

PERSONAL & ORGANISATION

---

**Erster Gleichstellungsplan**

**des Deutschen Evaluierungsinstituts der Entwicklungszusammenarbeit**

01.01.2018 bis 31.12.2021

## Impressum

---

Das Deutsche Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) wurde auf Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gegründet und hat im Sommer 2012 seine Arbeit aufgenommen. Das Institut ist als gemeinnützige GmbH verfasst und im Bonner Handelsregister eingetragen. Der alleinige Gesellschafter ist der Bund, vertreten durch das BMZ.

Hauptaufgabe des DEval ist die unabhängige Analyse und Bewertung (Evaluierung) der deutschen öffentlichen Entwicklungszusammenarbeit. Zu den weiteren Aufgaben gehören die Entwicklung von geeigneten Methoden und Standards, Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Förderung von Evaluierungskapazitäten in Kooperationsländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Das Institut geht dabei nationale und internationale Kooperationen ein.

## Kontakt

---

DEval Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit gGmbH

Personalabteilung

Fritz-Schäffer-Straße 26

D-53113 Bonn

Tel: +49 (0)228 33 6907-948

E-Mail: [claudia.spoeth@DEval.org](mailto:claudia.spoeth@DEval.org)

[www.DEval.org](http://www.DEval.org)

## Inhalt

1.	Gleichstellung am DEval .....	3
2.	Gleichstellung in der Beschäftigtenstruktur.....	5
2.1	Gesamtbelegschaft und Laufbahngruppen.....	6
2.2	Entgeltgruppen .....	8
2.3	Berufsgruppen .....	9
2.4	Auswahlverfahren .....	10
2.5	Laufbahnentwicklungen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten .....	13
2.6	Befristungen.....	14
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	15
3.1	Gute Rahmenbedingungen für Gleichstellung.....	15
3.2	Flexibilisierung des Arbeitszeit und -ort .....	15
3.3	Teilzeitarbeit am DEval .....	16
3.4	Personalentwicklung / Fortbildung.....	19
3.5	Information und Kommunikation .....	19
4.	Auswertung .....	20
4.1	Feststellung von Unterrepräsentanzen .....	20
4.2	Fluktuationsabschätzung .....	21
5.	Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung am DEval.....	22
5.1	Teilziele und Maßnahmen .....	22
5.2	Berichtslegung und Monitoring .....	28
5.3	Geltungsdauer und Veröffentlichung .....	28

## Tabellen

Tabelle 1	Status zum 30.06.2017.....	5
Tabelle 2	Gesamtbeschäftigtenanzahl 01.07.2013 bis 30.06.2017, Frauen- und Männeranteile ...	6
Tabelle 3	Frauenanteile in Laufbahngruppen (01.07.2013 bis 30.06.2017).....	6
Tabelle 4	Entwicklung des Frauenanteils in leitenden Funktionen (01.07.2013 bis 30.06.2017) ...	6
Tabelle 5	Frauen- und Männeranteile in den Entgeltgruppen zum 30.06.2017 .....	8
Tabelle 6	Fachabteilungen (Evaluierung I, II, III, KZM).....	9
Tabelle 7	Verwaltung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Assistenz des GF .....	9
Tabelle 8	Neu eingestellte Bewerber/-innen nach Jahr .....	10
Tabelle 9	Einstellung neuer Beschäftigter 2013 bis 2017.....	10
Tabelle 10	Höhergruppierungen.....	13
Tabelle 11	Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.....	13
Tabelle 12	Frauen- und Männeranteile befristete Stellen .....	14
Tabelle 13	Entwicklung der Teilzeitarbeit am DEval.....	16
Tabelle 14	Teilzeitbeschäftigung bei leitenden Funktionen am DEval .....	16
Tabelle 15	Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahngruppen.....	17
Tabelle 16	(familienbedingte) Beurlaubungen .....	18

## 1. Gleichstellung am DEval

Das DEval will **Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer** konsequent leben: Ausgangspunkt für die Umsetzung bildet das Bundesgleichstellungsgesetz. Mit diesem ersten Gleichstellungsplan im 6. Jahr seit Gründung trägt das DEval dazu bei, die Zielsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes<sup>1</sup> zu erreichen.

Um diese Ziele zu erreichen, wird eine Arbeitsumgebung geschaffen, die unterschiedlichen Lebenssituationen und der rechtlich verankerten Chancengleichheit Rechnung trägt.

Dabei wird die tatsächliche Gleichstellung sowie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie am DEval als Querschnittsaufgabe begriffen, die vom gesamten Institut getragen wird.

Die Umsetzung der Gleichstellung wird gleichermaßen von Führungskräften am DEval sowie in der Personalverwaltung und durch den Betriebsrat verfolgt und von einer Vertrauensfrau unterstützt.

Gemäß §1 Abs. 1 BGleIG sind die Ziele der Gleichstellung wie folgt festgelegt:

„Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, Beseitigung und Verhinderung von (individuellen) Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts – insbesondere in Bezug auf Frauen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familienarbeit und Pflegeaufgaben.“

Dabei verfolgt das Gesetz den Zweck der Förderung der **tatsächlichen Durchsetzung** der Gleichberechtigung und Behebung **struktureller** Benachteiligung von Frauen durch gezielte Förderung von Frauen (§1 Abs.2), außerdem die besondere Berücksichtigung der Belange von behinderten Frauen und von Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind (§1 S2., SGB IX)<sup>2</sup>.

Der vorliegende Gleichstellungsplan enthält eine Analyse der Beschäftigungsstruktur nach verschiedenen Indikatoren und beschreibt die Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Gleichstellung am DEval auf den Prüfstand zu stellen, verfolgt zudem folgenden Ziele

- Etwaige Diskriminierungen sichtbar zu machen und zu beseitigen
- die Chancengleichheit der Geschlechter in verschiedenen Handlungsfeldern des Personalmanagements zu gewährleisten und Maßnahmen zur Verbesserung zu konzipieren
- Anregungen und Impulse für vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen zu geben

Auf Grundlage der Analyse werden im Anschluss Ziele und Maßnahmen definiert, mit denen in den Handlungsfeldern bestehende Defizite ausgeglichen werden sollen.

Gleichstellung wird gemäß des BGleIG in Zahlen und Prozenten gemessen. In einem kleinen Institut wie dem DEval mit 64 Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2017 kann schon eine Veränderung um eine Person zu deutlichen Veränderungen von prozentualen Angaben führen. Bei der Analyse wird dies berücksichtigt.<sup>3</sup>

Das DEval ist ein fünf Jahre altes (junges) Institut, so dass Entwicklungen in ihrer Aussagekraft noch eingeschränkt und Vergleiche zur Vorperiode nicht möglich sind.

<sup>1</sup> Gleichberechtigung ist bereits im Grundgesetz in Artikel 3, Absatz 2 verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das BGleIG ebenso wie das AGG konkretisieren den Inhalt und führen zur Umsetzung der rechtlichen Grundlagen.

<sup>2</sup> Dies setzt keine bereits bestehende Schwerbehinderung voraus.

<sup>3</sup> Erfasst werden alle Beschäftigte ausgenommen von Studierenden Beschäftigten und Praktikant/innen

**Das DEval hat sich in 2017 folgende Schwerpunkte für die Gleichstellungsarbeit am DEval gesetzt:**

1. Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema
2. Bestellung einer Vertrauensfrau am DEval
3. Veröffentlichung des ersten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018 bis 2021

Damit werden folgende Hauptziele für die Gleichstellungsarbeit am DEval verfolgt:



## 2. Gleichstellung in der Beschäftigtenstruktur

Tabelle 1 Status zum 30.06.2017

	Gesamt	Männer				Frauen			
		absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %	absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**
Beschäftigte zum 30.06.2017	64	28	44 %	0	0 %	36	56 %	13	36 %
davon in Teilzeit (ohne Hilfskräfte)	13	0	0 %			13	100 %		
davon Beschäftigte mit leitenden Funktionen (Managementteam und Beschäftigte des hD mit leitenden Fkt.*)	21	14	67 %	0	0 %	7	33 %	4	57 %
davon Managementteam (inkl. GF)	6	4	67 %	0	0 %	2	33 %	0	0 %
davon Beschäftigte des hD mit leitende Funktionen (Ref., TL, Stabstellenltg.)	15	10	67 %	0	0 %	5	33 %	4	80 %
davon Beschäftigte in den Fachabteilungen *** (excl. GF)	43	23	53 %	0	0 %	20	47 %	6	30 %
davon Verwaltung****	16	3	19 %	0	0 %	13	81 %	7	54 %
davon Hilfskräfte	4	1	25 %	1	100 %	3	75 %	3	100 %
davon unbefristet Beschäftigte	34	15	44 %	0	0 %	19	56 %	11	58 %
davon befristet Beschäftigte	30	13	43 %	0	0 %	17	57 %	2	12 %

\* Beschäftigte des höheren Diensts mit leitenden Funktionen: Senior-Evaluator/innen (EG15), Evaluator/innen mit besonderen Aufgaben/Evaluator/innen mit der Hauptverantwortung für eine Evaluierung (EG14), Referent/innen Verwaltung (EG14), Stabstellenleitung Presse und Öffentlichkeitsarbeit (EG13)

\*\* Die Teilzeitquote gibt den Anteil der in Teilzeit Beschäftigten (Frauen, Männer) an den jeweiligen Beschäftigtengruppen (Frauen, Männern) wieder.

