

Gleichstellungsplan für die Jahre 2026 bis 2029

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	1
1. Einleitung.....	2
2. Darstellung der derzeitigen Situation.....	2
2.1 Beschäftigte	3
2.1.1 Überblick.....	3
2.1.2 Verteilung auf Vergütungsniveaus.....	4
2.1.3 Führungspositionen und wissenschaftliche Positionen.....	5
2.1.4 Befristung	6
2.1.5 Teilzeit und Beurlaubung	7
2.2 Gremien	8
3. Ziele und Maßnahmen.....	9
3.1 Paritätische Besetzung von Führungspositionen	9
3.2 Paritätische Besetzungen von wissenschaftlichen Stellen.....	10
3.3 Paritätische Besetzung der Gremien	10
3.4 Besondere Verantwortung der Vorgesetzten.....	11
3.5 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	12
3.6 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung.....	14
3.7 Ziele auf Institutsebene	14

Kurzfassung

Situation am Stichtag 30. Juni 2025 (Einzelheiten in Kapitel 2):

- Die Max Weber Stiftung (MWS) beschäftigte insgesamt 342 Personen, davon 209 Frauen und 131 Männer, also 61 % Frauen.
- Der Anteil von Frauen lag in allen Segmenten über dem der Männer. Ihr Anteil lag bei 77% im einfachen/mittleren Dienst, bei 61% im gehobenen und mit 51% erstmals über der Parität im höheren Dienst.
- Von 2021 nach 2025 stieg der Frauenanteil in den jetzt 67 Führungspositionen von 46% auf 49%, lag aber auf den obersten Führungsebenen noch unter der Parität.
- Auf den wissenschaftlichen Positionen haben Frauen die Parität knapp überschritten (72 von 141).
- 76 Beschäftigte, davon 57 Frauen, arbeiteten in Teilzeit (ohne SHK/WHK: 67 und davon 52 Frauen). 5 Beschäftigten, davon 4 Frauen, waren beurlaubt.
- Im Stiftungsrat überstieg der Frauenanteil die Parität deutlich (7 von 11 Mitgliedern) und in der Summe der Beiräte lag er mit 52% geringfügig über der Parität (50 von 97 Mitgliedern).

Ziele (Einzelheiten in Kapitel 3):

1. Paritätische Besetzung von Führungspositionen
Die MWS setzt sich das Ziel, den Anteil der Frauen auf der obersten Ebene (Geschäftsführung und Institutionsdirektionen) auf der in Kürze erreichten Parität zu halten. Der Frauenanteil bei ihren Stellvertretungen soll auf Parität gesteigert werden.
2. Paritätische Besetzung von wissenschaftlichen Stellen
Der Frauenanteil hat sich auf Parität stabilisiert und soll dort bleiben.
3. Paritätische Besetzung von Gremien
Der Frauenanteil hat sich auf Parität stabilisiert und soll dort bleiben.
4. Besondere Verantwortung der Vorgesetzten
Die zentrale Verantwortung für die Erreichung der gesetzlichen und in diesem Plan konkretisierten Gleichstellungsziele liegt bei den Vorgesetzten. Daher gehört diese Aufgabe zu den Dienstpflichten insbesondere der Geschäftsführung sowie der Institutsdirektionen.
5. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
Für das Ziel, die Berufstätigkeit mit Familien- oder Pflegepflichten vereinbaren zu können, werden konkrete Maßnahmen festgelegt.
6. Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung
Die MWS bietet den Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz an.
7. Ziele auf Institutsebene
Auf der Ebene von Instituten und Geschäftsstelle sind Ziele und Maßnahmen des Plans sowie deren institutsspezifische Ergänzung regelmäßig zu besprechen.

Die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind in Kapitel 3 dargelegt.

1. Einleitung

Die Max Weber Stiftung – Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS) fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie berücksichtigt gemäß § 4 [Bundesgleichstellungsgesetz](#) (BGleiG)¹ diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen. Zu diesem Zweck schreibt das BGleiG die Erstellung eines Gleichstellungsplans vor, dessen Ziele und Themen im Wesentlichen durch §§ 11 bis 14 vorgegeben werden. Dabei ist zu beachten, dass sich das BGleiG auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beschränkt.

Der Gleichstellungsplan 2026-2029 beginnt wie die Vorgängerpläne mit der Darstellung des Ist-Zustands der MWS. Stichtag der Datenerhebung ist gesetzlich vorgegeben der 30. Juni, hier also 2025. Für den besseren Überblick sollen nur die aussagekräftigsten Ergebnisse der Datenanalyse präsentiert werden, um positive wie negative Entwicklungen und Zustände innerhalb der MWS pointiert ansprechen zu können. Daraus abgeleitet folgen Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung.

Die wesentliche Datengrundlage dieses Plans ist der Datensatz der MWS für die Gleichstellungsstatistik des Bundes.

2. Darstellung der derzeitigen Situation

Diese Darstellung umfasst alle Beschäftigten am Stichtag 30. Juni 2025, gleich ob sie aus der Bundeszuwendung (Grundfinanzierung der MWS aus dem Bundeshaushalt) oder aus Drittmitteln finanziert wurden, gleich ob sie Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer oder der MWS zugewiesene Beamte waren. Praktikantinnen, Praktikanten, Stipendiatinnen und Stipendiaten sind nicht erfasst. Wie in den Erhebungen zuvor werden Beschäftigte in Teilzeit oder Beurlaubung mit je einem eigenen, vollen Datensatz erfasst; unabhängig von der individuellen Arbeitszeit wird also jede Person gleich gewichtet. Darüber hinaus erfasst die Darstellung auch die Zusammensetzung der ehrenamtlich besetzten MWS-Gremien Stiftungsrat, Wissenschaftliche Beiräte der Institute und Beirat perspectivia.net. Die Darstellung umfasst keine Projektbeiräte oder andere nichtständige Gremien. Prozentzahlen sind durchgehend auf volle Zahlen gerundet.

