

NATURKUNDE
MUSEUM
STUTT GART



Chancengleichheitsplan des Staatlichen Museums für Naturkunde Stuttgart (SMNS)

für den Geltungszeitraum

01.07.2023 – 30.06.2029

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	4
1.1. Herausforderungen für Frauen in der Wissenschaft	5
1.2. Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft	7
1.3. Beauftragte für Chancengleichheit	9
2. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur	11
2.1. Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen	11
2.2. Zahl der Beurlaubten.....	16
2.3. Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	17
2.4. Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen....	18
2.5. Gremienbesetzung (nach § 13).....	18
3. Zielsetzung	20
3.1. Angestrebte Entwicklung der Kennzahlen	20
3.2. Laufzeit, Umsetzung und Reporting	20
4. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile.....	22
4.1. Maßnahmen zur Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur, die Vielfalt schätzt und unterstützt	22
4.2. Maßnahmen zur Schulung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Entscheidungstragenden.....	24
4.3. Maßnahmen für faire und diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren.....	28
4.4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	31
4.5. Maßnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen.....	33
5. Abkürzungsverzeichnis.....	36
6. Quellenverzeichnis.....	37

Vorwort

Stuttgart, 31.12.2023

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Im Auftrag der Vielfalt lautet das Motto des Staatlichen Museums für Naturkunde Stuttgart. Der vorliegende Chancengleichheitsplan ist ein wichtiger Meilenstein in der Erfüllung unserer Verantwortung, dieses Motto auch innerhalb der Belegschaft zu leben. Der Plan reflektiert unser fortwährendes Bestreben, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Kollegin und jeder Kollege die gleichen Möglichkeiten und Chancen hat.

Ziel des vorliegenden Chancengleichheitsplans ist es, die Erfüllung der Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes mit individuellen Zielsetzungen und strukturellen Schlüsselstrategien des SMNS zu vereinen. Der vorliegende Plan für den Geltungszeitraum 01.07.2023 bis 30.06.2029 beinhaltet eine kurze Einführung in Gleichstellung, die Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der aktuellen Beschäftigtenstruktur sowie konkrete Zielsetzungen. Er beschreibt darüber hinaus die Maßnahmen zur Parität der Geschlechter und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Chancengleichheit ist ein unverzichtbarer Wert, der sowohl ethisch als auch wirtschaftlich von großer Bedeutung ist. Indem wir alle Talente, Fähigkeiten und Perspektiven einbeziehen, können wir Innovation, Kreativität und eine positive Arbeitsatmosphäre fördern. Wir konzentrieren uns darauf, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb unserer Belegschaft zu fördern und gleiche Chancen für alle zu gewährleisten.

Unser Chancengleichheitsplan umfasst eine ganzheitliche Perspektive, bei der jeder Bereich des SMNS aktiv eingebunden ist. Dieses Ziel ist dabei ausdrücklich als Querschnittsaufgabe dargestellt, die nicht nur vom Personalbereich und den Interessenvertretungen, sondern von und in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. Die Umsetzung dieses Chancengleichheitsplans erfordert das Engagement und die Unterstützung aller Kolleg*innen in unserem Museum. Jede*r einzelne ist in der Verantwortung, zur Schaffung einer offenen und fairen Arbeitsumgebung beizutragen, in der Unterschiede wertgeschätzt und genutzt werden, um unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen. Lassen Sie uns gemeinsam diesen Chancengleichheitsplan in die Tat umsetzen und damit eine Organisation aufbauen, in der jede Kollegin und jeder Kollege gleiche Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung hat, in der alle ihr volles Potenzial entfalten können und wo sich jede*r willkommen und wertgeschätzt fühlt.

Prof. Dr. Lars Krogmann
Wissenschaftlicher Direktor

Beate Lex
Kaufmännische Direktorin

1. Einleitung

In einer globalisierten und vielfältigen Welt gewinnen Gleichbehandlung und die Gleichstellung von Frauen und Männern im privaten wie auch beruflichen Bereich zunehmend an Bedeutung. Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) des Landes BW hat zum Ziel, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Es strebt die Gleichstellung der Geschlechter an und will bestehende Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Familienstand nachhaltig beseitigen. Dabei sollen bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, ohne die Priorität von Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung zu vernachlässigen. Das Gesetz verbessert gezielt die Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, um ihren Anteil in Bereichen, in denen Frauen aktuell unterrepräsentiert sind, signifikant zu erhöhen.

Ein weiteres Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Darüber hinaus zielt das Gesetz darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt nach den Bestimmungen des ChancenG vor, wenn in einer bestimmten Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, Leitungspersonal, und die Personalvertretungen, tragen aktiv dazu bei, dass die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern verwirklicht wird. Dabei wird Chancengleichheit als grundlegendes Prinzip in allen Bereichen des SMNS berücksichtigt.

Insbesondere im Bildungs- und Wissenschaftsbereich sind die Förderung von Chancengleichheit, die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer entscheidend für Erfolg und Entwicklung: All dies bringt verschiedene Perspektiven, Erfahrungen und Denkweisen zusammen, was zu einer Vielzahl von Ideen und innovativen Lösungsansätzen führt. Die unterschiedlichen Hintergründe und Kompetenzen der Forschenden ermöglichen eine umfassendere Forschung. Die Forschungsergebnisse haben größere Relevanz und einen weitreichenderen Einfluss in der Gesellschaft, wenn sie aus verschiedenen Perspektiven und Lebenserfahrungen stammen. Durch Förderung von Chancengleichheit ist das SMNS bestrebt, ein offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, das von den unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten aller profitiert und diese fördert.

Die aktuelle Beschäftigtenstruktur des SMNS zeigt insgesamt eine gute Gesamtrepräsentanz von Frauen und Männern. Allerdings zeigt die Beschäftigungsstruktur auch, dass Frauen in höheren Positionen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, stark unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz ist keinesfalls spezifisch für das SMNS, sondern entspricht vielmehr dem Durchschnittsbild im direkten Vergleich mit Universitäten und anderen naturwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen. Die Tatsache, dass Frauen selbst heute noch nicht in gleichem Maße wie Männer an Entscheidungsprozessen und der Gestaltung der Wissenschaft beteiligt sind, zeugt von einer andauernden Ungleichverteilung von Ressourcen, Einfluss und Karrieremöglichkeiten.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Naturkundemuseums Stuttgart wurde bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt und hat an allen Verfahrensstufen mitgewirkt. Der Personalrat hat gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG zugestimmt.

1.1. Herausforderungen für Frauen in der Wissenschaft

Leaky Pipeline

In den letzten Jahren nahmen immer mehr Studentinnen ein naturwissenschaftliches Hochschulstudium auf, schlossen dieses ab und promovierten anschließend. Allerdings bleiben Frauen im Vergleich zu Männern in der Wissenschaft in späteren Karrierestufen immer noch deutlich unterrepräsentiert und besetzen dort seltener unbefristete Stellen oder Führungspositionen. Dass Frauen an einer bestimmten Karrierestufe aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden und somit in höheren Positionen unterrepräsentiert sind, wird als „leaky pipeline“ bezeichnet [1]. Dabei spielt es offenbar keine Rolle, wie stark Frauen in der Belegschaft vertreten sind bzw. welchen Anteil sie unter allen Mitbewerber*innen haben [2].

Indessen profitiert besonders die Wissenschaft von einer **Förderung der Frauen**, da sowohl diverse Perspektiven auf Forschungsfragen als auch die Einbindung von Talenten aus einer größeren Grundgesamtheit die Qualität der Forschung erheblich steigern. Dafür ist es notwendig, das bisher bestehende, männlich konnotierte Führungsverständnis kritisch zu hinterfragen, Frauen dabei zu unterstützen, ihre Karrierepläne zu verfolgen und (Rollen)Vorbilder sichtbar zu machen.

Strukturelle Hindernisse für Frauen

Dass Frauen in höheren Positionen unterrepräsentiert sind, liegt in den meisten Fällen nicht an fehlender Qualifikation oder Leistung, sondern vielmehr daran, dass strukturelle Hindernisse und Stereotypen gegen Frauen nach wie vor bestehen, die sie daran hindern, in höhere Positionen aufzusteigen. Diese unsichtbaren Barrieren, welche die Chancen, als Frauen die Karriereleiter zu erklimmen, subtil aber effektiv verringern, werden bildlich als „**gläserne Decke**“ bezeichnet [3]. Strukturelle Hindernisse manifestieren sich beispielsweise in Ressourcen, die für Frauen schwerer zugänglich sind als für Männer gleicher Fähigkeit. Eine solche Ressource sind fehlende formelle oder informelle Netzwerke und Mentoring. Der Frauenanteil des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen betrug 2021 in Baden-Württemberg 28,1 % für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Habilitation und 24,0 % für Professorinnen [4]. Frauen, die eine Professur anstreben möchten, sehen sich dadurch mit der Herausforderung konfrontiert, dass ihnen nur wenige Vorbilder innerhalb bestehender Strukturen in der Wissenschaft zur Verfügung stehen, die sie bei ihren Zielen und Herausforderungen unterstützen können. Dabei sind es besonders diese Vorbilder, die als Türöffner unterstützen und als Wegweiser motivieren können.

Neben der Vorbildfunktion ist eine diverse Wissenschaftslandschaft auch für die chancengleiche Talentakquise essentiell: Personalentscheidungen in der Nachwuchsrekrutierung werden häufig durch homosoziale Kooptation beeinflusst. **Homosoziale**

Kooptation bezeichnet die Neigung, vor allem solche Mitglieder in ein bestehendes Netzwerk aufzunehmen, die als „sozial ähnlich“ angesehen werden. Persönliche Beziehungen und informelle Netzwerke üben meist großen Einfluss auf die wissenschaftliche Rekrutierungspraxis aus. Die bestehende männliche Dominanz in wissenschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen zusammen mit der Tendenz zu homosozialer Kooptation führt dazu, dass für männliche Bewerber in Personalentscheidungen schlussendlich ein - meist unterbewusster - Vorteil entsteht. Ohne entsprechende Sensibilisierung und die Einführung verbindlicher Vorgaben steht das Prinzip der homosozialen Kooptation positiven Veränderungen in Sachen Chancengleichheit langfristig im Weg.

Im Rekrutierungsprozess kommen geschlechterstereotype Rollenbilder und Stellenverständnisse, implizit männlich oder weiblich konnotierte Ausschreibungstexte sowie die Beurteilung von leistungs-unabhängigen Eigenschaften und Verhaltensmerkmalen wie Entschlusskraft oder Sozialverhalten hinzu, die unter Umständen Geschlechterstereotypisierung befördern – insofern wenn dem Rekrutierungsprozess keine entsprechende Sensibilisierung der Beteiligten vorangeht. Die Auswirkungen all dieser Effekte werden in Auswertungen aus der freien Wirtschaft besonders deutlich: Noch 2017, ein Jahr nach Einführung der „Frauenquote“ in Deutschland gab es in börsennotierten Unternehmen mehr Vorstandsmitglieder, die Thomas oder Michael heißen (49 Vorstandsmitglieder), als insgesamt Frauen in Vorständen (46 Vorstandsmitglieder) [5].

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Erziehungs- oder Pflegeaufgaben („Care-Arbeit“) werden häufig auch heute noch durch die Unterstellung fehlender Flexibilität und verminderter Leistungsbereitschaft als Ausschlusskriterien für höhere Positionen wahrgenommen. Unabhängig vom Familienstand und der individuellen Familienplanung wird aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenbilder häufig davon ausgegangen, dass Eltern- und Pflegezeiten zwangsläufig zu beruflichen Fehlzeiten bei Frauen führen (werden). Fehlzeiten werden in der Wissenschaft als besonders kritisch wahrgenommen, da sie sich negativ auf die Publikationsleistung auswirken, anhand derer die Forschungsleistung hauptsächlich gemessen wird. Diese Vorbehalte können bereits in der Promotionsphase dazu führen, dass Frauen trotz Überrepräsentanz in der Studierendenschaft und überdurchschnittlicher Studienleistungen weniger Stellenangebote und Förderung erhalten als ihre männlichen Kollegen. Außerhalb der Wissenschaft wirken sich Fehlzeiten häufig in Form fehlender Berufspraxis und -erfahrung negativ aus.

