

Fragebogen zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Die Leibniz-Gleichstellungsstandards wurden durch eine präsidentiale Projektgruppe erarbeitet und 2016 vom Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft zustimmend zur Kenntnis genommen. In den Jahren 2017 und 2020 wurde der Stand der Umsetzung bereits abgefragt.

Mit dem folgenden Fragebogen werden die Daten für den erneuten Bericht zum Stand der Umsetzung der Gleichstellungsstandards in Leibniz-Einrichtungen für die Mitgliederversammlung 2024 erhoben.

Wir danken Ihnen schon jetzt herzlich für Ihre Mitwirkung! Um eine möglichst realistische Einschätzung der Gleichstellung an Ihrem Institut zu erhalten, möchten wir Sie darum bitten, dass die für das Bearbeiten des Fragebogens verantwortliche Person mit der wissenschaftlichen oder administrativen Leitung Kontakt aufnimmt, um insbesondere die Fragen im Block 1 angemessen ausfüllen zu können – so dies nicht die wissenschaftliche oder administrative Leitung selbst ist. Außerdem ist die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten sowie eventuell weiterer Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (z.B. Familienbeauftragte) für die Beantwortung der Fragen sehr wichtig.

Bitte berücksichtigen Sie auch das pdf-Dokument mit den Erläuterungen zum Fragebogen (Leitfaden), die Sie per E-Mail erhalten haben.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Grundsatz 1: 9 Fragen

Nr.	
1	Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahre 2020- 2023) Stellen auf der Ebene der <i>wissenschaftlichen Leitung der Einrichtung</i> neu besetzt? • Ja • Nein
	Wenn ja: Wie viele? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wie viele der neubesetzten Stellen wurden davon mit Frauen besetzt? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? • Ja • Nein
	Wer war beteiligt am Rekrutierungsprozess? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Personalfindungsagentur/Headhunter • Aufsichtsorgan • Findungskommission • Wiss. Beirat • GBA • Internationale ExpertInnen • KollegInnen der admin. Leitungsebene • Vertretung von der Leibniz-Gemeinschaft • Sonstige <i>[Kommentarfeld]</i>
2	Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahre 2020- 2023) Stellen auf der Ebene der <i>Wissenschaftlichen Abteilungsleitung</i> neu besetzt? • Ja • Nein
	Wenn ja: Wie viele? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wie viele der neubesetzten Stellen wurden davon mit Frauen besetzt? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

	• Ja • Nein
	Wer war beteiligt am Rekrutierungsprozess? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Personalfindungsagentur/Headhunter • Aufsichtsorgan • Findungskommission • Wiss. Beirat • Gleichstellungsbeauftragte • Internationale ExpertInnen • Wissenschaftliche Institutsleitung • Sonstige: <i>[Freitext]</i>
Filter	Haben Sie an Ihrer Einrichtung eine dritte Leitungsebene <i>(Wissenschaftliche Forschungs- und Nachwuchsgruppen)</i>? (Wenn ja, Frage 3) • Ja • Nein
3	Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahre 2020- 2023) Stellen auf der Ebene der <i>Wissenschaftlichen Forschungs- und Nachwuchsgruppen</i> neu besetzt? • Ja • Nein
	Wenn ja: Wie viele? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wie viele der neubesetzten Stellen wurden davon mit Frauen besetzt? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? • Ja • Nein
	Wer war beteiligt am Rekrutierungsprozess <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i>? • Personalfindungsagentur/Headhunter • Aufsichtsorgan • Findungskommission • Wiss. Beirat • Gleichstellungsbeauftragte • Internationale ExpertInnen • Wissenschaftliche Institutsleitung • KollegInnen der übergeordneten Leitungsebene