Die Zahlen von 2025 werden regelmäßig mit denen der letzten beiden Gleichstellungspläne von 2017 und 2021 verglichen. Soweit die Daten auf die Dienststellen heruntergebrochen werden, wurden die Daten des Büros in Peking sowie des Bilderfahrzeuge-Projekts am Warburg Institute London 2017 und 2021 (2025 bereits ausgelaufen) unter der Überschrift „Weitere Büros und Projekte“ zusammengefasst und neben die Daten der elf Institute und der Geschäftsstelle gestellt. Das DHI Moskau wurde 2024 geschlossen, doch ist in der Statistik für 2025 das Max Weber Netzwerk Osteuropa (mit Personen im Inland, Finnland, Georgien, Litauen und Ukraine) neu enthalten.

Die Darstellung kann rein binär männlich-weiblich erfolgen, weil in der MWS bislang keine Beschäftigten eine Zuordnung jenseits dieser beiden Geschlechter angegeben haben.

¹ Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes.

2.1 Beschäftigte

2.1.1 Überblick

Am Stichtag 30. Juni 2025 beschäftigte die MWS 336 Personen. Das waren 37 weniger als 2021, was unter anderem an einigen größeren, vor 2025 ausgelaufenen Drittmittelprojekten (Wissen entgrenzen, Bilderfahrzeuge, Hauptphase ICAS) lag. Zugleich stieg der Frauenanteil nochmals auf nunmehr 60%.

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten

Berichtsjahr	Frauen	Männer	ohne/divers	gesamt	Frauenanteil
2017	175	147	-	322	54%
2021	215	158	-	373	58%
2025	209	133	-	342	61%

Diese Gesamtzahlen lassen sich auf die Ebene von Instituten und Geschäftsstelle herunterbrechen. In allen ihren Dienststellen beschäftigt die MWS inzwischen mehr Frauen als Männer. Die Bandbreite reicht von 52% bis 70 %.

Tabelle 2: Beschäftigte aufgeteilt nach Dienststellen

	Berichtsjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
DFK Paris	2017	23	9	32	72%
	2021	18	9	27	67%
	2025	14	9	23	61%
DHI London	2017	15	11	26	58%
	2021	22	11	33	67%
	2025	16	13	29	55%
DHI Paris	2017	19	15	34	56%
	2021	24	13	37	65%
	2025	25	13	38	66%
DHI Rom	2017	21	20	41	51%
	2021	22	21	43	51%
	2025	22	17	39	56%
DHI Warschau	2017	20	12	32	63%
	2021	15	10	25	60%
	2025	15	14	29	54%
DHI Washington	2017	20	13	33	61%
	2021	31	20	51	61%
	2025	22	10	32	68%
DIJ Tokyo	2017	8	11	19	42%
	2021	11	7	18	61%
	2025	11	9	20	55%
Geschäftsstelle Bonn	2017	15	13	28	54%
	2021	21	15	36	58%
	2025	26	11	37	70%
MWF Delhi	2017	3	1	4	75%
	2021	5	3	8	63%
	2025	13	10	23	57%
DHI Moskau	2017	12	10	22	55%
DHI Moskau	2021	15	18	33	45%
MWN Osteuropa	2025	16	8	24	66%

	Berichtsjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
OI Beirut	2017	8	12	30	40%
	2021	11	11	22	50%
	2025	12	11	23	52%
OI Istanbul	2017	9	12	21	43%
	2021	12	11	23	52%
	2025	17	7	24	70%
weitere Büros und Projekte	2017	5	9	14	36%
	2021	8	9	17	47%
Summe MWS	2017	175	147	322	54%
	2021	215	158	373	58%
	2025	209	133	342	61%

2.1.2 Verteilung auf Vergütungsniveaus

Zunächst soll die Verteilung der Beschäftigten auf die Vergütungsniveaus der MWS beleuchtet werden, wofür hier die im gesamten öffentlichen Bereich übliche, wenn auch genau genommen bloß beamtenrechtliche Aufteilung auf einfachen und mittleren Dienst² (Entgeltgruppen 1-9a TVöD, dazu gehören u.a. Beschäftigte in den Bereichen Sekretariat, Hausdienste, Empfang und Verwaltung), gehobenen Dienst (Entgeltgruppen 9b-12 TVöD, u.a. Beschäftigte in den Bereichen Bibliothek, IT und Verwaltung) und höheren Dienst (Entgeltgruppen 13-15 TVöD sowie außertariflich Beschäftigte; wissenschaftlich Beschäftigte und akademisch gebildetes Fachpersonal mit entsprechenden infrastrukturellen Aufgaben) genutzt wird. Die mit einem Arbeitsvertrag nach dem Recht des jeweiligen Gastlandes eingestellten Beschäftigten (lokal Beschäftigte, insgesamt mehr als die Hälfte aller Beschäftigten und die große Mehrheit des nichtwissenschaftlichen Personals) sind für die Zwecke dieser Statistik jeweils einer vergleichbaren Entgeltgruppe nach TVöD zugeordnet. Schließlich werden die nicht unter den Tarifvertrag oder die Botschaftstabellen fallenden studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (SHK/WHK), die am ehesten dem einfachen/mittleren Dienst vergleichbar sind, für diese Auswertung dort zugeordnet. Am Stichtag 2025 waren es 5 weibliche und 4 männliche SHK/WHK.