Im weiteren Verlauf der Karriere zeichnet sich ab, dass Frauen in Führungspositionen zwar annähernd gleich häufig in einer Partnerschaft leben wie nicht führende erwerbstätige Frauen, aber signifikant weniger Frauen in Führungspositionen Kinder haben als nicht führende erwerbstätige Frauen [2]. Die Betreuungsquote ist in Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren zwar deutlich angestiegen, liegt aber dennoch unter der Quote einiger anderer Bundesländer. Hinzu kommt, dass das traditionelle Familienbild und das „männliche Brotverdienermodell“ in Baden-Württemberg im direkten Vergleich mit anderen Bundesländern relativ stark verbreitet sind. Traditionelle Rollenbilder und fehlende

Betreuungsmöglichkeiten sind grundlegende Hindernisse in der Karriereplanung, die Frauen überproportional betreffen.

Betriebsklima und -struktur

Besonders das wissenschaftliche Umfeld zeichnet sich durch große Hierarchieunterschiede aus, die in vielen Fällen mit Abhängigkeitsverhältnissen einhergehen. Diese strukturelle Gegebenheit in Kombination mit der ungleichen Repräsentanz von Frauen in höheren Positionen benachteiligt Frauen überproportional. Eine ungleiche Kommunikationskultur, in der Frauen weniger gehört werden, verstärkt dieses Problem zusätzlich. Frauen müssen oft mehr Leistung erbringen als ihre männlichen Kollegen, um dieselben Ergebnisse zu erzielen, ihnen wird weniger zugetraut und Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten stehen ihnen oft nicht im gleichen Umfang zur Verfügung wie ihren Kollegen [6; 7].

Dazu kommt „**Office Housework**“, also administrative oder organisatorische Aufgaben wie das Anfertigen von Protokollen, die Organisation von Besprechungen oder die Planung von Geburtstagsfeiern oder -geschenken. Office Housework wird meist von Frauen übernommen oder aktiv an Frauen delegiert, aber selten bonifiziert. Office Housework verändert bei Frauen die Chancen auf Beförderung nicht, dahingegen wirken sich solche Dienste bei Männern signifikant positiv auf die Karriereentwicklung aus [8].

Schließlich sind Diskriminierung und sexuelle Belästigung in der Wissenschaft nach wie vor verbreitet und tragen zu einem ungünstigen Arbeitsklima bei [9]. Das Handlungskonzept bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz des SMNS stellt sicher, dass die persönlichen Grenzen aller Kolleginnen und Kollegen respektiert und eingehalten werden, um ein sicheres und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen und zeigt mögliche Optionen für Betroffene im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf.

All diese Faktoren tragen im hochgradig wettbewerbsorientierten wissenschaftlichen Umfeld, das hohe Leistungsanforderungen stellt, dazu bei, dass Frauen sich selbst als weniger kompetent und erfolgreich einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Letztendlich kann diese Wahrnehmung auch dazu führen, dass Frauen weniger geneigt sind, sich für höhere Positionen zu bewerben oder ihre Meinung in Meetings oder anderen Diskussionen zu äußern, was ihre Sichtbarkeit und Wahrnehmung innerhalb des wissenschaftlichen Umfelds einschränkt. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, muss die Betriebsstruktur und -kultur weiterhin verbessert werden, um so ein inklusiveres Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

1.2. Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft

Eines der wichtigsten Bezugsdokumente im Zusammenhang der Gleichstellung in der Wissenschaft sind die **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)** [10]. Dieses Papier beschreibt grundlegende Standards und Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Forschungsförderung und die Integration von Gender-Aspekten in der Forschung. Darin werden die Gleichstellungsstandards in strukturelle und personelle Standards unterteilt. Die **strukturellen Gleichstellungsstandards** umfassen verschiedene Maßnahmen, die sicherstellen sollen,

dass Frauen in allen Bereichen der Forschung gleichberechtigt sind und ihre Karrierechancen denen ihrer männlichen Kollegen gleichen. Dazu gehören die Förderung der Chancengleichheit in der Personalauswahl und -beförderung, die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus wird die Schaffung einer offenen und inklusiven Forschungskultur betont, die Diskriminierung und sexuelle Belästigung verhindert und den wissenschaftlichen Austausch und die Zusammenarbeit fördert. Die **personellen Gleichstellungsstandards** beziehen sich auf die Personalgewinnung, -entwicklung und -förderung. Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen zählen die Erhöhung des Frauenanteils in Auswahl- und Berufungskommissionen sowie die gezielte Nachwuchsförderung und die Einrichtung von Mentoring-Programmen und Coaching-Angeboten. Die Umsetzung dieser Standards wird von der DFG erwartet und soll in Förderanträgen berücksichtigt werden.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden seit ihrer Etablierung 2008 fortgeführt und deren Umsetzung und Wirkungsweisen erstmals im Jahr 2017 analysiert [11]. Die Befunde dieser Untersuchung zeigen, dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen hat, jedoch immer noch unter dem europäischen Durchschnitt liegt. Ebenso hat der Frauenanteil in Leitungspositionen stetig zugenommen, liegt jedoch immer noch unter dem Anteil bei den Professuren. Frauen verlassen das Wissenschaftssystem in Deutschland überproportional häufig. Forscherinnen bewerben sich zwar insgesamt seltener auf Professuren, haben aber, wenn sie es tun, höhere Berufungschancen als Männer. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben zur formalen Verankerung der Verantwortlichkeit für Gleichstellung auf der Führungsebene und zur Etablierung von personellen und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen beigetragen. Insgesamt haben sich die Einrichtungen, deren Gleichstellungsentwicklung als fortgeschrittener bewertet wurde, häufiger Ziele gesetzt und es ist ihnen auch eher gelungen, diese zu erreichen.

Im Anschluss veröffentlichte die DFG 2020 ein weiterführendes Dokument zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ mit einer Zusammenfassung und Empfehlungen speziell zu den Themen (a) Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und (b) Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit [12]. Die DFG überarbeitete die Standards 2022 unter Einbeziehung von Diversity erneut und veröffentlicht sie seither unter dem Titel „Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“. Die Empfehlungen 2022 behandeln insbesondere die Themen (a) Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase und (b) Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität [13].

Fast zeitgleich mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards veröffentlichte der **Wissenschaftsrat 2007** seine Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern [14]. Der Wissenschaftsrat richtet seine Empfehlungen explizit an alle Akteure im Wissenschaftssystem, insbesondere an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Politik und die Förderorganisationen.

Das Netzwerk „**Gleichstellungscontrolling an Universitäten**“ erarbeitete 2017 einen Praxisleitfaden, der sich insbesondere an Universitäten richtet, da die Umsetzung dort als „nicht trivial und mit vielen Herausforderungen behaftet“ beschrieben wird. Der Leitfaden liefert strukturierte Vorüberlegungen, die den Umsetzungsprozesse des Kaskadenmodells begleiten sollen [15].

Auf Landesebene ist in Baden-Württemberg im Dezember 1995 das Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Landesgleichberechtigungsgesetz - LGIG) in Kraft getreten. Die jüngste Novellierung im Jahr 2016 brachte das nun bestehende Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) [16] hervor, welches im Jahr 2022 durch die Universität Heidelberg umfangreich evaluiert wurde. Das ChancenG bildet die rechtliche Grundlage, um tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst zu erreichen, um künftige Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu verhindern, und um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu verbessern. Auch im Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005 in § 4 wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern; sowie die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten geregelt.

1.3. Beauftragte für Chancengleichheit

Ansprechpartnerin für die Durchführung und Einhaltung des ChancenG und für die Unterstützung der Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieses Gesetzes sind die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreter*in. Ihr steht ein Teilnahmerecht an Personalauswahlgesprächen und an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen zu.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist (frühzeitig) zu beteiligen bei

- Personalangelegenheiten (z.B. frühzeitige Beteiligung der BfC an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung. Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen)
- personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten haben können (z.B. Abfassung von Beurteilungsrichtlinien, Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung)
- der Erstellung des Chancengleichheitsplans und seiner Anpassung sowie des Zwischenberichts mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung
- beabsichtigter Ablehnung eines Antrags auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung oder Teilnahme an Telearbeit,
- Verfahren zur Besetzung von Gremien.

Zu den Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit gehört außerdem die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und

1. Einleitung

Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Die Dienststellenleitung hat die Beauftragte für Chancengleichheit im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten und mit räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszurüsten. Die Beauftragte für Chancengleichheit darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreter*in sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten in der Dienststelle auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit ihrer Dienststelle wenden.

2. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

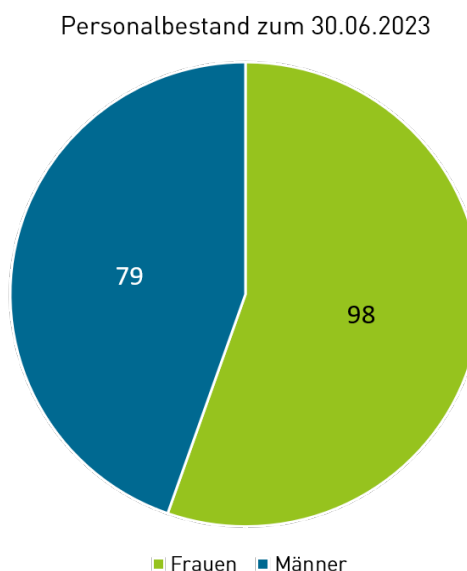
Im Folgenden wird dargestellt, welchen Anteil Frauen und Männer in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsstufen innerhalb der Beschäftigtenstruktur des SMNS ausmachen, um Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu identifizieren. Die statistischen Angaben gem. § 6 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz wurden zum Stichtag 30.06.2023 erhoben und folgen dem binären Geschlechterverständnis, wie es im Chanceng festgelegt ist. Er gilt für sechs Jahre ab 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2029.

Zum aktuellen Stichtag sind alle Beschäftigten des SMNS den binären Geschlechtern „männlich“ oder „weiblich“ zugeordnet, es liegt aktuell keine Zugehörigkeit zu anderen Geschlechtern (z.B. „divers“, „unbestimmt“) vor. Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Kopfzahl und spiegeln nicht in allen Fällen die Beschäftigungszahl wider.

2.1. Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen

GESAMTÜBERBLICK ALLER BESCHÄFTIGUNGSARTEN

Von insgesamt 177 Beschäftigten (inkl. befristet Beschäftigten) sind 98 Frauen und 79 Männer. Dies entspricht einem Gesamtfrauenanteil von 55,4 %.



BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH LAUFBAHNGRUPPEN

Höherer Dienst

Von insgesamt 63 Beschäftigten im höheren Dienst (W3/SOND, E15, E13U, E13, A14) sind 21 Frauen und 42 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33,3 % im höheren Dienst.

