

Anhang zum Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2020

Projektgruppe Gleichstellung
des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft

Anhang 2: Fragebogen und Ergebnisse

Fragebogen zur Erstellung des Berichts zu den Leibniz-Gleichstellungsstandards

Die Leibniz-Einrichtungen berichten gegenüber der Leibniz-Gemeinschaft gemäß den fünf Gleichstellungs-Grundsätzen, die anhand von fünf Frageblöcken dargestellt werden.

Grundsatz 1: Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind. (Bitte geben Sie alles Zutreffende an; fehlende Optionen können im Freitext-Feld am Ende des Grundsatzes angegeben werden)

1. Haben Sie im **Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019)** Stellen auf der Ebene der wissenschaftlichen Leitung der Einrichtung neu besetzt?

JA	NEIN	N/A
11	82	0

1.1. Haben Sie in den letzten 3 Jahren Stellen auf der Ebene der wissenschaftlichen Leitung der Einrichtung neu besetzt?

JA	NEIN	N/A
18	64	11

1.1.1. Wie viele? — Summe: 19

1.1.2. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden davon mit Frauen besetzt? — 32 %

1.1.3. Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

JA	NEIN	N/A
12	6	75

1.1.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUFSICHTSORGAN WAR VERANTWORTLICH FÜR SUCHE	2	19	72
DAS AUFSICHTSORGAN WÜNSCHTE EINE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN	1	20	72
DIE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN, IST STANDARD FÜR DIE EINRICHTUNG	1	20	72
DIE BESTE KANDIDATIN / DER BESTE KANDIDAT WAR BEREITS IM HAUS (BSP: TENURE TRACK-STELLE)	3	18	72

**1.1.3.2 Bei wie vielen dieser Stellen wurde versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?
• [numerische Angabe, aber mindestens 1]**

1.1.3.3 Aktive Rekrutierung durch ...Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AD PERSONAM-VERFAHREN	3	22	68
HEADHUNTER-VERFAHREN	0	25	68
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	3	22	68
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	3	22	68
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	9	16	68
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	9	16	68
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	0	25	68
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	7	18	68

1.1.3.4 War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

JA	NEIN	TEILWEISE	N/A
5	5	2	81

1.2.1. Wie viele? — Summe: 15

1.2.2. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden mit Frauen besetzt? — 40 %

1.2.3. Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? – 67%

JA	NEIN	N/A
10	1	82

1.2.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUFSICHTSORGAN WAR VERANTWORTLICH FÜR SUCHE	0	17	76
DAS AUFSICHTSORGAN WÜNSCHTE EINE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN	0	17	76
DIE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN, IST STANDARD FÜR DIE EINRICHTUNG	0	17	76
DIE BESTE KANDIDATIN / DER BESTE KANDIDAT WAR BEREITS IM HAUS (BSP: <i>TENURE TRACK</i> -STELLE)	1	16	76

1.2.3.2. Bei wie vielen dieser Stellen wurde versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

• [numerische Angabe, aber mindestens 1]

1.2.3.3. Aktive Rekrutierung durch. Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AD PERSONAM VERFAHREN	2	24	67
HEADHUNTER-VERFAHREN	1	25	67
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	5	21	67
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	4	22	67
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	5	21	67
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	6	20	67
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	2	24	67
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	7	19	67

1.2.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

JA	NEIN	TEILWEISE	N/A
5	3	2	83

2. Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019) Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Abteilungsleitung neu besetzt?

JA	NEIN	N/A
26	67	0

2.1 Haben Sie in den letzten 3 Jahren Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Abteilungsleitung neu besetzt?

JA	NEIN	N/A
31	36	26

2.1.1. Wie viele?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

2.1.2. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden davon mit Frauen besetzt?

• [numerische Angabe, aber mindestens 1]

2.1.3. Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

JA	NEIN	N/A
17	14	62

2.1.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUFSICHTSORGAN WAR VERANTWORTLICH FÜR SUCHE	1	27	65
DAS AUFSICHTSORGAN WÜNSCHTE EINE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN	1	27	65
DIE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN, IST STANDARD FÜR DIE EINRICHTUNG	4	24	65
DIE BESTE KANDIDATIN / DER BESTE KANDIDAT WAR BEREITS IM HAUS (BSP: TENURE TRACK-STELLE)	10	18	65

2.1.3.2 Bei wie vielen dieser Stellen wurde versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

• [numerische Angabe, aber mindestens 1]

2.1.3.3 Aktive Rekrutierung durch ...Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AD PERSONAM VERFAHREN	4	25	64
HEADHUNTER-VERFAHREN	1	28	64
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	6	23	64
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	6	23	64
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	11	18	64
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	15	14	64
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	3	26	64
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	4	25	64

2.1.3.4 War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

JA	NEIN	TEILWEISE	N/A
9	5	3	76

2.2.1. Wie viele?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

2.2.2. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden mit Frauen besetzt?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

2.2.3. Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

JA	NEIN	N/A
16	10	67

2.2.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUFSICHTSORGAN WAR VERANTWORTLICH FÜR SUCHE	0	24	69
DAS AUFSICHTSORGAN WÜNSCHTE EINE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN	0	24	69
DIE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN, IST STANDARD FÜR DIE EINRICHTUNG	3	21	69
DIE BESTE KANDIDATIN / DER BESTE KANDIDAT WAR BEREITS IM HAUS (BSP: <i>TENURE TRACK</i> -STELLE)	8	16	69

**2.2.3.2. Bei wie vielen dieser Stellen wurde versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?
• [numerische Angabe, aber mindestens 1]**

2.2.3.3. Aktive Rekrutierung durch ...Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AD PERSONAM VERFAHREN	3	24	66
HEADHUNTER-VERFAHREN	1	26	66
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	7	20	66
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	6	21	66
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	12	15	66
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	13	14	66
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	5	22	66
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	8	19	66

2.2.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

JA	NEIN	TEILWEISE	N/A
7	5	4	77

Filterfrage (3): Haben Sie an Ihrer Einrichtung eine dritte Leitungsebene (*Wissenschaftliche Forschungs- und Nachwuchsgruppen*)?

JA	NEIN	N/A
75	18	0

3. Haben Sie im **Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019)** Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Forschungs- und Nachwuchsgruppen neu besetzt?

JA	NEIN	N/A
38	37	18

3.1 Haben Sie in den **letzten 3 Jahren** Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Forschungs- und Nachwuchsgruppen neu besetzt?

JA	NEIN	N/A
25	13	55

3.1.1. Wie viele?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

3.1.2. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden mit Frauen besetzt?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

3.1.3. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden mit Frauen besetzt?

JA	NEIN	N/A
15	10	68

3.1.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUFSICHTSORGAN WAR VERANTWORTLICH FÜR SUCHE	0	24	69
DAS AUFSICHTSORGAN WÜNSCHTE EINE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN	0	24	69
DIE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN, IST STANDARD FÜR DIE EINRICHTUNG	4	20	69
DIE BESTE KANDIDATIN / DER BESTE KANDIDAT WAR BEREITS IM HAUS (BSP: <i>TENURE TRACK</i> -STELLE)	8	16	69

**3.1.3.2. Bei wie vielen dieser Stellen wurde versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?
• [numerische Angabe, aber mindestens 1]**

3.1.3.3 Aktive Rekrutierung durch ...Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AD PERSONAM VERFAHREN	7	21	65
HEADHUNTER-VERFAHREN	0	28	65
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	2	26	65
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	2	26	65
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	7	21	65
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	12	16	65
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	2	26	65
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	2	26	65

3.1.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

JA	NEIN	TEILWEISE	N/A
7	5	4	77

3.2.1. Wie viele?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

3.2.2. Wie viele der neubesetzten Stellen wurden mit Frauen besetzt?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

3.2.3. Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

JA	NEIN	N/A
24	14	55

3.2.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUFSICHTSORGAN WAR VERANTWORTLICH FÜR SUCHE	0	28	65
DAS AUFSICHTSORGAN WÜNSCHTE EINE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN	0	28	65
DIE ÖFFENTLICHE AUSSCHREIBUNG ALS EINZIGE MASSNAHME, OHNE AKTIVE REKRUTIERUNG ANZUSTREBEN, IST STANDARD FÜR DIE EINRICHTUNG	2	26	65
DIE BESTE KANDIDATIN / DER BESTE KANDIDAT WAR BEREITS IM HAUS (BSP: TENURE TRACK-STELLE)	11	17	65

3.2.3.2. Bei wie vielen dieser Stellen wurde versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

- [numerische Angabe, aber mindestens 1]

3.2.3.3 Aktive Rekrutierung durch ...Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AD PERSONAM VERFAHREN	2	34	57
HEADHUNTER-VERFAHREN	0	36	57
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	4	32	57
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	4	32	57
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	14	22	57
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	17	19	57
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	2	34	57
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	12	24	57

3.2.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

JA	NEIN	TEILWEISE	N/A
14	5	5	69

4. Gibt es Richtlinien o.ä. in der Einrichtung, die eine aktive Rekrutierung von Frauen vorsehen?

JA	NEIN	N/A
61	32	0

4.1. Bitte nennen Sie die Richtlinien und geben, wenn möglich, den Internet- oder Intranet-Link an.

• [Freitext]

5. Wird die Unterrepräsentanz eines Geschlechts auf den Leitungsebenen in der Einrichtung thematisiert?

JA	NEIN	N/A
84	9	0

5.1. Warum nicht? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
ZIELE SIND SCHON ERREICHT	7	2	84
IN DEN NÄCHSTEN 5 JAHREN WIRD NACH GEGENWÄRTIGEM KENNTNISSTAND KEINE LEITUNGSSTELLE FREI.	2	7	84

5.2. Und zwar in folgendem Rahmen: Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
IN AUFSICHTSGREMIEN	69	15	9
MIT DEM WISSENSCHAFTLICHEN BEIRAT	64	20	9
BILATERAL ZWISCHEN WISS. UND ADMIN. LEITUNG	69	15	9
IN LEITUNGSSITZUNGEN	75	9	9
IN DEN SITZUNGEN DER LEITUNG MIT DEM PERSONAL-/ BETRIEBSRAT	57	27	9
IN DEN SITZUNGEN DER LEITUNG MIT GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN	76	8	9
BEI INSTITUTS- ODER BETRIEBSVERSAMMLUNGEN	52	32	9

6. Sehen Sie für Ihre Einrichtung Hindernisse, um die Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich des Geschlechts in Leitungspositionen bis 2025 zu erreichen?

JA	NEIN	N/A
48	45	0

6.1. Welche Hindernisse sehen Sie?

• [Freitext]

7. Auf welchen Leitungsebenen werden voraussichtlich bis 2025 Stellen neu besetzt?

Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG DER EINRICHTUNG	41	52	0
WISSENSCHAFTLICHE ABTEILUNGS- UND GRUPPENLEITUNG	71	22	0
LEITUNG VON FORSCHUNGS- UND NACHWUCHSGRUPPEN	68	25	0

8. Welches Leitungsorgan ist für die Umsetzung der Zielquoten der Einrichtung aus dem Kaskadenmodell verantwortlich? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
KEINES	0	93	0
AUFSICHTSGREMIUM	12	81	0
EIN MITGLIED DES AUFSICHTSGREMIUMS	2	91	0
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG DER EINRICHTUNG	16	77	0
WISSENSCHAFTLICHE UND ADMINISTRATIVE LEITUNG DER EINRICHTUNG	80	13	0
ADMINISTRATIVE LEITUNG DER EINRICHTUNG	3	90	0

9. Welches Leitungsorgan ist zuständig für die Gleichstellung? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
KEINES	0	93	0
AUFSICHTSGREMIUM	9	84	0
EIN MITGLIED DES AUFSICHTSGREMIUMS	2	91	0
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG DER EINRICHTUNG	19	74	0
WISSENSCHAFTLICHE UND ADMINISTRATIVE LEITUNG DER EINRICHTUNG	73	20	0
ADMINISTRATIVE LEITUNG DER EINRICHTUNG	7	86	0

10. In welchen Dokumenten und Formen der Veröffentlichungen der Einrichtung ist die Gleichstellung als ein Ziel berücksichtigt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
IN KEINEM DOKUMENT VERANKERT	1	92	0
SATZUNG	30	62	1
LEIBNIZ-DOKUMENTE ODER BESCHLÜSSE DER LEIBNIZ-MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN, DIE IN BESCHLÜSSEN, RICHTLINIEN ODER DIENSTANWEISUNGEN FÜR DIE GESAMTE EINRICHTUNG ÜBERFÜHRT WURDEN	54	38	1
BETRIEBS- ODER DIENSTVEREINBARUNGEN	45	47	1
JAHRESBERICHT	60	32	1
WEBSEITE	70	22	1
LEITBILD (FALLS VORHANDEN)	37	55	1
INSTITUTS-FLYER (FALLS VORHANDEN)	21	71	1
SPEZIELLES REKRUTIERUNGSDOKUMENT (FALLS VORHANDEN)	14	78	1

- Sonstiges: [Freitext]

11. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

- Sonstiges: [Freitext]

Grundsatz 2: Gleichstellung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung einbezogen. Die dafür erforderliche Wissensbasis wird regelmäßig aktualisiert.

(Bitte geben Sie alles Zutreffende an; fehlende Optionen können im Freitext-Feld am Ende des Grundsatzes angegeben werden)

2.a Organisationsentwicklung/interne Steuerung

12. Gleichstellung als Querschnittsthema bedeutet, Gleichstellung bei Gehältern, Beförderungen, Leistungsprämien, Preisen, Projektanträgen u. ä. zu berücksichtigen. In welchen Bereichen wird Gleichstellung in der Einrichtung umgesetzt?

