

ANHANG

Anhang 1:

Mitglieder Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards

Persönlichkeit	Kompetenz	Leibniz-Einrichtung	Sektion
Elke Bauer	2. stellv. Sprecherin AK Chancengleichheit	HI	A
Matthias Beller	Vizepräsident der Leibniz-Gemeinschaft / wiss. Institutsleitung	LIKAT	D
Maret Bening	Sprecherin AK Chancengleichheit	LIAG	E
Jürgen Bethke	Sprecher Verwaltungsausschuss / adm. Leitung	ISAS	D
Jutta Dalhoff ¹	Sozialwissenschaftlerin, u.a. zum Thema Gleichstellung	CEWS/GESIS	B
Anke Gessner	Ehem. Sprecherin AK Chancengleichheit	WZB	B
Heribert Hofer	Sprecher Projektgruppe / wiss. Institutsleitung	IZW	C
Doreen Kirmse	Adm. Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft / adm. Leitung	IFW	D
Olaf Köller	Sektionssprecher / wiss. Institutsleitung	IPN	A
Monika Langhans	Personal- & Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft	GESIS	B
Andreas Radbruch	Sektionssprecher / wiss. Institutsleitung	DRFZ	C
Beatrice Rammstedt	Sozialwissenschaftlerin, Umfrageexpertin	GESIS	B
Elke Seefried	Stellv. Direktorin / ehem. Leibniz-Mentee	IfZ	A
Heike Solga	Sozialwissenschaftlerin, u.a. zum Thema Karriere und Gleichstellung	WZB	B
Brigitte Voit	Sektionssprecherin / wiss. Institutsleitung	IPF	D

Betreuung der Projektgruppe durch die Leibniz-Geschäftsstelle

Johanna Dämmrich	Referentin Berichtswesen	Leibniz-GS	
Kristina Hahn	Referentin Chancengleichheit	Leibniz-GS	

¹ Schied auf eigenem Wunsch im Sommer 2016 aus der Projektgruppe aus

Anhang 2: Fragebogen

FRAGEBOGEN ZUR ERSTELLUNG DES BERICHTSTEILS ZU DEN LEIBNIZ-GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

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

Fragebogen zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

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 2016) Stellen auf der Ebene der **Wissenschaftlichen Institutsleitung** neu besetzt?

- Nein

1.1. Haben Sie in den letzten 5 Jahren Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Institutsleitung neu besetzt?

- Nein

- Ja

1.1.1. Wie viele?

[Freitext, aber mindestens 1]

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

[Freitext, aber mindestens 1]

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

- Nein

1.1.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

[Drop-down-Menü der Gründe]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufsichtsorgan war verantwortlich für Suche
- Das Aufsichtsorgan wünschte eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben

- Die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben, ist Standard für das Institut
- Die beste Kandidatin / der beste Kandidat war bereits im Haus (Bsp: tenure track Stelle)
- Ja

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

[Freitext, aber mindestens 1]

1.1.3.3 Aktive Rekrutierung durch ...

[Drop-down-Menü der Maßnahmen / Mechanismen]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- ad personam Verfahren
- Headhunter
- Konsultation nationaler Datenbanken
- Konsultation internationaler Datenbanken
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches
- gezielte persönliche Ansprache
- die Veranstaltung von Suchsymposien o.Ä.
- aktives Engagement der/des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans oder anderer Verantwortlicher

1.1.3.4 War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

- Ja.
- Nein.
- Teilweise

- Ja

1.2.1. Wie viele?

[Freitext, aber mindestens 1]

1.2.2. Wie viele der neu besetzten Stellen wurden mit Frauen besetzt?

[Freitext, aber mindestens 1]

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

- Nein

1.2.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

[Drop-down-Menü der Gründe]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufsichtsorgan war verantwortlich für Suche
- Das Aufsichtsorgan wünschte eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben

- Die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben, ist Standard für das Institut
- Die beste Kandidatin / der beste Kandidat war bereits im Haus (Bsp: tenure track Stelle)
- Ja

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

[Freitext, aber mindestens 1]

1.2.3.3. Aktive Rekrutierung durch

[Drop-down-Menü der Maßnahmen]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- ad personam Verfahren
- Headhunter
- Konsultation nationaler Datenbanken
- Konsultation internationaler Datenbanken
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches
- gezielte persönliche Ansprache
- die Veranstaltung von Suchsymposien o.Ä.
- aktives Engagement der/des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans oder anderer Verantwortlicher

1.2.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

- Ja.
- Nein
- Teilweise

2. Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2016) Stellen auf der Ebene der **Wissenschaftlichen Abteilungsleitung** neu besetzt?

- Nein

2.1. Haben Sie in den letzten 5 Jahren Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Abteilungsleitung neu besetzt?

- Nein
- Ja

2.1.1. Wie viele?

[Freitext, aber mindestens 1]

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

[Freitext, aber mindestens 1]

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

- Nein

2.1.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

[Drop-down-Menü der Gründe]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufsichtsorgan war verantwortlich für Suche
- Das Aufsichtsorgan wünschte eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben
- Die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben, ist Standard für das Institut
- Die beste Kandidatin / der beste Kandidat war bereits im Haus (Bsp: tenure track Stelle)
- Ja

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

[Freitext, aber mindestens 1]

2.1.3.3 Aktive Rekrutierung durch...

[Drop-down-Menü der Maßnahmen / Mechanismen]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- ad personam Verfahren
- Headhunter
- Konsultation nationaler Datenbanken
- Konsultation internationaler Datenbanken
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches
- gezielte persönliche Ansprache
- die Veranstaltung von Suchsymposien o.Ä.
- aktives Engagement der/des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans oder anderer Verantwortlicher

2.1.3.4 War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

- Ja.
- Nein.
- Teilweise
- Ja

2.2.1. Wie viele?

[Freitext, aber mindestens 1]

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

[Freitext, aber mindestens 1]

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

- Nein

2.2.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

[Drop-down-Menü der Gründe]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufsichtsorgan war verantwortlich für Suche
- Das Aufsichtsorgan wünschte eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben
- Die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben, ist Standard für das Institut
- Die beste Kandidatin / der beste Kandidat war bereits im Haus (Bsp: tenure track Stelle)
- Ja

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

[Freitext, aber mindestens 1]

2.2.3.3. Aktive Rekrutierung durch

[Drop-down-Menü der Maßnahmen]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- ad personam Verfahren
- Headhunter
- Konsultation nationaler Datenbanken
- Konsultation internationaler Datenbanken
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches
- gezielte persönliche Ansprache
- die Veranstaltung von Suchsymposien o.Ä.
- aktives Engagement der/des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans oder anderer Verantwortlicher

2.2.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

- Ja.
- Nein
- Teilweise

Filter Frage (3): Haben Sie an Ihrem Institut eine dritte Leitungsebene (wissenschaftliche Forschungs- und Nachwuchsgruppen)? (s. Tabelle vorne)

- Nein
- Ja

3. Haben Sie im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2016) Stellen auf der Ebene der **Wissenschaftlichen Forschungs- und Nachwuchsgruppen** neu besetzt?

