



GENDER EQUALITY PLAN

**GOETHE-INSTITUT
2023 – 2026
STAND: 22. DEZEMBER 2022**

**GOETHE
INSTITUT**

Sprache. Kultur. Deutschland.

VORWORT DES VORSTANDS

Das Goethe-Institut erstellt erstmals einen Gender Equality Plan – für die Jahre 2023 - 2026, der sich an den Vorgaben der Europäischen Union orientiert. Es verpflichtet sich, die darin benannte Gleichstellungs- und Diversitätspolitik fortzuführen und die festgelegten Maßnahmen verbindlich umzusetzen. Gleichstellung und Diversität sind ein wichtiges Querschnittsthema, das immer wieder – auch wenn es bereits einen hohen Wirkungsgrad erreicht hat – im Bewusstsein der Führungskräfte und aller Mitarbeiter*innen¹ stetig neu verankert werden muss. Wichtig ist dabei die Wechselwirkung und Verzahnung von Gleichstellungs- mit anderen Diversitäts-Dimensionen.

Wir möchten die Chancengleichheit aller Mitarbeiter*innen fördern. Dies ist für die Arbeit des Goethe-Instituts weltweit, sowie für ein respektvolles und modernes Arbeitsumfeld intern, unverzichtbar. Als global agierende Kulturinstitution versteht das Goethe-Institut die kritische Reflexion von kulturellen und gesellschaftlichen Prozessen, sowohl nach innen als auch nach außen, als immanent wichtigen Teil einer gleichstellungs- und diversitätssensiblen Organisationskultur. In den vergangenen Jahren hat das Goethe-Institut bereits große Anstrengungen unternommen, um Gleichstellung und Diversität zu fördern. So wurde erfolgreich Gender Mainstreaming 2009 implementiert, Genderkompetenz bereits 2006 als Kompetenzkategorie für die Führungskräfte ins Beurteilungsverfahren aufgenommen, weltweit Gender- und Diversitäts-Workshops und -Vortragsreihen sowie zahlreiche Einzelberatungen durchgeführt.

2010 hat das Goethe-Institut die Charta der Vielfalt e.V. unterzeichnet und wurde im gleichen Jahr mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Seit 2001 hat das Goethe-Institut eine nach dem Bundesgleichstellungsgesetz freigestellte Gleichstellungsbeauftragte, die dem Vorstand zugeordnet ist, und ihm direkt berichtet. 2020 wurde eine Stelle des organisationsinternen Diversitätsmanagements eingerichtet.

Dieser Gender Equality Plan spiegelt den aktuellen Stand „Gleichstellung und Diversität“ am Goethe-Institut wider. Darin werden zahlreiche Maßnahmen verbindlich festgelegt. Dazu gehören:

- die weitere kontinuierliche Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen in Bezug auf die Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz
- der Ausbau von Gleichstellungs- und Diversitäts-Monitoring-Instrumenten
- gleichstellungs- und diversitätssensible Instrumente speziell für die Führungskräfte und das Rekrutieren von Mitarbeiter*innen

Wir befinden uns nach wie vor in einer Zeit der Corona-Pandemie, die eine weltweit agierende Institution organisatorisch trotz zahlreicher bereits gelungener Maßnahmen vor große Herausforderungen stellt. Massive Auswirkungen haben auch der Angriff Russlands auf die Ukraine und die Situation in Belarus und anderen illiberalen Kontexten, die mit einer veränderten Bedrohungslage für die Mitarbeiter*innen vor Ort umgehen müssen. Die zunehmende Erosion liberaler und demokratischer Normen sowie Veränderungen in internationalen Beziehungen prägen, zumindest teilweise, die Lebens- und Arbeitsrealitäten

¹ „Das Goethe-Institut hat seit 2018 die Vorschrift „Geschlechtergerechte Sprache am Goethe-Institut“, worin sieben Wahlmöglichkeiten – u.a. auch der Genderstern – verabredet wurden. In dem Gender Equality Plan wird eine gendersensible Sprache verwendet. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen benutzt (z. B. Mitarbeitende) oder auf die Schreibweise mit Gendersternchen zurückgegriffen (z. B. Frauen* und Männer*). Diese Schreibweise stammt aus der Queer-Theorie und betont die soziale Konstruktion von Geschlecht: Das Sternchen macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen (z. B. Intergeschlechtliche Personen oder Trans*Personen).

der Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts sowie seiner lokalen Partnernetzwerke. Umso wichtiger erscheint es uns, die in diesem Gender Equality Plan verabredeten, progressiven und soziale Gerechtigkeit fördernden Maßnahmen umzusetzen. Dieser Gender Equality Plan rückt die Innovationskraft und Bedeutung von Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit aller Mitarbeiter*innen erneut in den Fokus, damit sie ihre Talente und Potentiale voll entfalten können.

Wir danken allen Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts weltweit herzlich dafür, dass sie das Goethe-Institut zu einem einzigartigen Ort machen. Unsere Vision ist: „Im Austausch mit der Welt. Für Vielfalt, Verständigung und Vertrauen.“ Bemühungen um Gleichstellung und Diversität sind hierbei unverzichtbarer Bestandteil.

Im Anschluss an eine sorgfältige Auswertung der umgesetzten Maßnahmen und ihres Wirkungsgrades erfolgt 2027 eine Aktualisierung dieses Gender Equality Plans.

München, 22.12.2022



Johannes Ebert
Vorsitzender des Vorstands
Generalsekretär

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johannes Ebert'.



Rainer Pollack
Mitglied des Vorstands
Kaufmännischer Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rainer Pollack'.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung

2. Leitsätze der Gleichstellungsarbeit

3. Gesetzesrahmen

4. Ist-Zustand

4.1. Statistiken zur Gleichstellung von Frauen* und Männern*

1. Begriffe und Definition
2. Beschäftigtenstruktur allgemein
3. Präsident*in
4. Erste, Zweite und Dritte Führungsebene
5. Höherer Dienst, Gehobener und Mittlerer Dienst
6. Gremien

4.2 Führungs- und Arbeitsstrukturen

4.3 Nationale und internationale Netzwerke

5. Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen

5.1. Work-Life-Balance und Organisationskultur

5.2. Führung und Entscheidungsfindung

5.3. Rekrutierung und beruflicher Werdegang unter Gleichstellungsperspektive

5.4. Einbindung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Aufgaben und Kernprozesse des Goethe-Instituts

5.5. Geschlechtsspezifische Gewalt und Sexuelle Belästigung

5.6. Antidiskriminierung

6. Gender- und Diversitäts-Trainings

7. Handlungsfelder und künftige Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen

1. EINLEITUNG

Als das global tätige Kulturinstitut der Bundesrepublik Deutschland setzen wir uns für die Verständigung zwischen Deutschland, Europa und der Welt ein. Die Grundlage dafür bilden die Satzung² und der Rahmenvertrag³ mit dem Auswärtigen Amt. Weltweit informieren wir über die kulturelle und gesellschaftliche Vielfalt Deutschlands und Europas. 158 Goethe-Institute in 98 Ländern bilden zusammen mit zahlreichen Partnereinrichtungen unser globales Netzwerk. Mit diesem Netzwerk aus Goethe-Instituten, Goethe-Zentren, Kulturgesellschaften, Lesesälen sowie Prüfungs- und Sprachlernzentren ist das Goethe-Institut seit fast siebzig Jahren für viele Menschen der erste Kontakt zu Deutschland.

Wir tragen zur Verankerung der deutschen Sprache in den Bildungssystemen der Gastländer bei. Wir unterstützen mehr als 100.000 Schulen weltweit bei der Durchführung eines hochwertigen Deutschunterrichts und fördern die Weiterbildung und Qualifizierung von Deutschlehrenden. Darüber hinaus bieten wir Sprachkurse⁴ an, die von allgemeinen Deutschkursen über berufsvorbereitende Sprachkurse bis hin zu Seminaren der gesellschaftlichen und kulturellen Sensibilisierung reichen. Online-Kurse und Selbstlern-Programme sind Teil unseres Angebots. Pro Jahr legen weltweit mehr als eine halbe Million Menschen eine Deutschprüfung an einem Goethe-Institut oder bei unseren Kooperationspartnern ab.

Wir vertrauen auf das Potenzial des internationalen Kulturaustausches. Unsere rund 20.000 Kulturveranstaltungen im Jahr entstehen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit staatlichen und außerstaatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Initiativen in unseren Gastländern.

Mit unseren Residenzprogrammen, Kooperationen und Koproduktionen fördern wir die globale Vernetzung von Kulturschaffenden. Akteur*innen der Zivilgesellschaft bieten wir Schutz- und Freiräume, um einen offenen Meinungsaustausch zu ermöglichen.

Über unsere digitalen Informations- und Lernangebote in mehr als 60 Sprachen und ein Netzwerk mit 95 Bibliotheken bieten wir Orte des Lernens, der Begegnung und der Partizipation. Wir nutzen innovative Technologien, ergreifen die Chancen der Digitalisierung und reflektieren gleichermaßen ihre Auswirkungen auf Mensch und Gesellschaft.

Mehr als 4000 Mitarbeiter*innen⁵ arbeiten an den Goethe-Instituten weltweit und in Deutschland, sowie in der Zentrale des Goethe-Instituts in München.

Als eine weltweit agierende Organisation ist das Goethe-Institut seit Jahrzehnten dem Grundsatz verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und zu befördern – sowohl bei der Arbeit mit den Partner*innen vor Ort als auch intern unter den Mitarbeiter*innen –, das die unterschiedlichsten Identitäten, Lebensverläufe und Lebenshintergründe wertschätzt und inkludiert.

Diese Grundsätze finden sich

in der **Vision, Mission und den Werten des Goethe-Instituts** – gemeinsam mit den rechtlichen Rahmendokumenten (Satzung und Rahmenvertrag)

in den **Strategischen Zielen mit dem Auswärtigen Amt**⁶

„Entscheidende Grundlage für eine erfolgreiche Arbeit des Goethe-Instituts sind seine enga-

² in der veröffentlichten aktuellen Fassung vom 23.11.2021

³ Rahmenvertrag vom 26.07./12.08.2004

⁴ 2021 wurden 188.752 Sprachkursteilnehmer*innen am Goethe-Institut gezählt.

⁵ 4200 Mitarbeiter*innen gesamt; Stand: 31.12.2021

⁶ Auszug aus den Strategischen Zielen mit dem Auswärtigen Amt 2019 - 2022

gierten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um als Arbeitgeber für seine deutschen und ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv zu bleiben, entwickelt das Goethe-Institut seine Beschäftigungsmodelle weiter, erhöht die Flexibilität der Karrierewege und fördert Diversität. Es berücksichtigt dabei unterschiedliche Beschäftigungs- und Lebensphasenmodelle, trägt der Gleichstellung von Männern und Frauen Rechnung und unterstützt und fördert die Umsetzung von Personalaustauschmodellen mit anderen Institutionen und die Gewinnung externer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

in den **Regionalstrategien und der Strategie der Zentrale**

in den **Integritätsleitlinien:** „Jeder Mensch hat das Recht, mit Würde und Respekt behandelt zu werden. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Das schließt den Respekt vor der Kultur und den Gewohnheiten unserer Gastländer ein. Diese Haltung prägt auch den Umgang mit unseren Partner*innen (z.B. freie Mitarbeiter*innen, Dienstleister*innen oder Lieferant*innen) und Kund*innen.“

im Verhaltenskodex für externe Partnerorganisationen heißt es: „Das Goethe-Institut verpflichtet seine Geschäftspartner*innen, die Würde, Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre aller Mitarbeitenden zu achten. Zu keinem Zeitpunkt dürfen Arbeitnehmer*innen aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion & Weltanschauung, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung diskriminiert werden.“

und in den **Führungsleitlinien:** „Werte leben: Wir handeln im Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen integer und verlässlich. Wir respektieren Unterschiede und gehen respektvoll mit Menschen aus anderen Kulturkreisen um.“

Mit diesem Gender Equality Plan bekräftigt das Goethe-Institut sein Bekenntnis und seine Verpflichtung, Gleichstellung und Diversität als Grundgedanken und Querschnittsthemen in der Institution stetig weiter strategisch und institutionell zu verankern.⁷ Dieser Gender Equality Plan wurde im Auftrag des Vorstands erstellt. Er wurde in Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, dem Diversitätsmanagement, der Abteilung „Strategie und Evaluation“ und der Personalabteilung entwickelt, dem Gesamtbetriebsrat, dem Betriebsrat Ausland und Zentrale, dem Eurobetriebsrat, sowie der Schwerbehindertenvertretung vorgestellt.

⁷ Eine gleichstellungs- und diversitätssensiblere sowie feministischere und anticoloniale Auswärtige Kulturpolitik zeichnet eine zukunftsgerichtete Richtung aus, die die Auswärtige Kulturpolitik schon länger im Fokus hat. Das Goethe-Institut orientiert sich in seiner Arbeit an diesem Kurs.

2. LEITSÄTZE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Dieser Gender Equality Plan möchte Gleichstellungs- und Diversitätsmainstreaming noch stärker in die Entscheidungsstrukturen, Prozesse und Abläufe einbinden und die individuelle Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz unter den Mitarbeiter*innen und Führungskräften erhöhen, um eine verbesserte Sensibilität in Bezug auf Gleichstellung und Diversität der Mitarbeiter*innen zu erreichen.

Die folgenden Leitprinzipien liegen dem Gender Equality Plan 2023 – 2026 zugrunde:

Förderung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming wurde als durchgängiges Leitprinzip für das Goethe-Institut weltweit bindend 2009 diskutiert, verabschiedet und in einem Dokument in den Arbeitsgrundlagen hinterlegt. Die Strategie „Gender Mainstreaming“ sollte noch um die Dimensionen von Diversität erweitert werden. Das Ziel ist, Gleichstellung und Diversität auf allen Ebenen der Organisation in die Entscheidungsstrukturen und Arbeitsabläufe einzuführen.

Anerkennung der Intersektionalität⁸ von Gleichstellung und Diversität

Gleichstellung betrachtet neben der sozialen Dimension „Geschlecht“ auch andere soziale Dimensionen wie etwa Alter, sexuelle Identität, kultureller und sozioökonomischer Hintergrund, ethnische Herkunft, Behinderung und/oder chronische Erkrankung, Religion oder Weltanschauung an. Bei der Analyse von sozialen Ungleichheiten wird deshalb somit nicht allein die Dimension „Gleichstellung“ (Geschlechtsidentität) analysiert, sondern immer auch die anderen sozialen Dimensionen in den Blick genommen. Das Goethe-Institut arbeitet an der Wechselwirkung und Verzahnung von „Gleichstellung“ mit anderen „Diversitäts-Dimensionen“. Die Daten dieses Gender Equality Plans folgen dem binären Geschlechtermodell weil bislang Daten für nicht-binäre Mitarbeiter*innen noch nicht erhoben werden konnten. Es wird aber – wo immer möglich – versucht, nicht-binäre Menschen anzusprechen und sichtbar zu machen.

Reflexion von >Unconscious bias< (Unbewusste Denkmuster)

Unbewusste Denkmuster sind tief in uns verwurzelt. Wir interpretieren Situationen und individuelle Verhaltensweisen durch unseren eigenen persönlichen Filter – eine Brille, die durch unsere Kultur, Erziehung und eine Vielzahl anderer wertebildender Erfahrungen geformt wurde. Im Arbeitskontext sind geschlechtsspezifische Stereotype und (unbewusste) Vorurteile subtil, aber signifikant vorhanden und haben einen großen Einfluss auf die Zusammensetzung, Arbeitsweise und Machtstrukturen jeder Organisation. Sie verhindern, dass alle Mitarbeiter*innen ihre Talente und ihren Beitrag voll entfalten können oder sogar benachteiligt und diskriminiert werden.

Aufsetzen nachhaltiger Prozesse und Monitoring

Qualitative und quantitative Indikatoren und Monitoring-Instrumente sind wichtige Werkzeuge für eine Qualitätskontrolle und eine evidenzbasierte Bewertung des aktuellen Status der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit. Die systematische Evaluation von entsprechenden Maßnahmen und das Benennen von geeigneten Indikatoren stehen für eine nachhaltige Entwicklung.

⁸ Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person

Die sechs Schlüsselbereiche⁹ im Fokus

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Europäischen Kommission stellt dieser Gender Equality Plan die folgenden Schlüsselbereiche in den Fokus:

- Work-Life-Balance und Organisationskultur
- Führung und Entscheidungsfindung
- Rekrutierung und Karriereentwicklung unter Gleichstellungsperspektive
- Einbindung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Aufgaben und Kernprozesse
- Geschlechtsspezifische Gewalt und Sexuelle Belästigung
- Antidiskriminierung

⁹ Siehe: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>

3. GESETZESRAHMEN

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist grundgesetzlich verankert und als Aufgabe im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) festgeschrieben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierung.

