

---

# Frauenförderplan

der Berlin-Brandenburgischen Akademie  
der Wissenschaften

2021 bis 2026



## Vorwort

Meine wichtigste akademische Lehrerin in Tübingen war die erste Frau im Fach – der Kunde des antiken Christentums. Sie war überhaupt nur zum Zuge gekommen, weil dem zuständigen Beamten im Stuttgarter Wissenschaftsministerium (er wurde übrigens später Wissenschaftssenator in Berlin und hat wichtige Anstöße zur Neukonstituierung der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften [BBAW] gegeben) aufgefallen war, dass die Fakultät einen schlechter qualifizierten Skatbruder einiger Professoren primo loco gesetzt hatte und seine Berufung wünschte. Deswegen drehte der Stuttgarter Beamte zusammen mit dem Tübinger Dekan die Liste. Allerdings war meine Lehrerin nach ihrer Berufung die einzige Professorin, die kein Sekretariat zugesprochen bekommen hatte und auch das kleinste Dienstzimmer von allen. Die Mühen, mit denen sie sich bis zur Professur durchgekämpft hatte, waren durchaus lebenslang spürbar; auf Zurücksetzung durch Männer reagierte sie verständlicherweise sehr gereizt.

Nun möchte man ja hoffen, dass solche Erlebnisse bzw. Erfahrungen aus dem letzten Jahrhundert sind und keinen Einblick in die Wirklichkeit unserer Tage geben. Wer aber aufmerksam die akademische Welt und auch die Welt der Akademien beobachtet, weiß natürlich, dass Gleichstellung immer noch keine Selbstverständlichkeit ist und gerade Akademien erheblichen Nachholbedarf haben. Die BBAW versteht sich nicht erst seit ihrer Neukonstitution als reformorientierte Einrichtung und möchte sich auch hier im Geleitzug der Wissenschaftsinstitutionen nicht im Mittelfeld oder gar am Schluss befinden. In meinem Büro am Gendarmenmarkt hängt unter den Bildern der prominenten Mitglieder unserer Akademie nicht ohne Grund ein Bild von Lise Meitner, die 1949 zum korrespondierenden Mitglied gewählt wurde (in anderen Akademien geschah das übrigens deutlich früher). Die Portraitierte in meinem Büro schaut mich streng an und erinnert mich dadurch immer an meine Verantwortung für Gleichstellung in der Mitgliedschaft und bei den Mitarbeitenden.

Pünktlich zur letzten Jahrtausendwende haben Lorraine Daston und Karin Hausen in einer Arbeitsgruppe das Themenfeld „Frauen in Akademie und Wissenschaft“ behandelt und auch wichtige Beiträge publiziert (z. B. Frauen in Akademie und Wissenschaft. Arbeitsorte und Forschungspraktiken 1700–2000, hg. von Theresa Wobbe, Forschungsberichte der Interdisziplinären Arbeitsgruppen der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Band 10, Berlin 2002). Mir scheint, dass diese eher berichtende Arbeit

durchaus einmal eine Fortsetzung für die inzwischen über zwanzig Jahre finden könnte, die seither ins Land gegangen sind. In jedem Fall findet aber unser Frauenförderplan hiermit seine Fortsetzung, damit wir unsere bisherigen Initiativen und Maßnahmen durch neue Anstrengungen ergänzen, die mit der Gleichstellung verbundenen Ziele ebenso zügig wie nachhaltig zu erreichen.

Ich danke meiner früheren Referentin Antje Kohse wie auch Maria Berg, Anne Kern und Kirsten Schröder von der Frauenvertretung für die Mühe, die sie sich mit der Fortschreibung gemacht haben. Das Ergebnis kann sich sehen lassen und bietet der ganzen Akademie eine gute Grundlage für neue Aktivitäten. Über beides, den Text und die dadurch eröffneten Chancen für neue Aktivitäten, freue ich mich von Herzen. Meinen Teil will ich zur Umsetzung des Plans gern beitragen und freue mich über alle, die das auch tun.

Berlin, im Advent 2021

Christoph Marksches

## 1. Einführung

Die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW) gehört mit ihrer über 300-jährigen Historie zu den ältesten Wissenschaftsakademien Deutschlands. Seit ihrer Gründung ist sie dem Ziel wissenschaftlicher Exzellenz verpflichtet. Diskriminierung gleich welcher Art widerspricht dem Leitgedanken der Akademie. Akademieleitung, Mitglieder sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bejahen mit Nachdruck das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ist auch in Beruf und Karriere zu verwirklichen.