	JA	NEIN	N/A
BEFÖRDERUNG	59	33	1
HÖHERSTUFUNG VON GEHÄLTERN	57	35	1
LEISTUNGSPRÄMIEN	43	49	1
VERSCHLÄGE FÜR EXTERN VERGEBENE PREISE	56	36	1
BEANTRAGUNG VON PROJEKTEN IM LEIBNIZ-WETTBEWERB	64	28	1
BERÜCKSICHTIGUNG DER GLEICHSTELLUNG IN EINRICHTUNGSINTERNEN LEITLINIEN	76	16	1
BERÜCKSICHTIGUNG DER GLEICHSTELLUNG IN BETRIEBS- O. DIENSTVEREINBARUNGEN	67	25	1
IN KEINEM DIESER BEREICHE	1	92	0

12.1. Bitte geben Sie die Anzahl von Männern und Frauen an, die in den letzten drei Jahren für extern vergebene Preise vorgeschlagen wurden oder die als HauptantragstellerIn oder SprecherIn Projekte im Leibniz-Wettbewerb beantragt haben.

	MÄNNER	FRAUEN
VORGESCHLAGEN FÜR EXTERN VERGEBENE PREISE	260	239
BEANTRAGUNG VON PROJEKTEN IM LEIBNIZ-WETTBEWERB (SAW-PROJEKTE) ALS HAUPTANTRAGSTELLERIN BZW. SPRECHERIN	144	95

13. Existiert ein Gleichstellungsplan (GSP) oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gleichstellung in ihrer Einrichtung?

JA	NEIN	N/A
82	11	0

13.1. Was enthält der Gleichstellungsplan oder die Betriebs- oder Dienstvereinbarung? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
ZEIT- UND ZIELVORGABEN	66	16	11
MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG	81	1	11
MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	80	2	11
MASSNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG BEI PFLEGEAUFGABEN	53	29	11
VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG ALS QUERSCHNITTSTHEMA	62	20	11

14. Gibt es einen Prozess an Ihrer Einrichtung mit Benennung von Ansprechpersonen in Fällen von sexueller Belästigung (z. B. Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder einem Code of Conduct)?

JA	NEIN	N/A
57	36	0

15. Wird den Beschäftigten ermöglicht, Fortbildungen zur Gleichstellung wahrzunehmen?

JA	NEIN	N/A
92	1	0

15.1. Welchen Beschäftigten wird dies ermöglicht? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
LEITUNGSKRÄFTEN	69	23	1
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	92	0	1
WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTEN	58	34	1
WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZEND BESCHÄFTIGTEN	56	36	1
MITGLIEDERN DES BETRIEBSRATS	68	24	1

15.1.1. Wie viele Führungskräfte haben in den letzten 3 Jahren Fortbildungen zur Gleichstellung wahrgenommen?

	LEITUNGSKRÄFTE, DIE IN DEN LETZTEN 3 JAHREN FORTBILDUNGEN WAHRGENOMMEN HABEN
ANZAHL	372

16. Gibt es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung?

JA	NEIN	N/A
52	41	0

16.1. Sind Leitung der Einrichtung und die Abteilungsleitungen (1. und 2. Führungsebene) Mitglied der Arbeitsgruppe Gleichstellung?

NUR DIE LEITUNG DER EINRICHTUNG	23
NUR DIE ABTEILUNGSLEITUNGEN	2
LEITUNG DER EINRICHTUNG UND ABTEILUNGSLEITUNGEN	16
KEINER VON BEIDEN	11
N/A	41

17. Werden finanzielle Mittel für die Umsetzung der Gleichstellung bereitgestellt?

JA, BEI BEDARF	45
JA, ALS REGELMÄSSIGES BUDGET	14
JA, BEI BEDARF UND ALS REGELMÄSSIGES BUDGET	34
N/A	0

**17.1. Wofür werden die finanziellen Mittel substanziell eingesetzt?
Bitte alles Zutreffende angeben.**

	JA	NEIN	N/A
AUFWENDUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	86	7	0
GEZIELTE FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN	49	44	0
FÖRDERUNG VON FRAUEN IM WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDEN BEREICH	26	67	0
MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE, WIE BSPW. KINDERBETREUUNG	72	21	0
FORTBILDUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG FÜR ANDERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ALS DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	52	41	0
WIEDEREINSTIEGS-STELLEN	13	80	0

18. Gibt es in Ihrer Einrichtung Kompensationsmaßnahmen für Frauen mit überdurchschnittlich großer Belastung durch Gremienarbeit?

JA	NEIN	N/A
25	68	0

2.b Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung

19. Gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalplanung in Ihrer Einrichtung?

JA	NEIN	N/A
71	22	0

19.1. Welche regelmäßigen Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?
Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
ÜBERBLICK ÜBER DEMNÄCHST FREI WERDENDE POSITIONEN (FLUKTUATIONSANGABEN ODER FLUKTUATIONSANALYSEN)	56	15	22
LEITLINIEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE EINSTELLUNGS- UND ANFORDERUNGSPROFILE	37	34	22
SONSTIGES [FREITEXT]			

20. Gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalgewinnung in Ihrer Einrichtung?

JA	NEIN	N/A
89	4	0

20.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE RICHTLINIEN FÜR DIE BESETZUNG VON STELLEN SIND VORHANDEN	63	26	4
FRÜHZEITIGE EINBEZIEHUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN BEI DER SUCHE NACH GEEIGNETEN KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN	72	17	4
AUSWAHL- UND BERUFUNGSKOMMISSIONEN SIND – ZUSÄTZLICH ZUR GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN, FALLS DIESE STIMMBERECHTIGT IST – MIT MINDESTENS EINER STIMMBERECHTIGTEN FRAU BESETZT	72	17	4
BERÜCKSICHTIGUNG VON FAMILIENAUFGABEN BEI DER BEURTEILUNG VON LEBENSLÄUFEN	69	20	4
AUSGEWOGENES VERHÄLTNIS VON EINGELADENEN MÄNNERN UND FRAUEN ZU VORSTELLUNGSGESPRÄCHEN	72	17	4

21. Gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung in Ihrer Einrichtung?

JA	NEIN	N/A
88	5	0

21.1 Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH	26	62	5
PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCHE FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	78	10	5
PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCHE FÜR WISSENSCHAFTS-UNTERSTÜTZENDES PERSONAL	72	16	5
GEZIELTE WEITERBILDUNG, AUCH ZUR ÜBERNAHME HÖHERWERTIGER POSITIONEN	58	30	5
ERMÖGLICHUNG DER TEILNAHME AN MENTORINGPROGRAMMEN AUSSERHALB DER LEIBNIZ-GEMEINSCHAFT	70	18	5
KARRIERELEITLINIEN FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH SIND VORHANDEN UND ENTHALTEN GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE ELEMENTE	31	57	5
SICHERSTELLUNG VON GLEICHSTELLUNG BEI DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	62	26	5
ERMÖGLICHUNG VON FÜHRUNG IN TEILZEIT	70	18	5
ORGANISATION HAUSINTERNER SEMINARE FÜR DAS UNTERREPRÄSENTIERTE GESCHLECHT	19	69	5
PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT FÜR DEN WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDEN BEREICH IST VORHANDEN UND ENTHÄLT GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE ASPEKTE	17	71	5
SPEZIFISCHE WEITERBILDUNG FÜR LEITUNGSKRÄFTE	36	52	5

21.2. Welche der folgenden Maßnahmen werden tatsächlich in Anspruch genommen und wie häufig?

	SEHR HÄUFIG	HÄUFIG	GELEGENTLICH	NIE	N/A
PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCHE	29	39	14	0	11
GEZIELTE WEITERBILDUNG, AUCH ZUR ÜBERNAHME HÖHERWERTIGER POSITIONEN	3	18	44	6	22
MENTORINGPROGRAMME	3	17	53	6	14
FÜHRUNG IN TEILZEIT	1	8	53	15	16
HAUSINTERNE SEMINARE FÜR DAS UNTERREPRÄSENTIERTE GESCHLECHT	0	3	18	35	37

2. c Erhebung und Umgang mit Daten

22. Erfolgt eine Datenerhebung des Personals unter Berücksichtigung des Geschlechts?

JA	NEIN	N/A
93	0	0

22.1. Für welche Gruppen? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
PERSONAL AUF LEITUNGSEBENEN (LEITUNG DER EINRICHTUNG, ABTEILUNGSLEITUNG, GRUPPENLEITUNG)	92	1	0
PERSONAL GETRENNT NACH VERGÜTUNGSGRUPPEN AB E13	90	3	0
PERSONAL GETRENNT NACH VOLLZEIT UND TEILZEIT	89	4	0
PERSONAL GETRENNT NACH GRUND- UND DRITTMITTEL-FINANZIERUNG	84	9	0
PERSONAL GETRENNT NACH BEFRISTETEN UND UNBEFRISTETEN VERTRÄGEN	85	8	0
PERSONAL IN QUALIFIKATION	75	18	0

23. Werden solche, nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten, an die Aufsichtsgremien (z.B. Wissenschaftlicher Beirat, Aufsichtsorgan) kommuniziert?

JA	NEIN	N/A
84	9	0

24. Werden solche, nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten, an die Beschäftigten und/oder an die Öffentlichkeit kommuniziert?

JA	NEIN	N/A
71	22	0

24.1. Wie werden sie kommuniziert? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
DURCH DIE LEITUNG AN DIE BESCHÄFTIGTEN BEI INSTITUTSVERSAMMLUNGEN	27	44	22
DURCH DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE AN DIE BESCHÄFTIGTEN BEI BETRIEBS- / PERSONALVERSAMMLUNGEN	40	31	22
DURCH VERÖFFENTLICHUNG IM JAHRESBERICHT	50	21	22
DURCH VERÖFFENTLICHUNG IN ANDEREN INTERNEN ORGANEN (Z.B. NEWSLETTER)	20	51	22
DURCH BEREITSTELLUNG IM INTRANET / INTERNET	42	29	22

25. Werden solche, nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten intern genutzt?

JA	NEIN	N/A
88	5	0

25.1 Wie werden sie genutzt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
BEI PERSONALENTSCHEIDUNGEN FINDEN ZIELGRÖSSEN BEACHTUNG	64	24	5
ZUR ERSTELLUNG ODER FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS	80	8	5
ZUR (WEITER-)ENTWICKLUNG VON MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG	80	8	5

26. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

• [Freitext]

Grundsatz 3: Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihre Funktion aufgabengerecht ausüben. Sie erhält die dafür notwendigen Ressourcen (zeitlich, räumlich, sachlich) und wird frühzeitig in relevante Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen. (Bitte geben Sie alles Zutreffende an; fehlende Optionen können im Freitext-Feld am Ende des Grundsatzes angegeben werden)

27. Ist die Gleichstellungsbeauftragte freigestellt?

	JA	NEIN	N/A
NEIN	21	72	0
JA, MIT VERTRAGSVERLÄNGERNDER WIRKUNG	3	74	16
JA, ANLASSBEZOGEN	40	37	16
JA, BERECHNUNG ALS VOLLZEITÄQUIVALENT	36	41	16

27.1. Bitte geben Sie den Anteil der Freistellung als Vollzeitäquivalent an (Kommazahl; Stundenzahl der Freistellung dividiert durch Stundenzahl eines Vollzeitarbeitsplatzes):

• [Freitext]

28. Welche Ausstattung steht der Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung ihrer Aufgaben zur Verfügung? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
KEINE	11	82	0
ENTLASTUNG IN DER FACHLICHEN ARBEIT ALS GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	82	2	9

28.1. Bitte erläutern Sie, wie die Gleichstellungsbeauftragte in der fachlichen Arbeit entlastet und unterstützt wird. Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
UNTERSTÜTZUNG DURCH STUDENTISCHE HILFSKRAFT ODER ÄHNLICHES	26	56	11
RAUM ZUR VERTRAULICHEN GESPRÄCHSFÜHRUNG	63	19	11
ADÄQUATE TECHNISCHE AUSSTATTUNG (PC, DRUCKER, NETZZUGANG)	70	12	11
FORTBILDUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG	81	1	11
MÖGLICHKEIT DER VERNETZUNG	80	2	11

• [Freitext]

29. In welcher Form sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten klar und eindeutig formuliert? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
IN KEINER BESONDEREN FORM	2	91	0
IN DER VEREINBARUNG MIT DEM ZUWENDUNGSGEBER ZUR AV-GLEI	53	38	2
IN EINER BETRIEBS- ODER DIENSTVEREINBARUNG	21	70	2
IM GLEICHSTELLUNGSPLAN	63	28	2
ALS MÜNDLICHE ABSPRACHEN MIT DER LEITUNG	41	50	2

30. Gibt es formalisierte Wege (z.B. einem Gespräch, das Teil des Einstellungsprozesses ist), mit denen der Gleichstellungsbeauftragten neue Beschäftigte vorgestellt werden?

JA	NEIN	N/A
63	30	0

31. Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen Angelegenheiten beteiligt?