- Nein

3.1. Haben Sie in den letzten 5 Jahren Stellen auf der Ebene der Wissenschaftlichen Forschungs- und Nachwuchsgruppen neu besetzt?

- Nein
- Ja

3.1.1. Wie viele?

[Freitext, aber mindestens 1]

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

[Freitext, aber mindestens 1]

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

- Nein

3.1.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

[Drop-down-Menü der Gründe]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufsichtsorgan war verantwortlich für Suche
- Das Aufsichtsorgan wünschte eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben
- Die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben, ist Standard für das Institut
- Die beste Kandidatin / der beste Kandidat war bereits im Haus (Bsp: tenure track Stelle)

- Ja

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

[Freitext, aber mindestens 1]

3.1.3.3 Aktive Rekrutierung durch...

[Drop-down-Menü der Maßnahmen / Mechanismen]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- ad personam Verfahren
- Headhunter
- Konsultation nationaler Datenbanken
- Konsultation internationaler Datenbanken
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches
- gezielte persönliche Ansprache
- die Veranstaltung von Suchsymposien o.Ä.
- aktives Engagement der/des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans oder anderer Verantwortlicher

3.1.3.4 War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

- Ja.
- Nein.
- Teilweise

- Ja

3.2.1. Wie viele?

[Freitext, aber mindestens 1]

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

[Freitext, aber mindestens 1]

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

- Nein

3.2.3.1. Warum wurde bei diesen Neubesetzungen nicht versucht, Frauen aktiv zu rekrutieren?

[Drop-down-Menü der Gründe]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufsichtsorgan war verantwortlich für Suche
- Das Aufsichtsorgan wünschte eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben
- Die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme, ohne aktive Rekrutierung anzustreben, ist Standard für das Institut
- Die beste Kandidatin / der beste Kandidat war bereits im Haus (Bsp: tenure track Stelle)
- Ja

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

[Freitext, aber mindestens 1]

3.2.3.3. Aktive Rekrutierung durch...

[Drop-down-Menü der Maßnahmen]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- ad personam Verfahren
- Headhunter
- Konsultation nationaler Datenbanken
- Konsultation internationaler Datenbanken
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches
- gezielte persönliche Ansprache
- die Veranstaltung von Suchsymposien o.Ä.
- aktives Engagement der/des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans oder anderer Verantwortlicher

3.2.3.4. War die aktive Rekrutierung von Frauen erfolgreich?

- Ja.
- Nein
- Teilweise

4. Gibt es Richtlinien o.ä. am Institut, die eine aktive Rekrutierung von Frauen vorsehen?

- Ja
- Nein

5. Wird die Unterrepräsentanz eines Geschlechts auf den Leitungsebenen im Institut thematisiert?

- Nein

5.1 Warum nicht?

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Ziele sind schon erreicht
- In den nächsten 5 Jahren wird nach gegenwärtigem Kenntnisstand keine Leitungsstelle frei.

- Ja

5.2. Und zwar in folgendem Rahmen:

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- In Aufsichtsgremien
- Mit dem wissenschaftlichen Beirat
- Bilateral zwischen wiss. und admin. Leitung
- In Leitungssitzungen
- In den Sitzungen der Leitung mit dem Personal-/Betriebsrat
- In den Sitzungen der Leitung mit Gleichstellungsbeauftragten
- Bei Instituts- oder Betriebsversammlungen

6. Sehen Sie für Ihr Institut Hindernisse, um die Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich des Geschlechts in Leitungspositionen bis 2020 zu erreichen?

- Nein
- Ja

6.1. Welche Hindernisse sehen Sie?

[Freitext]

7. Auf welchen Leitungsebenen werden voraussichtlich bis 2020 Stellen neu besetzt?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Wissenschaftliche Institutsleitung
- Wissenschaftliche Abteilungs- und Gruppenleitung
- Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen

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

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- keines
- Aufsichtsgremium
- Ein Mitglied des Aufsichtsgremiums
- Wissenschaftliche Institutsleitung
- Wissenschaftliche und administrative Institutsleitung
- Administrative Institutsleitung

9. Welches Leitungsorgan ist zuständig für die Gleichstellung?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- keines
- Aufsichtsgremium
- Ein Mitglied des Aufsichtsgremiums
- Wissenschaftliche Institutsleitung
- Wissenschaftliche und administrative Institutsleitung
- Administrative Institutsleitung

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

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- In keinem Dokument verankert
- Satzung
- Leibniz-Dokumente oder Beschlüsse der Leibniz-Mitgliederversammlungen, die in Institutsbeschlüsse, Institutsrichtlinien oder Dienstanweisungen überführt wurden
- Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Jahresbericht
- Webseite
- Leitbild (falls vorhanden)
- Instituts-Flyer (falls vorhanden)
- Spezielles Rekrutierungsdokument (falls vorhanden)

11. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 1 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[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, Habilitationen u.ä. zu berücksichtigen. In welchen Bereichen wird Gleichstellung am Institut umgesetzt?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Beförderung
- Höherstufung von Gehältern
- Leistungsprämien
- Vorschläge für extern vergebene Preise
- Beantragung von Projekten im Leibniz-Wettbewerb (SAW-Projekt)
- Unterstützung bei Habilitationen
- Berücksichtigung der Gleichstellung in institutsinternen Leitlinien
- Berücksichtigung der Gleichstellung in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Keine dieser Bereiche

13. Existiert ein Gleichstellungsplan (GSP) oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gleichstellung an Ihrem Institut?

- Nein
- Ja

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

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Zeit- und Zielvorgaben
- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Maßnahmen zur Unterstützung bei Pflegeaufgaben
- Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsthema

13.2. Von wem wird der Gleichstellungsplan erstellt und/oder fortgeschrieben?

- Die Institutsleitung erstellt das Dokument unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt das Dokument und stimmt es mit der Institutsleitung ab
- Die Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte erstellen das Dokument gemeinsam, dann Abstimmung mit der Institutsleitung

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

- Nein
- Ja

14.1. Welchen Beschäftigten wird dies ermöglicht? (Bitte alles Zutreffende angeben)
Drop-down-Menü

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Führungskräften
- Gleichstellungsbeauftragten
- Wissenschaftlich Beschäftigten
- Wissenschaftsunterstützend Beschäftigten

15. Gibt es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung?

- Nein
- Ja

15.1. Welche Aufgaben übernimmt diese Arbeitsgruppe?
Drop-down-Menü

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Zertifizierung: Total Equality / Audit berufundfamilie
- Dauerhafte Aufgaben

15.1.1 Bitte erläutern:
[Freitext]

15.2. Wer ist beteiligt?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Institutsleitung
- Abteilungsleitung
- Gruppenleitung
- Beschäftigte aus verschiedenen Organisationsbereichen
- Betriebs- bzw. Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte

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

- Nein
- Ja

16.1. Wie werden die Mittel bereitgestellt?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Bei Bedarf
- Als regelmäßiges Budget

