gleichstellungsplans

Das Anliegen der Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten im Rahmen der aufgezeigten Möglichkeiten wird nicht nur von der Institutsleitung getragen. Jeder Vorgesetzten und jedem Vorgesetzten obliegt die Umsetzung des Planes. Sie sind in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zuständig dafür, dass durch Maßnahmen der Personalführung und -förderung die Gleichstellung vorangetrieben wird.

F. Schlussbestimmungen

Zwei Jahre nach dem Stichtag dieses Gleichstellungsplans wird eine Zwischenbilanz erstellt, in deren Rahmen die bereits erzielten Erfolge den bislang noch nicht umgesetzten Vorgaben des Gleichstellungsplans gegenübergestellt werden. Diese Zwischenbilanz dient der Analyse der Wirkungen der bis zu diesem Zeitpunkt durchgeführten Maßnahmen sowie der Klärung der Ursachen dafür, warum Vorgaben bis dahin nicht umgesetzt wurden. Der Gleichstellungsplan wird im Anschluss daran den aktuellen Entwicklungen angepasst, gegebenenfalls wird der Maßnahmenkatalog erweitert oder modifiziert.

Der Gleichstellungsplan wird ins Intranet eingestellt und gesondert allen Vorgesetzten zur Verfügung gestellt.

Anhang: Tabellarische Übersichten (Stichtag: 30.6.2007)

SWP insgesamt			EG AT bis EG 13			EG 12 bis EG 9			EG 1 bis EG8		
Frauen Männer			Frauen Männer			Frauen Männer			Frauen Männer		
EG AT	0	2	EG AT	0	2	EG 12	0	1	EG 8	1	0
EG 15Ü	0	6	EG 15Ü	0	6	EG 11	1	2	EG 7	0	0
EG 15	1	8	EG 15	1	8	EG 10	11	7	EG 6	14	4
EG 14	5	27	EG 14	5	27	EG 9	21	5	EG 5	5	1
EG 13	10	12	EG 13	10	12				EG 4	0	0
EG 12	0	1							EG 3	0	1
EG 11	1	2							EG 2	0	0
EG 10	11	7							EG 1	0	2
EG 9	21	5									
EG 8	1	0									
EG 7	0	0									
EG 6	14	4									
EG 5	7	1									
EG 4	0	0									
EG 3	0	1									
EG 2	0	0									
EG 1	0	2									
Summe	71	78	Summe	16	55	Summe	33	15	Summe	20	8

Abkürzungen

AT Außertariflich

EG Entgeltgruppe

INSTITUTSLEITUNG			FORSCHUNGSBEREICH		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer
unbefristet	3	3	unbefristet	17	33
befristet	2	0	befristet	7	7
Gast	0	1	Gast/Offiziere	0	8
Stipendiat	0	1	Stipendiat	8	7
Drittmittel	0	1	Drittmittel	0	4
Summe	5	6	Summe	32	59
ATZ beantragt	0	0	ATZ beantragt	0	0
ATZ arbeitend	0	0	ATZ arbeitend	0	1
ATZ freigestellt	1	0	ATZ freigestellt	0	3
Teilzeit	4	0	Teilzeit	3	5
Teilzeit fam.	0	0	Teilzeit fam.	0	1
beurlaubt	0	1	beurlaubt	1	0
beurlaubt fam.	0	0	beurlaubt fam.	0	0
fam. Telearbeit	0	0	fam. Telearbeit	0	1
Elternzeit	0	0	Elternzeit	0	0
Elternzeit + TZ	0	0	Elternzeit + TZ	1	0
Führungsfunktion	0	3	Führungsfunktion	2	6
EG AT	0	2	EG AT	0	0
EG 15-13	0	1	EG 15Ü-13	16	39
EG 12-9	3	1	EG 12-9	4	4
EG 8-1	2	0	EG 8-1	5	1

Abkürzungen

AT Außertariflich

ATZ Altersteilzeit

EG Entgeltgruppe

TZ Teilzeit

FACHINFORMATION			SERVICEBEREICH		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer
unbefristet	21	15	unbefristet	15	15
befristet	3	1	befristet	1	1
Gast	0	0	Gast	0	0
Stipendiat	0	0	Stipendiat	0	0
Drittmittel	0	0	Drittmittel	0	0
Auszubildende	2	0			
Summe	26	16	Summe	16	16
ATZ beantragt	1	1	ATZ beantragt	2	1
ATZ arbeitend	1	0	ATZ arbeitend	0	1
ATZ freigestellt	2	0	ATZ freigestellt	1	1
Teilzeit	5	0	Teilzeit	5	0
Teilzeit fam.	0	1	Teilzeit fam.	0	0
beurlaubt	0	0	beurlaubt	1	0
beurlaubt fam.	0	0	beurlaubt fam.	0	1
fam. Telearbeit	1	1	fam. Telearbeit	0	0
Elternzeit	1	1	Elternzeit	0	0
Elternzeit + TZ	0	0	Elternzeit + TZ	0	0
Führungsfunktion	1	1	Führungsfunktion	0	4
EG AT	0	0	EG AT	0	0
EG 15-13	1	9	EG 15-13	0	6
EG 12-9	17	4	EG 12-9	7	6
EG 8-1	6	3	EG 8-1	8	4

Abkürzungen

AT Außertariflich

ATZ Altersteilzeit

EG Entgeltgruppe

TZ Teilzeit

SWP INSGESAMT		
	Frauen	Männer
unbefristet	56	66
befristet	13	9
Azubis	2	0
Gast	0	9
Stipendiat	8	8
Drittmittel	0	5
Summe	79	97
ATZ beantragt	3	2
ATZ arbeitend	1	2
ATZ freigestellt	4	4
Teilzeit	17	5
Teilzeit fam.	0	2
beurlaubt	2	1
beurlaubt fam.	0	0
fam. Telearbeit	1	1
Elternzeit	1	1
Elternzeit + TZ	1	0
Führungsfunktion	3	14
EG AT	0	2
EG 15-13	17	53
EG 12-9	33	15
EG 8-1	21	8
Summe	71	78

Abkürzungen

AT Außertariflich

ATZ Altersteilzeit

EG Entgeltgruppe

TZ Teilzeit