Gehobener Dienst

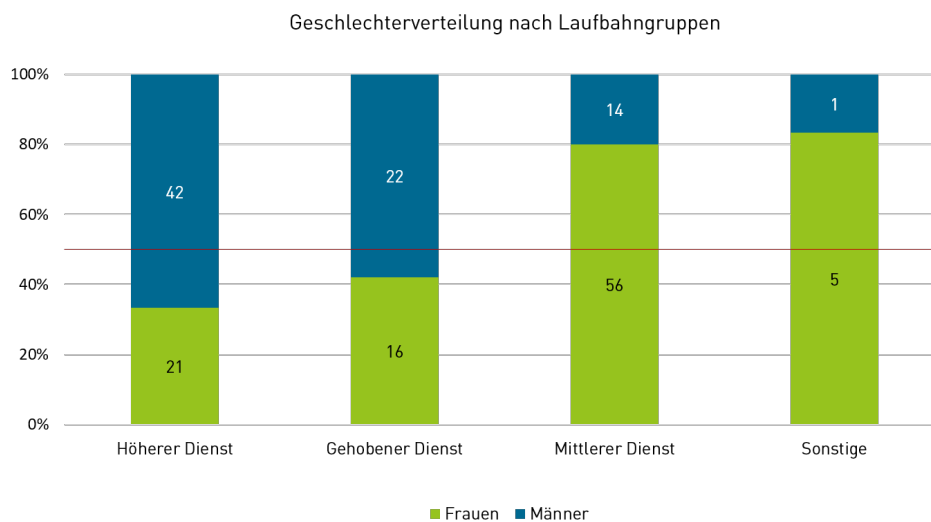
Von insgesamt 38 Beschäftigten im gehobenen Dienst (E11, E10, E9B) sind 16 Frauen und 22 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42,1 % im gehobenen Dienst.

Mittlerer Dienst

Von insgesamt 70 Beschäftigten im mittleren Dienst (E9A, A8, E8, E7, E6, E5, E4, E3, E2) sind 56 Frauen und 14 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 80,0% im mittleren Dienst.

Sonstige

Mitarbeitende in einem Ausbildungsverhältnis (Volontär*innen und Tätige im Bundesfreiwilligendienst) werden durch ihre Sonderstellung in der Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst. In dieser Kategorie mit insgesamt 6 Beschäftigten sind 5 Frauen und 1 Mann. Dies entspricht einem Frauenanteil von 83,3 %.



Analyse

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Gesamtanteil der Frauen im SMNS mit 55,4 % bereits über dem Zielwert von 50 % liegt. Aktuell sind Frauen allerdings besonders im höheren Dienst mit einem Anteil von 33,3 % deutlich unterrepräsentiert. In die Eingruppierungen des höheren Dienstes fallen insbesondere Führungspositionen (E15: 0 % Frauenanteil von n=2 und E13Ü/A14: 12,5 % Frauenanteil von n=8) und Wissenschaftler*innen-Stellen (E13: 39,2 % Frauenanteil von n=51). Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 42,1 %. Hier besteht ebenfalls Handlungsbedarf. Im mittleren Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 80 % deutlich überrepräsentiert. Hier besteht kein expliziter Bedarf zur Förderung von Frauen.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH BEFRISTUNG

Befristet Beschäftigte

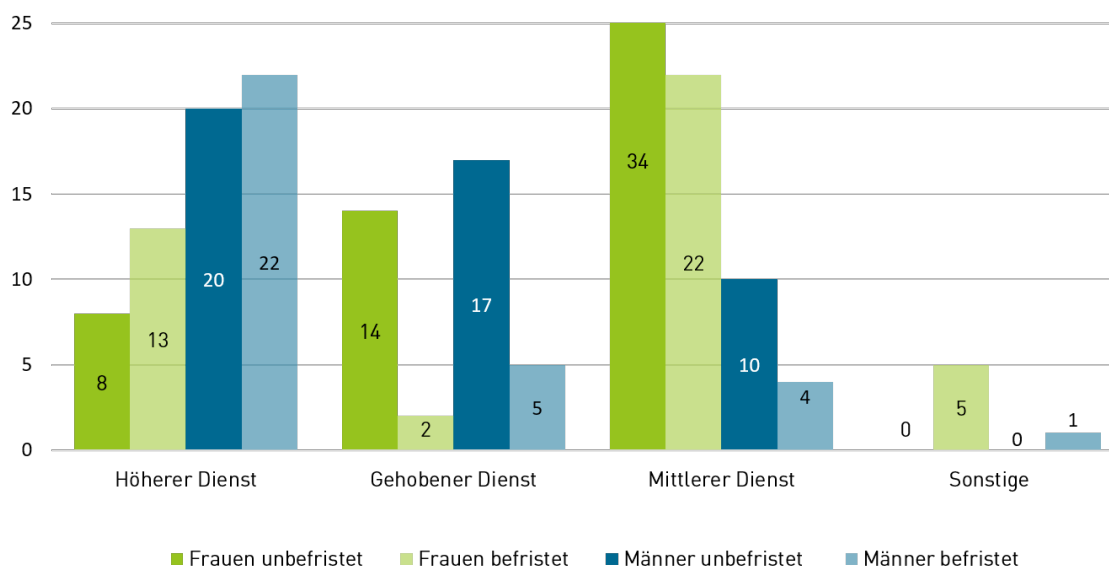
Von den zum Stichtag 30.06.2023 insgesamt 74 befristet Beschäftigten (41,8 % der Belegschaft) sind 42 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 56,8 %.

Unbefristet Beschäftigte

Von den zum Stichtag 30.06.2023 insgesamt 103 unbefristet Beschäftigten (58,2 % der Belegschaft) sind 56 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 54,4 %.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Σ	Gesamt männlich	Gesamt weiblich	Gesamt weiblich [%]	Σ Unbefristet	Unbefr. männlich	Unbefr. weiblich	Unbefr. weiblich [%]	Σ Befristet	Befr. Männlich	Befr. weiblich	Befr. weiblich [%]
W 3/SOND	2	2	0	0,0%	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%
E 15	2	2	0	0,0%	2	2	0	0,0%	0	0	0	-
E 13U	6	5	1	16,7%	6	5	1	16,7%	0	0	0	-
E 13	51	31	20	39,2%	17	10	7	41,2%	34	21	13	38,2%
A 14	2	2	0	0,0%	2	2	0	0,0%	0	0	0	-
E 11	5	2	3	60,0%	2	0	2	100,0%	3	2	1	33,3%
E 10	4	3	1	25,0%	4	3	1	25,0%	0	0	0	-
E 9B	29	17	12	41,4%	24	14	11	45,8%	4	3	1	25,0%
E 9A	9	1	8	88,9%	2	0	2	100,0%	7	1	6	85,7%
E 8	10	2	8	80,0%	4	1	3	75,0%	6	1	5	83,3%
A8	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	-
E 6	3	2	1	33,3%	2	2	0	0,0%	1	0	1	100,0%
E 5	4	1	3	75,0%	4	1	3	75,0%	0	0	0	-
E 4	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	-
E 3	39	7	32	82,1%	28	5	23	82,1%	11	2	9	81,8%
E 2	3	0	3	100,0%	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%
Sonstige	6	1	5	83,3%	0	0	0	-	6	1	5	83,3%
Summe	177	79	98	55,4%	103	47	56	54,4%	74	32	42	56,8%

Geschlechterverteilung nach Befristung



Analyse

Der Anteil der befristet angestellten Frauen unterscheidet sich mit 56,8 % leicht von dem befristet angestellter Männer. Die Aufteilung nach Laufbahngruppen zeigt jedoch, dass im höheren und im gehobenen Dienst der Anteil unbefristet angestellter Männer deutlich über dem der unbefristet angestellten Frauen liegt. Im mittleren Dienst ist der Trend umgekehrt, hier überwiegt der Anteil unbefristet angestellter Frauen dem der unbefristet angestellten Männern.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR DER UNBEFRISTET ANGESTELLTEN NACH BERUFSGRUPPEN

Von den 103 unbefristet angestellten Mitarbeitenden sind 9 (8,7 %) Verwaltungspersonal, 3 (2,9 %) Bibliothekspersonal, 34 (33,0 %) technisches Personal und 57 (55,3 %) sonstiges Personal, darunter Wissenschaftler*innen, Aufsichtspersonal und Direktion.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal		
	Σ	Frauen	Frauen [%]	Σ	Frauen	Frauen [%]	Σ	Frauen	Frauen [%]	Σ	Frauen	Frauen [%]	Σ	Frauen	Frauen [%]
W 3/SOND	2	0	0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	2	0	0,0%
E 15	2	0	0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	2	0	0,0%
E 13U	6	1	16,7%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	6	1	16,7%
E 13	17	7	41,2%	1	0	0,0%	0	0	-	3	1	33%	13	6	46,2%
A 14	2	0	0%	1	0	0,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-
E 11	2	2	100,0%	1	1	100,0%	0	0	-	0	0	-	1	1	100,0%
E 10	4	1	25,0%	1	0	0,0%	0	0	-	3	1	33,3%	0	0	-
E 9B	25	11	44,0%	0	0	-	3	3	100,0%	20	8	40,0%	2	0	0,0%
E 9A	2	2	100,0%	2	2	100,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-
E 8	4	3	75,0%	0	0	-	0	0	-	4	3	75,0%	0	0	-
A 8	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	-	0	0	0,0%	0	0	-
E 6	2	0	0,0%	0	0	-	0	0	-	2	0	0,0%	0	0	-
E 5	4	3	75,0%	2	2	100,0%	0	0	-	2	1	50,0%	0	0	-
E 4	1	0	0,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0,0%
E 3	28	23	82,1%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	28	23	82,1 %
E 2	2	2	100,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	2	2	100 %
Summe	103	56	54,4%	9	6	66,7 %	3	3	100%	34	14	41,2%	57	33	57,9%

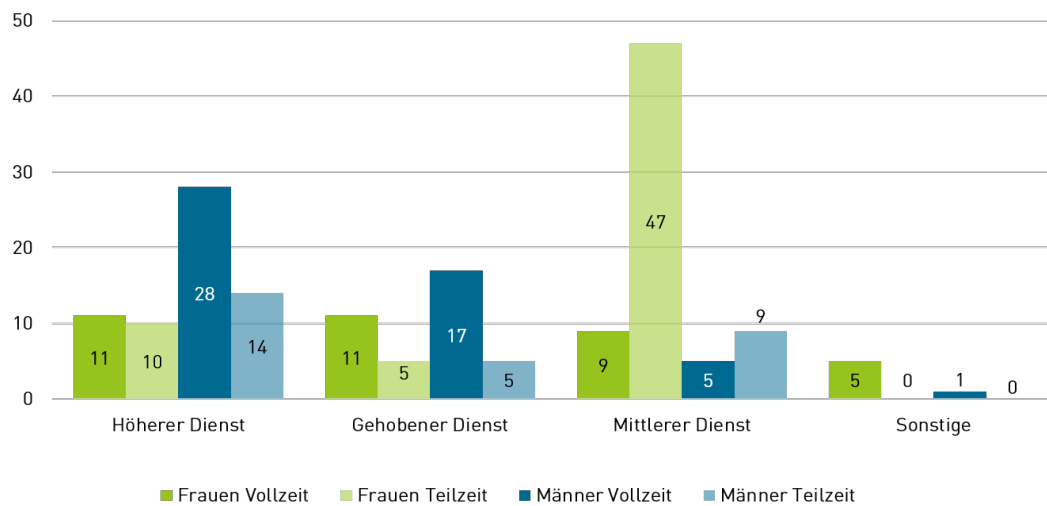
Analyse

Der Anteil der Frauen unter den unbefristet Beschäftigten liegt beim Verwaltungspersonal mit 66,7 % (n=9) hoch und beim Bibliothekspersonal mit 100 % (n=3) sehr hoch. Beim technischen Personal ist der Frauenanteil mit 41,2 % beinahe ausgeglichen. Beim sonstigen Personal, das überwiegend im höheren Dienst oder als Aufsichtspersonal beschäftigt ist, liegt der Frauenanteil mit 57,9 % über dem Zielwert. Handlungsbedarf besteht vor allem beim Frauenanteil im höheren Dienst, der insbesondere durch die Maßnahmen zur Förderung qualifizierter Frauen in der Wissenschaft durch Unterstützung ihrer Karriereentwicklung gedeckt werden soll.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH ARBEITSZEITMODELL

Von 177 Beschäftigten arbeiten insgesamt 90 Personen in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil von 50,8 %. Der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, liegt bei 68,9 % (n=62) im Vergleich zum Anteil der Männer in Teilzeit, der bei 31,1 % (n=28) liegt.

