



# **Gleichstellungsplan der SHARE BERLIN Institute GmbH**

**2023–2027**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Bestandsaufnahme und -analyse</b> .....	<b>3</b>
2.1.	Verteilungen von Frauen und Männer .....	4
2.1.1.	Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich nach Positionen.....	4
2.1.2.	Geschlechterverhältnis nach Abteilungen .....	4
2.1.3.	Geschlechterverhältnis im Bereich des TVöD.....	4
2.1.4.	Teilzeit.....	5
2.2.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	6
2.2.1.	Kinder und Elternzeit .....	6
2.2.2.	Teilzeit mit Kind .....	7
2.2.3.	Führen in Teilzeit mit Kind.....	7
<b>3.</b>	<b>Handlungsziele und Maßnahmen</b> .....	<b>7</b>
3.1.	Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	7
3.2.	Maßnahmen zur Förderung der Karriere und Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	8
3.3.	Maßnahmen zur Steigerung der Gender Awareness .....	8
<b>4.</b>	<b>Umsetzung</b> .....	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Evaluierung</b> .....	<b>9</b>

# 1. Einleitung

Der Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) erhebt und analysiert seit seiner Gründung im Jahr 2004 sozioökonomische und biomedizinische Lebenslaufdaten von etwa 140.000 Europäerinnen und Europäern im Alter ab 50 Jahren und stellt die international vergleichbaren Längsschnitt-Mikrodaten für die wissenschaftliche Forschung bereit.

Die SHARE BERLIN Institute GmbH (SBI) wurde im März 2022 durch das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), die Charité – Universitätsmedizin Berlin und das Deutsche Zentrum für Altersfragen (DZA) gegründet. Mit dem SBI wurde der in Deutschland angesiedelten zentralen Koordination von SHARE und der damit verbundenen Forschung ein dauerhafter Sitz in Berlin gegeben. Die Mitarbeiter/-innen waren bis Ende 2022 im Bereich SHARE Central am Max-Planck-Institut beschäftigt und wurden im Rahmen der Gründung ab 1. Januar 2023 beim SBI angestellt.

Für Forschung und Wissenschaft auf Spitzenniveau benötigt das SBI hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter/-innen. Von zentraler Bedeutung ist ein Arbeitsumfeld, in dem alle ihre individuellen Fähigkeiten entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität. Unsere Mitarbeiter/-innen kommen aus verschiedenen Regionen und Kulturen der Welt. Die Voraussetzung für eine funktionierende Zusammenarbeit ist ein offenes und diskriminierungsfreies Miteinander am Institut.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Förderung der beruflichen Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind uns ein großes Anliegen. Angestrebt wird eine faktische Gleichstellung im Sinne von Chancengerechtigkeit, die die vielfältigen Lebenssituationen, Möglichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern anerkennt und berücksichtigt. Die Förderung der Chancengleichheit trägt wesentlich zur Steigerung der Attraktivität des Institutes im internationalen Umfeld, zur Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter/-innen und zu einer höheren Motivation der Mitarbeiter/-innen bei.

Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein verfassungsmäßig verankertes Recht, ein Prinzip sozialer Gerechtigkeit wie auch ein Faktor, der die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Institution wie des SBI fördert.

Die Beachtung der Geschlechterperspektive mit dem Ziel der Verwirklichung beruflicher Chancengleichheit gehört zu den gültigen Leitprinzipien des SBI. Sie ist bei allen Entscheidungen und bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in allen Bereichen zu berücksichtigen.<sup>1</sup> Darüber hinaus gilt es, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit in Bezug auf Nationalität, Religion, Behinderung, Alter, kulturelle Herkunft und sexuelle Identität zu gewährleisten.

Dieser Gleichstellungsplan ist der erste Gleichstellungsplan für die SHARE BERLIN Institute GmbH. Er gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (2023–2027). Der Umsetzung des Gleichstellungsplans sind alle Institutsmitglieder verpflichtet.

## 2. Bestandsaufnahme und -analyse

Die Bestandsanalyse für den Gleichstellungsplan legt den Schwerpunkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf die Karriereförderung und Sichtbarkeit von Mitarbeiterinnen des Instituts. Die im Folgenden präsentierten Zahlen beziehen sich auf den **1. Januar 2023** (Stichtag der Datenextraktion).