\*\*\* Evaluator/innen, Projektadministrator/innen, Abteilungsleitungen Fachabteilungen I, II, III, KZM

\*\*\*\* Beschäftigte in der Verwaltung, Stabstelle Presse und Öffentlichkeitsarbeit, Assistenz der Geschäftsführung

### Status quo zum 30.06.2017

Insgesamt gibt es am DEval ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl ist mit 56% am DEval etwas höher als der Männeranteil.

In den leitenden Funktionen sind, insbesondere auf Ebene des höheren Diensts in der Entgeltgruppe EG 15 mehr Männer beschäftigt, ein Drittel aller Beschäftigten mit Leitungsfunktion sind Frauen.

Im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten, wohingegen der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung deutlich höher ist.

13 Beschäftigte, also rund 20% aller Beschäftigten am DEval sind in Teilzeit beschäftigt, davon 4 Beschäftigte im höheren Dienst mit leitender Funktion, was immerhin ca. 30% der Teilzeitbeschäftigten ausmacht. 100% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Insgesamt sinkt die Teilzeitquote mit zunehmendem Verantwortungsgrad. Besonders hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Verwaltung, in der der Frauenanteil insgesamt mit 81% sehr hoch ist.

## 2.1 Gesamtbelegschaft und Laufbahngruppen

**Tabelle 2 Gesamtbeschäftigtenanzahl 01.07.2013 bis 30.06.2017, Frauen- und Männeranteile**

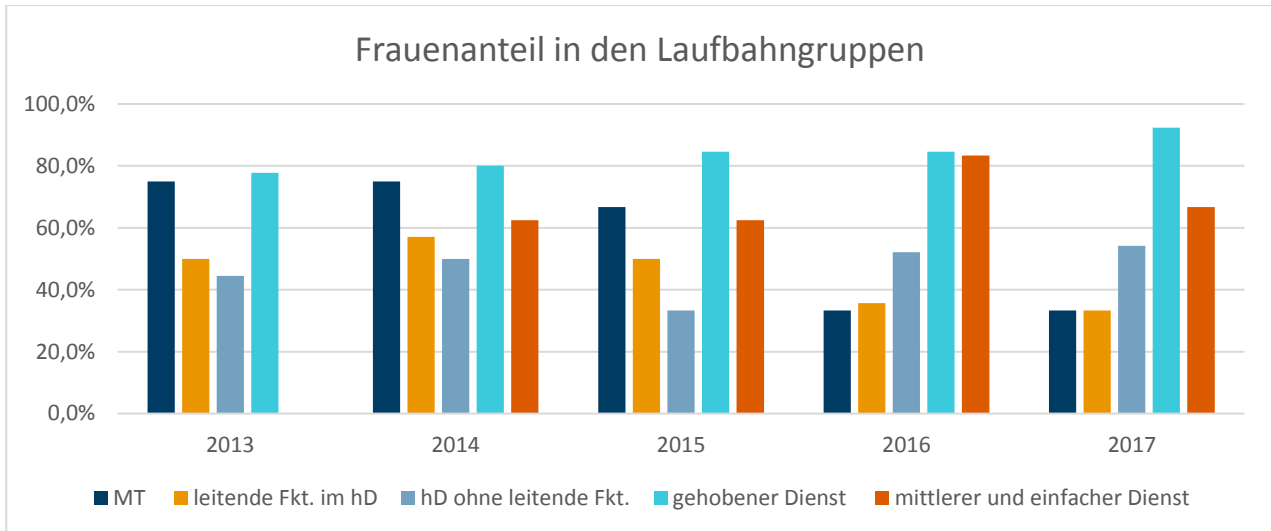
Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
30.06.2013	29	12	17	41,4%	58,6%
30.06.2014	47	18	29	38,3%	61,7%
30.06.2015	51	21	30	41,2%	58,8%
30.06.2016	62	27	35	43,5%	56,5%
30.06.2017	64	28	36	43,8%	56,3%

**Tabelle 3 Frauenanteile in Laufbahngruppen (01.07.2013 bis 30.06.2017)**

	2013	2014	2015	2016	2017
Managementteam (GF und AL)	75,0%	75,0%	66,7%	33,3%	33,3%
Leitende Fkt. im hD	50,0%	57,1%	50,0%	35,7%	33,3%
Beschäftigte im hD ohne leitende Fkt.	44,4%	50,0%	33,3%	52,2%	54,2%
Gehobener Dienst	77,8%	80,0%	84,6%	84,6%	92,3%
Mittlerer und einfacher Dienst	0,0%	62,5%	62,5%	83,3%	66,7%
Gesamt	58,6%	61,7%	58,8%	56,5%	56,3%

**Tabelle 4 Entwicklung des Frauenanteils in leitenden Funktionen (01.07.2013 bis 30.06.2017)**

	Abteilungsleitungen (ATB)	Senior-Evaluator/innen (EG15)	Teamleitungen in den Fachabteilungen und Referent/-innen (EG14)	Stabsstellenleitung (EG13)	Gesamt
2013	3	1	1	0	5
2014	3	1	2	1	7
2015	2	1	4	1	8
2016	2	1	3	1	7
2017	2	1	3	1	7



Bei Betrachtung der Verteilung in den Laufbahngruppen fallen im Wesentlichen folgende Punkte auf:

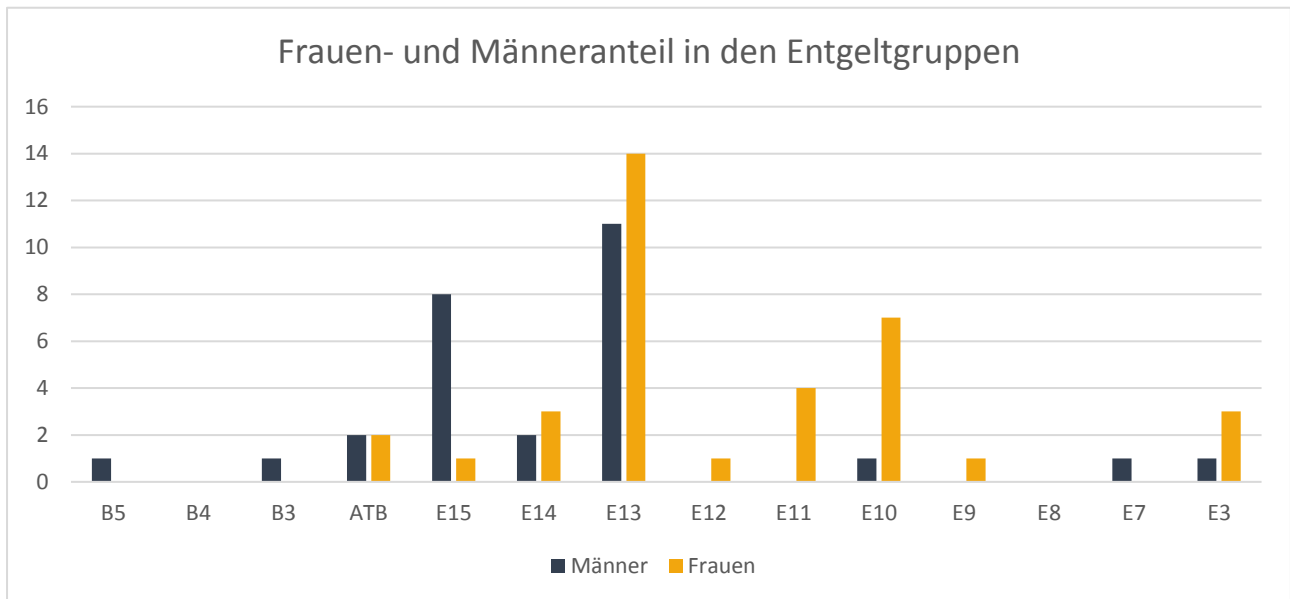
- Der Frauenanteil im Management-Team (MT, Abteilungsleitungen) ist über den Zeitverlauf gesunken (ausgehend von einer insgesamt kleinen Grundgesamtheit). 2013 gab es drei weibliche Abteilungsleitungen, von denen eine das DEval verlassen hat. In 2015 konnten erstmals die freien Stellen (nach Aufhebung Stellenstop) für Abteilungsleitungen besetzt werden. Hier setzten sich männliche Bewerber durch, so dass in 2017 derzeit drei männliche und zwei weibliche Abteilungsleitungen am DEval tätig sind.
- Im höheren Dienst mit Leitungsfunktion beträgt der Frauenanteil (EG 14/EG 15 + Stabsstellenleitung ÖA) 33,3%. Im höheren Dienst ohne Leitungsfunktion ist der Frauen- und Männeranteil über den Zeitverlauf hinweg relativ ausgeglichen und liegt seit 2016 über 50%.
- Die Stellen im gehobenen Dienst sind v. a. in der Verwaltung angesiedelt, dort ist der Frauenanteil mit ca. 80% sehr hoch.