Ein wichtiges Instrument der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein sorgfältiges Auswahlverfahren neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen und anderer spezifischer Rahmenbedingungen insbesondere bei Frauen.

Von den 305 Beschäftigten der Akademie (Stand Dezember 2020) sind 159 Frauen. Der Frauenanteil beträgt somit 52 %. Aufgrund der in der Regel kürzeren Beschäftigungszeiten und damit verbunden einer hohen Fluktuationsrate werden studentische Hilfskräfte, geringfügig bzw. kurzfristig Beschäftigte und Volontär:innen in der Statistik nicht berücksichtigt. Sie unterliegen besonderen vertraglichen Voraussetzungen und sind nicht in allen ausgewerteten Kriterien mit der Belegschaft nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L Berlin) vergleichbar.

Trotz des zahlenmäßig höheren Anteils von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt keine rechnerische Gleichheit auf allen Einkommens- und Hierarchieebenen vor. Aus den nachfolgend aufgeführten Zahlen ergibt sich ein differenziertes Bild. Während in der Akademieverwaltung eine Gleichstellung nicht nur in den höheren Entgeltgruppen, sondern auch in den Leitungspositionen konstatiert werden kann, trifft dies für die Leitung von Forschungsvorhaben noch nicht zu (siehe Tabelle 2).

Die von der BBAW verfolgte aktive Frauenförderpolitik soll helfen, die Arbeitssituation von Frauen zu verbessern und vor allem Entwicklungs- und Karrierebarrieren, die zum Beispiel aufgrund der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen entstehen können, zu beseitigen. Die Besetzung von Leitungspositionen in Administration und Forschung mit qualifizierten Frauen ist ein erklärtes Ziel der Akademie. Realisiert

wird dies unter anderem durch spezielle Maßnahmen zur Weiterbildung und der Förderung von Karrieren in Verwaltung und Forschung in enger Abstimmung mit der Frauenvertretung.

Ein Frauenförderplan gemäß § 4 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG) in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502ff.) ist für die BBAW ein wesentliches Instrument, Gleichstellung zu verwirklichen und ein frauen- und familienfreundliches Arbeitsklima zu garantieren. Das LGG nennt unter § 3 die Gleichstellungsverpflichtung: „Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungspositionen ...“.

Die Frauenvertreterin ist nach § 17 Abs. 1 LGG an sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

## **2. Beschäftigungsstruktur**

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Beschäftigungsstruktur (Stand Dezember 2020). Die Schwerpunkte der Datenerfassung liegen auf einer Darstellung der geschlechterspezifischen Verteilung der Beschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Beschäftigungsbereich und Beschäftigungsumfang. Ein vertiefender Blick richtet sich auf die Leitungsebene der BBAW sowie auf die Struktur der Gremien und der Betreuungskommissionen für Akademienvorhaben.

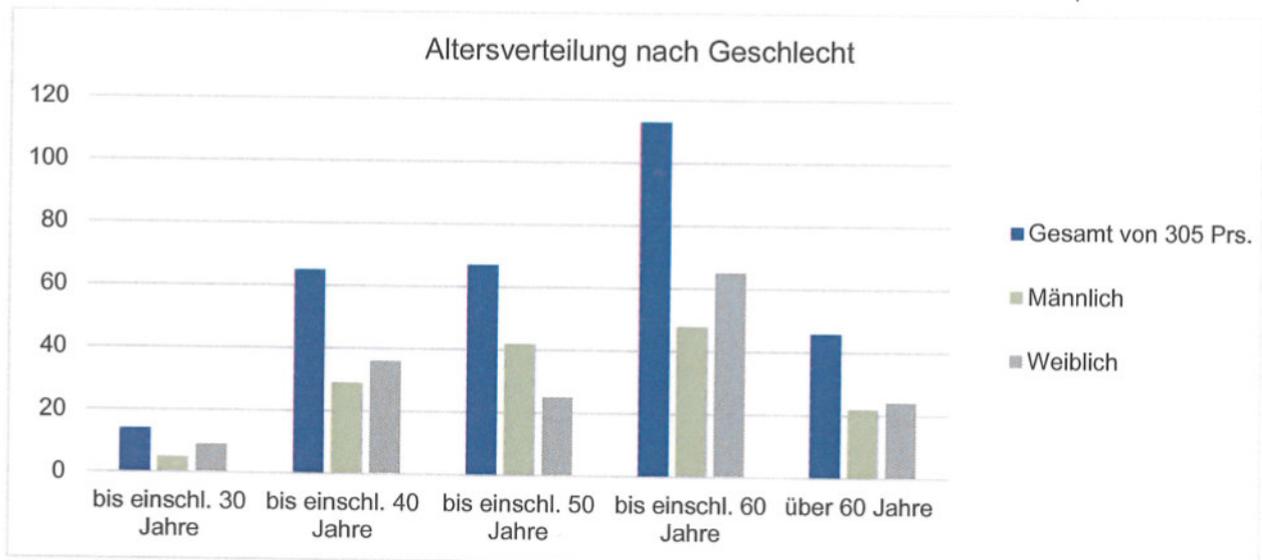
Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur (getrennt nach Geschlecht, Arbeitsbereich, Vergütungsgruppe; ohne Studierende, Volontär:innen, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte; Stand: Dezember 2020)