16.1.1. Wie viele Euro/Jahr stehen zur Verfügung:

[Freitext]

16.2. Wer ist für den Einsatz der finanziellen Mittel verantwortlich?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Institutsleitung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Die für Gleichstellung zuständige Leitungsperson

16.3. Wofür werden die finanziellen Mittel überwiegend eingesetzt?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten
- Gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen
- Förderung von Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie, wie Kinderbetreuung
- Fortbildungen zur Gleichstellung
- Wiedereinstiegs-Stellen

2.B PERSONALPLANUNG, -GEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

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

- Nein
- Ja

17.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?
[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Überblick über demnächst frei werdende Positionen (Fluktuationsangaben oder Fluktuationsanalysen)
- Leitlinien für geschlechtergerechte Anforderungsprofile

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

- Nein
- Ja

18.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?
[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen sind vorhanden
- Frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Suche nach geeigneten KandidatInnen

- 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

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

- Nein
- Ja

19.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Gleichstellungsorientiertes Personalentwicklungskonzept
- Personalentwicklungsgespräche
- Gezielte Weiterbildung, auch zur Übernahme höherwertiger Positionen
- Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Mentoringprogrammen
- Karriereleitlinien für den wissenschaftlichen Bereich sind vorhanden und enthalten gleichstellungsfördernde Elemente
- Bei der Nachwuchsförderung wird Gleichstellung berücksichtigt und sichergestellt
- Führung in Teilzeit ist möglich
- Organisation hausinterner Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht
- Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftsunterstützenden Bereich ist vorhanden und enthält gleichstellungsfördernde Aspekte

20. Werden an Ihrem Institut Leistungsprämien oder Leistungszulagen ausgeschüttet?

- Nein
- Ja

20.1. Wie viele insgesamt im Berichtsjahr 2016?

[Freitext, mindestens 0]

20.2. Wie viele davon an Frauen im Berichtsjahr 2016?

[Freitext, mindestens 0]

2.C ERHEBUNG UND UMGANG MIT DATEN

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

- Nein
- Ja

21.1. Für welche Gruppen?

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Personal auf Leitungsebenen (Institutsleitung, Abteilungsleitung, Gruppenleitung)
- Personal getrennt nach Vergütungsgruppen ab E13

- Personal getrennt nach Vollzeit und Teilzeit
- Personal getrennt nach Grund- und Drittmittelfinanzierung
- Personal getrennt nach befristeten und unbefristeten Verträgen
- Personal in Qualifikation
- Keine

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

- Ja
- Nein

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

- Nein
- Ja

23.1. Wie werden sie an die Öffentlichkeit kommuniziert?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- durch die Leitung an die Beschäftigten bei Institutsversammlungen
- durch die Gleichstellungsbeauftragte an die Beschäftigten bei Betriebs-/ Betriebs-/ Personalversammlungen
- durch Veröffentlichung im Jahresbericht
- durch Veröffentlichung in anderen internen Organen (z.B. Newsletter)
- durch Bereitstellung im Intranet / Internet

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

- Nein
- Ja

24.1. Wie werden sie genutzt?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Bei Personalentscheidungen finden Zielgrößen Beachtung
- Zur Erstellung oder Fortschreibung des Gleichstellungsplans
- Zur (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung

25. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 2 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)

26. Ist die Gleichstellungsbeauftragte freigestellt?

- Nein.
- Ja, mit vertragsverlängernder Wirkung
- Ja, anlassbezogen
- Ja, Berechnung als Vollzeitäquivalent

26.1. Bitte geben Sie den Anteil der Freistellung als Vollzeitäquivalente an (Kommazahl; Stundenzahl der Freistellung dividiert durch Stundenanzahl eines Vollzeitarbeitsplatzes):
[Freitext]

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

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Keine
- Entlastung in der fachlichen Arbeit

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

- [Freitext]
- Unterstützung durch studentische Hilfskraft oder ähnliches
- Raum zur vertraulichen Gesprächsführung
- Adäquate technische Ausstattung (PC, Drucker, Netzzugang)
- Fortbildungen zur Gleichstellung
- Möglichkeit der Vernetzung

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

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- 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

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

- Ja
- Nein.

30. Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei *personellen* Angelegenheiten beteiligt?

- Ja
- Nein

30.1. Bei welchen personellen Angelegenheiten wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt?

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Beim Einstellungsprozess

30.1.1. Wann wird die Gleichstellungsbeauftragte beim Einstellungsprozess beteiligt?

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Bei der Erstellung des Textes der Ausschreibung
 - 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
-
- Bei Höhergruppierungen
 - Bei Vertragsentfristungen
 - Bei Kündigungen
 - Bei sonstigen Personalentwicklungsentscheidungen
 - Bei Fortbildungsmaßnahmen

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

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- nicht involviert
- verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung
- verantwortlich für die praktische Umsetzung
- Ratgeberin für die Institutsleitung

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

[Drop-down Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- nicht involviert
- als erste Ansprechperson benannt
- als unterstützende Funktionsträgerin eingesetzt

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

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Keinen

- Strukturierung von Organisationsprozessen
- Erstellung interner Leitlinien
- Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes
- Erstellung von Beurteilungsrichtlinien
- Erstellung eines Fortbildungskonzeptes

34. Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden *weiteren* Angelegenheiten beteiligt?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- keine Beteiligung
- Bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention
- Bei der Erstellung von Arbeitszeitregelungen
- Bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- Bei Restrukturierungen

35. Wie erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- 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
- Kurz bevor die Entscheidung im Institut bekannt gegeben wird
- Fallbezogen, durch Entscheidung der Leitung
- Im Nachhinein

36. Welche Möglichkeiten hat die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Themen mit der Institutsleitung oder dem Aufsichtsgremium zu diskutieren?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Keine
- In Führungsklausuren auf Antrag / Terminvereinbarung
- Regelmäßig in Führungsklausuren
- Mit der administrativen Institutsleitung auf Antrag / Terminvereinbarung
- Mit der wissenschaftlichen Institutsleitung auf Antrag / Terminvereinbarung
- Mit der administrativen Institutsleitung in regelmäßigen Treffen
- Mit der wissenschaftlichen Institutsleitung in regelmäßigen Treffen
- Mit dem wissenschaftlichen Beirat auf Antrag/ Terminvereinbarung
- Mit dem wissenschaftlichen Beirat in regelmäßigen Treffen
- Mit dem Aufsichtsgremium auf Antrag / Terminvereinbarung
- Mit dem Aufsichtsgremium in regelmäßigen Berichtsabständen

37. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 3 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?
[Freitext]

GRUNDSATZ 4: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Frauen und Männern unterstützt. 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.