Geschlechterverteilung nach Arbeitszeitmodell



Besoldungs-/Entgeltgruppe	Σ	Unbefristet	Unbefr. männlich	Unbefr. weiblich	Σ Befristet	Befristet männlich	Befristet weiblich	Σ Vollzeit	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	Σ Teilzeit	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich
W 3/SOND	2	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0
E 15	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
E 13U	6	6	5	1	0	0	0	6	5	1	0	0	0
E 13	51	17	10	7	34	21	13	27	17	10	24	14	10
A 14	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
E 11	5	2	0	2	3	2	1	5	2	3	0	0	0
E 10	4	4	3	1	0	0	0	2	2	0	2	1	1
E 9B	29	24	14	11	4	3	1	21	13	8	8	4	4
E 9A	9	2	0	2	7	1	6	4	0	4	5	1	4
E 8	10	4	1	3	6	1	5	4	2	2	6	0	6
A 8	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
E 6	3	2	2	0	1	0	1	3	2	1	0	0	0
E 5	4	4	1	3	0	0	0	1	1	0	3	0	3
E 4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
E 3	39	28	5	23	11	2	9	0	0	1	39	7	32
E 2	3	2	0	2	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Sonstige	6	0	0	0	6	1	5	6	1	5	0	0	0
Summe	103	47	56	74	32	42	87	51	36	90	28	62	177

Analyse

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im SMNS ist mit 50,8 % aller Beschäftigten relativ hoch. Dies ist vor allem auf einen hohen Anteil an Promovierenden, Personal aus Drittmittelprojekten und Aufsichtspersonal in den Ausstellungen zurückzuführen. Auffallend ist, dass überdurchschnittlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Frauen die Möglichkeit zu geben, auf Wunsch in Vollzeit zu arbeiten, ist tariflich vorgeschrieben und wird vom SMNS unterstützt.

2.2. Zahl der Beurlaubten

Von insgesamt 6 Beurlaubten zum Stichtag 30.06.2023 sind 2 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil unter den Beurlaubten von 33,3 %. Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten an den Laufbahngruppen setzt sich wie folgt zusammen:

	Beschäftigte	Beurlaubte	Anzahl beurlaubter Frauen	Frauenanteil der Beurlaubten
Höherer Dienst	62	5	1	20,0 %
Gehobener Dienst	38	1	1	100 %
Mittlerer Dienst	70	0	-	-
Sonstige	7	0	-	-
Gesamt	177	6	2	33,3 %

Analyse

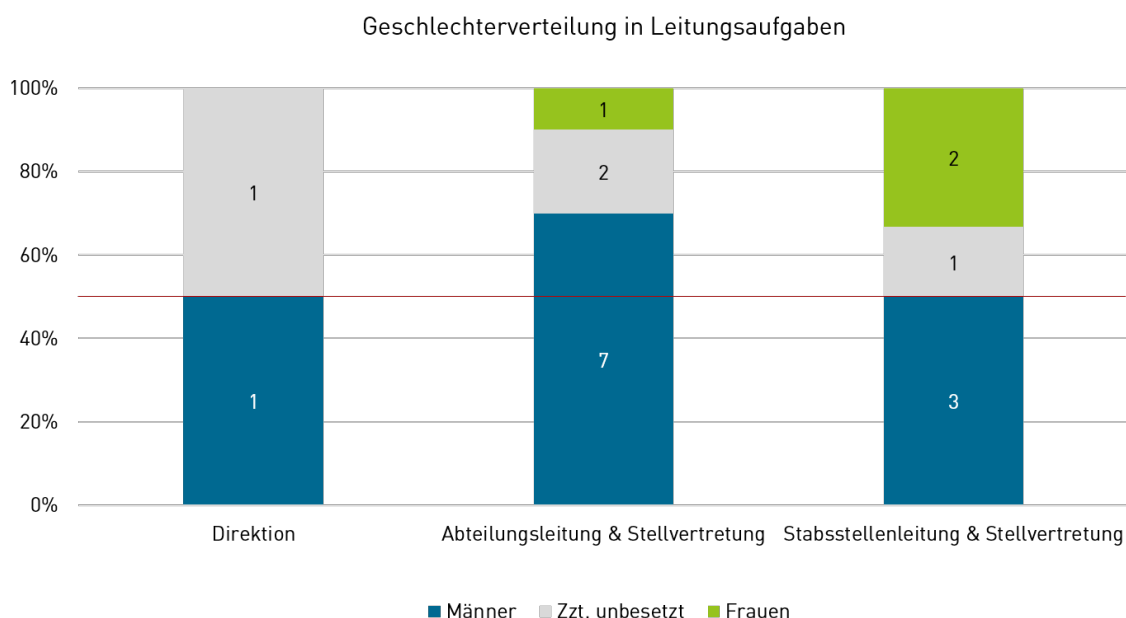
Insgesamt ist der Anteil der Beurlaubten im Vergleich zur Gesamtanzahl aller Beschäftigten gering. Der Frauenanteil unter allen Beurlaubten beträgt 33,3 % und liegt damit ebenfalls niedrig. Da Beurlaubungen häufig auf umfangreiche Familien- oder Pflegeaufgaben von Kindern oder nahen Angehörigen zurückzuführen sind, könnten die niedrigen Beurlaubungszahlen auf eine einfache Umsetzung des Anspruchs auf Teilzeit während bzw. nach der Elternzeit hinweisen. Insbesondere in der Wissenschaft besteht für Frauen außerdem ein gesteigertes Interesse, nach Teilzeit oder Beurlaubung aufgrund von Elternzeit früher in den Beruf zurückzukehren. Die Gründe für Beurlaubung können aber vielfältig sein und neben Elternzeit auch die Freistellung zur Annahme einer anderen Tätigkeit oder den Wegfall von Lohnfortzahlung aufgrund von Krankheit umfassen.

2.3. Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Als Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden im SMNS alle Stellen mit folgenden Verantwortlichkeiten definiert:

- Direktion (wissenschaftlich, kaufmännisch)
- Leitung und stellvertretende Leitung einer Abteilung (Forschungsabteilungen; Kommunikationsabteilung)
- Leitung und stellvertretende Leitung einer Stabsstelle (Ausstellungen, Szenografie und Grafikdesign; IT-Infrastruktur und Biodiversitätsinformatik)
- Leitung Zentraler Dienste (Verwaltung und Haustechnik)

Im SMNS sind von den 18 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aktuell vier unbesetzt. Von den 14 besetzten Positionen sind 3 weiblich besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 21,4 % in Vorgesetzten- und Leitungspositionen.



Analyse

Der Frauenanteil liegt in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit 21,4 % der derzeit besetzten Stellen deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil der gesamten Belegschaft. Außerdem liegt dieser Wert weit unterhalb der Zielvorgabe des vorliegenden Chancengleichheitsplans, der einen Frauenanteil von 50 % vorsieht.

Aus der deutlichen Unterrepräsentanz der Frauen in diesem Aufgabengebiet ergibt sich ausdrücklicher Handlungsbedarf. Um diesen Handlungsbedarf künftig decken zu können, werden die konkreten Maßnahmen, die in Kapitel 4 insbesondere in Maßnahme 4.4 (Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und Maßnahme 4.5 (Förderung der

Karriereentwicklung von Frauen) ausgeführt sind, umgesetzt. Durch Besetzung der vier aktuell unbesetzten Stellen durch geeignete Kandidatinnen wäre es dem SMNS möglich, den Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mittelfristig auf 38,9 % zu erhöhen.

2.4. Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen

Von insgesamt 6 Auszubildenden (5 Volontärinnen und Volontäre, 1 Tätige im Bundesfreiwilligendienst) sind zum Stichtag 30.06.2023 fünf Frauen und ein Mann. Dies entspricht einem Frauenanteil unter den Auszubildenden von 83,3 %.

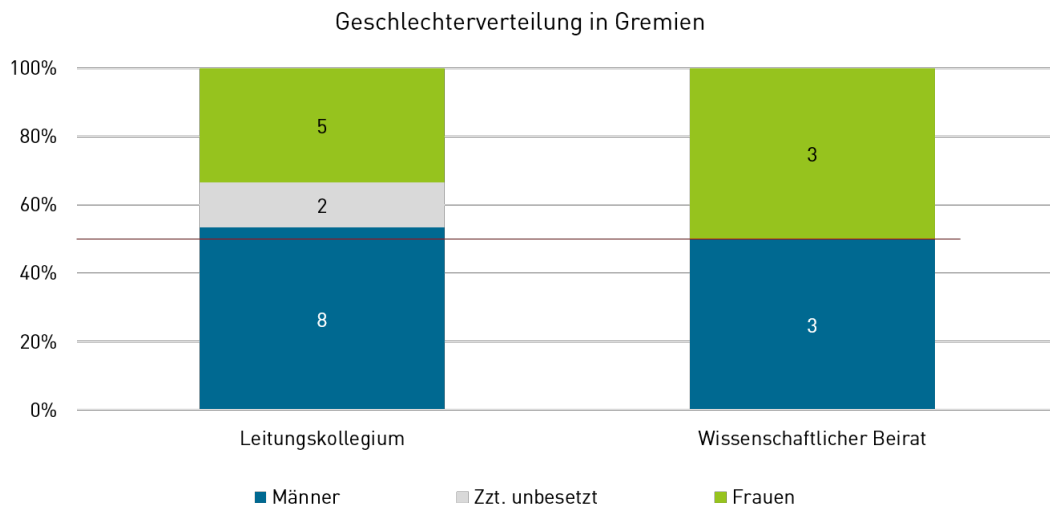
Analyse

Der Anteil der Auszubildenden liegt mit einem Frauenanteil von 83,3 % (n=6) über der Zielvorgabe des vorliegenden Chancengleichheitsplans. Hier besteht daher kein besonderer Handlungsbedarf, denn unter den Auszubildenden sind Frauen nicht unterrepräsentiert. Das SMNS ist bestrebt, seinen Auszubildenden durch die Implementierung der unten genannten Maßnahmen geeignete Karrierechancen zu eröffnen.

2.5. Gremienbesetzung (nach § 13)

Der Chancengleichheitsplan des SMNS sieht vor, die Gremien bei wichtigen Entscheidungsprozessen paritätisch zu besetzen, sodass beide Geschlechter adäquat repräsentiert sind. Solche Entscheidungsprozesse umfassen beispielsweise Personalentscheidungen, wissenschaftlich-akademische Entscheidungen (Inhalte akademischer Lehre, Forschungsschwerpunkte, Prüfungsorganisation) und strategische Entscheidungen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in Entscheidungsprozessen sicherzustellen. Durch die paritätische Gremienbesetzung wird gewährleistet, dass unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen in die Entscheidungsfindung einfließen können. Bei den aufgeführten Gremien handelt es sich um wichtige Entscheidungsorgane für das SMNS, jedoch nicht um Gremien im Sinne von § 13 Chanceng.