	Verwaltung				Akademienvorhaben				Arbeitsgruppen				Drittmittel			
	M	F	Ges.	% F	M	F	Ges.	% F	M	F	Ges.	% F	M	F	Ges.	% F
B3/ E15Ü/ E15	2	2	4	50%	1	2	3	67%					1	1	2	50%
E14	1	2	3	67%	27	19	46	41%					3	7	10	70%
E13Ü/ E13	4	5	9	55%	41	28	69	41%	5	9	14	64%	30	21	51	41%
E12	3	1	4	25%	1	2	3	67%						1	1	100%
E11	1		1	0%									1	3	4	75%
E10	3	2	5	40%	1	3	4	75%					2	1	3	33%
E9	3	13	16	81%	2	9	11	81%					1	1	2	50%
E8	2	8	10	80%	1	3	4	75%						1	1	100%
E7	1		1	0%												
E6	3	3	6	50%		6	6	100%						1	1	100%
E5	3	1	4	25%	1	1	2	50%								
E3	2	2	4	50%												
E2						1	1	100%								
E1																
<b>Ges.</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>67</b>	<b>58%</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>149</b>	<b>49%</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>49%</b>

Abzüglich der studentischen Hilfskräfte, Volontär:innen, geringfügig und kurzfristig beschäftigter Personen sind an der BBAW im Dezember 2020 insgesamt 305 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Der größte Teil der Mitarbeitenden ist mit 49 % in den Akademienvorhaben einschließlich Archiv und Bibliothek beschäftigt, 25 % in Drittmittelprojekten, 21 % in der Verwaltung und 5 % in den interdisziplinären Arbeitsgruppen.

Von den 305 Beschäftigten sind 159 Frauen (52%) und 146 Männer (48%). Betrachtet man die Verteilung in den einzelnen Arbeitsbereichen, ist erkennbar, dass der Frauenanteil in der Verwaltung mit 58% deutlich höher ist als in der Forschung. In den Akademienvorhaben liegt er bei 49%, in den Drittmittelprojekten bei 49%.

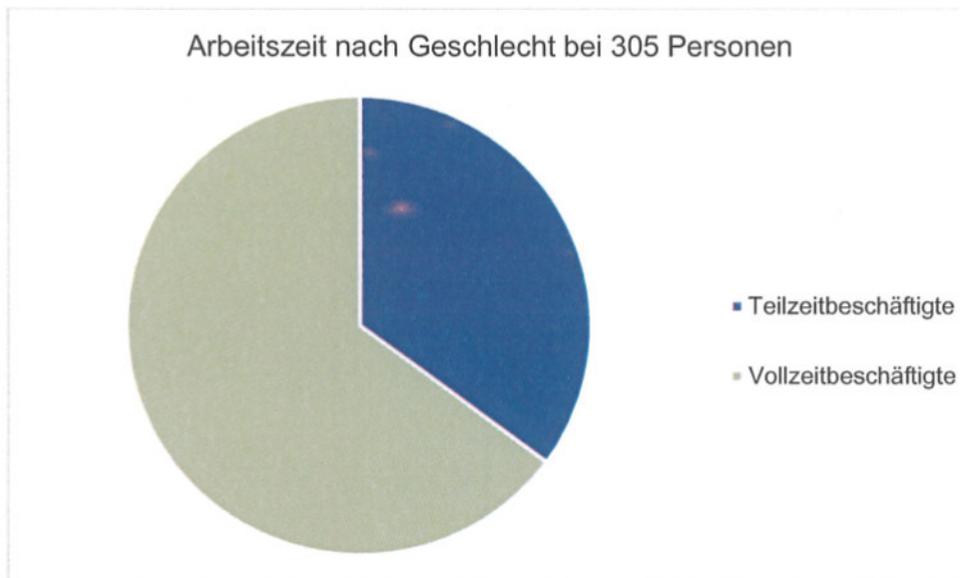
Diagramm 1: Beschäftigungsstruktur (getrennt nach Geschlecht und Alter; ohne Studierende, Volontär:innen, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte; Stand: Dezember 2020)



Ein Blick auf die Altersstruktur der BBAW-Beschäftigten (Diagramm 1) zeigt, dass von den insgesamt 305 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund 15 % über 60 Jahre alt sind.

