

Deutsches Archäologisches Institut
Podbielskiallee 69-71
Tel. +49 (0)30 187711-0
Fax +49 (0)30 187711-168
www.dainst.org



DEUTSCHES
ARCHÄOLOGISCHES INSTITUT

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DEUTSCHES ARCHÄOLOGISCHES INSTITUT

Für den Zeitraum 2023 bis 2026

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

Inhalt	1
Kurzfassung	1
1. Einleitung	3
2. Ist-Analyse zum Stichtag 30.06.2022	5
2.1 Allgemeine Beschäftigungsstruktur	5
2.2 Die Beschäftigungsstruktur im Einzelnen	6
2.2.1 Vergütungsgruppen	7
2.2.2 Entsandte und lokal Beschäftigte	9
2.2.3 Führungspositionen	10
2.2.4 Befristungen	11
2.2.5 Teilzeit	13
2.2.6 Beurlaubungen (Elternzeit-, Kinder- oder Pflegebedingt)	14
2.3 Arbeitszeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
2.4 Gremien	16
2.4.1 Gremien nach Satzung	16
2.4.2 Gesetzliche Interessenvertretungen	16
2.4.3 Die Gleichstellungsbeauftragte	16
3. Ziele und Maßnahmen	18
3.1 Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen	18
3.2 Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in anderen Bereichen	19
3.3 Paritätische Besetzung von Gremien	19
3.4 Verantwortung der Vorgesetzten	19
3.4.1 Personalentwicklung	20
3.4.2 Nachwuchsförderung	20
3.5 Vereinbarkeit von Familien- und/oder Pflegeaufgaben und Beruf	21
3.6 Einfluss der Coronavirus-Pandemie	22
3.7 Informationen und Fortbildungen zu Fragen der Gleichstellung	22
Geltungsdauer und Veröffentlichung	23

Kurzfassung

Im April 2004 hat das Deutsche Archäologische Institut (DAI) seinen ersten Gleichstellungsplan veröffentlicht. Seit der zum 01.01.2005 durchgeführten Neuanpassung hat es keine relevante Aktualisierung mehr gegeben. Das DAI hat sich als Forschungseinrichtung und Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) von 2009-2013 an dem Programm der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als einzige außeruniversitäre Forschungseinrichtung auf eigene Initiative beteiligt und sich zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards selbst verpflichtet. Es wurde 2013 außerhalb des Rankings bewertet. Mit diesem dritten Gleichstellungsplan soll nunmehr der Einsatz des DAI für die Förderung sowie Gleichstellung von Frauen im Beruf wieder bewusst in den Fokus des Instituts, gleichsam aller Beschäftigten rücken.

Als öffentlicher Arbeitgeber, der sich in der deutschen sowie internationalen Kultur- und Wissenschaftspolitik mit Nachdruck für Gender Equality und Women´s Empowerment einsetzt, sieht sich das Deutsche Archäologische Institut auch aus Gründen der Glaubwürdigkeit besonders verpflichtet, dem Auftrag des Grundgesetzes (GG) Folge zu leisten, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat.

Der novellierte § 1 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) hat zum Ziel gesetzt, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

Dieses Ziel ist angesichts des immer noch – wenn auch leicht - vorhandenen Defizits an Frauen in Führungspositionen am Deutschen Archäologischen Institut (DAI) von großer Wichtigkeit. Das DAI unternimmt daher erhebliche Anstrengungen, um qualifizierte Frauen zu fördern sowie zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen und hierauf gezielt vorzubereiten.

Indes ist auch aufgrund der Einstellungs- und Beförderungspraxis vergangener Jahrzehnte sowie nicht zuletzt wegen des zunehmenden Fachkräftemangels die Erreichung dieses Ziels am DAI erst sukzessive zu erwarten; gleichwohl liegt der Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt bei knapp 46 %, in Führungspositionen bei 48 %.

Das DAI strebt an, an allen Abteilungen, Kommissionen, Außen- und Forschungsstellen Geschlechterparität zu verwirklichen und damit dem verfassungsgemäßen Auftrag des Art. 3 GG zu entsprechen, demnach die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung etwaig bestehender Nachteile hinzuwirken. Unter Beachtung des Leistungsprinzips soll unter sachgerechter Würdigung von Leistung, Eignung und Befähigung dem Grundsatz des § 8 BGleG entsprechend Rechnung getragen werden. Das DAI kann aber bereits jetzt mit großer Zufriedenheit feststellen, dass dieses Prinzip vollumfängliche Beachtung in der Praxis bei Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren findet.

Das DAI beobachtet zudem mit Freude, dass vermehrt auch auf Positionen im höheren Dienst der Anteil der Bewerbungen von Frauen stammt.

Nicht zuletzt ist dies auch dem geschuldet, dass sich das DAI intensiv für die Förderung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einsetzt. In dem Bewusstsein, dass Frauen weiterhin sehr viel häufiger als Männer die Mehrfachbelastung durch häusliche Pflege- und Sorgearbeit tragen, nehmen sie deshalb sehr viel häufiger als Männer sog. „Vereinbarkeitsinstrumente“ wie Mobilarbeit, Teilzeit oder Elternzeit in Anspruch. Für einen kurzen Zeitraum, bieten diese Instrumente im Einzelfall eine schnelle und unkomplizierte Lösung. Langfristig betrachtet, kann eine längere Inanspruchnahme während karrierewichtiger Berufsphasen sich jedoch auf Karriere, Einkommen und Versorgung ökonomisch nachteilig auswirken, auch wenn der Gesetzgeber vorgibt, dass dies - faktisch - nicht der Fall sein soll.

Nur, wenn diese Instrumentarien gleichermaßen von Männern und Frauen genutzt werden, kann eine Gleichberechtigung der Geschlechter tatsächlich erreicht werden. Vor diesem Hintergrund setzt sich das DAI ausdrücklich dafür ein, dass Männer ebenso selbstverständlich Vereinbarkeitsinstrumente in Anspruch nehmen und sich dadurch gleichermaßen den beruflichen, wie den Aufgaben von Familie und Pflege widmen. Das DAI versteht Gleichberechtigung insoweit als Recht aller Geschlechter.

1. Einleitung

Das DAI ist ein 1829 in Rom als „Istituto di Corrispondenza Archeologica“ gegründetes Forschungsinstitut und eine teilrechtsfähige Bundesanstalt mit dem Recht auf wissenschaftliche Selbstverwaltung. Es hat die Aufgabe, Forschungen auf dem Gebiet der verschiedenen archäologischen Disziplinen und ihrer Nachbarwissenschaften weltweit durchzuführen, zu fördern und zu veröffentlichen. Es fördert die fachwissenschaftliche und disziplinäre Vielfalt sowie die internationale Zusammenarbeit und die Entwicklung integrierender Forschungsansätze. Es trägt auf der Basis seiner Forschung europa- und weltweit zum Schutz, Erhalt und zur Vermittlung des kulturellen Erbes bei. Es unterhält Forschungsinfrastrukturen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Nationen offenstehen. Es bemüht sich um die Einheit der deutschen archäologischen Wissenschaften im Zusammenhang mit den gesamten Altertumswissenschaften sowie europa- und weltweit um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und den wissenschaftlichen Austausch. Mit alledem dient es auch der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik sowie der Außenwissenschaftspolitik. Heute ist das DAI mit seiner Zentrale in Berlin, drei Kommissionen, sieben Abteilungen und fünf Außenstellen sowie diversen Forschungsstellen im In- und Ausland als größte Forschungseinrichtung ihrer Art in Deutschland und eine der größten weltweit präsent.