Gremium	Gesamt	Weiblich	Weiblich (%)	Männlich	Männlich (%)
Leitungskollegium*	13	5	38,5 %	8	61,5 %
Wissenschaftlicher Beirat	6	3	50 %	3	50 %
*) bestehend aus Direktion, Abteilungs- und Stabsstellenleitungen, Leitungen Verwaltung und Haustechnik, Personalratsvertreter*in, BfC, Wissenschaftsmanagement					



Analyse

Der Anteil der Frauen in Gremien liegt aktuell bei 38,5 % im Leitungskollegium (bestehend aus Direktion, Abteilungs- und Stabsstellenleitungen, Leitung Verwaltung und Haustechnik, Personalratsvertreter*in, BfC, Wissenschaftsmanagement). An dieser Stelle hat das SMNS die Möglichkeit, durch die Besetzung vakanter Stellen mit geeigneten Kandidatinnen den Frauenanteil mittelfristig signifikant zu steigern und somit den Nachbesserungsbedarf zu decken. Der wissenschaftliche Beirat des SMNS ist mit einem Frauenanteil von 50 % bereits paritätisch besetzt, hier besteht kein Nachbesserungsbedarf.

3. Zielsetzung

3.1. Angestrebte Entwicklung der Kennzahlen

Der vorliegende Chancengleichheitsplan sieht als Zielvorgabe vor, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Abs. 2 ChancenG). Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Diese Vorgaben werden vom SMNS durch konkrete Maßnahmen umgesetzt unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz).

3.2. Laufzeit, Umsetzung und Reporting

Der Chancengleichheitsplan wird alle sechs Jahre erstellt und wird bei bedeutenden strukturellen Veränderungen angepasst. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei der Erstellung und Aktualisierung des Chancengleichheitsplans frühzeitig eingebunden, um eine gemeinsame Regelung anzustreben. Sie hat das Recht, Entscheidungen der Dienststellenleitung gemäß § 21 ChancenG zu beanstanden. Im Rahmen des Chancengleichheitsplans ist alle sechs Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur zu erstellen, welche im SMNS in geeigneter Weise bekanntzumachen ist.

Reporting

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bildet die formale Grundlage für die Etablierung einer chancengleichen Arbeitskultur im SMNS. In enger Kooperation zwischen Verwaltung und Wissenschaftsmanagement ist der Direktion und der Beauftragten für Chancengleichheit jährlich ein Kurzbericht vorzulegen, der einen Überblick über die Entwicklung der in Kapitel 2 aufgelisteten Kennzahlen (Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen; Zahl der Beurlaubten; Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben; Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen; Gremienbesetzung) liefert und Stand der Umsetzung wie auch Änderungsbedarfe in den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen (Kapitel 4) aufzeigt. Der Kurzbericht erfüllt damit die Anforderungen des Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans-Strategiepapiers [\[17\]](#).

Darüber hinaus ist im Rahmen des Chancengleichheitsplans nach drei Jahren ein detaillierter Zwischenbericht vorzulegen. Dieser Zwischenbericht, wie auch der folgende Chancengleichheitsplan, beurteilt den Stand der Erfüllung der festgelegten Zielvorgaben anhand der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur. Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des vorliegenden Chancengleichheitsplans abgewichen wird und welche konkreten Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Dafür sind entsprechend § 8 des ChancenG folgende Daten, jeweils getrennt nach Geschlecht, zu erheben: (1) der Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen, (2) der Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, (3) der Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen

in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und (4) die Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG. Der aktuelle Chancengleichheitsplan wird auf der Website des SMNS öffentlich einsehbar gemacht (§ 7 Abs. 2 ChancenG).

Gleichstellungscontrolling

Neben der Aufnahme numerischer Kennzahlen besteht vor der Aktualisierung des Chancengleichheitsplans alle sechs Jahre die Möglichkeit, Mitarbeiter*innen-Befragungen durchzuführen. Diese Befragungen ermöglichen es, die Meinungen, Erfahrungen und Wahrnehmungen der Beschäftigten in Bezug auf Chancengleichheit im SMNS zu erfassen. Die Ergebnisse dieser Befragungen identifizieren potenzielle Herausforderungen und Hindernisse für Chancengleichheit und liefern eine solide Datenbasis für evidenzbasierte Entscheidungen. Das SMNS kann auf diese Weise weiterführende Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit ableiten und die Wirksamkeit etablierter Maßnahmen überprüfen. Gleichzeitig bieten diese Befragungen den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Meinungen und Erfahrungen zu äußern, stärken das Gefühl der Partizipation und fördern die offene Kommunikationskultur im SMNS.

4. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile

4.1. Maßnahmen zur Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur, die Vielfalt schätzt und unterstützt

Eine geschlechtergerechte Arbeitskultur, die die Gleichstellung von Kolleginnen und Kollegen fördert, stellt sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **gleiche Möglichkeiten, Ressourcen und Entwicklungschancen** erhalten. Dies schafft eine faire Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können. Gleichstellung ist kein Selbstzweck und dient viel mehr als nur der Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen: unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Arbeitsstile schaffen eine innovative, produktive und kreative Arbeitsumgebung, die sich positiv auf den wissenschaftlichen Output (gemessen an Publikationsleistung sowie Größe und Diversität des Kooperationsnetzwerks), die Qualität der naturkundliche Bildungsarbeit und damit auch auf die internationale Sichtbarkeit und Reputation des SMNS auswirkt. Eine inklusive Arbeitskultur demonstriert die soziale Verantwortung und das fortschrittliche Selbstverständnis, welches das SMNS langfristig attraktiv für talentierte (Nachwuchs-) Fachkräfte macht.

Maßnahme 1.1: Informationsaustausch beim Jour Fixe

Der Jour Fixe ist im SMNS als zentrale Orientierungs- und Informationsplattform etabliert. Der Fokus der monatlichen Treffen mit allen Mitarbeitenden liegt auf der internen Organisation, der zielgruppengerechten Kommunikation neuester Forschungsleistungen, der Vorstellung neuer Kommunikationsformate und der Bekanntgabe und Diskussion hausinterner Themen. Die Themen und Vortragenden werden jeden Monat in Absprache mit der Direktion organisiert.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des SMNS berichtet regelmäßig über ihre Tätigkeit. Mindestens einmal pro Jahr werden alle Mitarbeitenden beim Jour Fixe des SMNS über die Zielsetzung sowie die Fortschritte der Umsetzung von Chancen- und insbesondere Geschlechtergleichheit informiert. Darüber hinaus berichtet die Beauftragte für Chancengleichheit regelmäßig über Angebote und Schulungen zum Thema und organisiert den Austausch mit anderen Institutionen. Ihr stehen Mittel zur Verfügung, um Vorträge durch externe Expert*innen zum Thema Chancengleichheit für die Mitarbeitenden zu organisieren.

Maßnahme 1.2: Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Geschlechtergleichstellung

Nicht nur Führungskräfte (Stufe 2), sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung sollen für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit sensibilisiert werden. Ihnen soll bewusst werden, wie wichtig es ist, eine inklusive und diverse Arbeitskultur zu schaffen und welche Vorteile eine Einrichtung dadurch erreicht. Durch Schulungen und Trainings sollen sich die Mitarbeitenden über Unconscious Bias, Vorurteile und Stereotype bewusst werden und Maßnahmen erlernen, diese gezielt abzubauen. Die entsprechenden Informationen und Arbeitsmaterialien werden im hausinternen Intranet ("Wiki") bereitgestellt. So entstehen innerhalb des SMNS Bewusstsein und Akzeptanz für die Bedeutung von Geschlechtergleichstellung und Diversität. Insbesondere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Lehraufträgen und die Mitarbeitenden aus Kommunikation und Vermittlung sind ausdrücklich angehalten, ihrem Bildungsauftrag unter

Beachtung der Chancengleichheit nachzukommen. Bei Bedarf erhalten Mitarbeitende mit Bildungsauftrag gezielte Unterstützung und Fortbildungen. Darüber hinaus werden alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des SMNS bei geeigneten

Informationsveranstaltungen (z.B. beim Jour Fixe) auf die Beachtung von Chancengleichheit in allen Schritten des Wissenschaftsprozesses (Antragstellung, Studiendesign, Datenerhebung, Auswertung, Diskussion und Wissenschaftskommunikation) hingewiesen.

Maßnahme 1.3: Förderung eines fairen Arbeitsumfeldes und offener Kommunikation

Das SMNS legt Wert auf eine offene Kommunikationskultur, in der alle Mitarbeitenden ihre Meinungen, Ideen und Bedenken frei äußern können. Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing werden nicht toleriert. Der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dem einen Null-Toleranz-Politik zugrunde liegt, ist dem entsprechenden Leitfaden des SMNS zu entnehmen.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden angehalten, sich für ein faires Arbeitsumfeld einzusetzen und „Office Housework“ gerecht zu verteilen. Office Housework bezieht sich auf informelle Aufgaben wie administrative und organisatorische Aufgaben, Terminkoordination oder Hilfestellung. Diese Aufgaben sind essenziell für das Sozialleben und den reibungslosen Ablauf einer Abteilung, liegen jedoch außerhalb der offiziell festgelegten Arbeit der Mitarbeitenden. Bedauerlicherweise besteht die Tendenz, Office Housework unverhältnismäßig häufig an Frauen zu übertragen, während Männer sich auf ihre festgelegten Aufgaben konzentrieren können. Diese Ungleichheit in der Arbeitsverteilung beeinträchtigt die berufliche Entwicklung und damit letztendlich die Karrierechancen von Frauen in einem hochkompetitiven Umfeld wie der Wissenschaft besonders negativ. Um zu verhindern, dass Office Housework überproportional auf Frauen abgewälzt wird, können Abteilungsleitungen folgende Maßnahmen ergreifen:

- (1) Bewusstsein für Office Housework und die damit verbundene geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb ihrer Abteilung schaffen.
- (2) Offenen Dialog zulassen und ein „nein“ akzeptieren, ohne dass dadurch Nachteile für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entstehen.
- (3) Gerechte Arbeitsverteilung unter allen Mitarbeitenden, z.B. durch Listen und formale Dokumentation von Office Housework.
- (4) Office Housework darf nicht als selbstverständlich angesehen werden, sondern als wichtiger Beitrag zum reibungslosen Funktionieren des Teams und dessen Organisation. Entsprechend sind bei gegebener Mehrbelastung geeignete Maßnahmen zur Kompensation zu ergreifen.

Im internen wie externen Schriftverkehr ist eine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Dies beinhaltet die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen, wie zum Beispiel die Verwendung generischer Substantive oder den Einsatz von Gendersternchen oder anderen geschlechtsneutralen Schreibweisen. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Sprache angemessen repräsentiert werden.

4.2. Maßnahmen zur Schulung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Entscheidungstragenden

Führungskräfte sollten als Vorbilder vorangehen und selbst inklusives Verhalten zeigen. Sie verkörpern die Werte der Vielfalt und ergreifen aktiv Maßnahmen, um eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen. Das bedeutet, Chancengleichheit proaktiv zu fördern, unterschiedliche Perspektiven zu begrüßen und anzuerkennen und Diversität in Entscheidungsprozessen aktiv anzustreben. Zur Umsetzung der Chancengleichheit wird von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Entscheidungstragenden daher besonderes Engagement in der Fortbildung und der anschließenden Umsetzung von Chancengleichheit in ihrem Wirkungsbereich erwartet.

Maßnahme 2.1: Schulungen für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Entscheidungstragende

Alle Führungskräfte, Personalverantwortliche und Entscheidungstragende sind verpflichtet, Schulungen mit Inhalten zur Chancengleichheit und der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu besuchen. Diese Maßnahme soll die Entscheidungstragenden sensibilisieren und sie bei der Umsetzung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs unterstützen. Mindestens eine Schulung (Vortrag, Seminar oder Workshop) im Jahr wird durch die Beauftragte für Chancengleichheit zu den Themen AGG, ChancenG, Mentoring, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, Diskriminierung, Gender Bias, Bias in der Wissenschaft etc. organisiert oder durchgeführt. Die Direktion stellt ausreichend Mittel zur Verfügung, um die Umsetzung dieser Maßnahme zu gewährleisten.