Sie werden in den kommenden Jahren ausscheiden. Für die Realisierung der Gleichstellung ergeben sich hier Chancen vor allem im Blick auf die Besetzung von Leitungspositionen.

Diagramm 2: Teilzeitbeschäftigung (ohne Studierende, Volontär:innen, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte; Stand: Dezember 2020)

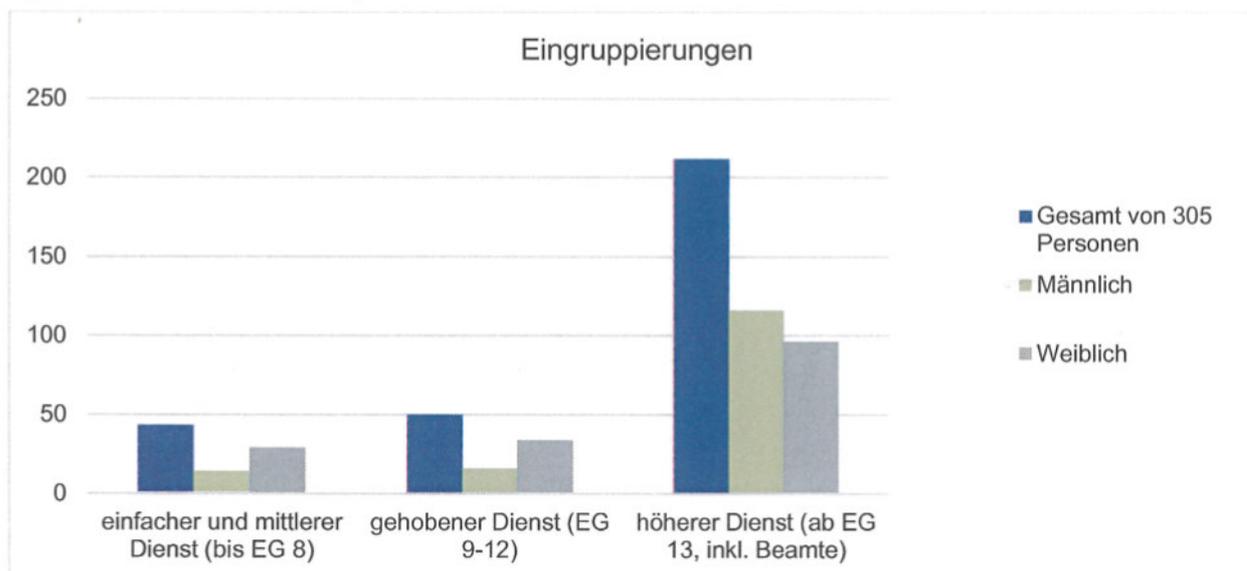


Von den insgesamt 305 BBAW-Beschäftigten haben 65 % eine Vollzeit- und 35 % eine Teilzeitstelle. Insgesamt ist der überwiegende Anteil der Arbeitsverträge befristet (schätzungsweise ca. 75% unter Betrachtung *aller* Beschäftigten inkl. Studierende, Volontär:innen, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte). Die BBAW ist hier angehalten, die Möglichkeiten einer Befristung nach TzBfG, WissZtVG zu nutzen. Entfristungen werden entsprechend der individuellen Parameter von Beschäftigten, der Tätigkeit, des Arbeitsbereiches und nach Maßgabe der Haushalts-/Projektmittel umgesetzt.

Tabelle 2: Frauen in Leitungspositionen (Stand: Dezember 2020)

	Verwaltung				Akademienvorhaben				Arbeitsgruppen				Drittmittel			
	M	F	Ges.	% F	M	F	Ges.	% F	M	F	Ges.	% F	M	F	Ges.	% F
B3/ E15Ü/ E15	2	2	4	50%	1	2	3	67%					1	1	2	50%
E14	1	2	3	67%	27	19	46	41%					3	7	10	70%
E13	4	5	9	55%	41	28	69	41%	5	9	14	64%	30	21	51	41%

Diagramm 3: Eingruppierungen (ohne Studierende, Volontär:innen, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte; Stand: Dezember 2020)