Die Daten für diese Bestandsanalyse stammen aus der Personalstatistik und umfassen alle Personen, die am SBI zum Stichtag beschäftigt waren, von den wissenschaftlichen Hilfskräften bis zur Geschäftsführung.

---

<sup>1</sup> Die Beachtung der Geschlechterperspektive in diesem umfassenden Sinn wird auch als Gender Mainstreaming bezeichnet. Dieser Begriff wird von der Europäischen Kommission so umschrieben: „Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden ("gender perspective"). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.“ (Kommissionsmitteilung zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft", KOM(96) 67)

## 2.1. Verteilungen von Frauen und Männer

Am gesamten Institut lag der Frauenanteil zum Stichtag 2023 bei 72 Prozent (ohne studentische Hilfskräfte). Beim wissenschaftlichen Personal sind 68 Prozent weiblich, darin nicht eingeschlossen die Bereichsleitung. Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Frauenanteil bei 100 Prozent.

### 2.1.1. Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich nach Positionen

Eine Herausforderung im wissenschaftlichen Bereich ist die sogenannte gläserne Decke oder „leaky pipeline“ – eine Metapher für unsichtbare Aufstiegsbarrieren, die sich in der systematischen Verringerung des Frauenanteils im Laufe der wissenschaftlichen Karriere zeigt. So lag der Frauenanteil bei Promovierenden im Jahr 2021 deutschlandweit bei 46 Prozent, bei Habilitierenden noch bei 34 Prozent und von den hauptberuflichen Professorinnen und Professoren waren nur noch 27 Prozent weiblich.<sup>2</sup> Und das, obwohl mehr Frauen als Männer ein Studium beginnen. Der Frauenanteil wird also im wissenschaftlichen Karriereverlauf deutlich geringer.

Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, wird am SBI aktiv ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchieebenen angestrebt.

Tabelle 1: Frauenanteile nach Hierarchie 2023

SHARE BERLIN Institute GmbH	Gesamt 2023	Frauen absolut 2023	Frauenanteil 2023
Geschäftsführung	2	1	50 %
Bereichsleiter/-innen	6	5	83 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	22	15	68 %
Mitarbeiter/-innen	2	2	100 %
Studentische Hilfskräfte	13	9	69 %
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>71 %</b>

### 2.1.2. Geschlechterverhältnis nach Abteilungen

In allen Abteilungen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt, ausgenommen in der Abteilung SPLASH, hier sind es nur 50 Prozent.

Tabelle 2: Frauenanteil nach Abteilungen in absoluten und relativen Häufigkeiten (ohne Geschäftsführung)

Abteilung	Gesamt 2023	Frauen absolut 2023	Frauenanteil 2023
Questionnaire Development	4	3	75 %
Operations	6	5	83 %
Database Management	10	6	60 %
Survey Methodology	3	3	100 %
Financial Affairs	3	2	67 %
Kommunikation/PR	2	2	100 %
SPLASH	2	1	50 %
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>73 %</b>

### 2.1.3. Geschlechterverhältnis im Bereich des TVÖD

Der Frauenanteil in den gehobenen Tarifgruppen E13 bis E15 ist bereits in der Aufbauphase des SBI sehr hoch.

<sup>2</sup> Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>

Tabelle 3: Frauenanteile im Bereich des TVöD

Tarifgruppen	Gesamt 2023	Frauenanteil 2023	Frauenanteil 2023
E14–E15	12	8	66,7 %
E12–E13	17	13	76,5 %
E09–E11	2	2	100,0 %
Sonstige	1	0	0,0 %
Studentische Hilfskräfte	13	9	69,2 %
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>71,1 %</b>

Betrachtet man, wie sich Frauen und Männer jeweils auf die unterschiedlichen Tarifgruppen verteilen, zeigt sich folgendes Bild (*Abbildung 1*):