Grundgesetz, Artikel 3:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) 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.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

2001 trat das **Bundesgleichstellungsgesetz**¹⁰ in Kraft.

§ 1 sagt:

(1) Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

(3) Bei Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Absatz 1 Satz 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes.

Nach dem aktuellen **Rahmenvertrag zwischen dem Auswärtigen Amt und dem Goethe-Institut** (§ 8 Abs. 7) ist das Goethe-Institut verpflichtet, das Bundesgleichstellungsgesetz sinngemäß anzuwenden.

2006 wurde das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** eingeführt. Dieses verbietet eine Diskriminierung im Zusammenhang mit sechs verschiedenen Merkmalen: Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Die Änderung des **Personenstandsgesetzes**¹¹ (§ 45b Personenstandsgesetz) ermöglicht vier Varianten, sein* ihr Geschlecht schriftlich niederzulegen. Das ermöglicht das Einführen eines komplexen und nicht-binären Verstehens des Begriffs **Gender** (Geschlechtsidentität).

¹⁰ novelliert 2015, 2021

¹¹ Im Herbst 2017 hat das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass der Gesetzgeber bis Ende 2018 eine Möglichkeit schaffen muss, die neben den bisherigen binären Geschlechtseinträgen „männlich“, „weiblich“, „kein Eintrag“ (§ 22 Abs. 3 PStG) einen weiteren Eintrag „divers“ ermöglicht. Hierzu ist Ende 2018 der § 45 b PStG in Kraft getreten. Menschen, die eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, in der eine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ attestiert (lat. „attestatio“ = beglaubigen) wird, können dadurch ohne großen Aufwand ihren Namen und ihr Geschlecht mit einer Erklärung gegenüber dem Standesamt ändern lassen.

4. IST-ZUSTAND

Dieser Teil des Gender Equality Plans 2023 – 2026 beschreibt

- den Ist-Zustand des Goethe-Instituts hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses Frau*/Mann* unter den Mitarbeiter*innen
- die Führungs- und Arbeitsstrukturen in Bezug auf Gleichstellung und Diversität
- Mitgliedschaften in nationalen und internationalen Netzwerken.

Dieses Kapitel 4 ist die Grundlage für die Reflexion der in Kapitel 5 beschriebenen Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen sowie für die in Kapitel 7 benannten Handlungsfelder und künftigen Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen.

These vorab:

Das Ziel der numerischen Gleichstellung am Goethe-Institut ist auf der zweiten und dritten Führungsebene sowie in allen Gremien erreicht – dies wird nachfolgend dargestellt und erläutert. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben (siehe Kapitel 3: Gesetzliche Vorgaben) ist das Thema Gleichstellung ein zentrales Anliegen der Personalpolitik des Goethe-Instituts.

4.1. STATISTIKEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN* UND MÄNNERN*

Nachfolgend findet sich eine Auswahl von geschlechtsspezifisch erhobenen Daten, die das Goethe-Institut seit 2009 kontinuierlich jährlich zum Stichtag **31. Dezember eines jeden Jahres** erhebt. Diese systematische Erhebung in Verlaufsstatistiken erlaubt eine aussagefähige Analyse und wird jährlich mit dem Vorstand und der zweiten Führungsebene besprochen. Wenn erforderlich, wurden in der Vergangenheit neue Erhebungsmerkmale in die geschlechtsspezifische Betrachtung eingeführt: seien es neue Entgeltgruppen¹² nach dem TVöD oder neue Aspekte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz¹³.

Langfristig strebt das Goethe-Institut eine Datenerhebung an, die eine Erfassung weiterer Geschlechtsidentitäten (u.a. nicht-binäre Mitarbeiter*innen) und damit eine differenziertere Bewertung des Gleichstellungsstatus ermöglicht. Außerdem wird angestrebt, eine Datengrundlage zu schaffen, um weitere wichtige Diversitätsdimensionen, wie sexuelle Orientierung und soziale Herkunft systematisch analysieren zu können. Die Dimensionen sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und Religion/Weltanschauung werden bislang nicht systematisch erfasst. Eine Verlaufsstatistik und datenbasierte Aussage zu diesen Diversitätsdimensionen im Goethe-Institut ist deshalb bislang nicht möglich.

Im Folgenden werden die geschlechtssegregierten Daten nach folgenden Statusgruppen aufgeschlüsselt bzw. zusammengefasst dargestellt:

- Beschäftigtenstruktur allgemein
- Präsident*in (Vorsitzende des Aufsichtsgremiums, ehrenamtlich tätig und damit kein*e Arbeitnehmer*in)
- Erste, Zweite und Dritte Führungsebene
- Höherer, Gehobener und Mittlerer Dienst
- Gremien.

¹² z.B. Entgeltgruppe E 9c; diese Entgeltgruppe wurde rückwirkend zum 1. März 2018 eingeführt. Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 9c heben sich aus denen der Entgeltgruppe 9b heraus.

¹³ Nach der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes 2015 wurde das Erhebungsmerkmal „Gleichberechtigte Teilhabe (zeitlicher Anteil) an Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten“ in das Bundesgleichstellungsgesetz aufgenommen, im Goethe-Institut ist die Erhebung in Arbeit.

4.1.1 BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

Zur Vorbereitung der Situationsanalyse und der Darstellung von Zielen und zukünftigen Gleichstellungsmaßnahmen werden die Statusgruppen hier vorab zum besseren Verständnis beschrieben bzw. genauer definiert.

Beschäftigtenstruktur allgemein

Aus der Vielzahl von Gleichstellungsstatistiken, die beim Goethe-Institut vorliegen, werden nachfolgend repräsentativ fünf Statusgruppen ausgewählt:

- Mitarbeiter*innen gesamt
- Entsandte Mitarbeiter*innen
- Lokal Beschäftigte
- in Voll- bzw. Teilzeit arbeitende Kolleg*innen.

Präsident*in

Die Präsidentin zählt nicht zur ersten Führungsebene, da sie ein Ehrenamt bekleidet und nicht beim Goethe-Institut angestellt ist.

Erste, Zweite und Dritte Führungsebene

- Erste Führungsebene: der Generalsekretär und der Kaufmännische Direktor
- Zweite Führungsebene: die 12 Regional- und 7 Abteilungsleitungen¹⁴
- Dritte Führungsebene: die Mitglieder der sog. Regionalen Teams, die Länderdirektor*innen¹⁵, die Institutsleiter*innen und die Bereichsleiter*innen.

Höherer, Gehobener und Mittlerer Dienst

Die Vergütung der Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts¹⁶ ist grundsätzlich in dem Rahmenvertrag mit dem Auswärtigen Amt geregelt:

§ 8 (1) „Die Arbeitsbedingungen für die aus Mitteln des Bundes vergüteten Arbeitnehmer, die im Inland tätig sind, in das Ausland entsandt oder als deutsche, nicht entsandte Arbeitnehmer bei den Kulturinstituten im Ausland beschäftigt werden, richten sich nach den gemäß Abs. 2 abgeschlossenen Tarifverträgen.“

Die Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts werden somit nach dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes bezahlt. Die sog. „mittlere Lohnlücke zwischen den Geschlechtern“ (Gender Pay Gap) liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2016 im öffentlichen Dienst mit 9 % deutlich unter dem Niveau der Privatwirtschaft (23 %).

Gremien

Die Gremien des Goethe-Instituts sind: Präsidium, Mitgliederversammlung, Vorstand und 12 Beiräte (zehn Fachbeiräte, der Wirtschaftsbeirat und die Kommission zur Verleihung der Goethe-Medaille, die gesondert betrachtet werden).

4.1.2 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR ALLGEMEIN

In diesem Kapitel „Beschäftigtenstruktur allgemein“ wird eine Übersicht über und damit ein Einblick in wichtige Beschäftigtengruppen unter Geschlechteraspekten am Goethe-Institut gegeben. Dabei handelt es sich um eine Auswahl von zahlreichen weiteren Aspekten, die seit 2009 kontinuierlich erhoben werden.

¹⁴ Ab dem Jahr 2022 werden die vier Stabsbereichsleitungen statt in der dritten Führungsebene in der zweiten Führungsebene berücksichtigt.

¹⁵ Die Länderdirektionen für Italien und Frankreich wurden 2011 eingeführt. Anfangs gab es vier Stellen, seit 2012 bis heute nur zwei Stellen insgesamt, weshalb diese Statusgruppe aus der Gesamtschau dieses Gender Equality Plans herausgenommen wurde.

¹⁶ Für die Mitarbeiter*innen des Öffentliche-Mittel-Bereichs (ÖMB) des Goethe-Instituts gilt der Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der Angestellten des Goethe-Instituts e.V., der die Anwendung des TVöD (Bund) in der jeweils geltenden Fassung mit bestimmten Abweichungen vorsieht. Für die Mitarbeiter*innen des Eigenmittelbereichs (EMB) des Goethe-Instituts gilt der Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der aus Eigenmitteln vergüteten Beschäftigten des Goethe-Instituts e.V. (TV Eigenmittel) vom 01. Januar 2016 in der Fassung des Zukunfts- und Struktursicherungstarifvertrages Nr. 2 vom 01. Januar 2022.

Mitarbeiter*innen gesamt

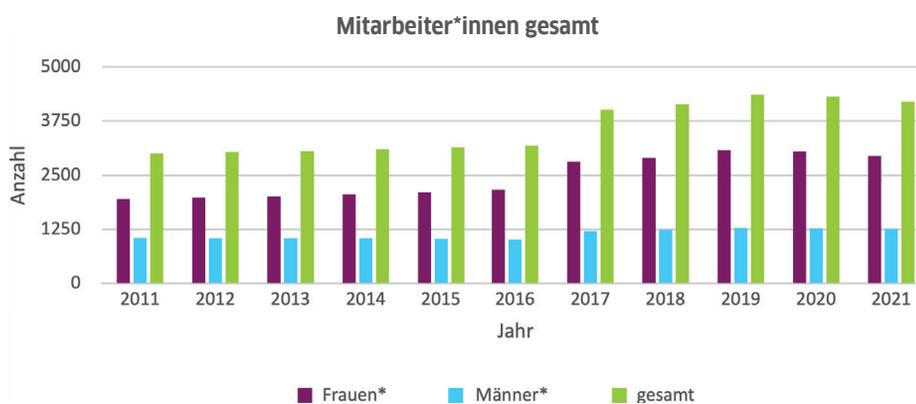
„Mitarbeiter*innen gesamt“ umfasst alle Personen, die einen unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag beim Goethe-Institut weltweit haben, d.h. Arbeitnehmer*innen sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende sowie für Mitarbeitende, die beurlaubt sind.

Anzahl der Mitarbeiter*innen gesamt (2021): Frauen* 2942, Männer* 1258

Prozentualer Anteil der Mitarbeiter*innen gesamt (2021): 70 % Frauen*, 30 % Männer*

*Bewertung*¹⁷:

Der Frauenanteil unter allen Mitarbeiter*innen ist seit Jahrzehnten deutlich höher als der Männeranteil. Seit 2017 erhöhte sich der Frauenanteil nochmals deutlich im Vergleich zum Männeranteil und erreichte 2019 mit 72 % den bislang höchsten Frauenanteil unter allen Mitarbeiter*innen. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Männeranteils anzustreben.



Entsante Mitarbeiter*innen

Entsante Mitarbeiter*innen sind Beschäftigte des Goethe-Instituts mit einem sog. Rotationsvertrag. Dies bedeutet, dass sie als Fach- und Führungskräfte an den Auslandsinstituten und in der Zentrale des Goethe-Instituts in München arbeiten. Die entsandten Mitarbeiter*innen bringen die Bereitschaft mit, alle fünf bis sechs Jahre in ein anderes Land und damit an einen anderen Einsatzort zu wechseln.

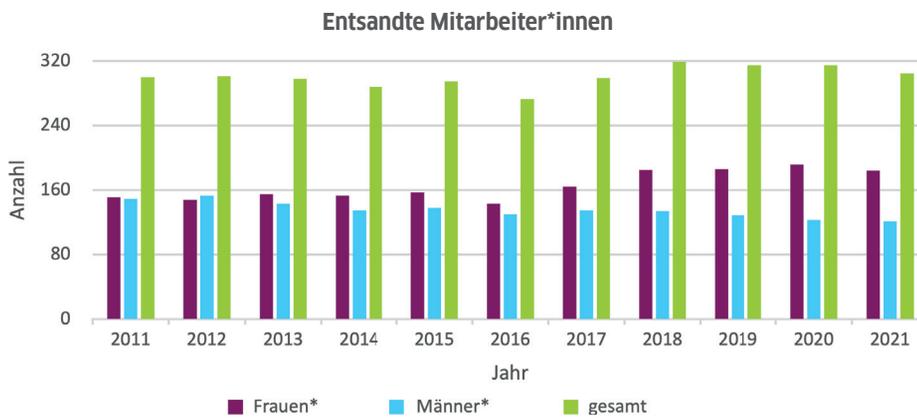
Anzahl der entsandten Mitarbeiter*innen (2021): Frauen* 184, Männer* 121

Prozentualer Anteil (2021): 60 % Frauen*, 40 % Männer*

Bewertung:

War im Jahr 2011 noch der Frauen- und Männeranteil am Gesamtanteil der entsandten Mitarbeiter*innen nahezu gleich, hat der Frauenanteil seit 2017 deutlich zugenommen und liegt im Jahr 2021 bei einem Frauenanteil von 60 %.

¹⁷ Hinweis zu den „Bewertungen“: Liegt ein Verhältnis von über 60 % eines Geschlechteranteils vor, so wird darauf hingewiesen, dass hier (mittelfristig) versucht werden sollte, eine bessere Geschlechterbalance zu erreichen.



Lokal Beschäftigte

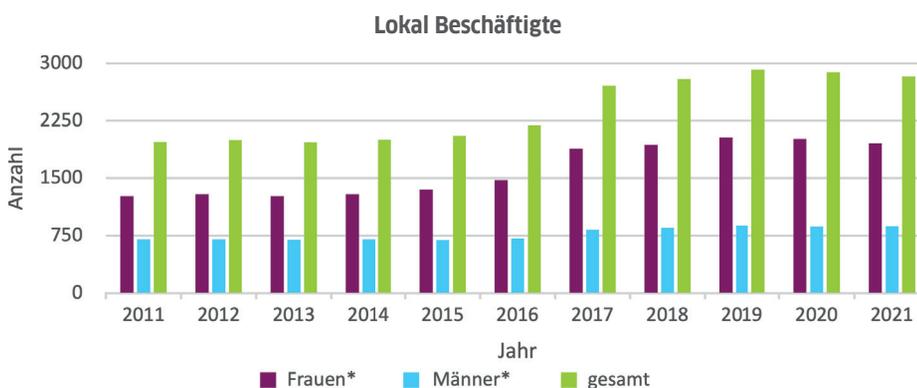
Lokal Beschäftigte des Goethe-Instituts im Sinne des aktuellen Statuts¹⁸ sind alle nichtentsandten Angestellten des Goethe-Instituts an den Auslandsinstituten. Angestellte sind Beschäftigte in einem lokalen Arbeitsverhältnis. Ob ein solches Arbeitsverhältnis vorliegt, richtet sich nach den Bestimmungen des Gastlandes.

Anzahl der Lokal Beschäftigten (2021): Frauen* 1957, Männer* 874

Prozentualer Anteil der Lokal Beschäftigten (2021): 69 % Frauen*, 31 % Männer*

Bewertung:

Seit Jahrzehnten ist der Frauenanteil bei den Lokal Beschäftigten deutlich höher als der Männeranteil. Seit 2016 erhöhte sich der Frauenanteil nochmals deutlich im Vergleich zum Männeranteil. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Männeranteils anzustreben.



¹⁸ Stand: 01.04.2022

Vollzeit

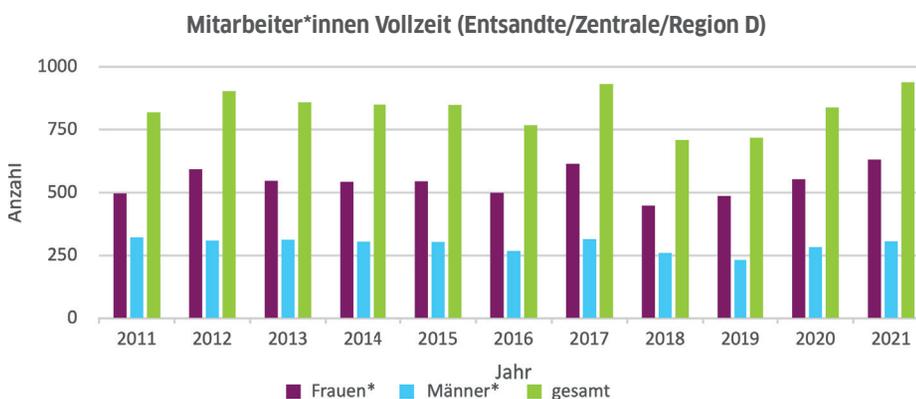
In Vollzeit beschäftigte Mitarbeiter*innen¹⁹ haben einen Beschäftigungsumfang von 100%.