Das Deutsche Archäologische Institut beschäftigt weltweit zum Stichtag 30.06.2022 421 (zzgl. 83 lokal Beschäftigte) Mitarbeiter:innen¹. Die Beschäftigten verteilen sich auf insgesamt elf größere Organisationseinheiten: die Zentrale in Berlin, die Kommissionen in Bonn (Kommission für Außereuropäische Kulturen - KAAK), Frankfurt am Main (Römisch-Germanische-Kommission – RGK) und München (Kommission für Alte Geschichte und Epigraphik – AEK) sowie die Abteilungen in Athen, Berlin (Orient-Abteilung und Eurasien-Abteilung), Istanbul, Kairo, Madrid und Rom. Den in Berlin ansässigen Abteilungen, Orient- und Eurasien-Abteilung, sind derzeit fünf Außenstellen in Bagdad, Damaskus, Peking, Sanaa und Teheran zugeordnet. Weitere wichtige Standorte sind die beispielsweise temporär besetzten Forschungsstellen in Budapest, Lissabon und Ulaanbaatar oder die Forschungsstellen in Kooperation mit dem Deutschen Evangelischen Institut in Amman und Jerusalem.

Als Bundesanstalt im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes ist das Deutsche Archäologische Institut dem Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet. Die Aufgabenwahrnehmung zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen erfolgt gemäß § 25 BGlG durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen; die hierfür vorgesehenen Ämter werden gemäß §§ 19 und 20 BGlG im vierjährigen Turnus durch eine Wahl besetzt.

Gleichstellung wird am DAI indes nicht als Pflicht, sondern als Chance für die Entwicklung eines zukunftsorientierten Forschungsinstituts begriffen, in dem die Chancen zwischen Frauen und Männern gerecht verteilt sind und die Kompetenzen von Frauen in der Forschung und Verwaltung gefördert sowie

¹ Zur geschlechterneutralen Schreibweise in diesem Dokument: Gewählt ist die Schreibweise mit Doppelpunkt, da es zur Lesbarkeit beiträgt und neben der weiblichen und männlichen Form auch Menschen inkludiert, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen wollen oder können. Diese Schreibweise ist nicht voll barrierefrei, wird aber von virtuellen Suchmaschinen besser erfasst als Sonderzeichen wie „*-Sternchen“.

1. EINLEITUNG

Wissenschaftler:innen ein familienfreundliches Umfeld geboten und Nachwuchswissenschaftler:innen frühzeitig Möglichkeiten zur eigenständigen Forschungsarbeit garantiert werden.

Dies wird insbesondere dadurch deutlich, dass sich das DAI bereits in den Jahren 2009-2013 an dem Programm der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als einzige außeruniversitäre Forschungseinrichtung auf eigene Initiative beteiligt und zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards selbstverpflichtet hat. Ziel war es für das DAI, ein externes Feedback zu jenen Maßnahmen zu erhalten, die es systematisch seit der Aufstellung eines Gleichstellungsplans im Jahr 2004 ergriffen hat, um den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

2. Ist-Analyse zum Stichtag 30.06.2022

Das Anfang Juli 2021 neu gefasste Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) enthält für die Behörden des Bundes erstmals das konkrete Ziel, bis zum Jahr 2025 eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu verwirklichen. Der Gleichstellungsplan des Deutschen Archäologischen Instituts (2023-2026) enthält Informationen über die angestrebten Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels, insbesondere dazu, wie Unterrepräsentanzen von Frauen in den entsprechenden Bereichen nachhaltig abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für alle Beschäftigten verstetigt werden sollen.

2.1 Allgemeine Beschäftigungsstruktur

Beim DAI werden Beamt:innen, Tarifbeschäftigte (TVöD Bund), lokal Beschäftigte (nach Ortsrecht), Studierende und wissenschaftliche Hilfskräfte (gem. außertariflicher Richtlinien über die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beim Deutschen Archäologischen Institut vom 23.11.2020) sowie Praktikant:innen beschäftigt. Die Finanzierung des Personals, ist im Haushaltsplan des DAI, namentlich im Einzelplan 05 Kapitel 13 veranschlagt. Im Haushaltsplan, der aufgrund des jeweiligen Haushaltsgesetzes erstellt wird, sind für die Beamt:innen Planstellen, Finanzposition 42201, und für die Tarif- und lokal Beschäftigten, Finanzposition 42801, Stellen verbindlich ausgebracht. Daneben stehen weitere Mittel bei den Finanzpositionen 42802 (Entgelte für Wissenschaftler:innen), 42709 (Aushilfskräfte, lokal Beschäftigte) und 42719 (Entgelte für wissenschaftliche Unternehmungen etc.) zur Verfügung. Zusätzlich wird Personal durch die Einwerbung und Bewilligung von Fördermitteln (EU, DFG u.a.) finanziert.

Entsprechend seines satzungsgemäßen Auftrags beschäftigt das DAI Personal in den Bereichen Wissenschaft und Forschungsinfrastruktur. Es sind Wissenschaftler:innen ganz unterschiedlicher Fachkulturen mit einer weltweiten Ausrichtung sowie chronologisch und methodisch weit gefassten Spezialisierungen tätig. Dazu gehören neben Archäolog:innen, auch Bauforscher:innen, Historikerinnen, Informatiker:innen sowie Naturwissenschaftler:innen.

Zu grundlegenden Tätigkeitsfeldern am DAI zählen schließlich die Grabungstechnik und Feldarchäologie, die zeichnerische Dokumentation, die Graphik und die Fotografie. Hier sind viele Spezialist:innen an allen Abteilungen des Instituts aktiv. In den Redaktionen werden die Forschungsergebnisse der Abteilungen von sich weiterqualifizierenden Nachwuchswissenschaftler:innen fachspezifisch und für die Öffentlichkeit zur Publikation vorbereitet. Das DAI unterhält zudem umfangreiche Bibliotheken, Archive und Sammlungen. In diesen zum Teil bereits digitalen Forschungsinfrastrukturen arbeiten Informatiker:innen, Bibliothekar:innen sowie Fotograf:innen.

Die Bereiche Wissenschaft und Forschungsinfrastruktur werden in ihren Aufgabenerfüllungen durch Verwaltungspersonal in der Hauptverwaltung der Zentrale (ZHV) sowie vor Ort unterstützt.

Für die Arbeit an den Auslandsdienstorten des DAI werden Mitarbeitende vom Inland in das Ausland entsandt. Daneben werden lokal Beschäftigte vor allem in den Infrastrukturbereichen und der Administration an den Auslandsstandorten nach dem jeweiligen Ortsrecht beschäftigt.

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Für die Erledigung der auf Dauer angelegten Aufgaben wird Personal grds. unbefristet beschäftigt. Um aber dem satzungsgemäßen Auftrag der Nachwuchsförderung insbesondere im Wissenschaftsbereich nachkommen zu können, werden wissenschaftlich Mitarbeitende vor allem auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zur weiteren Qualifizierung in der Praedoc- und der Postdoc-Phase entsprechend des gesetzlichen Rahmens befristet beschäftigt. Für Projektarbeit (z.B. Feldforschung) wird regelmäßig Personal befristet eingestellt. Daneben wird für die Vertretung von Vakanzen (Elternzeit, Beurlaubung etc.) ebenfalls befristetes Personal beschäftigt. Studierende und wissenschaftliche Hilfskräfte werden entsprechend der DAI eigenen Richtlinie beschäftigt.

Schließlich unterhält das DAI Kooperationen mit der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München über eine gemeinsame Juniorprofessur sowie mit der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) und dem Deutschen Evangelischen Institut für Altertumswissenschaft des Heiligen Landes (DEI) ebenfalls über eine gemeinsame Juniorprofessur mit Tenure-Track.