Die absolute Anzahl an Frauen in den leitenden Funktionen ist seit Gründung des DEval relativ konstant geblieben, allerdings nicht proportional mit dem Personalaufwuchs angestiegen, so dass der Frauenanteil in den leitenden Funktionen hinter der Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl zurückbleibt.



## 2.2 Entgeltgruppen

Tabelle 5 Frauen- und Männeranteile in den Entgeltgruppen zum 30.06.2017



Bei Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen lässt sich feststellen, dass der Männeranteil mit höherer Entgeltgruppe ansteigt, wohingegen insbesondere im gehobenen Dienst mit ca. 80% deutlich mehr Frauen beschäftigt sind, diese überwiegend in der Verwaltung. Frauen in der Entgeltgruppe EG 15 sind deutlich unterrepräsentiert.

### 1. Entgeltgestaltung:

Die Entgeltgestaltung am DEval richtet sich nach der Entgeltordnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst im Geltungsbereich Bund. Die Beschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeiten eingruppiert.

Die Einstufung bei Neueinstellungen erfolgt nach Maßgabe des §16 TVöD in Verbindung mit dem BMI Rundschreiben „Durchführungshinweise zur Anwendung des §16 TVöD“.

## 2.3 Berufsgruppen

**Tabelle 6 Fachabteilungen (Evaluierung I, II, III, KZM)**

		Männer		Frauen		Gesamt
		Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	
<b>2013</b>	<b>AL (ohne GF)</b>	0	0%	2	100%	<b>2</b>
	<b>EVA</b>	7	58%	5	42%	<b>12</b>
	<b>PA</b>	0	0%	3	100%	<b>3</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>41%</b>	<b>10</b>	<b>59%</b>	<b>17</b>
<b>2014</b>	<b>AL (ohne GF)</b>	0	0%	2	100%	<b>2</b>
	<b>EVA</b>	11	50%	11	50%	<b>22</b>
	<b>PA</b>	0	0%	3	100%	<b>3</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>41%</b>	<b>16</b>	<b>59%</b>	<b>27</b>
<b>2015</b>	<b>AL (ohne GF)</b>	0	0%	1	100%	<b>1</b>
	<b>EVA</b>	14	61%	9	39%	<b>23</b>
	<b>PA</b>	0	0%	4	100%	<b>4</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	<b>28</b>
<b>2016</b>	<b>AL (ohne GF)</b>	2	67%	1	33%	<b>3</b>
	<b>EVA</b>	20	59%	14	41%	<b>34</b>
	<b>PA</b>	0	0%	4	100%	<b>4</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>54%</b>	<b>19</b>	<b>46%</b>	<b>41</b>
<b>2017</b>	<b>AL (ohne GF)</b>	3	75%	1	25%	<b>4</b>
	<b>EVA</b>	20	57%	15	43%	<b>35</b>
	<b>PA</b>	0	0%	4	100%	<b>4</b>
	<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>53%</b>	<b>20</b>	<b>47%</b>	<b>43</b>

**Tabelle 7 Verwaltung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Assistenz des GF**

	Männer	Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Gesamt
<b>2013</b>	4	6	40%	60%	10
<b>2014</b>	4	9	31%	69%	13
<b>2015</b>	4	11	27%	73%	15
<b>2016</b>	4	11	27%	73%	15
<b>2017</b>	3	12	20%	80%	15

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil insgesamt über den Zeitverlauf gesunken. Während der Frauenanteil bei den Projektadministrator/innen bei 100% liegt, liegt der Frauenanteil bei den Evaluator/innen bei 43%.

## 2.4 Auswahlverfahren

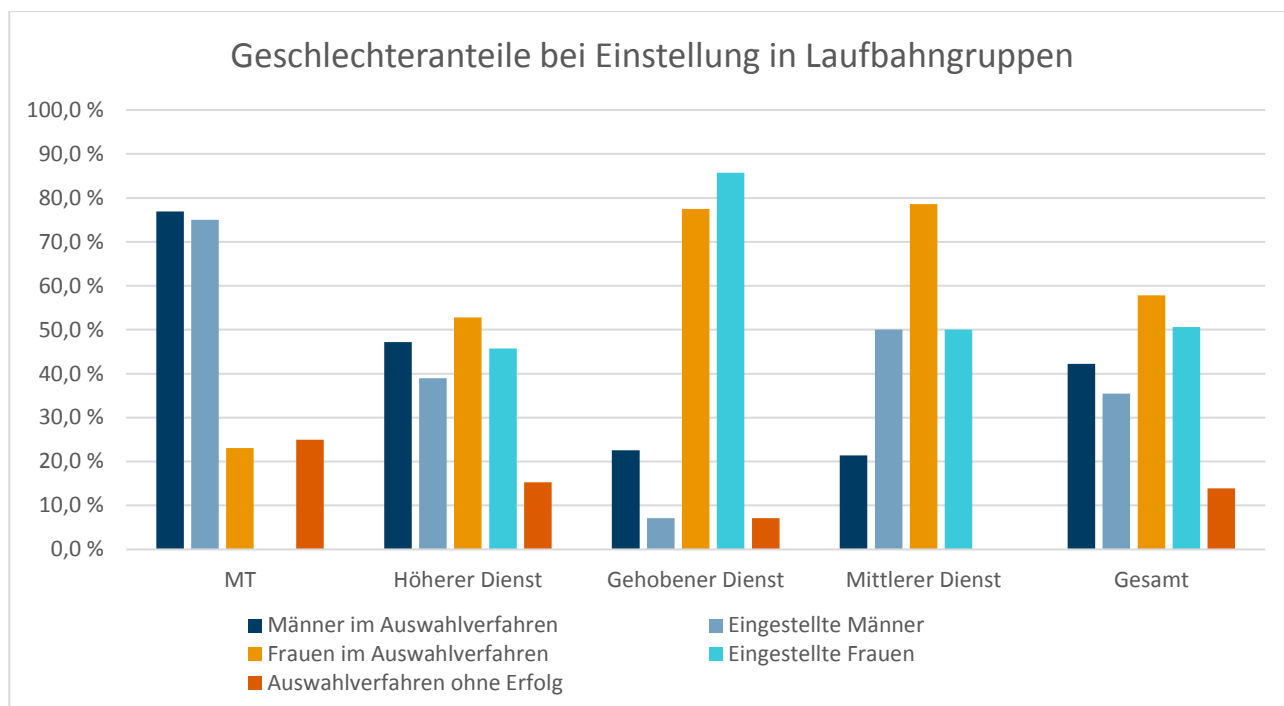
**Tabelle 8 Neu eingestellte Bewerber/-innen nach Jahr**

	2013 <sup>4</sup>		2014		2015		2016		2017		Gesamt	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Managementteam (MT)	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0
Höherer Dienst	3	12	7	2	5	6	6	6	2	1	23	27
Gehobener Dienst	0	1	0	2	1	2	0	3	0	4	1	12
Mittlerer Dienst	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Fachabteilungen	3	10	7	2	9	7	6	8	2	1	27	28
Verwaltung, ÖA, Ass.GF	1	3	0	2	0	1	0	2	0	4	1	12
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>40</b>
Anzahl Stellen ges.	20		12		20		20		7		79	
Verfahren ohne Erfolg	3		1		3		4		0		11	

**Tabelle 9 Einstellung neuer Beschäftigter 2013 bis 2017**

Bereich	EG	Anzahl Stellen	Anzahl Bewerbungen gesamt	Bewerber/-innen, die am Auswahlverfahren teilnahmen		Eingestellte Bewerber/-innen		Verfahren ohne Erfolg
				M	W	M	W	
MT		4	77	10	3	3	0	1
Höherer Dienst		59	2754	117	131	23	27	9
	E15	13	429	31	14	6	4	3
	E14	5	236	11	17	1	3	1
	E13	41	2089	75	100	16	20	5
Gehobener Dienst		14	946	16	55	1	12	1
	E11	7	240	6	24	1	5	1
	E10	7	706	10	31	0	7	0
Mittlerer Dienst		2	83	3	11	1	1	0
	E7	1	49	0	9	0	1	0
	E6	1	34	3	2	1	0	0
		<b>79</b>	<b>3860</b>	<b>146</b>	<b>200</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>11</b>

<sup>4</sup> In 2012 wurden nach Gründung des DEval die Auswahlverfahren zur Besetzung verschiedener Stellen durch das BMZ durchgeführt und sind daher nicht erfasst.