Anzahl der in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter*innen (2021): Frauen* 631, Männer* 307

Prozentualer Anteil der in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter*innen (2021): 67 % Frauen*, 33 % Männer*

Bewertung:

Der Anteil von Frauen*, die in Vollzeit arbeiten, ist seit Jahren konstant (deutlich) höher als bei den Männern*. Dies überrascht jedoch angesichts des deutlich höheren Frauenanteils an der Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen nicht.



Teilzeit

In Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter*innen arbeiten weniger als 100 %. Meistens wird bei einer Teilzeittätigkeit von 50 % des Beschäftigungsumfangs ausgegangen, in der Realität gibt es aber zahlreiche oder mehrere weitere Arbeitszeitmodelle. Das Goethe-Institut handhabt den Wunsch einer Arbeitszeitreduzierung nach Absprache mit der Führungskraft sehr flexibel, sowohl hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit als auch hinsichtlich der gewünschten Verteilung der Arbeitstage auf die Wochentage.

Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter*innen (2021): Frauen* 1060, Männer* 245

Prozentualer Anteil der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter*innen (2021): 81 % Frauen*, 19 % Männer*

Bewertung:

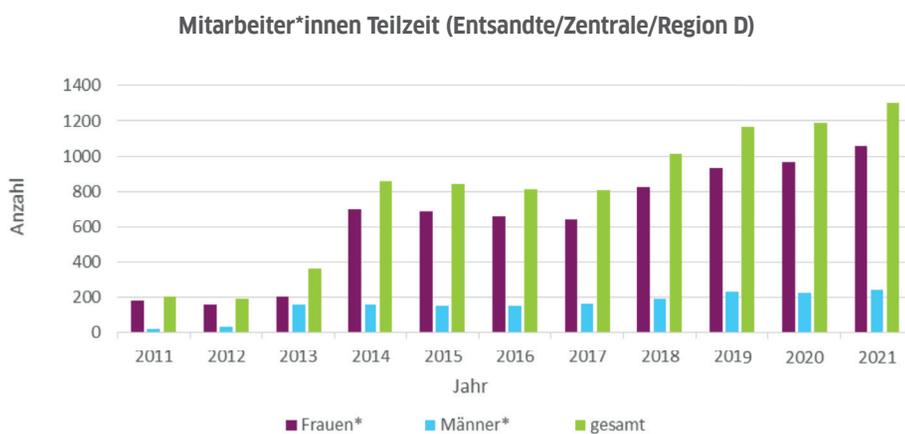
Teilzeitbeschäftigung wird am Goethe-Institut seit langem im Rahmen der rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten gefördert und nahezu ausnahmslos genehmigt. Gleichwohl gibt es Beschäftigtengruppen²⁰, die aufgrund ihrer Aufgaben weniger von der Flexibilisierung profitieren. Es ist zu prüfen, inwieweit auch für diese Gruppen Verbesserungen erreicht werden können.

¹⁹ Die Erhebungszahlen umfassen die entsandten Mitarbeiter*innen, die Mitarbeiter*innen in der Zentrale in München und die Mitarbeiter*innen in der Region Deutschland.

²⁰ Beschäftigtengruppen in diesem Sinne sind z.B. die Lehrkräfte an den Goethe-Instituten.

Insgesamt hat sich der Anteil der Mitarbeiter*innen, die in Teilzeit arbeiten, im Verhältnis zu der Gesamtanzahl der Mitarbeiter*innen deutlich erhöht. Gleichzeitig bewegt sich der Männeranteil konstant um die 20 % im Vergleich zum Frauenanteil. Soweit dienstliche Belange sowie arbeits- und dienstrechtliche Vorgaben nicht entgegenstehen, werden männliche Kollegen* ermuntert und unterstützt, bei Wunsch in Teilzeit zu arbeiten.

Unter den in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter*innen gibt es keine entsandte Mitarbeiter*in. Dies sollte mittelfristig verändert werden.



4.1.3 PRÄSIDENT*IN

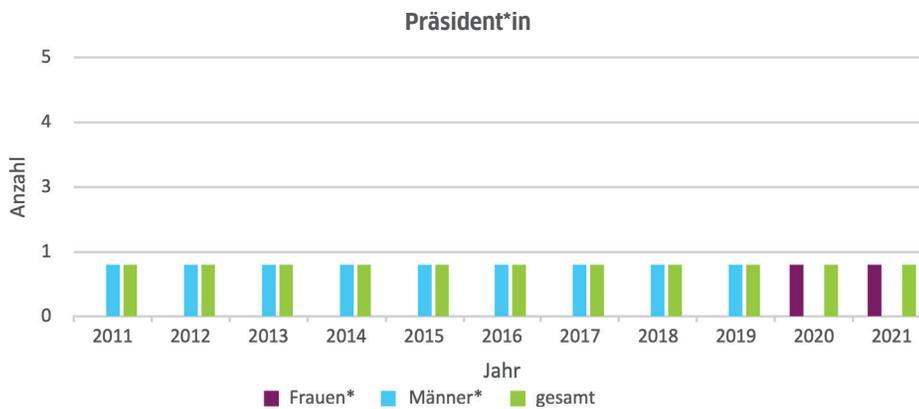
Das Präsidium wählt die*den Präsident*in des Goethe-Instituts für die Dauer von vier Jahren. Der*die Präsident*in steht dem Präsidium vor, das die Aufsicht über die Geschäfte des Goethe-Instituts wahrnimmt, sowie in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung entscheidet. Eine Wiederbestellung ist möglich. Seit 2020 hat das Goethe-Institut eine Präsidentin.

Anzahl (2021): Frauen* 1, Männer* 0

Prozentualer Anteil (2021): 100 % Frauen*, 0 % Männer*

Bewertung:

Im Sinne der Gleichstellungsstatistik beträgt die Besetzung beim höchsten repräsentativen Amt des Goethe-Instituts mit Frauen* 100 Prozent.



4.1.4. ERSTE, ZWEITE UND DRITTE FÜHRUNGSEBENE

Erste Führungsebene

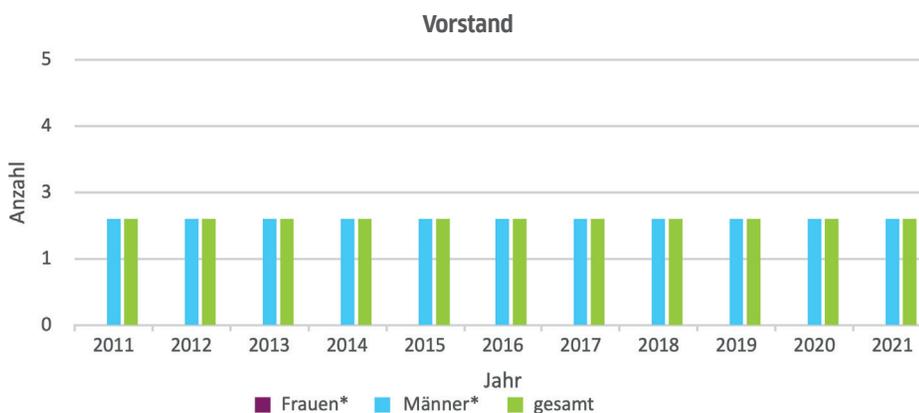
Die Erste Führungsebene ist der Vorstand. Der Vorstand führt die Geschäfte des Goethe-Instituts in inhaltlicher und administrativer Hinsicht. Er setzt sich zusammen aus dem Generalsekretär und dem kaufmännischen Direktor. Den Vorsitz führt der Generalsekretär als Sprecher des Vorstands. Die Amtsdauer der Vorstandsmitglieder beträgt jeweils fünf Jahre, eine Wiederbestellung ist möglich.

Anzahl der Vorstände (2021): Frauen* 0, Männer* 2

Prozentualer Anteil der Vorstände (2021): 100 % Männer*, 0 % Frauen*

Bewertung:

Eine Besetzung von Vorstandsstellen mit weiblichen Kandidat*innen ist anzustreben.



Zweite Führungsebene

Die Zweite Führungsebene besteht aus den Regional- und Abteilungs-leiter*innen²¹.

Wer eine Region leitet, führt im Ausland zwischen 8 und 19 Goethe-Institute über verschiedene Länder hinweg verteilt (Stand 2022). Ein*e Regionalleiter*in besitzt Kenntnisse in allen Arbeitsbereichen des Goethe-Instituts, kennt die kulturpolitischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Goethe-Instituts, der Auswärtigen Kulturpolitik, der Region, sowie der nationalen, internationalen, lokalen und regionalen Kulturszene. Er*sie sollte eine sehr hohe Fach-, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz sowie Interkulturelle Kompetenz besitzen.²²

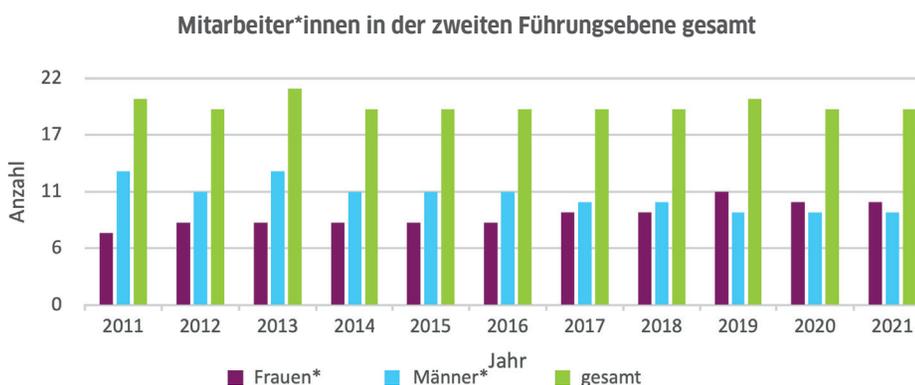
Wer eine Abteilung führt, leitet in der Zentrale des Goethe-Instituts zwischen 25 und ca. 100 Mitarbeiter*innen. Das Anforderungsprofil gleicht nahezu dem der Regionalleitungen.

Anzahl der Mitarbeiter*innen auf der Zweiten Führungsebene (2021): Frauen* 10, Männer* 9

Prozentualer Anteil der Mitarbeiter*innen auf der Zweiten Führungsebene (2021): 53 % Frauen*, 47 % Männer*

Bewertung:

Das Ziel der numerischen Gleichstellung ist auf der Zweiten Führungsebene erreicht.



Regionalleitungen

Anzahl der Regionalleiter*innen (2021): Frauen* 7, Männer* 5

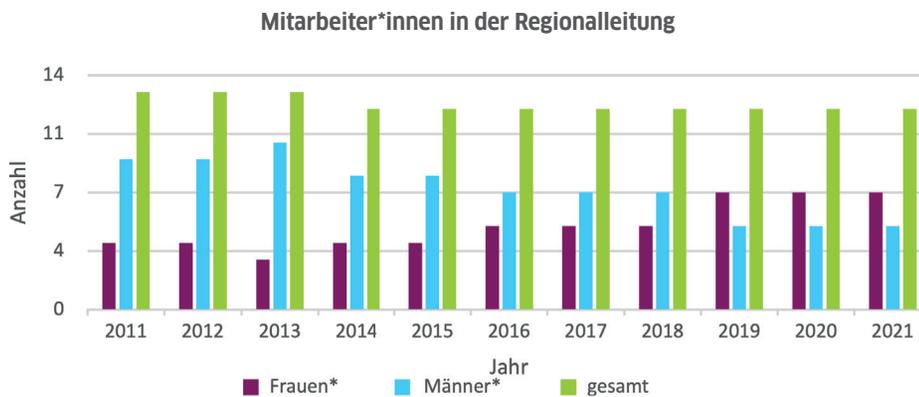
Prozentualer Anteil bei den Regionalleitungen (2021): 58 % Frauen*, 42 % Männer*

Bewertung:

Nachdem über Jahrzehnte hinweg der Frauenanteil bei den Regionalleitungen stets deutlich unter dem Männeranteil lag, ist er seit 2019 höher als derjenige des Männeranteils.

²¹ Ab dem Jahr 2022 werden die vier Stabsbereichsleitungen statt in der dritten Führungsebene in der zweiten Führungsebene berücksichtigt.

²² Entnommen den aktuellen Anforderungsprofilen des Goethe-Instituts



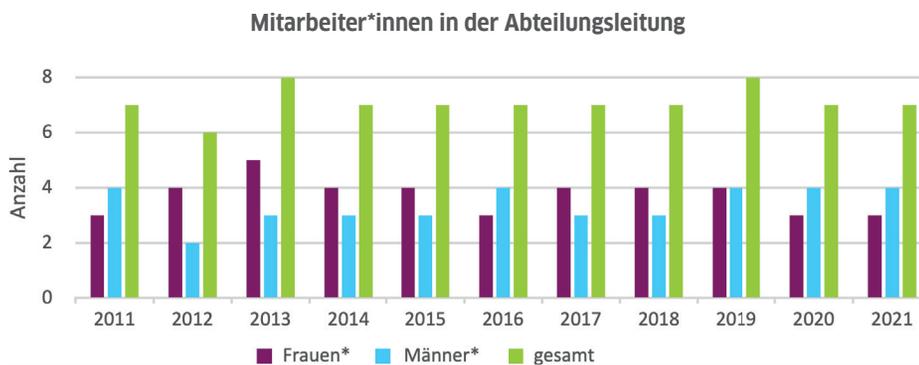
Abteilungsleitungen

Anzahl der Abteilungsleiter*innen (2021): Frauen* 3, Männer* 4

Prozentualer Anteil bei den Abteilungsleitungen (2021): 43 % Frauen*, 57 % Männer*

Bewertung:

Die Gesamtanzahl der Abteilungsleitungen in der Zentrale beträgt seit Jahren 7 oder 8. Seit 2011 war das Verhältnis des Frauen- zum Männeranteil stets nahezu 50 % zu 50 %. In den Jahren 2012 bis 2019 war der Frauenanteil meist höher oder ausgeglichen im Verhältnis zu dem Männeranteil.



Dritte Führungsebene

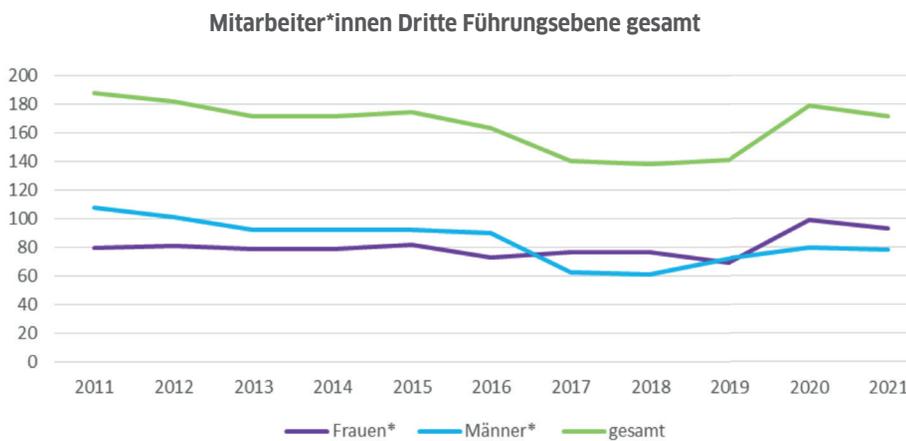
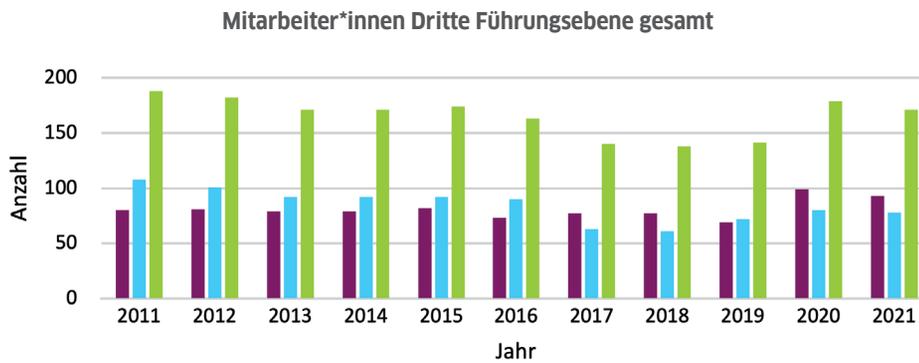
Die Dritte Führungsebene besteht aus Mitarbeiter*innen der Regionalen Teams: Kaufmännische Leitung, Programm, Sprache, Information, den Länderdirektor*innen, den Instituts- und Bereichsleitungen.