2.2 Die Beschäftigungsstruktur im Einzelnen

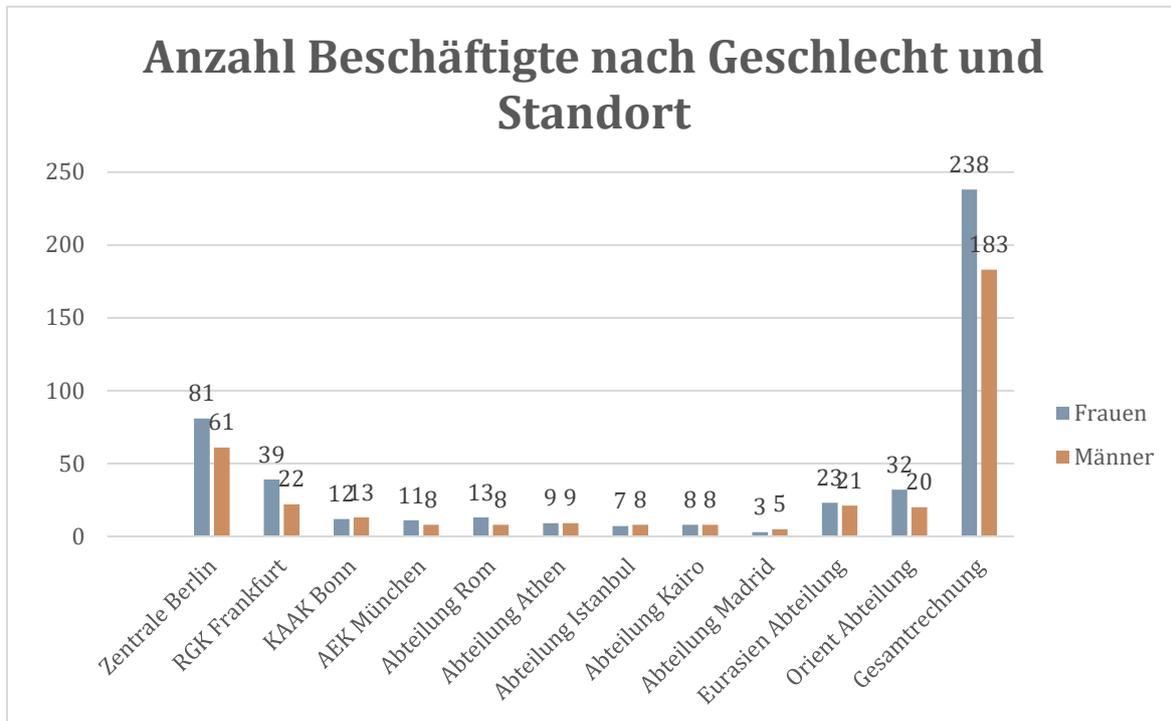
Das Deutsche Archäologische Institut beschäftigte zum Stichtag 30.06.2022 421 (zzgl. 83 lokal Beschäftigte; insgesamt: 504) Mitarbeiter:innen weltweit. Die Verteilung der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Dienstorte des DAI ist in Tabelle 1 und die aktuelle Verteilung der Geschlechter ist in Abbildung 1 zusammengefasst.

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten weltweit zum Stichtag 30.06.2022

BESCHÄFTIGTE WELTWEIT (STICHTAG 30.06.2022)			
Abteilungen	Beschäftigte	Frauen	Männer
<i>Zentrale Berlin</i>	142	81	61
<i>RGK Frankfurt</i>	61	39	22
<i>KAAK Bonn</i>	25	12	13
<i>AEK München</i>	19	11	8
<i>Abteilung Rom</i>	21(46)	13(31)	8(15)
<i>Abteilung Athen</i>	18(33)	9(17)	9(16)
<i>Abteilung Istanbul</i>	15(31)	7(16)	8(15)
<i>Abteilung Kairo</i>	16(28)	8(14)	8(14)
<i>Abteilung Madrid</i>	8(15)	3(8)	5(7)
<i>Eurasien-Abteilung</i>	44(48)	23(25)	21(23)
<i>Orient-Abteilung</i>	52(55)	32(34)	20(22)
Gesamtanzahl	421(504)	238(288)	183(216)

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Abbildung 1: Verteilung der Geschlechteranteile in den einzelnen Abteilungen und Kommissionen (ohne lokal Beschäftigte)



Die nicht dauerhaft besetzten Forschungsstellen in Budapest, Lissabon und Ulaanbaatar wurden in der Ist-Analyse nicht berücksichtigt.

Am 30.06.2022 stellten Frauen über die Hälfte, namentlich 56 %, des Personalkörpers; bei nach Ortsrecht lokal Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 60 %. Die folgenden Erläuterungen beziehen die lokal Beschäftigten partiell in Klammern ein.

Die Verteilung der Geschlechter auf Gesamtinstitutsebene ist in allen Abteilungen und Kommissionen nahezu ausgeglichen.

2.2.1 VERGÜTUNGSGRUPPEN

Die Vergütungsgruppen richten sich nach den Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) und sind äquivalent zum beamtenrechtlichen Terminus „Laufbahn“ zu verstehen.

Die Vergütungsgruppen werden entsprechend klassifiziert in „einfacher Dienst“, „mittlerer Dienst“, „gehobener Dienst“ und „höherer Dienst“. Für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte beim Deutschen Archäologischen Institut (DAI), die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe s) des Tarifvertrags für den

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

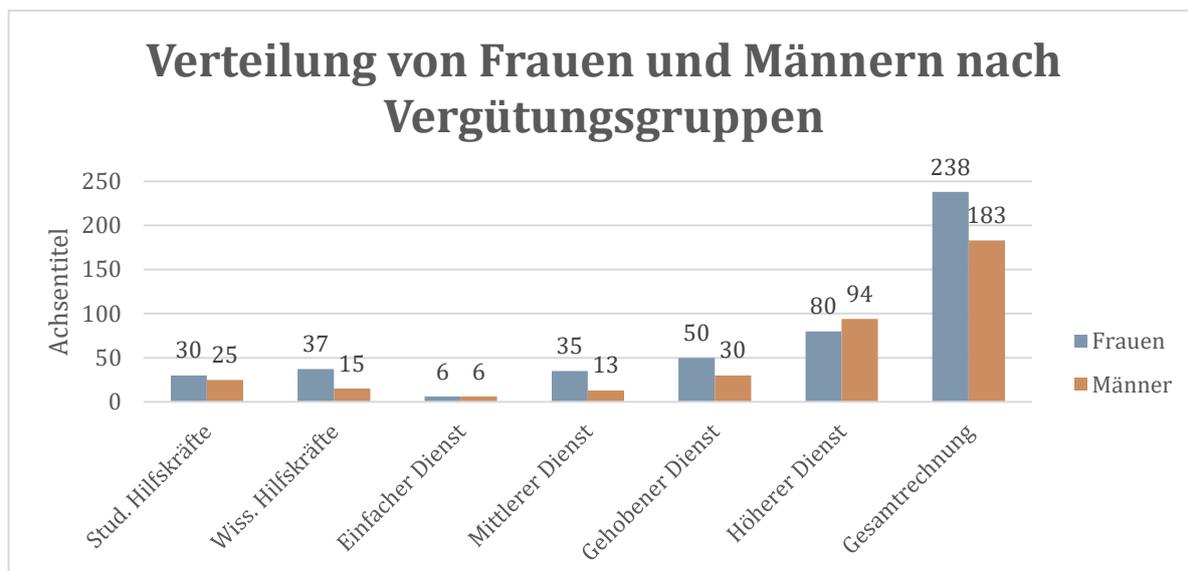
öffentlichen Dienst (TVöD-Bund) vom Geltungsbereich des TVöD-Bund ausgenommen sind, gelten eigene Richtlinien².