JA	NEIN	N/A
92	1	0

31.1. Bei welchen personellen Angelegenheiten wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
BEIM EINSTELLUNGSPROZESS	92	0	1
BEI HÖHERGRUPPIERUNGEN	49	43	1
BEI VERTRAGSENTFRISTUNGEN	54	38	1
BEI KÜNDIGUNGEN	43	49	1
BEI SONSTIGEN PERSONALENTWICKLUNGSENTSCHEIDUNGEN	43	49	1
BEI FORTBILDUNGSMASSNAHMEN	26	66	1

31.1.1. Wann wird die Gleichstellungsbeauftragte beim Einstellungsprozess beteiligt? Bitte alles Zutreffende angeben

	JA	NEIN	N/A
BEI DER ERSTELLUNG DES TEXTES DER AUSSCHREIBUNG	65	27	1
BEI DER SICHTUNG DER BEWERBERINNEN UND BEWERBER	83	9	1
BEI DER ERSTELLUNG DER LISTE EINZULADENDER BEWERBERINNEN UND BEWERBER	71	21	1
BEI VORSTELLUNGSGESPRÄCHEN DER BEWERBERINNEN UND BEWERBER	87	5	1
BEI DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	73	19	1

**32. Bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Gleichstellungsbeauftragte...
Bitte alles Zutreffende angeben**

	JA	NEIN	N/A
NICHT INVOLVIERT	7	86	0
VERANTWORTLICH FÜR DIE KONZEPTIONELLE ENTWICKLUNG	28	58	7
VERANTWORTLICH FÜR DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG	25	61	7
RATGEBERIN FÜR DIE LEITUNG DER EINRICHTUNG	83	3	7

33. Bei dem Thema sexuelle Belästigung wird die Gleichstellungsbeauftragte...

	JA	NEIN	N/A
NICHT INVOLVIERT	6	87	0
ALS UNTERSTÜTZENDE FUNKTIONSTRÄGERIN EINGESETZT	51	36	6
ALS EINE ERSTE ANSPRECHPERSON BENANNT	61	26	6

34. Bei der Erstellung von welchen Dokumenten zur internen Organisation wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
STRUKTURIERUNG VON ORGANISATIONSPROZESSEN	39	36	18
ERSTELLUNG INTERNER LEITLINIEN	66	9	18
ERSTELLUNG EINES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTES	47	28	18
ERSTELLUNG VON BEURTEILUNGSRICHTLINIEN	11	64	18
ERSTELLUNG EINES FORTBILDUNGSKONZEPTES	26	49	18
BEI KEINEN ODER BEI ANDEREN	18	75	0

**35. Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden weiteren Angelegenheiten beteiligt?
Bitte alles Zutreffende angeben.**

	JA	NEIN	N/A
BEI MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND PRÄVENTION	47	26	20
BEI DER ERSTELLUNG VON ARBEITSZEITREGELUNGEN	55	18	20
BEI MASSNAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES	34	39	20
BEI RESTRUKTURIERUNGEN	28	45	20
KEINE BETEILIGUNG	20	73	0

36. Die bzw. wann erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
BEI DER ENTWICKLUNG UND PLANUNG DER MASSNAHMEN	49	44	0
DURCH VORLAGE DER ERFORDERLICHEN UNTERLAGEN IM VORFELD DER ENTSCHEIDUNG	57	36	0
DURCH TEILNAHME AN SITZUNGEN, WENN DER ENTWURF IN DEN GREMIEN DISKUTIERT WIRD	59	34	0
MITZEICHNUNGSREGELUNG	37	56	0
FALLBEZOGEN, DURCH ENTSCHEIDUNG DER LEITUNG	67	26	0
KURZ BEVOR DIE ENTSCHEIDUNG IN DER EINRICHTUNG BEKANNT GEGEBEN WIRD	11	82	0
IM NACHHINEIN	12	81	0

37. Welche Möglichkeiten hat die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Themen mit der Leitung der Einrichtung oder dem Aufsichtsgremium zu diskutieren? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
KEINE	0	93	0
IN FÜHRUNGSKLAUSUREN AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	21	72	0
REGELMÄSSIG IN FÜHRUNGSKLAUSUREN	21	72	0
MIT DER ADMINISTRATIVEN LEITUNG DER EINRICHTUNG AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	64	29	0
MIT DER WISSENSCHAFTLICHEN LEITUNG DER EINRICHTUNG AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	74	19	0
MIT DER ADMINISTRATIVEN LEITUNG DER EINRICHTUNG IN REGELMÄSSIGEN TREFFEN	49	44	0
MIT DER WISSENSCHAFTLICHEN LEITUNG DER EINRICHTUNG IN REGELMÄSSIGEN TREFFEN	43	50	0
MIT DEM WISSENSCHAFTLICHEN BEIRAT AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	35	58	0
MIT DEM WISSENSCHAFTLICHEN BEIRAT IN REGELMÄSSIGEN TREFFEN	9	84	0
MIT DEM AUFSICHTSGREMIUM AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	34	59	0
MIT DEM AUFSICHTSGREMIUM IN REGELMÄSSIGEN BERICHTSABSTÄNDEN	34	59	0

38. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 3 (Rolle und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

Grundsatz 4: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei Frauen und Männern unterstützt. Dabei geht es um die Vereinbarkeit vielfältiger Fürsorgeaufgaben mit dem Beruf: Sowohl die Fürsorgearbeit, welche die Erziehung und Betreuung von Kindern umfasst, als auch die Pflege von Familienangehörigen.

(Bitte geben Sie alles Zutreffende an; fehlende Optionen können im Freitext-Feld am Ende des Grundsatzes angegeben werden)

39 Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Person, die für Belange der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuständig ist?

JA	NEIN	N/A
85	8	0

39.1. Von wem wird dieses Amt ausgeübt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
FAMILIENBEAUFTRAGTE MIT TEILWEISER FREISTELLUNG VON ANDEREN AUFGABEN	2	83	8
FAMILIENBEAUFTRAGTE OHNE WEITERE FREISTELLUNG	3	82	8
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	57	28	8
PERSONAL- BZW. BETRIEBSRAT	28	57	8

• Sonstiges [Freitext]

40. Haben Sie in Ihrer Einrichtung einen Code of Conduct zu Familienfreundlichkeit abgeschlossen oder arbeiten konkret daran?

	ANZAHL
JA, BEREITS ABGESCHLOSSEN	41
JA, KONKRETE VORARBEITEN, ABSCHLUSS FÜR [MONAT/JAHR] GEPLANT	5
NEIN, NOCH NICHT ABGESCHLOSSEN BZW. NOCH KEINE KONKRETEN VORARBEITEN BEGONNEN	47
N/A	0

• Kommentar [Freitext]

41. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben unterstützt?

JA	NEIN	N/A
76	17	0

41.1. Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit jungen Kindern unterstützt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
DURCH ZUSCHÜSSE ZUR TÄGLICHEN KINDERBETREUUNG	10	66	17
DURCH BETREIBEN EINER EIGENEN KINDERTAGESEINRICHTUNG, EVT. IN KOOPERATION MIT ANDEREN EINRICHTUNGEN	5	71	17
DURCH BELEGPLÄTZE IN EINER KINDERTAGESEINRICHTUNG	26	50	17
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR VERMITTLUNG VON BETREUUNGSPLÄTZEN IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN	18	58	17
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTUNG ZUR VERMITTLUNG VON BETREUUNGSPLÄTZEN IN GANZTAGSSCHULEN ODER HORTEN	10	66	17
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR NOTFALLBETREUUNG	36	40	17
DURCH ZUSCHÜSSE ZUR KINDERBETREUUNG IN DEN FERIENZEITEN	15	61	17
DURCH ZUSCHÜSSE ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN BEI FORTBILDUNGEN	33	63	17
DURCH ZUSCHÜSSE ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN BEI AUSWÄRTIGEN KONFERENZEN	35	41	17
DURCH ZUSCHÜSSE ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN BEI DIENSTLICHEN ABENDVERANSTALTUNGEN	25	51	17
DURCH ZUSCHÜSSE ZUR KINDERBETREUUNG BEI FORSCHUNGS-AUFENTHALTEN IM AUSLAND	19	57	17
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR VERMITTLUNG WEITERER ANGEBOTE ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF (Z. B. HAUSHALTSHILFEN)	17	59	17

41.2. Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTUNGEN ZUR UNTERSTÜTZUNG BEI PFLEGEAUFGABEN	11	65	17
DURCH ZUSCHÜSSE ZU PFLEGEKOSTEN BEI FORT-BILDUNGEN, AUSWÄRTIGEN KONFERENZEN, DIENSTLICHEN ABENDVERANSTALTUNGEN	8	68	17
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR VERMITTLUNG WEITERER ANGEBOTE ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON PFLEGE UND BERUF (Z.B. HAUSHALTSHILFEN)	17	59	17

42. Welche weiteren unterstützenden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in ihrer Einrichtung? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
KEINE WEITERE UNTERSTÜTZUNG	0	93	0
BERATUNGSANGEBOTE ÜBER SPEZIFISCHE ARBEITSRECHTLICHE REGELUNGEN, WELCHE DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE BETREFFEN (Z.B. MÖGLICHKEIT DES AUFSCHUBS DER ELTERNZEIT BIS ZUM 8. LEBENSJAHR EINES KINDES)	65	28	0
INDIVIDUELLE KARRIEREBERATUNG VON LEITUNGSKRÄFTEN IM HINBLICK AUF VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	43	50	0
ELTERN-KIND-ZIMMER	65	28	0
FAMILIENFREUNDLICHE (= INNERHALB DER ÖFFNUNGSZEITEN VON KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ODER SCHULEN) SITZUNGSZEITEN VON GREMIEN	82	11	0
FAMILIENFREUNDLICHE (= INNERHALB DER ÖFFNUNGSZEITEN VON KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ODER SCHULEN) ZEITEN INTERNER VERANSTALTUNGEN	86	7	0
GRUNDSÄTZLICHE VERLÄNGERUNG WISSENSCHAFTLICHER VERTRÄGE UM ZEITEN DES MUTTERSCHUTZES UND DER ELTERNZEIT FÜR GRUNDMITTELFINANZIERTES PERSONAL	73	20	0
GRUNDSÄTZLICHE VERLÄNGERUNG WISSENSCHAFTLICHER VERTRÄGE UM ZEITEN DES MUTTERSCHUTZES UND DER ELTERNZEIT FÜR DRITTMITTELFINANZIERTES PERSONAL	51	42	0
ORGANISATION VON KINDERBETREUUNG BEI VERANSTALTUNGEN ODER TAGUNGEN	48	45	0

43. Gibt es flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Betreuungsaufgaben?

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	7
FLEXIBLE ARBEITSORTE	0
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN UND ARBEITSORTE	86
KEINES	0
N/A	0

**43.1. Welche Maßnahmen und Regelungen sind dies im Einzelnen?
Bitte alles Zutreffende angeben.**

	JA	NEIN	N/A
GLEITZEIT	38	55	0
GLEITZEIT BEI KERNARBEITSZEIT	62	31	0
FLEXIBLE LAGE DER TÄGLICHEN ARBEITSZEIT	61	32	0
KURZFRISTIGE ENTBINDUNG VON ANWESENHEITSPFLICHTEN	80	13	0
VERTRAGLICH GEREGLTE TELEARBEIT (HOME-OFFICE), ALSO REGELMÄSSIGES ARBEITEN ZU HAUSE, MIT UNTERSTÜTZUNG DER DAFÜR NOTWENDIGEN INFRASTRUKTUR DURCH DIE EINRICHTUNG	50	43	0
KURZFRISTIGE ERMÖGLICHUNG VON HEIMARBEIT (Z.B. FÜR EINEN TAG)	83	10	0
FLEXIBLE REDUZIERUNG UND ERHÖHUNG DER MONATLICHEN ARBEITSZEIT	72	21	0
FLEXIBLE MÖGLICHKEITEN DES UNBEZAHLTEN SONDER- URLAUBS ZUR WAHRNEHMUNG VON FAMILIÄREN AUFGABEN	69	24	0
EIGENVERANTWORTLICHE REGELUNGEN IM TEAM	67	26	0
LEBENSVERLAUFSORIENTIERTE ARBEITSZEITEN (LEBENS- ARBEITSZEITKONTEN)	2	91	0

44. Gibt es eine Förderung der Beschäftigung von Partnern/Partnerinnen eines (zukünftigen) Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin (Dual Career)? Bitte alles Zutreffende angeben.

	N/A
JA, FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT LEITUNGSAUFGABEN (LEITUNGSKRÄFTE)	19
JA, FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER OHNE LEITUNGSAUFGABEN (BEIDE GRUPPEN: LEITUNGSKRÄFTE UND NICHT-LEITUNGSKRÄFTE)	27
NEIN	47
N/A	0

45. Wie viele Mitarbeiter/innen wurden in den letzten drei Jahren erneut oder erstmals Eltern?

	MITARBEITERINNEN	MITARBEITER
MIT LEITUNGSAUFGABEN	70	91
OHNE LEITUNGSAUFGABEN	959	719

46. Wie viele Mitarbeiter/innen haben in den letzten drei Jahren die gesetzlich geregelte Elternzeit in Anspruch genommen?

	MÜTTER	VÄTER
MIT LEITUNGSAUFGABEN	68	81
OHNE LEITUNGSAUFGABEN	1027	665

47. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten die gesetzlich verankerte Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dies umfasst die Unterbrechung der Tätigkeit als auch eine Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Elternzeit. Unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die im Rahmen der gesetzlich geregelten Elternzeit ihre Tätigkeit unterbrochen haben: Bitte nennen Sie für den Zeitraum der letzten drei Jahre die Anzahl der Personen in den jeweiligen Kategorien (Bitte bezahlte und unbezahlte Elternzeit einbeziehen).

	1 WOCHE BIS 2 MONATE ELTERNZEIT	MEHR ALS 2 UND BIS EINSCHLIESSLICH 6 MONATE ELTERNZEIT	MEHR ALS 6 MONATE ELTERNZEIT
MÜTTER MIT LEITUNGSAUFGABEN	6	18	45
VÄTER MIT LEITUNGSAUFGABEN	49	26	4
MÜTTER OHNE LEITUNGSAUFGABEN	60	124	736
VÄTER OHNE LEITUNGSAUFGABEN	372	202	55

48. Wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?

	JA	NEIN	N/A
	82	11	0

48.1. Wie wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?

Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
DURCH SPEZIELLE PROGRAMME	11	71	11
DURCH KONTAKTE UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE WÄHREND DER ELTERNZEIT	69	13	11
DURCH ABSCHLUSSFINANZIERUNG VON QUALIFIKATIONS- ARBEITEN	45	37	11

49. Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten in den letzten drei Jahren die Möglichkeit der gesetzlich verankerten Familienpflegezeit (entsprechend Gesetz über die Familienpflegezeit / Familienpflegezeitgesetz-FPfZG)?

