

**Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards
in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft
2014**

Abschlussbericht

AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft

23. Oktober 2014

Dieser Bericht wird der Mitgliederversammlung am 28. November 2014
auf Beschluss des Präsidiums vom 13./14. Oktober 2014 vorgelegt.

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Methode und Zusammenfassung	6
2.1	Methode	6
2.2	Zusammenfassung	7
3	Bericht	9
3.1	Entwicklung der Umsetzung der Gleichstellungsstandards 2009 bis 2014	9
3.1.1	Gesamtbetrachtung der Entwicklung 2009 bis 2014	9
3.1.2	Umsetzungsentwicklung in den Sektionen	10
3.2	Gewichtung	13
3.2.1	Punkteverteilung und Bewertung.....	13
3.2.2	Positionierung der Leibniz-Einrichtungen.....	13
3.2.3	Positionierung der Sektionen A bis E	14
3.2.4	Sektionen in der Gesamtschau	19
3.3	Handlungsfelder	20
4	Potenzial	21

Anhang 1: Fragebogen mit Kennzeichnung der Gewichtung

Anhang 2: Erhebungsergebnisse nach Sektionen

1 Einleitung

Im Jahr 2008 nahm die Leibniz-Gemeinschaft das Ziel der Förderung der Gleichstellung in ihre Satzung auf und verpflichtete sich als erste außeruniversitäre Forschungsorganisation in Deutschland, die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihren Einrichtungen umzusetzen. Diese Standards zielen auf die Verbesserung der Organisationkultur in zentralen Handlungsfeldern der Chancengleichheit. Dazu gehören die Erhöhung der Zahl von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, institutionelle Veränderungen durch strukturelle Verankerung der Chancengleichheit sowie eine nachhaltige Personalentwicklung. Die Mitgliedseinrichtungen verpflichteten sich, innerhalb des Berichtszeitraums 2009-2014 dem Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft über den Stand der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu berichten. Dabei wurden sie durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ des Präsidiums unterstützt, die die Erhebungen durchführte und die Umsetzungsberichte erstellte.

Insgesamt wurden im Umsetzungszeitraum drei Erhebungen durchgeführt. Ein erster Bericht, basierend auf der Datenerhebung im Jahr 2009, wurde der Mitgliederversammlung 2010 vorgelegt. Die zweite Datenerhebung erfolgte im Jahr 2011. Der sich daraus ergebende Zwischenbericht lag der Mitgliederversammlung 2012 vor. Bereits für diesen Zwischenbericht wurde ein an der Struktur des einschlägigen Leitfadens der DFG angelehntes Online-Erhebungsverfahren entwickelt, welches bei der im Jahr 2014 durchgeführten Abschlusserhebung mit nur geringfügigen Modifikationen erneut zur Anwendung kam.

Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse der Abschlusserhebung des Jahres 2014. Er verdeutlicht zugleich die Erfolge der im Rückblick seit 2009 umgesetzten Maßnahmen und Initiativen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft. Gleichzeitig werden Handlungsfelder identifiziert, um das gemeinsame Ziel der Etablierung und Sicherung gemeinschaftsübergreifender Standards weiterzuverfolgen.

2 Methode und Zusammenfassung

2.1 Methode

Die Erhebung der Daten, die dem Abschlussbericht zugrundeliegen, erfolgte durch eine Onlinebefragung der Leibniz-Einrichtungen im Mai und Juni 2014. Die Beteiligung fiel erfreulich hoch aus: 86 der 89 Einrichtungen nahmen teil.

Der der Erhebung zugrundeliegende Fragebogen (siehe Anlage) teilt sich in „strukturelle“ (Themenkomplex A) sowie „personelle“ Gleichstellungsstandards (Themenkomplex B), die sich wie folgt weiter untergliedern:

A 1:	Interne Strukturen und Prozesse
A 2:	Erhebung und Umgang mit Daten
A 3:	Familie und Beruf
A 4:	Transparente Verfahrensabläufe
B 1:	Personal und Verteilung von Ressourcen
B 2:	Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen
B 3:	Fortbildungsangebote

In den einzelnen Bereichen wurden jeweils einschlägige Gleichstellungsmaßnahmen abgefragt. Die Einrichtungen waren aufgefordert, diese Maßnahme als in ihrem Bereich „umgesetzt“, „beschlossen“, „geplant“ oder „nicht geplant“ zu bewerten.

Im vorliegenden Bericht werden die erhobenen Daten in einem ersten Schritt in absoluter Zählung nach Einrichtungen je Sektionen zusammengefasst und ausgewertet. Dabei wird der jeweilige Anteil der umgesetzten Maßnahmen an der Gesamtzahl aller möglichen Maßnahmen (= 100 %) betrachtet (siehe Abschnitt 3.1.).

Um den Stand der Umsetzung gleichstellungsrelevanter Standards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft wirklichkeitsnäher beschreiben zu können, nimmt der vorliegende Bericht in einem zweiten Schritt eine inhaltliche Gewichtung der Ergebnisse vor. Dabei wird zwischen gesetzlichen Vorgaben und darüber hinausgehenden Bemühungen der Einrichtungen unterschieden. Ebenso werden Verzerrungseffekte in Bereichen ausgeglichen, wo verschiedene mögliche Maßnahmen auf denselben Bedarf abzielen – bspw. Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Als Grundlage dient ein Punkteschema, mit dessen Hilfe gesetzlich erforderliche Vorkehrungen, weitergehende „Leibniz-Standards“ und zusätzliche Maßnahmen („Bonus“) differenziert gewichtet werden.

Die Arbeitsgruppe hat sich darauf verständigt, die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben als Mindeststandard zu betrachten. Diese ergeben sich aus der Ausführungsvereinbarung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) der GWK sowie den einschlägigen Landesgleichstellungsgesetzen. Als darüber hinausgehende „Leibniz-Standards“ wurden Maßnahmen gewertet, die im Zwischenbericht 2012 bereits von

mehr als 60 % der Einrichtungen umgesetzt worden waren. Alle weiteren zusätzlichen Maßnahmen wurden als „Bonus“ gewertet (siehe Abschnitt 3.2).

Übersicht über die Punkteverteilung

Themenkomplex	Unterthema	Mögliche Punktzahl	Anteil an Gesamtpunktzahl
A: Strukturelle Gleichstellungsstandards (61 Einzelmaßnahmen)	1: Interne Strukturen und Prozesse (23 Maßnahmen)	-24 bis 23	69 %
	2: Erhebung und Umgang mit Daten (9 Maßnahmen)	-18 bis 4	
	3: Familie und Beruf (21 Maßnahmen)	0 bis 24	
	4: Transparente Verfahrensabläufe (8 Maßnahmen)	0 bis 12	
B: Personelle Gleichstellungsstandards (29 Einzelmaßnahmen)	1: Personal und Verteilung von Ressourcen (11 Maßnahmen)	-9 bis 9	31 %
	2: Chancengleichheit Wissenschaftler/innen (15 Maßnahmen)	-3 bis 23	
	3: Fortbildungsangebote (3 Maßnahmen)	0 bis 3	
Insgesamt		-54 bis 98	100 %

2.2 Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht zeigt eine eindrucksvolle und ausgesprochen positive Entwicklung der Umsetzung der Gleichstellungsstandards in der Leibniz-Gemeinschaft. Den Einrichtungen gelang es, seit 2009 eine Vielfalt an Maßnahmen zu implementieren und dauerhaft zu verankern. Ein sprunghafter Anstieg der Umsetzung von Maßnahmen ist in der ersten Hälfte des Berichtszeitraums zwischen 2009 und 2011 zu verzeichnen. Hier sind in einzelnen Themenkomplexen Verbesserungen von bis zu über 63 % zu verzeichnen. In der zweiten Hälfte, dem Zeitraum zwischen den Datenerhebungen 2011 und 2014 setzte sich die positive Entwicklung insgesamt fort. Dabei war in Bereichen mit bereits hohem Umsetzungsgrad naturgemäß eine Verlangsamung der Entwicklung zu verzeichnen. Nur in sehr wenigen Teilbereichen stagnierte die Entwicklung und einzig beim Themenblock „Datenerhebung und -nutzung“ (A 2) war eine minimal rückläufige Tendenz festzustellen.

Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft haben im Durchschnitt etwa 54 % aller möglichen Maßnahmen der strukturellen Gleichstellungsstandards und 64 % der personellen Gleichstellungsstandards umgesetzt. Spitzenwerte erreichen hierbei familienunterstützende Maßnahmen mit einer Umsetzungsrate von 86 % und die Sicherung chancengerechter

Personalauswahlverfahren und -förderung mit 70 %. Die durchschnittliche Umsetzung der Verankerung von Chancengleichheit in der Leitungsebene und der gleichstellungsbezogenen Datenerhebung und -nutzung liegt mit 44 % bzw. 30 % hingegen unter dem Gesamtdurchschnitt. Auch werden spezifisch gleichstellungsbezogene Fortbildungsmaßnahmen im Durchschnitt nur bei 30 % der Einrichtungen angeboten. Die Varianz der Umsetzungsraten zwischen und innerhalb der Sektionen ist dabei beträchtlich (siehe Abschnitt 3.1).

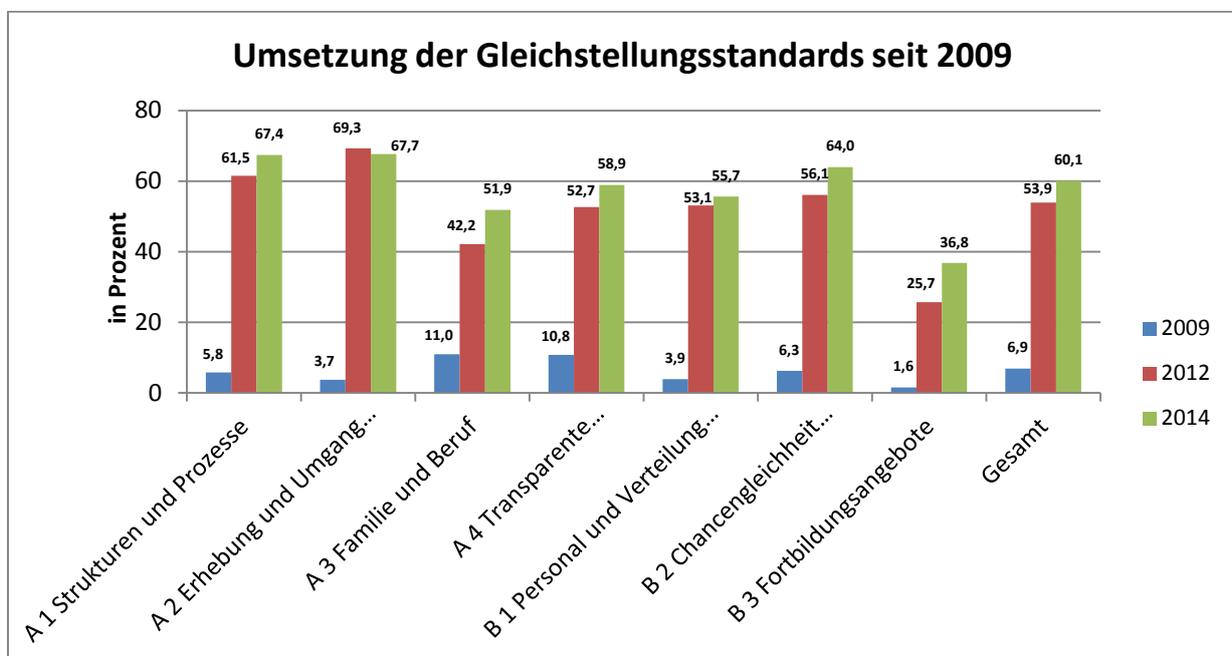
Im Ergebnis der gewichteten Bewertung der Erhebungsergebnisse hat eine Mehrheit von 46 Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft die Gleichstellungsstandards auf einem organisationspezifisch definierten Niveau erfolgreich umgesetzt. Davon erreichen 18 Einrichtungen sogar bereits einen hervorragenden Punktestand. In den übrigen Einrichtungen steht eine dem organisationspezifischen Standard entsprechende Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen noch bevor (siehe Abschnitt 3.2).