Im (vergleichbaren) gehobenen Dienst (gD) und im (vergleichbaren) mittleren Dienst (mD) sowie im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte überwiegt der Anteil der Frauen. Im (vergleichbaren) einfachen Dienst (eD) besteht Parität. Einzig im (vergleichbaren) höheren Dienst (hD) sind Frauen weiterhin leicht unterrepräsentiert.

Tabelle 2: Verteilung der Beschäftigten nach Vergütungsgruppen

VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH VERGÜTUNGSGRUPPEN			
Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer
Stud. Hilfskräfte	55	30	25
Wiss. Hilfskräfte	52	37	15
Einfacher Dienst	12	6	6
Mittlerer Dienst	48	35	13
Gehobener Dienst	80	50	30
Höherer Dienst	174	80	94
Gesamtanzahl	421	238	183

Abbildung 2: Verteilung der Frauen- und Männeranteile nach Vergütungsgruppen



² Richtlinien über die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beim Deutschen Archäologischen Institut vom 23.11.2020, genehmigt durch das Bundesfinanzministerium und gebilligt durch das Auswärtige Amt.

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Der Bereich des (vergleichbaren) einfachen Dienstes umfasst Beschäftigte, die vor allem in Verwaltungsbereichen, vorwiegend im Inneren Dienst, tätig sind; Reinigungsdienst, Pfortendienst, Botendienst, Poststelle, Facility Service, Sicherheits- und Wachdienst, Hausmeisterdienst, Fahrdienst etc. Hier ist Verteilung der Geschlechter ausgeglichen.

Der Bereich des (vergleichbaren) mittleren Dienstes umfasst Beschäftigte in den Verwaltungen, Sekretariaten, Informationsinfrastrukturen, wie Redaktionen, Bibliotheken, Fototheken, IT-Bereiche etc. Hier ist die Verteilung der Geschlechter nicht ausgeglichen. Der Frauenanteil ist deutlich höher (ca. 2:1).

Zum Bereich (vergleichbarer) gehobener Dienst gehören überwiegend Beschäftigte im Verwaltungsbereich, in den Infrastrukturbereichen und den naturwissenschaftlich und technisch geprägten Arbeitsbereichen. Auch hier ergibt sich ein Frauenanteil von ca. 2:1.

Im (vergleichbaren) höheren Dienst sind hauptsächlich Wissenschaftler:innen und Mitarbeitende in Führungspositionen in allen Arbeitsbereichen tätig.

Die Verteilung der Geschlechter auf Vergütungsgruppen stellt sich so dar, dass der Frauenanteil in der Gesamtschau betrachtet zwar 56% beträgt, indes im (vergleichbaren) höheren Dienst einen prozentualen Anteil von 46% erreicht. Insoweit lässt sich feststellen, dass eine Unterrepräsentanz im Bereich des (vergleichbaren) höheren Dienstes besteht; dieser Bereich ist insoweit förderungsbedürftig.

2.2.2 ENTSANDTE UND LOKAL BESCHÄFTIGTE

An den Auslandsstandorten des Deutschen Archäologischen Instituts arbeiten zum Stichtag 30.06.2022 83 Lokalbeschäftigte und 46 entsandte Beschäftigte.

Die Beschäftigung von lokal Beschäftigten (LB) erfolgt grds. nach den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Gastlandes. Diese Rahmenbedingungen finden Niederschlag in den Musterarbeitsverträgen, die die jeweilige Deutsche Botschaft bzw. die zuständige Arbeitseinheit im AA unter Berücksichtigung des BGlG entwickelt. Diese sind grds. für das DAI maßgeblich. Die Bezahlung erfolgt in der Regel aufgrund der von der jeweiligen Botschaft festgelegten Vergütungstabellen, die ebenso verbindlich sind für das DAI (Besserstellungsverbot).

Tabelle 3: Verteilung der Geschlechter auf lokal Beschäftigte (LB) nach Vergütungsgruppe

VERTEILUNG DER GESCHLECHTER AUF LB NACH VERGÜTUNGSGRUPPE					
Vergütungsgruppe	Gesamtpersonal	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
Einfacher Dienst	30	12	18	40%	60%
Mittlerer Dienst	41	31	10	75,6%	24,4%
Gehobener Dienst	8	5	3	62,5%	37,5%
Höherer Dienst	4	2	2	50%	50%
Gesamtrechnung	83	50	33	60,2%	39,8%

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Tabelle 4: Verteilung der Geschlechter auf entsandte Beschäftigte nach Vergütungsgruppe

VERTEILUNG DER GESCHLECHTER AUF ENTSANDTE NACH VERGÜTUNGSGRUPPE					
Vergütungsgruppe	Gesamtpersonal	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
Einfacher Dienst	0				
Mittlerer Dienst	4	4	0	100%	0%
Gehobener Dienst	13	7	6	54%	46%
Höherer Dienst	29	8	21	28%	72%
Gesamtrechnung	46	19	27	41%	59%

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass Frauen bei den lokalen Beschäftigten mit einem Gesamtanteil von 60% überrepräsentiert sind. Da die Einstellungen von lokal Beschäftigten in der Regel für einen bestimmten Dienstort und Dienstposten mit den damit verbundenen Aufgaben erfolgen, sind die Personalentwicklungsmöglichkeiten oftmals begrenzt. Gleichwohl bestehen im Einzelfall die Möglichkeiten, den Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe über Fortbildungen zu beschleunigen oder einen Arbeitsplatz nach Rücksprache mit der Zentralen Hauptverwaltung bedarfsbasiert durch die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten aufzuwerten.

Bei den Entsandten liegt der Anteil der Frauen bei 41%. Besonders ausgeprägt ist der Unterscheid im höheren Dienst (28% Frauenanteil). Dies entspricht der Erfahrung bei den Stellenbesetzungsverfahren, dass Frauen tendenziell an Dienstposten im Inland interessiert sind, wobei hierfür oftmals familiäre Erwägungen ausschlaggebend sind. Dieser Bereich ist daher besonders förderungsbedürftig.

2.2.3 FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Führungspositionen sind die einzelnen Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 3 Nummer 1 BGlG). Erfasst sind Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in allen Bereichen, das heißt auf allen Ebenen und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Berücksichtigt wurden alle Positionen, die eine Verstetigung im Organisations- oder Geschäftsverteilungsplan erfahren haben und mit Weisungsbefugnis ausgestattet sind. Insoweit wurden neben den Leiter:innen der Abteilungen und Kommissionen (Direktor:innen) insbesondere auch Leitungen der Außenstellen sowie Positionen in der Zentrale auf Unterabteilungs-, und Referatsleitungsebene sowie die Sachgebietsleitungen im gehobenen Dienst (andere Führungsfunktionen) einbezogen.

Zum Stichtag 30.06.2022 waren 41 Führungspositionen am Deutschen Archäologischen Institut besetzt.

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Table 5: Verteilung der Geschlechter in Leitungspositionen

VERTEILUNG DER GESCHLECHTER IN LEITUNGSPOSITIONEN			
<i>Leitungsebenen</i>	Gesamt	Frauen	Männer
<i>Dienststellenleitung</i>	1	1	0
<i>Direktor:innen</i>	11	4	7
<i>Stellv. Direktor:innen</i>	10	3	7
<i>Andere Führungsfunktionen</i>	19	12	7
Gesamtrechnung	41	20	21

Von den 41 Führungsfunktionen am DAI sind 20 mit Frauen besetzt und damit besteht ein Frauenanteil von 48% an allen Führungspositionen; allen voran ist die Dienststellenleitung mit einer Frau besetzt.

