



FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS AM DEUTSCHEN ARCHÄOLOGISCHEN INSTITUT

ABSCHLUSSBERICHT FEBRUAR 2013

Vorbemerkungen:

Das Deutsche Archäologische Institut (DAI) hat sich selbstverpflichtet, an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG teilzunehmen. Es hat der DFG im März 2009 ein Konzept und im März 2011 einen Zwischenbericht zukommen lassen. Der vorliegende Abschlussbericht, der von der Gleichstellungsbeauftragten des DAI verfasst wurde, wurde zustimmend von der Präsidentin, dem Verwaltungsleiter und der Leiterin des Personalreferats zur Kenntnis genommen. Die Personaldaten beruhen auf der Gleichstellungsstatistik, Stand Februar 2013.

Die Initiative der DFG zur Umsetzung Forschungsorientierter Gleichstellung wurde am DAI sehr positiv aufgenommen und hat auf allen Mitarbeitererebenen des DAI zu einer breiten Diskussion über die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming und einem familienfreundlichen DAI beigetragen. Über die angestrebten Ziele und Maßnahmen wurde im Rahmen von Personalversammlungen, Abteilungs- und Direktorenkonferenzen sowie Sitzungen der Zentralkonferenz mehrfach informiert und ausgiebig diskutiert. Insgesamt hat die Initiative zu einer noch stärkeren Verankerung des Themas Gleichstellung und zu einer höheren Relevanz der Thematik „familienfreundliches Institut“ an allen Abteilungen des DAI und in der gesamten Leitungsebene geführt, die von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des DAI sehr begrüßt werden.

Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen:

Die Gleichstellungsbeauftragte des DAI gehört der Personalverwaltung des DAI an, die Bestandteil der Hauptverwaltung ist. Sie ist kraft Amtes in alle personalrelevanten Vorgänge bzw. organisatorische und soziale Maßnahmen des Instituts, die die Gleichstellung betreffen, und damit auch in alle Planungs- und Steuerungs- und Aufsichtsgremien institutionalisiert eingebunden. Sie hat in allen diesen Gremien, Informations-, Rede- und Antragsrecht; bei Personalentscheidungen besitzt sie ein Einspruchsrecht.

Sie steht in engem Kontakt mit dem Personalrat und stimmt sich mit diesem in allen personalrelevanten Entscheidungen ab. Dienstvereinbarungen werden stets in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und umgesetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Einstellungsverfahren beteiligt. Soweit möglich nimmt die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin an allen Bewerbungsgesprächen mit Stimmrecht teil. Aufgrund der stark ortsverteilten Struktur des Instituts ist es oftmals nötig,

dass vor Ort Vertreterinnen bestimmt werden, die die Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten bei Bewerbungsgesprächen vertreten. Auch in diesem Fall besteht ein Einspruchsrecht.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in ständigem, unmittelbarem Kontakt mit der Leitungsebene, d.h. der Präsidentin, dem Generalsekretär und dem Verwaltungsleiter, und ist so umfassend über strategische Prozesse, Umstrukturierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung informiert und in Entscheidungen eingebunden.

Sie nimmt sowohl an Sitzungen des Engeren Ausschusses, einem Beratergremium der Präsidentin, als auch der Zentralkommission des DAI teil, wenn personal- bzw. gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Bei Wahlen der Institutsleitung (Präsident, Generalsekretär) und der ersten und zweiten DirektorInnen hat sie das Recht, ein Votum abzugeben. Bei Wahlen der Mitglieder für die Zentralkommission oder den Engeren Ausschuss hat sie ein Vorschlagsrecht.

Insgesamt ist das Thema Gleichstellung als wichtiges Instrumentarium für die Entwicklung eines zukunftsorientierten Forschungsinstitutes fest als Aufgabe in der Leitungsebene des DAI verankert und wird von dieser auch wahrgenommen. Gemäß seinem Leitbild verpflichtet sich das DAI, die Chancen zwischen Frauen und Männern gerecht zu verteilen und die Kompetenzen von Frauen in der Forschung und Verwaltung zu fördern sowie WissenschaftlerInnen ein familienfreundliches Umfeld zu bieten und NachwuchswissenschaftlerInnen frühzeitig Möglichkeiten zur eigenständigen Forschungsarbeit zu garantieren.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Von der Personalabteilung des DAI wird jährlich eine Gleichstellungsstatistik erstellt. Zusätzlich werden in den Bewerberstatistiken ebenfalls Gleichstellungsdaten erhoben. In Abständen von in der Regel zwei bis drei Jahren werden Daten erhoben, um im Rahmen der Direktorenkonferenzen, Sitzungen der Zentralkommission oder der Berichtspflicht zum Beispiel bei einer Evaluierung durch den Wissenschaftsrat über aktuelle Entwicklungen Auskunft geben zu können. Darüber hinaus gibt es einen institutionalisierten Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation am DAI bislang nicht. Eine institutionalisierte interne jährliche Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen soll zusammen mit der Erarbeitung eines neuen, verbindlichen Gleichstellungsplans, der auch einen Frauenförderplan umfassen soll, möglichst noch im Jahr 2013 umgesetzt werden.