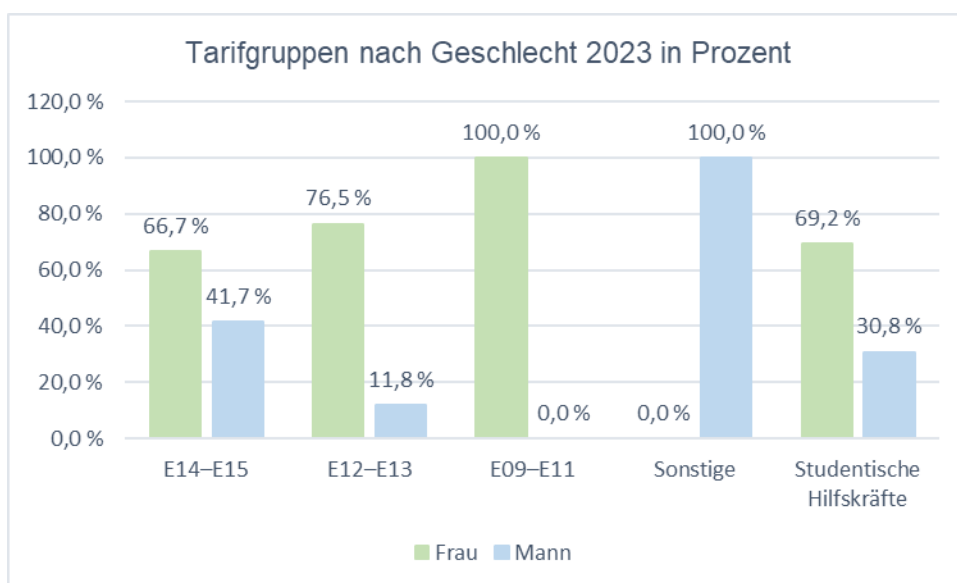


Abbildung 1: Tarifgruppen nach Geschlecht 2023

Der Frauenanteil macht in allen Tarifgruppen die prozentual größte Gruppe (über 50 Prozent) aus. Lediglich in der Tarifgruppe Sonstige liegt der Männeranteil bei 100 Prozent.

#### 2.1.4. Teilzeit

Am Institut arbeiten circa 18 Prozent aller Angestellten in Teilzeit.<sup>3</sup> Mitarbeiter/-innen mit einem Arbeitspensum von bis zu 80 Prozent (max. 136 Stunden pro Monat) gelten als Teilzeitbeschäftigte. Betrachtet man die Geschlechterverteilung zwischen in Voll- und Teilzeit arbeitenden Personen, zeigt sich, dass drei Prozent der Männer und sechs Prozent aller Frauen in Teilzeit beschäftigt sind (*Abbildung 2*).

<sup>3</sup> Hier und nachfolgend keine Berücksichtigung von Hilfskräften.

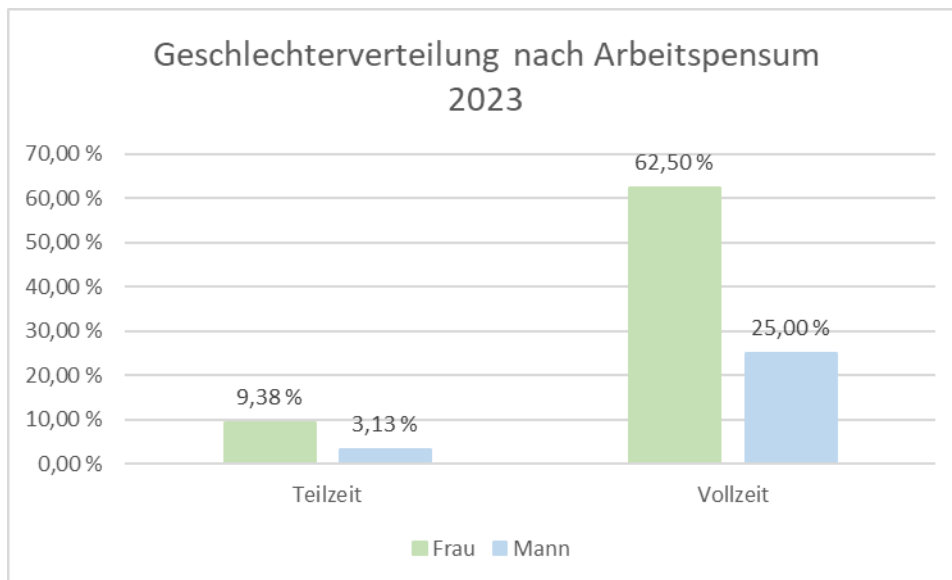


Abbildung 2: Geschlechterverteilung nach Arbeitspensum 2023

An dieser Stelle soll auch betrachtet werden, ob Teilzeitstellen in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Hierarchieebenen besetzt werden. Insbesondere liegt das Augenmerk dabei auf „Führung und Teilzeit“. *Abbildung 3* zeigt, dass zum Stichtag zwei der sechs Bereichsleitungsstellen in Teilzeit besetzt war. Am häufigsten sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in Teilzeit angestellt (18 Prozent). In der Gruppe der Mitarbeiter/-innen gibt es keine Teilzeitbeschäftigung.