Die Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Vergütungsniveaus fällt unterschiedlich aus. Die Diskrepanzen im einfachen und mittleren Dienst, in dem fast drei Viertel der Beschäftigten weiblich sind, fallen besonders auf. Gleichstellungspolitisch bedeutsam ist, dass der Anteil der Frauen im Spektrum des höheren Dienstes von knapp unter der Hälfte auf jetzt klar über die Hälfte stieg. Die vom Deutschen Bundestag mittels des Bundesgleichstellungsgesetzes angestrebte Parität der Frauen ist somit etwas übererfüllt.

Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht und Vergütungsniveau

	Jahr	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
einf./mittl. Dienst inkl. SHK/WHK	2017	78	35	113	69%
	2021	89	37	126	71%
	2025	76	22	98	77%
gehobener Dienst	2017	31	26	57	54%
	2021	42	34	76	55%
	2025	46	29	75	61%
höherer Dienst	2017	66	86	152	43%
	2021	84	87	171	49%
	2025	87	82	169	51%

² Eine Trennung zwischen einfachem und mittlerem Dienst ist in der MWS schwierig, weil die Entgeltgruppen für lokale Beschäftigte vor allem in diesen Bereichen nur eingeschränkt mit denen des TVöD vergleichbar sind. Vor allem aber gibt es in der MWS zu wenige Beschäftigte im einfachen Dienst, als dass er sich statistisch relevant auswerten ließe.

2.1.3 Führungspositionen und wissenschaftliche Positionen

Führungspositionen sind gemäß der Definition des § 3 Nr. 10 BGleG alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Am Stichtag nahmen nach Angaben der Institute und der Geschäftsstelle 67 Beschäftigte eine Führungsposition ein. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der MWS ist seit der ersten Erhebung im Gleichstellungsplan von 2005 kontinuierlich gestiegen, in den letzten vier Jahren nochmals um 3% auf nun 49%. Damit ist die – bei der ungeraden Zahl von erfassten Positionen mathematisch natürlich nicht erreichbare – Parität fast exakt erreicht.

Tabelle 4: Verteilung der Führungspositionen auf Männer und Frauen

	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
2017	24	38	62	39%
2021	28	33	61	46%
2025	33	34	67	49%

Ein etwas gemischtes Bild gibt es, wenn die Zahlen auf die einzelnen Führungsebenen und damit statistisch entsprechend weniger aussagekräftige Bereiche heruntergebrochen werden. Dennoch lässt sich im Gesamtbild der Führungsebenen ein leichtes Übergewicht der Männer auf den oberen und ein leichtes Übergewicht der Frauen auf den unteren Ebenen feststellen, so dass noch ein letztes Stück Entwicklung vor der MWS liegt. Allerdings stand am Stichtag bereits fest, dass zum Wintersemester 2026 eine Frau einem Mann in der turnusmäßig neu zu besetzenden Leitung des DIJ Tokyo nachfolgen wird, so dass dann, falls nichts Unvorhergesehenes geschieht, auf der obersten Ebene (Geschäftsführung der MWS, Direktionen der Institute) zwischen diesen beiden Geschlechtern mit 6 : 6 Gleichgewicht herrschen wird.

Tabelle 5: Verteilung nach Ebene der Führungspositionen

	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Direktion, GF	5	7	12	42%
stellv. Direktion/GF	4	7	11	36%
Bibliotheksleitung oder Referatsleitung GSt	3	4	7	43%
andere Leitung h.D.	13	11	24	54%
Verwaltungsleitung	6	5	11	55%
andere Leitung g.D.	2	0	2	100%

Betrachtet man nun gemäß Bundesgleichstellungstatistik die Verteilung der verschiedenen Führungspositionen auf Männer und Frauen bei Einstellung in den zwei Jahren vor dem Stichtag, also im Zeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025, wird ersichtlich, dass sowohl auf der Ebene aller Einstellungen als auch bei den Einstellungen auf Führungspositionen rund zweieinhalb mal so viele Frauen wie Männer eingestellt wurden, obwohl die Gesamtzahl der Frauen bei allen Bewerbungen nur rund ein Drittel über der der Männer lag und sich deutlich weniger Frauen als Männer auf Führungspositionen bewarben. Auch dieser Vergleich belegt die intensiven Bemühungen der MWS, den Frauenanteil auf Führungsstellen auf Parität anzuheben.

Tabelle 6: Bewerbungen und Einstellungen im Zeitraum 1.7.2023 – 30.6.2025

	Bewerbungen von Frauen	Bewerbungen von Männern	Bew. ohne Angabe oder divers	eingestellte Frauen	eingestellte Männer
alle	980	720	4	69	24
davon auf Führungsstellen	58	83	2	10	4
- auf Direktion/GF	5	9	-	1	-
- auf stellv. Direktion GF	19	29	-	2	2
- auf Referatsleitung	6	11	2	2	1
- auf andere Leitung h.D.	14	17	-	3	-
- auf Verwaltungsleitung	14	17	-	2	1
- auf andere Leitung g.D.	-	-	-	-	-

Ein für die MWS als Wissenschaftsorganisation wichtiger Aspekt ist der Frauenanteil auf wissenschaftlichen Positionen. Das sind solche Stellen, bei denen nach Tätigkeitsbeschreibung mindestens die Hälfte der Zeit für Forschung und Lehre oder unmittelbar damit zusammenhängende Aufgaben (z.B. Vorbereitung einer Tagung zum eigenen Forschungsschwerpunkt) vorgesehen ist. In der MWS sind von 141 wissenschaftlichen Stellen 72 mit Frauen besetzt, also knapp mehr als die Hälfte; 2021 waren es noch ebenso knapp unter der Hälfte.