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

38. Werden Beschäftigte bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben unterstützt?

- Nein
- Ja

38.1. Wie werden Beschäftigte bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben unterstützt?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Durch Zuschüsse zur regulären Kinderbetreuung
- Durch Betreiben einer eigenen Kindertagesstätte, evtl. in Kooperation mit anderen Einrichtungen
- Durch Belegplätze in einer Kindertagesstätte
- Durch externe Dienstleister zur Vermittlung von Betreuungsplätzen
- Durch externe Dienstleistung zur Notfallbetreuung
- Durch externe Dienstleistung zur Unterstützung bei Pflegeaufgaben
- Durch Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen
- Durch Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten bei auswärtigen Konferenzen
- Durch Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten bei internen Abendveranstaltungen
- Durch Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Forschungsaufenthalten im Ausland

39. Welche weitere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in Ihrem Institut?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Keine weitere Unterstützung
- Eltern-Kind-Zimmer
- Familienfreundliche (= innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder Schulen) Sitzungszeiten von Gremien
- Familienfreundliche (= innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder Schulen) Zeiten interner Veranstaltungen
- 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
- Organisation von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen oder Tagungen

40. Gibt es flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?

- Nein
- Ja

40.1. Welche? (Bitte alles Zutreffende angeben)
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Gleitzeit
- Gleitzeit bei Kernarbeitszeit
- flexible Lage der täglichen Arbeitszeit
- kurzfristige Entbindung von Anwesenheitspflichten
- vertraglich geregelte Telearbeit (Home-Office), also regelmäßiges Arbeiten zu Hause, mit Unterstützung der dafür notwendigen Infrastruktur durch die Einrichtung
- kurzfristige Ermöglichung von Heimarbeit (z.B. für einen Tag)
- flexible Reduzierung und Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit
- eigenverantwortliche Regelungen im Team
- lebenszyklusorientierte Arbeitszeiten (Lebensarbeitszeitkonten)

41. Gibt es eine Förderung der Beschäftigung von Partnern einer/eines Beschäftigten oder zukünftigen MitarbeiterIn (Dual Career)?

- Nein
- Ja

41.1. Inwiefern?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Eine Beschäftigung für den Partner/der Partnerin der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters im eigenen Institut wird angeboten
- Eine Beschäftigung des Partners/der Partnerin der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei einem anderen Arbeitgeber wird ermöglicht
- Eine Beschäftigung für den Partner/in der/des Beschäftigten (Dual Career) wird gesucht
- Wir sind an einem Dual Career-Netzwerk beteiligt

42. Wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?

- Nein
- Ja

42.1. Wie wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?
[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Durch spezielle Programme
- Durch Kontakte und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
- Durch Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten

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

- Ja
- Nein

44. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 4 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)

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

- Ja

45.1. Wann wurden Sie zertifiziert?

- [Freitext]

45.2. Nach welchem Zertifikat?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Audit berufundfamilie
- Total Equality

45.3. Planen Sie eine Re-Zertifizierung?

- Ja
 - Nein
- Nein

45.4. Was ist/ sind die Gründe?

[Drop-down-Menü]

Bitte alles Zutreffende angeben.

- Einwände des Bundesrechnungshofs gegen eine Zertifizierung
- Einwände des Landesrechnungshofs gegen eine Zertifizierung
- Wir haben bisher keinen Versuch unternommen
- Wir haben einen Versuch unternommen, wurden aber nicht zertifiziert

46. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 5 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?
[Freitext]

6. ALLGEMEINES UND SITUATION AM INSTITUT: (Eigene Erhebung, Daten aus PMB-Abfrage nicht vorhanden)

47. An welcher Leibniz-Einrichtung sind Sie tätig?
[Drop-down-Menü]

48. Welchem/n Forschungsfeld/ern ordnen Sie Ihr Institut (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	

49. Bitte geben Sie an, zu wie viel Prozent Ihre Einrichtung Forschungsinfrastruktur- und Serviceaufgaben erfüllt.
[Freitext]

50. Wie viele Frauen mit Leitungsfunktionen verließen das Institut in den letzten fünf Jahren, um anderswo eine gleichwertige oder höherwertige Position (W2 oder W3) zu übernehmen (z.B. Abteilungsleiterin übernimmt eine W2 oder W3 Position an Universität)?

	W2	W3
Anzahl Frauen, die das Institut verließen und nun eine höherwertige/gleichwertige Position innehaben		

51. Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Vergütung (Stichtag: 31.12.2016)
Bitte füllen Sie die Tabelle aus.

	Personal Gesamt	Frauen von Gesamt	Befristete Gesamt	Frauen von Befristete	Neubesetzun- gen in 2016 Gesamt	Frauen von Neubesetz- ungen in 2016
E 11						
E 10						
E 9						
E 8						
E 7						
E 6						
E 5						
E 4 + E3						

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

- Ja
- Nein

Anhang 3: Leitfaden zum Fragebogen

Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

ERLÄUTERUNGEN ZUR ABFRAGE 2017 DURCH DIE PROJEKTGRUPPE LEIBNIZ- GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

März 2017

Diese Erläuterungen und Kommentare sollen den Leibniz-Einrichtungen helfen, die Abfrage 2017 zum Stand der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards zielführend zu beantworten. Der Fragebogen orientiert sich an den Leibniz-Gleichstellungsstandards.²

1. Wir haben diese Erläuterungen entwickelt, da wir aus früheren Abfragen wissen, dass die Abfragen von einem heterogenen Personenkreis – wissenschaftliche Institutsleitungen, administrative Institutsleitungen, deren Referentinnen und Referenten oder den Gleichstellungsbeauftragten – beantwortet werden und wir sicher stellen wollen, dass alle Formulierungen verständlich sind.
2. Vor dem Ausfüllen der Abfrage empfehlen wir **dringend**, 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.
3. Im Abschlussblock werden Daten nachgefragt, die bisher von der Abfrage für den Pakt für Forschung und Innovation (PFI) nicht berücksichtigt wurden, jedoch für eine umfassende Personalbetrachtung im Sinne der Gleichstellung von Bedeutung sind.
4. Texte aus der Abfrage sind in einer anderen Schriftart und -farbe gekennzeichnet.
5. Der **Berichtszeitraum** orientiert sich am Intervall der PFI-Abfrage, also am Kalenderjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2016.
6. Freitexte dienen lediglich zur Benennung der best-practice-Beispiele und beschränken sich auf 180 Zeichen.

0. Berichtsteil zu den Leibniz-Gleichstellungsstandards: Tabellen zur Situation am Institut

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 per Institut, die bereits für den Pakt-Monitoring-Bericht erhoben wurden, wurden diesem Bericht entnommen und fließen in die Bewertung ein.

7. Dazu zählen insbesondere die Personenzahlen, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, in den Kategorien wissenschaftliche Institutsleitungen, wissenschaftliche Abteilungs- und Gruppenleitungen sowie Leitungen von Forschungs- und Nachwuchsgruppen. Weiterhin zählen dazu die Neubesetzungen auf diesen Positionen im Jahr 2016. Außerdem werden die Daten zur Situation der wissenschaftlichen Beschäftigten am Institut (nach Geschlecht), den Befristungen und Neubesetzungen für die Besoldungsstufen ab E 12 und zur Situation der Teilzeitbeschäftigten am Institut verwendet. Schließlich berücksichtigt die Abfrage die Angaben zum Institut (Größe, Grundetat, Drittmittel und sonstige Einnahmen).