3 Bericht

3.1 Entwicklung der Umsetzung der Gleichstellungsstandards 2009 bis 2014

3.1.1 Gesamtbetrachtung der Entwicklung 2009 bis 2014

Bei der Befragung 2009 wurden die Leibniz-Einrichtungen gebeten, zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in der Fassung von August 2008 Stellung zu nehmen. Wie im Bericht 2010 beschrieben, wurden „die Stellungnahmen von den Mitgliedern der AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards gründlich gelesen. Dabei erfolgte eine Zuordnung der beschriebenen Aktivitäten zu den einzelnen Feldern der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards. In einem weiteren Schritt wurde die Zuordnung nochmals anhand der Stellungnahmen überprüft und ggfs. korrigiert.“ Für den vorliegenden Bericht wurden nun die 2009 genannten Maßnahmen den standardisierten Fragen aus den Erhebungen von 2011 und 2014 zugeordnet. Der Umsetzungsstand in den einzelnen Fragekomplexen A 1-4 und B 1-3 wurde je Erhebung auf die jeweilige Anzahl der teilnehmenden Einrichtungen bezogen. Obgleich die prozentualen Angaben zur Durchführung der verschiedenen Maßnahmen allein noch kein tragfähiger Indikator für den Stand der Umsetzung insgesamt darstellen, da in mehreren Bereichen Alternativmaßnahmen (bspw. Beteiligungsrechte, Vereinbarkeit Beruf und Familie) vorgeschlagen wurden, veranschaulicht diese Betrachtungsweise die erhebliche Dynamik der organisationsinternen Veränderungen:



Die Leibniz-Einrichtungen verzeichneten enorme Steigerungsraten vor allem zwischen den Erhebungen von 2009 und 2012. Die Einführung der Gleichstellungsstandards führte offensichtlich zu einem überdeutlichen Qualitätsschub in allen Bereichen.

Die Steigerungsraten zwischen den Erhebungen von 2012 und 2014 fielen im Vergleich hierzu weniger hoch aus. Zum einen spiegelt sich hier der vielfach bereits erreichte hohe Umsetzungsgrad, zum anderen zeigen sich hier aber auch verbleibende Lücken und Hemmnisse in der Umsetzung.

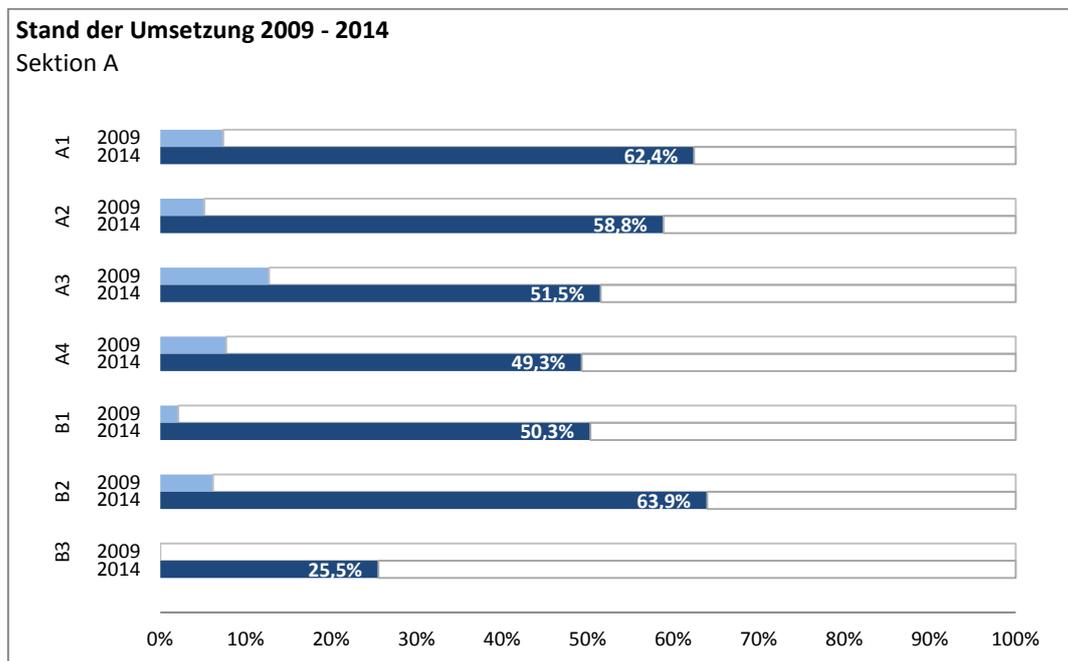
Insgesamt hat die Leibniz-Gemeinschaft ein ansehnliches und überzeugendes Niveau der Gleichstellung erreicht, welches sich mit Blick auf die Ergebnisse der Abschlusserhebung in den letzten Jahren konsolidiert hat. Die gleichwohl bestehenden Unterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungen sind als weiteres Entwicklungspotenzial zu verstehen.

3.1.2 Umsetzungsentwicklung in den Sektionen

Die folgenden Graphiken veranschaulichen die Umsetzungsbemühungen der einzelnen Sektionen getrennt nach den Maßnahmengruppen der strukturellen (A 1-4) und personellen (B 1-3) Gleichstellungsstandards. Einzelheiten zur Umsetzung von Maßnahmen je Sektion finden sich als Anlage im Anhang 2 des Berichts.

3.1.2.1 Sektion A

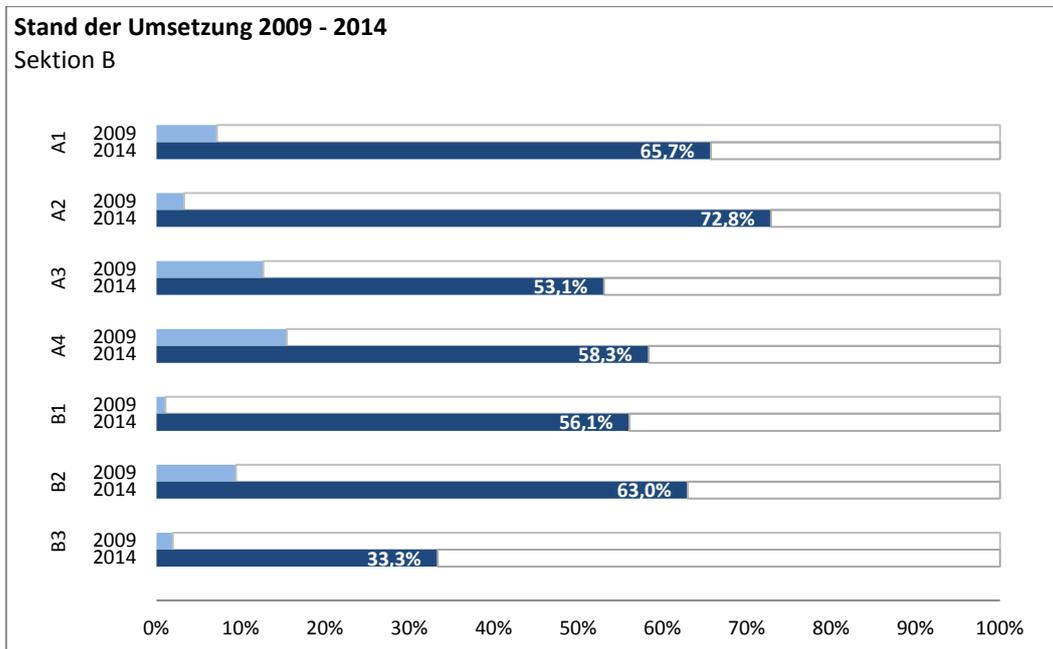
Alle 17 Einrichtungen der Sektion A haben an der Befragung 2014 teilgenommen, einschließlich der drei nach 2009 neu hinzugekommenen Einrichtungen GEI, IEG und LIfBi. An der Befragung 2009 hatten sich 13 von 14 Einrichtungen beteiligt.



A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.1.2.2 Sektion B

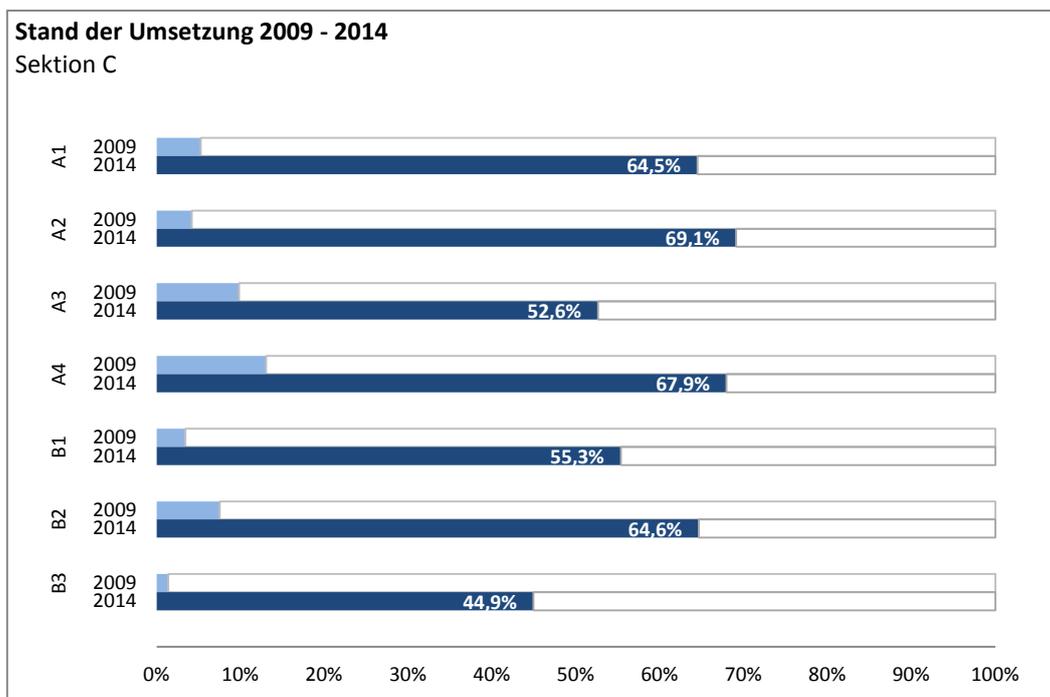
Alle 18 Einrichtungen der Sektion B haben sich an der Befragung 2014 beteiligt (2009: 17).



A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.1.2.3 Sektion C

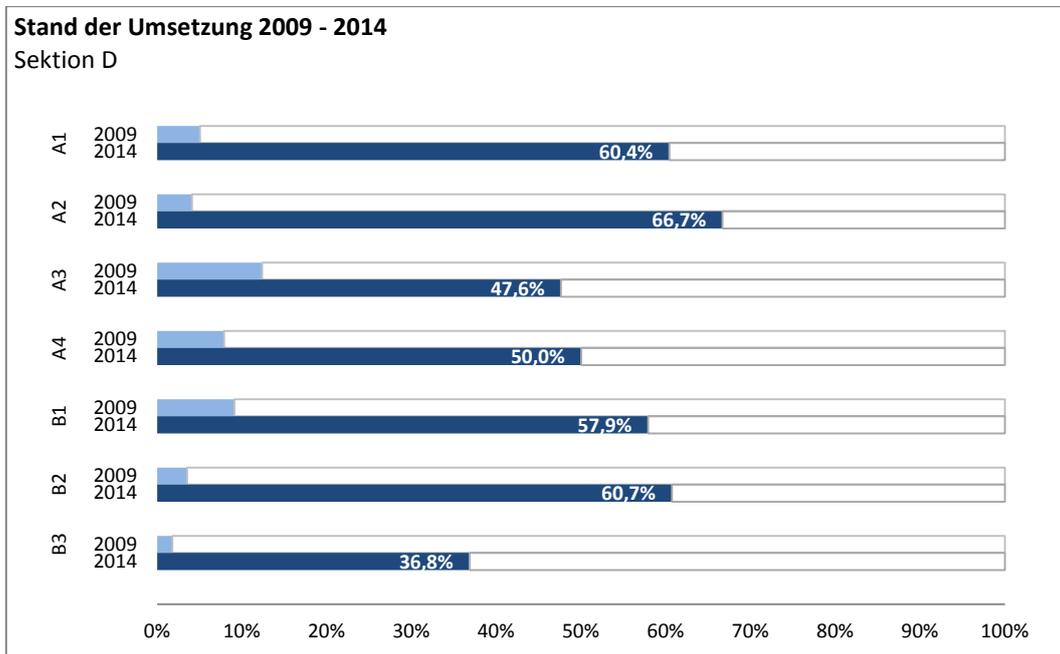
23 von 24 Einrichtungen der Sektion C haben sich 2014 beteiligt (2009: 22 von 23).