Anzahl der Mitarbeiter*innen der Dritten Führungsebene (2021): Frauen* 93, Männer* 78

Prozentualer Anteil der Mitarbeiter*innen auf der Dritten Führungsebene (2021): 54 % Frauen*, 46 % Männer*

Bewertung:

Ab 2017 erhöhte sich der Frauenanteil konstant.



Regionale Kaufmännische Leitungen

Wer eine Regionale Kaufmännische Leitung am Goethe-Institut begleitet, leitet an einem Regionalinstitut die Verwaltung mit den Arbeitsbereichen Finanzen, Controlling, Personal und die Allgemeine Verwaltung, inklusive dem Inneren Dienst. Hierfür sind gründliche und umfassende kaufmännische Kenntnisse, sowie eine sehr hohe Fach-, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz erforderlich.²³

Anzahl der Regionalen Kaufmännischen Leiter*innen (2021): Frauen* 5, Männer* 7

Prozentualer Anteil der Regionalen Kaufmännischen Leitungen (2021):

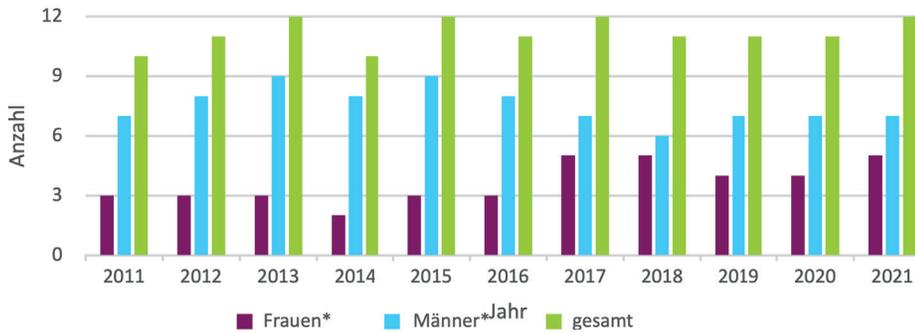
42 % Frauen*, 58 % Männer*

Bewertung:

Der Frauenanteil bei den Regionalen Kaufmännischen Leitungen stieg kontinuierlich an und liegt 2021 bei 42 %.

²³ Entnommen den aktuellen Anforderungsprofilen des Goethe-Instituts

Mitarbeiter*innen Regionale Kaufmännische Leitung



Regionale Leiter*innen Programm

Regionale Leiter*innen Programm am Goethe-Institut sollten eine sehr hohe Fachkompetenz im Bereich Kultur, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz, sowie Interkulturelle Kompetenz besitzen.

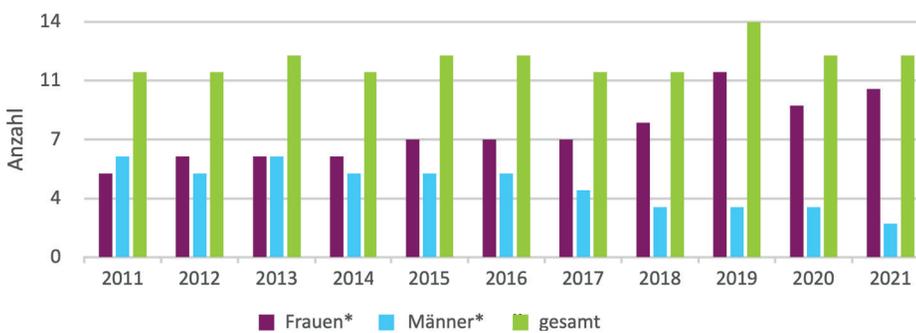
Anzahl der Regionalen Leiter*innen Programm (2021): Frauen* 10, Männer* 2

Prozentualer Anteil der Regionalen Leiter*innen Programm: 83 % Frauen*, 17 % Männer*

Bewertung:

Seit 2012 ist der Frauenanteil konstant deutlich gewachsen im Vergleich zu dem Männeranteil, seit 2019 überdurchschnittlich stark: 2021 betrug der Frauenanteil 83 %. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Männeranteils wünschenswert.

Mitarbeiter*innen Regionalleitung Programm



Regionale Leiter*innen Sprache

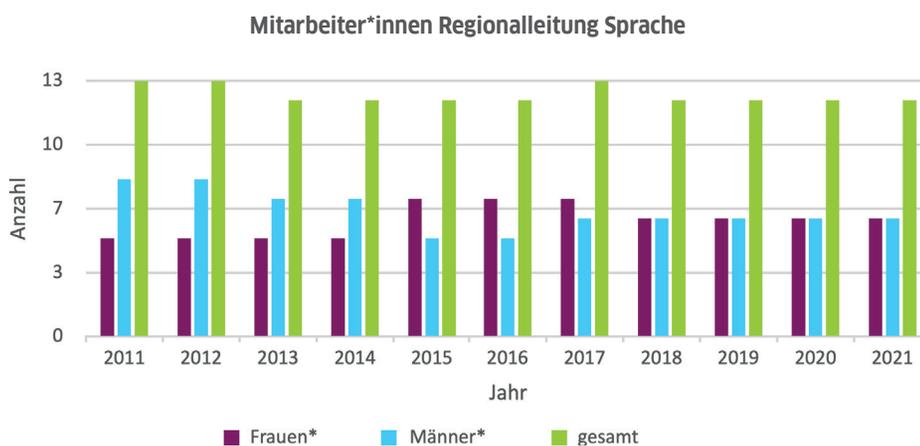
Regionale Leiter*innen Sprache am Goethe-Institut sollten eine sehr hohe Fachkompetenz im Bereich Sprache, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz, sowie Interkulturelle Kompetenz besitzen.

Anzahl der Regionalen Leiter*innen Sprache: Frauen* 6, Männer* 6

Prozentualer Anteil Regionale Leiter*innen Sprache: 50 % Frauen*, 50 % Männer*

Bewertung:

War in früheren Jahren der Männeranteil stets höher als der Frauenanteil, zeichnet sich seit 2015 eine Veränderung ab. Seit 2018 ist der Frauen- und Männeranteil gleich hoch.

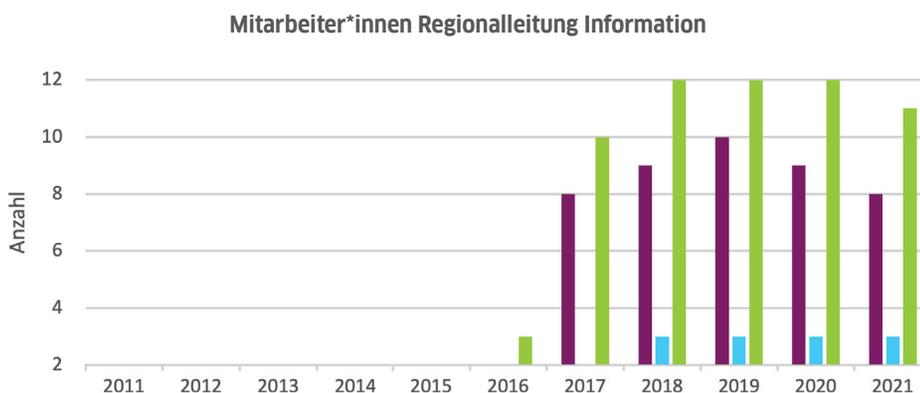


Regionale Leiter*innen Information

Regionale Leiter*innen Information am Goethe-Institut sollten sehr hohe bibliothekarische und digitale Fachkompetenzen, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz sowie Interkulturelle Kompetenz besitzen.

Anzahl der Leiter*innen Information (2021): Frauen* 8, Männer* 3

Prozentualer Anteil der Regionalen Leiter*innen Information (2021): 73 % Frauen*, 27 % Männer*



Bewertung:

Seit der Einführung der Laufbahn „Regionale Leiter*innen Information“ ist der Frauenanteil deutlich höher als der Männeranteil. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Männeranteils wünschenswert.

Institutsleitungen

Institutsleiter*innen besitzen Kenntnisse in allen Arbeitsbereichen des Goethe-Instituts und halten diese aktiv auf dem neuesten Stand. Sie kennen die kulturpolitischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Goethe-Instituts, der Auswärtigen Kulturpolitik, des Gastlandes bzw. des Standorts, sowie der nationalen, internationalen und lokalen Kulturszene. Sie sollten eine hohe Fach-, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz besitzen.

Anzahl der Institutsleiter*innen (2021): Frauen* 53, Männer* 49

Prozentualer Anteil der Institutsleiter*innen (2021): 52 % Frauen*, 48 % Männer*

Bewertung:

Seit 2020 ist der Frauen- und Männeranteil bei den Institutsleitungen nahezu gleich.



Bereichsleitungen

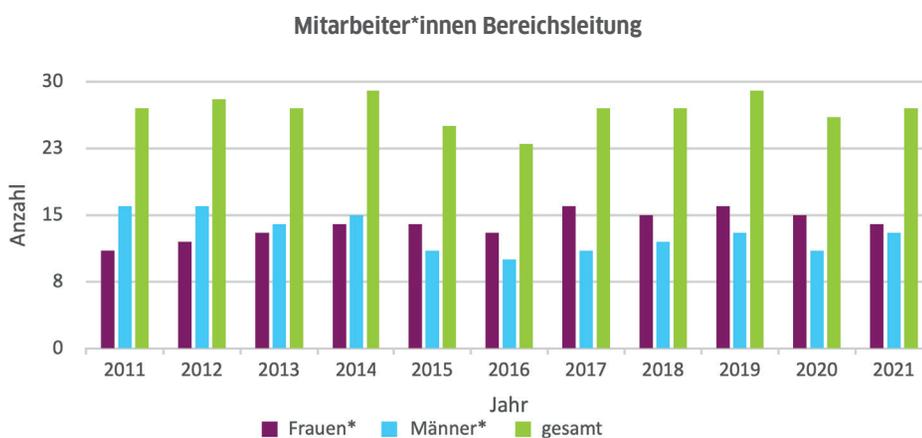
Bereichsleiter*innen besitzen Kenntnisse in einem Fachbereich des Goethe-Instituts und halten diese aktiv auf dem neuesten Stand. Sie sollten eine sehr hohe Fach-, Führungs-, Sozial- und Genderkompetenz und Interkulturelle Kompetenz besitzen.

Anzahl der Bereichsleiter*innen (2021): Frauen 14*, Männer* 13

Prozentualer Anteil der Bereichsleiter*innen (2021): 52 % Frauen*, 48 % Männer*

Bewertung:

Seit 2013 ist der Frauen- und Männeranteil bei den Bereichsleitungen nahezu gleich.



4.1.5 HÖHERER, GEHOBENER UND MITTLERER DIENST

Höherer Dienst

Der Höhere Dienst umfasst die Entgeltgruppen E 13 bis E 15.

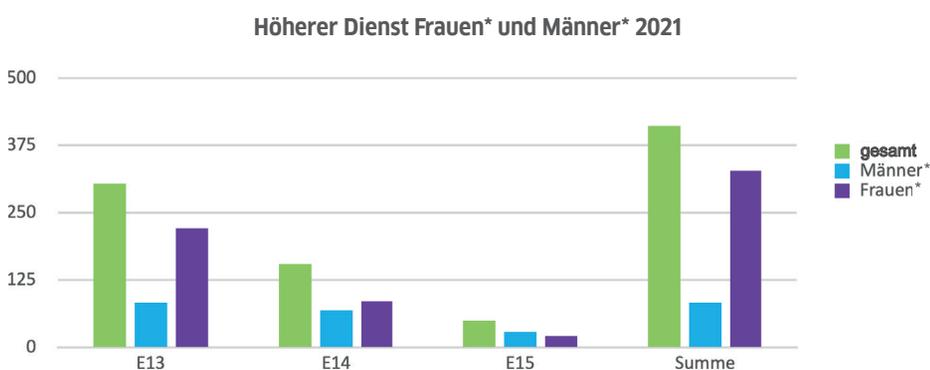
E 15-Stellen: Frauenanteil 42 %, Männeranteil 58 %

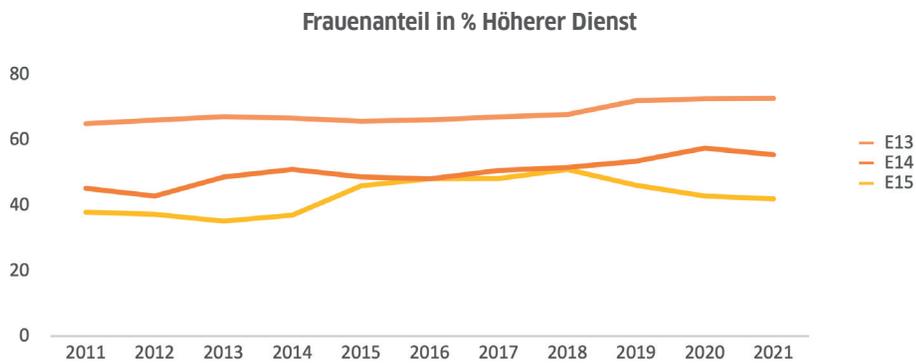
E 14-Stellen: Frauenanteil 55 %, Männeranteil 45 %

E 13-Stellen: Frauenanteil 73 %, Männeranteil 27 %

Bewertung:

Der Frauenanteil im Höheren Dienst ist seit 2011 konstant hoch: Im Jahr 2021 betrug der durchschnittliche Frauenanteil 57 %. Seit 2018 nimmt der Frauenanteil bei den E 15-Stellen kontinuierlich ab. Der Frauenanteil bei den E 13-Stellen ist konstant sehr hoch. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Männeranteils wünschenswert.





Gehobener Dienst und Mittlerer Dienst

Der Gehobene Dienst umfasst die Entgeltgruppen E 9 bis E 12 und der Mittlere Dienst die Entgeltgruppen E 4 bis E 8.

Gehobener Dienst

E 12-Stellen: Frauenanteil 57 %, Männeranteil 43 %
 E 11-Stellen: Frauenanteil 76 %, Männeranteil 34 %
 E 10-Stellen: Frauenanteil 78 %, Männeranteil 22 %
 E 9c-Stellen: Frauenanteil 78 %, Männeranteil 22 %
 E 9b-Stellen: Frauenanteil 77 %, Männeranteil 23 %
 E 9a-Stellen: Frauenanteil 77 %, Männeranteil 23 %.

Mittlerer Dienst

E 8-Stellen: Frauenanteil 90 %, Männeranteil 10 %
 E 7-Stellen: Frauenanteil 83 %, Männeranteil 17 %
 E 6-Stellen: Frauenanteil 73 %, Männeranteil 27 %
 E 5-Stellen: Frauenanteil 35 %, Männeranteil 65 %

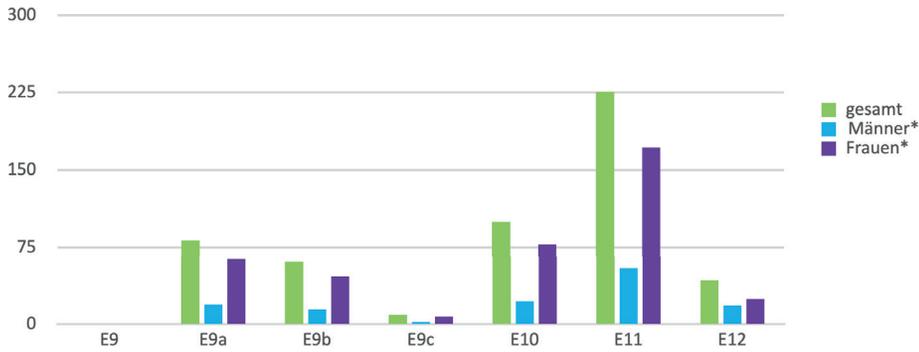
Bewertung:

In allen Entgeltgruppen des Gehobenen und Mittleren Dienstes (Verwaltung, Sachbearbeitung, Bibliotheken, Lehrkräfte im Inland) liegt eine klare Überrepräsentanz von Frauen* vor. Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Anteils von männlichen Mitarbeitern* anzustreben.