Weil die wissenschaftlichen Stellen alle zum höheren Dienst gehören, sei zum Vergleich kurz auf die übrigen Stellen des höheren Dienstes, also ebenfalls mit akademisch ausgebildetem Personal besetzten Stellen, geschaut: von 28 Stellen sind 15 mit Frauen besetzt, also wie 2021 knapp über der Hälfte.

2.1.4 Befristung

Die Befristungsquote in der MWS liegt sehr hoch, was vor allem an Spezifika einer im Ausland tätigen Wissenschaftseinrichtung liegt:

- befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum Zweck ihrer Qualifikation (Promotions- oder Postdoc-Phase, Befristung nach [Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#) oder über Instrumente im örtlichen Arbeitsrecht),
- befristete Beschäftigung wegen befristeter Drittmittelprojekte (betrifft ebenfalls vor allem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler),
- gesetzliche Pflicht zur Bestellung der Institutsdirektorinnen und -direktoren auf Zeit (§ 9 Abs. 2 DGIAG),
- Entsendungen an einen Auslandsstandort mit deutschem Arbeitsvertrag und Fortgeltung der deutschen Sozialversicherung sind rechtlich zwingend befristet. Solange die Governance der MWS auf weitestgehender Autonomie der Institute beruht und deshalb institutsübergreifende Auswahl- und Rotationsverfahren nicht stattfinden, führt auch außerhalb der wissenschaftlichen Stellen kein Weg an vielen befristeten Verträgen vorbei.

Zwar ist die Befristungsquote sehr hoch, aber ebenso die Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse, weil es nur sehr selten kurzfristigen Aushilfen oder Vertretungen sind, sondern für die genannten Zwecke regelmäßig mehrjährige Verträge mit entsprechend mehrjähriger Planungssicherheit geschlossen werden. Insbesondere wird von der Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 5 Nr. 2 oder 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Verlängerung um Zeiten von Mutterschutz oder Elternzeit) regelmäßig Gebrauch gemacht.

Die genannten Faktoren spiegeln sich in der folgenden Tabelle wider. Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist auf 52% gesunken; 2021 waren es 57%. In der Gesamtzahl der Frauen ist der Befristungsanteil etwas geringer als bei den Männern, was aber auch damit korreliert, dass sie mehr der Infrastrukturpositionen innehaben. Hingegen sind Frauen auf wissenschaftlichen und auf Leitungspositionen (wobei beide Aspekte oft auf einer Stelle zusammenkommen) häufiger befristet beschäftigt als Männer, was vor allem an lange zurückliegenden Personalentscheidungen hängt, als ohnehin die meisten Wissenschaftler und Führungskräfte Männer waren. Durch einige Ruhestände der nächsten Jahre wird der Frauen- und Männeranteil sich hier weiter angleichen.

Tabelle 7: Befristungsquoten 2025

	befristete Beschäftigte (alle)	Befristungsquote	befristete wiss. Beschäftigte	Befristungsquote	befristetes Leitungspersonal	Befristungsquote
Frauen	101	50%	63	86%	17	52%
Männer	74	55%	55	76%	13	38%
gesamt	175	52%	118	81%	30	45%

2.1.5 Teilzeit und Beurlaubung

Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass der Gleichstellungsplan auch darstellt, „wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vergleichbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben“. Dies sind insbesondere Möglichkeiten der Teilzeit und der Beurlaubung.

Unter der Gesamtzahl der Beschäftigten ist der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit mit 23% gegenüber 2021 um einen Prozentpunkt leicht gestiegen. Doch ist die Teilzeit sehr ungleich auf die Geschlechter verteilt: 29% der Frauen gegenüber 15% der Männer. Wie bisher liegt die Teilzeitquote im einfachen und mittleren Dienst am höchsten, doch wenn man die wegen ihres Studiums bzw. ihrer Doktorarbeit niemals in Vollzeit arbeitenden studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte herausrechnet, liegen die verschiedenen Vergütungsniveaus deutlich näher beieinander.

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigung

	Anzahl Frauen	% aller Frauen	Anzahl Männer	% aller Männer	Frauen + Männer	% aller Beschäftigten
gesamt	57	29%	19	15%	76	23%
- einfacher und mittlerer Dienst	27	38%	5	20%	32	33%
- einf./mittl. Dienst ohne SHK/WHK	22	33%	1	4%	23	26%
- gehobener Dienst	12	27%	3	10%	15	20%
- höherer Dienst	18	22%	11	14%	39	25%

Anstatt 10 Beschäftigte am Stichtag 2021 waren 2025 nur 5 Beschäftigte beurlaubt, was rund 1,5% statt 2,7% aller Beschäftigten entspricht. Einen erkennbaren Grund für die Schwankung gibt es nicht, doch ist an beiden Stichtagen die Gesamtzahl so klein, dass sie statistisch ohnehin nur wenig aussagekräftig ist.