### Ausgangslage

Am DEval waren seit 2013 79<sup>5</sup> Stellen neu zu besetzen. Es wurden 52 Auswahlverfahren durchgeführt, in deren Folge 72 Bewerber/-innen ein Vertragsangebot gemacht wurde (teilweise wurden mehrere Stellen in einem Auswahlverfahren besetzt). In ca. 14% der Fälle konnten Stellen nach dem Auswahlverfahren nicht besetzt werden, da keine passenden Bewerber/-innen gefunden wurden oder Bewerber/-innen das Vertragsangebot nicht annahmen. Sechs Verfahren waren dabei rein interne Ausschreibungen. Ca. 77% der seit 2013 ausgeschriebenen Stellen am DEval sind Positionen im wissenschaftlichen Bereich. 75% der neu besetzten Stellen am DEval sind im höheren Dienst angesiedelt.

Im Durchschnitt erhält das DEval etwa 50 Bewerbungen pro Stelle (insgesamt 3.860<sup>6</sup>). Es werden durchschnittlich ca. 9% der Bewerber/-innen auf eine Stelle auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen – davon ca. 42% Männer und 58% Frauen. Blickt man auf das Gesamtergebnis, nahmen also insgesamt mehr Frauen an Auswahlverfahren teil und wurden auch mehr weibliche Kandidatinnen letztendlich eingestellt (m: 38%, w: 53%, Verfahren ohne Erfolg: 9%). Bei der Betrachtung der einzelnen Bereiche fällt allerdings auf, dass dieser Vorsprung der Frauen nicht für Positionen mit Leitungsfunktion (MT und hD mit Leitungsfunktion) gilt. Hier wurden durchschnittlich mehr Männer zu den Auswahlverfahren eingeladen (m: 61%, w: 39%) und eingestellt (m: 49%, w: 39%, Verfahren ohne Erfolg: 12%) als Frauen.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass in 2012 nach Gründung des Instituts die ersten Auswahlverfahren für das DEval durch das BMZ durchgeführt wurden: in diesen Auswahlverfahren wurden u.a. 3 Abteilungsleitungsstellen mit Frauen besetzt, die jedoch nicht in der Abbildung erfasst sind.

<sup>5</sup> In den folgenden Auswertungen wird ein Verfahren (2013, Assistent/-in der Geschäftsführung, mittlerer Dienst) nicht berücksichtigt, da hier keine Daten über die Anzahl der Bewerbungen und Teilnehmer/-innen am Auswahlverfahren verfügbar sind.

<sup>6</sup> Für drei Auswahlverfahren fehlt die Gesamtzahl der Bewerbungen, sie konnten hier nicht berücksichtigt werden

## **Ablauf von Personalauswahlverfahren am DEval**

Personalauswahlverfahren am DEval verlaufen transparent und strukturiert, die Fachabteilungen werden von der Personalabteilung in der Planung und Umsetzung der Auswahlverfahren unterstützt und im Sinne der Einhaltung des AGG und BGlG beraten. Vor der Ausschreibung einer Stelle wird die Tätigkeitsdarstellung samt Anforderungsprofil für die jeweilige Position verschriftlicht. Dies dient als Vorlage für die Beschreibung der Aufgaben und Anforderungen an Bewerber/-innen in der Stellenanzeige. Die Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral verfasst.

Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich vor, werden diese gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Im Ausschreibungstext wird stets auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.

Die Vorauswahl der Bewerber/-innen für Auswahlgespräche erfolgt nach vorher festgelegten, objektiven Auswahlkriterien, die sich am Anforderungsprofil der Stelle orientieren. Vor allem bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird auf eine geschlechterparitätische Einladung von Männern und Frauen zu den Bewerbungsgesprächen geachtet, wenn jeweils genügend Bewerber/-innen die Auswahlkriterien erfüllen.

Vor jedem Auswahlverfahren wird eine Auswahlkommission gebildet, die für das Führen und Bewerten der Vorstellungsgespräche verantwortlich ist. Die Kommission besteht in der Regel aus einer Vertreterin/einem Vertreter der Personalabteilung, der jeweiligen Abteilungsleitung, dem Betriebsrat (ohne Stimmrecht bei der Einstellungsentscheidung) und ggf. einer weiteren Vertreterin/einem weiteren Vertreter aus der jeweiligen Fachabteilung. Auch hier wird auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet.

Zum Auswahlverfahren gehören in der Regel ein Interview nach einem strukturierten Interviewleitfaden und ein Vortrag oder eine andere schriftliche Aufgabe für die Bewerber/-innen. Die Gewichtung dieser beiden Kriterien wird jeweils vorher festgelegt. Der Interviewleitfaden und die Aufgabe richten sich dabei individuell nach den Anforderungen und zukünftigen Aufgaben der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers. Anhand des Interviews und der Bewerberaufgabe werden die Bewerber/-innen auf ihre fachliche und persönliche Eignung und Befähigung für die jeweilige Stelle geprüft. Es wird ein möglichst objektiver Vergleich aller Bewerber/-innen angestrebt, um die bestgeeignete Bewerberin/den bestgeeigneten Bewerber zu finden.

## 2.5 Laufbahnentwicklungen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

**Tabelle 10 Höhergruppierungen**

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen
2013	0		
2014	0		
2015	1		1
2016	3	2	1
2017	2	2	

**Tabelle 11 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen
2013	0		
2014	1		1
2015	0		
2016	1	1	
2017	0		

Insgesamt wurde das Instrument der Höhergruppierung am DEval nur in begründbaren Einzelfällen genutzt. Ein Grund dafür liegt in den fehlenden freien oder frei gewordenen Stellen insbesondere in den Entgeltgruppen EG 14 und EG 15.

Im betrachteten Zeitraum wurden 2 Evaluatoren, die in Auswahlverfahren zur Besetzung der Senior-Evaluator/innen-Stellen gewonnen wurden, bei Einstellung zunächst als Evaluatoren mit besonderen Aufgaben in die Entgeltgruppe EG 14 eingruppiert. Nach Ablauf einer Einarbeitungszeit sind beide mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 15 betraut worden und dauerhaft höhergruppiert.

In einem weiteren Auswahlverfahren für eine feste Stelle als Senior-Evaluator/in konnte sich ein interner Bewerber als am besten geeignet durchsetzen. Er wurde zunächst von der Entgeltgruppe EG 13 als Evaluator mit besonderen Aufgaben in die Entgeltgruppe EG 14 höhergruppiert. Nach Übertragung von Tätigkeiten der Entgeltgruppe EG 15 wurde mit ihm Führung auf Probe in der Entgeltgruppe EG 15 vereinbart.

Zwei Stellen wurden im betrachteten Zeitraum Neubewertet, daraufhin wurden zwei weibliche Beschäftigte entsprechend höhergruppiert.

Weiterhin setzte sich eine interne Bewerberin (der EG 13) in einem Auswahlverfahren als fachliche Leitung einer Evaluierung (EG 14) durch und wurde gemäß der Eingruppierung der Stelle in die EG 14 höhergruppiert.

Im betrachteten Zeitraum wurden außerdem einer weiblichen Beschäftigten zur Krankheitsvertretung und einem männlichen Beschäftigten zur Elternzeitvertretung höherwertige Tätigkeiten (EG 13, Tätigkeiten aus der EG 14) übertragen.

## 2.6 Befristungen

**Tabelle 12 Frauen- und Männeranteile befristete Stellen <sup>7</sup>**

	Männer	Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Gesamt
2013	6	5	55%	45%	11
2014	10	14	42%	58%	24
2015	13	17	43%	57%	30
2016	16	18	47%	53%	34
2017	13	17	43%	57%	30

Etwa die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse am DEval sind aktuell (Stand 30.06.2017) befristet abgeschlossen. 57% aller befristet Beschäftigten am DEval sind Frauen. Dabei sind 38 % der Arbeitsverträge (54% mit weiblichen Beschäftigten) aus Programm- oder Projektmitteln finanziert und können daher nicht entfristet werden.