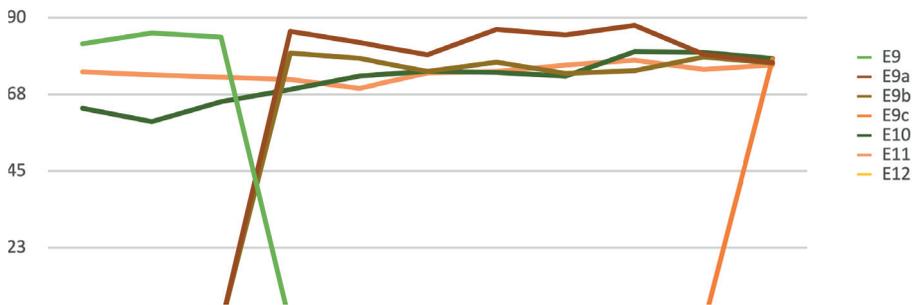
Gehobener Dienst

E 9a bis E 12

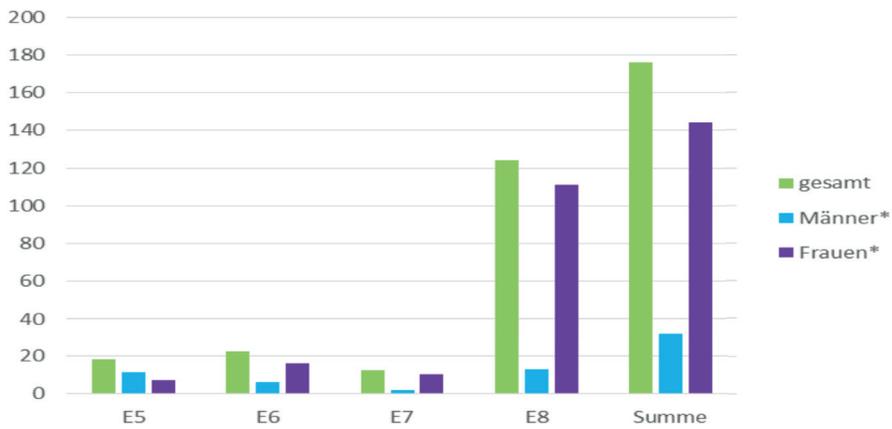
Gehobener Dienst Frauen* und Männer* 2021

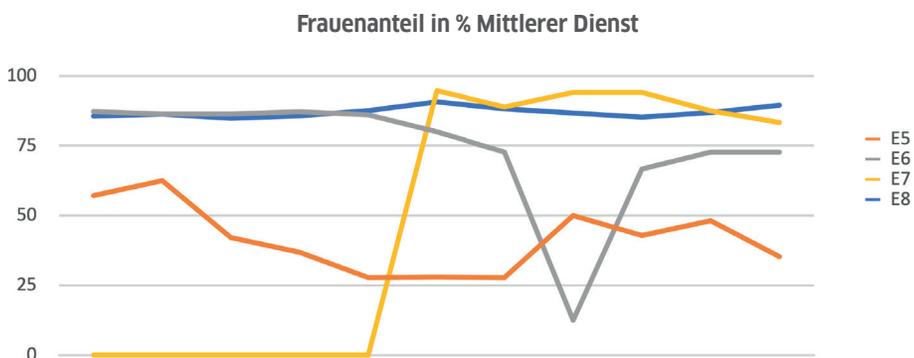


Frauenanteil in %



Mittlerer Dienst Frauen* und Männer* 2021





4.1.6 GREMIEN

Die Gremien des Goethe-Instituts sind: Präsidium, Mitgliederversammlung, Beiräte (10 Fachbeiräte: Amateurmusizieren und Förderung des musikalischen Nachwuchses, Bildende Kunst, Bildung und Diskurse, Film, Fernsehen, Hörfunk, Information und Bibliotheken, Literatur und Übersetzungsförderung, Mobilität und Migration, Musik, Sprache, Theater und Tanz, sowie der Wirtschaftsbeirat und die Kommission zur Verteilung der Goethe-Medaille)

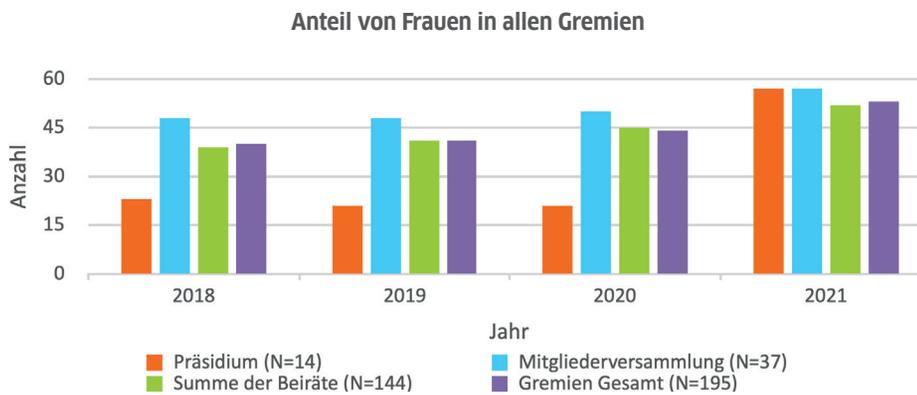
Der Frauenanteil in allen Gremien gesamt lag Ende 2021 über 50 %, im Präsidium bei 57 %.

Bewertung:

Das Ziel der numerischen Gleichstellung ist bei **allen Gremien** des Goethe-Instituts erreicht.

Anteil von Frauen* in allen Gremien
prozentualer Anteil

	2018	2019	2020	2021
Präsidium (N=14)	23	21	21	57
Mitgliederversammlung (N=37)	48	48	50	57
Summe der Beiräte (N=144)	39	41	45	52
Gremien Gesamt (N=195)	40	41	44	53



Anteil von Frauen* und Männern* im Präsidium

Zu den Aufgaben des Präsidiums zählt u.a. die Beschlussfassung über die Richtlinien der Institutsarbeit und über die langfristigen konzeptionellen Planungen für das Gesamtinstitut sowie über die aufgestellten Entwürfe der Wirtschafts-, Finanz- und Investitionspläne. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt vier Jahre, eine Wiederwahl ist möglich.

Anzahl der Mitglieder im Präsidium: 8 Frauen*, 6 Männer*

Prozentualer Anteil im Präsidium: Frauenanteil 57 %, Männeranteil 43 %

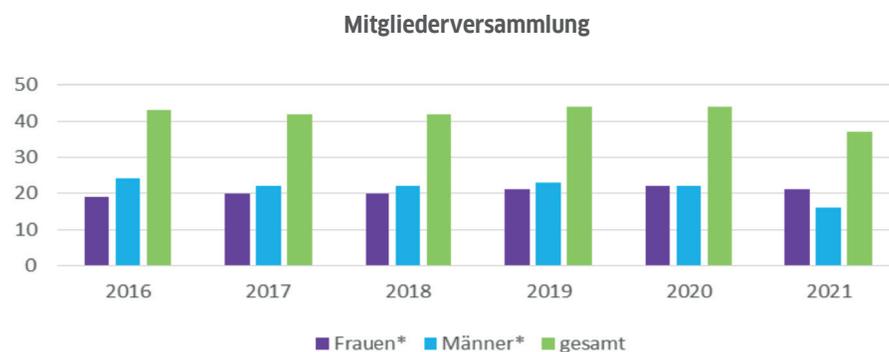


Anteil von Frauen* und Männern* in der Mitgliederversammlung

Mitglieder des Goethe-Instituts sind ausgewählte Persönlichkeiten des kulturellen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens der Bundesrepublik Deutschland.²⁴ In den halbjährlich stattfindenden Mitgliederversammlungen beraten sie konzeptionelle Fragen zur Arbeit des Goethe-Instituts. Ihre Amtszeit beträgt fünf Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl.

Anzahl der Mitglieder: 21 Frauen*, 16 Männer*

Prozentualer Anteil in der Mitgliederversammlung: Frauenanteil 57 %, Männeranteil 43 %



Anteil von Frauen* und Männern* in den Beiräten

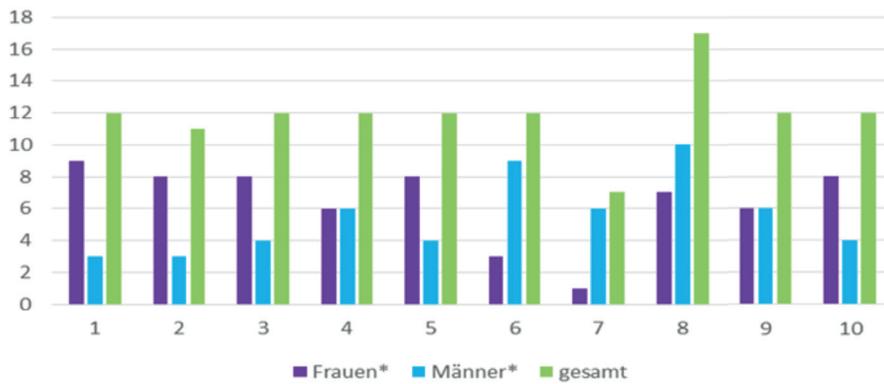
Aufgabe der Beiräte ist es, das Goethe-Institut in Grundsatzfragen und bei einzelnen Projekten fachlich zu beraten. Die Beiratsmitglieder werden auf drei Jahre bestellt, eine Wiederbestellung ist möglich.

Zehn Fachbeiräte tagen jeweils einmal im Jahr: Amateurmusizieren und Förderung des musikalischen Nachwuchses, Bildende Kunst, Bildung und Diskurse, Film, Fernsehen, Hörfunk, Information und Bibliotheken, Literatur und Übersetzungsförderung, Mobilität und Migration, Musik, Sprache, Theater und Tanz.

Der „elfte“ Fachbeirat, der Wirtschaftsbeirat, sowie die Kommission zur Verleihung der Goethe-Medaille sollen in einer eigenen Statistik angeschaut werden.

²⁴ Neben diesen „ordentlichen“ Mitgliedern (auch die Bundesrepublik Deutschland gehört dazu) werden außerordentliche Mitglieder entsandt: Je ein*e Abgeordnete*r der Fraktionen des Deutschen Bundestages, die*der von ihrer*seiner Fraktion für die Dauer einer Legislaturperiode benannt wird sowie zwei Vertreter*innen von Länderregierungen, die von der Ständigen Konferenz der Kultusminister*innen der Länder der Bundesrepublik Deutschland für jeweils vier Jahre benannt werden. Die Mitglieder kraft Amtes in der Mitgliederversammlung sind die*der Präsident*in und die Präsidiumsmitglieder.

Beiräte Goethe-Institut 2021



Die zehn Fachbeiräte

Anzahl der Mitglieder der zehn Fachbeiräte: 64 Frauen*, 55 Männer*

Prozentualer Anteil: Frauenanteil 54 %, Männeranteil 46 %

- 1: Beirat Bildende Kunst
- 2: Beirat Bildung und Diskurse
- 3: Beirat Film, Fernsehen, Hörfunk
- 4: Beirat Information und Bibliotheken
- 5: Beirat Literatur und Übersetzungsförderung
- 6: Beirat Musik
- 7: Beirat Amateurmusizieren und Förderung des musikalischen Nachwuchses
- 8: Beirat Sprache
- 9: Beirat Theater / Tanz
- 10: Beirat Mobilität und Migration

Der Wirtschaftsbeirat

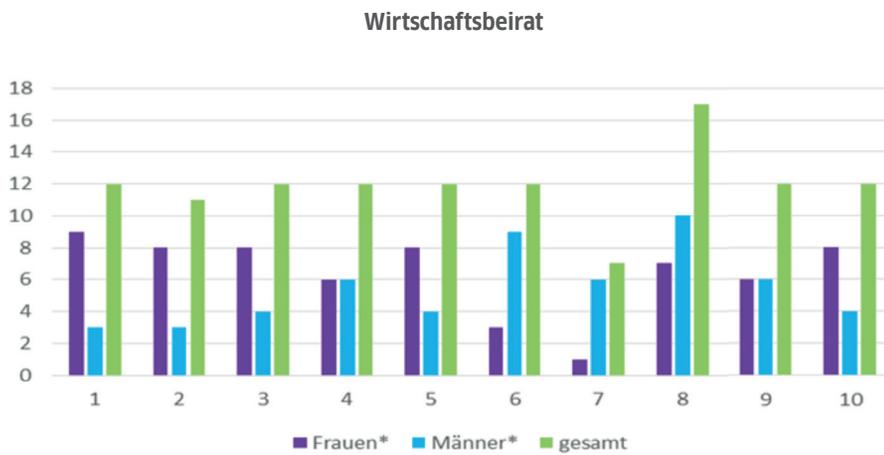
Der Wirtschaftsbeirat setzt sich aus führenden Vertreter*innen der deutschen Wirtschaft und des Auswärtigen Amtes zusammen. In gemeinsam entwickelten Projekten und Veranstaltungen soll Deutschland im Zusammenspiel von Politik, Wirtschaft und Kultur vor allem im Ausland präsentiert werden.

Anzahl der Wirtschaftsbeiräte: 6 Frauen*, 12 Männer*

Prozentualer Anteil: Frauen* 29 %, Männer* 71 %

Bewertung:

Eine Erhöhung des Frauenanteils ist mittelfristig wünschenswert.



Die Kommission zur Verleihung der Goethe-Medaille

Einmal im Jahr verleiht das Goethe-Institut die Goethe-Medaille, eine offizielle Auszeichnung der Bundesrepublik Deutschland. Die Kommission zur Verleihung der Goethe-Medaille, die sich aus Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kunst und Kultur zusammensetzt, trifft eine Vorauswahl, die anschließend vom Präsidium des Goethe-Instituts bestätigt werden muss.

Anzahl der Mitglieder der Kommission zur Verleihung der Goethe-Medaille: 7 Frauen*, 4 Männer*

Prozentualer Anteil: Frauen* 64 %, Männer* 36 %

Im Sinne der Gleichstellung wäre hier künftig eine Steigerung des Männeranteils wünschenswert.

Identifizierung zukünftiger Potenziale

Die vorgestellten Zahlen zeigen, dass das Goethe-Institut bereits eine große Vielzahl von geschlechtsbezogenen Daten erfasst. Es gibt jedoch weitere Erhebungsmerkmale, die künftig erhoben werden sollten, z.B.: Die „Gleichberechtigte Teilhabe (zeitlicher Anteil) an Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten“. Auch in Bezug auf die anderen sechs Diversitätsdimensionen werden bislang nicht alle Daten konsequent erfasst, so dass eine Vergleichbarkeit fehlt.

Bezüglich Gender werden die Daten bislang nach Geschlecht (männlich/weiblich) dargestellt. In Zukunft wird das Goethe-Institut an einem erweiterten Aufbau der Datenbasis nach Geschlecht arbeiten, um mehr Sichtbarkeit und Wissen über Mitarbeiter*innen jenseits der Mann/Frau-Dichotomie zu gewinnen.

Das Goethe-Institut hat insgesamt einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen*. Erstrebenswert ist die Erhöhung des Männeranteils bei allen weltweit arbeitenden Mitarbeiter*innen, besonders im Verwaltungs-, Sachbearbeitungs- und Bibliotheksbereich.

Es arbeiten zu wenig männliche Mitarbeiter* in Teilzeit, erstrebenswert ist vor allem die Möglichkeit von Teilzeitarbeit bei entsandten Mitarbeiter*innen.

Im Vorstand ist eine Gleichstellung von Frauen* und Männern* mittelfristig anzustreben.

4.2. FÜHRUNGS- UND ARBEITSSTRUKTUREN

Das Goethe-Institut ist bestrebt, seine gleichstellungs- und diversitätssensible sowie inklusive Betriebskultur noch weiter zu verbessern. Solidarität und Empathie für alle Mitarbeiter*innen sind dabei die Grundvoraussetzung. Alle Mitarbeitenden sollen ihr volles Potenzial entfalten können, sich respektiert und wertgeschätzt fühlen. Im Einklang mit den strategischen Zielen stellt der Vorstand sicher, dass Gleichstellung und Diversität bei strategischen Entscheidungen und Umsetzungsprozessen auf allen Ebenen des Goethe-Instituts berücksichtigt werden. Seit 2001²⁵ stellen die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und ihre Mitarbeiter*innen sowie seit 2020 das Diversitätsmanagement sicher, dass Gleichstellung und Diversität unverzichtbare Themen am Goethe-Institut sind. Mit der Verknüpfung von Gleichstellung von Frauen* und Männern* und Diversität auf Augenhöhe erkennt das Goethe-Institut an, dass es sich hierbei um ein komplexes Thema handelt, das vielfältige Schnittstellen, aber gleichzeitig auch jeder Part für sich, eigenständige Ziele verfolgt.