A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.1.2.4 Sektion D

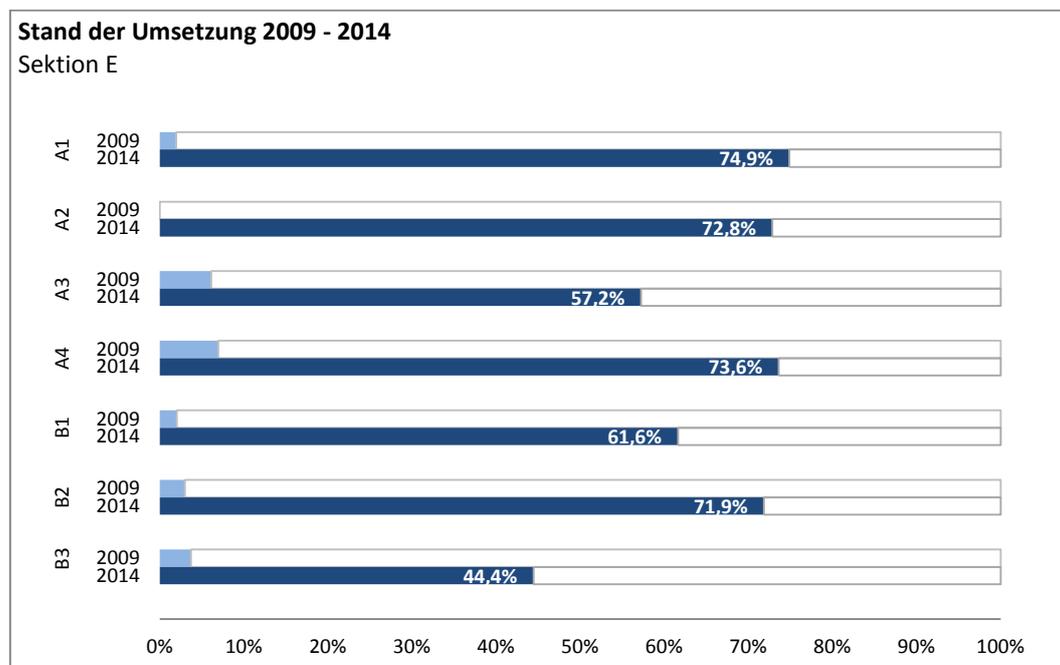
Von 22 Einrichtungen der Sektion D haben sich 19 beteiligt (2009: 19 von 22).



A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.1.2.5 Sektion E

Alle 9 Einrichtungen der Sektion E haben sich an der Befragung 2014 beteiligt (2009: 9 von 10)



A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.2 Gewichtung

3.2.1 Punkteverteilung und Bewertung

Ziel der Gleichstellungsstandards ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung und die flächendeckende Etablierung darüber hinausgehender „Leibniz-Standards“. In der gewichteten Bewertung der Erhebungsergebnisse von 2014 lag deshalb auf diesen beiden Kategorien der Schwerpunkt. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wurde mit null Punkten, die Umsetzung von „Leibniz-Standards“ mit zwei Punkten, diejenige von „Boni“ mit einem weiteren Punkt bewertet. Eine Einrichtung, die lediglich alle gesetzlichen Vorgaben erfüllt, erreichte folglich den Punktestand null. Die Nichterfüllung gesetzlicher Vorgaben führte zum Abzug von jeweils drei Punkten. In diese Wertung flossen nur die als „umgesetzt“ bezeichneten Maßnahmen ein. Als „beschlossen“ oder „geplant“ bezeichnete Maßnahmen wurden nicht gewertet. Die Erhebung 2014 fragte insgesamt 18 gesetzliche Vorgaben, 30 „Leibniz-Standards“ und 38 „Boni“ ab. Insgesamt konnten dabei bis zu 98 Punkte erreicht werden – durch „Leibniz-Standards“ 60 Punkte und durch „Boni“ 38 Punkte (siehe Tabelle Abschnitt 2.1 sowie die Gewichtungen der einzelnen Maßnahmen gemäß Fragebogen in der Anlage).

Als Grundlage der zusammenfassenden Bewertung legte die Arbeitsgruppe fest, dass das Erreichen von mindestens 49 Punkten (50 %) als eine „erfolgreiche Umsetzung“ der Standards gilt. Das Erreichen von 74 Punkten (75 %) und mehr wird dabei als „herausragend“ besonders hervorgehoben. Hingegen gelten Punktezahlen von 48 Punkten oder weniger als „nicht ausreichende“ Umsetzung.

3.2.2 Positionierung der Leibniz-Einrichtungen

18 Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft erreichten mit Punktestand zwischen 74 und 98 (d. h. 75 % bis 100 % der möglichen Punkte) ein herausragendes Ergebnis. 28 Einrichtungen erreichten 49 bis 73 Punkte (d. h. 50 % bis 74,9 % der möglichen Punkte) und haben damit ebenfalls die Standards erfolgreich umgesetzt. 27 Einrichtungen erreichten 25 bis 48 Punkte (25 % bis 49,9 %) und weitere 7 Einrichtungen erreichten 0 bis 24 Punkte (bis zu 24,9 % der möglichen Punkte). In diesen beiden Gruppen ist der Umsetzungsstand derzeit noch nicht ausreichend. Schließlich erreichten 6 Einrichtungen einen negativen Punktestand oder konnten aufgrund unvollständiger Angaben nicht in die Auswertung einbezogen werden.

Punkte	Anzahl Einrichtungen
74 bis 98	18
49 bis 73	28
25 bis 48	27
0 bis 24	7
unter 0/ ungültig	6

Nach diesem Bewertungsschema haben 53 % der Leibniz-Einrichtungen die Gleichstellungsstandards auf einem hohen organisationsintern definierten Niveau erfolgreich umgesetzt, 21 % dieser Einrichtungen mit einer besonders herausragenden Gesamtpunktzahl. 47 % der Einrichtungen verfehlen derzeit noch den nach dieser Bewertung notwendigen Mindestpunktstand.

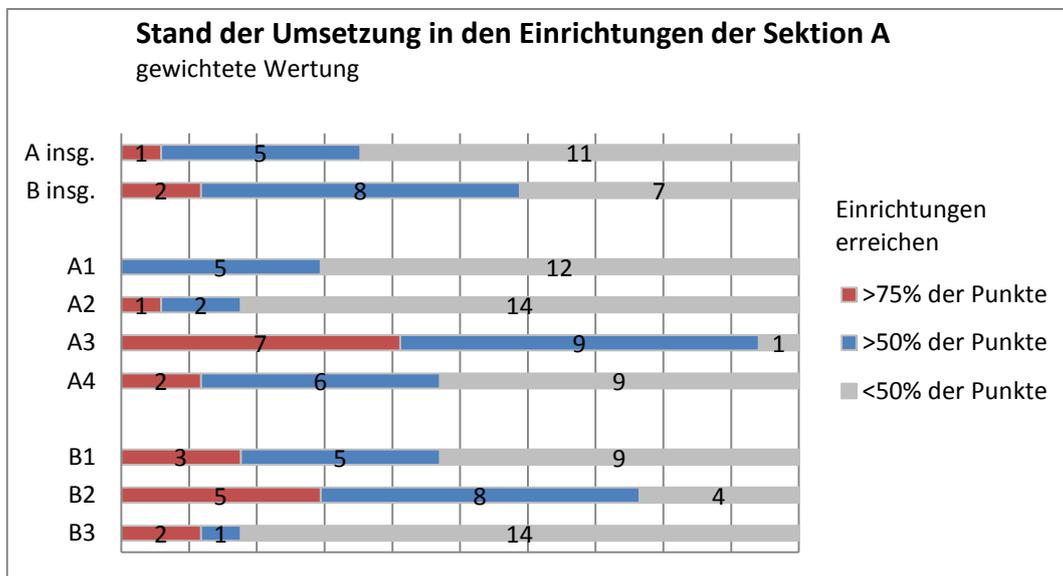
3.2.3 Positionierung der Sektionen A bis E

3.2.3.1 Sektion A

Die strukturellen Gleichstellungsstandards haben sechs Einrichtungen (35 %) der Sektion A erfolgreich umgesetzt, eine Einrichtung erreicht eine herausragende Punktzahl. Bei der Verankerung der personellen Gleichstellungsstandards waren 10 Einrichtungen erfolgreich (59 %), davon 2 mit herausragendem Ergebnis.

Insgesamt können die Gleichstellungsstandards in 7 Einrichtungen als erfolgreich umgesetzt gelten, davon erreichte eine Einrichtung eine besonders hohe Punktezahl. Potenziale für weitere Entwicklungen liegen insbesondere bei der gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung, der Schulung von Führungskräften sowie bei der Datenerhebung und -nutzung.

Sektion A (17 von 17 Einrichtungen)



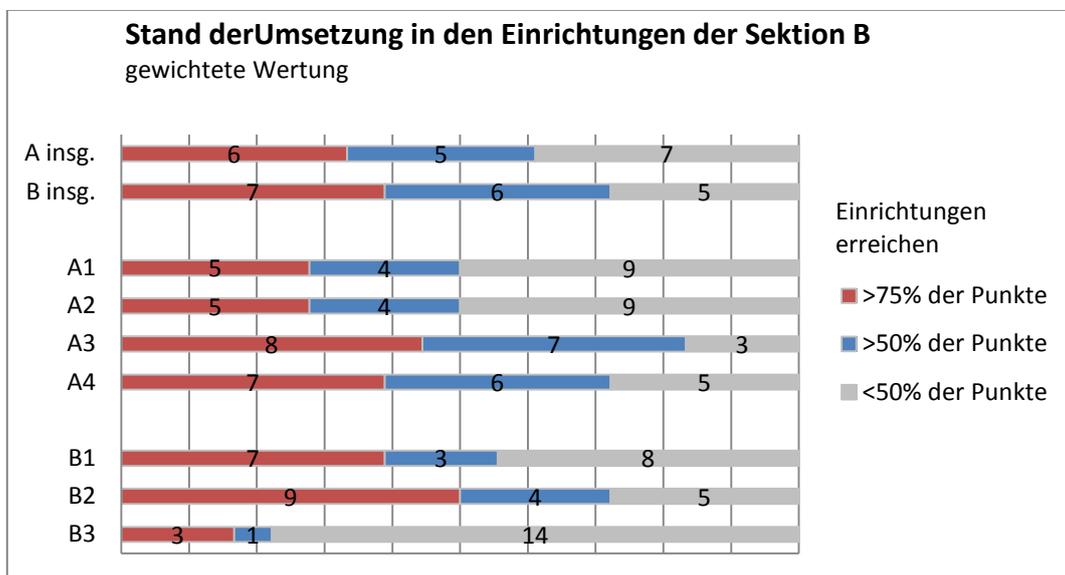
A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
 B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.2.3.2 Sektion B

Die strukturellen Gleichstellungsstandards können in 11 von 18 Einrichtungen der Sektion B (61 %) als erfolgreich umgesetzt gelten, davon in 6 Einrichtungen in hervorragender Weise. In der Umsetzung der personellen Gleichstellungsstandards erreichten 13 Einrichtungen den erforderlichen Punktestand (72 %), davon lagen 7 Einrichtungen im oberen Viertel des Punktespektrums.

Insgesamt können die Gleichstellungsstandards in 11 Einrichtungen als erfolgreich umgesetzt gelten, in 7 davon in herausragender Weise. Potenziale für weitere Entwicklungen liegen insbesondere bei der Schulung von Führungskräften, der Datenerhebung und -nutzung sowie bei der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung.

Sektion B (18 von 18 Einrichtungen)



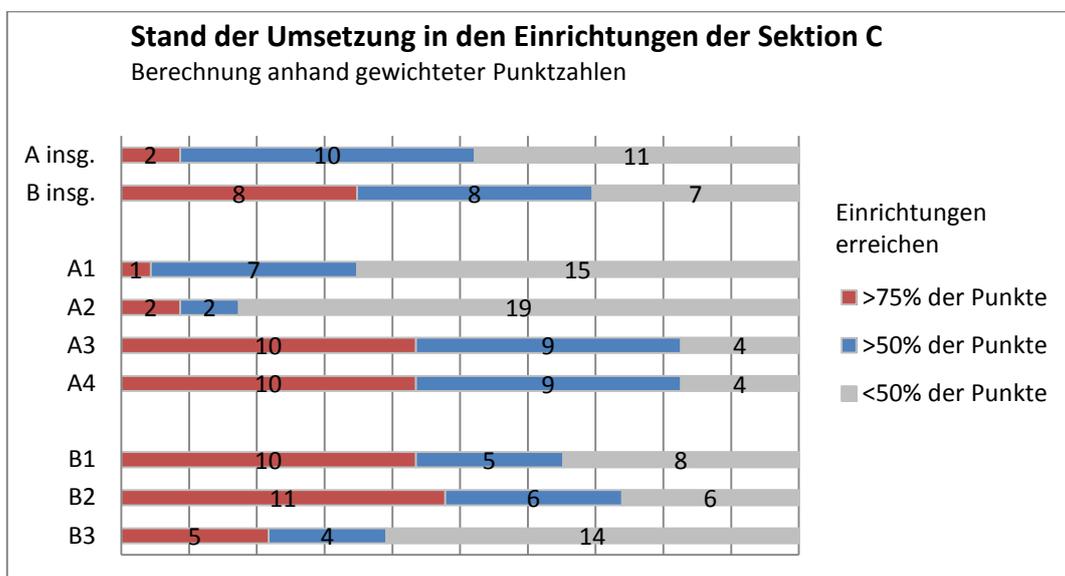
A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.2.3.3 Sektion C

In der Sektion C können die strukturellen Gleichstellungsstandards in 12 von 23 teilnehmenden Einrichtungen (52 %) als umgesetzt gelten, in 2 Einrichtungen davon in herausragender Weise. Bei den personellen Gleichstellungsstandards erreichen 16 Einrichtungen (70 %) den notwendigen, davon 8 sogar einen herausragenden Punktwert.