Maßnahme 2.2: Unconscious Bias bei Arbeitszeugnissen und Leistungsbeurteilungen vermeiden

Leistungsbeurteilungen sind oft von unbewussten kognitiven Verzerrungen, dem sogenannten „Unconscious Bias“ geprägt“. Unconscious Bias beruht auf tief verwurzelten Überzeugungen und Stereotypen, die in der Gesellschaft existieren. Diese Stereotype beeinflussen die Wahrnehmung und Beurteilung von Menschen und spiegeln sich in Arbeitszeugnissen, Mitarbeiterjahresgesprächen und anderen Formen der Leistungsbeurteilung wider. In beruflichen Beurteilungen kann Unconscious Bias daher zu Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern führen. Unterschiede können sich im Inhalt (z.B. durch das Anlegen unterschiedlicher Bewertungskriterien und Richtwerte) oder in der Struktur (z.B. in der Länge der Beurteilung und Formulierungen) der Beurteilung manifestieren.

Führungskräfte und Personalverantwortliche des SMNS sind daher ausdrücklich angehalten, sich mit den folgenden Typen des Unconscious Bias, insbesondere im Zusammenhang schriftlicher oder mündlicher Beurteilungen, auseinanderzusetzen und ihre Beurteilungen kritisch zu hinterfragen. Die Beispiele sind aus Zwecken der Illustration bewusst überspitzt gewählt, die Auflistung ist nicht abschließend:

- (1) *Gender Bias* bezeichnet bewusste oder unbewusste Vorurteile, Stereotypen oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Er tritt auf, wenn geschlechtsspezifische

Erwartungen, Rollen oder Vorstellungen in Beurteilungen und Bewertungen einfließen und die objektive Bewertung von Personen beeinträchtigen. Gender Bias kann sowohl Männer als auch Frauen betreffen, indem bestimmte Eigenschaften, Fähigkeiten oder Verhaltensweisen als geschlechtsspezifisch angesehen werden und zu einer Verzerrung in der Beurteilung von erwarteten oder erbrachten Leistungen führen. Das Verbot unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist durch § 1 AGG gesetzlich geregelt.

Beispiele:

- "Für eine Frau ist die Mitarbeiterin weniger kommunikativ und gemeinschaftsorientiert als von ihr erwartet wird."
- "Er ist weniger leistungsstark und entscheidungsfreudig als von einem Mann in seiner Karrierestufe zu erwarten wäre."

(2) *Ageism* bezieht sich auf Vorurteile, Diskriminierung oder Stereotypen aufgrund des Alters einer Person. Es ist eine Form der Diskriminierung, bei der das Alter einer Person negativ ausgelegt wird und Leistungsbeurteilungen negativ beeinflusst. Ageism kann sowohl jüngere als auch ältere Menschen betreffen. Das Verbot unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Alters ist durch § 1 AGG gesetzlich geregelt.

Beispiele:

- "Für ihr Alter ist die Mitarbeiterin recht selbstständig."
- "Trotz seines Alters ist der Mitarbeiter stets leistungsbereit."

(3) *Lookism* bezieht sich auf die Tendenz, dass Menschen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes, insbesondere ihres Aussehens und ihrer subjektiv empfundenen Attraktivität, bevorzugt behandelt werden. Es basiert auf dem Phänomen, dass attraktiven Personen positivere Eigenschaften oder Fähigkeiten zugeschrieben werden und diese daher in verschiedenen Bereichen des Lebens bevorzugte Behandlung genießen. Doch auch das Gegenteil kann der Fall sein: ist die beurteilende Person der Ansicht, dass die zu beurteilende Person ihre Attraktivität gezielt missbraucht, um unrechtmäßige Vorteile zu erlangen, dann wird die objektive Leistung dieser Person in vielen Fällen überdurchschnittlich kritisch bewertet ("beauty penalty").

Von Bemerkungen zum äußeren Erscheinungsbild ist in Bewertungen grundsätzlich abzusehen! Bemerkungen zum Aussehen verstoßen gegen ethische und moralische Grundsätze, sind unprofessionell und können als Diskriminierung aufgefasst werden. Arbeitszeugnisse sollten sich ausschließlich auf die beruflichen Leistungen, Fähigkeiten und Erfolge einer Person konzentrieren.

Beispiele:

- „Durch ihre attraktive Erscheinung beeinflusst sie ihr Arbeitsumfeld positiv.“
- „Er hat eine schlanke Figur, die sein professionelles Auftreten unterstreicht.“

(4) Halo-Effekt bezeichnet das Phänomen, aufgrund einer einzigen herausragenden Eigenschaft oder eines positiven Merkmals die Gesamtbewertung einer Person abzuleiten. Im Gegenteil führt der Horns-Effekt dazu, eine Person anhand eines einzigen negativen Merkmals oder einer Erfahrung bzw. eines Misserfolgs zu beurteilen.

- "Sie besucht viele internationale Konferenzen. Daher muss sie kommunikationsstark und sprachbegabt sein und exzellente wissenschaftliche Arbeit leisten."
- "Seine Missachtung der Rechtschreibung in E-Mails zeugt von einer nachlässigen Arbeitsweise und chaotischem Zeitmanagement."

(5) *Confirmation bias* ist die Neigung, Informationen oder Beweise selektiv zu interpretieren oder zu suchen, die vorhandenen Überzeugungen, Meinungen oder Vorurteile bestätigen. In Bezug auf Bewertungen kann der Confirmation Bias dazu führen, dass bestimmte Aspekte einer Person bevorzugt wahrgenommen und bewertet werden, während andere Aspekte, die den bestehenden Überzeugungen widersprechen, ignoriert oder abgewertet werden.

Beispiele:

- "Normalerweise leistet sie exzellente Arbeit, der eine Misserfolg war bestimmt nicht von ihr selbst verschuldet."
- "Seine wissenschaftlichen Leistungen waren bisher eher unterdurchschnittlich. Daher brauche ich seine Bewerbung um den Wissenschaftspreis nicht zu unterstützen."

(6) *Ähnlichkeits-bias* erklärt, warum sich Menschen oft zu Personen hingezogen fühlen, die ähnliche Hintergründe, Interessen oder Eigenschaften haben. In Bewertungen kann dies dazu führen, dass Personen, die ähnlicher sind, in Arbeitszeugnissen und Leistungsbeurteilungen positiver bewertet werden, während Personen, die anders sind, unbewusst benachteiligt werden.

Beispiele:

- "Die wissenschaftlichen Leistungen der Mitarbeiterin sind exzellent und die Methoden (die ich genauso in meiner eigenen, fachverwandten Forschung anwende) sind hochmodern."
- "Seine Ausbildung an einer ausländischen Universität erklärt seine Verwendung ungewöhnlicher und teils veralteter statistischer Methoden."

Zur Vermeidung von Unconscious Bias in Leistungsbeurteilungen sollten sich Führungskräfte fragen:

- ✓ Sind meine Bewertungskriterien geschlechtsneutral? Würde ich die Leistung anders beurteilen, wenn die Person männlich bzw. weiblich wäre?
- ✓ Fokussiere ich mich auf objektive Leistungen? Würde ich von einer Frau bzw. einem Mann andere Leistungen erwarten?

- ✓ Ist meine Bewertung objektiv? Würde ich die Bewertung anders schreiben, wenn ich selbst männlich bzw. weiblich wäre?
- ✓ Habe ich unbewusste Vorurteile in Bezug auf die Position? Könnte ich mir auf dieser Position genauso gut eine Frau bzw. einen Mann vorstellen?
- ✓ Verwende ich geschlechtsneutrale Sprache und Beispiele? Würde ich die Beurteilung anders formulieren, wenn die Person männlich bzw. weiblich wäre?

Im Zweifelsfall ist die Leistungsbeurteilung im Vieraugenprinzip auf Chancengleichheit zu überprüfen, hierzu steht die Beauftragte für Chancengleichheit als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Darüber hinaus steht der Beauftragten für Chancengleichheit zu, schriftliche Leistungsbeurteilungen (Empfehlungsschreiben, studentische Lehrevaluationen und Arbeitszeugnisse) bei den Führungskräften stichprobenartig anzufordern und auf die Einhaltung der in Maßnahme 2.1 aufgelisteten Faktoren zu prüfen.

Maßnahme 2.3: Dienstbesprechungen

Vorgesetzte können das Bewusstsein für Chancengleichheit schärfen, indem sie in Dienstbesprechungen regelmäßig über Vielfalt und Inklusion sprechen, positive Beispiele hervorheben und die Mitarbeitenden über bestehende Chancengleichheitsrichtlinien informieren.

Durch klare und transparente Kommunikation der Abteilungsleitungen können diese sicherstellen, dass alle Teammitglieder gleichberechtigt informiert und eingebunden sind. Durch ein offenes Ohr für alle Mitarbeiter*innen und aktives Zuhören können Führungskräfte sicherstellen, dass die Anliegen aller Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt werden. Feedback sollte stets transparent und objektiv die Leistung der Teammitglieder anerkennen (siehe Maßnahme 2.1) und klar und konkret kommuniziert werden. Verbesserungspotential sollte konstruktiv und in einer unterstützenden Weise angesprochen werden, welche den Mitarbeitenden als Leitfaden zur Weiterentwicklung in den entsprechenden Bereichen dient. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wird von den Abteilungsleitungen situative Führung erwartet. Im Zweifelsfall unterstützt die Beauftragte für Chancengleichheit gerne dabei, entsprechende Fortbildungen für Führungskräfte zu finden.

Führungskräfte können ihren Mitarbeitenden gezielte Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsprogramme anbieten und damit sicherstellen, dass alle Teammitglieder gleiche Chancen haben, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial zu entfalten. Auch in der Verteilung der Arbeitslast sollten die Vorgesetzten auf eine faire Verteilung achten und der Manifestierung ungerechtfertigter Vorurteile oder Präferenzen in der Aufgabenverteilung entgegenwirken

(siehe z.B. „Office Housework“ in Maßnahme 1.3). So können Führungskräfte langfristig aktiv daran arbeiten, ein diverses Team aufzubauen und die Vielfalt der Talente ideal zu nutzen.

4.3. Maßnahmen für faire und diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren

Sowohl direkte als auch indirekte Formen der Diskriminierung sind im gesamten Einstellungsverfahren verboten (§§ 6 und 7 AGG). Positive Maßnahmen, beispielsweise die gezielte Ansprache bestimmter Gruppen, um dadurch bestehende Nachteile auszugleichen, sind hingegen ausdrücklich erlaubt. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt.

Maßnahme 3.1: Stellenanzeigen gender-wertneutral ausschreiben

Gemäß § 9 (1) sind alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle wie auch öffentlich auszuschreiben. Jede ausgeschriebene Stelle muss geschlechtsneutral formuliert sein - unabhängig davon, ob die Stelle intern oder extern ausgeschrieben wird, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Um dies zu gewährleisten, werden im SMNS folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Aus dem Ausschreibungstext geht eindeutig hervor, dass die Stelle alle Geschlechter zur Bewerbung einlädt.
- Die Verwendung geschlechtsunabhängiger Tätigkeitsbegriffe (z.B. -kraft/ -kräfte; Verstärkung im Bereich ...; etc.) ist männlichen oder weiblichen Berufsbezeichnungen vorzuziehen. Alternativ ist der Stellenbezeichnung der Zusatz (m/w/d) hinzuzufügen. Auch die Nennung von Paarformen, die nur die männliche und weibliche Berufsbezeichnung enthält, sind rechtlich uneindeutig und müssen daher durch den Zusatz (m/w/d) ergänzt werden, um die Benachteiligung inter*- und trans*geschlechtlicher Personen auszuschließen.
- In den Voraussetzungen sind geschlechtsneutrale Formulierungen zu bevorzugen (z.B. „Studium der Naturwissenschaften“ anstatt „Abschluss als Naturwissenschaftler“).
- In Ausschreibungstexten ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen agentischen („stereotyp männlich geprägten“) und kommunalen („stereotyp weiblich geprägten“) Wörtern zu achten. Das Verhältnis im Ausschreibungstext kann z.B. über den [GenderDecoder](#) der TU München vor der Ausschreibung geprüft werden.
- Von Imagefotos des SMNS ist in Stellenausschreibungen abzusehen, da Imagefotos ein ernstzunehmendes Diskriminierungsrisiko darstellen.