Die 10 größeren Organisationseinheiten (7 Abteilungen und 3 Kommissionen) des Deutschen Archäologischen Instituts werden jeweils von einem/einer leitenden Direktor:in und einem/einer stellvertretenden Direktor:in geleitet. Des Weiteren ist der Generalsekretär zugleich als Leiter der Zentrale tätig.

Die 21 Direktor:innenpositionen sind zum Stichtag mit 7 Frauen und 14 Männern besetzt, so dass sich eine Verteilung von 33 % Frauen zu 67 % Männer ergibt.

In den Abteilungen in Madrid, Athen und bei der Eurasien-Abteilung ist eine paritätische Besetzung vorhanden.

In den Abteilungen und Kommissionen, in denen jeweils zwei Männer leiten (AEK, KAAK, Rom, Istanbul, Kairo) ist künftig eine Parität anzustreben.

In der RGK und der Orient-Abteilung sind die Leitungspositionen jeweils mit 2 Frauen besetzt.

Neubesetzungen stehen in 2023 bei der RGK (Stv. Direktor:in) und in Madrid (Ltd. Direktor:in) an. Beide Positionen sind derzeit mit Frauen besetzt.

Zu den sonstigen Führungspositionen am DAI gehören Positionen, bei denen größere Arbeitseinheiten unter Ausübung von Weisungsbefugnissen geleitet werden. Alle Außen- und Forschungsstellen werden von Frauen geleitet. Von insgesamt 19 weiteren Führungspositionen im DAI sind damit 12 mit Frauen und 7 mit Männern besetzt.

Unabhängig davon ist das DAI bestrebt, die Zielvorgabe einer vollständigen Parität bei der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen gem. § 13 Absatz 2 Nr. 1 BGlG zu erreichen.

2.2.4 BEFRISTUNGEN

Planstellen (42201) und Stellen (42801), die im Haushaltsplan ausgebracht werden, sind mit Dienstposten hinterlegt, bei denen die Tätigkeiten grds. auf Dauer angelegt sind. Diese Aufgaben können aber auch befristet wahrgenommen werden, wenn rechtliche Rahmenbedingungen dies zulassen.

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Befristete Arbeitsverhältnisse sind im wissenschaftlichen Sektor weit verbreitet. Dies ist insbesondere der Fall im Bereich zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung oder im Bereich der wissenschaftlichen Projektarbeit. Projektarbeit ist nicht auf Dauer angelegt. Hierbei kann es sich um kürzer befristete Beschäftigungen handeln (z. B. Feldforschung, Schulungsmaßnahmen etc.), es können aber auch mehrjährige Forschungsaufgaben die Befristung begründen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind in der Regel das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) sowie die DAI eigenen Richtlinien für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften. Die Finanzierung erfolgt üblicherweise aus dem Wissenschaftspersonaletat (42719) bzw. aus Fördermitteln.

Die Möglichkeiten zu Befristungen gemäß WissZeitVG sind dabei wesentlich umfangreicher als die des TzBfG. Begründet werden weitreichende Befristungsregelungen u.a. damit, dass die personelle Fluktuation ein „notwendiges Element der Funktionsfähigkeit einer wissenschaftlichen Einrichtung“ sei; die Innovationsfähigkeit der Wissenschaft werde durch kontinuierliche Nachwuchspflege und personelle Erneuerung gewährleistet³.

Bei der Qualifizierungsbefristung gilt, dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase (Praedoc-Phase) weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ und vielmehr gerichtet auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade auch außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständige:r oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.

Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sogenannte Postdoc-Phase. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert jedoch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur seit Beginn dieses Jahrtausends an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (zum Beispiel „Zweites Buch“, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung).

Schließlich werden befristete Arbeitsverhältnisse mit einer sog. Zweckbefristung nach TzBfG geschlossen. Vertretungen – z.B. bei Krankheit, Sonderurlaub oder Elternzeit – sind hierfür typische Fälle. Für die Elternzeitvertretung gibt es darüber hinaus eine Sonderregelung in § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), die sogar einen Beginn der befristeten Vertretung vor dem Antritt der Elternzeit durch die oder den Stammbeschäftigten für notwendige Zeiten der Einarbeitung der Vertretung ermöglicht.

³ Vgl hierzu: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, BT-Drs. 10/2283, <https://dserver.bundestag.de/btd/10/022/1002283.pdf>

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Table 6: Verteilung der Geschlechter nach Vertragszeit

VERTEILUNG DER GESCHLECHTER NACH VERTRAGSZEIT					
Vertragszeit	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
Unbefristet	201	111	90	55%	45%
Befristete Projektstellen	49	30	19	61%	39%
Befristet zur wiss. Qualifikation	74	45	29	61%	39%
Sonstige Befristungen	97	52	45	54%	46%
Gesamtrechnung	421	238	183	57%	43%

Erläuterung:

- befristete Projektstellen: Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelprojekte)
- befristet zur wiss. Qualifikation: Befristungen nach § 2 Abs. 1 u. 5 WissZeitVG
- sonstige Befristungen: Befristungen nach TzBfG und §§ 5 und 6 WissZeitVG für Studierende und wissenschaftliche Hilfskräfte (DAI-RL)

Bei den befristet Beschäftigten bestehen aktuell keine Unterrepräsentanzen von Frauen. Aufgrund der mit Befristung einhergehenden Fluktuation haben die statistischen Angaben aber nur eingeschränkt Aussagekraft. Fest steht jedoch, dass das Gelingen der Qualifizierungs- und Karrierephasen von Wissenschaftler:innen auch mit den familienfreundlichen Strukturen zusammenhängt. Die Bemühungen des DAI dürfen an dieser Stelle daher nicht nachlassen.

2.2.5 TEILZEIT

Von insgesamt 421 Beschäftigten arbeiten 144 Personen in Teilzeit. Hiervon entfällt der Frauenanteil auf 67%. Im Bereich des eD, der grundsätzlich paritätisch besetzt ist, liegt der Anteil der Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind bei 75%. Im mD ist die Teilzeitbeschäftigung der Frauen prozentual bei 81% zu verzeichnen und dies obwohl der Frauenanteil der Beschäftigten im mD über 50% beträgt. Insofern ist hier eine hohe Überrepräsentanz an Frauen in Teilzeit zu verzeichnen, was wiederum ein Ungleichgewicht auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, konkurrierend mit einem beruflichen Aufstieg respektive Fortkommen bedeutet.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind in der Zahlenerfassung nicht berücksichtigt, da eine Vollbeschäftigung schon wegen arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorgaben nicht möglich ist. Studentische Hilfskräfte dürfen höchstens 20 Wochenstunden arbeiten, um weiterhin als Vollzeitstudierende zu gelten (Ausnahme: vorlesungsfreie Zeiten). Wissenschaftliche Hilfskräfte müssen weniger als die Hälfte der wöAZ einer/eines Tarifbeschäftigten in Vollzeit arbeiten, da ansonsten der TVöD bindend ist; nach DAI-RL: derzeit höchstens 18,5 Wochenstunden.

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH VERGÜTUNGSGRUPPEN					
Vergütungsgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
Einfacher Dienst	4	3	1	75%	25%
Mittlerer Dienst	21	17	4	81%	19%
Gehobener Dienst	65	42	23	65%	35%
Höherer Dienst	54	34	20	63%	37%
Gesamtrechnung	144	96	48	67%	33%

Bei der Betrachtung der Beschäftigten in Teilzeit ist zu berücksichtigen, dass Teilzeit gesamtgesellschaftlich nach wie vor mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen wird und daher auch zur Lohn- Pensionslücke zwischen Frauen und Männern beiträgt. Teilzeit kann daher nur eingeschränkt als Instrument zur Förderung von Frauen angesehen werden, dient aber der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu deren Wahrnehmung auch Männer aktiv ermutigt werden sollten, um einer Gleichstellung näher zu kommen.