	• Sonstige: <i>[Freitext]</i>
4	Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahre 2020- 2023) Stellen auf der Ebene der <i>administrativen Leitung der Einrichtung</i> neu besetzt? • Ja • Nein
	Wenn ja: Wie viele? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wie viele der neubesetzten Stellen wurden davon mit Frauen besetzt? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wurde bei diesen Neubesetzungen versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren? • Ja • Nein
	Wer war beteiligt am aktiven Rekrutierungsprozess? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>) • Personalfindungsagentur/Headhunter • Aufsichtsorgan • Findungskommission • Gleichstellungsbeauftragte • KollegInnen der wissenschaftlichen Leitungsebene • Vertretung von der Leibniz-Gemeinschaft • Sonstige: <i>[Freitext]</i>
5	Welche Hindernisse sehen Sie für Ihre Einrichtung, um die Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich des Geschlechts in Leitungspositionen bis 2025 zu erreichen? • Folgende Hindernisse: <i>[Freitext]</i> • Keine Hindernisse
6	Auf welchen Leitungsebenen werden voraussichtlich bis Ende 2026 Stellen neu besetzt? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>) • Wissenschaftliche Leitung der Einrichtung (Führungsebene 1) • Administrative Leitung der Einrichtung • Wissenschaftliche Abteilungsleitung (Führungsebene 2) • Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen (Führungsebene 3) • Keine Neubesetzungen erwartet
7	In welchen Dokumenten und Formen der Veröffentlichungen der Einrichtung ist die Gleichstellung als ein Ziel berücksichtigt? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>)

	• In keinem Dokument verankert • Satzung • Leibniz-Dokumente oder Beschlüsse der Leibniz-Mitgliederversammlungen, die in Beschlüsse, Richtlinien oder Dienstweisungen für die gesamte Einrichtung überführt wurden • Betriebs- oder Dienstvereinbarungen • Jahresbericht • Menu-Punkt auf Willkommenseite der Homepage • Eigene Unterseite auf der Website • Gleichstellungsplan oder -konzept • Leitbild (falls vorhanden) • Instituts-Flyer (falls vorhanden) • Spezielles Rekrutierungsdokument (falls vorhanden) • Sonstiges: <i>[Freitext]</i>
8	Wie ist der Gleichstellungsplan oder das Gleichstellungskonzept zugänglich? • Intern • Extern • Auf Anfrage • Gar nicht • Nicht vorhanden
9	Nennen Sie wichtige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Ihrer Einrichtung. <i>[Freitext]</i>

Grundsatz 2: 13 Fragen

Nr.	
10	Wie viele wissenschaftliche Beschäftigte unterhalb der Führungsebene 1 und 2 sind zum Stichtag 31.12.2023 entfristet? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wie viele davon sind Frauen? • <i>[numerische Antwort]</i>
11	Wie viele Entfristungen wurden im Berichtszeitraum (Kalenderjahre 2020- 2023) auf wissenschaftlichen Stellen vorgenommen (unterhalb der Führungsebene 1 und 2)? • <i>[numerische Antwort]</i>
	Wie viele davon waren Frauen? • <i>[numerische Antwort]</i>

12	Gibt es an Ihrer Einrichtung eigens Ansprechpersonen für Fälle von sexueller Belästigung und/oder einen schriftlichen festgehaltenen Prozess für den Umgang mit solchen Vorkommnissen (z.B. Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder einem „Code of Conduct“)? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Nein • Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechperson • Schriftliche Regelung, e.g. Code of Conduct/BV • (weitere) Ansprechperson(en) <i>[Freitext]</i>
13	Gab es im Berichtszeitraum (Kalenderjahre 2020- 2023) mindestens eine Fortbildung spezifisch zum Themenfeld Gleichstellung für die gesamte erste und/oder zweite Führungsebene? • Ja, freiwillig • Ja, verpflichtend • Nein • Wenn ja, zu welchem Thema/ welchen Themen? <i>[Freitext]</i>
14	Werden finanzielle Mittel für die Umsetzung der Gleichstellung bereitgestellt? • Nein • Ja, bei Bedarf • Ja, als regelmäßiges Budget • Ja, bei Bedarf und als regelmäßiges Budget
14.1	Wenn ja: Wofür werden die finanziellen Mittel substanziell eingesetzt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten • Gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen • Förderung von Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich • Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie bspw. Kinderbetreuung • Fortbildungen zur Gleichstellung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als die Gleichstellungsbeauftragte • Wiedereinstiegs-Stellen • Sonstiges: <i>[Freitext]</i>
15	Haben Sie folgende Maßnahmen in den Jahren 2020-2023 genutzt bzw. erfolgreich eingeworben? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge eines Strategischen Sondertatbestandes • Leibniz Professorinnenprogramm • Leibniz Mentoring Programm • Leibniz Führungsakademie • Leibniz Junior Research Group unter Leitung einer Wissenschaftlerin • Keine davon