Ziel ist es, durch eine Verbesserung und Institutionalisierung des Monitoring und der Erfolgskontrolle geschlechterspezifischer Maßnahmen, die Gleichstellungspolitik des DAI als eine feste Größe in der Entwicklungsstrategie des Instituts zu verankern.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation:

In Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle und eine familienfreundliche Arbeitsorganisation konnten die im Konzeptpapier 2009 anvisierten Ziele alle umgesetzt werden.

Im Einzelnen bestehen diese aus:

- **Flexible Arbeitszeiten:** An den drei Abteilungen des DAI in Berlin und drei weiteren Abteilungen (RGK, Abteilung Madrid und Rom) sowie der Hauptverwaltung in Berlin ist das Gleitzeitmodell allgemein verbindlich. An den anderen Abteilungen und Außenstellen können individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten getroffen werden. Damit sind Arbeitszeiten umsetzbar, die ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität gewährleisten. Es besteht die Möglichkeit des Ansparens von Zeitkonten (pro Monat bis zu zwei Gleittage). Eine Ausweitung der Gleitzeiten und der Möglichkeit, mehr Gleittage pro Monat zu neh-

men, wird im Personalrat unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten derzeit diskutiert und geprüft. Mit einer Umsetzung ist im Laufe des Jahres 2013 zu rechnen.

- **Teilzeit:** Zur Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen besteht die Möglichkeit, Teilzeit zu beantragen, die nur aus sehr dringenden dienstlichen Gründen verweigert werden kann und deshalb in den letzten Jahren auch keinem Antragsteller/keiner Antragstellerin verweigert wurde. Bei zeitlich befristeten Arbeitsverträgen führt dies – wie auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit - in der Regel zu einer Verlängerung der Laufzeit des Arbeitsvertrages. Das Teilzeitmodell wird auf sehr breiter Ebene von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DAI in Anspruch genommen.
- **Telearbeit:** Die Möglichkeit zur Teilnahme an Telearbeit konnte zum 1. März 2011 an allen Abteilungen und Kommissionen des DAI eingeführt werden. Das Konzept hat sich als sehr erfolgreich erwiesen und, wird sehr gut angenommen und stärkt WissenschaftlerInnen mit Familie ebenso wie WissenschaftlerInnen in Qualifikationsphasen.

3.2. Kinderbetreuungsmodelle:

Der Leitung des DAI ist bewusst, dass der Aufbau und die Arbeitsstrukturen am DAI es mit sich bringen, dass Familie und Beruf nicht immer leicht zu vereinbaren sind, da besonders Auslandsstellen, längere Forschungsaufenthalte im Ausland sowie die Teilnahme an Kolloquien, Tagungen und Abendvorträgen besondere Anforderungen an Familien stellen. Aufgrund der stark ortsverteilten Struktur des Instituts ist es nicht möglich, ein einheitliches Kinderbetreuungsmodell für das Gesamtinstitut anzubieten. Umgesetzt werden konnten Angebote zur Kinderbetreuung bei Tagungen, Sitzungen und Konferenzen. Weiter hat eine Sensibilisierung für die Schwierigkeiten der Kinderbetreuung während längerer Grabungs- und Forschungsaufenthalten stattgefunden. Als erste Maßnahmen wurden in den Studienkollegsräumen an den unterschiedlichen Abteilungen des DAI im In- und Ausland - soweit umsetzbar - Zimmer kindgerecht ausgestattet, so dass bei Forschungsaufenthalten die Familie mitreisen kann. Zusätzlich gibt es Bemühungen GrabungsmitarbeiterInnen und ForschungsstipendiatInnen aktiv zu unterstützen, an den jeweiligen Orten auch kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zu finden.