	FRAUEN	MÄNNER
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER, DIE DIE MÖGLICHKEIT DER GESETZLICH VERANKERTEN FAMILIENPFLEGEZEIT NUTZTEN (ANZAHL)	41	7

50. Wird der Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit gefördert?

	JA	NEIN	N/A
	53	40	0

50.1. Inwieweit wird der Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit gefördert?

	JA	NEIN	N/A
DURCH SPEZIELLE PROGRAMME	2	51	40
DURCH KONTAKTE UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE WÄHREND DER PFLEGEZEIT	47	6	40

• Sonstiges [Freitext]

51. Haben Sie einrichtungseigene Sabbatical-Regelungen, welche auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden können?

	JA	NEIN	N/A
	16	77	0

51.1. Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten in den letzten drei Jahren die Möglichkeit einrichtungseigener Sabbatical-Regelungen“ zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

	ANZAHL
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER, DIE SABBATICAL-REGELUNGEN U. A. ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT GENUTZT HABEN	30

52. Ist der GWK-Beschluss zur zuwendungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen für Ihre Einrichtung durch das Sitzbundesland verankert worden?

	JA	NEIN	N/A
	67	26	0

53. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

• [Freitext]

Grundsatz 5: Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifiziert.

(Bitte geben Sie alles Zutreffende an; fehlende Optionen können im Freitext-Feld am Ende des Grundsatzes angegeben werden)

54. Ist Ihre Leibniz-Einrichtung nach Audit berufundfamilie oder nach TOTAL E-QUALITY zertifiziert?

JA	NEIN	N/A
77	16	0

54.1. Wann wurden Sie zertifiziert?

• [Freitext]

54.2. Nach welchem Zertifikat? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
AUDIT BERUFUNDFAMILIE	45	32	16
TOTAL E-QUALITY	25	52	16
TOTAL E-QUALITY MIT DIVERSITY ADD-ON	7	70	16

54.3. Planen Sie eine Re-Zertifizierung?

JA	NEIN	N/A
77	0	16

54.4. Was ist/sind die Gründe? Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
EINWÄNDE DES BUNDESRECHNUNGSHOFS GEGEN EINE ZERTIFIZIERUNG	0	4	89
EINWÄNDE DES LANDESRECHNUNGSHOFS GEGEN EINE ZERTIFIZIERUNG	0	4	59
WIR HABEN BISHER KEINEN VERSUCH UNTERNOMMEN	12	4	77
WIR HABEN EINEN VERSUCH UNTERNOMMEN, WURDEN ABER NICHT ZERTIFIZIERT	4	0	89

55. Wie bewerten Sie die tatsächliche Wirkung von Zertifikaten auf Veränderungen im Bereich der Gleichstellung?

• [Freitext]

6. Allgemeines und Situation der Einrichtung: (Eigene Erhebung, Daten aus PMB-Abfrage nicht vorhanden)

56. An welcher Leibniz-Einrichtung sind Sie tätig?

• [Freitext]

57. Welchem/n Forschungsfeld/ern ordnen Sie Ihre Einrichtung (anteilig, maximal drei) zu? Bitte machen Sie Ihre Angabe in Prozent.

	ANGABE IN PROZENT
GEISTESWISSENSCHAFTEN	20,87
SPORT	0,00
RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN	17,26
MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN	34,27
HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN	11,10
AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN, VETERINÄRMEDIZIN	6,25
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	7,22

58. Bitte geben Sie an, zu wie viel Prozent Ihre Einrichtung Forschungsinfrastruktur- und Serviceaufgaben erfüllt.

• [numerische Angabe]

59. Wie viele Mitarbeiterinnen verließen die Einrichtung in den letzten drei Jahren, um anderswo eine gleichwertige oder höherwertige Position (z.B. Abteilungsleiterin oder eine Postdoc übernimmt eine W2 oder W3 Position an Universität)?

	W2 PROFESSUR	W3 PROFESSUR	LEITUNGSFUNKTION AUSSERHALB W2/W3- POSITION
ANZAHL MITARBEITERINNEN	30	24	64

60. Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Vergütung (Stichtag: 31.12.2019).
Bitte füllen Sie die Tabelle aus.

	PERSONAL GESAMT	FRAUEN VON GESAMT	BEFRISTETE VON GESAMT	FRAUEN VON BEFRISTETE
E 11	646	302	143	71
E 10	675	358	124	61
E 9	1952	1408	309	215
E 8	977	692	131	89
E 7	473	259	107	72
E 6	1023	734	216	154
E 5	544	314	144	80
E 4 + E 3	307	175	91	58

61. Diese Umfrage wurde in Rücksprache mit der wissenschaftlichen und/oder administrativen Leitung ausgefüllt.

JA	NEIN	N/A
90	3	0

62. Bitte geben Sie an, wer den Fragebogen ausgefüllt hat. Bitte alles Zutreffende angeben.

	JA	NEIN	N/A
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	66	27	0
ADMINISTRATIVE LEITUNG	48	45	0
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG	24	69	0

•Andere/r: [Freitext]

63. Sind Sie mit einer Veröffentlichung der von Ihnen in den Freitext-Angaben genannten Maßnahmen (Fragen 11, 26, 38 und 53 zu weiteren Maßnahmen zum jeweiligen Grundsatz) unter Nennung Ihrer Einrichtung einverstanden, sofern diese als besonders gute Praxis durch die Projektgruppe ausgewählt werden?

JA	NEIN	N/A
76	17	0

Anhang 3: Leitfaden zum Fragebogen

Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Erläuterungen zur Abfrage 2020 durch die Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards

März 2020

Diese Erläuterungen und Kommentare sollen den Leibniz-Einrichtungen helfen, die Abfrage 2020 zum Stand der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards zielführend zu beantworten. Der Fragebogen orientiert sich an den Leibniz-Gleichstellungsstandards.¹

Diese Erläuterungen wurden entwickelt, um ein möglichst einheitliches Verständnis der Fragen zu ermöglichen. Dies ist umso wichtiger, als aus früheren Abfragen bekannt ist, dass die Abfragen von einem heterogenen Personenkreis – wissenschaftliche Institutsleitungen, administrative Institutsleitungen, deren Referentinnen und Referenten oder den Gleichstellungsbeauftragten – beantwortet werden.

Vor dem Ausfüllen der Abfrage ist dringend zu empfehlen, dass die dafür verantwortliche Person mit der wissenschaftlichen oder administrativen Leitung Kontakt aufnimmt, um insbesondere die Fragen im Block 1 angemessen beantworten zu können – so dies nicht die wissenschaftliche oder administrative Leitung selbst ist. Da auch die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten unverzichtbar ist, wäre es wünschenswert, dass sich die Leitungen mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Beantwortung der Fragen verständigen.

Grundsätzliche Anmerkungen, welche den gesamten Fragebogen betreffen

Sofern Ihre Einrichtung auf mehrere Standorte verteilt ist, beziehen Sie bitte alle Standorte mit ein.

- Mit „Stellen“ sind sowohl Haushaltsstellen/langfristige Planstellen als auch Drittmittelpositionen gemeint. Bitte auch kommissarisch besetzte Stellen angeben.
- Bei einigen Fragen wird zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Personal unterschieden. Bei dieser Abgrenzung sollte bitte die folgende Definition zu Grunde gelegt werden: Wissenschaftliches Personal sind alle vertraglich Beschäftigten, die hauptsächlich wissenschaftlich arbeiten. Wissenschaftsunterstützendes Personal sind alle vertraglich Beschäftigten, die die Abläufe der Forschung und die Erbringung von wissenschaftlichen Dienstleistungen unterstützen, aber nicht selbst betreiben. Dazu gehören einerseits das Servicepersonal, wie Labor-, Technik-, IT-/EDV-, Bibliotheks-, Werkstatt-Personal und Tierpfleger/innen. Andererseits fallen auch alle administrativen Stellen in diese Personalgruppe, wie alle Verwaltungs- und Stabsstellen, Mitarbeitende im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

¹ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf (abgerufen am 15.09.2020).

und Hausdienste (z. B. Hausmeister), sofern sie nicht selbst wissenschaftlich tätig sind.

- Grundsätzlich werden mit dem Begriff „Leitungskräfte“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet, welche eine Weisungsbefugnis gegenüber anderen haben. Dies betrifft auch Stellvertreter. Leitungskräfte können auf drei Ebenen angesiedelt sein: 1. Ebene: Institutsleitungen, 2. Ebene: Abteilungsleitungen und 3. Ebene: Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen).
- Personen sind nur einmal zu zählen und sollten der höchsten Hierarchiestufe zugeordnet werden, wenn sie mehrere Positionen innehaben.
- Im Fragenblock nach den Grundsätzen werden Daten nachgefragt, die bisher von der Abfrage zum Pakt-Monitoring Bericht (PMB) nicht berücksichtigt wurden, jedoch für eine umfassende Personalbetrachtung im Sinne der Gleichstellung von Bedeutung sind.
- Der Berichtszeitraum orientiert sich am Intervall der Abfrage zum PMB, also am Kalenderjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2019.
- Grundsätzlich gilt für die Beantwortung aller Fragen, dass Sie im Fall mehrerer Antwortmöglichkeiten bitte alle Antworten auswählen, die auf Ihre Einrichtung zutreffen. Fehlende Optionen können im Freitextfeld für die Beantwortung der letzten Frage am Ende des Grundsatzes angegeben werden.
- Freitextangaben beschränken sich auf 180 Zeichen.

Berichtsteil zu den Leibniz-Gleichstellungsstandards: Tabellen zur Situation in der Einrichtung

Die Leibniz-Einrichtungen berichten gegenüber der Leibniz-Gemeinschaft gemäß den fünf Grundsätzen anhand von fünf Fragenblöcken, die durch die Einrichtungen beantwortet werden. Die für die Gleichstellungsstandards relevanten Daten, die bereits für den Pakt-Monitoring-Bericht erhoben wurden, wurden diesem Bericht entnommen und fließen teilweise ebenfalls in die Bewertung ein.

Zu diesen Informationen zählen insbesondere die Personenzahlen, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, in den Kategorien wissenschaftliche Leitung der Einrichtung, wissenschaftliche Abteilungsleitung und wissenschaftliche Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, und Nachwuchsgruppen). Weiterhin zählen dazu die Neubesetzungen auf diesen Positionen im Jahr 2019. Außerdem werden die Daten zur Situation der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Einrichtung (nach Geschlecht), den Befristungen und Neubesetzungen für die Entgeltgruppen ab E 12 und zur Situation der Teilzeitbeschäftigten an der Einrichtung verwendet. Schließlich berücksichtigt die Abfrage die Angaben zur Einrichtung (Größe, Grundetat, Drittmittel und sonstige Einnahmen).

Einige weitere Daten, die man nicht der PMB-Abfrage entnehmen kann, werden am Ende des Fragebogens in Block 6 abgefragt. Hierzu zählt die Frage nach Daten zum wissenschaftsunterstützenden Personal unterhalb der Gehaltsstufe E 12.

Eine Idee war, auch die Gleichstellung bei Höhergruppierungen zu erfassen. Dies ist insofern

kein triviales Thema, da bei der Änderung der Tarifrakmen vor einiger Zeit viele heute ältere Männer von BAT in TVöD oder TVL überführt und damit automatisch höhergruppiert wurden, während seitdem viele neu eingestellte jüngere Frauen tarifgerecht, also niedriger eingruppiert werden, obgleich sie möglicherweise die gleichen Aufgaben erfüllen und die gleiche Leistung erbringen. Im Ergebnis hat sich die Projektgruppe dagegen entschieden, diesen Aspekt durch den Fragebogen zu erfassen. Er wird jedoch im Bericht vermerkt.

Für Teilzeitbeschäftigung gibt es ebenfalls keine Daten, die nach Vergütungsgruppen aufgeschlüsselt sind. Für diese Abfrage gelten alle Beschäftigte als Teilzeitbeschäftigte, deren vertragliche Arbeitszeit unter 100% liegt.

Grundsatz 1 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Fragen 1-3:

Mit „**Stellen**“ sind sowohl Haushaltsstellen oder langfristige Planstellen als auch drittmittelfinanzierte Stellen gemeint (s.o.).

Fragen 1-3:

Obgleich es am häufigsten um die Herausforderung geht, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist eine der wesentlichen Aspekte dieser Abfrage, dass der Ist-Zustand in den Einrichtungen berücksichtigt wird. Einige Einrichtungen haben bereits einen ausgewogenen Frauenanteil in den Führungspositionen erreicht. In der Bewertung werden sowohl der Ist-Zustand des Instituts als auch seine Bemühungen um eine aktive Rekrutierung von Frauen berücksichtigt.

Fragen 1-3:

Wird insgesamt drei Mal wiederholt: einmal für **wissenschaftliche Institutsleitungen**, einmal für **wissenschaftliche Abteilungsleitungen** und einmal für sonstige Führungsebenen, wie der **Leitung wissenschaftlicher Forschungs- und Nachwuchsgruppen** oder auch von Teilbereichen der Infrastruktur, sofern es diese in Ihren Einrichtungen gibt.