Die Gleichstellungs- und Diversitäts-Arbeit erfordert eine weltweite Zusammenarbeit und wird am Goethe-Institut von zahlreichen zentralen und dezentralen Stellen getragen, die die Umsetzung der im Gender Equality Plan skizzierten vielfältigen Maßnahmen und Aktivitäten unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte, die qua Gesetz direkt dem Vorstand zugeordnet ist und das Diversitätsmanagement, das dem Vorstand direkt berichtet, wurden in der Vergangenheit mit eigenen Ressourcen ausgestattet, um die Umsetzung der strategischen Maßnahmen und das Monitoring der Gleichstellungs- und Diversitätsprozesse des Goethe-Instituts zu unterstützen.

Mit der geplanten Einführung eines „Round Table Gleichstellung und Diversität“ 2023 soll ein institutioneller Ort mit zahlreichen Gleichstellungs- und Diversitäts-Interessierten weltweit am Goethe-Institut geschaffen werden. Diese Treffen führen Diskurse, um weitere Synergien zwischen den beiden Aufgabenfeldern zu schaffen und gemeinsame Schlüsselprioritäten zu definieren, zu entwickeln und umzusetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und ihre Mitarbeiter*innen tragen dazu bei, dass der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung von Männern* und Frauen* am Goethe-Institut erfüllt wird. Darüber hinaus helfen die seit 2009 eingeführten Gendertrainings, die Mitarbeiter*innen am Goethe-Institut in Bezug auf Genderkompetenz zu befähigen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Führungskräftekonferenzen mit der Präsidentin, dem Vorstand und den Mitgliedern der Zweiten Führungsebene und berechtigt, wichtige Themen auf die Tagesordnung zu setzen.

Da die Etablierung des Diversitätsmanagements (2020) im Vergleich zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (2001) noch relativ jung ist, steht das Goethe-Institut hier noch am Anfang eines längerfristigen Entwicklungs- und Lernprozesses. Die geplante Überführung des Diversitätsmanagements vom Projektcharakter zu einer langfristigen Linientätigkeit unterstreicht die Absicht des Vorstandes, das Thema dauerhaft und langfristig institutionell zu verankern. Neben der personellen Ausstattung sorgen die für das Diversitätsmanagement bereitgestellten Ressourcen dafür, diesen komplexen Lernprozess durch externe Expertise organisatorisch und fachlich zu unterstützen.

Ergänzend zu den Strukturen der Gleichstellungsarbeit gibt es mehrere gut etablierte Anlaufstellen, die sich auf andere Gleichstellungs-/Diversitäts-Dimensionen konzentrieren. Für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gibt es am

²⁵ Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz von 2001

Goethe-Institut eine Schwerbehindertenvertretung und ein Inklusionsteam seitens des Arbeitgebers, sowie einen Ausschuss für Soziales.

Zur Unterstützung bei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer und kultureller Herkunft, Alter sowie einer Behinderung wenden sich die Mitarbeiter*innen bislang vorwiegend an die Gleichstellungs-beauftragte, die Arbeitsnehmervertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretung. Eine*n Antidiskriminierungsbeauftragten gibt es bislang nicht. Eine eigens eingesetzte, heterogen zusammengesetzte Arbeitsgruppe, die aus der Arbeit des Lenkungsausschusses Diversität entstanden ist, setzt sich mit dem Umgang von Diskriminierungsfällen im Goethe-Institut und der möglichen Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle auseinander und wird künftig strategische Maßnahmen und Leitlinien entwickeln.

Identifikation zukünftiger Potenziale

Die Situationsanalyse zeigt, dass auf Gleichstellung bezogene Führungs- und Arbeitsstrukturen am Goethe-Institut gut etabliert sind. Die Auseinandersetzung mit weiteren Dimensionen der Diversität wird vom Goethe-Institut sehr ernst genommen. In diesem Rahmen sind weitere Prozesse zu etablieren.

Es besteht das Potenzial, die verschiedenen Akteur*innen in der Gender- und Diversitätslandschaft des Goethe-Instituts noch weiter zu vernetzen, um effiziente Schnittmengen zu ermöglichen, aber auch um neue Abläufe und Synergien zu schaffen. Wichtig ist die Etablierung einer Antidiskriminierungs-beratungsstelle um die Gleichstellungsbeauftragte und das Diversitäts-management zu entlasten und klar zu definieren, an wen sich die Mitarbeiter*innen bei Beratungsbedarf wenden können.

4.3. NATIONALE UND INTERNATIONALE NETZWERKE

Das Goethe-Institut nutzt Innovations- und Vernetzungspotenziale durch Mitgliedschaften in wichtigen Netzwerken im Bereich Gleichstellung und Diversität. Der Austausch unter Gleichstellungs- und Diversitäts-Expert*innen trägt dazu bei, neue Erkenntnisse zu gewinnen und Impulse für die Entwicklung und Verbesserung der Chancengleichheit am Goethe-Institut zu setzen. Die Einbindung in diese Expertennetzwerke sichert zudem die Qualität der entwickelten Maßnahmen und Aktivitäten durch regelmäßige Dialog- und Reflexionsprozesse.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2005 Mitglied im Berliner sowie Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten.

Um unterschiedliche Expertisen und Erfahrungen auszutauschen, ist das Goethe-Institut Mitglied in der International Society for Diversity Management (idm). Dies ist ein internationales und bundesweites Netzwerk, das Mitgliedern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung eine Austauschplattform und verschiedene Lernformate zum Thema Diversitätsmanagement bietet.

Außerdem ist das Goethe-Institut seit 2010 Mitglied der „Charta der Vielfalt“ in Deutschland. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative von Unternehmen zur Förderung von Vielfalt in Institutionen und Unternehmen. Neben der Charta der Vielfalt in Deutschland gibt es inzwischen auch in vielen anderen europäischen Ländern Diversity-Charter-Initiativen. Diese haben sich 2010 zur EU-Platform of Diversity Charters zusammengeschlossen, koordiniert durch die Europäische Kommission.

Zahlreiche bilaterale Austauschformate zu den Themen Gleichstellung, Gender, Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit (z.B. mit dem Auswärtigen Amt, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ -, mit dem British Council, der Deutschen Welle, dem Humboldt Forum und dem Deutschen Institut für Integrations- und Migrationsforschung) sorgen für einen regen Austausch und eine gute Vernetzung des Goethe-Instituts auf nationaler Ebene. Das Goethe-Institut ist zudem in Netzwerken aktiv, die sich mit den Herausforderungen der Care-Arbeit befassen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem fördern, wie z.B. das Netzwerk Erfolgsfaktor Familie.

Identifizierung zukünftiger Potenziale

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Diversitätsmanagement sind aktiv vernetzt. Es besteht jedoch Potenzial, sich noch stärker mit anderen, insbesondere internationalen Netzwerken zu verbinden.

5. GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSMASSNAHMEN AM GOETHE-INSTITUT

Zur Förderung von Gleichstellung und Diversität hat das Goethe-Institut auf den verschiedensten Ebenen der Institution bereits zahlreiche Maßnahmen für und mit allen Statusgruppen umgesetzt. Die Maßnahmen gehen weit über die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen hinaus. So wurde bereits 2006 Genderkompetenz mit damit verbundenen Gendertrainings für alle Führungskräfte im Beurteilungsverfahren implementiert und unmittelbar nach dem Urteil des Bundesverfassungsurteils zum dritten Geschlecht eine Vorschrift „Geschlechtergerechte Sprache am Goethe-Institut“ (2018) mit sieben Wahlmöglichkeiten, u.a. dem Genderstern, verabschiedet.

Im Diversitätsbereich wurden im Jahr 2022 die ersten Antidiskriminierungstrainings mit der Personalabteilung pilotiert. Der Fokus lag dabei auf dem Thema Antirassismus. Insgesamt wurden 16 Trainings durchgeführt. Ziel ist es, diese Trainings für alle Mitarbeitenden weltweit anzubieten.

Die Angebote und Maßnahmen zur Förderung von Gender- und Diversitätskompetenz werden im Intranet und im Rahmen von Newslettern vorgestellt. Dies hilft den Mitarbeiter*innen, einen Überblick über Aktivitäten und Ansprechpartner*innen zu erhalten. Aufgrund der Vielzahl der bisherigen Maßnahmen wird in diesem Gender Equality Plan nur eine Auswahl der wichtigsten Maßnahmen und Aktivitäten mit dem höchsten Wirkungsgrad vorgestellt, wobei der Fokus auf den von der Europäischen Kommission empfohlenen Schwerpunkten liegt.

5.1. WORK-LIFE-BALANCE UND ORGANISATIONSKULTUR

Das Goethe-Institut hat in den vergangenen Jahren seine familienbewusste Personalarbeit in Strukturen und Prozesse integriert sowie mit passenden Instrumenten unterlegt und verfügt über gute und erprobte Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und Arbeitsort, der klaren Positionierung der Leitung und umfassenden Informationen, Beratungs- und Serviceangeboten zu Kinderbetreuung und Pflege sowie einem Leitfaden „Kontakthalten mit beurlaubten Beschäftigten und Wiedereinstieg“ will das Goethe-Institut die Mitarbeiter*innen unterstützen.

Die Schaffung von Rahmenbedingungen, unter denen eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben möglich ist, ist somit seit vielen Jahren ein institutioneller Schwerpunkt am Goethe-Institut.

Am 30. August 2010 wurde das Goethe-Institut mit dem Zertifikat „berufund-familie“ der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet. Das Audit ist eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert. Das Zertifikat gilt als Qualitätssiegel für eine familienbewusste Personalpolitik und unterstützt Unternehmen sowie

öffentliche Institutionen dabei, dahingehende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Weitgehend flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen durch Gleitzeit und Homeoffice gelten gleichermaßen für alle Mitarbeiter*innen. Gleichwohl gibt es Beschäftigtengruppen, die aufgrund ihrer Aufgaben weniger von der Flexibilisierung profitieren. Es ist zu prüfen, inwieweit auch für diese Gruppen Verbesserungen erreicht werden können.

Familienfreundliche Besprechungs- und Arbeitszeitmodelle werden vom Vorstand empfohlen und gefördert und richten sich an alle Mitarbeiter*innen, explizit auch an alle Führungskräfte des Goethe-Instituts.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat für das Goethe-Institut eine hohe Bedeutung. Dies spiegelt sich u.a. in einer ganzheitlichen Betrachtungsweise des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wider. So besteht das Betriebliche Gesundheitsmanagement aus drei Säulen, nämlich der Gesundheitsförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Weitreichende Angebote zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit sowie zur Stärkung der Resilienz der Mitarbeiter*innen sowie zur Prävention gegen Burnout und Sucht wurden implementiert. Darüber hinaus hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement Angebote eingeführt, die die Mitarbeiter*innen bei der Stressbewältigung, der Achtsamkeit und der körperlichen Betätigung unterstützen.

In Kooperation mit der pme Familienservice GmbH unterstützt das Goethe-Institut alle Beschäftigten mit einem breiten Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Den Mitarbeiter*innen stehen Beratungs- und Vermittlungsangebote wie Kinderbetreuungsprogramme, die Vermittlung einer Notfallbetreuung (back up-Service) wie auch das Angebot von Seminaren und Workshops zu grundsätzlichen und formalen Fragen der Elternschaft zur Verfügung.

Um dieses Angebot zu erweitern, hat das Goethe-Institut interessierte Kolleg*innen zu „Betrieblichen Pflegelotsen“ ausbilden lassen, die zu Themen wie Pflegeversicherung, Pflegefinanzierung und der Suche nach geeigneten Pflegelösungen in einem ersten Schritt Orientierung geben können. Seit 10 Jahren finden zudem regelmäßig Vorträge zu diesem Thema statt, um die Beschäftigten zu sensibilisieren und ihnen gezielte Informationen zu bieten.

Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert und betreut seit 2010 ein Netzwerk für die Mitarbeiter*innen mit Kindern. Hier können die Anliegen im geschützten Raum thematisiert, als konkrete Ziele formuliert und weitergetragen werden. Außerdem bietet die Gleichstellungsbeauftragte Kindertage mit ganztägiger Betreuung an.

Das Goethe-Institut ist sich seiner besonderen Verantwortung für die Familien und Angehörigen seiner entsandten Mitarbeiter*innen im Ausland bewusst. 2021 wurde daher die Rente für mitausreisende Partner*innen im Präsidium verabschiedet. Das zweite Jahr der Corona-Pandemie hatte ebenfalls sehr großen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Weltweit erforderten geschlossene Kinderbetreuungseinrichtungen, Unterricht zu Hause, pflegebedürftige Angehörige oder getrennte Familien aufgrund von Einreiseproblemen ein Höchstmaß an Geduld und Koordinationsgeschick. Wie im Vorjahr reagierte das Goethe-Institut hierauf im Rahmen seiner Möglichkeiten mit unterschiedlichen Angeboten, wie zum Beispiel Homeoffice, Gewährung zusätzlicher Sonderurlaubstage und digitaler Kinderbetreuung sowie mit dem Angebot besonderer Austauschformate über das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Gleichstellungsbeauftragte. Hervorzuheben sind zwei extra anberaumte

Besprechungen des Vorstands mit der gesamten Zweiten Führungsebene. Dabei lag der Fokus auf der Frage „Wie geht es den Mitarbeiter*innen mit Kindern beziehungsweise pflegebedürftigen Angehörigen?“ Hieraus entwickelten sich konkrete Handlungsstrategien für eine noch sensiblere familienbewusste Führungskultur am Goethe-Institut.

Identifizierung zukünftiger Potentiale

Es liegen bereits zahlreiche Maßnahmen mit hohem Wirkungsgrad vor. Um auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebens- und Familienmodelle noch besser eingehen zu können, sollte die Möglichkeit von „Mobilem Arbeiten“ dauerhaft verstetigt werden.

Aus Diversitätsperspektive ist eine noch gezieltere Unterstützung für Menschen mit chronischen Erkrankungen, physischen oder psychischen Behinderungen und neurodiversen Menschen erstrebenswert. Neben Familien mit Kindern ist diese Zielgruppe in besonderem Maße von den Auswirkungen der immer noch andauernden pandemischen Situation betroffen.

Darüber hinaus besteht Potenzial für eine weitere Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Rollenmodellen für alternative Familienmodelle (z.B. Väter in Teilzeit, Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Eltern).

5.2. FÜHRUNG & ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

*„Wir sind uns bewusst, dass im Zusammenwirken von Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Partner*innen und Kund*innen der Schlüssel für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung des Goethe-Instituts liegt. Die Qualität der Führung beeinflusst das Handeln unserer Mitarbeiter*innen ebenso wie den Instituterfolg. Ein einheitliches Führungsverständnis und verbindliche Standards für Führung am Goethe-Institut sind deshalb für uns alle von entscheidender Bedeutung.“*

Dieser Passus ist in den „Führungsleitlinien“ des Goethe-Instituts zu finden. Darin bekennen sich der Vorstand und die Führungskräfte des Goethe-Instituts dazu, die Führungsleitlinien konsequent zu leben und sich an deren Umsetzung messen zu lassen. In diesen Führungsleitlinien steht der Grundsatz, die „Unterschiede unter den Mitarbeiter*innen zu respektieren und respektvoll mit Menschen aus anderen Kulturkreisen umzugehen“.

Die 2008 begonnene und 2023 weltweit für alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen angedachte Basisqualifizierung „Gender- und Diversity-Kompetenz“ greift den soeben genannten Grundsatz auf. Vor allem die Führungskräfte werden u.a. darin aufgefordert und gefördert, die Initiativen, welche das Goethe-Institut zur Verbesserung der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit ergreift, selbst vorzuleben.

Der Bereich Personalmanagement (besonders die Personalentwicklung) ist sich des Auftrags bewusst, die Führungskräfte im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen in ihrer Rolle als zentrale Multiplikator*innen und Bewusstseinsbildner*innen auch für die Aufgabe, eine gleichstellungs- und diversitätssensible Sichtweise im Denken und konkreten Verwaltungshandeln unter den Beschäftigten nachhaltig zu verankern, zu sensibilisieren. Die internen und externen Trainer*innen und Referent*innen wissen durch einen „Genderleitfaden“ ihre Trainings nach den entsprechenden Standards umzusetzen.

Es liegen bereits konkrete Verfahrensrichtlinien bzw. Leitfäden und Empfehlungen zu den Themen: „Verantwortungsbewusst mit Beschwerden Sexueller Belästigung umgehen“,

„Gleichstellungssensibel Bewerbungsgespräche führen“ und „Wiedereinstieg nach der Elternzeit“ vor.

Die internen und externen Integritätsleitlinien des Goethe-Instituts unterstreichen das Bekenntnis zur Vielfaltsförderung in der Entscheidungsfindung und allen zentralen Prozessen. Darin heißt es, dass Diskriminierungen aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung und physischer oder psychischer Fähigkeiten unter keinen Umständen toleriert werden. Dies gilt sowohl innerhalb der Organisation als auch nach außen in der Zusammenarbeit mit externen Partnerorganisationen.