² https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf

8. Einige weitere Daten, die man nicht der PFI-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.

9. Eine Idee war, auch die Gleichstellung bei **Höhergruppierungen** zu erfassen. Dies ist insofern ein nicht-triviales Thema, da bei der Änderung der Tarifrakmen vor einiger Zeit viele jetzt ältere Männer von BAT in TVöD oder TVL überführt und damit automatisch höhergruppiert wurden, während seit- dem 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.

10. Für **Teilzeitbeschäftigung** gibt es ebenfalls keine Daten, die nach Vergütungsgruppen geschlüsselt sind.

Fragebogen: 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.

11. Grundsätzlich gilt für die Beantwortung der Fragen in diesem Block, dass Sie, wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, 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.

12. **Fragen 1-3:** Mit „**Stellen**“ sind sowohl Haushaltsstellen oder langfristige Planstellen als auch Drittmittelpositionen gemeint.

13. **Fragen 1-3:** Ziel der Fragen ist es, den Ist-Zustand der Einrichtungen angemessen zu berücksichtigen. 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.

14. **Fragen 1-3:** Wird insgesamt drei Mal wiederholt: einmal für **wissenschaftliche Institutsleitungen**, einmal für **wissenschaftliche Abteilungsleitungen** und einmal für die nächste darunter liegende Führungsebene, falls vorhanden, wie der Leitung **wissenschaftlicher Forschungs- und Nachwuchsgruppen** oder auch von Teilbereichen der Infrastruktur.

15. **Fragen 1-3:** Mit **Abteilung** ist die höchste Ebene der Institutsgliederung gemeint. In einigen Leibniz-Einrichtungen wird diese höchste Ebene mit „Institut“ bezeichnet, in anderen mit „Forschungsgruppe“. Nicht gemeint sind damit unabhängige Arbeitsgruppen wie Nachwuchsgruppen, Emmy- Noether-Gruppen oder andere unabhängige Einheiten.

16. **Fragen 1-3:** **Berichtszeitraum** orientiert sich am Intervall der PFI-Abfrage, also am Kalenderjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2016.

17. **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** bezeichnet das Hinzuziehen/die Beauftragung von professionellen Personalberatern.

18. **Filterfrage vor Frage 3:** Eine dritte Leitungsebene kann unterschiedlich bezeichnet sein, „**Gruppenleitung**“, „**wissenschaftliche Forschungsgruppe**“, „**wissenschaftliche Nachwuchsgruppe**“ oder „**Arbeitsbereichleitung**“ sind dafür Beispiele. In einigen Leibniz-Einrichtungen haben die Inhaber

von WissenschaftlerInnen-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. Entscheidend ist die Personalverantwortung.

19. **Frage 5:** Es geht generell um die strukturell bedingte Unterrepräsentanz eines Geschlechtes, da es Leibniz-Institute mit einem sehr hohen Frauenanteil gibt.

20. **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 dieses Thema ernst nehmen (zum Beispiel im Freitextfeld am Ende des Grundsatzes).

21. **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 von großem Interesse, um eine realistischere Einschätzung der Hürden bei der Verbesserung der Gleichstellung zu erzielen.

22. **Frage 7:** Das Jahr 2020 stellt das Ende des jetzigen Paktes für Forschung und Innovation III dar (2016-2020). Die Leibniz-Gemeinschaft wird über den gesamten Zeitraum des Paktes III über die erzielten Fortschritte in der Gleichstellung berichten müssen.

23. **Frage 9:** Ziel der Frage ist die Verbindlichkeit des Themas im Sinne der internen Steuerung.

24. **Frage 10:** Strukturdokumente bilden einerseits die für die Einrichtung geltenden Regeln ab, können aber auch zur Gewinnung hochqualifizierter neuer MitarbeiterInnen eingesetzt werden. Daher ist der Einsatz von Medien wie der Webseite / Homepage des Instituts genauso von Interesse wie die Frage nach der Verankerung der Gleichstellung in der Satzung.

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.

25. Grundsätzlich gilt für die Beantwortung der Fragen in diesem Block, dass Sie, wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, bitte **alle** Antworten auswählen, die auf Ihre Einrichtung zutreffen. Fehlende Optionen können im Freitextfeld zur Beantwortung der letzten Frage am Ende des Grundsatzes angegeben werden.

26. **Frage 13:** Ziel der Frage ist die inhaltliche Umsetzung der Gleichstellung, welche die Einrichtung durch einen Gleichstellungsplan oder in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung festlegt.

27. **Frage 15:** Als Arbeitsgruppe Gleichstellung sind sowohl kontinuierliche Arbeitsgruppen als auch temporäre Arbeitsgruppen zur Gleichstellung oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstehen.

28. **Frage 16.3:** Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten schließen Aufwendungen der Stellvertreterin mit ein. Zu den Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten gehören Dienstreisen zu regionalen oder nationalen Veranstaltungen zur Gleichstellung (z.B. innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft), die Kosten für Fortbildung oder die Anschaffung von Fachliteratur.

29. **Frage 16.3:** Beim Einsatz des Gleichstellungsbudgets sind mit der Option Fortbildungen zur Gleichstellung solche Fortbildungen gemeint, die nicht für die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin bezahlt werden, sondern für andere MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung.

30. **Frage 19:** Falls in Ihrer Einrichtung regelmäßig **Personalentwicklungsgespräche** stattfinden, so werden diese auch Themen wie aktive Ansprache der Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts (häufig Frauen) auf berufliche Weiterentwicklung oder Diskussion der Bereitstellung möglicher Beratungskompetenz für an beruflicher Weiterentwicklung interessierte Beschäftigte mit einschließen. Sollte das nicht der Fall sein und Sie das separat anbieten, so führen Sie es bitte im Freitextfeld am Ende des Grundsatzes auf.

31. **Frage 20:** Hier geht es nur um individuell zugestandene Prämien oder Zulagen. Damit ist prinzipiell nicht die sogenannte leistungsgerechte Vergütung gemeint, die bei Einrichtungen, die nach dem TVÖD (nicht nach dem TVL) bezahlen, auch eine „leistungsorientierte Bezahlung“ enthält.

32. **Frage 21 ff.:** Kategorien der Datenerhebung sind äquivalent zur PFI-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 Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen.

33. Grundsätzlich gilt für die Beantwortung der Fragen in diesem Block, dass Sie, wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, bitte **alle** Antworten auswählen, die auf Ihre Einrichtung zutreffen. Fehlende Optionen können im Freitextfeld zur Beantwortung der letzten Frage am Ende des Grundsatzes angegeben werden.

34. **Frage 29:** 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.

35. **Frage 30ff.:** Bei **Beteiligung** der Gleichstellungsbeauftragten geht es hier darum, ob die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit hat, sich bei einem bestimmten Schritt zu beteiligen, zum Beispiel bei Interviews mit Bewerberinnen und Bewerbern. Wir gehen davon aus, dass die Leibniz-Einrichtung diese Beteiligung dann auch in dem Sinne ernstnimmt, dass die Umsetzung prinzipiell gegeben ist, also zum Beispiel die Interviews nicht während der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten angesetzt werden. Ob die Gleichstellungsbeauftragte diese Umsetzung immer oder nur gelegentlich oder vielleicht gar nicht wahrnimmt, ist ihre Entscheidung, die hier nicht abgefragt wird.