Im Zweifelsfall ist die [Verfahrensanalyse zu Stellenausschreibungen](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu konsultieren.

Maßnahme 3.2: Gleichberechtigung in Bewerbungsverfahren

Bewerbungsverfahren können, ebenso wie auch Leistungsbeurteilungen (siehe Maßnahme 2.1), unbewusster Beurteilungstäuschung, Beurteilungsverzerrung oder sogar Beurteilungsversagen unterliegen. Um diese bewusste wie unbewusste Einflussnahme auszugleichen, werden in Bewerbungsverfahren des SMNS folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen sollten sich Personalverantwortliche und Entscheidungstragende an einem vorab festgelegten Anforderungsprofil orientieren und ein ideales Kandidat*innenprofil formuliert haben. Die Anforderungen (erforderlich und

gewünscht) müssen konkret formuliert und nachvollziehbar gewichtet sein und sich an den Voraussetzungen der Ausschreibung orientieren.

- Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.
- Frauen sind angemessen zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. Soweit möglich sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Sollten unterproportional wenige Frauen eingeladen werden, ist durch das Auswahlkomitee anhand der Ausschreibungskriterien und der Bewerbungsunterlagen zu dokumentieren, ob im Auswahlverfahren Chancengleichheit für Frauen besteht. Dabei ist insbesondere zu argumentieren, inwiefern das Verhältnis der eingeladenen Kandidatinnen objektiv über die Anforderungen zu begründen ist. Die Dokumentation muss der Beauftragten für Chancengleichheit vor Besetzung der Stelle zur Durchsicht vorgelegt werden.
- Um die Effekte des Ähnlichkeits-Bias auszugleichen, sind Auswahl-Komitees stets paritätisch zu besetzen. Weicht die personelle Besetzung eines Auswahl-Komitees auch nach eigenständiger Prüfung möglicher Ausgleichsmaßnahmen von einer paritätischen Besetzung ab, so ist die Beauftragte für Chancengleichheit vor den Bewerbungsgesprächen über diesen Umstand zu informieren.
- Nach Möglichkeit sollten in jedem Vorstellungsgespräch Mitglieder von Personal- und Interessenvertretungen (Personalrat, Beauftragte für Chancengleichheit) anwesend sein. Diese sind insbesondere beauftragt, auf Einhaltung der Chancengleichheit unter den Kandidat*innen wie auch im internen Auswahl- und Entscheidungsprozess zu achten.
- Die Fragen im Bewerbungsgespräch sind so zu standardisieren, dass alle Bewerberinnen und Bewerber dieselben Chancen haben. Dies kann beispielsweise über vorab festgelegte Fragenkataloge geschehen. Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig.

Maßnahme 3.3: Positive Maßnahmen zur gezielten Ansprache qualifizierter Frauen

In den Bereichen und Qualifizierungsstufen, in denen Frauen im SMNS unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Dabei handelt es sich um eine positive Maßnahme, die im Sinne von §9 (1) ChancenG Nachteile verhindern oder ausgleichen soll. Der Wortlaut für Ausschreibungen des SMNS, insofern nicht durch die Beauftragte für Chancengleichheit verändert, lautet: *„Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist uns ein Anliegen. Wir fordern daher qualifizierte Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“* Diese Maßnahme ist fortzuführen, bis die paritätische Vertretung von Frauen und Männern erreicht ist. In Einstellungsverfahren darf Frauen aber kein absoluter Vorrang eingeräumt werden; das Prinzip der Bestenauslese muss gewährleistet bleiben.

Darüber hinaus ist abzuwägen, ob in Stellenausschreibungen gezielt für Vielfalt geworben werden soll, um Menschen unterschiedlicher Gruppen zur Bewerbung zu motivieren. AGG-konforme Formulierungen hierzu sind beispielsweise *„Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität“* oder *„Bei uns zählt Ihre Leistung ebenso wie Ihre Persönlichkeit, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Weltanschauung“*.

Maßnahme 3.4: Persönliche und aktive Rekrutierung

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Qualifizierungsstufen im SMNS entgegenzuwirken, können als positive Maßnahme (§5 AGG) Frauen gezielt rekrutiert werden: Die Abteilungsleitungen sind aufgefordert, durch „Marktbeobachtung“ die Verfügbarkeit geeigneter Kandidatinnen in der aktuellen Forschungslandschaft im Blick zu behalten. Im Fall einer Vakanz sind die Abteilungsleitungen angehalten, fachlich geeignete Frauen gezielt anzusprechen und sie persönlich zur Bewerbung aufzufordern. Daneben wird die interne Förderung qualifizierter Frauen sehr begrüßt (siehe Maßnahme 5.1).

Vor jeder Ausschreibung von Führungs- und Schlüsselpositionen (E13 und höher), in denen Frauen im SMNS bisher deutlich unterrepräsentiert sind, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu konsultieren, um geeignete Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung herauszuarbeiten. Als aktive Rekrutierung können potenzielle Bewerberinnen über geeignete Datenbanken wie [AcademiaNet](#), [femconsult](#), das [Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen](#), das österreichische [FEMtech](#) oder das schweizerische [femdat.ch](#) gezielt angesprochen werden. Darüber hinaus können akademische Netzwerke wie das [Center of Excellence Women and Science](#), der [Deutscher Akademikerinnenbund](#) e.V. oder die [European Platform of Women Scientists](#) gezielt genutzt werden, um Ausschreibungen über die jeweiligen Verteiler zu verschicken.

Maßnahme 3.5: Dokumentation von Bewerbungsverfahren

Bei den monatlichen Dienstbesprechungen sind die Abteilungsleitungen angehalten, die Personalangelegenheiten in ihren Abteilungsberichten stets nachvollziehbar zu dokumentieren. Neben der letztendlichen Stellenbesetzung umfasst diese Dokumentation insbesondere für unbefristete Stellen ab sofort einen kurzen Überblick über die Lage der Bewerberinnen und Bewerber (Verhältnis männlich:weiblich) sowie über den Verlauf und Ausgang des Einstellungsverfahrens in Bezug auf Chancengleichheit. Darüber hinaus ist die (Nicht-)Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit transparent zu begründen.

4.4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen wie auch Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen.

Maßnahme 4.1: Audit berufundfamilie

Das SMNS ist nach dem audit berufundfamilie (berufundfamilie Service GmbH) zertifiziert. Das audit berufundfamilie macht die Maßnahmen und Angebote der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik am SMNS sichtbar und schafft damit Transparenz über die vorhandenen Möglichkeiten. Im Rahmen der (Re-)Auditierung werden diese weiter gestärkt und in der internen Struktur des SMNS verankert. In der Weiterentwicklung liegt der Fokus darauf, verlässliche Regeln zu schaffen, aber auch pragmatische Lösungen im Einzelfall zu gestalten. Die Projektleitung fördert den ausgewogenen Umgang mit den unterschiedlichen Interessen, ermittelt Bedarfe und unterstützt den lösungsorientierten Umgang mit den Handlungsspielräumen. Ziel des Audits ist es, durch das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben unsere Position als zukunftsorientierter, attraktiver Arbeitgeber zu stärken.

Die Maßnahmen, die im Rahmen der Auditierung berufundfamilie 2018 und der ReAuditierung 2021 erarbeitet wurden, tragen dazu bei, die Chancengleichheit zu erhöhen. Die Information und Kommunikation zur familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik des SMNS, insbesondere durch die Zertifikatserteilung des Audits Berufundfamilie, erfolgt durch Information an die Abteilungsleitungen, Aushang am Schwarzen Brett, den Logoanhang in der E-Mail Signatur der Führungskräfte, den Logoanhang in Stellenausschreibungen, themenbezogene Präsentationen beim Jour Fixe sowie Infomaterial im hausinternen Wiki. Durch die Auditierung wurden zahlreiche Maßnahmen bereits umgesetzt, darunter beispielsweise:

- Gleitzeit mit Ampelkontenmodell
- vielfältige Teilzeitmöglichkeiten
- gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Informationsbereitstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben im Intranet
- Berücksichtigung von Familienaufgaben bei Fortbildungen
- Mitbringen von Kindern im Notfall (z.B. Streik in Kita/Kindergarten/Schule) und Einrichtung von acht Betreuungsboxen
- Teilnahmemöglichkeit für Mitarbeiterkinder am Ferienprogramm des Museums
- kostenfreier Museumsbesuch bzw. der Wilhelma für die Familie
- Rabatte für Mitarbeitende im Museumsshop
- interne Beratung im Bedarfsfall

Zusätzlich werden die folgenden Maßnahmen künftig gemeinsam in Kooperation mit der Projektleitung des Audit berufundfamilie sowie der Beauftragten für Chancengleichheit im SMNS weiterentwickelt oder neu etabliert:

Maßnahme 4.2: Flexible Arbeitszeiten

Für die Beschäftigten und Beamten des SMNS gelten gleitende Arbeitszeiten, die durch die *Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung im Staatlichen Museum für Naturkunde Stuttgart (SMNS)* geregelt sind. Die Kernarbeitszeit für alle Mitarbeiter*innen in Vollzeit beginnt um 10:00 und endet montags bis donnerstags um 15:00 Uhr, freitags um 12:00 Uhr. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Kernarbeitszeit innerhalb dieses Rahmens entsprechend ihres Beschäftigungsverhältnisses festgelegt. Im Falle der Erfordernis langer Arbeitszeiten z.B. bei Veranstaltungen können die Kernarbeitszeiten abweichen, die ununterbrochene Ruhezeit ist aber weiterhin einzuhalten.

Die Arbeitszeit für Promovierende ist über die entsprechende Dienstvereinbarung als selbstverantwortliche Arbeitszeit geregelt und bietet den wissenschaftlichen Nachwuchskräften ein attraktives Arbeitszeitmodell. Künftig sollen die Inhalte der Dienstvereinbarung noch besser erklärt und auch auf Englisch zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollen die Betreuer*innen von Nachwuchswissenschaftler*innen gezielt geschult werden, um die Inhalte der Dienstvereinbarung an Promovierende und PostDocs weitergeben und im Zweifelsfall offene Fragen dazu beantworten zu können.

Maßnahme 4.3 Arbeitsort

Basierend auf den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung 2021 soll auch nach der Covid-19-Pandemie mobiles Arbeiten möglich bleiben, um den Mitarbeitenden weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Ab dem 1. Februar 2023 gilt daher die Möglichkeit zum Mobil arbeiten, insofern es die Aufgaben erlauben, für zwei Tage in der Woche.