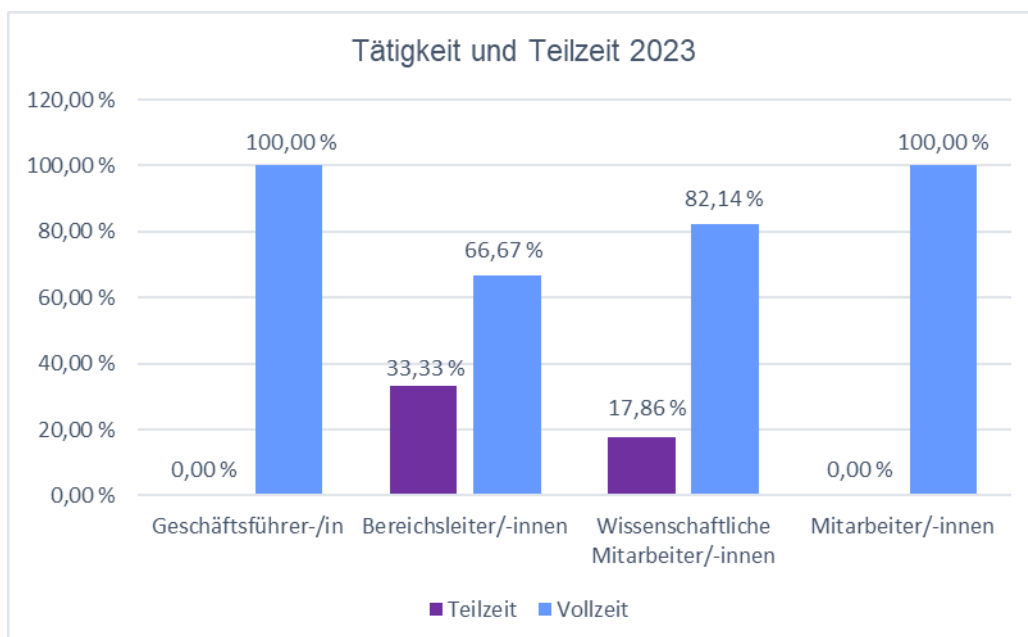


Abbildung 3: Verteilung von Tätigkeiten und Arbeitspensum 2023

## 2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um für Mitarbeiter/-innen mit und ohne Kinder gleiche Chancen zu gewährleisten, fördert das SBI die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützt gezielt beim Karrierebeginn und in der Familiengründungsphase. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, die Arbeitszeit familienfreundlich und flexibel zu gestalten. Institutstermine finden im Regelfall in den Kernarbeitszeiten statt.

### 2.2.1. Kinder und Elternzeit

Zum Stichtag 01.01.2023 haben etwa 34 Prozent der am SBI angestellten Personen nach vorliegenden

Informationen mindestens ein Kind<sup>4</sup>, darunter 9 Prozent der Männer und 25 Prozent der Frauen (Abbildung 4).