Der Frauenanteil beträgt im

- *einfachen und mittleren Dienst* (Entgeltgruppe E2 bis E8) 68%
- *gehobenen Dienst* (Entgeltgruppe E9 bis E12) 67%, davon allerdings rund 64% mit einer Einstufung in die Entgeltgruppe E9
- *höheren Dienst* (Entgeltgruppe E13 bis E15 einschließlich Sondervergütung) 45 %. Allerdings muss diese Zahl im Hinblick auf die Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen spezifiziert werden: Während in der Akademieverwaltung Frauen in Leitungspositionen überrepräsentiert sind und auch in den einzelnen Entgeltgruppen Gleichstellung erreicht ist, gilt dies für die Forschung nicht. Bei den 23 *Akademievorhaben* werden beispielsweise 9 Arbeitsstellenleiterinnen geführt. In den *Interdisziplinären Arbeitsgruppen* sind 7 weibliche Leitungsstellen eingerichtet.

Tabelle 3: Frauen in Gremien der Akademie als Gelehrtensozietät (Stand: 15.07.2021)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Vorstand	5	10	15	33 %
Rat	11	30	41	27 %
Senat	6	6	12	50 %
Versammlung der Akademiemitglieder:				
OM	42	131	173	24 %
OM+EOM+AOM	67	317	384	17 %

Tabelle 4: Frauen in Kommissionen der Akademieforschung (Stand: 15.07.2021)

	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Kommission Zentrum Preußen	7	17	24	29 %
Kommission Zentrum Grundlagenforschung Alte Welt	10	16	26	38 %
Kommission Mittelalterzentrum	7	11	18	39 %
Kommission Zentrum Sprache	5	7	12	42 %
Wissenschaftlicher Beirat für die Monumenta Germaniae Historica	4	5	9	44 %
Interakademische Kommission für das Goethe-Wörterbuch	1	5	6	17 %
Interakademische Kommission für die Leibniz-Edition	3	6	9	33 %
Kommission Kant's gesammelte Schriften	3	6	9	33 %
Kommission Marx-Engels-Gesamtausgabe	1	5	6	17 %
Kommission Literaturwissenschaften	3	7	10	30 %

Die Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen an der BBAW zeigt eine deutliche Überzahl männlicher Mitglieder. Der Blick auf die Differenz des Frauenanteils unter den ordentlichen Akademiemitgliedern (24 %) und der Gesamtzahl aller Mitglieder (17 %) zeigt, dass in den vergangenen Jahren Anstrengungen zur Berufung weiblicher Akademiemitglieder unternommen wurden und diese zum Teil erfolgreich waren. Ziel der BBAW ist es, den Frauenanteil unter den Akademiemitgliedern kontinuierlich zu erhöhen; seit 2021 besteht das Präsidium der Akademie erstmals mehrheitlich aus Frauen.

Auch die Zusammensetzung der Kommissionen hat sich seit 2017 verändert, d.h. hier konnte der Frauenanteil ebenfalls bereits erhöht werden. Die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien und Kommissionen bleibt jedoch auch in den folgenden Jahren noch eine dringende Aufgabe.

### **3. Übergeordnete Zielsetzungen**

Die BBAW sieht als Ziel der Frauenförderung an:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- die Erhöhung des Frauenanteils an Leitungspositionen,
- die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen,
- die Schaffung frauenfreundlicher Rahmenbedingungen sowie
- die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Frauen und Männer.

Die Arbeit der Frauenvertretung wird ideell und trotz enger Haushaltsmittel auch durch die Bereitstellung von Ressourcen unterstützt.

### **4. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Der Erreichung dieser Ziele dienen die im Folgenden aufgeführten Regelungen und Maßnahmen.

#### 4.1 Frauenförderung als Führungsaufgabe

Gleichstellungsmaßnahmen gehören zur Personalentwicklung. Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans ist eine Führungsaufgabe.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Haushalte fließen die entsprechenden Inhalte in Seminare für Führungskräfte ein (z. B. Seminare zu Feedback- und Qualifizierungsgesprächen, Fortbildungen zu Genderkompetenzen, Weiterbildungen zum AGG und LGG). Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen. Ein Teil hiervon sind regelmäßig stattfindende Feedbackgespräche.

In Bezug auf die Neubesetzung von Leitungspositionen in den Akademienvorhaben ist unter der Prämisse der fachlichen Exzellenz eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf

mindestens 50 % das Ziel der BBAW. Im Hinblick auf neu zu besetzende Führungspositionen in der BBAW sollen weibliche Mitarbeitende mit entsprechendem Vorlauf intern ihr Interesse hierzu bekunden können. Vor dem absehbaren Ausscheiden einer/eines Beschäftigten mit Leitungsfunktion wird die BBAW-Leitung zudem proaktiv bzw. auf Wunsch der Mitarbeiterinnen des jeweiligen Bereiches Gespräche führen, ob durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen die Chance, sich erfolgreich um die Nachfolge zu bewerben, vergrößert werden kann.