2.2.6 BEURLAUBUNGEN (ELTERNZEIT-, KINDER- ODER PFLEGEBEDINGT)

Zum Stichtag 30.06.2022 haben 5 Beschäftigte Elternzeit oder kinderbedingte Beurlaubung in Anspruch genommen, davon 4 Frauen und 1 Mann. Für Pflege wurde keine Beurlaubung beansprucht.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich bei Elternzeit nach wie vor ein Ungleichgewicht; so beträgt das Verhältnis der Männer, die in Elternzeit gehen, zu ihren Kolleginnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, lediglich 1:4.

2.3 Arbeitszeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das DAI führt folgende Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fort:

- Rahmendienstvereinbarung über die Arbeitszeit vom 28.04.2020 mit Muster-Dienstvereinbarung für alle Standorte außerhalb Berlins;
- Lokale Dienstvereinbarungen über flexible Arbeitszeit für alle Standorte des DAI, ggf. mit Besonderheiten für die lokal Beschäftigten;
- Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten beim DAI vom 04.01.2022.

Mit der Rahmendienstvereinbarung wurden die Arbeitsbedingungen weiter flexibilisiert. Die Dienstvereinbarungen gelten grds. für alle Mitarbeitenden des DAI. Für lokal Beschäftigte gelten die Regelungen unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und Besonderheiten entsprechend. Zum

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

Stichtag 30.06.2022 haben sämtliche Abteilungen und Kommissionen am DAI Dienstvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten geschlossen, so dass alle Beschäftigten im In- und Ausland daran partizipieren.

Die durch die Covid-19 Pandemie erlassenen rechtlichen Vorschriften und Vorgaben wurden rechtskonform zeitnah, zielgerichtet und verbindlich im Arbeitsalltag umgesetzt. Unter Berücksichtigung der zum Teil im Ausland noch strengeren Maßnahmen blieben Arbeitseinheiten geschlossen, so dass die gesamte Arbeit mobil, in der Regel von zu Hause aus, erledigt werden musste. Die hierfür notwendige Home-Office-Infrastruktur wurde massiv ausgebaut.

Mit der Regelung eines freien Mobilarbeitstages in der Woche ist es allen Beschäftigten möglich, antragslos und unkompliziert, lediglich in Abstimmung mit der Führungskraft, mobil zu arbeiten. Ausgeschlossen ist mobiles Arbeiten dann, wenn die Tätigkeit eine persönliche Anwesenheit in der Dienststelle (z.B. Poststelle oder Pforte) erfordert. Darüber hinaus ist ein festes mobiles Arbeiten bis zu 50% (ausnahmsweise bis zu 100%) der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit auf Antrag möglich. Die nachstehende Tabelle umfasst insoweit nur die zu beantragende feste Mobilarbeit.

Andere Teilzeitmodelle, wie z.B. Altersteilzeit nach dem ATZG, TV FALTER etc. werden zum Teil durch haushaltsrechtliche Vorgaben erschwert, z. B. Quotenregelung, Finanzneutralität bei Nachbesetzung etc.

Tabelle 8: Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

ARBEITSZEITMODELLE ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE				
Abteilungen	Gleitzeit	Telearbeit (2011 bis 2022)	Mobiles Arbeiten	Sonstiges Zeitmodell
Zentrale Berlin	✓	6	33	
RGK Frankfurt	✓		13	
KAAK Bonn	✓		8	
AEK München	✓		6	
Abteilung Rom	✓	1	4	
Abteilung Athen	✓		0	
Abteilung Istanbul	✓		0	
Abteilung Kairo	✓		1	
Abteilung Madrid	✓		0	
Eurasien-Abteilung	✓		4	1
Orient-Abteilung	✓		13	
Gesamtrechnung		7	83	1

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

2.4 Gremien

2.4.1 GREMIEN NACH SATZUNG

Die Gremien der wissenschaftlichen Selbstverwaltung gem. § 4 Abs. 1 der Satzung des DAI vom 30.07.2019 (GMBL.2019, S. 692 ff.) sind:

- Das Direktorium
- Die Zentralkommission
- Die wissenschaftlichen Beiräte
- Die Ausschüsse
- Die Berufungskommissionen
- Die Generalversammlung

Alle Gremien sollten im Hinblick auf die Gleichstellung ausgewogen besetzt sein, § 4 Abs. 7 Satzung DAI.

2.4.2 GESETZLICHE INTERESSENVERTRETUNGEN

Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungsbeauftragte werden nach Gesetz und den jeweiligen Wahlordnungen gewählt.

- Personalvertretung: Frauen und Männer sollen im Personalrat entsprechend ihrem Zahlenverhältnis in der Dienststelle vertreten sein; § 18 Abs. 2 BPersVG. Dem für die Durchführung der Wahl zu bestellenden Wahlvorstand, sollen Frauen und Männer angehören, wenn der Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte angehören. Eine paritätische Besetzung ist nicht möglich, da der Wahlvorstand aus drei Personen besteht.
- Schwerbehindertenvertretung: Für die Wahl der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen geben die rechtlichen Vorschriften keine geschlechterspezifischen Vorgaben; § 117 SGB IX ff.
- Gleichstellungsbeauftragte: Im Geltungsbereich des BGleG sind ausschließlich Frauen als Gleichstellungsbeauftragte wählbar.

Personalvertretungen:

- der GPR besteht aus einem Mitglied: 1 Mann
- der öPR München besteht aus einem Mitglied: 1 Frau
- der öPR RGK besteht aus einem Mitglied: 1 Mann
- der öPR Madrid besteht aus einem Mitglied: 1 Mann

2.4.3 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Gleichstellungsbeauftragte des DAI gehört der Personalverwaltung des DAI an, die Bestandteil der Zentralen Hauptverwaltung ist. Sie ist kraft Amtes in alle personalrelevanten Vorgänge sowie organisatorische und soziale Maßnahmen des Instituts, und damit auch in alle Planungs- und Steuerungs-

2. IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 30.06.2022

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 der Personalvertretung und stimmt sich mit dieser 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 der Verwaltungsleitung, 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 leitenden und stellvertretenden Direktor:innen hat sie das Recht, ein Votum abzugeben. Bei Wahlen der Mitglieder für die Zentralkommission oder den Engeren Ausschuss hat sie ein Vorschlagsrecht.

3. Ziele und Maßnahmen

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 Wissenschaftler:innen ein familienfreundliches Umfeld zu bieten und Nachwuchswissenschaftler:innen frühzeitig Möglichkeiten zur eigenständigen Forschungsarbeit zu garantieren.

Von dem Personalreferat des DAI wird jährlich eine Gleichstellungsstatistik erstellt. Zusätzlich werden in den Bewerberstatistiken ebenfalls Gleichstellungsdaten erhoben. Eine institutionalisierte interne jährliche Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen soll ab dem Jahr 2023 umgesetzt werden. Ziel ist es, durch eine Verbesserung und Institutionalisierung des Monitorings und der Erfolgskontrolle geschlechterspezifischer Maßnahmen, die Gleichstellungspolitik des DAI als eine feste Größe in der Entwicklungsstrategie des Instituts zu verankern.