Fragen 1-3:

Mit **Abteilung** ist die höchste Ebene der Organisationseinteilung der Einrichtungen gemeint. In einigen Leibniz-Einrichtungen wird diese höchste Ebene mit „Institut“ bezeichnet, in anderen mit „Forschungsgruppe“. Nicht gemeint sind damit unabhängige Arbeitsgruppen wie Nachwuchsgruppen (z. B. Emmy-Noether-Gruppen) oder andere unabhängige Einheiten.

Fragen 1-3:

Berichtszeitraum orientiert sich am Intervall der PMB-Abfrage, also am Kalenderjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2019.

Fragen 1-3:

Ad-personam-Verfahren bedeuten, dass ein Entscheidungsgremium bereits eine/n Kandidatin/Kandidaten ausgewählt hat. Die gezielte persönliche Ansprache bezeichnet ein Verfahren, bei

dem sich mehrere Personen bewerben können. „Headhunter-Verfahren“ bezeichnen das Hinzuziehen/die Beauftragung von professionellen Personalberaterinnen und Personalberatern.

Filterfrage vor Frage 3:

Eine dritte Leitungsebene kann unterschiedlich bezeichnet sein:

„**Gruppenleitung**“, „**wissenschaftliche Forschungsgruppe**“, „**wissenschaftliche Nachwuchsgruppe**“ oder „**Arbeitsbereichsleitung**“ sind dafür Beispiele. In einigen Leibniz-Einrichtungen haben die Inhaber von Wissenschaftlerinnen- und Wissenschaftler-Planstellen keine besondere Bezeichnung im Sinne von „...-Leitung“, agieren aber de facto als Gruppenleitungen, da sie für Bachelor- oder Masterstudierende, Promovierende, Technische Angestellte und anderes Personal verantwortlich sind. In diesem Falle sollte diese Frage zur dritten Leitungsebene ebenfalls mit ja beantwortet werden. Entscheidendes Kriterium ist die Personalverantwortung.

Frage 5:

Es geht um die strukturell bedingte Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Dies ist insofern zu betonen, als es Leibniz-Einrichtungen mit einem sehr hohen Frauenanteil gibt.

Frage 5:

Bei der **Thematisierung** der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes (häufig Frauen) und der Umsetzung des Kaskadenmodells geht es um mehr als den formalisierten Beschluss von Zahlen, die im Kaskadenmodell aufgeführt sind. Insbesondere soll erfasst werden, ob die Aufsichtsgremien der Einrichtungen dieses Thema ernst nehmen. Dies kann auch als Freitextangabe am Ende des ersten Frageblocks kurz ausgeführt werden.

Frage 6:

Falls es **strukturelle** Hindernisse gibt, so wäre uns sehr daran gelegen, Informationen zu diesem Thema zu bekommen. Falls zum Beispiel keine **ad-personam**-Verfahren (s.o.) erlaubt sind, sollte dies hier erwähnt werden, evtl. auch mit dem Hinweis, durch wen das Verfahren untersagt ist. Auch praktische Hindernisse sind für uns von großem Interesse, um eine realistischere Einschätzung der Hürden bei der Verbesserung von Gleichstellung zu erzielen.

Frage 7:

Das **Jahr 2025** stellt die momentane Bezugsgröße im jetzigen Pakt für Forschung und Innovation IV dar (2020–2030). Die Leibniz-Gemeinschaft wird über die erzielten Fortschritte in der Gleichstellung im Pakt IV berichten müssen.

Frage 9:

Ziel der Frage ist es, die Verbindlichkeit des Themas im Sinne der internen Steuerung zu erfassen.

Frage 10:

Strukturdokumente bilden einerseits die für die Einrichtung geltenden Regeln ab, können aber auch zur Gewinnung hochqualifizierter neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden. Daher ist der Einsatz von Medien wie der Webseite / Homepage der Einrichtung genauso von Interesse wie die Frage nach der Verankerung der Gleichstellung in der Satzung Ihrer Einrichtung.

Frage 10:

Sonstiges bezeichnet andere Dokumente.

Grundsatz 2 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Gleichstellung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung einbezogen. Die dafür erforderliche Wissensbasis wird regelmäßig aktualisiert.

Frage 12:

Mit extern vergebenen Preisen sind Auszeichnungen gemeint, welche nicht von der Einrichtung oder dem Förderer (z. Freundeskreis o.ä.) vergeben werden.

Frage 13:

Ziel der Frage ist es, die inhaltliche Umsetzung der Gleichstellung, welche die Einrichtung durch einen Gleichstellungsplan oder in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung festlegt, zu erfassen.

Frage 14:

Als sexuelle Belästigung werden sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verstanden.

Frage 16:

Als Arbeitsgruppe Gleichstellung sind sowohl kontinuierliche Arbeitsgruppen als auch temporäre Arbeitsgruppen zu verstehen.

Frage 17:

Finanzielle Mittel schließen Aufwendungen der StellvertreterIn mit ein. Zu den Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten gehören z. B. Dienstreisen zu regionalen oder nationalen Veranstaltungen zur Gleichstellung (z. B. innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft oder durch andere Anbieter), die Kosten für Fortbildung oder die Anschaffung von Fachliteratur. Ausgaben für Fortbildungen zur Gleichstellung meinen Ausgaben für Fortbildungen, die nicht für die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin bezahlt werden, sondern für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihrer Einrichtung. Ausgaben für die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen umfassen z. B. auch Ausgaben zur Beantragung von eigenen Forschergruppen.

Frage 18:

„Kompensationsmaßnahmen“ können z. B. befristete Freistellungen für andere Aufgaben, zusätzliche Personalressourcen oder auch längere Laufzeiten von Arbeitsverträgen umfassen.

Frage 19:

Es gibt viele Möglichkeiten, bei der Personalplanung die Förderung der Gleichstellung zu berücksichtigen. Als Leitlinien für geschlechtergerechte Einstellungs- und Anforderungsprofile werden Leitlinien bezeichnet, welche beispielsweise festlegen, dass und wie Fürsorgearbeit in Hinblick auf den wissenschaftlichen Output zu berücksichtigen ist oder dass Ausschreibungen eine geschlechterneutrale Sprache verwenden.

Frage 21:

Die Abfrage der Häufigkeit bezieht sich auf Ihre Einrichtung als Ganzes und nicht auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit hausinternen Seminaren für das unterrepräsentierte Geschlecht sind z. B. Karriere- oder

Weiterbildungsseminare explizit nur für weibliche Mitarbeiterinnen oder nur für männliche Mitarbeiter gemeint.

Frage 22 ff.:

Die Kategorien der Datenerhebung sind äquivalent zur PMB-Abfrage gewählt.

Grundsatz 3 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihre Funktion aufgabengerecht ausüben. Sie erhält die dafür notwendigen Ressourcen (zeitlich, räumlich, sachlich) und wird frühzeitig in relevante Diskussions-, Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen.

Frage 29:

Die Abkürzung „AV-Glei“ bezieht sich auf die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung-Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 27. Oktober 2008, geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016.

Frage 30:

Die Gleichstellungsbeauftragte ist als Ansprechpartnerin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders vertrauenswürdig, wenn sie ihnen persönlich bekannt und vertraut ist. Daher interessiert uns hier der Prozess, mit dem die Einrichtung dieses Kennenlernen ermöglicht.

Frage 31ff.:

Hier geht es darum, ob die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit hat, sich bei den aufgeführten Maßnahmen zu beteiligen. Dies kommt z. B. darin zum Ausdruck, dass Einstellungs-Interviews nicht während der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten angesetzt werden. Ob die Gleichstellungsbeauftragte von diesen Möglichkeiten Gebrauch macht, wird hier nicht abgefragt.

Frage 34:

Mit Beurteilungsrichtlinien sind Kriterien zur Bewertung der Leistung bei der leistungsorientierten Bezahlung - falls vorhanden - oder Leistungsbewertungen vor einer möglichen Entfristung gemeint.

Grundsatz 4 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei Frauen und Männern unterstützt. Dabei geht es um die Vereinbarkeit vielfältiger Fürsorgeaufgaben mit dem Beruf: Sowohl die Fürsorgearbeit, welche die Erziehung und Betreuung von Kindern umfasst, als auch die Pflege von Familienangehörigen. Ein wichtiges Element dafür ist die Verankerung des GWK-Beschlusses (2005) zur Ermöglichung der zuwendungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen der Einrichtung.

Frage 41:

Als externe Dienstleister, welche weitere Angebote zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen, werden beispielsweise private oder auch gemeinnützige Organisationen und Agenturen bezeichnet, welche z. B. haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln, die nicht direkt der Kinderbetreuung oder Pflege zugeordnet werden.

Frage 42:

Als familienfreundliche Sitzungs- oder Veranstaltungszeiten gelten Zeiten, welche sich an den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Schulen orientieren. Mit der Organisation von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen oder Tagungen sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten gemeint, die dort auch externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Verfügung stehen.

Frage 43:

Es gibt viele Modelle flexibler Arbeitszeiten. Aufgeführt sind häufig und regelmäßig eingesetzte Modelle, aber sicher gibt es auch andere, die in Leibniz-Einrichtungen angewendet werden. Die flexible Lage der täglichen Arbeitszeit bezeichnet hier nur den zeitlichen Aspekt (zeitliche Flexibilität). Mit der Abfrage, ob eine „flexible Erhöhung und Reduktion der monatlichen Arbeitszeit“ möglich ist, soll erfasst werden, ob entsprechende flexible Anpassungen in der Praxis möglich sind, die z. B. über Arbeitszeitkonten etc. geregelt werden.

Frage 44:

Mit Dual Career ist die Suche nach einer vertraglichen Beschäftigung der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners einer zukünftigen neuen Mitarbeiterin oder Mitarbeiters gemeint, die ihren Qualifikationen entspricht. Ein häufiger Fall ist z. B., dass zwei Akademikerinnen und Akademiker in der gleichen oder ähnlichen Disziplin tätig sind und eine entsprechende Beschäftigung suchen.

Frage 46:

Diese Abfrage bezieht sich nur auf Unterbrechungen im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit von maximal drei Jahren (sofern keine Mehrlingsgeburt vorliegt). Bitte beziehen Sie hier nicht die Beschäftigten mit ein, die im Rahmen der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduziert haben. Es sind auch keine Unterbrechungen im Rahmen des gesetzlichen Mutterschutzes gemeint.

Frage 48:

Die Frage nach dem Wiedereinstieg nach familienbedingten Abwesenheiten (Kindererziehung oder Pflege) ist zum Beispiel für Mütter oder Väter relevant, die wegen einer längeren Elternzeit unterbrochen haben. Mit der Option Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten ist vor allem die Finanzierung des Abschlusses von Promotionen oder weitergehender Qualifikationen (z. B. Habilitationen oder habilitationsähnlichen Leistungen) gemeint.

Frage 51:

Mit „Sabbatical-Regelungen“ sind unbezahlte Freistellungen bzw. Beurlaubungen gemeint, welche nicht im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit oder Familienpflegezeit stattfinden, aber auch der Erziehung und Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Familienangehörigen dienen können.

Grundsatz 5 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifiziert.

Frage 54:

Der letzte Zeitpunkt der Zertifizierung ist bitte auch dann anzugeben, wenn es sich um die erste Zertifizierung handelt.

Allgemeines und Situation in der Einrichtung

Frage 57:

Hier handelt es sich um Kategorien, die vom Statistischen Bundesamt genutzt werden – sie sind in manchen, aber nicht allen Fällen passfähig zu den Disziplinen, die zur Bezeichnung der Leibniz-Sektionen verwendet werden oder dem Selbstverständnis der Einrichtungen entsprechen. Bitte beantworten Sie diese Frage, indem Sie die passendste Kategorie wählen:

- Zu „Mathematik, Naturwissenschaften“ gehören Einrichtungen der Lebenswissenschaften, an denen (überwiegend) keine Gesundheitsforschung gemacht wird, also zum Beispiel Biologie oder Pharmazie.
- Zu „Geisteswissenschaften“ gehören die Fächer Sprach- und Literaturwissenschaften, Philosophie, Theologie, Geschichte, Erziehungswissenschaften, Psychologie, sowie andere Kulturwissenschaften.
- Zu „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“ zählt auch die Veterinärmedizin.
- Zu „Ingenieurwissenschaften“ zählen auch Architektur, Raumplanung, Bauingenieur- und Vermessungswesen.

Frage 58:

Bitte geben Sie hier auch dann einen Prozentsatz an, wenn Ihre Einrichtung nicht nach dem speziellen Schlüssel für Forschungsinfrastruktureinrichtungen (Mitglieder der ständigen Kommission für wissenschaftliche Infrastruktureinrichtungen und Forschungsmuseen, KIM) finanziert wird.

Frage 59:

Das Erreichen gleichwertiger oder höherwertiger Positionen hochqualifizierter Frauen ist eine Leistung vieler Leibniz-Einrichtungen, die honoriert werden soll. Es wird deshalb wieder erfasst, wie viele Wissenschaftlerinnen die Einrichtung in den letzten 5 Jahren verlassen haben, um eine W2- oder W3-Professur an einer Hochschule/Universität wahrzunehmen. Damit sollen die Leistungen vieler Leibniz-Einrichtungen in der Förderung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren verdeutlicht werden.

Frage 60:

Hinweis: im Bericht werden auch die Daten zu den Entgeltstufen 12–15 aus den Daten eingespeist, die durch die PMB-Abfrage erhoben wurden. Im vorliegenden Fragebogen wird nur nach jenen Angaben gefragt, die (bislang) nicht Teil der PMB-Abfrage sind.