Für den Erfolg gleichstellungs- und diversitätsorientierter Personalführung ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die Führungsebene weiterhin aktiv für ein gleichstellungs- und diversitätsorientiertes Handeln stark macht und dieses Bewusstsein in den Handlungsroutinen integriert wird. Hierfür können gleichstellungs- und diversitätsgerechte Führungsleitlinien sowie Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Führungsebenen noch weiter ausgebaut werden.

Identifizierung zukünftiger Potentiale

Das Goethe-Institut sensibilisiert seit vielen Jahren alle Mitarbeiter*innen, insbesondere die Führungskräfte, für das Thema Gleichstellung, und verstärkt nun auch für weitere Aspekte der Diversität. Es liegen Verfahrensleitlinien, Leitfäden und Empfehlungen zu den unterschiedlichsten Aspekten vor.

Im direkten Kontakt der Führungskräfte mit den Beschäftigten entscheidet sich, wie gut übergeordnete Ziele realisiert werden. Personalführung hat folglich auch für die Umsetzung von Gleichstellung und Diversität eine große Bedeutung. Die Situationsanalyse zeigt, dass das Basisqualifizierungsangebot eine Grundlage bereiten wird, jedoch weiter ausgebaut und vertieft werden muss. Mit Hilfe einer Konzeptüberarbeitung der Weiterbildungs- und Informationsangebote für Führungskräfte sollten weitere Module zur Sensibilisierung für mögliche Diskriminierung (Unconscious-Bias-Trainings), Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, „Kritisches *Weißsein*“, sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellung integriert werden.

Mittels eines digitalen Selbstlernprogramms sollten sich Führungskräfte künftig selbst in Bezug auf Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz sensibilisieren, weiterbilden und evaluieren können. Diese digitalen Selbstlernprogramme stellen eine günstige Möglichkeit dar, alle Mitarbeitenden weltweit mit den Sensibilisierungs- und Trainingsprogrammen vertraut zu machen. Sie ersetzen jedoch nicht persönliche Präsenztrainings durch externe Expert*innen.

5.3. REKRUTIERUNG UND KARRIERENTWICKLUNG UNTER GENDERPERSPEKTIVE

Das Goethe-Institut hat sich verpflichtet, die Chancengleichheit bei Rekrutierungsprozessen und bei der Karriereentwicklung für alle Mitarbeiter*innen zu fördern. Da sich Verfahren, Zuständigkeiten und Maßnahmen für Bewerbungen von Führungskräften, Fachlaufbahnen, Volontariaten, Ausbildungsberufen, Praktika und Einzelausschreibungen sehr unterscheiden, werden die Statusgruppen unterschiedlich angesprochen.

Um die Potenziale zur Schaffung von Chancengleichheit bei der Personalrekrutierung und zum Abbau von organisatorischen Eintrittsbarrieren weiter auszuschöpfen, zielt der Gender Equality Plan 2023 - 2026 darauf ab, einen Leitfaden für vorurteilsfreie Rekrutierungsprozesse und die aktive Rekrutierung von Männern* in allen Arbeitsbereichen und insbesondere im mittleren und höheren Dienst, zu erstellen. Es ist ein spezielles Programm zur Identifizierung und Förderung von potenziellen Nachwuchsführungskräften aus dem Pool der Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts vorgesehen.

Das Diversitätsmanagement arbeitet bereichsübergreifend an verschiedenen strategischen Ansätzen, um den Rekrutierungsprozess diversitätssensibler und inklusiver zu gestalten. Zu den konkreten Maßnahmen zählen: die Überarbeitung der Stellenausschreibungen, die verstärkte Verbreitung der Stellenausschreibungen auf inklusiven Jobportalen und die gezielte Schulung der am Rekrutierungs- und Auswahlprozess beteiligten Kolleg*innen.

Identifizierung zukünftiger Potentiale

Das Goethe-Institut hat gut etablierte Rekrutierungsprozesse für verschiedene Statusgruppen entwickelt. Die Situationsanalyse zeigt, dass gleichstellungs- und diversitätssensible Instrumente (z.B. ein Leitfaden für vorurteilsfreie Rekrutierungsprozesse) noch entwickelt werden müssen. Es fehlen u.a. verbindlich anzuwendende Leitfäden zu Bewerbungsgesprächen mit Fragen zur Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz.

Eine eigene Arbeitsgruppe wurde eingesetzt, die fachübergreifend strategische Ziele und konkrete Maßnahmen entwickeln soll, wie der gesamte Rekrutierungsprozess im Goethe-Institut gleichstellungs- und diversitätssensibler und inklusiver gestaltet werden kann. Die Entwicklung dieser Instrumente wird von der eingesetzten Arbeitsgruppe angestoßen. Die Umsetzung obliegt der Personalabteilung, insbesondere den Kolleg*innen der Personalgewinnung. Eine gleichstellungs- und diversitätssensiblere Aufstellung in diesem Bereich ermöglicht es, ungenutzte Potentiale zu nutzen und dem Fachkräftemangel durch das Ansprechen neuer Bewerber*innengruppen entgegenzuwirken.

Dies erfordert eine besondere Schulung der Mitarbeiter*innen der Rekrutierungsprozesse und der Karriereentwicklung.

5.4. EINBINDUNG VON GENDER- UND DIVERSITÄTSASPEKTEN IN DIE AUFGABEN UND KERNPROZESSE DES GOETHE-INSTITUTS

Das Goethe-Institut erkennt die zunehmende und große Relevanz von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in seinen Aufgaben:

- Spracharbeit
- internationale kulturelle Zusammenarbeit
- Vermittlung eines aktuellen Deutschlandbildes
- Förderung des internationalen Diskurses zu Schlüsselthemen der zunehmend globalisierten Gesellschaft.

sowie in seinen Kernprozessen:

- Spracharbeit umsetzen
- Kulturaustausch ermöglichen
- Plattformen und Freiräume bieten für gesellschaftlichen Austausch
- Netzwerke aufbauen
- Bildungsangebote fördern.

In der systematischen Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitäts-Aspekten in diesem Feld sieht das Goethe-Institut eine große Chance für die Gestaltung seiner Aufgaben und Kernprozesse insgesamt. Damit können die Mitarbeiter*innen differenzierter auf die Bedürfnisse und Perspektiven einer geschlechtersensiblen und vielfältigen Gesellschaft eingehen.

Das Goethe-Institut versteht sich als lernende Organisation. Seit das Bundesgleichstellungsgesetzes 2001 in Kraft getreten ist, hat das Goethe-Institut eine Gleichstellungsbeauftragte, die 2009 Gender Mainstreaming in der gesamten Institution, Genderkompetenz konkret in dem Beurteilungsverfahren verankert hat und 2019 eine Vorschrift „Geschlechtergerechte Sprache am Goethe-Institut“²⁶ als erforderliche Reaktion auf das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 2018 umsetzt. Das Thema „Diskriminierungsfrei kommunizieren“, „Leichte und einfache“ Sprache wird bereits intensiv in der Institution diskutiert, muss jedoch noch als verbindliches Regelwerk für alle Beschäftigten verabschiedet werden. Ein Glossar „Ist das rassistisch?“ wurde soeben veröffentlicht.

Seit 2006 hat die Gleichstellungsbeauftragte des Goethe-Instituts und ihre Stellvertreterin verschiedene Vortragsreihen und zahlreiche Online-Fortbildungen angeboten, die anregen sollen, Gleichstellungsaspekte in die unterschiedlichsten Aufgabenfelder und Arbeitsprozesse hinweg zu integrieren. Darüber hinaus erarbeitete die Gleichstellungsbeauftragte 2022 ein weltweit einzusetzendes einstündiges Gendertraining, das alle Mitarbeiter*innen ab 2023 online absolvieren und damit ein „Genderzertifikat“ erwerben können. Seit 2020 baut das Goethe-Institut ein internes Diversitätsmanagement auf, um eine inklusive (Arbeits-)Kultur zu fördern. Ziel ist es, dass das Goethe-Institut die vielfältigen Lebenswirklichkeiten der Gesellschaft abbildet, eine wertschätzende Zusammenarbeit und unterschiedliche Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen fördert und sich als antidiskriminierende Institution verortet.

War 2020 noch für grundlegende Richtungsfragen reserviert, erfolgten im Jahr 2021 erste konkrete Umsetzungsformate. Mit dem methodischen Dreisprung „Informieren – Sensibilisieren – Trainieren“ hat das Goethe-Institut alle Regionen und Abteilungen über grundlegende Fakten zu Diversität informiert. Zudem stellte es alle Diversitätsdimensionen der Charta der Vielfalt (ethnische Herkunft und Nationalität, Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft) in weltweiten Diskussionsformaten tiefgründiger vor. 2022 wurden 16 Antidiskriminierungstrainings mit dem Schwerpunkt Antirassismus in der Personalabteilung pilotiert und im Rahmen von internen Personalentwicklungsbildungen umgesetzt. Durch diesen intersektionalen, überregionalen und hierarchieübergreifenden Ansatz agiert das Diversitätsmanagement transparent und kommunikativ. Diversität wird am Goethe-Institut analytisch aufgebaut. Hierzu hat es eine umfangreiche Bestandsaufnahme zu Diversitätsthemen durchgeführt, welche 2022 in Arbeitspakete und konkrete Handlungsableitungen geführt haben.

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Diversitätsmanagement entwickeln einen Leitfadens, um die kritische Reflexion der Gleichstellungs- und Diversitätsdimensionen und die Entwicklung und Integration von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den Kernprozessen des Goethe-Instituts zu fördern. Zu den Maßnahmen gehört die Begleitung des Stabsbereichs 04 - Kooperationen und Aufträge Dritter - bei der Übertragung dieser Leitlinien in die Projektumsetzung. Es werden Empfehlungen, Leitlinien und Gleichstellungs-Analyseinstrumente zur Verfügung gestellt, um die Mitarbeiter*innen mit maßgeschneiderten Instrumenten für die Integration der Gleichstellungs- und Diversitätsdimension in der

²⁶ Sprache erzeugt Bilder, die durch die persönliche und gesellschaftliche Sozialisation geprägt sind. Über ein bewusstes Sichtbarmachen der realen Vielfalt von Geschlechtsidentitäten können gesellschaftliche Diskurse über Gender beeinflusst werden. Eine Vorschrift „Geschlechtergerechte Sprache am Goethe-Institut“ liegt seit 2019 vor.

Arbeit auszustatten. Es werden Vorkehrungen getroffen, um die Sichtbarkeit und das Bewusstsein für das Thema sowie für vorhandene Ressourcen und bewährte Verfahren durch die Einrichtung eines Newsletters „Gleichstellung und Diversität“ in den Kernprozessen des Goethe-Instituts“ und einer Workshop-Reihe „Gleichstellung und Diversität“ für die Mitarbeiter*innen weiter zu erhöhen.

Identifikation von Zukunftspotenzialen

Als weltweit arbeitende Institution hat das Mitdenken von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten eine lange Tradition. Das Goethe-Institut hat Schritte unternommen, um die Relevanz von Gleichstellung und Diversität in seinen Aufgaben und Kernprozessen durch Beratungsangebote und Schulungen weiter auszubauen.

Die Situationsanalyse zeigt, dass die Relevanz von Gleichstellung und Diversität und deren gemeinsame Sichtbarmachung sehr hoch ist. Ein gemeinsamer Newsletter und eine „Toolbox für gleichstellungs- und diversitätssensible Arbeit“ sollen weiterentwickelt werden. Aufbauend auf der Sensibilisierung ist es von Relevanz, Gleichstellungs- und Diversitätsanalysen in den Goethe-Instituten weltweit und in den Abteilungen und Bereichen des Goethe-Instituts im Besonderen zu erarbeiten. Da das Thema Gleichstellung und Diversität in den unterschiedlichen Regionen, in denen das Goethe-Institut tätig ist, unterschiedlich verstanden wird, müssen spezifische Programme und Ansätze entwickelt werden, die kultursensibel an die jeweiligen Regionen angepasst sind.

5.5. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Die Gleichstellungsbeauftragte stellte 2021 in 48 interaktiven Workshops die im Jahr 2020 verabschiedete Vorschrift und Verfahrensrichtlinie „Sexuelle Belästigung am Goethe-Institut“ weltweit allen Mitarbeiter*innen konkret vor. Diese Vorschrift enthält das klare Bekenntnis, dass die Persönlichkeit eines jeden Menschen immer und zu jeder Zeit zu respektieren ist. Dieser gegenseitige Respekt ist für eine kollegiale Zusammenarbeit unverzichtbar. Sexuelle Belästigungen verstoßen gegen das Persönlichkeitsrecht und die Würde der betroffenen Kolleg*innen. Diese Workshop-Reihe hat dieses Bekenntnis in der Gesamtinstitution verankert.

Identifizierung zukünftiger Potentiale

Das Goethe-Institut hat eine Vorschrift und Verfahrensrichtlinie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Darin sind neben der Gleichstellungsbeauftragten weitere Vertrauenspersonen und Ansprechpartner*innen genannt.

Die Situationsanalyse zeigt, dass die regelmäßige Schulung zu diesem Thema unverzichtbar ist. Um dies zu gewährleisten ist ein digitales Selbstlernprogramm erforderlich, das verpflichtend alle zwei Jahre durchlaufen werden muss.

5.6. ANTIDISKRIMINIERUNG

Das Goethe-Institut setzt sich dafür ein, dass alle Mitarbeiter*innen wertgeschätzt und respektiert werden - unabhängig von Geschlecht, sozialem und ethnischem Hintergrund, Alter, körperlicher und geistiger Fähigkeit, Religion/Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

Das Goethe-Institut unternimmt wichtige Schritte, um eine diskriminierungsfreie Betriebskultur zu schaffen. Es gibt zentrale und dezentrale Beratungs- und Beschwerdestrukturen für die Mitarbeiter*innen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihres Alters, ihrer kulturellen oder sozialen Herkunft oder aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden.

Insbesondere im Hinblick auf die Dimension Geschlecht gibt es ein breites Beratungsangebot. Die Gleichstellungsbeauftragte hat (siehe Kapitel 5.5.) eine Vorschrift und Verfahrensrichtlinie „Sexuelle Belästigung“ implementiert und bietet professionelle Beratung bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexueller Belästigung an. Das Diversitätsmanagement steht für alle 6 weiteren Diversitätsdimensionen zur Verfügung.

Um die bestehenden Strukturen weiter auszubauen ist geplant, spezielle Antidiskriminierungsbeauftragte zu ernennen, die sich mit Fällen von Diskriminierung aller Art befassen.

Identifizierung zukünftiger Potenziale

Das Goethe-Institut hat Ansprechpartner*innen für Beschwerden in Diskriminierungsfällen. Die Situationsanalyse zeigt, dass das Goethe-Institut seine Bemühungen, Antidiskriminierung zu einem sichtbaren Teil der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit auf institutioneller Ebene zu machen, verstärken wird. Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, die Sichtbarkeit von Beratungsangeboten und Beschwerdemanagement, sowie von präventiven Maßnahmen auf institutioneller Ebene zu erhöhen. Eine speziell eingesetzte Arbeitsgruppe wird den Umgang mit Diskriminierungsvorfällen im Goethe-Institut analysieren und geeignete Instrumente und Maßnahmen entwickeln, um die Sichtbarkeit und Wirkweise der Beschwerde- und Beratungsangebote sukzessive zu verbessern.

Um die Antidiskriminierungsarbeit am Goethe-Institut kontinuierlich zu professionalisieren, werden präventive Maßnahmen und strukturierte Schulungen für Antidiskriminierungsbeauftragte und Berater*innen, die mit diskriminierenden Fällen befasst sind, weiterentwickelt. Ziel ist es, Betroffene in Fällen von Diskriminierung aufgrund von Schichtzugehörigkeit, kulturellem und sozialem Hintergrund sowie einer Behinderung und/oder chronischen Krankheit noch angemessener zu unterstützen.

6. GENDER- UND DIVERSITÄTSTRAININGS

Sensibilisierungstrainings und Denkmuster reflektierende Prozesse sind für das Goethe-Institut selbstverständlich. Seit 2006 Genderkompetenz als Beurteilungskategorie eingeführt wurde, gibt es für die Führungskräfte Gendertrainings. Dies wurde 2013 durch Trainings ergänzt, die die familienbewusste Personalpolitik und speziell das Verhalten der Führungskräfte sensibilisieren sollten. 2022 wurde ein Gendertraining – speziell unter dem Aspekt der „unbewussten Denkmuster“ (unconscious gender bias) für alle Mitarbeiter*innen weltweit und speziell für alle Führungskräfte - entwickelt, das 2023 angeboten wird. Ein Online-Tool – nach dessen Bearbeitung eine Teilnahmebestätigung erstellt wird - ist in Arbeit.