Weitere Ziele sind:

- Regelmäßige Information durch die Dienststelle zum Thema „Gleichstellung“ allgemein, z.B. Gesetzeslage und/oder Gesetzesänderung, Maßnahmenkataloge, Projekte mit besonderem Bezug zur Gleichstellung u.a.
- Stärkere Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; u.a. im Rahmen einer entsprechenden Dienstvereinbarung;
- Umgang mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität.

3.1 Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen

Das DAI strebt an, die **Zielvorgabe einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen** gemäß § 13 Abs. 2 Nr. 1 BGlG vollumfänglich zu erreichen.

Hierzu werden im DAI bereits folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Ermöglichung von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten durch entsprechende Dienstvereinbarungen;
- Förderung von Frauen durch Weiterbildungs- und/oder Aufstiegsangebote;
- Förderung von Führung in Teilzeit, durch u.a. Jobsharing-Angebote;
- paritätische Einstellungspolitik, mit entsprechender Ausgestaltung der Stellenausschreibungen;
- Familienservice: Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen;
- Sensibilisierung aller Beschäftigten in Gleichstellungsfragen.

3. ZIELE UND MAßNAHMEN

3.2 Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in anderen Bereichen

Im Einklang mit § 13 Abs. 2 Nr. 2 des im Juli 2021 novellierten BGlG soll dieser Gleichstellungsplan festlegen, wie Unterrepräsentanzen von Frauen - neben solchen in Führungspositionen - abgebaut werden sollen.

Das Deutsche Archäologische Institut beschäftigte zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt 421 Mitarbeiter:innen, zusätzlich 83 lokal Beschäftigte an den Auslandsstandorten, die ihren dauerhaften Wohnsitz im Gaststaat haben. Da seit 2005 keine aktenkundige Analyse im Rahmen eines Gleichstellungsplans erfolgt ist und auch eine elektronische Auswertung aufgrund mangelnder Erfassung im System nicht möglich ist, kann rückwirkend betrachtet keine repräsentative Aussage über die Entwicklung der Frauenanteile in den jeweiligen Bereichen getroffen werden.

Es ist daher Ziel und Aufgabe des DAI, künftig vermehrt entsprechende Daten zu erfassen und kontinuierlich auszuwerten.

Indes lässt sich aber feststellen, dass der Gesamtanteil der Beschäftigten zu über 50% aus Frauen besteht und auch im Bereich des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die angestrebte 50%-Marke, mit 48 % nur knapp nicht erreicht.

3.3 Paritätische Besetzung von Gremien

Am DAI gibt es einen Gesamtpersonalrat, bestehend aus einem Mann, sowie drei örtliche Personalräte aufgrund der personalvertretungsrechtlichen Verselbstständigung der Abteilungen und Kommissionen in diesem Bereich, besetzt durch insgesamt zwei Männer und eine Frau. Der Frauenanteil ist damit im Hinblick auf die Vertreter:innen in den Personalräten deutlich unterbesetzt.

Jedoch bekleiden zwei Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretung, sodass sich in der Gesamtschau der Gremien, ein Anteil von drei Frauen zu drei Männern ergibt.

Der Frauenanteil in den Gremien ist damit bereits im Sinne des BGlG paritätisch besetzt. Die geltenden Maßnahmen der paritätischen Besetzung der Gremien werden weiter beibehalten.

Die Gremien der wissenschaftlichen Selbstverwaltung werden gemäß § 4 Abs. 7 Satzung DAI ausgewogen besetzt und agieren im Beschlussfall paritätisch, beispielsweise bei Berufungsverfahren für Direktor:innenposten und ihre Vertretung.

3.4 Verantwortung der Vorgesetzten

Personen in Führungspositionen werden zunehmend sensibilisiert und gezielt zu Themen der Gleichstellung geschult. Es ist wichtig, eine regelmäßige Auswertung und Analyse über die paritätische Besetzung von Stellen in den jeweiligen Organisationseinheiten vorzunehmen. Insbesondere bei Neu- und/oder Nachbesetzungen sowie bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren ist auf die einschlägigen Normen des BGlG zu achten. Das Personalreferat hat hierbei stets die Einhaltung in den Verfahren zu prüfen und durch schon eine frühe Einbindung und Zusammenarbeit mit der

3. ZIELE UND MAßNAHMEN

Gleichstellungsbeauftragten und den übrigen Gremien darauf hinzuwirken, dass eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den jeweiligen Verantwortungsbereichen durchgesetzt wird.

Personen in Führungspositionen, unabhängig des Geschlechts, sollen regelmäßig an geeigneten Fortbildungen, auch zu inklusiver Sprache, teilnehmen, geeignete Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung der beschäftigten Frauen und Männer ergreifen und als Vorbild fungieren.

3.4.1 PERSONALENTWICKLUNG

Besonders das Personalreferat soll im Rahmen eines zu erstellenden Personalentwicklungskonzepts, auf die Erreichung einer paritätischen Besetzung hinwirken und Frauen in Führungspositionen fördern respektive Frauen fördern, unterstützen und ermutigen, Führungspositionen zu übernehmen.

Eine jährliche Erfassung relevanter Daten zur Gleichstellung und für alle gleichstellungsrelevanten Bereiche, sowie Auswertung und Analyse dieser, tragen zu einem umfassenden Informationsbild bei, dass ein Controlling in der Zielerreichung einer paritätischen Besetzung ermöglicht.

Ferner sollen bei der Planung von Stellen entsprechende Personalzahlen und geschlechtliche Verteilungen in den jeweiligen Organisationseinheiten regelmäßig geprüft und Maßnahmen entwickelt werden, um Unterrepräsentationen abzubauen. Sofern Planstellen wegfallen, ist zu erheben, ob eine Unterrepräsentation von Frauen entsteht; entsprechende Maßnahmen zur (Wieder-)Herstellung einer Parität sind möglichst zeitnah zu ergreifen.

Die Ausgestaltung chancengerechter Personalgewinnungsverfahren, soll u. a. durch die Erstellung eines Leitfadens für Personalgewinnung und Stellenbesetzungsverfahren sichergestellt werden.

Das DAI verfügt bereits über Angebote zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu gewährleisten. Bei Stellenausschreibungen wird regelmäßig auf diese Modelle, sowie die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen. Darüber hinaus wird in enger Abstimmung der Ausschreibungstexte mit der Gleichstellungsbeauftragten auf eine genderneutrale/gendergerechte Sprache geachtet, sowie auf den § 8 BGleG hingewiesen.

Das DAI unterstützt den beruflichen Aufstieg unabhängig vom Geschlecht bzw. unter besonderer Berücksichtigung von familiären Zusatzaufgaben, die eine Vollzeitpräsenz und/oder ununterbrochene Laufbahn durch Elternzeiten oder Pflegeverpflichtungen nicht gleichermaßen ermöglichen, wie dies etwa bei Beschäftigten ohne diese „Zusatzaufgaben“ der Fall wäre.

3.4.2 NACHWUCHSFÖRDERUNG

Das DAI ist überzeugt, dass der Erfolg einer vorausschauenden und nachhaltigen Gleichstellungspolitik maßgeblich von der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abhängt.

Vor diesem Hintergrund wurden als Nachwuchsfördermaßnahmen familienangepasste Reise- und Forschungsstipendien (Die Stipendien wurden um Familien- und Kinderzuschläge nach der Kinderanzahl erhöht), erarbeitet und in den Richtlinien über die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften vom 14.12.2020 die Vergütungssätze deutlich angehoben.