Anhang 4: Punktebewertung der Antworten zur Abfrage

Für die in die Bewertung einfließenden Fragen zu den fünf Gleichstellungsgrundsätzen wurden von der Projektgruppe zwischen 0 und 2 Punkte pro Frage vergeben. 7 Punkte sollen den Stand der Umsetzung in jeder Leibniz-Einrichtung unter Betrachtung des relevanten Grundsatzes als Maßstab dokumentieren:

2 Punkte: Grundsatz vollständig umgesetzt;

1 Punkt: Grundsatz teilweise umgesetzt;

0 Punkte: Grundsatz nicht umgesetzt (und damit häufig Vorgaben von Bundesgesetzen oder Landesgesetzen oder der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (Av-Glei) nicht erfüllt)

Grundsatz 1: Frauen in Leitungspositionen

Insg. 8 Fragen / 5 Fragen – Maximal 10 Punkte

Grundsatz 2: Gleichstellung als Leitprinzip

Insg. 14 Fragen / 12 Fragen – Maximal 24 Punkte

Grundsatz 3: Gleichstellungsbeauftragte

Insg. 12 Fragen / 11 Fragen – Maximal 22 Punkte

Grundsatz 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Insg. 7 Fragen / 6 Fragen – Maximal 12 Punkte

Grundsatz 5: Zertifizierung

Insg. 2 Fragen / 1 Frage – Maximal 2 Punkte

Neue Fragen im Vergleich zur letzten Umfrage sind mit *, Fragen die vorher ähnlich gestellt waren, sind mit # gekennzeichnet.

Grundsatz 1

1. Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019) Stellen² auf der Ebene der *wissenschaftlichen Leitung der Einrichtung* neu besetzt?

Frage und entsprechende Unterfragen gingen nicht in die Bewertung ein. Sie wurden im Rahmen von detaillierten Analysen im Berichtsteil 3 verwendet.

2. Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019) Stellen³ auf der Ebene der Wissenschaftlichen Abteilungsleitung neu besetzt?

Frage und entsprechende Unterfragen gingen nicht in die Bewertung ein. Sie wurden im Rahmen von detaillierten Analysen im Berichtsteil 3 verwendet.

3. Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019) Stellen⁴ auf der Ebene der Wissenschaftlichen Forschungs- und Nachwuchsgruppen neu besetzt?

2 Erläuterung: Mit „Stellen“ sind sowohl Haushaltsstellen/langfristige Planstellen als auch Drittmittelpositionen gemeint.

3 Erläuterung: Mit „Stellen“ sind sowohl Haushaltsstellen/langfristige Planstellen als auch Drittmittelpositionen gemeint.

4 Erläuterung: Mit „Stellen“ sind sowohl Haushaltsstellen/langfristige Planstellen als auch Drittmittelpositionen gemeint.

Frage und entsprechende Unterfragen gingen nicht in die Bewertung ein. Sie wurden im Rahmen von detaillierten Analysen im Berichtsteil 3 verwendet.

4. Gibt es Richtlinien o.ä. in der Einrichtung, die eine aktive Rekrutierung von Frauen vorsehen?

JA	2 PUNKTE
NEIN	0 PUNKTE

4.1. Bitte nennen Sie Richtlinien und geben, wenn möglich, den Internet- oder Intranet-Link an. Keine Bewertung / weiterführende Information

5. Wird die Unterrepräsentanz eines Geschlechts auf den Leitungsebenen in der Einrichtung thematisiert?

JA	SIEHE 5.2.
NEIN	0 PUNKTE

5.1. Warum nicht?

ZIELE SIND SCHON ERREICHT	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
IN DEN NÄCHSTEN 5 JAHREN WIRD NACH GEGENWÄRTIGEM KENNTNISSTAND KEINE LEITUNGSSTELLE FREI.	

5.2. Und zwar in folgendem Rahmen:

IN AUFSICHTSGREMIEN	2 PUNKTE, WENN JEW. MIND. 1 AUS 2 BLÖCKEN ERFÜLLT
MIT DEM WISSENSCHAFTLICHEN BEIRAT	
BILATERAL ZWISCHEN WISS. UND ADMIN. LEITUNG	
IN LEITUNGSSITZUNGEN	1 PUNKT, WENN MIND. 1 AUS 1 BLOCK ERFÜLLT
IN DEN SITZUNGEN DER LEITUNG MIT DEM PERSONAL-/BETRIEBSRAT	
IN DEN SITZUNGEN DER LEITUNG MIT GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	
BEI INSTITUTS- ODER BETRIEBS- VERSAMMLUNGEN	

6. Sehen Sie für Ihre Einrichtung Hindernisse, um die Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich des Geschlechts in Leitungspositionen bis 2025 zu erreichen?

JA	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
NEIN	

6.1. Welche Hindernisse sehen Sie?

[FREITEXT]	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
------------	---

7. Auf welchen Leitungsebenen werden voraussichtlich bis 2025 Stellen neu besetzt?

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG DER EINRICHTUNG	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
WISSENSCHAFTLICHE ABTEILUNGS- UND GRUPPENLEITUNG	
LEITUNG VON FORSCHUNGS- UND NACHWUCHSGRUPPEN	

8. Welches Leitungsorgan ist für die Umsetzung der Zielquoten der Einrichtung aus dem Kaskadenmodell verantwortlich?

AUFSICHTSGREMIUM	
EIN MITGLIED DES AUFSICHTSGREMIUMS	
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG DER EINRICHTUNG	2 PUNKTE, WENN JEW. MIND. 1 AUS 2 BLÖCKEN ERFÜLLT
WISSENSCHAFTLICHE UND ADMIN. LEITUNG DER EINRICHTUNG	1 PUNKT, WENN MIND. 1 AUS 1 BLOCK ERFÜLLT
ADMINISTRATIVE LEITUNG DER EINRICHTUNG	
KEINES	0 PUNKTE

9. Welches Leitungsorgan ist zuständig für die Gleichstellung?

AUFSICHTSGREMIUM	
EIN MITGLIED DES AUFSICHTSGREMIUMS	
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG DER EINRICHTUNG	2 PUNKTE, WENN JEW. MIND. 1 AUS 2 BLÖCKEN ERFÜLLT
WISSENSCHAFTLICHE UND ADMIN. LEITUNG DER EINRICHTUNG	1 PUNKT, WENN MIND. 1 AUS 1 BLOCK ERFÜLLT
ADMINISTRATIVE LEITUNG DER EINRICHTUNG	
KEINES	0 PUNKTE

10. In welchen Dokumenten und Formen der Veröffentlichungen der Einrichtung ist die Gleichstellung als ein Ziel berücksichtigt?

SATZUNG	
LEIBNIZ-DOKUMENTE ODER BESCHLÜSSE DER LEIBNIZ-MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN, DIE IN BESCHLÜSSEN, RICHTLINIEN ODER DIENSTANWEISUNGEN FÜR DIE GESAMT EINRICHTUNG ÜBERFÜHRT WURDEN	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT
BETRIEBS- ODER DIENSTVEREINBARUNGEN	
JAHRESBERICHT	
WEBSITE	
LEITBILD (FALLS VORHANDEN)	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT ABER NUR, WENN VORHERIGER BLOCK AUCH ERFÜLLT
INSTITUTS-FLYER (FALLS VORHANDEN)	
SPEZIELLES REKRUTIERUNGSDOKUMENT (FALLS VORHANDEN)	
IN KEINEM DOKUMENT VERANKERT	
SONSTIGE	0 PUNKTE

11. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[FREITEXT]

KEINE BEWERTUNG /
WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Maximale Punktzahl für Grundsatz 1: 10

Grundsatz 2

2.a. Organisationsentwicklung/interne Steuerung

12. Gleichstellung als Querschnittsthema bedeutet, Gleichstellung bei Gehältern, Beförderungen, Leistungsprämien, Preisen, Projektanträgen, Habilitationen u.ä. zu berücksichtigen. In welchen Bereichen wird Gleichstellung in der Einrichtung umgesetzt?

BEFÖRDERUNG	1 PUNKT FÜR MIND. 5 ANTWORTEN
HÖHERSTUFUNG VON GEHÄLTERN	
LEISTUNGSPRÄMIEN	
VORSCHLÄGE FÜR EXTERN VERGEBENE PREISE (D.H. PREISE, DIE NICHT VON IHRER EIN- RICHTUNG VERGEBEN WERDEN)	
BEANTRAGUNG VON PROJEKTEN IM LEIBNIZ- WETTBEWERB (SAW-PROJEKT)	
BERÜCKSICHTIGUNG DER GLEICHSTELLUNG IN EINRICHTUNGSINTERNEN LEITLINIEN	1 PUNKT FÜR MIND. 1 ANTWORT
BERÜCKSICHTIGUNG DER GLEICHSTELLUNG IN BETRIEBS- ODER DIENSTVEREINBARUNGEN	
IN KEINEM DIESER BEREICHE	0 PUNKTE

12.1. Bitte geben Sie die Anzahl von Männern und Frauen an, die in den letzten drei Jahren für extern vergebene Preise vorgeschlagen wurden oder die als HauptantragstellerIn oder SprecherIn Projekte im Leibniz-Wettbewerb beantragt haben [nur wenn bei 12 „Vorschläge für extern vergebene Preise“ und/oder „Beantragung von Projekten im Leibniz-Wettbewerb“ angekreuzt wurde.]*

VORGESCHLAGEN FÜR EXTERN VERGEBENE PREISE	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
BEANTRAGUNG VON PROJEKTEN IM LEIBNIZ-WETTBEWERB (SAW-PROJEKTE) ALS HAUPTANTRAGSTELLERIN BZW. SPRECHERIN	

13. Existiert ein Gleichstellungsplan (GSP) oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gleichstellung in ihrer Einrichtung?

JA	1 PUNKTE
NEIN	0 PUNKTE

13.1. Was enthält der Gleichstellungsplan oder die Betriebs- oder Dienstvereinbarung?

ZEIT- UND ZIELVORGABEN	1 PUNKT FÜR MIND. 1 ANTWORT
MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG	
MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	
MASSNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG BEI PFLEGEAUFGABEN	
VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG ALS QUERSCHNITTSTHEMA	

14. Gibt es einen Prozess an ihrer Einrichtung mit Benennung von Ansprechpersonen in Fällen von sexueller Belästigung (z.B. Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder einem „Code of Conduct“)?*

JA	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
----	---

15. Wird den Beschäftigten ermöglicht, Fortbildungen zur Gleichstellung wahrzunehmen?

JA	SIEHE 15.1.
NEIN	0 PUNKTE

15.1. Welchen Beschäftigten wird dies ermöglicht? (Bitte alles Zutreffende angeben)

LEITUNGSKRÄFTEN	1 PUNKTE FÜR 2 ANTWORTEN
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	
WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTEN	1 PUNKT FÜR MIND. 1 ANTWORT, ABER NUR, WENN VORHERIGER BLOCK AUCH ERFÜLLT
WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZEND BESCHÄFTIGTEN	
MITGLIEDERN DES BETRIEBSRATES	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION

15.1.1. Wie viele Leitungskräfte haben in den letzten 3 Jahren Fortbildungen zur Gleichstellung wahrgenommen?* [nur wenn bei 15.1. „Leitungskräften“ angekreuzt wurde]

KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION

16. Gibt es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung?

NEIN	0 PUNKTE
JA	1 PUNKTE

16.1. Sind Leitungen der Einrichtung und die Abteilungsleitungen (1. und 2. Führungsebene) Mitglied der Arbeitsgruppe Gleichstellung?*

NUR DIE LEITUNG DER EINRICHTUNG	1 PUNKT BEI MIND. 1 ANTWORT
NUR DIE ABTEILUNGSLEITUNGEN	
LEITUNG DER EINRICHTUNGEN UND ABTEILUNGSLEITUNGEN	
KEINER VON BEIDEN	0 PUNKTE

17. Werden finanzielle Mittel für die Umsetzung der Gleichstellung bereitgestellt?

NEIN	0 PUNKTE
JA, BEI BEDARF	2 PUNKTE
JA, ALS REGELMÄSSIGES BUDGET	2 PUNKTE
JA, BEI BEDARF UND ALS REGELMÄSSIGES BUDGET	2 PUNKTE

17.1. Wofür werden die finanziellen Mittel substanziell eingesetzt?

AUFWENDUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
GEZIELTE FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN	
FÖRDERUNG VON FRAUEN IM WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDEN BEREICH	
MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE, WIE KINDERBETREUUNG	
FORTBILDUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG FÜR ANDERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ALS DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	
WIEDEREINSTIEGS-STELLEN	

18. Gibt es in Ihrer Einrichtung Kompensationsmaßnahmen für Frauen mit überdurchschnittlich großer Belastung durch Gremienarbeit?*

NEIN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
JA	

2.b. Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung

19. Gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalplanung in Ihrer Einrichtung?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 19.1.

19.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?

ÜBERBLICK ÜBER DEMNÄCHST FREI WERDENDE POSITIONEN (FLUKTUATIONSANGABEN ODER FLUKTUATIONSANALYSEN)	2 PUNKTE, WENN 2 ERFÜLLT 1 PUNKT, WENN 1 ERFÜLLT
LEITLINIEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE ANFORDERUNGSPROFILE	
SONSTIGES [FREITEXT]	KEINE BEWERTUNG

20. Gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalgewinnung in Ihrer Einrichtung?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 20.1.

20.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?

GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE RICHTLINIEN FÜR DIE BESETZUNG VON STELLEN SIND VORHANDEN	
FRÜHZEITIGE EINBEZIEHUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN BEI DER SUCHE NACH GEEIGNETEN KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN	2 PUNKTE, WENN ALLE 5 ERFÜLLT
AUSWAHL- UND BERUFUNGSKOMMISSIONEN SIND – ZUSÄTZLICH ZUR GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN, FALLS DIESE STIMMBERECHTIGT IST – MIT MINDESTENS EINER STIMMBERECHTIGTEN FRAU BESETZT	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT, ABER WENIGER ALS 5
BERÜCKSICHTIGUNG VON FAMILIENAUFGABEN BEI DER BEURTEILUNG VON LEBENSLÄUFEN	
AUSGEWOGENES VERHÄLTNISS VON EINGELADENEN MÄNNERN UND FRAUEN ZU VORSTELLUNGSGESPRÄCHEN	

21. Gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung in Ihrer Einrichtung?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 21.1.

