

ERLÄUTERUNGEN ZUR ABFRAGE 2024

März 2024

Leitfaden zum Fragebogen

Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Diese Erläuterungen und Kommentare sollen den Leibniz-Einrichtungen helfen, die Abfrage 2024 zum Stand der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards zielführend zu beantworten. Der Fragebogen orientiert sich an den Leibniz- Gleichstellungsstandards.¹

Üblicherweise ist in die Beantwortung der Fragen ein heterogener Personenkreis – wissenschaftliche Institutsleitungen, administrative Institutsleitungen, deren Referentinnen und Referenten oder den Gleichstellungsbeauftragten – involviert. 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.

Inhalt

Grundsätzliche Erläuterungen, die den gesamten Fragebogen betreffen	2
Grundsatz 1	3
Grundsatz 2	4
Grundsatz 3	5
Grundsatz 4	6
Grundsatz 5	7
Sonderfragen und Situation in der Einrichtung	7

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

Grundsätzliche Erläuterungen, die den gesamten Fragebogen betreffen

- Der Fragebogen enthält 68 Fragen und gliedert sich gemäß der fünf Gleichstellungs-Grundsätze in fünf Frageblöcke, sowie einen letzten Frageblock „Sonderfragen und Situation in der Einrichtung“.
- Alle Fragen sind Pflichtangaben. Sobald ein Frageblock vollständig beantwortet ist, kann der darauffolgende beantwortet werden.
- Sie haben die Möglichkeit, die Umfrage zu jedem Bearbeitungsstand zwischenzuspeichern und zu einem späteren Zeitpunkt zu fortzufahren. Wählen Sie dazu bitte oben rechts im Fenster der Umfrage den Auswahlpunkt „Später fortfahren“. Anschließend wählen Sie ausschließlich für diese Umfrage einen Benutzernamen und ein Passwort. Um anonym zu bleiben, benutzen Sie bitte ein Pseudonym als Benutzernamen, außerdem ist die E-Mail-Adresse keine Pflichtangabe.
- Der Berichtszeitraum orientiert sich – sofern in der Frage nicht anders formuliert - am Intervall seit der letzten Umfrage, also an den Kalenderjahren 2020-2023 (1. Januar 2020 - 31. Dezember 2023).
- 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.
- Grundsätzlich werden mit dem Begriff „Leitungs- oder Führungskräfte“ 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 (bzw. die nächste Ebene unterhalb der Institutsleitung) und 3. Ebene: Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen).
- 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 und Hausdienste (z.B. Hausmeister), sofern sie nicht selbst wissenschaftlich tätig sind.
- Personen sind nur einmal zu zählen und sollten der höchsten Hierarchiestufe zugeordnet werden, wenn sie mehrere Positionen innehaben.
- Am Ende jedes Gleichstellungs-Grundsatzes gibt es ein Freitext-Feld (180 Zeichen), in das Sie Maßnahmen, die nicht im Drop-Down-Menü der jeweiligen Frage erfasst sind, eintragen können. Diese Freitext-Felder dienen zur Nennung von best-practice Beispielen (bitte keine Begründungen für ein Nichtvorhandensein der Maßnahmen).

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 1-4:

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.

Frage 2:

Mit **Abteilung** ist die nächste Ebene der Organisationseinteilung unterhalb der Institutsleitung gemeint. Nicht gemeint sind damit unabhängige Arbeitsgruppen wie Nachwuchsgruppen (z.B. Emmy-Noether-Gruppen) oder andere unabhängige Einheiten.

Fragen 1 und 4:

Mit **Findungskommission** ist das Einsetzen einer eigens einberufenen Gruppe gemeint, die aktiv nach Kandidatinnen und Kandidaten sucht und anspricht. Mit **Vertretung von der Leibniz-Gemeinschaft** ist gemeint, ob ein Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft als (beratende) Stimme in den Besetzungsprozess eingebunden war im Sinne der Besetzungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft².