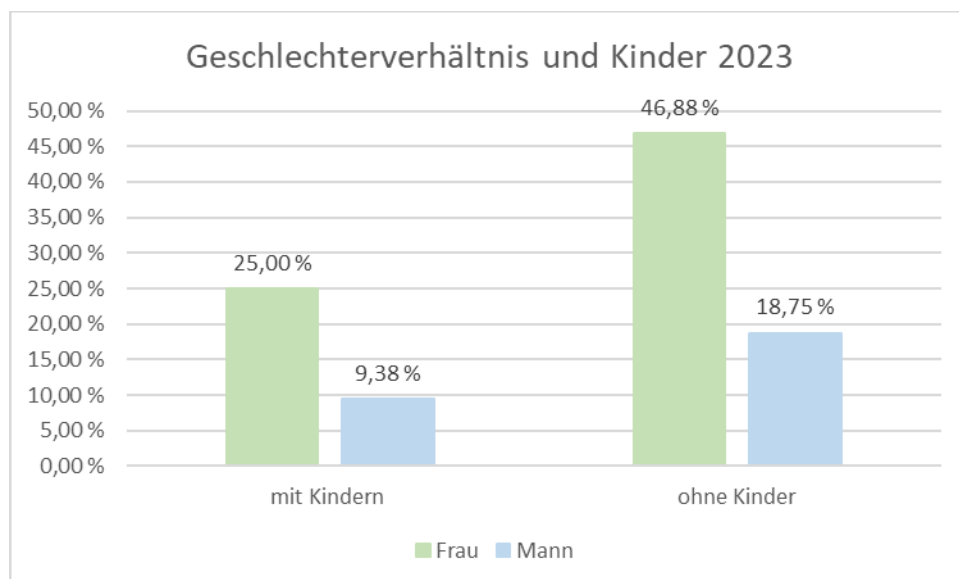


Abbildung 4: Geschlechterverhältnis nach Kindern sortiert

Zum Stichtag 01.01.2023 waren insgesamt fünf Personen in Elternzeit, von denen keine männlich war. Die Elternzeit betrug bei einem Durchschnitt von 8,6 Monaten minimal drei Monate und maximal zwölf Monate.

### 2.2.2. Teilzeit mit Kind

Im Januar 2023 waren etwa 15 Prozent der Angestellten mit mindestens einem angegebenen Kind in Teilzeit beschäftigt. Demgegenüber arbeiteten nur drei Prozent der Kinderlosen in Teilzeit.

### 2.2.3. Führen in Teilzeit mit Kind

Zum Stichtag waren zwei Führungspositionen in Teilzeit verzeichnet (Frauen, mit Kind). Dies sei erwähnt, um zu verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Karriere am SBI ein erklärtes Ziel ist und weiter gestärkt werden soll.

## 3. Handlungsziele und Maßnahmen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein individuelles Problem, sondern ein gesellschaftliches Anliegen. Das hat sich das SBI seit seiner Gründung auf die Fahnen geschrieben: Es betreibt eine familienbewusste Personalpolitik und arbeitet kontinuierlich an einer tragfähigen Balance von Erwerbstätigkeit und Privatleben.

Auf dem Weg zu einem modernen, leistungsstarken Institut sollen von Anfang an Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Damit einhergehende berufliche, einkommens- oder rentenbezogene Nachteile sollen aufgefangen werden. Gleichzeitig sollen Diversität und Chancengleichheit am SBI kontinuierlich weiterentwickelt und proaktiv gestaltet werden.

Zentrale Handlungsziele der Gleichstellungspolitik am SBI sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Förderung der Karriere, die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Steigerung der Gender Awareness.

Im folgenden Abschnitt werden Maßnahmen beschrieben, die diese Ziele unterstützen.

### 3.1. Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### a. Informationsbereitstellung

<sup>4</sup> Kinder werden nur erfasst, wenn diese auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind.

Bereits vor der Einstellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und vor dem Eintritt in die Elternzeit sollen die bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich kommuniziert werden. Dazu werden Informationen über Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen bereitgestellt.

#### *b. Terminfindung*

Institutstermine wie beispielsweise Vorträge eingeladener Wissenschaftler/-innen oder Besprechungen sollen weiterhin im Regelfall in den Kernarbeitszeiten und zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Darüber hinaus dienen flexible Arbeitszeiten der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen.

### **3.2. Maßnahmen zur Förderung der Karriere und Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

#### *c. Sichtbarkeit und wissenschaftlicher Austausch*

Qualitativ hochstehende Forschung ist ein wichtiger Teil der täglichen Arbeit am SBI – sowohl aus eigenem Interesse als auch um als Spitzenforschungsinstitut sichtbar zu sein, das u. a. an seinem Output gemessen wird. Konferenzen und Workshops sind eine gute Möglichkeit, Ideen und Projekte der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu präsentieren, gezieltes Feedback von anderen Forschern/Forscherinnen mit ähnlichen Interessen zu erhalten und so die eigene Forschung zu verbessern. Darüber hinaus spielt der informelle Teil von Konferenzen und Workshops, also der Aufbau eines wissenschaftlichen Netzwerks, aber auch die Kontaktaufnahme mit potenziellen Betreuern/Betreuerinnen, gerade für junge Forscher/-innen eine wichtige Rolle. Daher sollte jede Person am SBI, die an einer Konferenz oder einem Workshop teilnehmen möchte, die Möglichkeit haben, sich aktiv einzubringen. Dazu gehört auch, SHARE an einem Infostand auf Konferenzen oder bei Workshops zu präsentieren, die für SHARE relevant sind.