16	Gibt es in Ihrer Einrichtung Kompensationsmaßnahmen für Frauen mit überdurchschnittlich großer Belastung durch Gremienarbeit? • Ja • Nein
16.1	Wenn ja: Um welche Kompensationsmaßnahmen handelt es sich? <i>[Freitext]</i>
17	Welche institutionalisierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalplanung gibt es in Ihrer Einrichtung? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Überblick über demnächst frei werdende Positionen (Fluktuationsangaben oder Fluktuationsanalysen) • Leitlinien für geschlechtergerechte Einstellungs- und Anforderungsprofile • Sonstige: <i>[Freitext]</i> • Keine
18	Welche institutionalisierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalgewinnung gibt es in Ihrer Einrichtung? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen sind vorhanden • Frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten • Auswahl- und Berufungskommissionen sind – zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten, falls diese stimmberechtigt ist – mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt • Berücksichtigung von Familienaufgaben bei der Beurteilung von Lebensläufen • Ausgewogenes Verhältnis von eingeladenen Männern und Frauen zu Vorstellungsgesprächen • Sonstige: <i>[Freitext]</i> • Keine
19	Welche institutionalisierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung gibt es in Ihrer Einrichtung? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Gleichstellungsorientiertes Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich • Personalentwicklungsgespräche für wissenschaftliches Personal • Personalentwicklungsgespräche für wissenschaftsunterstützendes Personal • Gezielte Weiterbildung, auch zur Übernahme höherwertiger Positionen • Ermöglichung der Teilnahme an Mentoringprogrammen außerhalb der Leibniz-Gemeinschaft • Karriereleitlinien für den wissenschaftlichen Bereich sind vorhanden und enthalten gleichstellungsfördernde Elemente • Sicherstellung von Gleichstellung bei der Nachwuchsförderung • Ermöglichung von Führung in Teilzeit • Organisation hausinterner Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht • Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftsunterstützenden Bereich ist vorhanden und enthält gleichstellungsfördernde Aspekte • Spezifische Weiterbildung für Führungskräfte

	• Sonstige [Freitext] • Keine																														
19.1	Welche der folgenden Maßnahmen werden tatsächlich in Anspruch genommen und wie häufig? <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>sehr häufig</th><th>häufig</th><th>gelegentl.</th><th>nie</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personalentwicklungsgespräche</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Gezielte Weiterbildung, auch zur Übernahme höherwertiger Positionen</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Mentoringprogramme (auch außerhalb der Leibniz-Gemeinschaft)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Führung in Teilzeit</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Hausinterne Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		sehr häufig	häufig	gelegentl.	nie	Personalentwicklungsgespräche					Gezielte Weiterbildung, auch zur Übernahme höherwertiger Positionen					Mentoringprogramme (auch außerhalb der Leibniz-Gemeinschaft)					Führung in Teilzeit					Hausinterne Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht				
	sehr häufig	häufig	gelegentl.	nie																											
Personalentwicklungsgespräche																															
Gezielte Weiterbildung, auch zur Übernahme höherwertiger Positionen																															
Mentoringprogramme (auch außerhalb der Leibniz-Gemeinschaft)																															
Führung in Teilzeit																															
Hausinterne Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht																															
20	An welche Adressaten außerhalb des Pakt-Monitorings werden nach Geschlecht aufbereitete Personaldaten kommuniziert? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Eigene Beschäftigte • Wissenschaftlicher Beirat • Aufsichtsorgan • Öffentlichkeit • Sonstige [Freitext] • An keine																														
21	Wie werden nach Geschlecht aufbereiteten Personaldaten intern genutzt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Bei Personalentscheidungen finden Zielgrößen Beachtung • Zur (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung • Zur Erstellung oder Fortschreibung des Gleichstellungsplans • Sonstiges: [Freitext] • Gar nicht.																														
22	Nennen Sie wichtige (weitere) Maßnahmen um Gleichstellung als Leitprinzip in Ihrer Einrichtung zu verankern. • [Freitext]																														