<sup>7</sup> Die Übersicht beinhaltet neben aus Programmstellen finanzierten befristeten Stellen auch zunächst befristete Planstellen

## 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 3.1 Gute Rahmenbedingungen für Gleichstellung

---

In April 2017 wurde mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die „Regelung der Arbeitszeiten“ abgeschlossen, die neben einem gleitenden Arbeitszeitmodell auch Regelungen zur alternierenden Telearbeit umfasst. Das vereinbarte Arbeitszeitmodell verfolgt u. a. das Ziel, eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei gleichzeitiger Vermeidung einer Entgrenzung von Berufs- und Privatleben zu erreichen und Reaktionsmöglichkeiten auf dienstliche und/oder familiäre/persönliche Sondersituationen zu schaffen.

Am DEval finden verschiedene Arten der Teilzeitbeschäftigung (bspw. familienbedingte Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen, Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit) Anwendung. Die o. g. Betriebsvereinbarung hält darüber hinaus fest, dass mit Teilzeitbeschäftigten die regelmäßige Arbeitszeit sowie Kernarbeitszeit individuell vereinbart wird. Zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie steht Teilzeitbeschäftigten daher die Möglichkeit offen, die individuellen Arbeitszeiten entsprechend ihrer familiären Aufgaben zu vereinbaren.

Die Teilnahme an alternierender Telearbeit steht Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen offen wie Vollzeitbeschäftigten.

### 3.2 Flexibilisierung des Arbeitszeit und -ort

---

Mit der Neugestaltung der Arbeitszeitregelung im Frühjahr 2017 ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan.

Neben der Ausweitung der Gleitzeitregelung, die flexible Arbeitszeiten innerhalb einer festgelegten Rahmenarbeitszeit ermöglicht, gibt es ein Arbeitszeitkonto über ein Kalenderjahr hinweg, das es Beschäftigten erlaubt, Plusstunden in Gleittage umzuwandeln. Eltern mit Kinder unter 12 Jahren und Mitarbeitende mit zu pflegenden Angehörigen können 24 Gleittage im Jahr in Anspruch nehmen, alle anderen Beschäftigte 18 Tage im Jahr.

Von Teilzeitbeschäftigte können verschiedene Teilzeitmodelle genutzt werden, die Kernarbeitszeit wird individuell vereinbart.

Mit der Betriebsvereinbarung wurde zudem die Möglichkeit zur Alternierenden Telearbeit für Beschäftigte eingeführt, die es ermöglicht, an einem festgelegten Tag der Woche (wahlweise Montags oder freitags) mobil zu arbeiten.



### 3.3 Teilzeitarbeit am DEval

**Tabelle 13 Entwicklung der Teilzeitarbeit am DEval**

	Beschäftigtenanzahl	Davon Teilzeitbeschäftigt					
		Männlich	Weiblich	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Gesamt	Gesamt in %
<b>2013</b>	<b>29</b>	1	6	3%	21%	<b>7</b>	<b>24%</b>
<b>2014</b>	<b>42</b>	1	10	2%	24%	<b>11</b>	<b>26%</b>
<b>2015</b>	<b>45</b>	1	11	2%	24%	<b>12</b>	<b>27%</b>
<b>2016</b>	<b>58</b>	1	12	2%	21%	<b>13</b>	<b>22%</b>
<b>2017</b>	<b>60</b>	0	13	0%	22%	<b>13</b>	<b>22%</b>

\*\* ohne Hilfskräfte

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, wird am DEval derzeit ausschließlich von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote hat sich seit Gründung des DEval nur marginal verändert. Aktuell arbeiten 22% der Beschäftigten in Teilzeit.

**Tabelle 14 Teilzeitbeschäftigung bei leitenden Funktionen am DEval**

#### Abteilungsleitungen

	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil TZ in %	Frauenanteil in %
		Männer	Frauen	Männer	Frauen		
<b>2013</b>	<b>3</b>	0	3	0	0	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>2014</b>	<b>3</b>	0	3	0	0	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>2015</b>	<b>2</b>	0	2	0	0	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>2016</b>	<b>5</b>	3	2	0	0	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>2017</b>	<b>5</b>	3	2	0	0	<b>0%</b>	<b>0%</b>

#### Höherer Dienst mit leitenden Funktionen (EG15, EG14, EG13 Stabsstellenleitung ÖA)

	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil TZ in %	Frauenanteil in %
		Männer	Frauen	Männer	Frauen		
<b>2013</b>	<b>6</b>	3	2	0	1	<b>17%</b>	<b>17%</b>
<b>2014</b>	<b>7</b>	3	1	0	3	<b>43%</b>	<b>43%</b>
<b>2015</b>	<b>12</b>	6	3	0	3	<b>25%</b>	<b>25%</b>
<b>2016</b>	<b>14</b>	9	2	0	3	<b>21%</b>	<b>21%</b>
<b>2017</b>	<b>15</b>	10	1	0	4	<b>27%</b>	<b>27%</b>

Grundsätzlich ist Teilzeit auch in leitenden Funktionen des höheren Dienstes am DEval möglich, dies wird ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Dabei wird Teilzeit in den leitenden Funktionen insbesondere in der Verwaltung in Anspruch genommen, eine Teilzeitbeschäftigte mit ltd. Funktion (EG 15) ist Teil des wissenschaftlichen Personals. Am häufigsten wird Teilzeit von weiblichen Beschäftigten der Verwaltung in Anspruch genommen.

**Tabelle 15 Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahngruppen****Höherer Dienst ohne leitende Funktionen (EG13 ohne Stabsstellenleitung)**

	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil TZ in %	Frauenanteil in %
		Männer	Frauen	Männer	Frauen		
2013	9	4	2	1	2	33%	22%
2014	19	8	6	1	4	26%	21%
2015	15	8	3	1	3	27%	20%
2016	23	10	9	1	3	17%	13%
2017	24	11	9	0	4	17%	17%

**Gehobener Dienst**

	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil TZ in %	Frauenanteil in %
		Männer	Frauen	Männer	Frauen		
2013	9	2	4	0	3	33%	33%
2014	10	2	5	0	3	30%	30%
2015	13	2	6	0	5	38%	38%
2016	13	2	6	0	5	38%	38%
2017	14	2	8	0	4	29%	29%

**Mittlerer Dienst**

	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit		Anteil TZ in %	Frauenanteil in %
		Männer	Frauen	Männer	Frauen		
2013	1	1	0	0	0	0%	0%
2014	2	1	1	0	0	0%	0%
2015	2	1	1	0	0	0%	0%
2016	1	1	0	0	0	0%	0%
2017	1	1	0	0	0	0%	0%

Insgesamt wird das Instrument der Teilzeit bisher nur eingeschränkt genutzt. Die Möglichkeit, die sich den Beschäftigten bietet, die eigene Arbeitszeit an individuelle und familiäre Bedingungen anzupassen, wird insbesondere von männlichen Beschäftigten nicht wahrgenommen.

**Tabelle 16 (familienbedingte) Beurlaubungen**

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Anteil Gesamtbeschäftigte
2013	1		1	3,5%
2014	1		1	2,1%
2015	2	1	1	3,9%
2016	3	1	2	4,8%
2017	3	0	3	4,7%

Seit Gründung des DEval ist die absolute Zahl von Beurlaubungen gestiegen. Dabei haben vor allem weibliche Angestellte familienbedingte Beurlaubungen in Anspruch genommen.

Insgesamt ist der prozentuale Anteil von Beschäftigten, die eine Beurlaubung in Anspruch genommen haben, an der Gesamtbeschäftigtenzahl jedoch recht gering.

### 3.4 Personalentwicklung / Fortbildung

#### 1. Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen<sup>8</sup>

	Gesamt Teilnehmende	Fortbildungsmaßnahmen Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
2013	6	2	2	4	33%	67%
2014	15	10	5	10	33%	67%
2015	3	3	1	2	33%	67%
2016	10	8	3	7	30%	70%
2017	21	15	8	13	38%	62%

#### 2. Vorträge/Trainings von Beschäftigten des DEval

	Gesamt	Vorträge/Trainings Gesamt	Männer	Frauen	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
2013	9	7	6	3	67%	33%
2014	22	16	11	11	50%	50%
2015	47	31	30	17	64%	36%
2016	100	85	76	24	76%	24%
2017	78	54	52	26	67%	33%

Fortbildungsmaßnahmen wurden insbesondere durch weibliche Beschäftigte wahrgenommen.

Bei Auswertung der Vorträge und Trainings, die durch DEval Beschäftigte gehalten werden, liegt der Frauenanteil 2017 bei 33%. Grund hierfür könnte die überwiegend männliche Besetzungsstruktur auf Teamleitungsebene sein: Vorträge und Trainings, wie bspw. auf Konferenzen, in Beiratssitzungen o. ä. sind in der Regel an die Funktion der Teamleitungen geknüpft und werden so überproportional häufig von Männern gehalten.