Tabelle 9: Beurlaubungen

	Anzahl Frauen	% aller Frauen	Anzahl Männer	% aller Männer	Frauen + Männer	% aller Beschäftigten
alle	4	2%	1	1%	5	2%
- einfacher/mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-
- gehobener Dienst	1	2%	-	-	1	1%
- höherer Dienst	3	4%	1	1%	4	3%

2.2 Gremien

Im Stiftungsrat stieg der Frauenanteil weiter auf jetzt 7 von 11 Mitgliedern, also die deutliche Mehrheit. Bei den 8 Mitgliedern des Stiftungsrats, die hauptberuflich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind, stellen die Frauen mit 5 die Mehrheit.

Tabelle 10: Stiftungsrat der MWS

	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
2017	4	7	11	36%
2021	5	6	11	45%
2025	7	4	11	64%

Der Frauenanteil in den Wissenschaftlichen Beiräten der Auslandsinstitute, des Netzwerks Osteuropa und der Forschungsinfrastruktur perspectivia.net, die alle vom Stiftungsrat berufen werden und 2025 in der Summe 98 Mitglieder hatten, lag mit 51 % erneut ganz knapp über Parität. Auf Ebene der einzelnen Beiräte mit ihrer je kleinen Personenzahl war das Verhältnis 2025 deutlich ausgeglichener als 2021: nirgends gab es mehr als eine Frau weniger als Männer. Doch gab es umgekehrt zwei Beiräte mit 6 : 3 Frauen.

Tabelle 11: Wissenschaftliche Beiräte inkl. Beirat perspectivia.net

	2017				2021				2025			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
DFK Paris	5	4	9	56%	4	4	8	50%	4	5	9	44%
DHI London	5	4	9	56%	4	5	9	44%	4	4	8	50%
DHI Moskau	5	3	8	63%	5	3	8	63%				
DHI Paris	3	5	8	38%	5	4	9	56%	4	3	7	57%
DHI Rom	4	5	9	44%	5	4	9	56%	4	5	9	44%
DHI Warschau	3	6	9	33%	2	7	9	22%	3	5	8	38%
DHI Washington	5	3	8	63%	6	2	8	75%	6	3	9	67%
DIJ Tokyo	4	4	8	50%	4	5	9	44%	6	3	9	67%
MWF Delhi					3	2	5	60%	2	4	6	50%
MWN Osteuropa									5	4	9	56%
OI Beirut	6	2	8	75%	4	3	7	57%	4	5	9	44%
OI Istanbul	4	5	9	44%	5	4	9	56%	4	4	8	50%
perspectivia.net	1	6	7	14%	2	5	7	29%	4	3	7	66%
Gesamt	45	47	102	46%	49	48	97	51%	50	48	98	51%

3. Ziele und Maßnahmen

In vielen Bereichen konnten Fortschritte beim Verfolgen der Ziele des Gleichstellungsplans 2017-2021 erreicht werden, an anderen Stellen zeigen sich noch Defizite. Im Folgenden werden die im bisherigen Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen der aktuellen Situation angepasst.

Gemäß § 4 Abs. 1 BGleiG muss die MWS ihre Verpflichtung, die Erreichung der gesetzlichen Gleichstellungsziele zu fördern, „als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen [...] berücksichtigen.“ Als ein Ausfluss dieses Leitprinzips müssen sich insbesondere alle Vorgesetzten und alle Vorsitzenden von Gremien bei der Planung jedes Arbeitsplans oder jeder Tagesordnung die Frage stellen, ob und in welcher Weise dabei Gleichstellungsfragen eine Rolle spielen können und deshalb einzuplanen sind.

Maßnahmen zur Frauenförderung nach BGleiG, mit denen bestehende Ungleichheiten beseitigt werden sollen, stellen keine unzulässige Diskriminierung von Männern dar, vgl. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 [Grundgesetz](#) und § 5 [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG).

3.1 Paritätische Besetzung von Führungspositionen

2021 ist in § 1 Abs. 2 BGleiG ein zeitliches Ziel eingefügt worden: „Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.“ Dieses Ziel hat die MWS mit am Stichtag 33 Frauen auf insgesamt 67 Führungsstellen so gut wie erreicht.

Etwas später, nämlich bei Erstellung dieses Gleichstellungsplans am 1. April 2026, waren die Frauen sogar schon leicht in der Überzahl: 36 Frauen und 34 Männer waren auf Führungspositionen. Nach dieser vom Stichtag abweichenden Betrachtung und unter Berücksichtigung der oben unter 2.1.3 dargestellten Erreichung der Parität auf der obersten Ebene am 1. Oktober 2026 bleibt nur noch eine Führungsebene mit weniger Frauen als Männern, nämlich die zweite (stellvertretende Geschäftsführung, stellvertretende Direktionen) mit 5 Frauen und 8 Männern.

Doch streng stichtagsbezogenen auf den 30. Juni 2025 waren die Frauen in den drei oberen Führungsebenen in der Unterzahl und nur in den drei unteren in der Überzahl. Daher muss das Ziel der MWS lauten, auf allen Führungsebenen, auch den oberen, die Parität zu erreichen bzw. zu sichern.

Ein Direktor oder eine Direktorin wird vom Stiftungsrat aufgrund von Vorschlägen des Wissenschaftlichen Beirats des jeweiligen Instituts berufen. Der Beirat entwickelt Maßnahmen, um die Chancen zu erhöhen, dass sich qualifizierte Frauen bewerben, zum Beispiel durch gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte, die sich durch ihre örtliche Vertrauensfrau vertreten lassen kann, wird zu den entsprechenden Beiratssitzungen eingeladen.