Grundsatz 3: 16 Fragen

Nr.	
23	Aus welchem Bereich kommt die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte Ihrer Einrichtung? • Wissenschaft • Verwaltung und Wissenschaftsmanagement • Infrastruktur • Sonstige: <i>[Freitext]</i>
24	Wie ist die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte Ihrer Einrichtung angestellt? • Befristet, in Teilzeit • Befristet, in Vollzeit • Unbefristet, in Teilzeit • Unbefristet, in Vollzeit
25	Wie lange beträgt eine Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten (in Jahren)? • <i>[Numerische Antwort]</i>
	Wie lange ist die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte im Amt (in Monaten zum Stichtag 31.12.2023)? • <i>[Numerische Antwort]</i>
26	Gibt es eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Einrichtung? • Ja • Nein
27	Ist die Gleichstellungsbeauftragte freigestellt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Ja, Stunden pro Woche <i>[Numerische Antwort]</i> • Ja, mit vertragsverlängernder Wirkung • Ja, anlassbezogen • Eigene Stelle als Gleichstellungsbeauftragte • Nein.
28	Bitte erläutern Sie, wie die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte unterstützt wird. <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Unterstützung durch studentische Hilfskraft oder ähnliches • Raum zur vertraulichen Gesprächsführung • Adäquate technische Ausstattung (PC, Drucker, Netzzugang) • Fortbildung zur Gleichstellung • Möglichkeiten zur Vernetzung • Keine Unterstützung • Weitere: <i>[Freitext]</i>

29	In welcher Form sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten an Ihrer Einrichtung klar und eindeutig formuliert? • in keiner besonderen Form • in der Vereinbarung mit dem Zuwendungsgeber zur AV-Glei • in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung • im Gleichstellungsplan • als mündliche Absprachen mit der Leitung
30	Wann wird die Gleichstellungsbeauftragte beim Rekrutierungsprozess beteiligt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Bei der Erstellung der Stellenausschreibung • Bei der Sichtung der Bewerberinnen und Bewerber • Bei der Erstellung der Liste einzuladender Bewerberinnen und Bewerber • Bei Vorstellungsgesprächen der Bewerberinnen und Bewerber • Bei der Entscheidungsfindung • Keine Beteiligung
30.1	Ist die GBA in den On-Boarding-Prozess von neuen Beschäftigten mit einbezogen? • Ja • Nein • Es gibt keinen On-Boarding-Prozess
31	Bei welchen weiteren personellen Angelegenheiten wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Bei Höhergruppierungen • Bei Vertragsentfristungen • Bei Kündigungen • Bei sonstigen Personalentwicklungsentscheidungen • Bei Fortbildungsmaßnahmen • Keine Beteiligung an den genannten
32	Bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Gleichstellungsbeauftragte... <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • nicht involviert • verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung • verantwortlich für die praktische Umsetzung • Ratgeberin für die Leitung der Einrichtung
33	Bei dem Thema sexuelle Belästigung ist die Gleichstellungsbeauftragte... • nicht involviert • eine Ansprechperson • Beraterin für Betroffene
34	Bei der Erstellung von welchen Dokumenten zur <i>internen Organisation</i> wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i>

	• Strukturierung von Organisationsprozessen • Erstellung interner Leitlinien • Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes • Erstellung von Beurteilungsrichtlinien • Erstellung eines Fortbildungskonzepts • Keine Beteiligung an den genannten
35	Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden <i>weiteren</i> Angelegenheiten beteiligt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention • Bei der Erstellung von Arbeitszeitregelungen • Bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes • Bei Restrukturierungen • Bei Zertifizierungsprozessen (Audit BuF, Total E-Quality ...) • Keine Beteiligung
36	Wie bzw. wann erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Bei der Entwicklung und Planung der Maßnahmen • Durch Vorlage der erforderlichen Unterlagen im Vorfeld der Entscheidung • Durch Teilnahme an Sitzungen, wenn der Entwurf in den Gremien diskutiert wird • Mitzeichnungsregelung • Fallbezogen, durch Entscheidung der Leitung • Kurz bevor die Entscheidung in der Einrichtung bekannt gegeben wird • Im Nachhinein
37	Wie wird der Austausch zwischen der Leitung der Einrichtung und der Gleichstellungsbeauftragten gestaltet? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Ein Austausch findet nicht statt. • Institutionalisierte Treffen • Auf Antrag / Terminvereinbarung bei Bedarf
38	Nennen Sie wichtige (weitere) Maßnahmen zu Grundsatz 3 (Rolle und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten) in Ihrer Einrichtung. <i>[Freitext]</i>