### 3.5 Information und Kommunikation

Am DEval werden Informationen zu Prozessen und Leitlinien über ein gemeinsames internes Laufwerk allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Wichtige Informationen oder auch Einladungen zu Institutsveranstaltungen werden per E-Mail an alle Beschäftigte versandt, auf die auch Beschäftigte in Elternzeit/während Beurlaubungen Zugriff haben.

Für die Zukunft ist die Einführung eines Intranets über SharePoint geplant, über das regelmäßig geltende Richtlinien und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekannt gemacht werden sollen.

Die Jahresgespräche mit allen Beschäftigten, die in 2016 eingeführt wurden, bieten ebenfalls Raum für das Thema Gleichstellung.

<sup>8</sup> Erfasst sind auch Maßnahmen, an denen mehrere Beschäftigte teilgenommen haben bzw. Mehrfachteilnahmen von Beschäftigten

## 4. Auswertung

### 4.1 Feststellung von Unterrepräsentanzen

---

Ein ausgewogenes Verhältnis in der gesamten Beschäftigtenstruktur am DEval ist bereits erreicht.

Unterrepräsentanzen finden sich am DEval insbesondere in den leitenden Funktionen, in denen der Frauenanteil bei nur 33,3 % liegt. Am DEval sind grundsätzlich viele hochqualifizierte Frauen im höheren Dienst beschäftigt, allerdings setzt sich diese Struktur derzeit noch nicht bis in die Entgeltgruppe 15 fort.

Im Einzelnen wurden Unterrepräsentanzen wie folgt festgestellt: In der Entgeltgruppe 15, Senior Evaluator/innen am DEval sind Frauen (Frauenanteil 11%) deutlich unterrepräsentiert. Eine ausgeglichene Situation und positiver Trend zeigt sich bei der Besetzung der Stellen mit der Eingruppierung EG 14. (3 weibliche Beschäftigte, 2 männliche Beschäftigte). Im Management-Team, das sich aus Geschäftsführung, den Fachabteilungsleitungen und der Verwaltungsleitung zusammensetzt, sind Frauen bei einer niedrigen Grundgesamtheit von 6 Stellen (inkl. GF) ebenfalls unterrepräsentiert (Frauenanteil 33%).

Im gehobenen Dienst fällt zum Einen die Verteilung in der EG 11 auf, in der 100% von 4 Beschäftigten als Projektadministratorinnen weiblich sind, zum Anderen die Verteilung auf Sachbearbeitungsebene in der Verwaltung (EG10), in der der Männeranteil bei 12,5 % liegt.

In den Fachabteilungen zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten, im Zeitverlauf ist der Anteil an männlichen Beschäftigten gestiegen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist in der Verwaltung deutlich höher ist. Dies korreliert mit einem hohen Frauenanteil im gehobenen Dienst.

## 4.2 Fluktuationsabschätzung

### Abschätzung neu zu besetzender Stellen (Kündigungen, Rente, Beurlaubungen, Ver- und Umsetzungen)

Die zu erwartende Fluktuation hängt von zwei wesentlichen Bedingungen ab: Austritte entstehen zum einen altersbedingt, zum anderen durch Austritte aufgrund von Kündigungen. Zudem kann es vorübergehende Stellenvakanzen bspw. durch Beurlaubungen geben. Freiwerdende Stellen sind Voraussetzung, um Unterrepräsentanzen abzubauen.

Die meisten Austritte am DEval hatte das DEval auf Ebene der Evaluator/innen aus Programmmitteln zu verzeichnen, die befristete Verträge innehatten.

Bei einer gleichbleibenden Fluktuation ist in den nächsten Jahren mit nur wenig kündigungsbedingten Austritten und damit frei werdenden Stellen in Leitungsfunktionen zu rechnen.

Altersbedingt werden in den nächsten vier Jahren zwei Stellen in der Entgeltgruppe EG 15 vakant werden. Kündigungsbedingt steht zudem im Frühjahr 2018 die Nachbesetzung einer weiblichen Abteilungsleitung an.<sup>9</sup>

### Austritte am DEval seit 2012

		W	M
Abteilungsleitungen	1 Austritt	1	0
Senior-Evaluator/innen	2 Austritte	2	0
Evaluator/innen mit besonderen Aufgaben	1 Austritt	1	0
Evaluator/innen aus Programmmitteln/ Teamleitung	1 Austritt	1	0
Referent/innen (Verwaltung)	1 Austritt	1	0
Junior-Evaluator/innen	3 Austritte	2	1
Evaluator/innen aus Programmmitteln	9 Austritte	4	5
Projektadministrator/innen (davon 1x Projektbefristung)	3 Austritte	2	1
Sachbearbeitungen (Verwaltung)	3 Austritte	2	1
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

Grundsätzlich steht das DEval unter einer Genderperspektive im Vergleich mit vielen anderen Forschungseinrichtungen sehr gut da und steht nun vor der Aufgabe, im Rahmen der Professionalisierung und stärkeren Strukturierung der Organisation eine mögliche zunehmende Gender-Disparität zu verhindern.

Gerade in den leitenden Funktionen gab es im Vergleich eine Häufung von weiblichen Austritten (davon 5 Frauen aus dem wissenschaftlichen Bereich) auf Leitungseben, so dass die Fluktuationsentwicklung eine verstärkte Aufmerksamkeit erfordert und beobachtet werden wird.

<sup>9</sup> Der Austritt ist nicht in der nachfolgenden Tabelle erfasst, da die Kündigung der Abteilungsleiterin nach dem Stichtag 30.06.2017 eingegangen ist.

## 5. Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung am DEval

Mit dem Gleichstellungsplan werden für das DEval maßgebliche Ziele festgelegt, die die Gleichstellung von Männern und Frauen fördern und damit der Umsetzung des BGleG dienen.

Die Aufgaben der Gleichstellungsarbeit lassen sich in verschiedenen Handlungsfeldern und Querschnittsaufgaben definieren. Nachfolgend werden Ziele und Maßnahmen zur Realisierung dieser Ziele festgelegt. Die Maßnahmen setzen in allen Bereichen der Leitung und des Personalmanagements an.

Ihre Umsetzung und Ergebnisse werden intensiv beobachtet und sorgfältig analysiert, um die Aktivitäten gegebenenfalls flexibel an die Erfordernisse der Beschäftigten des DEval anzupassen. Damit einhergehend werden das bestehende Personalkonzept sowie Prozesse und Instrumente auf den Prüfstand gestellt.

Die Beschäftigten des DEval werden kontinuierlich über die Maßnahmen und deren Fortschritte informiert.

In 2016 hat sich eine Arbeitsgruppe am DEval gegründet, die sich mit dem Thema „Gender“ am DEval beschäftigt. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wurde ein Prozess zur Erhebung des Ist-Standes und einer Sensibilisierung angestoßen.

Im Januar 2018 ist eine Vertrauensfrau am DEval benannt worden, deren Aufgabe es ist, die Umsetzung von Gleichstellung unterstützen, Beschäftigte und die Geschäftsführung beraten und positive Impulse zu setzen. Die Vertrauensperson wird eng mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten.<sup>10</sup>

### 5.1 Teilziele und Maßnahmen

---

#### 5.1.1 Gleichstellung in der Beschäftigtenstruktur und Steigerung der Teilhabe von Frauen an leitenden Funktionen

Ein besonderer Fokus liegt bei der Gleichstellung in der Beschäftigtenstruktur in der Erhöhung des Frauenanteils in den fachlichen Leitungspositionen, gegenwärtig insbesondere in der Entgeltgruppe EG15 sowie auf Management Ebene.

Das DEval setzt sich zum Ziel, mindestens eine der Stellen in der Entgeltgruppe 15, die altersbedingt vakant werden, mit einer weiblichen Kraft zu besetzen, also 50 % der frei werdenden Stellen. Weitere fluktuationsbedingte Vakanzstellen in der EG 15 sollen ebenfalls mit Frauen besetzt werden.<sup>11</sup>

Bei gleichbleibender Struktur der jetzigen Stellenbesetzung wird ein Frauenanteil von 37% angestrebt, d.h. mindestens 3 von 8 Stellen in der EG 15 sollen mit weiblichen Beschäftigten besetzt werden.

Voraussetzung, um den Anteil von Frauen in den genannten Positionen zu erhöhen und Unterrepräsentanzen abzubauen, sind frei werdende Stellen bzw. eine Fluktuation auf Teamleitungsebene.

Das DEval verfügt als kleines Institut über nur acht Stellen in der EG 15. Zudem wurden seit Gründung in 2012 erst in 2015 die Stellen mit Eingruppierung in der EG15 vollzählig besetzt, die Abteilungsleitungsstellen sind erstmalig 2016 vollständig besetzt worden, so dass keine hohe Fluktuation, sei es altersbedingt oder durch Kündigungen, angenommen werden kann. Die Steigerung des Frauenanteils in der EG15 ist damit nur langsam und auf lange Frist umsetzbar.