Zur Erreichung bzw. Sicherung der Parität werden die Maßnahmen des vergangenen Gleichstellungsplans zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen fortgeführt:

- a) Alle zu besetzenden Stellen (mit Ausnahme von Vertragsverlängerungen) sind regelmäßig extern auszuschreiben.
- b) Wenn zum Zeitpunkt der Ausschreibung auf der Führungsebene weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von

Frauen besonders erwünscht sind und bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden.

- c) Liegen Bewerbungen von Frauen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, in ausreichender Zahl vor, müssen bei der Besetzung von Stellen auf einer Führungsebene, in der Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden (§ 7 Abs. 1 BGleiG).
- d) Auch die Auswahlkommissionen, die die/den jeweilige/n Direktor/-in bzw. die/den Geschäftsführer/-in beraten, sollen paritätisch besetzt sein (§ 7 Abs. 3 BGleiG); sofern hausintern nicht genügend geeignete Frauen für die Teilnahme verfügbar sind, können auch Externe unter Beachtung der Datenschutzvorschriften hinzugezogen werden.

Um die Gleichstellungsziele und ihre Umsetzung nachhaltig zu verankern, soll in allen Ausschreibungen von Leitungsstellen auch Bewusstsein für Genderfragen gefordert werden.

3.2 Paritätische Besetzungen von wissenschaftlichen Stellen

Der Frauenanteil unter den überwiegend wissenschaftlich tätigen Beschäftigten lag am Stichtag 2025 erstmals bei geringfügig über 50%. Um die erreichte Parität zu erhalten, gelten die Maßnahmen aus Abschnitt 3.1 analog. Zudem ist darauf zu achten, dass die Länge der befristeten Verträge, die den Beschäftigten angeboten wird, für Frauen und Männer gleich ist.

3.3 Paritätische Besetzung der Gremien

Die Paritätsvorgaben des [Bundesgremienbesetzungsgesetzes](#) gelten zwar nur für die beiden Plätze im Stiftungsrat, für die die Bundesregierung ein Vorschlagsrecht hat (üblicherweise je eine Person aus dem Forschungs- und dem Außenministerium), doch die MWS bittet alle Institutionen, die Mitglieder des Stiftungsrats benennen (Bundesregierung, Wissenschaftsorganisationen, Stifterverband), darauf zu achten, dass in der Gesamtheit des Stiftungsrats Frauen und Männer gleich häufig benannt werden.

Der Frauenanteil in den vom Stiftungsrat berufenen Wissenschaftlichen Beiräten lag an den drei letzten Stichtagen 2017, 20221 und 2025 jeweils knapp unter oder knapp über Parität, wobei beim jüngsten Stichtag der Anteil auch auf Ebene der einzelnen Beiräte durchgängig mindestens im ausgewogenen Bereich lag. Es ist daher bei den Vorschlägen der Beiräte für Nachbesetzungen und bei den Berufungen durch den Stiftungsrat darauf zu achten, dass sowohl auf Ebene der einzelnen Beiräte wie in ihrer Summe das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen bleibt.

Bei Nominierungsverfahren in Beiräten mit weniger Frauen als Männern sollen die von der Satzung vorgesehenen Mehrfachvorschläge an den Stiftungsrat regelmäßig mindestens eine Frau enthalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren örtliche Vertrauensfrau ist bei der Erarbeitung von Berufungsvorschlägen für Beiratsplätze zu den entsprechenden Beiratssitzungen einzuladen.

Auch sonstige ständige oder vorübergehende Ausschüsse und Kommissionen auf Instituts- und Stiftungsebene sollen paritätisch besetzt werden.

3.4 Besondere Verantwortung der Vorgesetzten

Zur Leitungsverantwortung aller Vorgesetzten gehört eine besondere Verantwortung, die Prinzipien der tatsächlichen beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Insbesondere gehören hierzu die folgenden Aspekte:

- a) Die Beachtung der Ziele und Maßnahmen des BGleG und dieses Gleichstellungsplans.
- b) Die Vorgesetzten informieren die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die örtlichen Vertrauensfrauen frühzeitig und umfassend, insbesondere bei Personalangelegenheiten (neben Einstellungen u.a. Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen und die Neuverteilung von Arbeitsaufgaben), sodass diese von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch machen können. Unabhängig von der Gleichstellungsbeauftragten haben auch die Personalräte nach § 62 [Bundespersonalvertretungsgesetz](#) die Aufgabe, darüber zu wachen, dass an ihren Dienststellen keine Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts erfolgen, sowie die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.
- c) Durch die geographisch stark getrennte Lage der einzelnen Institute der MWS sind die örtlichen Vertrauensfrauen, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in deren Mandat und in Kooperation mit ihr ausüben, von großer Bedeutung. Nur mit ihrer Hilfe kann die möglichst dezentrale Sicherstellung der Gleichstellungsangelegenheiten in der Stiftung gewährleistet werden. Gemäß § 28 Abs. 6 BGleG müssen die Vertrauensfrauen mit mindestens einem Zehntel der regelmäßigen Arbeitszeit von ihren anderen Aufgaben entlastet werden.
- d) Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu informieren. Aus diesem Grund sind regelmäßige Schulungen zu diesen Themen für Personal mit Führungsaufgaben verpflichtend, entweder als institutsinterne oder stiftungsweite Veranstaltungen oder durch Teilnahme an (Online-)Schulungen anderer Anbieter.
- e) Die Vorgesetzten weisen die Beschäftigten aktiv auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hin (vgl. auch 3.5). Sie fragen den Bedarf der Beschäftigten regelmäßig, mindestens aber im Rahmen des Jahresgesprächs, ab. Sie diskutieren bekannt gewordene oder antizipierte Bedarfe regelmäßig mit der Gleichstellungsbeauftragten oder der örtlichen Vertrauensfrau und beziehen ihre Kenntnis der Situation der Beschäftigten z.B. bei der Zuweisung und Terminierung von Arbeitsaufgaben und bei der Kommunikation mit ein. Es ist bei Einzelfallentscheidungen darauf zu achten, dass Transparenz und Gleichbehandlung gewahrt bleiben.
- f) Die Vorgesetzten sind – gerade in ihrer Vorbildfunktion gegenüber ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – angehalten, eine auch von alltäglichem Sexismus freie Arbeitsumgebung zu schaffen und zu wahren. Dazu gehört u.a.,
 - in der internen und externen Kommunikation auf die Einbindung von geschlechtsneutralen oder weiblichen Sprachformen zu achten sowie auf geschlechtsstereotype Formulierungen zu verzichten; dies beinhaltet die Berücksichtigung aller nach deutschem Recht möglichen Personenstandskategorien,
 - die Aufgaben im Institut so zu organisieren und verteilen sowie Karriereberatungen so durchzuführen, dass dabei geschlechtsstereotype Rollen und Erwartungen vermieden werden,