Grundsatz 4: 17 Fragen

Nr.	
39	Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Person, die für Belange der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuständig ist? • Ja • Nein
39.1	Wenn ja: Von wem wird dieses Amt ausgeübt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Familienbeauftragte mit teilweiser Freistellung von anderen Aufgaben • Familienbeauftragte ohne weitere Freistellung • Gleichstellungsbeauftragten • Verankert in der Personalabteilung • Personal- bzw. Betriebsrat • Sonstige: <i>[Freitext]</i>
40	Haben Sie in Ihrer Einrichtung einen Code of Conduct zu Familienfreundlichkeit abgeschlossen oder arbeiten konkret daran? • Ja, bereits abgeschlossen • 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? • Ja • Nein
41.1	Wenn ja: Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit jungen Kindern unterstützt? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • Durch Zuschüsse zur täglichen Kinderbetreuung • Durch Bereitstellung von Plätzen in einer (eigenen) Kindertageseinrichtung, evtl. in Kooperation mit anderen Einrichtungen • Durch Vermittlung von Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen • Durch Zuschüsse zu gelegentlichen Kinderbetreuungskosten (bei Fortbildungen, Konferenzen, Abendveranstaltungen etc.) • Durch externe Dienstleister zur Notfallbetreuung • Durch Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Forschungsaufenthalten im Ausland • Durch externe Dienstleister zur Vermittlung weiterer Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Haushaltshilfen) • Sonstige Freitext • Keine Unterstützung

41.2	Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>) • Durch externe Dienstleistungen zur Unterstützung bei Pflegeaufgaben • 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) • Sonstige Freitext • Keine Unterstützung
42	Welche weiteren unterstützenden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in ihrer Einrichtung? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>) • Individuelle Karriereberatung von Führungskräften im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Eltern-Kind-Zimmer • Familienfreundliche (= innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Schulen) Sitzungszeiten von Gremien und internen Veranstaltung und/oder Organisation von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen oder Tagungen • Grundsätzliche Verlängerung wissenschaftlicher Verträge um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit für grundmittelfinanziertes Personal • Grundsätzliche Verlängerung wissenschaftlicher Verträge um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit für drittmittelfinanziertes Personal • Keine weitere Unterstützung
42.1	Welche Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es Ihrer Einrichtung? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>) • 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) • Individuelle Karriereberatung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf
43	Gibt es unterstützende Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Ihre Einrichtung gerne umsetzen würde, aber nicht umsetzen kann? • Ja • Nein
	Wenn ja, welche? [<i>Freitext</i>]
	Wenn ja, was steht der Umsetzung im Wege? [<i>Freitext</i>]
44	Welche Maßnahmen und Regelungen für flexible Arbeitszeiten gibt es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Betreuungsaufgaben? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>)

	• Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit • Gleitzeit bei Kernarbeitszeit • Flexible tägliche Arbeitszeit (z.B. Vertrauensarbeitszeit) • flexible Reduzierung und Erhöhung der monatlichen Arbeitszeit • flexible Möglichkeiten des unbezahlten Sonderurlaubs zur Wahrnehmung von familiären Aufgaben • Keine der genannten
45	Welche Maßnahmen und Regelungen für flexible Arbeitsorte gibt es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Betreuungsaufgaben? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> • kurzfristige Entbindung von Anwesenheitspflichten • betrieblich geregeltes mobiles Arbeiten, also regelmäßiges Arbeiten zu Hause, mit Unterstützung der dafür notwendigen Infrastruktur durch die Einrichtung • kurzfristige Ermöglichung von Heimarbeit (z.B. für einen Tag) • Keine der genannten
46	Gibt es Bemühungen oder Maßnahmen zur Beschäftigung von Partnern/Partnerinnen eines (zukünftigen) Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin (Dual Career)? • Ja • Nein
	Wenn ja: Wie sehen diese Bemühungen/Maßnahmen aus? <i>[Freitext]</i>
	Ist es schon mal gelungen, eine Dual Career Lösung zu finden? • Ja • Nein
47	Wie viele Mitarbeiter/innen wurden in den letzten drei Jahren erneut oder erstmals Eltern (Kalenderjahre 2021 - 2023)? • Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben • Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben • Mitarbeiterinnen ohne Leitungsaufgaben • Mitarbeiter ohne Leitungsaufgaben
48	Wie viele Mitarbeiter/innen haben in den letzten drei Jahren die gesetzlich geregelte Elternzeit in Anspruch genommen (Kalenderjahre 2021- 2023)? • Mütter mit Leitungsaufgaben • Väter mit Leitungsaufgaben • Mütter ohne Leitungsaufgaben • Väter ohne Leitungsaufgaben