Die Besetzung der Stellen durch Frauen kann zum einen durch externe Einstellungen erfolgen. Hier wird das DEval im Handlungsfeld Rekrutierung entsprechende Wege gehen, um die Arbeitgeber-Attraktivität für Bewerberinnen zu steigern und einen geschlechtersensiblen Auswahlprozess zu gestalten (siehe nachfolgend zum Ziel 3: Sicherung der Chancengleichheit in Einstellungsverfahren).

<sup>10</sup> S. Anhang: „Mandat der Vertrauensfrau“ am DEval

<sup>11</sup> Das Prinzip der Bestenauslese bleibt davon unberührt.

Zum anderen wird ein Programm zur Auswahl von potentiellen weiblichen Nachwuchsführungskräften für die Übernahme von Leitungspositionen in das Rahmenkonzept der Personalentwicklung am DEval aufgenommen, um das Ziel des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses insbesondere in fachlichen Leitungspositionen zu erreichen.

Die Entwicklung und Implementierung des Programms für Potentialträgerinnen sowie deren Auswahl wird in die schrittweise Bearbeitung der Bausteine des Rahmenkonzepts zur Personalentwicklung am DEval integriert.<sup>12</sup>

Grundsätzlich ist das DEval daran interessiert, interne Entwicklungspotenziale für Aufstiege zu Leitungspositionen – auch im Sinne der Personalbindung - zu ermöglichen. Im Sinne eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Entgeltgruppen bietet sich hier die Chance, intern bedarfsgerecht und gezielt Frauen mit besonderen Potenzialen durch gezielte Maßnahmen zu fördern (beispielsweise Fort- und Weiterbildung oder die Übertragung von punktuellen, modellhaften Aufgaben, die Lernerfahrungen ermöglichen). Auf diesem Weg werden weibliche Beschäftigte unterstützt, sich im Wettbewerb um frei werdende Stellen mit leitenden Funktionen gegen in- und externe Konkurrentinnen und Konkurrenten durchzusetzen.

Ein anderes Bild der Beschäftigtenstruktur zeigt sich im gehobenen Dienst. Die Anzahl an männlichen Bewerbern mit gleicher Eignung und Befähigung ist für die Positionen (Sachbearbeiterinnen, Projektadministrator/innen) in der Vergangenheit sehr gering gewesen, so dass über Neueinstellungen eine Ausgewogenheit nicht zu erreichen war. Grundsätzlich wird die dauerhafte Konsolidierung hin zu einem ausgeglichenen Geschlechteranteil angestrebt. Stellschraube in diesem Bereich ist insbesondere die Einstellungspolitik, die jedoch durch strukturelle Faktoren wie den traditionell deutlich höheren Bewerberinnenanteil, begrenzt wird. Künftige Handlungsschwerpunkte liegen insbesondere in der verstärkten Einstellung von Männern im gehobenen Dienst im Rahmen der zu erwartenden Neueinstellungen bei gleicher Eignung und Befähigung, wobei darauf zu achten sein wird, Frauen in den Laufbahngruppen, in denen sie traditionell stark vertreten sind, durch bevorzugte Einstellung von Männern nicht von der Berufstätigkeit auszuschließen.<sup>13</sup>

### **5.1.2 Spezifische Maßnahmen der Personalentwicklung zur Förderung der Repräsentation des DEval durch Frauen**

In 2018 soll das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung am DEval veröffentlicht werden, das neben Verantwortlichkeiten und den Leitsätzen sowie Zielen der Personalentwicklung am DEval eine schrittweise Umsetzungsplanung zur Implementierung von ausgewählten Instrumenten der Personalentwicklung umfasst.

Die Förderung wissenschaftlicher bzw. evaluatorischer Reputation und Vernetzung von allen wissenschaftlichen Beschäftigten ist eine wichtige Komponente der Personalentwicklung am DEval.

Um sich eine Reputation in der Wissenschaft, der Evaluations-Community und dem Netzwerk der EZ aufzubauen, ist die Sichtbarkeit wissenschaftlicher/evaluatorischer Arbeit und Teilhabe an sichtbaren Aufgaben in anspruchsvollen Settings ein wichtiger Bestandteil.

Zur Umsetzung der Gleichstellung am DEval wird bei der Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen der sich bietenden Gelegenheiten auf die Teilhabe von Frauen an entsprechenden Möglichkeiten gezielt geachtet.

<sup>12</sup> Die Umsetzungsplanung und Implementierung von Personalentwicklungsmaßnahmen wird in dem Rahmenkonzept zur Personalentwicklung am DEval, das in 2018 veröffentlicht werden soll, definiert.

<sup>13</sup> An dieser Stelle sei auf die Geltung von §2 und 3 des AGG hingewiesen: In Bezug auf den Abbau von Unterrepräsentanzen von Männern, ist dieser für Angehörige beider Geschlechter gleichermaßen vorgeschrieben. Auswahlvorteile jedoch sind dann zu gewähren bzw. zulässig, wenn ausgleichsbedürftige Nachteile bestehen. Unterrepräsentanz allein reicht dafür nicht aus, d.h. es geht mit Blick auf Auswahlvorteile nicht um eine Geschlechterparität; das BGleIG erkennt strukturelle Benachteiligung von Frauen wg. ihres Geschlechts an, für Männer hingegen trifft das Gesetz keine Aussage zu einer bestehenden strukturellen Benachteiligung.



Maßnahmen werden so konzipiert, dass sie von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten gleichermaßen in Anspruch genommen werden können und richten sich ebenso an Beschäftigte, deren Arbeitsverträge aufgrund von Elternzeiten oder Pflegetätigkeiten ruhen.

Ein entsprechendes Konzept wird beginnend in 2019 entwickelt und implementiert.

Im Rahmen der Einführung eines Monitoring Systems der Aktivitäten des DEval wird die systematische Erfassung der Beteiligung von weiblichen Beschäftigten an Konferenzen, gehaltenen Vorträgen, Trainings und Präsentationen sowie bei der Erstellung von Publikationen integriert, um vergleichende Analysen durchführen und Ergebnisse gezielt bearbeiten zu können.

Führungskräfte - sowohl auf Managementebene als auch auf Teamleitungsebene - sind hier besonders gefragt, die Verantwortung für eine paritätische Teilhabe – sofern diese möglich ist- zu übernehmen und die Delegation von Aufgaben, die die Sichtbarkeit erhöhen, zu hinterfragen.

Die Vertrauensfrau wird an der Entwicklung und Implementierung beratend beteiligt.

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen ebenfalls im Monitoring System erfasst werden.

Um vergleichende Analysen mit Fokus auf die Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen, ist zum einen eine Erfassung von Maßnahmen nach Geschlecht geplant, zum anderen sollen diese nach Inhalten der Fortbildungen aufgeschlüsselt.

---

## Maßnahmen

---

- Teilhabe an Vorträgen/Trainings: bei sich bietenden Gelegenheiten gezielte Auswahl von Frauen für Vorträge, Trainings und Präsentation
  - systematische Erfassung von durch Beschäftigte gehaltenen Vorträgen und Präsentationen
  - Systematische Erfassung und Monitoring der Teilnahme an Fortbildungen sowie von Arten und Inhalten von Fortbildungen
  - Information zu Weiterbildungsangeboten an Beschäftigte in Elternzeit/Beurlaubungen
  - Angemessener Einsatz von Mitarbeiterinnen bei gleicher/gleichartiger Qualifikation für die Durchführung von Projekten zur Institutsentwicklung (Lernprojekte)
-

### 5.1.3 Sicherung der Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren

In den Auswahlverfahren am DEval wird der Chancengleichheit eine besondere Bedeutung eingeräumt. Die Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes an die Personalauswahl sind bereits im Auswahlprozess integriert.

Das DEval macht sich weiterhin zur Aufgabe, geschlechtersensible Verfahren zu sichern und noch zu verfeinern.

Insbesondere in Auswahlverfahren für Positionen der EG 15 werden Möglichkeiten zur besonderen Ansprache von Frauen zur Bewerbung sowie eine geschlechtssensible Bewertung von Frauen ausgebaut, um die Zielquote zu erreichen.