- ein klares und eindeutiges Vorgehen gegen unangemessenes oder sexuell übergriffiges Verhalten,
- Stellenbesetzungsverfahren transparent durchzuführen, dabei ist der entsprechende MWS-Leitfaden zu beachten,
- Rechtfertigungsdruck für die Inanspruchnahme von gesetzlichen oder durch diesen Plan begründeten Rechten zu vermeiden,
- auf hormonell bedingte temporäre Einschränkungen Rücksicht zu nehmen.

3.5 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Für die Maßnahmen dieses Abschnitts wird Elternschaft als soziale Elternschaft definiert. Dies schließt also alle Beschäftigten ein, die Kinder unter 18 Jahre betreuen. Hiervon kann nur abgewichen werden, wenn gesetzlich enger gezogene Grenzen bestehen.

Institutsleitungen und Geschäftsführung bemühen sich in regelmäßigem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten und der lokalen Vertrauensfrau um Ermittlung neuer oder gewandelter Bedarfe für die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Sie entwickeln gemeinsam vor Ort Maßnahmen, die dieses Ziel unterstützen.

a) Flexibilisierung der Arbeit

Für die Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ausreichende Angebote örtlich und zeitlich flexibler Arbeit fortzuführen und regelmäßig auf Anpassungsbedarf zu prüfen. Für diese Beschäftigtengruppe können örtliche und zeitliche Flexibilitäten erforderlich sein, die über die für die sonstigen Beschäftigten geltenden Regeln hinausgehen. Dazu gehört auch, im Rahmen der räumlichen und organisatorischen Möglichkeiten des jeweiligen Standorts zu prüfen, inwieweit und wie die Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz ermöglicht werden kann, z.B. durch Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros. Zur Bewältigung schulferienbedingter Betreuungseingpässe oder längerer Erkrankungen von Kindern ist die Einführung von Arbeitszeitkonten zu prüfen. Je nach ergriffener Maßnahme muss die Dienststelle ggf. durch Vertretungsregelungen oder eine interne Änderung in der Arbeitsorganisation die Voraussetzungen schaffen. Auf die tarifliche Pflicht, mobile Arbeit, soweit sie angeboten wird, durch Dienstvereinbarung zu regeln, wird hingewiesen.

Führungskräften sollen Schulungsangebote zur Führung gemischt präsent-mobiler Teams gemacht werden.

b) Terminplanung

Interne Veranstaltungen und Besprechungen sollten mit ausreichend Vorlaufzeit angekündigt werden, möglichst regelmäßig stattfinden und die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen berücksichtigen. Termine außerhalb der Kernarbeitszeiten sind auf das unbedingt Notwendige zu beschränken. Dienstreisen und Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit weder bis in die Abendstunden reichen noch auf Wochenend- oder Feiertage gelegt werden.

c) Kostenübernahme für Kinderbetreuung/Pflege bei punktuellen beruflichen Verpflichtungen

Soweit eine Kinderbetreuung oder Pflege einer pflegebedürftigen Person nicht anders erfolgen kann, sollen die Institute und die Geschäftsstelle die Kosten der Betreuung/Pflege erstatten,

die durch eine dienstlich angeordnete Teilnahme an einer Abend- und Wochenendveranstaltung oder an einer Dienstreise und den damit verbundenen längeren Abwesenheitszeiten entstanden sind. Auch die Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen kann bezuschusst werden, sofern die Mitnahme notwendig ist; bei Stillkindern ist die Notwendigkeit stets anzunehmen. In besonderen Fällen kann auch die Mitnahme einer Betreuungsperson notwendig sein. Regelungen zur Mitnahme von Kindern bzw. zur Kinderbetreuung sind institutsintern bekannt zu machen und transparent anzuwenden.

d) Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung

Das [Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz](#) (BEEG) gilt auch für Adoptiveltern und prospektive Adoptiveltern ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes in den Haushalt. Sofern örtliches Recht für lokal Beschäftigte der Elternzeit vergleichbare Möglichkeiten bietet, ist darauf zu achten, Adoptiv- bzw. Adoptivpflegeeltern bei der Sonderbeurlaubung wie leibliche Eltern zu behandeln.