36. **Frage 33:** 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 Beruf und Familie wird bei Frauen und Männern unterstützt. 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.

37. Grundsätzlich gilt für die Beantwortung der Fragen in diesem Block, dass Sie, wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, bitte **alle** Antworten auswählen, die auf Ihre Einrichtung zutreffen. Fehlende Optionen können im Freitextfeld zur Beantwortung der Frage am Ende des Grundsatzes angegeben werden.

38. **Frage 39:** Als **familienfreundliche** Sitzungs- oder Veranstaltungszeiten gelten die Öffnungszeiten von Kitas, Kindergärten oder Schulen.

39. **Frage 40:** Es gibt sehr viele Modelle **flexibler** Arbeitszeiten. Aufgeführt sind häufige 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).

40. **Frage 41:** Mit *Dual Career* ist die Suche nach einer vertraglichen Beschäftigung der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners einer zukünftigen neuen Mitarbeiterin oder eines zukünftigen neuen Mitarbeiters gemeint, die ihren Qualifikationen entspricht. Häufiger Fall: zwei AkademikerInnen in der gleichen oder ähnlichen Disziplin.

41. **Frage 42:** Die Frage nach dem *Wiedereinstieg* nach familienbedingten Abwesenheiten (Kindererziehung oder Pflege) ist zum Beispiel für Mütter oder Väter relevant, die längere Elternzeit nehmen.

42. **Frage 42.1:** Mit der Option *Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten* ist vor allem die Finanzierung des Abschlusses von Promotionen oder weitergehender Qualifikationen (Habilitation) gemeint.

Grundsatz 5 der Leibniz-Gleichstellungsstandards

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

43. Grundsätzlich gilt für die Beantwortung der Fragen in diesem Block, dass Sie, wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, bitte **alle** Antworten auswählen, die auf Ihre Einrichtung zutreffen. Fehlende Optionen können im Freitextfeld zur Beantwortung der letzten Frage am Ende des Grundsatzes angegeben werden.

44. **Frage 45:** „Zuletzt“: der letzte Zeitpunkt der Zertifizierung ist bitte auch dann anzugeben, wenn es sich um die erste Zertifizierung handelt.

Fragebogen 6. Allgemeines und Situation am Institut

45. **Frage 48:** 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 und dem Selbstverständnis der Institute passen. 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.

46. **Frage 49:** Bitte geben Sie hier auch dann einen Prozentsatz an, wenn Ihre Einrichtung nicht nach dem speziellen Schlüssel für Forschungsinfrastruktureinrichtungen (ehemalige IVI-Mitglieder) finanziert wird.

47. **Frage 50:** Das Erreichen *gleichwertiger* oder *höherwertiger Positionen* hochqualifizierter Frauen ist eine Leistung vieler Leibniz-Einrichtungen, die im Gegensatz zu vorhergehenden Abfragen honoriert werden soll. Erstmals wird erhoben, 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.

48. **Frage 51:** Hinweis: im Bericht werden auch die Daten zu den Entgeltstufen 12-15 aus den

Daten eingespeist, die durch die PFI-Abfrage erhoben wurden. Im vorliegenden Fragebogen wird nur nach jenen Angaben gefragt, die (bislang) nicht Teil der PFI-Abfrage sind.

Anhang 4: Punktebewertung der Antworten

GRUNDSATZ 1

Die Fragen 1-3 gingen nicht in die Bewertung ein. Sie wurden im Rahmen von detaillierten Analysen im Berichtsteil 3 verwendet.

4. Gibt es Richtlinien o.ä. am Institut, die eine aktive Rekrutierung von Frauen vorsehen?

Ja	2 Punkte
Nein	0 Punkte

5. Wird die Unterrepräsentanz eines Geschlechts auf den Leitungsebenen im Institut thematisiert?

Nein	0 Punkte
Ja	siehe 5.2.

5.1. Warum nicht?

Ziele sind schon erreicht	
In den nächsten 5 Jahren wird nach gegenwärtigem Kenntnisstand keine Leitungsstelle frei.	Keine Bewertung/ weiterführende Information

5.2. Und zwar in folgendem Rahmen:

In Aufsichtsgremien	
Mit dem wissenschaftlichen Beirat	
Bilateral zwischen wiss. und admin. Leitung	2 Punkte, wenn jew. mind. 1 aus 2 Blöcken erfüllt
In Leitungssitzungen	
In den Sitzungen der Leitung mit dem Personal-/Betriebsrat	1 Punkt, wenn mind. 1 aus 1 Block erfüllt
In den Sitzungen der Leitung mit Gleichstellungsbeauftragten	
Bei Instituts- oder Betriebsversammlungen	

6. Sehen Sie für Ihr Institut Hindernisse, um die Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich des Geschlechts in Leitungspositionen bis 2020 zu erreichen?

Nein	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Ja	

6.1. Welche Hindernisse sehen Sie?

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

7. Auf welchen Leitungsebenen werden voraussichtlich bis 2020 Stellen neu besetzt?

Wissenschaftliche Institutsleitung	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Wissenschaftliche Abteilungs- und Gruppenleitung	
Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen	

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

Aufsichtsgremium	2 Punkte, wenn jew. mind. 1 aus 2 Blöcken erfüllt
Ein Mitglied des Aufsichtsgremiums	
Wissenschaftliche Institutsleitung	1 Punkt, wenn mind. 1 aus 1 Block erfüllt
Wissenschaftliche und administrative Institutsleitung	
Administrative Institutsleitung	
keines	0 Punkte

9. Welches Leitungsorgan ist zuständig für die Gleichstellung?

Aufsichtsgremium	2 Punkte, wenn jew. mind. 1 aus 2 Blöcken erfüllt
Ein Mitglied des Aufsichtsgremiums	
Wissenschaftliche Institutsleitung	1 Punkt, wenn mind. 1 aus 1 Block erfüllt
Wissenschaftliche und administrative Institutsleitung	
Administrative Institutsleitung	
keines	0 Punkte

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

Satzung	1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt
Leibniz-Dokumente oder Beschlüsse der Leibniz-Mitgliederversammlungen, die in Institutsbeschlüsse, Institutsrichtlinien oder Dienstanweisungen überführt wurden	
Betriebs- oder Dienstvereinbarungen	
Jahresbericht	1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt aber nur, wenn vorheriger Block auch erfüllt
Webseite	
Leitbild (falls vorhanden)	
Instituts-Flyer (falls vorhanden)	
Spezielles Rekrutierungsdokument (falls vorhanden)	
In keinem Dokument verankert	0 Punkte

11. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 1 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 am Institut umgesetzt?