Die Verhandlungen mit Kinderbetreuungseinrichtungen der Freien Universität Berlin zwecks Kooperationen, um am größten Standort Berlin kostengünstige Lösungen anbieten zu können, waren bislang noch nicht erfolgreich. Sie sollen 2013 erneut intensiviert werden. Vergleichbare Modelle werden auch für andere Standorte in Deutschland angestrebt.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Das DAI hält die Unterstützung von Dual-Career Lebensgemeinschaften als ein wichtiges Instrumentarium für eine zukunftsweisende Forschungsorientierte Gleichstellung. Dennoch erschwert auch hier die Struktur des DAI ein einheitliches, übergreifendes Angebot, da die Bedingungen an den Standorten sehr unterschiedlich sind. Derzeit befindet sich die Leitung des DAI im Gespräch mit dem Auswärtigen Amt als übergeordnete Behörde, wie diese Dual-Career Programme aktiv unterstützen und befördern kann.

3.4. Weitere Maßnahmen:

3.4.1 Familienpolitische Komponente bei befristeten Verträgen

Es wurde mit allen Direktoren und Direktorinnen eine einheitliche Regelung für alle Abteilungen/Kommissionen des DAI zur Umsetzung der im Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehene familienpolitische Komponente vereinbart. Dies hat zu einer vermehrten Anwendung geführt und somit Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen mit Kindern gestärkt. Bei fast allen befristet angestellten WissenschaftlerInnen mit Familie wurde von dieser Regelung Gebrauch gemacht, was dazu beiträgt, dass die Dreifachbelastung – Dienstleistung – Forschung – Kinderbetreuung nicht zu einem Wettbewerbsnachteil für WissenschaftlerInnen mit Familie führt.

3.4.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das DAI ist überzeugt, dass der Erfolg einer vorausschauenden und nachhaltigen Gleichstellungspolitik maßgeblich von der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abhängt. Bis zum Zwischenbericht 2011 hatte es daher als Nachwuchsfördermaßnahmen familienangepasste Auslands- und Fortbildungsstipendien (Stipendien werden um einen Kinderbetreuungsbetrag gestaffelt nach der Kinderanzahl erhöht), ein ‚Familien-Reisestipendium‘ (ein Reisestipendium wird höher dotiert, damit die Familie mitreisen kann) erarbeitet und in beiden Entscheidungsgremien (Direktorium, Zentralkommission) einstimmig verabschiedet.

Die hierfür notwendigen Richtlinienänderungen müssen durch das Auswärtige Amt mit Zustimmung des Bundesministers der Finanzen nach Anhörung des Bundesrechnungshofs genehmigt werden. Im Juni 2011 wurde vom Bundesrechnungshof den vorgeschlagenen Richtlinienänderungen nicht zugestimmt. Daraufhin hat das DAI neue Stipendienrichtlinien erarbeitet, die sich an den Richtlinien des Auswärtigen Amtes orientieren, in dessen Geschäftsbereich das DAI angesiedelt ist. Diese enthalten auch eine Reihe von familienfördernden Komponenten, zu denen als wichtigste gehören:

- Das **Reisestipendium** soll durch die Gewährung eines Partnerzuschlags (Ehe oder LPartG) und einer Kinderzulage für Familien, falls der Partner/die Partnerin für den Zeitpunkt des Stipendiums über kein eigenes Einkommen verfügt, attraktiver gestaltet werden.
- Familienzuschläge sollen auch für **AuslandsstipendiatInnen** gewährt werden, deren PartnerInnen und Kinder mit im Gastland wohnen. Für Kinder, die während des Stipendiums geboren werden, gilt diese Bestimmung ab dem Monat der Geburt. StipendiatInnen mit Kindern können darüber hinaus zwischen einer Verlängerung der Stipendienlaufzeit um bis zu 12 Monate und einer Kinderbetreuung im Ausland wählen. Dies kann zeitlich flexibel gehandhabt werden.
- Alleinerziehende **FortbildungsstipendiatInnen** sollen für Kinder, die in ihrem Haushalt leben und PartnerInnen ohne eigenes Einkommen Zulagen erhalten.

Die neuen Richtlinien und die zulässigen Sätze der Zulagen befinden sich derzeit in der Überprüfungs- und Genehmigungsphase durch die zuständigen Ministerien. Da sie sich an den genehmigten Richtlinien des Auswärtigen Amtes orientieren, ist mit einer Zustimmung noch in diesem Jahr zu rechnen.