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:

Falls es **strukturelle** oder praktische Hindernisse gibt, so wäre uns sehr daran gelegen, Informationen zu diesem Thema zu bekommen.

Frage 7:

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

² https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Neues/Mediathek/Publikationen/Magazin/Materialien/Gemeinschaft/Besetzungsstandards_Web.pdf

der Gleichstellung in der Satzung Ihrer Einrichtung. 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:

Als sexuelle Belästigung werden sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder anderes unangemessenes Verhalten sexueller Natur am Arbeitsplatz verstanden. Mit (weitere) Ansprechperson(en) sind Personen gemeint, die eigens für Fälle der sexuellen Belästigung eingesetzt sind, also nicht die Gleichstellungsbeauftragte als solche und auch nicht Ombudspersonen für die gute wissenschaftliche Praxis.

Frage 13:

Ziel ist es, Angebote zur Fortbildung zu erfassen, die seitens der Einrichtung für einen bestimmten Personenkreis gemacht wurden. Individuelle Fortbildungen sind nicht gemeint. Mittel, die für letzteres eingesetzt werden, sind unter Frage 14 erfasst.

Frage 14:

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 16:

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

Frage 17:

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 19.1:

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.

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 23:

Gemeint ist hier der (weitere) Tätigkeitsbereich laut Arbeitsvertrag der Gleichstellungsbeauftragten.

Frage 24:

Gemeint ist hier die (Nicht-)Befristung laut Arbeitsvertrag der Gleichstellungsbeauftragten.

Frage 25:

Gemeint ist hier die Amtszeit, für die eine Gleichstellungsbeauftragte bestimmt oder gewählt wird. Handelt es sich um eine unbefristete Aufgabe, tragen Sie „99“ ein.

Frage 28:

Die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft kann sowohl für die Gleichstellungsarbeit als auch für die weitere Tätigkeit erfolgen. Der Raum zur vertraulichen Gesprächsführung kann ein eigenes Einzelbüro sein, oder ein Raum, den die Gleichstellungsbeauftragte bei Bedarf alleine nutzen kann.

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 34:

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

Frage 37:

Institutionalisierte Treffen meint etwa einen monatlichen Jour Fixe der administrativen Leitung und der Gleichstellungsbeauftragten. Zusätzlich kann es weitere Treffen nach Bedarf geben.

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:

Gemeint sind hier unterstützende Maßnahmen, die sich explizit an Beschäftigte mit familiären Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege) richten. Allgemeine Maßnahmen wie „Mobiles Arbeiten“ sind nicht gemeint. 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 44:

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. 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 46:

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 47:

Anders als oben ist der Bezugszeitraum hier die letzten drei Jahre, also 01.01.2021 bis 31.12.2023. Falls Sie diese Frage nur teilweise oder nur unter unverhältnismäßig großem Aufwand (insbesondere für die männlichen Beschäftigten) beantworten können, tragen Sie in das entsprechende Feld "00" ein.

Frage 48:

Anders als oben ist der Bezugszeitraum hier die letzten drei Jahre, also 01.01.2021 bis 31.12.2023. 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 50:

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 53:

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.

Frage 54:

Der Beschluss der GWK ist Teil der „Beschlüsse zur Umsetzung der AV-WGL“, zuletzt geändert am 26. Januar 2021, abrufbar auf der Seite der GWK:

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WGL-Beschluesse.pdf>

Grundsatz 5 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

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

Sonderfragen und Situation in der Einrichtung

Frage 62:

Der Wissenschaftsrat hat im Juli 2023 ein Gutachten „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ veröffentlicht, abrufbar unter

https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Frage 64:

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 65:

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 3 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.

Kommentarfeld: Allgemeine Anmerkungen zur Umfrage

Hier können Sie Anmerkungen zu einzelnen Fragen oder allgemeine Hinweise und Kommentare hinterlassen.