21.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?

GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH	
PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCHE FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	
GEZIELTE WEITERBILDUNG, AUCH ZUR ÜBERNAHME HÖHERWERTIGER POSITIONEN	
ERMÖGLICHUNG DER TEILNAHME AN MENTORINGPROGRAMMEN AUSSERHALB DER LEIBNIZ-GEMEINSCHAFT	2 PUNKTE, WENN 7 ODER MEHR ERFÜLLT
KARRIERELEITLINIEN FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH SIND VORHANDEN UND ENTHALTEN GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE ELEMENTE	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT, ABER WENIGER ALS 7
SICHERSTELLUNG VON GLEICHSTELLUNG BEI DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	
ERMÖGLICHUNG VON FÜHRUNG IN TEILZEIT	
ORGANISATION HAUSINTERNER SEMINARE FÜR DAS UNTERREPRÄSENTIERTE GESCHLECHT	
PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT FÜR DEN WISSENSCHAFTS-UNTERSTÜTZENDEN BEREICH IST VORHANDEN UND ENTHÄLT GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE ASPEKTE	
PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCHE FÜR WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDES PERSONAL	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
SPEZIFISCHE WEITERBILDUNG FÜR LEITUNGSKRÄFTE	

21.2. Welche der folgenden Maßnahmen werden tatsächlich in Anspruch genommen und wie häufig?*

PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCHE	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
GEZIELTE WEITERBILDUNG, AUCH ZUR ÜBERNAHME HÖHERWERTIGER POSITIONEN	
MENTORINGPROGRAMME	
FÜHRUNG IN TEILZEIT	
HAUSINTERNE SEMINARE FÜR DAS UNTERREPRÄSENTIERTE GESCHLECHT	

2.c Erhebung und Umgang mit Daten

22. Erfolgt eine Datenerhebung des Personals unter Berücksichtigung des Geschlechts?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 22.1.

22.1. Für welche Gruppen?

PERSONAL AUF LEITUNGSEBENEN (LEITUNG DER EINRICHTUNG, ABTEILUNGSLEITUNG, GRUPPENLEITUNG)	2 PUNKTE, WENN ALLE 6 ERFÜLLT	
PERSONAL GETRENNT NACH VERGÜTUNGSGRUPPEN AB E13		
PERSONAL GETRENNT NACH VOLLZEIT UND TEILZEIT		
PERSONAL GETRENNT NACH GRUND- UND DRITTMITTEL- FINANZIERUNG		1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT, ABER WENIGER ALS 6
PERSONAL GETRENNT NACH BEFRISTETEN UND UNBEFRISTETEN VERTRÄGEN		
PERSONAL IN QUALIFIKATION		

23. Werden solche, nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten an die Aufsichtsgremien (z.B. Wissenschaftlicher Beirat, Aufsichtsorgan) kommuniziert?

NEIN	0 PUNKTE
JA	2 PUNKTE

24. Werden solche, nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten an die Beschäftigten und / oder an die Öffentlichkeit kommuniziert?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 24.1.

24.1. Wie werden sie kommuniziert?

DURCH DIE LEITUNG AN DIE BESCHÄFTIGTEN BEI INSTITUTSVERSAMMLUNGEN	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT
DURCH DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE AN DIE BESCHÄFTIGTEN BEI BETRIEBS- / PERSONALVERSAMMLUNGEN	
DURCH VERÖFFENTLICHUNG IM JAHRESBERICHT	
DURCH VERÖFFENTLICHUNG IN ANDEREN INTERNEN ORGANEN (Z. B. NEWSLETTER)	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT
DURCH BEREITSTELLUNG IM INTRANET / INTERNET	

25. Werden solche, nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten intern genutzt?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 25.1.

25.1. Wie werden sie genutzt?

BEI PERSONALENTSCHEIDUNGEN FINDEN ZIELGRÖSSEN BEACHTUNG	2 PUNKTE, WENN ALLE 3 ERFÜLLT
ZUR ERSTELLUNG ODER FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ABER WENIGER ALS 3 ERFÜLLT
ZUR (WEITER-)ENTWICKLUNG VON MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG	

26. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[FREITEXT]	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
------------	---

Maximale Punktzahl für Grundsatz 2: 24

Grundsatz 3

27. Ist die Gleichstellungsbeauftragte freigestellt?

NEIN	0 PUNKTE
JA, MIT VERTRAGSVERLÄNGERNDER WIRKUNG	
JA, ANLASSBEZOGEN	2 PUNKTE, WENN MIND. 1 ANTWORT
JA, BERECHNUNG ALS VOLLZEITÄQUIVALENT	

28. Welche Ausstattung steht der Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung ihrer Aufgaben zur Verfügung?

KEINE	0 PUNKTE
ENTLASTUNG IN DER FACHLICHEN ARBEIT ALS GLEICH- STELLUNGSBEAUFTRAGTE	SIEHE 28.1.

28.1. Bitte erläutern Sie, wie die Gleichstellungsbeauftragte in der fachlichen Arbeit entlastet wird.

UNTERSTÜTZUNG DURCH STUDENTISCHE HILFSKRAFT ODER ÄHNLICHES	1 PUNKT WENN FRAGE 28 MIT „ENTLASTUNG IN DER FACHLICHEN ARBEIT“ ODER „UNTERSTÜTZUNG DURCH STUDENTISCHE HILFSKRAFT“ ANGEGBEN
RAUM ZUR VERTRAULICHEN GESPRÄCHSFÜHRUNG ADÄQUATE TECHNISCHE AUSSTATTUNG (PC, DRUCKER, NETZZUGANG) FORTBILDUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG MÖGLICHKEIT DER VERNETZUNG	1 PUNKT FÜR MIND. 3 ANTWORTEN
[FREITEXT]	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION

29. In welcher Form sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten klar und eindeutig formuliert?

IN DER VEREINBARUNG MIT DEM ZUWENDUNGSGEBER ZUR AV-GLEI	2 PUNKTE FÜR MIND. 1 ANTWORT
IN EINER BETRIEBS- ODER DIENSTVEREINBARUNG	
IM GLEICHSTELLUNGSPLAN	
ALS MÜNDLICHE ABSPRACHEN MIT DER LEITUNG	0 PUNKTE
IN KEINER BESONDEREN FORM	

30. Gibt es formalisierte Wege (z.B. einem Gespräch, das Teil des Einstellungsprozesses ist), mit denen der Gleichstellungsbeauftragten neue Beschäftigte vorgestellt werden?

NEIN	0 PUNKTE
JA	2 PUNKTE

31. Wie wird die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen Angelegenheiten beteiligt?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 31. 1.

**31.1. Bei welchen personellen Angelegenheiten wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt?
Beim Einstellungsprozess ...**

BEI HÖHERGRUPPIERUNGEN	1 PUNKT FÜR MIND. 3 ANTWORTEN
BEI VERTRAGSENTFRISTUNGEN	
BEI KÜNDIGUNGEN	
BEI SONSTIGEN PERSONALENTWICKLUNGSENTSCHEIDUNGEN	
BEI FORTBILDUNGSMASSNAHMEN	

31.1.1. Wann wird die Gleichstellungsbeauftragte beim Einstellungsprozess beteiligt?

BEI DER ERSTELLUNG DES TEXTES DER AUSSCHREIBUNG	1 PUNKT FÜR MIND. 3 ANTWORTEN
BEI DER SICHTUNG DER BEWERBERINNEN UND BEWERBER	
BEI DER ERSTELLUNG DER LISTE EINZULADENDER BEWERBERINNEN UND BEWERBER	
BEIVORSTELLUNGSGESPRÄCHEN DER BEWERBERINNEN UND BEWERBER	
BEI DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	

32. Bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Gleichstellungsbeauftragte ...

NICHT INVOLVIERT	0 PUNKTE
VERANTWORTLICH FÜR DIE KONZEPTIONELLE ENTWICKLUNG	2 PUNKTE FÜR MIND. 2 ANTWORTEN
VERANTWORTLICH FÜR DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG	1 PUNKT FÜR 1 ANTWORT
RATGEBERIN FÜR DIE LEITUNG DER EINRICHTUNG	

33. Bei dem Thema sexuelle Belästigung wird die Gleichstellungsbeauftragte ...

ALS EINE ERSTE ANSPRECHPERSON BENANNT	1 PUNKT
ALS UNTERSTÜTZENDE FUNKTIONSTRÄGERIN EINGESETZT	1 PUNKT
NICHT INVOLVIERT	0 PUNKTE

34. Bei der Erstellung von welchen Dokumenten zur internen Organisation wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt?

STRUKTURIERUNG VON ORGANISATIONSPROZESSEN	2 PUNKTE FÜR MIND. 4 ANTWORTEN
ERSTELLUNG INTERNER LEITLINIEN	
ERSTELLUNG EINES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTES	
ERSTELLUNG VON BEURTEILUNGSRICHTLINIEN	
ERSTELLUNG EINES FORTBILDUNGSKONZEPTES	1 PUNKT FÜR MIND. 2 ANTWORTEN
BEI KEINEN ODER BEI ANDEREN	0 PUNKTE

35. Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden weiteren Angelegenheiten beteiligt?

BEI MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND PRÄVENTION	2 PUNKTE FÜR MIND. 3 ANTWORTEN
BEI DER ERSTELLUNG VON ARBEITSZEITREGELUNGEN	
BEI MASSNAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES	
BEI RESTRUKTURIERUNGEN	1 PUNKT FÜR MIND. 2 ANTWORTEN
KEINE BETEILIGUNG	0 PUNKTE

36. Wie bzw. wann# erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen?#

BEI DER ENTWICKLUNG UND PLANUNG DER MASSNAHMEN	2 PUNKTE FÜR MIND. 3 ANTWORTEN
DURCH TEILNAHME AN SITZUNGEN, WENN DER ENTWURF IN DEN GREMIEN DISKUTIERT WIRD	
DURCH VORLAGE DER ERFORDERLICHEN UNTERLAGEN IM VORFELD DER ENTSCHEIDUNG	
MITZEICHNUNGSREGELUNG	1 PUNKT FÜR MIND. 1 ANTWORT
KURZ BEVOR DIE ENTSCHEIDUNG IN DER EINRICHTUNG BEKANNT GEGEBEN WIRD	0 PUNKTE
FALLBEZOGEN, DURCH ENTSCHEIDUNG DER LEITUNG	
IM NACHHINEIN	

37. Welche Möglichkeiten hat die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Themen mit der Leitung der Einrichtung oder dem Aufsichtsgremium zu diskutieren?

IN FÜHRUNGSKLAUSUREN AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	1 PUNKT FÜR MIND. 3 ANTWORTEN
MIT DER ADMINISTRATIVEN LEITUNG DER EINRICHTUNG AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	
MIT DER WISSENSCHAFTLICHEN LEITUNG DER EINRICHTUNG AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	
REGELMÄSSIG IN FÜHRUNGSKLAUSUREN	
MIT DER ADMINISTRATIVEN LEITUNG DER EINRICHTUNG IN REGELMÄSSIGEN TREFFEN	
MIT DER WISSENSCHAFTLICHEN LEITUNG DER EINRICHTUNG IN REGELMÄSSIGEN TREFFEN	
MIT DEM WISSENSCHAFTLICHEN BEIRAT AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	1 PUNKT FÜR MIND. 2 ANTWORTEN
MIT DEM AUFSICHTSGREMIUM AUF ANTRAG / TERMINVEREINBARUNG	
MIT DEM WISSENSCHAFTLICHEN BEIRAT IN REGELMÄSSIGEN TREFFEN	
MIT DEM AUFSICHTSGREMIUM IN REGELMÄSSIGEN BERICHTSABSTÄNDEN	
KEINE	0 PUNKTE

38. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 3 (Rolle und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[FREITEXT]

KEINE BEWERTUNG /
WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Maximale Punktzahl für Grundsatz 3: 22

Grundsatz 4

39. Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Person, die für Belange der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Institut zuständig ist?*

NEIN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
JA	

39.1. Von wem wird dieses Amt ausgeübt?*

FAMILIENBEAUFTRAGTE MIT TEILWEISER FREISTELLUNG VON ANDEREN AUFGABEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
FAMILIENBEAUFTRAGTE OHNE WEITERE FREISTELLUNG	
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	
PERSONAL- BZW. BETRIEBSRAT	
SONSTIGES [FREITEXT]	

40. Haben Sie in Ihrer Einrichtung einen Code of Conduct zu Familienfreundlichkeit abgeschlossen oder arbeiten konkret daran?*

JA, BEREITS ABGESCHLOSSEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
JA, KONKRETE VORARBEITEN ABSCHLUSS FÜR [MONAT/JAHR] GEPLANT	
NEIN, NOCH NICHT ABGESCHLOSSEN BZW. NOCH KEINE KONKRETEN VORARBEITEN BEGONNEN	

41. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben unterstützt?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 41. 1.