Insgesamt können die Gleichstellungsstandards in 14 Einrichtungen (60 %) als erfolgreich umgesetzt gelten, in 7 davon sogar in herausragender Weise. Potenziale für weitere Entwicklungen liegen insbesondere bei der Schulung von Führungskräften, der Datenerhebung und -nutzung sowie bei der gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung.

Sektion C (23 von 24 Einrichtungen)



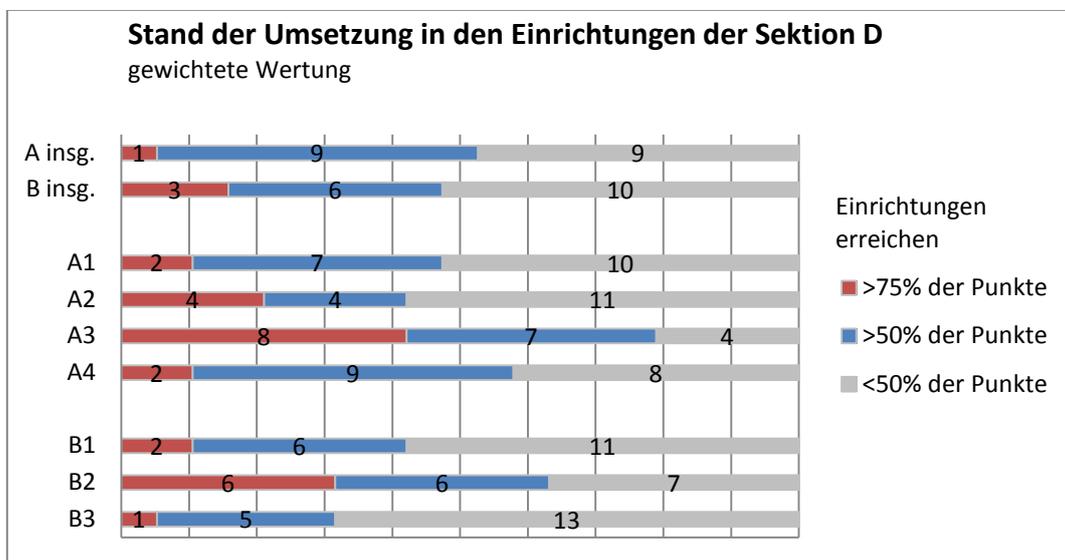
A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.2.3.4 Sektion D

Bei der Verankerung der strukturellen Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Sektion D erreichten 10 von 19 teilnehmenden Einrichtungen (53 %) einen ausreichenden, 1 davon einen hervorragenden Punktestand. Eine erfolgreiche Umsetzung der personellen Gleichstellungsstandards erreichten 9 Einrichtungen (47 %), 3 davon mit hervorragendem Punktestand.

Insgesamt können die Gleichstellungsstandards in 9 Einrichtungen der Sektion als erfolgreich umgesetzt gelten, in 2 davon in hervorragender Weise. In der Datenerhebung und -nutzung sowie bei der gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung besteht Entwicklungspotential.

Sektion D (19 von 22 Einrichtungen)



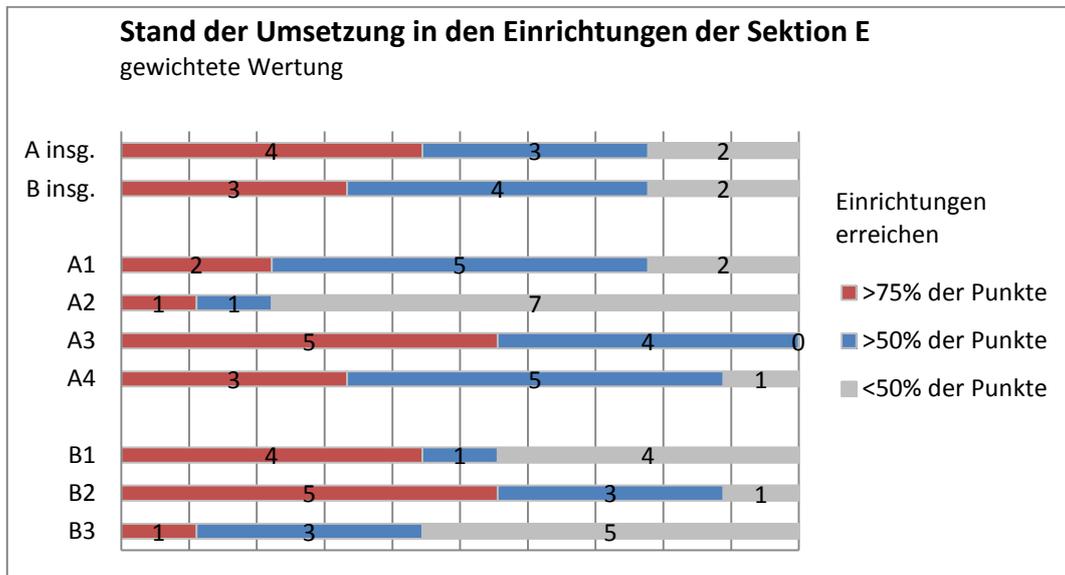
A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.2.3.5 Sektion E

Die strukturellen Gleichstellungsstandards werden in 7 von 9 Einrichtungen (78 %) erfolgreich umgesetzt, in 4 davon in hervorragender Weise. Eine erfolgreiche Umsetzung der personellen Gleichstellungsstandards gelang 7 Einrichtungen (78 %), davon 3 in herausragender Weise.

Insgesamt können die Gleichstellungsstandards in 7 Einrichtungen der Sektion als erfolgreich umgesetzt gelten, in 3 davon in herausragender Weise. Potenziale für weitere Entwicklungen liegen bei der Datenerhebung und -nutzung. Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung bedarf ebenfalls weiterer Aufmerksamkeit.

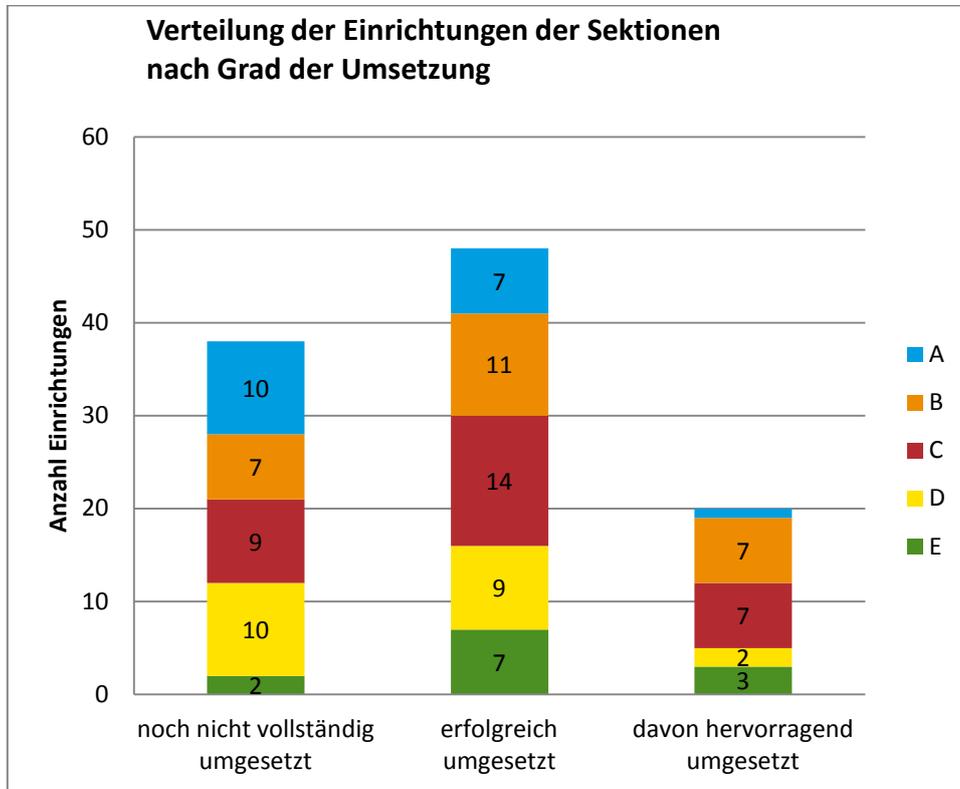
Sektion E (9 von 9 Einrichtungen)



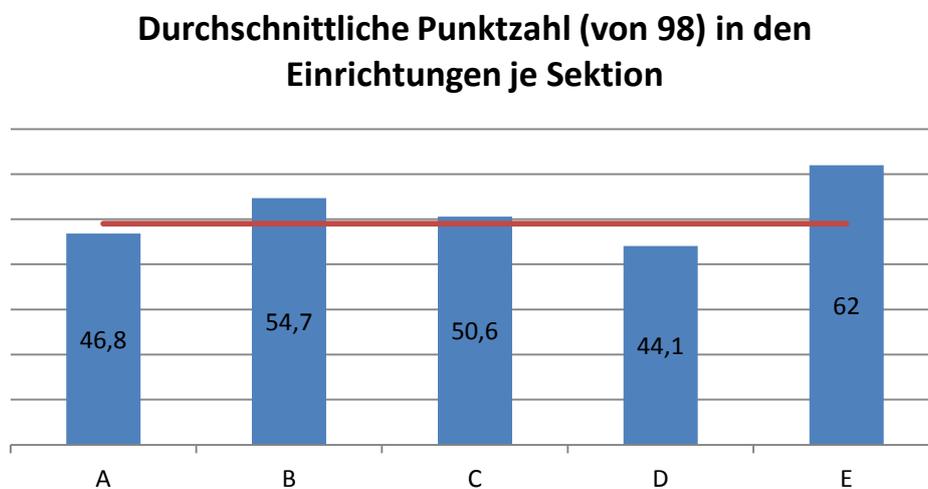
A 1: Interne Strukturen und Prozesse/ A 2: Erhebung und Umgang mit Daten/ A 3: Familie und Beruf/ A 4: Transparente Verfahrensabläufe/
B 1: Personal und Verteilung von Ressourcen/ B 2: Chancengleichheit von Wissenschaftler/innen/ B 3: Fortbildungsangebote

3.2.4 Sektionen in der Gesamtschau

In der gewichteten Bewertung des Umsetzungsstandes der Gleichstellungsstandards verteilen sich die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft wie folgt:



Im Durchschnitt der erreichten Punktzahlen je Einrichtung liegen allerdings alle Sektionen nah am Schwellenwert für eine erfolgreiche Umsetzung. Es besteht demzufolge eine solide Basis für die künftige Umsetzung weiterer Maßnahmen:



3.3 Handlungsfelder

Sektionsübergreifend sind folgende Bereiche erkennbar, in denen die Umsetzungsbemühungen der Leibniz-Einrichtungen erweitert und verstärkt werden sollten:

Standards zur Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bereits jetzt in großem Umfang etabliert. Das hohe Niveau sollte hier nicht nur beibehalten, sondern bei Bedarf auch um Unterstützungsleistungen in Fällen, in denen Mitarbeiter Pflegeleistungen gegenüber ihren Angehörigen erbringen, erweitert werden.

Die Notwendigkeit des systematischen Monitorings von Chancengleichheit ist in den Leibniz-Einrichtungen weithin erkannt worden. Die gleichstellungsbezogene Datenerhebung und -nutzung sollte allerdings weiter professionalisiert werden.