49	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			
	Väter mit Leitungsaufgaben			
	Mütter ohne Leitungsaufgaben			
	Väter ohne Leitungsaufgaben			
50	Wie wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert? (<i>Mehrfachnennungen möglich</i>) • Durch spezielle Programme • Durch Kontakte und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit • Durch Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten • Es gibt keine Förderung des Wiedereinstiegs			
51	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)? • Männer: <i>[Numerische Antwort]</i> • Frauen: <i>[Numerische Antwort]</i>			
52	Inwieweit wird der Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit gefördert? • Durch spezielle Programme • Durch Kontakte und Weiterbildungsangebote während der Pflegezeit • Sonstiges <i>[Freitext]</i> • Es gibt keine Förderung des Wiedereinstiegs			
53	Haben Sie einrichtungseigene Sabbatical-Regelungen, welche auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden können? • Ja • Nein			

	Wenn ja: 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? • <i>[Numerische Antwort]</i>
54	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
55	Nennen Sie wichtige (weitere) Maßnahmen zu Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) in Ihrer Einrichtung. <i>[Freitext]</i>

Grundsatz 5: 3 Fragen

Nr.	
56	Ist Ihre Leibniz-Einrichtung nach Audit berufundfamilie oder nach Total Equality zertifiziert? • Ja • Nein
	Wenn ja: In welchem Jahr wurden Sie erstmals zertifiziert? <i>[Numerische Antwort YYYY]</i>
	Nach welchem Zertifikat (zuletzt)? • Audit berufundfamilie • Total Equality • Total Equality mit Diversity add-on
	Planen Sie eine Re-Zertifizierung? • Ja • Nein
57	Ist Ihre Einrichtung nach der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) zertifiziert) • Ja • Nein

58	Wie bewerten Sie die tatsächliche Wirkung von Zertifikaten auf Veränderungen im Bereich der Gleichstellung? <i>[Freitext]</i>
----	---

Sonderfragen und Situation in der Einrichtung: 10 Fragen

Nr.	
59	Haben Sie während der Corona-Pandemie spezifische Maßnahmen zur Unterstützung von wissenschaftlichen Beschäftigten mit Care-Aufgaben ergriffen? • Ja • Nein
	Wenn ja: Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen? <i>[Freitext]</i>
60	Was war für die Institutsleitung die größte Herausforderung aus der Perspektive der Gleichstellung während der Corona-Pandemie? <i>[Freitext]</i>
61	War die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung von Maßnahmen für den Umgang mit der Corona-Pandemie eingebunden? • Ja • Nein
62	Welche Konsequenzen für Ihr Institut ziehen Sie aus dem Gutachten des Wissenschaftsrat zu Geschlechterforschung (veröffentlicht im Juli 2023)? • Folgende: <i>[Freitext]</i> • Keine • Das Gutachten ist nicht bekannt
63	An welcher Leibniz-Einrichtung sind Sie tätig? • <i>[Drop-Down-Menu]</i>
64	Bitte geben Sie an, zu wie viel Prozent Ihre Einrichtung insgesamt Forschungsinfrastruktur- und Serviceaufgaben erfüllt. • <i>[Numerische Angabe]</i>
65	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) zu übernehmen? • <i>[Numerische Angabe]</i>
66	Diese Umfrage wurde in Rücksprache mit der wissenschaftlichen und/oder administrativen Leitung ausgefüllt. • Ja • Nein

67	Bitte geben Sie an, wer den Fragebogen ausgefüllt hat. Bitte alles Zutreffende angeben. • Gleichstellungsbeauftragte • Administrative Leitung • Wissenschaftliche Leitung
68	Sind Sie mit einer Veröffentlichung der von Ihnen in den Freitext-Angaben genannten Maßnahmen (insb. Fragen 9, 22, 38, 55 und 58) zu weiteren Maßnahmen zum jeweiligen Grundsatz) unter Nennung Ihrer Einrichtung einverstanden, sofern diese als besonders gute Praxis durch die Projektgruppe ausgewählt werden? • Ja • Nein