Während einer Elternzeit oder familienbedingten Beurlaubung sollte Kontakt zu den beurlaubten Personen gehalten werden. Mit den beurlaubten Personen sind weitere Maßnahmen zu besprechen, z.B. ob sie im Verteiler der E-Mails bleiben, die an alle Beschäftigte verschickt werden. Die Institute führen fortlaufende Listen von Beschäftigten, die in Elternzeit sind oder die familienbedingt beurlaubt sind.

e) Ausschreibungen mit Teilzeitmöglichkeit, Wechsel von Teil- auf Vollzeit

In Umsetzung von § 6 Abs. 1 BGleG enthalten alle Stellenausschreibungen außer denen für die Direktoren und Direktorinnen den Satz „Gemäß Bundesgleichstellungsgesetz sind grundsätzlich alle Positionen auch in Teilzeit besetzbar.“ Dies gilt auch bei Ausschreibungen für lokale Stellen. Wenn in einem Verfahren für eine in Vollzeit besetzbare Stelle die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber in Teilzeit eingestellt werden möchte, ist also sorgfältig zu prüfen, ob und durch welche konkreten personellen oder organisatorischen Maßnahmen diese Forderung umgesetzt werden kann.

Für Beschäftigte, die aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Teilzeit arbeiten, soll die Instituts- bzw. Geschäftsleitung aktiv nach Möglichkeiten der Aufstockung der Stunden suchen, wenn dieser Wunsch von den Beschäftigten angezeigt wurde. Ist hierzu eine Weiterbildung erforderlich, soll ein dementsprechendes Angebot geprüft werden.

Erfordern lokale Gegebenheiten (z.B. Regelungen zum Aufenthaltsstatus) Beschränkungen des Rechts auf Teilzeit, werden diese für die Beschäftigten zugänglich dokumentiert.

Es ist Aufgabe der jeweiligen Beschäftigungsstelle, Arbeitsaufgaben einer in Teilzeit wechselnden Person so umzuverteilen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch des Personals gewahrt bleibt, das umverteilte Aufgaben übernimmt.

f) Informationen für Bewerbende und neue Mitarbeitende

Prospektive Bewerbende, insbesondere wenn sie für die Tätigkeit aus Deutschland in das Gastland des Instituts wechseln würden, benötigen Informationen u.a. über Gegebenheiten und Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder der Arbeitssuche für ihre Partner und Partnerinnen. Die Internetseiten der Institute sollen entsprechende Informationen enthalten bzw. auf sie verweisen. Zusätzlich soll in jeder Ausschreibung auf diese Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, beispielsweise über einen Verweis auf den entsprechenden Teil der Institutswebseite.

Diese Information muss regelmäßig aktualisiert werden. Zusätzlich erhalten neu eingestellte Mitarbeitende Information zu familienrelevanten Gegebenheiten im Onboarding-Prozess. Diese Information sollten außerdem für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich verfügbar sein (z.B. lokales Intranet).

g) Wissenschaftlich Tätige in Qualifizierungsphasen

Zur weiteren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kommt für wissenschaftlich Tätige in der Qualifizierungsphase auch die Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 Satz 4 Wiss-ZeitVG (die zulässige Höchstdauer verlängert sich pro Kind unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre) in Betracht. Die Anwendung dieser Verlängerungsmöglichkeit unterliegt in den Instituten klaren, transparenten Kriterien.

Vertragsverlängerungen sollten grundsätzlich mindestens sechs Monate, in begründeten Ausnahmen spätestens drei Monate vorher unterschrieben werden, um Familien möglichst viel Planungssicherheit zu geben und im Falle einer Nichtverlängerung einen geordneten Familienumzug auch über Ländergrenzen zu ermöglichen.

Die Institute besprechen mit den Beschäftigten, wie sie ihr jeweiliges Qualifizierungsziel unter Berücksichtigung ihrer Betreuungspflichten im jeweiligen Zeitrahmen erreichen können. Dabei sind auch die Zuweisung von Arbeitsaufgaben und von Ressourcen (z.B. WHK-Stunden) zu erörtern.

Die Institute bieten vor allem weiblichen *early career scholars* Möglichkeiten für Coachings und Schulungen zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben.

3.6 Informationen und Schulungen zu Fragen der Gleichstellung

Alle Beschäftigten werden an ihnen leicht zugänglicher Stelle über die Aufgaben und die Erreichbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der örtlichen Vertrauensfrau informiert.

Die MWS und ihre Institute bieten für alle Beschäftigten Schulungen zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz an, um ein stärkeres Bewusstsein für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen. Regelmäßige Schulungen auf Institutsebene ermöglichen es, auf örtliche Gegebenheiten einzugehen und die Veranstaltungen in einer für alle Mitarbeitenden passenden Sprache durchzuführen. Diese internen Schulungen werden unter Beteiligung der örtlichen Personalvertretung organisiert; Dienststellenleitungen verpflichten Mitarbeitende zur Teilnahme.

3.7 Ziele auf Institutsebene

Weil sich die Situation der einzelnen Institute der MWS in den verschiedenen genannten Handlungsfeldern und im Umfeld ihrer jeweiligen Gastländer nicht überall gleich darstellt, sollen die Institutsleitungen in regelmäßigen Abständen mit der örtlichen Vertrauensfrau besprechen, wie der Gleichstellungsplan umgesetzt werden kann und was darüber hinaus an Zielen und Maßnahmen für das Institut angezeigt ist.