Im Zuge der weiteren Verankerung einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung, sollte die Mitwirkung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an internen Prozessen weiter formalisiert sowie ihre Unterstützung und ausreichende Freistellung verstärkt werden. Bislang werden zudem noch relativ wenig finanzielle Mittel explizit für Gleichstellungsarbeit ausgewiesen.

Ebenso sollte Chancengleichheit noch stärker als Leitungsaufgabe und als Teil der strategischen Planung der Einrichtungen verstanden werden. Die Einführung eines Gleichstellungs- oder Frauenförderplans sollte flächendeckend in allen Leibniz-Einrichtungen erfolgen.

Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für Chancengleichheit sollte Führungskräften und Beschäftigten verstärkt angeboten werden.

4 Potenzial

Im Zuge der Abschlusserhebung 2014 konnten die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft auch angeben, welche Gleichstellungsmaßnahmen bei ihnen derzeit zwar noch nicht umgesetzt, aber zumindest beschlossen oder geplant waren (siehe Fragebogen in der Anlage). Mit der Betrachtung dieses Potenzials lassen sich künftige Steigerungen in der Umsetzung der Gleichstellungsstandards abschätzen.

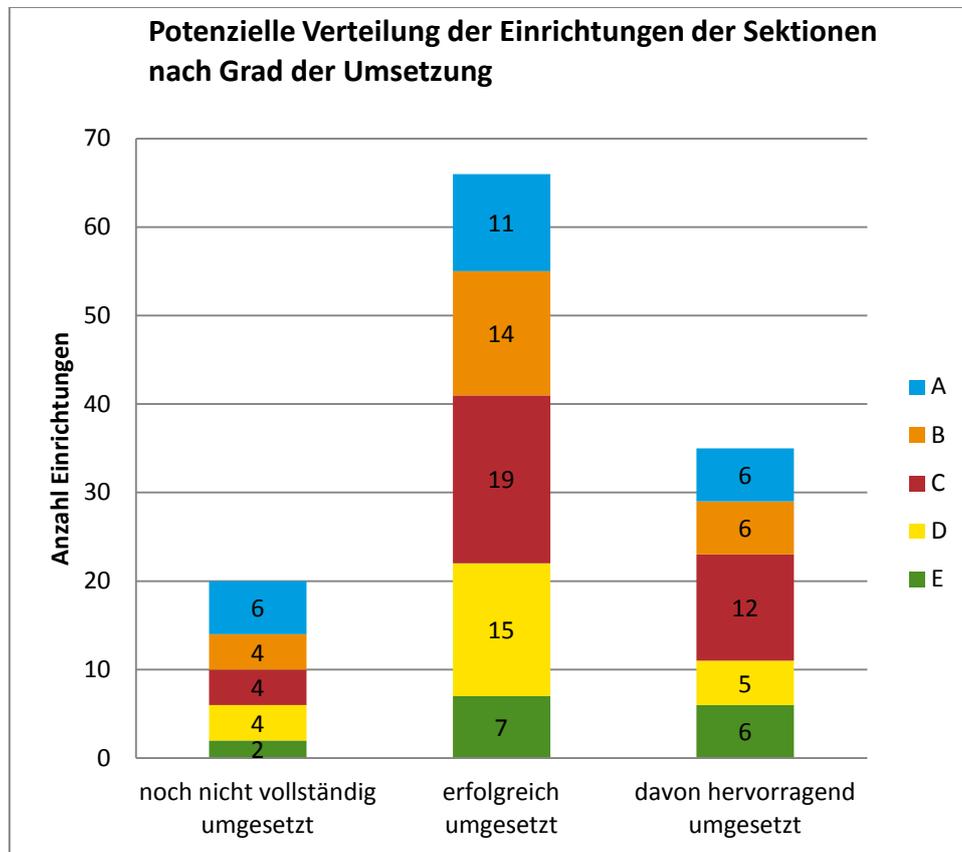
Demnach sind deutliche Steigerungen im Bereich der Fortbildungsmaßnahmen (27 %) sowie bei der Notfallbetreuung von Kindern (26 %) und der Pflege von Angehörigen (24 %) zu erwarten. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit, Beschäftigte und Führungskräfte weiter im Bereich Chancengleichheit zu schulen, um durch eine verstärkte Sensibilisierung die Organisationskultur für alle Arbeitnehmer zu verbessern, ist in den Einrichtungen offensichtlich weit verbreitet. Die vorgesehenen Verbesserungen der Betreuungsangebote sind eine Reaktion auf sich ändernde Bedürfnisse der Beschäftigten und Teil erfolgreicher Rekrutierungsstrategien der Leibniz-Einrichtungen.

Entsprechend der bislang angewandten Gewichtung der Ergebnisse könnten bei der Verwirklichung der 2014 angegebenen Umsetzungspotenziale bis zu 66 Einrichtungen (74 %) der Leibniz-Gemeinschaft eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsstandards erreichen, 35 davon in einem hervorragenden Maß. Im Überblick würde sich die Punkteverteilung dann wie folgt darstellen:

Punkte	Stand 2014	Potenzial
74 bis 98	18	35
49 bis 73	28	31
25 bis 48	27	16
0 bis 24	7	4
unter 0/ ungültig	6	0

Die Verwirklichung des angegebenen Umsetzungspotenzials würde die Unterschiede zwischen den Leibniz-Einrichtungen deutlich verringern. Während in der Erhebung 2014 die erreichten Punktzahlen der Einrichtungen zwischen -42 und 87 streuen, würde die Umsetzung aller als beschlossen oder geplant bezeichneten Maßnahmen eine positive Verschiebung in den Bereich zwischen 2 und 93 Punkten bewirken.

Insgesamt würde sich die Umsetzung der Gleichstellungsstandards in der Leibniz-Gemeinschaft bei Verwirklichung des von den Einrichtungen gemeldeten Potenzials wie folgt darstellen:



Diesen Stand der Verwirklichung der Gleichstellungsstandards zu erreichen, ist die Aufgabe der kommenden Jahre. Dabei soll auch die Berichterstattung über die Umsetzung fortgeführt werden, um die künftige Entwicklung regelmäßig und systematisch zu erfassen und die erreichten Erfolge zu dokumentieren.

Erhebungsbogen für die Abfrage zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft (Abschlussbericht)

Hinweis: Die bei der Auswertung vorgenommenen Gewichtungen wurden hier farbig gekennzeichnet.

Erläuterungen zum Erhebungsbogen

In jedem Fragenkomplex werden Maßnahmen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgelistet. Wir bitten Sie, die Maßnahmen Ihrer Einrichtung zum Zeitpunkt der gegenwärtigen Erhebung zu charakterisieren. In den meisten Fällen haben Sie dafür eine der fünf folgenden Möglichkeiten:

- umgesetzt vor 2011
- umgesetzt seit 2011
- beschlossen
- geplant
- nicht geplant
- trifft nicht zu

Erläuterungen zu den Antwortvorgaben:

Umgesetzt vor 2011: Ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer war bereits vor der Zwischenerhebung zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards vorhanden und kann genutzt werden.

Umgesetzt seit 2011: Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer wurde nach der Erhebung zum Zwischenbericht zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards im Jahr 2011 eingerichtet und kann genutzt werden

Beschlossen: Der Bedarf ist vorhanden und die Leitung hat beschlossen, ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer einzurichten.

Geplant: Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers ist geplant. Erste Schritte zur Bedarfserhebung sind unternommen.

Nicht geplant: Es wurde bislang nicht geprüft, ob Bedarf an einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer besteht.

Trifft nicht zu: Für ein Eltern-Kind-Zimmer besteht kein Bedarf, bzw. die Frage ist für die Einrichtung nicht zutreffend.

Aus der farblichen Kennzeichnung der Fragen geht die Gewichtung durch Punktevergabe hervor:

Schwarz: **Verwirklichung gesetzlicher Vorgaben:** (-3/0 Punkte)
Blau: **Leibniz-Standard:** (0/2 Punkte)
Orange: **Bonus:** (1 Punkt)

Die Kommentierung am Rand zeigt darüber hinaus an, welche Maßnahmen auf dieselben Bedarfe abzielen und entsprechend in der Punkteverteilung berücksichtigt wurden.

Am Ende des Erhebungsbogens bitten wir Sie, ein Beispiel aus Ihrer Einrichtung ausführlicher zu schildern, das Sie für besonders gelungen hinsichtlich der Verwirklichung der Gleichstellungsstandards halten sowie die Möglichkeit, Instrumente im Bereich der Chancengleichheit in Ihrer Einrichtung zu nennen, die Sie zusätzlich zu den im Fragebogen genannten anführen wollen. Hier haben Sie auch Gelegenheit, auf besondere Umstände Ihrer Einrichtung, wie fachliche Disziplin, Größe oder überwiegende Serviceaufgaben hinzuweisen, die auf die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards rückwirken.

Bei **inhaltlichen Fragen** wenden Sie sich bitte an Frau Dr. Sabine Müller; Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft, s.mueller@leibniz-gemeinschaft.de, Tel. 030-206049686. Bei **technischen Fragen** wenden Sie sich bitte an Herrn Andreas Bliemeister, Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft, bliemeister@leibniz-gemeinschaft.de, Tel. 030-20604961.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die folgenden Antwortkategorien gelten, soweit nicht anders angegeben, für alle Fragen:

Umgesetzt vor 2011 <input type="checkbox"/>	Umgesetzt seit 2011 <input type="checkbox"/>	beschlossen <input type="checkbox"/>	geplant <input type="checkbox"/>	nicht geplant <input type="checkbox"/>	trifft nicht zu <input type="checkbox"/>
--	---	---	-------------------------------------	---	---

A 1. Verwirklichung in internen Strukturen und Prozessen

A 1.1 Inwieweit werden die folgenden Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung verwirklicht?

- Eine interne Arbeitsgruppe zu Chancengleichheit mit Mitgliedern aus verschiedenen Bereichen der Einrichtung wurde eingerichtet
- Ein Gleichstellungsplan oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Chancengleichheit existiert
- Es gibt ein Budget für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit
- Der Gleichstellungsplan enthält Zeit- und Zielvorgaben
- Die Evaluierung und ggf. Anpassung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit erfolgt
- Chancengleichheit ist Bestandteil der internen Steuerung

A 1.2 Welche Kooperationen bestehen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen zur Chancengleichheit?

- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten ist formalisiert
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt durch Mitzeichnungsregelung
- Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind klar und eindeutig definiert
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird in ihrer Arbeit unterstützt (bspw. technische Unterstützung, studentische Hilfskräfte usw.)
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist teilweise freigestellt
- Anzahl Wochenstunden der Freistellung

3

A 1.3 Wie ist das Thema Chancengleichheit auf Leitungsebene verankert?

- Die Ziele der Chancengleichheit sind ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt in internen Leitungsgremien
- Die Verantwortlichkeit für Chancengleichheit ist einer Leitungsperson zugeordnet
- Die Ziele der Chancengleichheit ist in den Statuten bzw. der Satzung enthalten
- Chancengleichheit ist eine Leitungsaufgabe
- Chancengleichheitsrelevante Fragen werden in internen Gremien regelmäßig diskutiert
- Chancengleichheit ist im Leitbild der Einrichtung verankert

A 1.4. Wie werden die erforderlichen Maßnahmen zur Chancengleichheit ermittelt? Antwortoptionen: Ja/ Nein

- Durch Vorschläge durch die Gleichstellungsbeauftragte
- Durch Vorschläge durch die Leitung
- Durch Umfragen
- Durch interne Arbeitsgruppe zur Chancengleichheit

4

A 2. Erhebung und Umgang mit Daten und Statistiken zur Chancengleichheitssituation

A 2.1 Wie erfolgt die Datenerhebung zur Chancengleichheitssituation (Personalzahlen, Vergütungsgruppen, Drittmittel-/ Hausstellen, Teilzeit-/ Vollzeitstellen, befristet/ unbefristet nach Geschlecht)? Antwortoptionen: Ja/ Nein

- durch die Verwaltung
- durch die Gleichstellungsbeauftragte

A 2.2 Wie bzw. wo werden die Daten oder daraus generierte Statistiken veröffentlicht oder präsentiert? Antwortoptionen: Ja/ Nein

- im Jahresbericht
- durch die Leitung bei Institutsversammlungen und ähnlichen Veranstaltungen
- durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Betriebs- oder Personalversammlungen
- im Intranet, Newsletter etc.

A 2.3 Wie werden Daten oder Statistiken zur Chancengleichheit genutzt? Antwortoptionen: Ja/ Nein

- für die Erstellung/ Fortschreibung des Gleichstellungsplans
- für die (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit
- in der internen Steuerung und Planung

5

A 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

A 3.1 Welche Formen familienfreundlicher Arbeitsorganisation werden praktiziert?