Mittel- und langfristig sollte an der BBAW ein Audit „Beruf und Familie“ angestrebt und mit Gültigkeitsbeginn des vorliegenden Frauenförderplans bereits erste Schritte in diese Richtung unternommen werden.

#### 4.2 Auswahlverfahren

An Stellenausschreibungen, diesen vorausgehenden Überlegungen sowie am Auswahlverfahren selbst wird die Frauenvertreterin gemäß § 17 Abs. 2 LGG beteiligt. Das für Stellenbesetzungen an der BBAW ausschlaggebende Auswahlkriterium ist die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, d. h. ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen – unter Berücksichtigung des Einzelfalles – solange bevorzugt einzustellen, bis sich der Frauenanteil in dem jeweiligen Beschäftigungsbereich bzw. der Entgeltgruppe auf mindestens 50 % beläuft. Auf § 8 Abs. 3 und Abs. 4 des LGG wird in diesem Zusammenhang explizit hingewiesen.

Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis, der Frauen anspricht, sich zu bewerben, wie beispielsweise „Die BBAW setzt sich aktiv für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein. *Um den Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, sind die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.*“ In den Ausschreibungen müssen die Regelungen des LGG im Blick auf geschlechtergerechte Sprachformen und Berufsbezeichnungen Anwendung finden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind laut LGG § 6 Abs. 1 zum Bewerbungsverfahren mindestens gleich viele Frauen wie Männer mit gleichwertiger Qualifikation einzuladen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Anzahl vorliegen.

Nach TzBfG § 6 und LGG § 10 Abs. 1 ist Teilzeit grundsätzlich möglich. Ausnahmen müssen schriftlich begründet werden, Stellen müssen hierzu geeignet sein.

Teile der Qualifikation, die zur Ausfüllung einer Stelle notwendig sind, können je nach Stellenanforderung zum Beispiel auch ehrenamtlich erworbene Kompetenzen sein. Diese sind bei der Auswahlentscheidung mit zu berücksichtigen.

Das Auswahlgremium ist laut LGG § 15 geschlechterparitätisch zu besetzen. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

Der Auswahlprozess muss einem transparenten Verfahren folgen. Die Auswahlkriterien sowie ein Fragenkatalog sind allen am Auswahlprozess Beteiligten mit einem mehrtägigen Vorlauf zur Verfügung zu stellen. Der Fragebogen zur Empfehlung sollte im Vorfeld bereits Fragen zur Frauenförderung mitbedenken.

Bei der Neueinstellung von Führungskräften werden Kenntnisse, Sensibilität und Engagement in Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf abgefragt.

Bei der Auswahlentscheidung ist die Gleichstellung zu wahren. Nicht zu berücksichtigen sind folgende Kriterien: Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen; Lebensalter und Familienstand; zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

#### 4.3 Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben

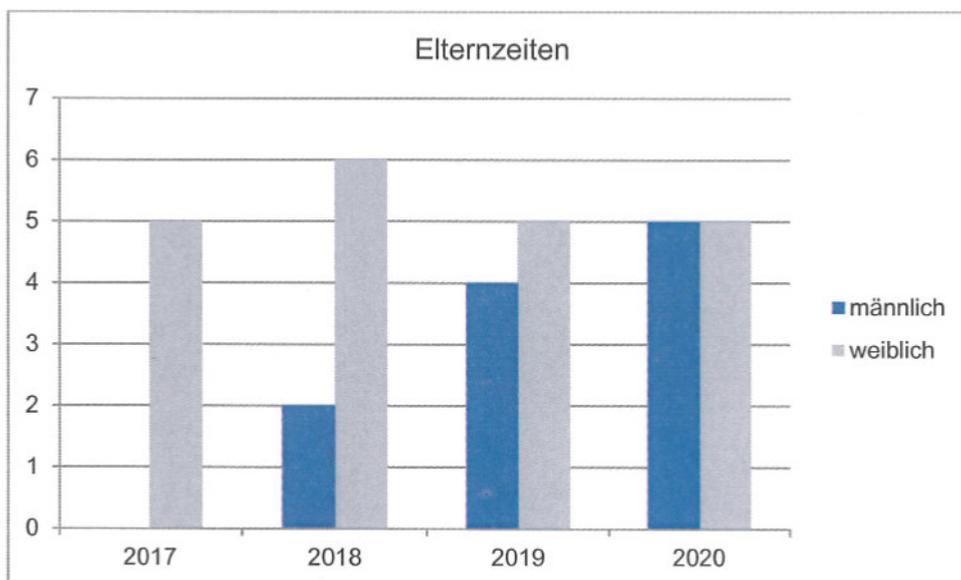
Bei der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitstage werden Wünsche der Teilzeitbeschäftigten soweit möglich berücksichtigt, so dass individuelle Regelungen Anwendung finden. Die *Dienstvereinbarung Gleitzeit* der BBAW trägt diesem Anliegen Rechnung. Derartige Anträge werden in allen Bereichen und Funktionen grundsätzlich befürwortet. Soweit Ausnahmen von den Regelungen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit beantragt werden, wird die spezielle Arbeitssituation unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung berücksichtigt. Darüber hinaus erlauben Gleitzeitregelungen den Beschäftigten, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb des vereinbarten Rahmens selbst zu bestimmen.