Im Einzelnen wird mit folgende Maßnahmen der transparente und gleichstellungsbewusste Auswahlprozess unterstützt:

---

#### Maßnahmen

---

- Paritätische Besetzung der Kommissionsmitglieder bei Auswahlverfahren (Gremien (BR) werden nicht mitgezählt) wird im Rahmen der Möglichkeiten gewährleistet. Abweichungen werden begründet.
  - Erarbeitung eines Vorschlags zur Durchführung von Wahrnehmungs- und Beurteilungstrainings für Kommissionsmitglieder (Betriebsrat, Abteilungsleitungen und Personalabteilung)
- 
- Gender-Reporting für jede besetzte Stelle: Erstellung von Statistiken aller Bewerbungen und Einstellungen
  - Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität: Darstellung von Instrumenten der flexiblen Arbeitsplatz und –zeitgestaltung am DEval auf der Website
- 
- Bei vergleichbarer Qualifikation wird eine ausgewogene Geschlechterverteilung für die Einladung zu Gesprächen angestrebt. Sollte diese nicht erreicht werden können, ist dies zu begründen und in dem Auswahlvermerk festzuhalten.
- 
- Die Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten und sind so gestaltet, dass beide Geschlechter angesprochen werden: besonderes Augenmerk wird auf eine geschlechtergerechte Sprache gerichtet. Bei Unterrepräsentanzen wird das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen.
- 
- Die Aufnahme von Gender (Diversity) Kompetenz als Anforderungskriterium in den Anforderungsprofilen – im Sinne einer fachlichen-inhaltlichen Kompetenz für die Durchführung von Evaluierungen zum einen, als wichtige Führungskompetenz zum anderen wird thematisiert und bei der Bearbeitung von Stellenbeschreibungen, insbesondere derer mit fachlicher oder disziplinarischer Führungsverantwortung, wird anlassbezogen berücksichtigt.
-

#### 5.1.4 Gleichstellungsbewusste Institutskultur

Es ist die Verpflichtung aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die Gleichstellung zu fördern. Gender-Kompetenz wird am DEval als Mehrwert und Qualitätsmerkmal für das Institut anerkannt. Diese Grundaussage wurde von dem Geschäftsführer in der Auftaktveranstaltung zu dem Thema Gender im November 2017 explizit benannt.

Es bedarf einer vertrauensvollen und geschlechtersensiblen Zusammenarbeit am Institut, auch um zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Nutzung von Instrumenten wie Arbeitszeitreduzierungen oder Alternierender Telearbeit u.a. beizutragen sowie der Fähigkeit auf Leitungsebene Mehrbelastungen zu erkennen, zu kanalisieren und abzufangen.

Die Weiterentwicklung und Förderung einer Institutskultur, die in vielfältig zusammengesetzten Teams mit hoher Fachkompetenz das Wissen und die Fähigkeiten von Frauen einbezieht und Gleichstellung in der Institutskultur verankert, ist wesentlicher Teil der Gleichstellungsarbeit.

Führungskräfte gelten als entscheidende Promotoren für kulturelle Verankerungen in Organisationsstrukturen, es bedarf der Motivation dieser zur aktiven Unterstützung der Gleichstellungsarbeit.

In 2018 steht in einem ersten Schritt die Weiterarbeit an der geschlechtergerechten Kommunikation im Vordergrund. Im Zuge des Beratungsprozesses zum Thema Gender sind Workshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielgruppen geplant.

Zum einen wird das Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Kommunikation“ mit einer Fokusgruppe bearbeitet, die Ergebnisse sowie die Ergebnisse der bereits erfolgten Veranstaltungen in 2017 sollen in einem Workshop für alle Mitarbeitenden zur geschlechtergerechten Kommunikation und Zusammenarbeit präsentiert und nach Abstimmung mit Geschäftsführung implementiert werden.

Zum anderen ist im Handlungsfeld der Führungskräfteentwicklung, die neben dem Management-Team insbesondere auch die Teamleitungs- sowie Referent/innenebene einbezieht, die Weiterarbeit zur genderkompetenten Führung geplant, die u.a. mit genderkompetenten Führung sowie Themen der geschlechtsspezifischer Arbeitsaufteilung und Delegation von Arbeitsbereichen und Verantwortungen unter einer genderbewussten Perspektive befasst.

Eine enge Zusammenarbeit mit der AG Kultur zur Implementierung der Gleichstellung in das Wertesystem („Kulturkompass“ des DEval) ist an dieser Stelle eine wichtige Komponente.

---

#### Maßnahmen

---

- Weiterarbeit an der geschlechtergerechten Kommunikation:
  - Durchführung von 2 Workshops mit einer Fokusgruppe
  - Workshop für alle Mitarbeitenden zur geschlechtergerechten Kommunikation und Zusammenarbeit
- 
- Integration des Themas auch im Bereich der Führungskräfteentwicklung
  - Weiterarbeit an einer gendergerechten Führung mit den Zielgruppen der disziplinarischen und der fachlichen Leitungen
- 
- Implementierung der Gleichstellung in das Wertesystem des DEval
-

### 5.1.5 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Bundesgleichstellungsgesetz bemisst der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen besonderen Stellenwert in der Gleichstellungsarbeit zu.

Am DEval wird dieser bereits an verschiedenen Stellen Rechnung getragen, mit diesem Gleichstellungsplan werden die bestehenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortgeschrieben. Perspektivisch sind diese mit Blick auf ihre Wirksamkeit und Durchdringung zu reflektieren.

Am DEval werden Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet, dass die Übernahme von Familienarbeit für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen mit der Berufstätigkeit vereinbar sind.

Eine besondere Flexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde mit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten im April 2017 erreicht, die dies als Teilziel formuliert.

Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und mit familiären Pflichten in Einklang zu bringen. Allen Beschäftigten steht die Möglichkeit offen, bis zu 18 Gleittage im Jahr in Anspruch zu nehmen. Die Gleittagregelung sieht zudem vor, dass Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen weitere 6 Gleittage in Anspruch nehmen können.

Mit Teilzeitbeschäftigten werden individuelle Arbeitszeiten vereinbart, dazu stehen verschiedene Teilzeitmodelle zur Verfügung, so dass individuellen Rahmenbedingungen Rechnung getragen wird.

Besprechungen sowie institutsweite Veranstaltungen werden, soweit organisatorisch möglich, in die Kernarbeitszeit gelegt, um die Teilnahme für alle Beschäftigten zu öffnen.

Mit der Betriebsvereinbarung wurde außerdem die Alternierende Telearbeit (ATA) eingeführt und so der Arbeitsort in Teilen flexibilisiert.

---

#### Maßnahmen<sup>14</sup>

---

- Prüfung des Angebots und der Inanspruchnahme von Instrumenten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (als vorbereitenden Maßnahme für den 2. Gleichstellungsplan in 2020)
- 
- Analyse der Teilzeitkultur am DEval und Zielableitung
  - Analyse der (zeitlichen) Arbeitskultur mit Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (BV zur Regelung der Arbeitszeit)
- 
- Integration des Themenbereichs „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als eigenen Besprechungspunkt in den Leitfaden zu den strukturierten Jahresgesprächen des DEval
- 

<sup>14</sup> Die Option einer Auditierung nach dem „audit berufundfamilie®“ der Hertie Stiftung, die auch seitens der Beschäftigten angeregt wurde, wird in diesem Zusammenhang in die Überlegungen einbezogen und mit Blick auf den Mehrwert einer Auditierung und Zertifizierung für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert.

## 5.2 Berichtslegung und Monitoring

---

Das DEval stellt mit diesem Gleichstellungsplan die Weichen für eine transparente und aktive Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Er bietet ein Orientierungsrahmen dazu, welche Maßnahmen unternommen werden sollen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Beschäftigtenzahl am DEval erfordert keine Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten. Wie bereits thematisiert, hat sich das DEval entschieden, eine Vertrauensfrau zu benennen, um dem Thema angemessen gerecht zu werden.

Zum Ende des Geltungszeitraums wird eine abschließende Berichterstattung und Auswertung erfolgen. Darüber hinaus wird nach Ablauf der ersten zwei Jahre des Geltungszeitraums eine Auswertung und Zwischenberichterstattung erfolgen und an das Management Team, die Vertrauensfrau und Betriebsrat kommuniziert.

Die oben dargestellten Maßnahmen werden zeitnah zum Veröffentlichungsdatum dieses Gleichstellungsplans in einen Umsetzungsplan überführt und zeitlich über den gesamten Geltungszeitraum geplant und konkretisiert. Zudem werden in dem Umsetzungsplan die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen auf den verschiedenen Ebenen spezifiziert.

Zum einen werden so Maßnahmen über den Geltungszeitraum systematisch und realistisch planbar, zum anderen wird ein Monitoring ermöglicht.

## 5.3 Geltungsdauer und Veröffentlichung

---

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 01. Januar 2018 bis 31.12.2021.

Der Gleichstellungsplan wird am DEval – per E-Mail und im Intranet (SharePoint) veröffentlicht und Führungskräften gesondert zur Verfügung gestellt.