Maßnahme 4.3: Teilbarkeit von Stellen

Überstunden werden häufig als Voraussetzung für Führungspositionen wahrgenommen. Daher ist es notwendig, langfristig ein Führungsverständnis zu entwickeln, das unabhängig von überlangen Arbeitszeiten, ständiger Präsenz und durchgehender Erreichbarkeit funktioniert. Innovative Führungsmodelle schaffen die Rahmenbedingungen, Familie und Führung vereinbar zu machen. Da das aktuelle Führungsverständnis eng mit Präsenzkultur verknüpft ist, sind innovative Führungsmodelle zur Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie solche, in denen die Verantwortung geteilt wird. Ein Beispiel ist die Teilbarkeit von Führungsstellen. Führungsteams haben den Vorteil, durch die Zusammenarbeit von zwei Führungskräften mit unterschiedlichem Hintergrund, Erfahrungsschatz und Kompetenzen verschiedene Perspektiven und Lösungsansätze in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen, sie ermöglichen eine kontinuierliche Betreuung und Vertretung in der Führungsposition insbesondere während Personalengpässen, Urlaub oder anderen Abwesenheiten, Führungsteams bieten großes Potenzial zum Mentoring als Vorbereitung auf eine alleinige Führungsrolle, und letztendlich trägt die Teilbarkeit von Führungspositionen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, was Führungsteams für Frauen besonders attraktiv macht. Auf die Option der Teilbarkeit von Führungspositionen wird

in Ausschreibungen des SMNS künftig durch den Zusatz „*Das Aufgabengebiet ist grundsätzlich teilbar, auch Tandembewerbungen sind möglich.*“ laut § 9 (2) ChancenG hingewiesen.

Maßnahme 4.4: Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

In Übereinstimmung mit §31 des ChancenG müssen bei Vorliegen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr in die Teilzeit aus der Beurlaubung beantragen, vorrangig berücksichtigt werden. Das SMNS erleichtert durch geeignete Maßnahmen den oben genannten Personengruppen den beruflichen Wiedereinstieg.

4.5. Maßnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen

Gezielte Maßnahmen fördern die Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig, indem sie gezielt Hindernisse ausgleichen und Ungleichbehandlungen reduzieren. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass Frauen in der Wissenschaft gleichberechtigte Karrierechancen haben und ihre Potenziale voll ausschöpfen können.

Maßnahme 5.1: Stellenplan zur gezielten Förderung qualifizierter Frauen

Die Entwicklung eines Stellenplans zielt darauf ab, qualifizierte Frauen langfristig und geplant innerhalb des SMNS zu fördern. Dies beinhaltet die Identifizierung von Schlüsselpositionen und Karrierestufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Abteilungs- und Stabsstellenleitungen sind angehalten, qualifizierten Frauen die Möglichkeit zu bieten, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, um perspektivisch in leitenden Positionen erfolgreich sein zu können. Dieser langfristige Ansatz zur Förderung qualifizierter Frauen stärkt nicht nur die Gleichstellung, sondern trägt auch zur Vielfalt, Innovation und zum Erfolg des SMNS bei. Die Stellenpläne sind von der Personalabteilung zu führen und sollten folgende Inhalte umfassen: (1) Festlegung personeller Abteilungsziele, (2) Bewertung des aktuellen Personalbestands („Ist-Zustand“), (3) Identifizierung der erforderlichen künftigen Kompetenzen und Bedarfsanalyse („Soll-Zustand“), (4) Stellenplan mit Zeitplanung. Der Stellenplan ist halbjährlich zu aktualisieren und auf Nachfrage der Direktion, Personalverwaltung oder der Beauftragten für Chancengleichheit vorzulegen.

Maßnahme 5.2: Gezielte Fortbildungsangebote & Bewerbungstrainings für Frauen

Ein besonderer Fokus liegt auf der Bereitstellung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen. Die Maßnahmen sollen eine Weiterqualifikation ermöglichen oder zielen auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen ab, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit wird bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet, um sicherzustellen, dass ihre Expertise und Perspektive einfließen kann. Fortbildungsmaßnahmen können beispielsweise über das [MuT Programm](#) der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten BW (LaKoG) ausgewählt werden. Bei beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird darauf

geachtet, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist.

Maßnahme 5.3: Unterstützung bei der Antragstellung von Drittmitteln

Um den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten und insbesondere Wissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und damit die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf (Projekt-)Leitungsebene zu erhöhen, bieten einige Drittmittelgeber spezielle Sonderprogramme an. So kann beispielsweise in der Antragsstellung bei der DFG in Forschungsverbänden wie auch in der Sachbeihilfe und im Emmy Noether-Programm das Modul „Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen“ beantragt werden. Berücksichtigt werden in dieser Pauschale Maßnahmen zur Karriereförderung (z.B. Mentoring-Programme, Coachings, Soft-Skill-Kurse, fachliche Weiterbildungen, Konferenzbesuche), zur Sensibilisierung (z.B. Workshops zum Erwerb von Genderkompetenzen, geschlechtersensible Führungs-Veranstaltungen, Sensibilisierungstrainings) und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie & Wissenschaft (z.B. die Finanzierung von kurzfristiger Kinderbetreuung (außerhalb normaler Betreuungszeiten für Kindergarten etc.), Eltern-Kind-Zimmern, Heimarbeitsplätzen oder Entlastungspersonal für Routinetätigkeiten der Forschenden). Details und Unterstützung in der Antragsstellung bekommen Mitarbeitende von der Drittmittelakquise des SMNS.

Maßnahme 5.4: Mentoring-Programme

Mentoring-Programme ermöglichen den Austausch von Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen zwischen erfahrenen Führungskräften und aufstrebenden Talenten. Im besten Fall erhalten Mentees wertvolle Einblicke ins Arbeitsumfeld, erlernen Fähigkeiten und Strategien für den Erfolg und entwickeln ihr berufliches Potenzial weiter und erhalten Unterstützung in ihrer Karriereplanung. Außerdem können Mentoren den Mentees Zugang zu ihrem beruflichen Netzwerk verschaffen, sie in relevante Veranstaltungen und Meetings einbeziehen und ihre Sichtbarkeit in der Branche erhöhen.

Das SMNS führt mit Inkrafttreten des vorliegenden Chancengleichheitsplans ein Mentoring-Programm ein, das Doktorand*innen in allen Phasen der Promotion wie auch PostDocs am SMNS die Möglichkeit bietet, eine externe Mentor*innen-Mentee-Beziehung aufzubauen. Im Gegensatz zu der wissenschaftlichen Betreuung der Doktorarbeit oder des PostDoc-Projekts ist Mentoring ein verbindlicher und vertraulicher Kontakt auf Augenhöhe und damit frei von Abhängigkeitsverhältnissen. Der Mentoring-Prozess sieht im Einzelnen folgende Schritte vor:

- (1) Auswahl: Mentees steht es frei, ihren Mentor oder ihre Mentorin selbst auszuwählen. Dies kann in Absprache mit ihren fachlichen Betreuer*innen oder der jeweiligen Abteilungsleitung erfolgen. Die Auswahl berücksichtigt folgende Vorstellungen des/der Mentees bezüglich des Mentors oder der Mentorin: Geschlecht, fachliche Ausrichtung, berufliche Position, Drittmittel- und Publikationserfahrung, Verantwortung für Familie, räumliche Nähe.
- (2) Kontaktaufnahme: Die Kontaktaufnahme mit der Mentoringanfrage erfolgt über die wissenschaftliche Direktion des SMNS.

(3) Nach dem ersten Kennenlernen (persönlich oder virtuell) bestätigen Mentor*in und Mentee, dass sie eine Mentoring-Beziehung eingehen möchten. Die Bestellung zum/zur Mentor*in erfolgt zunächst für ein Jahr und kann im gegenseitigen Einvernehmen bis zum Abschluss der Promotion oder des PostDoc-Projekts jährlich verlängert werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit erhält eine Kopie der Bestellung.

(4) Mentoring-Beziehung: Umfang und Modalitäten der Mentoring-Beziehung können von Mentee und Mentor*in selbst festgelegt werden. Damit wird sichergestellt, dass auch internationale Mentoring-Beziehungen individuell ausgestaltet werden können.

(5) Beendigung der Mentoring-Beziehung: Die Mentoring-Beziehung endet entweder nach Abschluss der Promotion oder des PostDoc-Projekts automatisch oder vorzeitig auf Wunsch von Mentee oder Mentor*in. Bei Beendigung der Mentoring-Beziehung protokollieren die Mentees ihre Mentoring-Beziehung schriftlich und legen der wissenschaftlichen Direktion in einem Kurzbericht dar, welche Erfahrungen sie im Rahmen ihrer Mentoring-Beziehung gemacht haben. Um die Vertraulichkeit der Mentoring-Beziehung zu wahren, sollte der Kurzbericht keine persönlichen Details aus den Gesprächen enthalten. Die Beteiligten sind explizit angehalten, den Kontakt über die Mentoring-Beziehung hinaus aufrechtzuerhalten.

Für Studentinnen und Doktorandinnen des SMNS, die an der Universität Hohenheim eingeschrieben sind, besteht alternativ die Möglichkeit, die Mentoring-Angebote der Universität, beispielsweise durch das MentHo-Programm, zu nutzen. Das MentHo-Programm bietet Studentinnen und Doktorandinnen den Austausch mit Wissenschaftlerinnen der Universität wie auch mit Partnerinnen aus der Wirtschaft. Seminare, Vorträge und Workshops liefern zusätzliche Fortbildungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus bietet das [MuT Programm](#) der LaKoG ein Mentoring-Programm, an dem Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen der Hochschulen in Baden-Württemberg teilnehmen können.

5. Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
BW	Baden-Württemberg
ChancenG	Chancengleichheitsgesetz
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
LaKoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten BW
LGIG	Landesgleichberechtigungsgesetz
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
MentHo	Mentoringprogramm der Universität Hohenheim
MuT	Mentoring und Training, Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in BadenWürttemberg
SMNS	Staatliches Museum für Naturkunde Stuttgart

6. Quellenverzeichnis

- [1] Wissenschaftsrat (2007): *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*; Berlin. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.html>
- [2] Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (Hrsg.) (2020) *Frauen in Führungspositionen – Chancen und Hemmnisse auf dem Weg durch die gläserne Decke. GesellschaftsReport BW*, Ausgabe 3.
- [3] Morrison, A.; Randall P.W. und van Velsor, E. (1987): *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* London: Pearson Education, ISBN: 978-0201627022.
- [4] Ruß-Obajtek, U.; Bauer, V.; Gunkel, F. (2023): *Frauen auf dem Weg zur Professur. Der Frauenanteil bei Erstberufungen in Baden-Württemberg und Deutschland im Vergleich. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 3/2023.*
- [5] Ankersen, W.; Ber, C. (2017): Ein Ewiger Thomas-Kreislauf? Wie deutsche Börsenunternehmen ihre Vorstände rekrutieren. AllBright Bericht, März 2017.
- [6] Meho, L. I. (2022). Gender gap among highly cited researchers, 2014–2021. *Quantitative Science Studies*, 3(4), S. 1003–1023. https://doi.org/10.1162/qss_a_00218
- [7] Huang, J.; Gates, A.J.; Sinatra, R.; Barabási, A.-L. (2020) Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *PNAS* 117 (9), S. 4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- [8] Jang, S., Allen, T.D. & Regina, J. (2021) Office Housework, Burnout, and Promotion: Does Gender Matter?. *Journal of Business and Psychology* 36, S. 793– 805. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09703-6>
- [9] Feltes, Thomas (2012): *Gender based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland*. EU Projekt 2009–2011, Bochum. http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf
- [10] DFG (2008) *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG*. Ursprungsfassung.
- [11] DFG (2017) *Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen*. Korrigierte Version 1.1.
- [12] DFG (2020) *Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020*
- [13] DFG (2022) *Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022*
- [14] Wissenschaftsrat (2007) *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*
- [15] Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (2017). *Zielwerte und Kaskadenmodell. Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an*

Hochschulen. Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten.

- [16] Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz). Online verfügbar unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Broschuere_ChancenG_2023.pdf
- [17] Directorate-General for Research and Innovation of the European Commission (2021) Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: <https://doi.org/10.2777/876509>