5. Entwicklung des Anteils an Frauen unter den Beschäftigten am DAI

Das DAI hat sich 2009 im Konzeptpapier selbst verpflichtet, eine Erhöhung der Zahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen bis 2013 gemäß dem ‚Kaskadenmodell‘ (siehe Anlage 1) anzustreben. Die wesentlichen Voraussetzungen für Neubesetzungen insbesondere von Führungspositionen wie wissenschaftliche Exzellenz und einschlägige Erfahrungen in der Wissenschaftsorganisation blieben dabei selbstverständlich bestehen.

Als Maßnahmen wurden durchgeführt:

- 5.1. Als Sofortmaßnahme, um die Repräsentanz von Frauen in Leitungsgremien zu stärken, wurden alle vier wissenschaftlichen Direktorinnen des DAI mit Rede und Antragsrecht im Direktorium hinzugezogen. Sie sind an allen Direktoren/Direktorinnen-Sitzungen beteiligt und können so Entscheidungen maßgeblich mit beeinflussen.
- 5.2. Bei Bewerbungsverfahren wird insbesondere durch die Gleichstellungsbeauftragte streng darauf geachtet, dass hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in die engere Wahl gezogen und bei gleicher Eignung auch bevorzugt eingestellt werden. Der Anteil der Frauen auf Referentenstellen konnte so erheblich gesteigert werden und beträgt aktuell 36%. Diese Politik soll aktiv weiterverfolgt werden, angestrebt ist ein Frauenanteil von 50%.
- 5.3. Es werden gezielt qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen ermutigt, sich auf Stipendien des DAI zu bewerben. Der Frauenanteil bei allen Stipendienprogrammen des DAI ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Von derzeit 26 StipendiatInnen sind 17 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 65 %.
- 5.4. Es wurde eine gezielte Förderung geeigneter Frauen für Führungspersonen durchgeführt und diese explizit ermuntert, sich auf Führungspositionen am DAI zu bewerben. Als Ergebnis haben sich auf fast alle ausgeschriebenen Stellen deutlich mehr Frauen beworben. Für die Nachfolge des ersten Direktors in Athen kamen zum Beispiel drei hochqualifizierte Frauen in die engere Wahl, von der eine gewählt wurde. Diese Politik wird für die in den nächsten Jahren anstehenden Wahlen (2013: Nachbesetzung Direktor RGK, Nachbesetzung Generalsekretär an der Zentrale; 2014: Nachbesetzung 2. Direktor der Abteilung Rom) aktiv weiterbetrieben. Ziel ist es den Frauenanteil im Direktorium weiter zu erhöhen; angestrebt sind 30-40%.
- 5.5. Durch die Wahl von drei Frauen in die Zentralkommission des DAI konnte der Frauenanteil in diesem Entscheidungsgremium deutlich auf fast 40% erhöht werden.
- 5.6. Von erheblicher Signalwirkung war, dass mit der Wahl von Prof. Dr. Friederike Fless zur Präsidentin des DAI 2010 (Dienstantritt April 2011) die wichtigste Führungsposition am DAI erstmalig mit einer Frau besetzt wurde.

Eine Analyse des ‚Kaskadenmodells‘ (siehe Anlage 1) macht deutlich, dass die vom DAI verfolgte Personalpolitik zur Erhöhung von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen greift und zeitnah ein Erreichen aller angestrebten Ziele möglich scheint.

Februar 2013

Gleichstellungsbeauftragte des DAI

Prof. Dr.-Ing. Ulrike Wulf-Rheidt
Deutsches Archäologisches Institut
Podbielskiallee 69-71
14195 Berlin
Tel: 030 187711-138
Email: uwr@dainst.de

Anlage 1:

„Kaskadenmodell“ Deutsches Archäologisches Institut (Stand Februar 2013)

	Stand 2009 (ohne Drittmittelstellen)			Frauenanteil in %	,Selbstver- pflichtung‘ 2009 für 2013 angestrebter Frauenanteil (%/Anzahl)	Stand Februar 2013 (mit Drittmittelstellen)			Frauenanteil in %
	ins- gesamt	männlich	weiblich			ins- gesamt	männlich	weiblich	
Zentraldirektion (mit Präsident/in, AA, Vertretung der Direktoren/Innen)	18	13	5	28	40 % / 7	18	11	7	39
Präsident/in	1	1		0		1			100
1. Direktoren/Innen	11	10	1	9	30% / 3	11	9	2	18
Wiss. Direktoren/Innen	11	6	5	45	45% / 5	11	6	5	45
Referent/innen	62	44	18	29	40-50% / 25 - 30	122	78	44	36
wiss. Hilfskräfte	31	7	24	77	mehr Männer	80	32	48	60