Beförderung	1 Punkt für mind. 5 Antworten
Höherstufung von Gehältern	
Leistungsprämien	
Vorschläge für extern vergebene Preise	
Beantragung von Projekten im Leibniz-Wettbewerb (SAW-Projekt)	
Unterstützung bei Habilitationen	1 Punkt für mind. 1 Antwort
Berücksichtigung der Gleichstellung in institutsinternen Leitlinien	
Berücksichtigung der Gleichstellung in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen	
Keine dieser Bereiche	0 Punkte

13. Existiert ein Gleichstellungsplan (GSP) oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gleichstellung an Ihrem Institut?

Nein	0 Punkte
Ja	1 Punkt

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	

13.2. Von wem wird der Gleichstellungsplan erstellt und/oder fortgeschrieben?

Die Institutsleitung erstellt das Dokument unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt das Dokument und stimmt es mit der Institutsleitung ab	
Die Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte erstellen das Dokument gemeinsam, dann Abstimmung mit der Institutsleitung	

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

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 14.1.

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

Leitungskräften	1 Punkt für 2 Antworten
Gleichstellungsbeauftragten	
Wissenschaftlich Beschäftigten	1 Punkt für mind. 1 Antwort, wenn vorheriger Punkt erreicht
Wissenschaftsunterstützend Beschäftigten	

15. Gibt es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung?

Nein	0 Punkte
Ja	1 Punkt

15.1. Welche Aufgaben übernimmt diese Arbeitsgruppe?

Zertifizierung: Total Equality / Berufundfamilie	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Dauerhafte Aufgaben	
Bitte erläutern: [Freitext]	

15.2. Wer ist beteiligt?

Institutsleitung	1 Punkt für mind. 1 Antwort
Abteilungsleitung	
Gruppenleitung	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Beschäftigte aus verschiedenen Organisationsbereichen	
Betriebs- bzw. Personalrat	
Gleichstellungsbeauftragte	

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

Nein	0 Punkte
Ja	2 Punkte

16.1. Wie werden die Mittel bereitgestellt?

Bei Bedarf	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Als regelmäßiges Budget.	

16.1.1. Wie viele Euro/Jahr stehen zur Verfügung: ...

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

16.2. Wer ist für den Einsatz der finanziellen Mittel verantwortlich?

Institutsleitung	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Gleichstellungsbeauftragte	
Die für Gleichstellung zuständige Leitungsperson	

16.3. Wofür werden die finanziellen Mittel überwiegend 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	
Wiedereinstiegs-Stellen	

2.b Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung

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

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 17.1.

17.1. 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	

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

Nein	0 Punkte
Ja	siehe 18.1.

18.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?

Gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen sind vorhanden	2 Punkte, wenn alle 5 erfüllt 1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt aber weniger 5
Frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Suche nach geeigneten KandidatInnen	
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	

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

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 19.1.

19.1. Welche Maßnahmen gibt es in Ihrer Einrichtung?

Gleichstellungsorientiertes Personalentwicklungskonzept	2 Punkte, wenn 7 oder mehr erfüllt 1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt, aber weniger als 7
Personalentwicklungsgespräche	
Gezielte Weiterbildung, auch zur Übernahme höherwertiger Positionen	
Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Mentoringprogrammen	
Karriereleitlinien für den wissenschaftlichen Bereich sind vorhanden und enthalten gleichstellungsfördernde Elemente	
Bei der Nachwuchsförderung wird Gleichstellung berücksichtigt und sichergestellt	
Führung in Teilzeit ist möglich	
Organisation hausinterner Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht	
Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftsunterstützenden Bereich ist vorhanden und enthält gleichstellungsfördernde Aspekte	

20. Werden an Ihrem Institut Leistungsprämien oder Leistungszulagen ausgeschüttet?

Nein	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Ja	

20.1. Wie viele insgesamt im Berichtsjahr 2016?

[Freitext, mindestens 0]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
--------------------------	--

20.2. Wie viele davon an Frauen im Berichtsjahr 2016?

[Freitext, mindestens 0]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
--------------------------	--

2.c Erhebung und Umgang mit Daten

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

Nein	0 Punkte
Ja	siehe 21.1.

21.1. Für welche Gruppen?

Personal auf Leitungsebenen (Institutsleitung, Abteilungsleitung, Gruppenleitung)	2 Punkte, wenn alle 6 erfüllt 1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt, aber weniger als 6
Personal getrennt nach Vergütungsgruppen ab E13	
Personal getrennt nach Vollzeit und Teilzeit	
Personal getrennt nach Grund- und Drittmittelfinanzierung	
Personal getrennt nach befristeten und unbefristeten Verträgen	
Personal in Qualifikation	

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

Ja	2 Punkte
Nein	0 Punkte

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

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 23.1.

23.1. Wie werden sie an die Öffentlichkeit 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	1 Punkt wenn mind. 1 erfüllt
durch Veröffentlichung in anderen internen Organen (z.B. Newsletter)	
durch Bereitstellung im Intranet / Internet	

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

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 24.1.

24.1. Wie werden sie genutzt?

Bei Personalentscheidungen finden Zielgrößen Beachtung	2 Punkte, wenn alle 3 erfüllt 1 Punkt wenn mind. 1 aber weniger als 3 erfüllt
Zur Erstellung oder Fortschreibung des Gleichstellungsplans	
Zur (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung	

25. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 2 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

Maximale Punktzahl für Grundsatz 2: 24

GRUNDSATZ 3

26. Ist die Gleichstellungsbeauftragte freigestellt?

Nein.	0 Punkte
Ja, mit einem Anteil von (als Vollzeitäquivalent): [Freitext]	
Ja, mit Vertragsverlängernder Wirkung	2 Punkte für mind. 1 Antwort
Ja, anlassbezogen	

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

Entlastung in der fachlichen Arbeit	1 Punkt für mind. 1 Antwort
Unterstützung durch studentische Hilfskraft oder ähnliches	
Raum zur vertraulichen Gesprächsführung	
Adäquate technische Ausstattung (PC, Drucker, Netzzugang)	1 Punkt für mind. 3 Antwort
Fortbildungen zur Gleichstellung	
Möglichkeit der Vernetzung	
Keine.	0 Punkte

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

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

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

in der Vereinbarung mit dem Zuwendungsgeber zur AV-Glei	
in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung	2 Punkte für mind. 1 Antwort
im Gleichstellungsplan	
als mündliche Absprachen mit der Leitung	
in keiner besonderen Form	0 Punkte

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

Ja	2 Punkte
Nein	0 Punkte

30. Wie wird die Gleichstellungsbeauftragte bei *personellen* Angelegenheiten beteiligt?

Beim Einstellungsprozess	
Nein	0 Punkte

Wenn Ja, wann wird die Gleichstellungsbeauftragte 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	
Bei Interviews der Bewerberinnen und Bewerber	
Bei der Entscheidungsfindung	
Bei Höhergruppierungen	1 Punkt für mind. 3 Antworten
Bei Vertragsentfristungen	
Bei Kündigungen	
Bei sonstigen Personalentwicklungsentscheidungen	
Bei Fortbildungsmaßnahmen	

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

verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung	2 Punkte für mind. 2 Antworten
verantwortlich für die praktische Umsetzung	
Ratgeberin für die Institutsleitung	1 Punkt für 1 Antwort
nicht involviert	0 Punkte

32. Bei dem Thema sexuelle Belästigung wird die Gleichstellungsbeauftragte

als erste Ansprechperson benannt	1 Punkt
als unterstützende Funktionsträgerin eingesetzt	1 Punkt
nicht involviert	0 Punkte

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

Strukturierung von Organisationsprozessen	2 Punkte für mind. 4 Antworten 1 Punkt für mind. 2 Antworten
Erstellung interner Leitlinien	
Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes	
Erstellung von Beurteilungsrichtlinien	
Erstellung eines Fortbildungskonzeptes	
Keinen	0 Punkte

34. Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden *weiteren* Angelegenheiten beteiligt?

Bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention	2 Punkte für mind. 3 Antworten 1 Punkt für mind. 2 Antworten
Bei der Erstellung von Arbeitszeitregelungen	
Bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes	
Bei Restrukturierungen	
keine Beteiligung	0 Punkte

35. Wie erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen?

Bei der Entwicklung und Planung der Maßnahmen	
Durch Teilnahme an Sitzungen, wenn der Entwurf in den Gremien diskutiert wird	2 Punkte für mind. 3 Antworten
Durch Vorlage der erforderlichen Unterlagen im Vorfeld der Entscheidung	1 Punkt für mind. 1 Antwort
Mitzeichnungsregelung	
Kurz bevor die Entscheidung im Institut bekannt gegeben wird	
Fallbezogen, durch Entscheidung der Leitung	0 Punkte
Im Nachhinein	

36. Welche Möglichkeiten hat die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Themen mit der Institutsleitung oder dem Aufsichtsgremium zu diskutieren?

In Führungsklausuren auf Antrag / Terminvereinbarung	
Mit der administrativen Institutsleitung auf Antrag / Terminvereinbarung	
Mit der wissenschaftlichen Institutsleitung auf Antrag / Terminvereinbarung	
Regelmäßig in Führungsklausuren	1 Punkt für mind. 3 Antworten
Mit der administrativen Institutsleitung in regelmäßigen Treffen	
Mit der wissenschaftlichen Institutsleitung in regelmäßigen Treffen	
Mit dem wissenschaftlichen Beirat auf Antrag/ Terminvereinbarung	
Mit dem Aufsichtsgremium auf Antrag / Terminvereinbarung	
Mit dem wissenschaftlichen Beirat in regelmäßigen Treffen	1 Punkt für mind. 2 Antworten
Mit dem Aufsichtsgremium in regelmäßigen Berichtsabständen	
Keine.	0 Punkte

37. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 3 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

Maximale Punktzahl für Grundsatz 3: 22

GRUNDSATZ 4

38. Werden Beschäftigte bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben unterstützt?

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 38.1.

38.1. Wie werden Beschäftigte bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben unterstützt?

Durch Zuschüsse zur regulären Kinderbetreuung	
Durch Betreiben einer eigenen Kindertagesstätte, evtl. in Kooperation mit anderen Einrichtungen	
Durch Belegplätze in einer Kindertagesstätte	
Durch externe Dienstleister zur Vermittlung von Betreuungsplätzen	2 Punkte, wenn mind. 1 erfüllt in 2 Blöcken
Durch externe Dienstleistung zur Notfallbetreuung	1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt in 1 Block
Durch externe Dienstleistung zur Unterstützung bei Pflegeaufgaben	
Durch Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen	0 Punkte, wenn nichts erfüllt
Durch Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten bei auswärtigen Konferenzen	
Durch Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten bei internen Abendveranstaltungen	
Durch Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Forschungsaufenthalten im Ausland	

39. Welche weitere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in Ihrem Institut?

Keine weitere Unterstützung	
Eltern-Kind-Zimmer	
Familienfreundliche (= innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder Schulen) Sitzungszeiten von Gremien	2 Punkte, wenn mind. 1 erfüllt in 2 Blöcken
Familienfreundliche (= innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder Schulen) Zeiten interner Veranstaltungen	1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt in 1 Block
Grundsätzliche Verlängerung wissenschaftlicher Verträge um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit für grundmittelfinanziertes Personal	0 Punkte, wenn nichts erfüllt
Grundsätzliche Verlängerung wissenschaftlicher Verträge um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit für drittmittelfinanziertes Personal	
Organisation von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen oder Tagungen	

40. Gibt es flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 40.1.

40.1. Welche? (Bitte alles Zutreffende angeben)

Gleitzeit	
Gleitzeit bei Kernarbeitszeit	
flexible Lage der täglichen Arbeitszeit	2 Punkte, wenn mind. 1 erfüllt in 2 oberen Blöcken (Zeit und Ort)
lebenszyklusorientierte Arbeitszeiten (Lebensarbeitszeitkonten)	
flexible Reduzierung und Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit	
kurzfristige Entbindung von Anwesenheitspflichten	1 Punkt, wenn mind. 1 erfüllt in 1 der 2 oberen Blöcken
vertraglich geregelte Telearbeit (Home-Office), also regelmäßiges Arbeiten zu Hause, mit Unterstützung der dafür notwendigen Infrastruktur durch die Einrichtung	0 Punkte, wenn nichts erfüllt
kurzfristige Ermöglichung von Heimarbeit (z.B. für einen Tag)	
eigenverantwortliche Regelungen im Team	

41. Gibt es eine Förderung der Beschäftigung von Partnern einer/eines Beschäftigten oder zukünftigen MitarbeiterIn (Dual Career)?

Nein	0 Punkte
Ja	2 Punkte

41.1. Inwiefern?

Eine Beschäftigung für den Partner/der Partnerin der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters im eigenen Institut wird angeboten	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Eine Beschäftigung des Partners/der Partnerin der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei einem anderen Arbeitgeber wird ermöglicht	
Eine Beschäftigung für den Partner/in der/des Beschäftigten (Dual Career) wird gesucht	
Wir sind an einem Dual Career-Netzwerk beteiligt	

42. Wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gefördert?

Nein	0 Punkte
Ja	Siehe 42.1.

42.1. 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	

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

Ja	2 Punkte
Nein	0 Punkte

44. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 4 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

Maximale Punktzahl für Grundsatz 4: 12

GRUNDSATZ 5

45. Ist Ihre Leibniz-Einrichtung nach audit berufundfamilie oder nach Total Equality zertifiziert?

Ja	2 Punkte
Nein	0 Punkte

45.1. Wann wurden Sie zertifiziert?

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

45.2. Nach welchem Zertifikat?

Audit berufundfamilie	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Total Equality	

45.3. Planen Sie eine Re-Zertifizierung?

Ja	Keine Bewertung/ weiterführende Information
Nein	

45.4. Was ist/sind der Grund/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	

46. Welche weiteren Maßnahmen zu Grundsatz 5 werden in Ihrer Einrichtung durchgeführt?

[Freitext]	Keine Bewertung/ weiterführende Information
------------	--

Maximale Punktzahl für Grundsatz 5: 2