- Flexible Lage der täglichen Arbeitszeiten } eine Maßnahme als Standard erforderlich, beide Maßnahmen: Bonus
- Gleitzeit }
- Kurzfristige befristete Entbindung von Anwesenheitspflichten } eine Maßnahme als Standard erforderlich, beide Maßnahmen: Bonus
- Vertraglich geregelte Telearbeit }
- Flexible Reduzierung und Erhöhung der Arbeitszeit }

A 3.2 Welche Formen von Unterstützung bei familiären Pflichten gibt es?

- Betreiben einer Kinderbetreuungseinrichtung, ggf. in Kooperation - } eine Maßnahme als Standard erforderlich, mehrere Maßnahmen: Bonus
- Belegplätze in einer Kinderbetreuungseinrichtung }
- Vermittlung von Betreuung über externen Dienstleister }
- Notfallbetreuung }
- Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten }
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Familienfreundliche Sitzungszeiten
- Familienfreundliche interne Veranstaltungszeiten
- Angebot von Kinderbetreuung für auswärtige Teilnehmer an Konferenzen im Haus
- Angebot von Kinderbetreuung bei internen Abendveranstaltungen
- Kontakt und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Unterstützung bei der Suche geeigneter Arbeitsstellen für Partnerinnen und Partner (Doppelkarrierepaare)

A 3.3 Welche externe Qualitätssicherung gibt es?

- Zertifizierung durch auditberufundfamilie® } eine Maßnahme als Standard erforderlich
- Zertifizierung durch Total E-Quality }

6

A 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

A 4.1 Welche Verfahrensregeln gibt es für die Sicherung vorurteilsfreier Personalauswahlverfahren?

- Neu zu besetzende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben
- Chancengleichheitsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen sind vorhanden
- Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Personalauswahlverfahren ist formalisiert
- Auswahl- und Berufungskommissionen sind mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt

A 4.2 Gibt es Regelungen oder Vorkehrungen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

- in den Richtlinien für die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- im Aufgabenbereich der Ombudsperson
- durch eine Interessenvertretung der Promovierenden
- durch formelle Doppel-/ Mehrfachbetreuung je Doktorand/in

7

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Die folgenden Antwortkategorien gelten, soweit nicht anders angegeben, für alle Fragen:					
Umgesetzt vor 2011	Umgesetzt seit 2011	beschlossen	geplant	nicht geplant	trifft nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

B 1.1 Wie wird eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung gewährleistet?

- Frauen und Männer werden nachweislich gleichermaßen in Personalentwicklungsmaßnahmen wie Höhergruppierungen, Entfristungen berücksichtigt
- durch Sicherung der Gleichstellung bei leistungsorientierter Vergütung
- durch aktive Rekrutierung von Frauen/ Männern bei Unterrepräsentanz
- durch Suche nach qualifizierten Kandidatinnen in Netzwerken und speziellen Datenbanken } eine Maßnahme als Standard erforderlich, beide Maßnahmen: Bonus
- durch Berücksichtigung von Familienaufgaben bei der Beurteilung von Lebensläufen
- durch Berücksichtigung der Ziele der Gleichstellung, wie die Erhöhung des Frauenanteils, bei der Personalplanung
- durch Teilnahme am Girls' Day bzw. Boys' Day
- durch Angebote für Schülerinnen bzw. Schüler und Studentinnen bzw. Studenten (Praktika etc.)

B 1.2 Gibt es ein chancengleichheitsorientiertes Finanzmanagement?

- Finanzielle Anreizsysteme für die Erfüllung der chancengleichheitsorientierten Ziele existieren
- Die nachhaltige Finanzierung von Maßnahmen zu Chancengleichheit ist gesichert.

8

B 2. Welche Maßnahmen gibt es zur Sicherung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in Ihrer Einrichtung?

- Mentoring für Wissenschaftlerinnen
- Coaching für Wissenschaftlerinnen
- Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Preise
- Angebote zur individuellen, gezielten Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen
- Förderung der Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen
- Finanzierung von Auslandsaufenthalten von Wissenschaftlerinnen
- Zuschuss zur Kinderbetreuung bei Auslandsaufenthalten
- Maßnahmenplan bei Schwangerschaft/ Elternzeit während Promotion, um Promotionsziel sicherzustellen
- Vertragsverlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch dann, wenn eine gesetzliche Verlängerung nicht vorgesehen wird
- Anschub- und/ oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten
- aktive Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen bei der Planung größerer Forschungsvorhaben
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Wissenschaftlerinnen
- Übertragung von Leitungsaufgaben an Wissenschaftlerinnen
- Ausschluss einer Benachteiligung durch Teilzeit bei der Leistungsbewertung
- Karriereplanungsgespräche

B 3. Welche Fortbildungsangebote zu chancengleichheitsorientierten Themen gibt es in Ihrer Einrichtung?

- Fortbildungsveranstaltungen zu Chancengleichheit
- Schulungen/ Seminare für Führungskräfte zu Chancengleichheit
- Schulungen/ Seminare für Führungskräfte zur vorurteilsfreien Bewertung von Leistungen

9

Falls besondere Umstände Ihrer Einrichtung, z. B. Fachdisziplin, Größe, überwiegende Serviceaufgaben oder strukturelle/ personelle Veränderungen, es eventuell erschweren, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gegenwärtig zu verwirklichen, erläutern Sie diese bitte.

Bitte erläutern Sie ein gutes Beispiel zur Verwirklichung der Gleichstellungsstandards in Ihrer Einrichtung.

Gibt es im Bereich der Chancengleichheit in Ihrer Einrichtung Instrumente, die Sie zusätzlich zu den im Fragebogen genannten anführen wollen?

Anhang 2: Erhebungsergebnisse nach Sektionen

1 Sektion A

Alle 17 Einrichtungen der Sektion A haben an der Befragung 2014 teilgenommen, einschließlich der drei nach 2009 neu hinzugekommenen Einrichtungen GEI, IEG und LfBi. An der Zwischenbefragung 2009 hatten sich 13 von 14 Einrichtungen beteiligt.

1.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Fünf Einrichtungen (2009: 1) geben an, die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung durch eine interne Arbeitsgruppe zu fördern. 13 Einrichtungen (2009: 9) haben inzwischen einen gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan oder eine betriebliche Vereinbarung dazu. In 10 Fällen (2009: 0) enthält der Gleichstellungsplan Zeit- und Zielvorgaben und in 12 Fällen (2009: 0) werden die Maßnahmen evaluiert und angepasst. 13 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die intern erhobenen Daten zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und 15 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die Daten für die Weiterentwicklung von Maßnahmen.

Ebenfalls 13 Einrichtungen (2009: 0) sagen heute, dass Gleichstellung Bestandteil der internen Steuerung ist; 12 (2009: 0) davon nutzen dazu die erhobenen Daten. 11 Einrichtungen (2009: 1) geben an, ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen zu haben.

In 13 Einrichtungen (2009: 2) ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Gesetze an Personal- und Organisationsangelegenheiten im notwendigen Maße beteiligt und in ebenso vielen Einrichtungen (2009: 0) sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten klar definiert. Ihre Beteiligung ist in 14 Einrichtungen (2009: 1) formalisiert, in 10 Einrichtungen (2009: 0) durch eine Mitzeichnungsregelung. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit wird die Gleichstellungsbeauftragte in 9 Einrichtungen (2009: 0) durch entsprechende Maßnahmen unterstützt. Arbeitszeitlich teilweise für ihre Tätigkeiten freigestellt ist sie in 12 Einrichtungen (2009: 0), davon in 7 Einrichtungen (2009: 0) mit einem festgeschriebenen Anteil der Arbeitszeit zwischen 2 und 20 Wochenstunden.

Gleichstellung ist in den gesetzlichen Regelungen eine Leitungsaufgabe. In 15 Einrichtungen (2009: 5) ist das der Fall und 8 Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass das Thema einer Leitungsperson fest zugeordnet ist. In den Leitungsgremien wird Chancengleichheit in 10 Einrichtungen (2009: 1) regelmäßig thematisiert, in internen Gremien in 15 Einrichtungen (2009: 5). Darüber hinaus haben 8 Einrichtungen (2009: 1) Chancengleichheit in ihren Statuten oder ihrer Satzung und 7 (2009: 0) im Leitbild verankert.

Die erforderlichen Maßnahmen werden in jeweils 16 Einrichtungen (2009: 0) sowohl durch die Leitung als auch durch die Gleichstellungsbeauftragte ermittelt. 6 Einrichtungen (2009: 0) bilden dazu eine Arbeitsgruppe und 10 (2009: 0) führen Umfragen durch.

In allen Einrichtungen (2009: 0) erhebt die Verwaltung die relevanten Daten, lediglich in einer Einrichtung geschieht dies zusätzlich durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Daten werden in 11 Fällen (2009: 1) durch die Leitung und in 10 Fällen (2009: 3) durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Instituts- oder Betriebsversammlungen präsentiert. Im Jahresbericht werden sie in 5 Einrichtungen (2009: 1) und im Intranet in 6 Einrichtungen (2009: 1) veröffentlicht. Familienfreundliche Arbeitsorganisation hatten bereits 2009 einige Einrichtungen angeboten, heute ist sie in (fast) allen Einrichtungen Standard. Am stärksten ist die kurzfristige Entbindung von der Anwesenheitspflicht von 2 auf 17 Einrichtungen angestiegen. 9 Einrichtungen (2009: 3) bieten drüber hinaus vertraglich geregelte Telearbeit an.

Die unterstützenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung sind breit gefächert. 2 Einrichtungen (2009: 1) betreiben eine Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation, 2 (2009: 1) haben Belegplätze, 6 (2009: 0) vermitteln Betreuungsleistungen über einen externen Dienstleister, 4 (2009: 0) bieten Notfallbetreuung an, 6 (2009: 1) geben einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten und 7 (2009: 1) haben ein Eltern-Kind-Büro. Bei Konferenzen im Haus bieten jedoch nur 2 Einrichtungen (2009: 1) und bei internen Abendveranstaltungen 1 Einrichtung (2009: 0) Kinderbetreuung an. Familienfreundliche Sitzungs- bzw. Veranstaltungszeiten sind heute überwiegend realisiert. Bei der Pflege von Angehörigen geben 11 Einrichtungen (2009: 1) Unterstützung. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen für Partner oder Partnerin helfen 6 Einrichtungen (2009: 1).

In der Sektion sind 5 Einrichtungen (2009: 2) durch das audit berufundfamilie® und 5 (2009: 0) durch das Total E-Quality und somit insgesamt 59 % der Einrichtungen der Sektion zertifiziert.

In Bezug auf die Verfahrensregelungen zur Sicherung vorurteilsfreier Personalauswahlverfahren schreiben 12 Einrichtungen (2009:2) ihre Stellen grundsätzlich aus, haben ebenfalls 12 Einrichtungen (2009: 1) gleichstellungsorientierte Richtlinien zur Besetzung von Stellen, ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in 14 Einrichtungen (2009: 4) formalisiert und Auswahl- und Berufungskommissionen sind in 11 Einrichtungen (2009: 0) mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt.

Regelungen oder Vorkehrungen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in 8 Einrichtungen (2009: 1) in Betreuungsrichtlinien, in 2 Einrichtungen (2009: 0) im Aufgabenbereich der Ombudsperson, in 4 Einrichtungen (2009: 0) durch eine Interessenvertretung der Promovierenden und in 4 Einrichtungen (2009: 0) durch formelle Doppel- oder Mehrfachbetreuung je Doktorandin gegeben.

1.2 Personelle Gleichstellungsstandards

In dem Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung geben 13 Einrichtungen (2009: 1) an, Frauen und Männer gleichermaßen bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Die Ziele der Gleichstellung bei der Personalplanung berücksichtigen 13 Einrichtungen (2009: 0). 12 Einrichtungen (2009: 0) fordern qualifizierte Frauen und Männer bei Unterrepräsentanz aktiv zur Bewerbung auf, 7 (2009: 0) nutzen dazu Netzwerke und Datenbanken. Familienaufgaben werden in die Beurteilung von Lebensläufen in 14 Einrichtungen (2009: 1) einbezogen. 4 Einrichtungen (2009: 0) beteiligen sich am Girl's Day bzw. Boy's Day und 13 (2009: 0) haben Angebote für Schülerinnen oder Studierende.