41.1. Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit jungen Kindern# unterstützt?#

DURCH ZUSCHÜSSE ZUR TÄGLICHEN KINDERBETREUUNG	
DURCH BETREIBEN EINER EIGENEN KINDERTAGESSTÄTTE, EVTL. IN KOOPERATION MIT ANDEREN EINRICHTUNGEN	
DURCH BELEGPLÄTZE IN EINER KINDERTAGESEINRICHTUNG	
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR VERMITTLUNG VON BETREUUNGSPLÄTZEN IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN	2 PUNKTE, WENN MIND. 1 ERFÜLLT IN 2 BLÖCKEN
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTUNG ZUR NOTFALLBETREUUNG	
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR VERMITTLUNG WEITERER ANGEBOTE ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF (Z. B. HAUSHALTSHILFEN)**	
DURCH ZUSCHÜSSE ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN BEI FORTBILDUNGEN	0 PUNKTE, WENN NICHTS ERFÜLLT
DURCH ZUSCHÜSSE ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN BEI AUSWÄRTIGEN KONFERENZEN	
DURCH ZUSCHÜSSE ZU KINDERBETREUUNGSKOSTEN BEI DIENSTLICHEN ABENDVERANSTALTUNGEN	
DURCH ZUSCHÜSSE ZUR KINDERBETREUUNG BEI FORSCHUNGAUFENTHALTEN IM AUSLAND	
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTUNG ZUR VERMITTLUNG VON BETREUUNGSPLÄTZEN IN GANZTAGSSCHULEN ODER HORTEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
DURCH ZUSCHÜSSE ZUR KINDERBETREUUNG IN DEN FERIENZEITEN	

** anderes Wording als in 2017

41.2. Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit pflegebedürftigen Angehörigen# unterstützt?#

DURCH EXTERNE DIENSTLEISTUNGEN ZUR UNTERSTÜTZUNG BEI PFLEGEAUFGABEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
DURCH ZUSCHÜSSE ZU PFLEGEKOSTEN BEI FORTBILDUNGEN, AUSWÄRTIGEN KONFERENZEN, DIENSTLICHEN ABENDVERANSTALTUNGEN	
DURCH EXTERNE DIENSTLEISTER ZUR VERMITTLUNG WEITERER ANGEBOTE ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON PFLEGE UND BERUF (Z. B. HAUSHALTSHILFEN)	

42. Welche weiteren unterstützenden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in Ihrer Einrichtung?

KEINE WEITERE UNTERSTÜTZUNG	0 PUNKTE
<p>ELTERN-KIND-ZIMMER</p> <p>FAMILIENFREUNDLICHE (= INNERHALB DER ÖFFNUNGSZEITEN VON KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ODER SCHULEN) SITZUNGSZEITEN VON GREMIEN</p> <p>FAMILIENFREUNDLICHE (= INNERHALB DER ÖFFNUNGSZEITEN VON KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ODER SCHULEN) ZEITEN INTERNER VERANSTALTUNGEN</p>	<p>2 PUNKTE, WENN MIND. 1 ERFÜLLT IN 2 BLÖCKEN</p>
<p>GRUNDSÄTZLICHE VERLÄNGERUNG WISSENSCHAFTLICHER VERTRÄGE UM ZEITEN DES MUTTERSCHUTZES UND DER ELTERNZEIT FÜR GRUNDMITTELFINANZIERTES PERSONAL</p> <p>GRUNDSÄTZLICHE VERLÄNGERUNG WISSENSCHAFTLICHER VERTRÄGE UM ZEITEN DES MUTTERSCHUTZES UND DER ELTERNZEIT FÜR DRITTMITTELFINANZIERTES PERSONAL</p> <p>ORGANISATION VON KINDERBETREUUNG BEI VERANSTALTUNGEN ODER TAGUNGEN</p>	<p>1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT IN 1 BLOCK</p> <p>0 PUNKTE, WENN NICHTS ERFÜLLT</p>
<p>BERATUNGSANGEBOTE ÜBER SPEZIFISCHE ARBEITSRECHTLICHE REGELUNGEN, WELCHE DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE BETREFFEN (Z.B. MÖGLICHKEIT DES AUFSCHUBS DER ELTERNZEIT BIS ZUM 8. LEBENSJAHR EINES KINDES)</p> <p>INDIVIDUELLE KARRIEREBERATUNG VON LEITUNGSKRÄFTEN IM HINBLICK AUF VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF</p>	<p>KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION</p>

43. Gibt es flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte für Mitarbeiter/innen mit familiären Aufgaben?

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	SIEHE 43.1.
FLEXIBLE ARBEITSORTE	
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN UND ARBEITSORTE	
KEINES	0 PUNKTE

**43.1. Welche Maßnahmen und Regelungen sind dies im Einzelnen?
Bitte alles Zutreffende angeben.**

GLEITZEIT	2 PUNKTE, WENN MIND. 1 ERFÜLLT IN 2 OBEREN BLÖCKEN (ZEIT UND ORT)
GLEITZEIT MIT KERNARBEITSZEITEN	
FLEXIBLE LAGE DER TÄGLICHEN ARBEITSZEITEN	
LEBENSVERLAUFSORIENTIERTE ARBEITSZEITEN (LEBENSARBEITSZEITKONTEN)	
FLEXIBLE REDUZIERUNG UND ERHÖHUNG DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT	1 PUNKT, WENN MIND. 1 ERFÜLLT IN 1 DER 2 OBEREN BLÖCKEN
KURZFRISTIGE ENTBINDUNG VON ANWESENHEITSPFLICHTEN	0 PUNKTE, WENN NICHTS ERFÜLLT
VERTRAGLICH GEREGLTE TELEARBEIT (HOME-OFFICE), ALSO REGELMÄSSIGES ARBEITEN ZU HAUSE, MIT UNTERSTÜT- ZUNG DER DAFÜR NOTWENDIGEN INFRASTRUKTUR DURCH DIE EINRICHTUNG	
KURZFRISTIGE ERMÖGLICHUNG VON HEIMARBEIT (Z.B. FÜR EINEN TAG)	
EIGENVERANTWORTLICHE REGELUNGEN IM TEAM	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
FLEXIBLE MÖGLICHKEITEN DES UNBEZAHLTEN SONDERURLAUBS ZUR WAHRNEHMUNG VON FAMILIÄREN AUFGABEN	

**44. Gibt es eine Förderung der Beschäftigung von Partnern/Partnerinnen eines (zukünftigen)
Mitarbeiters/einer (zukünftigen) Mitarbeiterin (Dual Career)?**

NEIN	0 PUNKTE
JA, FÜR MITARBEITER/INNEN MIT LEITUNGSFUNKTION (LEI- TUNGSKRÄFTE)	2 PUNKTE
JA, FÜR MITARBEITER/INNEN OHNE LEITUNGSFUNKTION (NICHT LEITUNGSKRÄFTE)	
JA, FÜR MITARBEITER/INNEN MIT UND OHNE LEITUNGSFUNK- TION (BEIDE GRUPPEN: LEITUNGSKRÄFTE UND NICHT LEI- TUNGSKRÄFTE)	

45. Wie viele Mitarbeiter/innen wurden in den letzten drei Jahren erneut oder erstmals Eltern?*

MITARBEITERINNEN MIT LEITUNGSAUFGABEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
MITARBEITER MIT LEITUNGSAUFGABEN	
MITARBEITERINNEN OHNE LEITUNGSAUFGABEN	
MITARBEITER OHNE LEITUNGSAUFGABEN	

46. Wie viele Mitarbeiter/innen haben in den letzten drei Jahren die gesetzlich geregelte Elternzeit in Anspruch genommen?*

MITARBEITERINNEN MIT LEITUNGSAUFGABEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
MITARBEITER MIT LEITUNGSAUFGABEN	
MITARBEITERINNEN OHNE LEITUNGSAUFGABEN	
MITARBEITER OHNE LEITUNGSAUFGABEN	

47. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten die gesetzlich verankerte Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dies umfasst die Unterbrechung der Tätigkeit als auch eine Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Elternzeit. Unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die im Rahmen der gesetzlich geregelten Elternzeit ihre Tätigkeit unterbrochen haben: Bitte nennen Sie für den Zeitraum der letzten drei Jahre die Anzahl der Personen in den jeweiligen Kategorien (Bitte bezahlte und unbezahlte Elternzeit einbeziehen).*

MITARBEITERINNEN MIT LEITUNGSAUFGABEN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
MITARBEITER MIT LEITUNGSAUFGABEN	
MITARBEITERINNEN OHNE LEITUNGSAUFGABEN	
MITARBEITER OHNE LEITUNGSAUFGABEN	

48. Wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?

NEIN	0 PUNKTE
JA	SIEHE 48.1.

48.1. Wie wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?

DURCH SPEZIELLE PROGRAMME	2 PUNKTE, WENN MIND. 1 ERFÜLLT 0 PUNKTE, WENN NICHTS ERFÜLLT
DURCH KONTAKTE UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE WÄHREND DER ELTERNZEIT	
DURCH ABSCHLUSSFINANZIERUNG VON QUALIFIKATIONSARBEITEN	

49. Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten in den letzten drei Jahren die Möglichkeit der gesetzlich verankerten Familienpflegezeit (entsprechend Gesetz über die Familienpflegezeit/Familienpflegezeitgesetz-FPfZG)?*

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER, DIE DIE MÖGLICHKEIT DER GESETZLICH VERANKERTEN FAMILIENPFLEGEZEIT (ENTSPRECHEN GESETZ ÜBER DIE FAMILIENPFLEGEZEIT / FAMILIENPFLEGEZEITENGESETZ-FPFZG)?	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
--	--

50. Wird der Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit gefördert?*

NEIN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
JA	

50.1. Inwieweit wird der Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit gefördert?*

DURCH SPEZIELLE PROGRAMME	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
DURCH KONTAKTE UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE WÄHREND DER PFLEGEZEIT	
SONSTIGES [FREITEXT]	

51. Haben Sie einrichtungseigene Sabbatical-Regelungen, welche auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden können?*

NEIN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
JA	

51.1. Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten in den letzten drei Jahren die Möglichkeit einrichtungseigener „Sabbatical-Regelungen“ zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*

KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION

52. Ist der GWK-Beschluss zur zuwendungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen für Ihre Einrichtung durch das Sitzbundesland verankert worden?

NEIN	0 PUNKTE
JA	2 PUNKTE

53. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[FREITEXT]

KEINE BEWERTUNG /
WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Maximale Punktzahl für Grundsatz 4: 12

Grundsatz 5

54. Ist Ihre Leibniz-Einrichtung nach Audit berufundfamilie oder nach Total Equality zertifiziert?

NEIN	0 PUNKTE
JA	2 PUNKTE

54.1. Wann wurden Sie zertifiziert?

[FREITEXT]

KEINE BEWERTUNG /
WEITERFÜHRENDE INFORMATION

54.2. Nach welchem Zertifikat?

AUDIT BERUFUNDFAMILIE	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
TOTAL EQUALITY	
TOTAL EQUALITY MIT DIVERSITY ADD-ON	

54.3. Planen Sie eine Re-Zertifizierung?

NEIN	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
JA	

54.4. Was ist/sind die Gründe?

EINWÄNDE DES BUNDESRECHNUNGSHOFS GEGEN EINE ZERTIFIZIERUNG	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
EINWÄNDE DES LANDESRECHNUNGSHOFS GEGEN EINE ZERTIFIZIERUNG	
WIR HABEN BISHER KEINEN VERSUCH UNTERNOMMEN	
WIR HABEN EINEN VERSUCH UNTERNOMMEN, WURDEN ABER NICHT ZERTIFIZIERT	

55. Wie bewerten Sie die tatsächliche Wirkung von Zertifikaten auf Veränderungen im Bereich der Gleichstellung?*

[FREITEXT]	KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION
------------	---

Maximale Punktzahl für Grundsatz 5: 2

6. Allgemeines und Situation am Institut

KEINE BEWERTUNG / WEITERFÜHRENDE INFORMATION

56. An welcher Leibniz-Einrichtung sind Sie tätig?

57. Welchem/n Forschungsfeld/ern ordnen Sie Ihre Einrichtung (anteilig, maximal drei) zu?
Bitte machen Sie Ihre Angabe in Prozent.

	ANGABE IN PROZENT
GEISTESWISSENSCHAFTEN	
SPORT	
RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN	
MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN	
HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN	
AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN, VETERINÄRMEDIZIN	
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	

58. Bitte geben Sie an, zu wie viel Prozent Ihre Einrichtung Forschungsinfrastruktur- und Serviceaufgaben erfüllt.

[numerische Angabe]

59. Wie viele Mitarbeiterinnen verließen die Einrichtung in den letzten drei Jahren#, um anderswo eine gleichwertige oder höherwertige Position (z.B. Abteilungsleiterin oder eine Postdoc übernimmt eine W2 oder W3 Position an Universität)?#

	W2 PROFESSUR	W3 PROFESSUR	LEITUNGSFUNKTION AUSSERHALB W2/W3-POSITION
ANZAHL MITARBEITERINNEN			

60. Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Vergütung (Stichtag: 31.12.2019)

	PERSONAL GESAMT	FRAUEN VON GESAMT	BEFRISTETE VON GESAMT	FRAUEN VON BEFRISTETE
E 11				
E 10				
E 9				
E 8				
E 7				
E 6				
E 5				
E 4 + E 3				

61. Diese Umfrage wurde in Rücksprache mit der wissenschaftlichen und/oder administrativen Leitung ausgefüllt.

NEIN	
JA	

62. Bitte geben Sie an, wer den Fragebogen ausgefüllt hat*:

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	
ADMINISTRATIVE LEITUNG	
WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG	
ANDERE/R: [FREITEXT]	

63. Sind Sie mit einer Veröffentlichung der von Ihnen in den Freitext-Angaben genannten Maßnahmen (Fragen 11, 26, 38 und 53 zu weiteren Maßnahmen zum jeweiligen Grundsatz) unter Nennung Ihrer Einrichtung einverstanden, sofern diese als besonders gute Praxis durch die Projektgruppe ausgewählt werden?*

NEIN	
JA	