3. ZIELE UND MAßNAHMEN

Um das vorhandene Potenzial von Wissenschaftler:innen zu halten und auch neues zu gewinnen, müssen die strukturellen Rahmenbedingungen und das strategische Vorgehen der Personalentwicklung noch besser auf die Bedarfe von Wissenschaftler:innen abgestimmt und geschlechtersensibel ausgestaltet werden. Hierfür könnte als wichtiges Element der individuellen Förderung ein DAI-eigenes Mentoring-Programm erarbeitet werden. Weiterhin sollen Vernetzungs- und Empowerment-Angebote gemacht werden, so wie das phDAI – Young Research Network, das derzeit mit 3 weiblichen Sprecherinnen an der Spitze, unterstützt durch die Leitung der Dienststelle, die Interessen der Doktorand:innen am DAI vertreten.

3.5 Vereinbarkeit von Familien- und/oder Pflegeaufgaben und Beruf

Im Einklang mit § 13 Abs. 2 Nr. 3 BGlG legt dieser Gleichstellungsplan fest, wie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessert und verstetigt werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, die angebotenen „Vereinbarkeitsinstrumente“ wie Mobilarbeit, Teilzeit oder Elternzeit verstärkt in Anspruch zu nehmen.

Die Maßnahmen kommen dabei allen Beschäftigten, unabhängig des Geschlechts, zugute. Auch Alleinstehende, Geschiedene oder Verwitwete sollen Beruf und Privatleben nach Möglichkeit besser vereinbaren können.

Der gesellschaftliche Nutzen der Instrumente entwickelt sich vor allem dann, wenn sie von allen Geschlechtern gleichermaßen in Anspruch genommen werden. Eine besondere Herausforderung bleibt es daher, männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsinstrumenten zu ermutigen.

Es ist daher ein wesentliches Ziel des DAI, zu erreichen, dass Männern Vereinbarkeitsinstrumente ebenso selbstverständlich in Anspruch nehmen können, wie Frauen.

Der spezifische Aufbau und die Arbeitsstrukturen des DAI bringen es mit sich, dass Familie und Beruf nicht immer ganz leicht miteinander zu vereinbaren sind. So stellen Auslandsdienstposten, längere Forschungsaufenthalte im Ausland sowie die Teilnahme an Kolloquien, Tagungen, Abendvorträgen etc. besondere Anforderungen an Familien. Eine forschungsorientierte Gleichstellungspolitik kann deshalb nur greifen, wenn zeitgleich aktiv Sorge für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen getragen wird. Unterstützende Rahmenbedingungen müssen vor allem für folgende Punkte erarbeitet werden:

- Kinderbetreuung: Kooperation mit Kindertagesstätten von anderen öffentlichen Einrichtungen an den unterschiedlichen Standorten, Betreuungsprogramme zur Unterstützung von Wissenschaftler:innen mit Kindern bei eigenen Veranstaltungen, der Teilnahme an Kolloquien, Tagungen, längeren Dienstreisen, Grabungs- und Forschungsaufenthalten etc.;
- Angebot zur Beratung und Unterstützung von Dual-Career-Couples. 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.

3. ZIELE UND MAßNAHMEN

- Abend- und Wochenendveranstaltungen. In der Wissenschaft und für die Vernetzung ist die Teilnahme an Konferenzen, Kolloquien und Vorträgen unumgänglich. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben zu verbessern, sollten z.B. Möglichkeiten der virtuellen Teilnahme, z.B. Web Talks und Aufzeichnungen, die öffentlich oder im Intranet abrufbar sind, angeboten werden.
- Einholung von (anonymisierten) Stimmungsbildern der Beschäftigten zu Gleichstellung und Vereinbarkeitsfragen.
- Prüfung von Erstattungsmöglichkeiten dienstreisebedingter Betreuungskosten unter Berücksichtigung steuerlicher Vorgaben.

3.6 Einfluss der Coronavirus-Pandemie

Während der Coronavirus-Pandemie musste das Arbeiten im DAI sowie das Serviceportfolio auf digitale Formate umgestellt werden. Die hierfür notwendige Home-Office-Infrastruktur wurde massiv ausgebaut. Um den Beschränkungen durch die Coronavirus-Pandemie entgegenzutreten und den Wissenschaftler:innen mit Mehraufwand an Pflegeaufgaben Rechnung zu tragen, wurden regelmäßig die coronabedingten Verlängerungsmöglichkeiten bei den Höchstbefristungsgrenzen des WissZeitVG ausgeschöpft.

Pandemiebedingt konnten die in der Wissenschaft üblichen Arbeitsweisen, wie bspw. Grabungen, Forschungsreisen, Konferenzbesuche sowie das Publizieren der Ergebnisse zeitweise nicht in dem üblichen Maß verfolgt werden. Auf der anderen Seite wurde im Zusammenhang mit der Pandemie die Digitalisierung auch als Chance begriffen. Digitalisierung und Diversifizierung insbesondere von Kommunikationsformaten mussten sich angesichts der Pandemie beschleunigen. Die Erfolge der Digitalisierung und positive Anpassungsstrategien werden im DAI insoweit auch nach der Pandemie bewahrt und ausgebaut werden.

3.7 Informationen und Fortbildungen zu Fragen der Gleichstellung

- Kostenloser Familienservice: AWO Life Balance (Informationen im Verwaltungsglossar unter F:/Familienservice)
- Auswärtiges Amt - Netzwerkgruppe von und für Menschen mit Behinderung und Interessierte (inklusive@auswaertiges-amt.de)
- Kostenloses Fortbildungssystem der BAKöV u.a. zu diverse gleichstellungsrelevante Themen, u.a. Gleichstellungsrecht, Sexismus, Diskriminierung aber auch zu Themen wie Personalmanagement und -entwicklung, New Work, persönliche Coachings und Digitale Kompetenz (www.bakoev.bund.de)
- Gleichstellungsbüro des DAI - Kontaktstelle für alle gleichstellungsrelevanten Fragen und Informationen zum BGleiG (gleichstellung@dainst.de)
- Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung im Auswärtigen Amt - Kontaktstelle für alle Fragen und Informationen für Beschäftigte mit Behinderung, insbesondere für Frauen mit Behinderung und von Behinderung bedrohter Frauen (schwerbehinderte-vp-v@auswaertiges-amt.de)

Geltungsdauer und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der strategischen Personalplanung und -entwicklung und dient damit internen Zwecken des Deutschen Archäologischen Instituts. Gemäß § 13 Abs. 1 BGleIG beschreibt er die Situation zum Stichtag des 30.06.2022 und nimmt eine Bestandsaufnahme des Status Quo sowie vergangener Jahre vor. Die Berechnungsgrundlagen unterscheiden sich daher von den Berechnungsgrundlagen für die Gleichstellungsstatistik nach § 38 Abs. 1 BGleIG und dem Gleichstellungsindex nach § 38 Abs. 2 BGleIG.

Für die Datenauswertung kann die Dienststelle erst ab 2018 partiell auf Daten im Erfassungssystem EPOS zurückgreifen. Die Daten vor diesem Zeitpunkt sind nicht oder nicht vollständig erfasst. Unschärfen bei der statistischen Auswertung ergeben sich ferner auch daraus, dass das DAI bei Ausscheiden einer bzw. eines Beschäftigten den Zugriff auf die Personaldaten verliert.

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2023 in Kraft und gilt für die Dauer von 4 Jahren bis zum 31.12.2026. Er wird nach zwei Jahren evaluiert. Gemäß § 14 BGleIG wird der Gleichstellungsplan im Intranet des Deutschen Archäologischen Instituts veröffentlicht und allen Beschäftigten bekannt gegeben. Des Weiteren wird der Gleichstellungsplan extern über die Homepage des DAI veröffentlicht.

Berlin, den 28. Dezember 2022



Prof. Dr. Dr. h.c. Friederike Fless

Präsidentin