Beschäftigten ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Eine flexible Arbeitszeit bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, ihre persönliche Lebensplanung nicht nur aus familiären Grün-

den besser zu gestalten. Die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen sollten in einer verstärkten Flexibilisierung der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Die Arbeitsform „mobiles Arbeiten“ bietet eine Möglichkeit, die Arbeitsorganisation sowohl im Interesse der Dienststelle als auch der Beschäftigten flexibler zu gestalten. Über die Ausgestaltung dieser Arbeitsform für die Beschäftigten wird eine Dienstvereinbarung geschlossen.

Diagramm 4: Personen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (Stand: Dezember 2020)



Elternzeit zur Betreuung und Pflege von Kindern wird sowohl von Frauen als auch von Männern wahrgenommen (siehe Diagramm 4). Bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach einer Elternzeit wird auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten soweit wie möglich eingegangen. Auch eine Rückkehr in Teilzeit wird nach Möglichkeit gewährt. In Ausnahmefällen dürfen Kinder an den Arbeitsplatz mitgebracht werden. Für die Einrichtung von Ruhe- und Stillräumen für Schwangere und Stillende in den Liegenschaften Jägerstraße (Raum 104) und Unter den Linden (Raum 09W01) gemäß ASR A4.2, Abschnitt 6 ist Sorge getragen.

Darüber hinaus sollte die Möglichkeit bestehen, aus familiären Gründen die Arbeitszeit zu reduzieren oder wieder zu erhöhen.

Teilzeitbeschäftigte an der BBAW haben grundsätzlich die gleichen beruflichen Chancen hinsichtlich Qualifizierung, Fortbildung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen wie Vollzeitbeschäftigte.

Beschäftigte können während der Freistellung für Familienaufgaben an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Auf Wunsch können Beschäftigte während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten befristete Teilzeitbeschäftigungen übernehmen. Mitarbeitende in Elternzeit haben die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Frauenvertreterin ist regelmäßig über den Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfristen und der Inanspruchnahme der Elternzeit zu informieren.

Führungskräfte tragen besondere Verantwortung, den regelmäßigen Informationsfluss für Teilzeitbeschäftigte durch Organisation und Koordination zu gewährleisten.

#### 4.4 Berufliche Förderung / Personalentwicklung / Fortbildung

Die BBAW unterstützt die Teilnahme ihrer Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsprogrammen. Auch wenn dies aufgrund der finanziellen Lage nicht immer durch Erstattung der Mehrkosten geschehen kann, werden Freistellungsanträge und Bildungszeit nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz nach Möglichkeit bewilligt. Führungskräfte sind dazu angehalten, Frauen (auch Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte) auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinzuweisen und ihnen die Teilnahme zu ermöglichen. Initiativen aus dem Kreis der Beschäftigten zu innerbetrieblicher Weiterbildung werden grundsätzlich unterstützt.

Über die oben (S. 11/12) bereits erwähnten Gespräche zur Steigerung der Chancen, sich erfolgreich um eine Nachfolge eines/einer Beschäftigten mit Leitungsfunktion zu bewerben, sollen regelmäßig einmal im Jahr jeweils zur Jahresmitte für das Folgejahr Bedarfsabfragen erstellt werden. Je nach Haushaltsslage werden dann bedarfsgesteuerte Angebote für das folgende Haushaltsjahr erstellt, wobei Kollektivangebote Einzelbedarfen im Konfliktfall vorzuziehen wären.