Die Sicherung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Vergütung bestätigen 6 Einrichtungen (2009: 0), finanzielle Anreizsysteme für die Erfüllung der chancengleichheitsorientierten Ziele gibt es nach wie vor in keiner Einrichtung. 12 Einrichtungen (2009: 1) geben

an, dass die nachhaltige Finanzierung von Maßnahmen zu Chancengleichheit gesichert ist. Wie im strukturellen Teil beschrieben, haben 11 davon ein eigenes Budget dafür. Einige Beispiele für Maßnahmen sind:

- Gleichstellungsfonds in Höhe von 10.000 € pro Jahr
- Einrichtung von Nachwuchsgruppen für Postdoktorandinnen, die mit besonderer Vergütung und Finanzierung ausgestattet sind
- Rotationsstellen, die eine Freistellung bis zu 10 Monaten von der eigentlichen Arbeit ermöglichen
- Gleichstellungsbudget, z. B. zur Finanzierung von Kinderbetreuung bei Tagungen
- Finanzierung einer studentischen Hilfskraft für die Gleichstellungsbeauftragten
- Bereitstellung von Mitteln für das Mentoring-Programm

Der Abschnitt B 2 befasst sich mit individuellen Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, wie sie zum Teil auch in den Karriereleitlinien für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft formuliert sind. Mentoring bzw. Coaching für Wissenschaftlerinnen ermöglichen 10 bzw. 8 Einrichtungen (2009: 0). Acht Einrichtungen (2009: 0) nominieren Wissenschaftlerinnen für Preise. Die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen wird in 15 Einrichtungen (2009: 2) gefördert und 12 Einrichtungen (2009: 0) fördern Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen, wobei 3 Einrichtungen (2009: 0) dabei ggfs. einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gewähren. Angebote zur individuellen, gezielten Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen existieren in 11 Einrichtungen (2009: 5).

15 Einrichtungen (2009: 0) beziehen Wissenschaftlerinnen aktiv bei der Planung größerer Forschungsvorhaben ein. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Wissenschaftlerinnen geben 14 Einrichtungen (2009:2) an und die Übertragung von Leitungsfunktionen 16 (2009: 1). Karriereplanungsgespräche führen 14 Einrichtungen (2009: 2). Nach wie vor stellt nur eine Einrichtung Mittel für eine Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten bereit. Einen Maßnahmenplan bei Schwangerschaft und Elternzeit während der Promotion, um das Promotionsziel sicherzustellen, existiert in 5 Einrichtungen (2009: 0) und 9 Einrichtungen (2009: 0) geben eine Vertragsverlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch dann, wenn eine gesetzliche Verlängerung nicht vorgesehen ist. 11 Einrichtungen (2009: 0) schließen eine Benachteiligung durch Teilzeit bei der Leistungsbewertung aus.

Allgemeine Fortbildungsveranstaltungen zu Chancengleichheit geben 8 Einrichtungen (2009: 0) an. Schulungen und Seminare für Führungskräfte zu Chancengleichheit bzw. zur vorurteilsfreien Bewertung von Leistungen ermöglichen 3 bzw. 2 Einrichtungen (2009: 0).

Als besondere Umstände, z. B. Fachdisziplin, Größe, überwiegende Serviceaufgaben oder strukturelle und personelle Veränderungen, die es erschweren, einzelne Maßnahmen der Gleichstellungsstandards gegenwärtig zu verwirklichen, wurde von zwei neuen Einrichtungen der noch zu erfolgende Aufbau von entsprechenden Strukturen geltend gemacht. Darüber hinaus wurde in Einzelfällen auf besondere Punkte hingewiesen, wie z. B. überwiegend Serviceaufgaben, geringe Größe des Instituts, Einschränkungen durch den Stellenplan, der hohe Männeranteil in Leitungsfunktionen, der u. a. eine paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen erschwert oder das Problem, dass Drittmittelgeber zum Teil nicht die Möglichkeit einräumen, Verträge um die Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit zu verlängern.

2 Sektion B

Alle 18 Einrichtungen der Sektion B haben sich an der Befragung 2014 beteiligt (2009: 17).

2.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards

9 Einrichtungen (2009: 0) geben an, die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung durch eine interne Arbeitsgruppe zu fördern. 16 Einrichtungen (2009: 12) haben inzwischen einen gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan oder eine betriebliche Vereinbarung dazu. In 14 Fällen (2009: 0) enthält der Gleichstellungsplan Zeit- und Zielvorgaben und in ebenfalls 14 Fällen (2009: 3) werden die Maßnahmen evaluiert und angepasst. 17 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die intern erhobenen Daten zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und alle Einrichtungen (2009: 0) nutzen die Daten für die Weiterentwicklung von Maßnahmen. 13 Einrichtungen (2009: 0) sagen heute, dass Gleichstellung Bestandteil der internen Steuerung ist, und 14 (2009: 0) geben an, die erhobenen Daten zur internen Steuerung zu nutzen. 6 Einrichtungen (2009: 1) geben an, ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen zu haben.

In 13 Einrichtungen (2009: 0) ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Gesetze an Personal- und Organisationsangelegenheiten im notwendigen Maße beteiligt und in 16 Einrichtungen (2009: 0) sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten klar definiert. Ihre Beteiligung ist in 14 Einrichtungen (2009: 1) formalisiert, in 7 Einrichtungen (2009: 0) durch Mitzeichnungsregelung. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit wird die Gleichstellungsbeauftragte in 10 Einrichtungen (2009: 0) durch entsprechende Maßnahmen unterstützt. Teilweise freigestellt ist sie in 12 Einrichtungen (2009: 0), davon in 9 Einrichtungen (2009:0) mit einer definierten Zahl zwischen 5 und 25 Wochenstunden.

Gleichstellung ist in den gesetzlichen Regelungen eine Leitungsaufgabe. In 15 Einrichtungen (2009: 3) ist das der Fall und 12 Einrichtungen (2009: 1) geben an, dass das Thema einer Leitungsperson fest zugeordnet ist. In den Leitungsgremien wird Chancengleichheit jedoch nur in 11 Einrichtungen (2009: 2) regelmäßig thematisiert, in internen Gremien in 12 Einrichtungen (2009: 3). Darüber hinaus haben 12 Einrichtungen (2009: 0) Chancengleichheit in den Statuten oder der Satzung und 15 (2009: 1) im Leitbild verankert. Die erforderlichen Maßnahmen werden in 15 Einrichtungen (2009: 0) durch die Leitung und in 15 Einrichtungen (2009: 0) durch die Gleichstellungsbeauftragte ermittelt. 7 Einrichtungen (2009: 0) bilden dazu eine Arbeitsgruppe und 12 (2009: 1) führen Umfragen durch.

In allen Einrichtungen (2009: 0) erhebt die Verwaltung die relevanten Daten, lediglich in 2 Einrichtungen geschieht dies zusätzlich durch die Gleichstellungsbeauftragte. Die Daten werden in 14 Fällen (2009: 0) durch die Leitung und in 10 Fällen (2009: 2) durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Instituts- oder Betriebsversammlungen präsentiert. Im Jahresbericht werden sie in 12 Einrichtungen (2009: 0) und im Intranet in 13 Einrichtungen (2009: 3) veröffentlicht.

Familienfreundliche Arbeitsorganisation hatten bereits 2009 einige Einrichtungen angeboten, heute ist sie in (fast) allen Einrichtungen Standard. Am stärksten ist die kurzfristige Entbindung von der Anwesenheitspflicht von 3 auf 17 Einrichtungen angestiegen. 12 Einrichtungen (2009: 4) bieten darüber hinaus vertraglich geregelte Telearbeit an. Die unterstützenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung sind breit gefächert. Eine Einrichtung (2009: 0) betreibt eine

Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation, 4 (2009: 0) haben Belegplätze, 3 (2009: 2) vermitteln Betreuungsleistungen über einen externen Dienstleister, 6 (2009: 3) bieten Notfallbetreuung an, 6 (2009: 1) geben einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten und 9 (2009: 2) haben ein Eltern-Kind-Büro. Bei Konferenzen im Haus bieten 5 Einrichtungen (2009: 1) und bei internen Abendveranstaltungen 4 (2009: 1) Kinderbetreuung an. Familienfreundliche Sitzungs- bzw. Veranstaltungszeiten sind heute überwiegend realisiert. Bei der Pflege von Angehörigen geben 8 Einrichtungen (2009: 0) Unterstützung. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen für Partner oder Partnerin helfen 10 Einrichtungen (2009: 1). In der Sektion sind 6 Einrichtungen (2009: 0) durch das audit berufundfamilie® und 8 (2009: 0) durch das Total E-Quality zertifiziert, was rund 78 % entspricht.

In Bezug auf die Verfahrensregelungen zur Sicherung vorurteilsfreier Personalauswahlverfahren schreiben 17 Einrichtungen (2009: 7) ihre Stellen grundsätzlich aus, haben 14 Einrichtungen (2009: 1) gleichstellungsorientierte Richtlinien zur Besetzung von Stellen, ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in 17 Fällen (2009: 9) formalisiert und Auswahl- und Berufungskommissionen sind in 13 Einrichtungen (2009: 2) mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt.

Regelungen oder Vorkehrungen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in 4 Einrichtungen (2009: 2) in Betreuungsrichtlinien, in 5 Einrichtungen (2009: 0) im Aufgabenbereich der Ombudsperson, in 10 Einrichtungen (2009: 0) durch eine Interessenvertretung der Promovierenden und in 4 Einrichtungen (2009: 0) durch formelle Doppel- oder Mehrfachbetreuung je Doktorandin gegeben.

2.2 Personelle Gleichstellungsstandards

In dem Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung geben 13 Einrichtungen (2009: 1) an, Frauen und Männer gleichermaßen bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Die Ziele der Gleichstellung bei der Personalplanung berücksichtigen 15 Einrichtungen (2009: 0). 13 Einrichtungen (2009: 0) fordern qualifizierte Frauen und Männer bei Unterrepräsentanz aktiv zur Bewerbung auf, 15 (2009: 1) nutzen dazu Netzwerke und Datenbanken. Familienaufgaben werden in die Beurteilung von Lebensläufen in 15 Einrichtungen (2009: 0) einbezogen. Drei Einrichtungen (2009: 0) beteiligen sich am Girls' Day bzw. Boys' Day und 16 (2009: 0) haben Angebote für Schülerinnen und Schüler oder Studierende.

Die Sicherung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Vergütung bestätigen 9 Einrichtungen (2009: 0), finanzielle Anreizsysteme für die Erfüllung der chancengleichheitsorientierten Ziele gibt es nach wie vor in keiner Einrichtung. 12 Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass die nachhaltige Finanzierung von Maßnahmen zu Chancengleichheit gesichert ist. Wie im strukturellen Teil beschrieben, haben 6 davon ein eigenes Budget dafür. Einige Beispiele für Maßnahmen sind:

- Gleichstellungsfonds in Höhe von 20.000 € pro Jahr
- Coaching/Führungs-Training bei Übernahme einer Führungsaufgabe
- Belegplätze in Kindertagesstätten oder Vermittlung von Betreuungsleistungen über externen Anbieter

- Investitionen in (mobiles) Eltern-Kind-Zimmer
- Erstattung zusätzlicher Betreuungskosten bei Dienstreisen, Auslandsaufenthalten, Weiterbildung oder angeordneter Mehrarbeit
- Bereitstellung von Mitteln für das Mentoring-Programm
- Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten

Der Abschnitt B 2 befasst sich mit individuellen Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, wie sie zum Teil auch in den Karriereleitlinien für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft formuliert sind. Mentoring bzw. Coaching für Wissenschaftlerinnen ermöglichen 10 (2009: 5) bzw. 9 Einrichtungen (2009: 2). 10 Einrichtungen (2009: 0) nominieren Wissenschaftlerinnen für Preise. Die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen wird in 15 Einrichtungen (2009: 3) gefördert und 11 Einrichtungen (2009: 0) fördern Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen, wobei 3 Einrichtungen (2009: 1) dabei ggfs. einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gewähren. Angebote zur individuellen, gezielten Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen existieren in 14 Einrichtungen (2009: 9). 15 Einrichtungen (2009: 0) beziehen Wissenschaftlerinnen aktiv bei der Planung größerer Forschungsvorhaben ein. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Wissenschaftlerinnen geben 15 Einrichtungen (2009: 0) an und die Übertragung von Leitungsfunktionen 14 (2009: 2). Karriereplanungsgespräche führen 14 Einrichtungen (2009: 1). 12 Einrichtungen (2009: 1) stellen Mittel für eine Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten bereit.