#### *d. Promovierende und Nachwuchsentwicklung*

Das SBI unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen und wird die Möglichkeiten für Promovierende prüfen. In regelmäßigen Personalgesprächen mit Nachwuchswissenschaftlern/Nachwuchswissenschaftlerinnen werden auch künftige Karriereoptionen erörtert und Unterstützung bei der Karriereentwicklung angeboten. Dabei werden auch Kooperationsmöglichkeiten mit der Charité und dem RKI geprüft.

### **3.3. Maßnahmen zur Steigerung der Gender Awareness**

#### *e. Genderneutrale Sprache im Schriftverkehr*

Das SBI bemüht sich um eine geschlechtergerechte Sprache in allen Ausschreibungen und offiziellen Texten. Um sich zu den Prinzipien der Gleichstellung zu bekennen und alle Institutszugehörigen zu repräsentieren, soll in sämtlichen Institutsdokumenten weiterhin eine geschlechtergerechte Sprache (durch Schrägstrich oder Nennung beider Genera) benutzt werden.

Dementsprechend wird bei der Gestaltung der Institutshomepage durchgehend auf geschlechtergerechte Sprache geachtet.

#### *f. Unzulässige Fragestellungen in Auswahlverfahren*

Personalverantwortliche tragen in jedem Auswahlverfahren dafür Sorge, dass unzulässige Fragen (etwa nach dem Personenstand, einer Schwangerschaft usw.) nicht gestellt werden, indem die Teilnehmenden insbesondere in vorbereitenden Gesprächen auf diese Punkte hingewiesen werden.

#### *g. Bevorzugte Besetzung von Frauen bei gleicher Eignung*

Bei Einstellungen und in Verfahren von beruflichem Aufstieg sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie über dieselbe Qualifikation verfügen wie männliche Bewerber/Mitarbeiter. Die Bevorzugung soll unterbleiben, wenn in der Person eines männlichen Mitbewerbers schützenswerte rechtliche Gründe dagegen bestehen. Sofern in einem Bereich Männer unterrepräsentiert sind, sollen sie im vorstehenden Sinne bevorzugt berücksichtigt werden.

#### *h. Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern*

Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen und des Qualifikationsprofils des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt. Die Dauer der Beschäftigung und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern werden nur insoweit berücksichtigt, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind.



Unzulässige Kriterien wie z. B. die Dauer der Wahrnehmung von Familienaufgaben sind nicht Teil der Bewertung.

*i. Verbot von Benachteiligungen*

Teilzeitbeschäftigungen, Schwangerschaften, schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote oder Beurlaubungen wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beeinträchtigen nicht die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und wirken sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen aus.

*j. Individuelle Teilzeitmodelle und -möglichkeiten*

Die Beschäftigten des SBI können ihre Arbeitsleistung auch in Teilzeit erbringen. 2023 lag die Teilzeitquote bei 18 Prozent (Stichtag 1. Januar 2023). Das SBI ist bestrebt, den individuellen Wünschen nach Teilzeitarbeit sowohl hinsichtlich der Arbeitszeit als auch ihrer Verteilung auf die Wochenarbeitszeit nachzukommen. So kann je nach Modell an unterschiedlich vielen Tagen der Woche mit unterschiedlicher Sollarbeitszeit gearbeitet werden.

## 4. Umsetzung

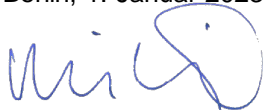
Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan hat für die Geschäftsführung höchste Priorität. Die jeweils verantwortlichen Führungskräfte verpflichten sich, kontinuierlich an der Umsetzung dieser Maßnahmen mitzuwirken, sie proaktiv zu leben und somit erfolgreich zu etablieren.

## 5. Evaluierung

Nach zwei Jahren wird ein erstes Zwischenfazit gezogen. Die abschließende Evaluation zur Erreichung der Ziele aus diesem Gleichstellungsplan erfolgt 2026. Das heißt, in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2028 bis 2032 wird die Evaluation aus dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan integriert.

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich.

Berlin, 1. Januar 2023



Prof. Dr. David Richter  
Direktor Infrastruktur



Sylvia Becker  
Kaufmännische Geschäftsführerin