Wünschenswert sind Fortbildungen gezielt für Frauen. Arbeitsstellenleitungen sollen geeignete Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben identifizieren und anschließend geeignete Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Zudem sollen Mitarbeiterinnen ermutigt und aufgefordert werden, an Maßnahmen zur Förderung ihrer beruflichen Entwicklung sowie Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die zur Übernahme höherwertiger

Positionen qualifizieren. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Es wird eine gemeinsame Fortbildung von wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen angestrebt. Dies sollte bei den regelmäßigen Bedarfsabfragen bedacht werden. Die Akademie wird sich bemühen, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auf allen Qualifikationsebenen zu fördern und darauf drängen, dass Freiräume für die Anfertigung wissenschaftlicher Qualifikationsschriften und für Forschungsaufenthalte im In- und Ausland in den Arbeits- und Zeitplänen der Akademievorhaben enthalten sind und (wie in der Zielvereinbarung für die Jahre 2022–2026 zwischen den Akademien und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vorgesehen) aus zentralen Mitteln finanziert werden können. Erstrebenswert sind außerdem Hospitationen in anderen (internationalen) Einrichtungen des Wissenschaftssystems und interne Job-Rotationen. Nach Möglichkeit sollen hierfür Freistellungen gewährt werden. Im Anschluss an die erfolgte Maßnahme soll die Mitarbeiterin nach Möglichkeit einen kurzen Bericht mit den Erkenntnissen verfassen und für andere Mitarbeitende zugänglich machen.

Unter den Rahmenbedingungen der BBAW soll eine strategische Nachfolgeplanung stattfinden.

Zudem wird vom Personalreferat ein Angebot von Schulungen zusammengestellt und aktiv an die Mitarbeiterinnen der BBAW herangetragen.

In regelmäßigen Abständen soll an der BBAW ein Kommunikationstraining speziell für Frauen stattfinden.

#### 4.5 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Frauenförderung und Gleichstellung sind ein fester Bestandteil der Organisationskultur. Sie sind in allen Bereichen mitzudenken und in Veröffentlichungen zu berücksichtigen. Sprachliche Gleichstellung kann als Grundlage für die tatsächliche Gleichstellung dienen. Bei allen internen und externen Veröffentlichungen und Auftritten ist daher auf die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache und die Präsenz von Frauen auf Bildern zu achten. Auch für interne Schreiben, Präsentationen usw. sollte geschlechterneutrale Sprache genutzt werden.

#### 4.6 Gremien

Die Gremien der Akademie sind laut LGG §15 geschlechtsparitätisch zu besetzen. Die BBAW besetzt daher ihre Gremien zukünftig nach Möglichkeit im Hinblick hierauf. Eine Möglichkeit, Geschlechtsparität zu erreichen, wäre beispielsweise das Reißverschlussverfahren.

#### 4.7 Beschäftigtenschutz

Es wird eine Dienstvereinbarung geschlossen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung und Belästigung bzw. der Prävention.

### **5. Umsetzung und Controlling des Frauenförderplans**

Der Frauenförderplan ist rückwirkend gültig vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2026. Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar des Frauenförderplans. Er wird zusätzlich im Intranet der BBAW und auf der Homepage der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt.

Die Frauenvertreterin überwacht die Umsetzung des Frauenförderplans und wird dabei von der Dienststelle unterstützt. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird alle zwei Jahre fortgeschrieben. Im Rahmen dieser Fortschreibung sind eine erneute Überprüfung der Repräsentanz von Frauen und eine Evaluation der Zielerreichung gegeben. Die Maßnahmen können dann fortgeschrieben bzw. gegebenenfalls angepasst werden.

### **6. LGG**

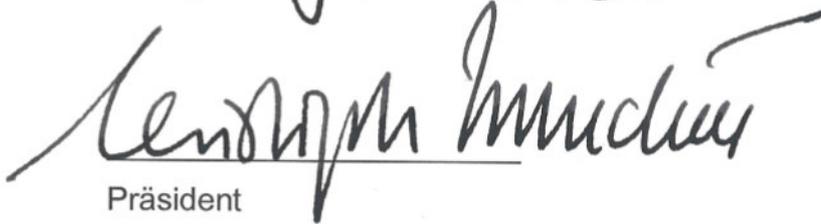
Das Landesgleichstellungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung wird dem Frauenförderplan als Anlage beigefügt.

## 7. Revision

Dieser Frauenförderplan wird, falls das nicht vorher erforderlich werden sollte, Ende 2025 einer Revision unterzogen.

Berlin, den

9. XII. 2021

  
Präsident



Frauenvertreterin