Das Diversitätsmanagement startete 2022 mit zwei vierteiligen Online-Fortbildungen „Lernreise Diversität“ sowie mit vierteiligen Onlinetrainings zum Thema Diversität und Antidiskriminierung. Der Fokus lag hier auf einer intersektionalen Perspektive mit dem Schwerpunkt „Kritisches Weißsein“ und Antirassismus.

Identifizierung zukünftiger Potentiale

Gender- und Diversitätstrainings sind die Grundlage, um alle Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren. Die Situationsanalyse zeigt, dass es bereits entsprechende Trainings gibt, diese jedoch um digitale Selbstlernprogramme ergänzt werden müssen. Die Absolvierung muss verpflichtend sein und soll alle zwei Jahre von jeder*jedem Mitarbeiter*in durchlaufen werden. Gerade im Diversitätsbereich müssen die Trainings noch weiter ausgerollt werden, da die Angebote bislang vor allem in der Personalabteilung der Zentrale pilotiert wurden. Die Nachfrage nach entsprechenden Diversitätstrainings und der Bedarf wurde jedoch auf globaler Ebene identifiziert, so dass in den Folgejahren eine Skalierung der in 2022 umgesetzten Formate angestrebt wird. Dabei ist eine kultursensible Anpassung der Trainings und Weiterbildungsangebote an die unterschiedlichen Regionen, in denen das Goethe-Institut tätig ist, von integraler Bedeutung.

7. HANDLUNGSFELDER UND KÜNFTIGE GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSMASSNAHMEN

In diesem Kapitel werden die Ziele und Maßnahmen skizziert, die die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit am Goethe-Institut im Zeitraum 2023 - 2026 leiten werden. Die Ziele und Maßnahmen basieren auf der Situationsanalyse und sichern die strategische Steuerung der Aktivitäten des Goethe-Instituts in Bezug auf Gleichstellung und Diversität. Dieser Aktionsplan schafft einen Rahmen, der im Laufe der Zeit weiterentwickelt wird.

Im Kontext des Diversitätsmanagements wurde ein kollektiver „bottom-up“-Ansatz gewählt, um einen transparenten, inklusiven Strategiefindungsprozess zu initiieren, an dem verschiedene Mitarbeiter*innen mit diversen Identitäten, Fachexpertise, unterschiedlichen hierarchischen Positionen und eigenen Diskriminierungserfahrungen beteiligt sind. Der Lenkungsausschuss Diversität besteht aus 13 Kolleg*innen, die das Goethe-Institut zu den Themen Diversität, Antidiskriminierung, Inklusion und Zugehörigkeit beraten. In diesem Prozess wurden sechs Themenfelder identifiziert, zu denen Arbeitsgruppen gebildet werden. Die Arbeitsgruppen erarbeiten strategische Leitlinien und konkrete Maßnahmen zu den jeweiligen Aufgabenfeldern. Diese Vorschläge fließen anschließend in die Formulierung einer holistischen Diversitätsstrategie für das Goethe-Institut ein.

Alle Maßnahmen werden vom Vorstand befürwortet und unterstützt und wurden in Abstimmung mit allen Beteiligten (Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsmanagement, Abteilung „Strategie und Evaluation“, Personalabteilung) entwickelt und den Mitarbeiter*innenvertretungen (Gesamtbetriebsrat, Betriebsrat Ausland und Zentrale, Eurobetriebsrat sowie der Schwerbehindertenvertretung) vorgestellt.

Die Umsetzung und Durchführung der Maßnahmen erfolgt durch eigene Ressourcen, wie die Gleichstellungsbeauftragte, das Diversitätsmanagement, die Abteilung Strategie und Evaluation, die Personalabteilung, die Kommunikations- und Pressestelle u.a.

1 Handlungsfeld Prozess und Monitoring

Ziel

1.1 Der Gender Equality Plan soll allen Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts weltweit bekannt und über das Internet einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Maßnahme

1.1.1 Der Gender Equality Plan 2023 - 2026 wird im Internet veröffentlicht und über das interne Intranet bekannt und sichtbar gemacht.

Ziel

1.2 Die Synergien aller inhaltlich beteiligten Akteur*innen und Mitarbeiter*innen des

Goethe-Instituts sollen genutzt werden, um bereits vorhandene professionalisierte Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen zu unterstützen und zu stärken.

Maßnahme

1.2.1 Einführung eines jährlichen „Roundtable“ für die Themen Gleichstellung und Diversität unter Einbeziehung von externen Expert*innen.

Ziel

1.3 Statistische Erfassung, Entwicklung von Indikatoren und Monitoring von geschlechtsspezifischen Daten jenseits der Mann*/Frau*-Dichotomie sowie sämtlicher Diversitätsdimensionen.

Maßnahmen

1.3.1 Identifikation von quantitativen und qualitativen geschlechtsspezifischen Daten jenseits der Mann*/Frau*-Dichotomie sowie sämtlicher Diversitätsdimensionen. (z.B. nicht-binäre Mitarbeiter*innen u.a.).

1.3.2 Durchführung eines regelmäßigen Monitorings entlang qualitativer und quantitativer Indikatoren und Nennung von Verantwortlichen.

1.3.3 Regelmäßige gemeinsame Berichterstattung über die Gleichstellungs- und Diversitätskennzahlen in den relevanten Gremien.

2 Handlungsfeld Work-Life-Balance und Organisationskultur

Ziel

2.1 Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der kontinuierliche Ausbau einer familienbewussten Organisationskultur.

Maßnahmen

2.1.1 Sensibilisierung und Sichtbarmachung alternativer Familienmodelle (z.B. gleichgeschlechtliche Eltern, Väter in Teilzeit, Alleinerziehende etc.) durch die Einladung externer Expert*innen, die Vorträge für alle interessierten Mitarbeiter*innen halten (z.B. zu dem Thema Familien- und Karriereplanung gleichgeschlechtlicher Eltern, Alleinerziehender etc.).

2.1.2 Erstellen einer Übersicht der Elternzeitmöglichkeiten speziell für die entsandten Mitarbeiter*innen: Eltern- und Kindergeld, Möglichkeiten des Arbeitens während der Elternzeit, Höhe der auslandsbezogenen Zuschüsse.

2.1.3 Informationen speziell für Väter über Elternzeitmöglichkeiten und Motivation, Elternzeit zu nehmen.

2.1.4 Zusammenstellung von Regelungen für nicht verheiratete Paare beim Auslandseinsatz (z.B. Hinweise in Versicherungsfragen).

Ziel

2.2 Führen in Teilzeit fördern.

Maßnahmen

2.2.1 Prüfung der Möglichkeit, als entsandte*r Mitarbeiter*in in Teilzeit eine Leitungs- oder Führungsposition zu begleiten.

2.2.2 „Pilotprojekt“ im europäischen Ausland.

3 Handlungsfeld Führung & Entscheidungsfindung

Ziel

3.1 Förderung von Mitarbeiter*innen, die Führungspositionen anstreben (Nachwuchsführungsprogramm/Talentpool).

Maßnahmen

3.1.1 Erhebung und Evaluierung des aktuellen Status quo der in Frage kommenden Mitarbeiter*innen um den Schulungsbedarf zu verstehen und Anforderungen zu ermitteln; Definition von Entwicklungszielen.

3.1.2 Schaffung eines Leadership-Programms für potenzielle Nachwuchsführungskräfte mit Schulungen, Networking-Möglichkeiten, Peer-to-Peer-Austausch und Crossmentoring/Mentoringprogramm.

Ziel

3.2 „Gleichberechtigte Teilhabe (zeitlicher Anteil) an Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten“ aller Geschlechter ermöglichen.

Maßnahme

3.2.1 Erhebungsmerkmal mittels eines Fragebogens bearbeiten.

Ziel

3.3 Allen Führungskräften/Entscheidungsträgern soll der Zugang zu Trainings zum Ausbau von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz ermöglicht werden.

Maßnahmen

3.3.1 Entwicklung eines digitalen Selbstlernprogramms „Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz für Führungskräfte“ (Teilnahme alle zwei Jahre verpflichtend).

3.3.2 Bereitstellung von Informationen über unbewusste Denkmuster sowie Empfehlungen für gleichstellungs- und diversitätssensible Entscheidungen.

3.3.3 Um die Führungskräfte in ihrer Rolle als Vorbilder in Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit zu unterstützen werden u.a. folgende Instrumente entwickelt, vorgestellt und im Intranet zur Verfügung gestellt: diskriminierungsfreie Leistungsbeurteilung, „Gut zu wissen: drittes Geschlecht“ u.a.

4 Handlungsfeld Rekrutierung und beruflicher Werdegang unter Genderperspektive

Ziel

4.1 Der Einstellungsprozess und das Onboarding-Verfahren sollen gleichstellungs- und diversitätssensibel sein.

Maßnahmen

4.1.1 Schulungen der Mitarbeiter*innen, die für das Rekrutierung verantwortlich sind, um die Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz zu verbessern.

4.1.2 Erstellung von Onboarding-Materialien mit Informationen über Gleichstellungs-, Diversitätsmaßnahmen und -aktivitäten am Goethe-Institut.

Ziel

4.2 Einstellungsverantwortliche werden in die Lage versetzt, Bewerbungsgespräche gleichstellungs- und diversitätssensibel zu führen und zu bewerten.

Maßnahme

4.2.1 Verbindliche Aufnahme von Fragen zur Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in die Interviewleitfäden und Fähigkeit der gleichstellungs- und diversitätssensiblen Bewertung der Antworten.

Ziel

4.3 Erhöhung des Männeranteils in unterrepräsentierten Bereichen.

Maßnahme

4.3.1 Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Männern* vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sollen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer* unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Männer* wie Frauen* zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden.

5 Handlungsfeld Einbindung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Aufgaben und Kernprozesse**Ziel**

5.1 Förderung eines interdisziplinären Diskurses über Gleichstellung und Diversität in der Institution, speziell in den Fachbereichen.

Maßnahmen

5.1.1 Organisation einer Veranstaltungsreihe, die für das Thema sensibilisiert und Einblicke in die fachliche Relevanz gibt.

5.1.2 Einladung von Keynote-Speaker*innen und Expert*innen zu Gleichstellung und Diversität in alle Fachbereiche.

5.1.3 Hervorhebung von gleichstellungs- und diversitätssensiblen Schlüsselthemen in der internen und externen Kommunikation.

5.1.4 Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungs- und Diversitätsberatung bei den Fachreferent*innen.

5.1.5 Entwicklung einer Toolbox mit disziplinspezifischen Informationen und Methoden (z.B. Datenbanken/Wikis, Workshops und Good Practices).

5.1.6 Aufbau von institutsinternen Mitarbeitendennetzwerken zu allen sieben Diversitätsdimensionen: Ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter und physische und psychische Fähigkeiten.

Ziel

5.2 Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen verschiedener Fachrichtungen für die Relevanz von Gleichstellung und Diversität in ihrem eigenen Fachgebiet.

Maßnahmen

5.2.1 Informationsmaterial zu Gleichstellung und Diversität im wissenschaftlichen Diskurs zugänglich machen.

5.2.2 Fortsetzung der Integration fachspezifischer Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in die Aufgaben und Kernprozesse des Goethe-Instituts.

6 Handlungsfeld Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Ziel

6.1 Standardisierte und verpflichtende Teilnahme aller Mitarbeiter*innen an Fortbildungen zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

Maßnahme

6.1.1 Entwicklung verpflichtender digitaler Selbstlernprogramme zu dem Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (alle zwei Jahre).

7 Handlungsfeld Antidiskriminierung

Ziel

7.1 Die Antidiskriminierungsstrukturen werden weiter ausgebaut, einschließlich Prävention, Sensibilisierung und Beratungsdienste.

Maßnahmen

7.1.1 Veröffentlichung im Intranet, die einen Überblick über Beschwerdeverfahren und Kontaktpersonen für die Unterstützung von Diskriminierungsopfern und -täter*innen bietet.

7.1.2 Entwicklung eines systematischen Schulungskonzepts für relevante Akteur*innen, die mit Diskriminierungsfällen zu tun haben.

7.1.3 Schaffung einer Antidiskriminierungsstelle mit konkreten Ansprechpartner*innen.

Ziel

7.2 Vorbeugende Maßnahmen zur Unterstützung eines diskriminierungsfreien Umfelds sollen weiter ausgebaut werden.

Maßnahmen

7.2.1 Sensibilisierung für Arten von Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, kultureller oder ethnischer Herkunft, sozialer Schicht, Behinderung, Alter, Religion/ Weltanschauung).

7.2.2 Integration von Informationen in das Einführungsmaterial für Mitarbeiter*innen und in die Begrüßungsunterlagen für neue Mitarbeiter*innen.

7.2.3 Weiterentwicklung von Schulungen zu geschlechter- und diversitätssensibler, leichter und einfacher Sprache.

7.2.4 Analyse aller Instrumente der Goethe-Institut Webseite, interner Weiterbildungsmöglichkeiten und Prozesse hinsichtlich digitaler Barrierefreiheit und deren Anpassungsmaßnahmen.

Ziel

7.3 Alle Goethe-Institute weltweit barrierefrei zugänglich zu machen.

Maßnahme

7.3.1 Kontinuierliche bauliche Weiterentwicklung der Goethe-Institut-internen Infrastrukturen (Sprachinstitute, Bibliotheken etc.).

Ziel

7.4 Digitale Systeme und Verwaltungsprozesse am Goethe-Institut sollen konsequent nicht-binäre Optionen integrieren.

Maßnahme

7.4.1 Erfassung und Identifizierung von Anpassungsbedarfen in IT-Systemen und Verwaltungsprozessen hinsichtlich der Integration von nicht-binären Optionen sowie Namens-/ Geschlechtsänderungen.

8 Handlungsfeld Kommunikation, Berichte, Evaluation und Vorbereitung**Ziel**

8.1 Erhöhen der Sichtbarkeit der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit am Goethe-Institut und Förderung einer inklusiven Kultur, indem gleichstellungs- und diversitätssensible Sprache und Kommunikationsmaterialien eingesetzt werden.

Maßnahmen

- 8.1.1 Entwickeln eines Gleichstellungs- und Diversitätskommunikationskonzepts, das Intersektionalität berücksichtigt.
- 8.1.2 Gestaltung eines jährlichen Gleichstellungs- und Diversitätskalenders mit verschiedenen Sensibilisierungsmaßnahmen (International Women's Day, Christopher Street Day, Diversity Day etc.).
- 8.1.3 Erstellung einer Bilddatenbank mit gleichstellungs- und diversitätssensiblen Bildern
- 8.1.4 Entwicklung einer Podcast-Reihe „Geschlechtergerechte Sprache am Goethe-Institut“.
- 8.1.5. Interne Kommunikationsreihe zu dem Thema Gleichstellung und Diversität (Information zum instituts-internen Gleichstellungs- und Diversitätsentwicklungsprozess, Darstellung von best-practice-Ansätzen und relevanten Themen und Handlungsfeldern).

Ziel

8.2 Den Fortschritt der Umsetzung des Gender Equality Plans durch fortlaufende Evaluation/regelmäßige Evaluationsberichte überprüfen.

Maßnahmen

- 8.2.1 Jährliches Treffen mit allen ausführenden Personen zur Bewertung der Fortschritte bei der Umsetzung des Gender Equality Plans.
- 8.2.2 Zusammenstellung und Kommunikation des Evaluationsberichts als Ausgangspunkt für die nachfolgende Gender Equality Plan-Konzeptionsphase.
- 8.2.3 Konzeption des nächsten Gender Equality Plans in Abstimmung mit den Entscheidungsgremien.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Bei der Umsetzung der Maßnahmen werden die Ziele und Ergebnisse durch die federführenden Bereiche Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsmanagement, Personalabteilung, Abteilung Strategie und Evaluation u.a. weiter definiert und die Mitarbeiter*innenvertretungen gemäß der gesetzlichen Maßgabe beteiligt. Es ist vorgesehen, dass die Bewertung der Zielerreichung im Allgemeinen in der Verantwortung des federführenden Bereichs für die einzelnen Maßnahmen liegt.

Es wird ein jährliches Treffen mit allen relevanten Interessensgruppen stattfinden, um über die Maßnahmen nachzudenken, über Fortschritte und Herausforderungen zu berichten und den Bedarf an Anpassungen oder zukünftige Aktionen zu ermitteln. Diese Überlegungen werden den Umsetzungsprozess in den nächsten vier Jahren leiten. Darüber hinaus werden diese Erkenntnisse dann für den nächsten Gender Equality Plan im Jahr 2027 genutzt.