Ein Maßnahmenplan bei Schwangerschaft und Elternzeit während der Promotion, um das Promotionsziel sicherzustellen, existiert in 9 Einrichtungen (2009: 0) und 6 Einrichtungen (2009: 0) geben eine Vertragsverlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch dann, wenn eine gesetzliche Verlängerung nicht vorgesehen ist. 13 Einrichtungen (2009: 0) schließen eine Benachteiligung durch Teilzeit bei der Leistungsbewertung aus.

Allgemeine Fortbildungsveranstaltungen zu Chancengleichheit geben 10 Einrichtungen (2009: 0) an. Schulungen oder Seminare für Führungskräfte zu Chancengleichheit bzw. zur vorurteilsfreien Bewertung von Leistungen ermöglichen jeweils 4 Einrichtungen (2009: 0).

Besondere Umstände, wie z. B. Fachdisziplin, Größe des Instituts, Institutstyp (Infrastruktureinrichtung) oder strukturelle und personelle Veränderungen, die es eventuell erschweren, einzelne Maßnahmen der Gleichstellungsstandards gegenwärtig zu verwirklichen, wurden u. a. geringe Absolventinnenzahlen, Infrastrukturaufgaben, Einschränkungen durch den Stellenplan, Standortnachteile sowie keine Fluktuation auf Leitungsebene angeführt.

3 Sektion C

Von den 24 Einrichtungen der Sektion C haben sich 23 an der Befragung 2014 beteiligt (2009: 23 von 22).

3.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards

13 Einrichtungen (2009: 0) geben an, die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung durch eine interne Arbeitsgruppe zu fördern. 14 Einrichtungen (2009: 10) haben inzwischen einen gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan oder eine betriebliche Vereinbarung dazu. In 13 Fällen (2009: 0) enthält der Gleichstellungsplan Zeit- und Zielvorgaben und in 14 Fällen (2009: 1) werden die Maßnahmen evaluiert und angepasst. 19 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die intern erhobenen Daten zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und 21 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die Daten für die Weiterentwicklung von Maßnahmen. 13 Einrichtungen (2009: 0) sagen heute, dass Gleichstellung Bestandteil der internen Steuerung ist, und 21 (2009: 0) geben an, die erhobenen Daten zur internen Steuerung zu nutzen. 16 Einrichtungen (2009: 2) geben an, ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen zu haben.

In 20 Einrichtungen (2009: 1) ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Gesetze an Personal- und Organisationsangelegenheiten im notwendigen Maße beteiligt und in 19 Einrichtungen (2009: 0) sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten klar definiert. Ihre Beteiligung ist in 17 Einrichtungen (2009: 0) formalisiert, in 12 Einrichtungen (2009: 0) durch Mitzeichnungsregelung. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit wird die Gleichstellungsbeauftragte in 16 Einrichtungen (2009: 1) durch entsprechende Maßnahmen unterstützt. Teilweise freigestellt ist sie in 14 Einrichtungen (2009: 0), davon in 7 Einrichtungen (2009: 0) mit einer definierten Zahl zwischen 2 und 40 Wochenstunden.

Gleichstellung ist in den gesetzlichen Regelungen eine Leitungsaufgabe. In 19 Einrichtungen (2009: 8) ist das der Fall und 17 Einrichtungen (2009: 3) geben an, dass das Thema einer Leitungsperson fest zugeordnet ist. In den Leitungsgremien wird Chancengleichheit jedoch nur in 17 Einrichtungen (2009: 1) regelmäßig thematisiert, in internen Gremien in 19 Einrichtungen (2009: 0). Darüber hinaus haben 10 Einrichtungen (2009: 1) Chancengleichheit in den Statuten oder der Satzung und 11 (2009: 0) im Leitbild verankert. Die erforderlichen Maßnahmen werden in 19 Einrichtungen (2009: 0) durch die Leitung und in 20 Einrichtungen (2009: 0) durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgeschlagen. 13 Einrichtungen (2009: 0) bilden dazu eine Arbeitsgruppe und 15 (2009: 1) führen Umfragen durch.

In 22 Einrichtungen (2009: 0) erhebt die Verwaltung die relevanten Daten, aber in 6 Einrichtungen geschieht dies (zusätzlich) durch die Gleichstellungsbeauftragte. Die Daten werden in 13 Fällen (2009: 2) durch die Leitung und in 13 Fällen (2009: 2) durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Instituts- oder Betriebsversammlungen präsentiert. Im Jahresbericht werden sie in 17 Einrichtungen (2009: 0) und im Intranet in 22 Einrichtungen (2009: 4) veröffentlicht.

Familienfreundliche Arbeitsorganisation hatten bereits 2009 einige Einrichtungen angeboten, heute ist sie in fast allen Einrichtungen Standard. Stark angestiegen sind das Angebot flexibler

Arbeitszeiten von 8 auf 21 Einrichtungen und Gleitzeit von 4 auf 18 Einrichtungen sowie die kurzfristige Entbindung von der Anwesenheitspflicht von 3 auf 20 Einrichtungen. 7 Einrichtungen (2009: 3) bieten drüber hinaus vertraglich geregelte Telearbeit an.

Die unterstützenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung sind breit gefächert. 2 Einrichtungen (2009: 2) betreiben eine Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation, 6 (2009: 1) haben Belegplätze, 11 (2009: 2) vermitteln Betreuungsleistungen über einen externen Dienstleister, 7 (2009: 1) bieten Notfallbetreuung an, 11 (2009: 1) geben einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten und 14 (2009: 5) haben ein Eltern-Kind-Büro. Bei Konferenzen im Haus bietet keine Einrichtung (2009: 1) Kinderbetreuung an, bei internen Abendveranstaltungen sind es 6 (2009: 0). Familienfreundliche Sitzungs- bzw. Veranstaltungszeiten sind heute überwiegend realisiert. Bei der Pflege von Angehörigen geben 13 Einrichtungen (2009: 0) Unterstützung. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen für Partner oder Partnerin helfen 14 Einrichtungen (2009: 1). In der Sektion sind 12 Einrichtungen (2009: 0) durch das audit berufundfamilie® und 7 (2009: 1) durch das Total E-Quality zertifiziert, was rund 83 % der Antworten entspricht.

In Bezug auf die Verfahrensregelungen zur Sicherung vorurteilsfreier Personalauswahlverfahren schreiben 21 Einrichtungen (2009: 10) ihre Stellen grundsätzlich aus, haben 19 Einrichtungen (2009: 2) gleichstellungsorientierte Richtlinien zur Besetzung von Stellen, ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in 18 Fällen (2009: 7) formalisiert und Auswahl- und Berufungskommissionen sind in 17 Einrichtungen (2009: 5) mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt.

Regelungen oder Vorkehrungen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in 16 Einrichtungen (2009: 1) in Betreuungsrichtlinien, in 7 Einrichtungen (2009: 0) im Aufgabenbereich der Ombudsperson, in 16 Einrichtungen (2009: 0) durch eine Interessenvertretung der Promovierenden und in 11 Einrichtungen (2009: 0) durch formelle Doppel-/ Mehrfachbetreuung je Doktorandin gegeben.

3.2 Personelle Gleichstellungsstandards

In dem Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung geben 15 Einrichtungen (2009: 0) an, Frauen und Männer gleichermaßen bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Die Ziele der Gleichstellung bei der Personalplanung berücksichtigen 18 Einrichtungen (2009: 0). 16 Einrichtungen (2009: 4) fordern qualifizierte Frauen und Männer bei Unterrepräsentanz aktiv zur Bewerbung auf, 12 (2009: 1) nutzen dazu Netzwerke und Datenbanken. Familienaufgaben werden bei der Beurteilung von Lebensläufen in 17 Einrichtungen (2009: 2) einbezogen. 14 Einrichtungen (2009: 2) beteiligen sich am Girls' Day bzw. Boys' Day und 19 (2009: 0) haben Angebote für Schüler oder Studierende.

Die Sicherung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Vergütung bestätigen 14 Einrichtungen (2009: 0), finanzielle Anreizsysteme für die Erfüllung der chancengleichheitsorientierten Ziele gibt es in 3 Einrichtungen (2009: 0). 12 Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass die nachhaltige Finanzierung von Maßnahmen zu Chancengleichheit gesichert ist. Allerdings geben im strukturellen Teil 16 Einrichtungen an, ein eigenes Budget dafür zu haben. Einige Beispiele für Maßnahmen sind:

- Kinderbetreuung (eigene Kindertagesstätte, Notfall, Zuschuss zu Betreuungskosten)
- Coaching / Mentoring für Wissenschaftlerinnen
- Befristete Erfolgszulage an Wissenschaftlerinnen
- Eigener Preis für PostDoc Wissenschaftlerinnen
- Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen
- Finanzierung von Vertragsverlängerungen um Mutterschutz und Elternzeiten, wenn eine gesetzl. Verlängerung nicht vorgesehen ist
- Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten
- Budget der Gleichstellungsbeauftragten

Der Abschnitt B 2 befasst sich mit individuellen Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, wie sie zum Teil auch in den Karriereleitlinien für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft formuliert sind. Mentoring bzw. Coaching für Wissenschaftlerinnen ermöglichen 17 (2009: 3) bzw. 15 Einrichtungen (2009: 3). 15 Einrichtungen (2009: 3) nominieren Wissenschaftlerinnen für Preise. Die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen wird in 18 Einrichtungen (2009: 3) gefördert und 16 Einrichtungen (2009: 3) fördern Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen, wobei 3 Einrichtungen (2009: 0) dabei ggfs. einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gewähren. Angebote zur individuellen, gezielten Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen existieren in 16 Einrichtungen (2009: 6).

17 Einrichtungen (2009: 2) beziehen Wissenschaftlerinnen aktiv bei der Planung größerer Forschungsvorhaben ein. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Wissenschaftlerinnen geben 18 Einrichtungen (2009: 0) an und die Übertragung von Leitungsfunktionen 17 (2009: 3). Karriereplanungsgespräche führen 15 Einrichtungen (2009: 0). 12 Einrichtungen (2009: 1) stellen Mittel für eine Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten bereit. Ein Maßnahmenplan bei Schwangerschaft und Elternzeit während der Promotion, um das Promotionsziel sicherzustellen, existiert in 14 Einrichtungen (2009: 0) und 14 Einrichtungen (2009: 0) geben eine Vertragsverlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch dann, wenn eine gesetzliche Verlängerung nicht vorgesehen ist. 16 Einrichtungen (2009: 0) schließen eine Benachteiligung durch Teilzeit bei der Leistungsbewertung aus.

Allgemeine Fortbildungsveranstaltungen zu Chancengleichheit geben 13 Einrichtungen (2009: 1) an. Schulungen und Seminare für Führungskräfte zu Chancengleichheit bzw. zur vorurteilsfreien Bewertung von Leistungen ermöglichen 12 bzw. 6 Einrichtungen (2009: 0).

Als besondere Umstände, z. B. Fachdisziplin, Größe der Einrichtung, überwiegende Serviceaufgaben oder strukturelle und personelle Veränderungen, die es eventuell erschweren, einzelne Maßnahmen der Gleichstellungsstandards gegenwärtig zu verwirklichen, wurden am häufigsten genannt, dass sich, insbesondere für Leitungsstellen, wenig Frauen bewerben. Weiterhin wurden überwiegende Infrastrukturaufgaben oder die geringe Stellenanzahl genannt. Einer Einrichtung wird die finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuung aus Haushaltsmitteln vom Land nicht gestattet.

4 Sektion D

Von den 22 Einrichtungen der Sektion D haben sich 19 an der Befragung 2014 beteiligt. Neu hinzugekommen sind zwei Einrichtungen (IPHT, DWI), von denen sich eine beteiligt hat. 2009 hatten sich ebenfalls 19 von 22 Einrichtungen beteiligt. Zwei der damaligen Einrichtungen sind nicht mehr in der Leibniz-Gemeinschaft (FCH, FZD).

4.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Sechs Einrichtungen (2009: 0) geben an, die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung durch eine interne Arbeitsgruppe zu fördern. 16 Einrichtungen (2009: 10) haben inzwischen einen gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan oder eine betriebliche Vereinbarung dazu. In 13 Fällen (2009: 0) enthält der Gleichstellungsplan Zeit- und Zielvorgaben und in ebenfalls 13 Fällen (2009: 0) werden die Maßnahmen evaluiert und angepasst. 16 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die intern erhobenen Daten zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und 14 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die Daten für die Weiterentwicklung von Maßnahmen.

15 Einrichtungen (2009: 0) sagen heute, dass Gleichstellung Bestandteil der internen Steuerung ist, und 14 (2009: 0) geben an, die erhobenen Daten zur internen Steuerung zu nutzen. 5 Einrichtungen (2009: 0) geben an, ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen zu haben.

In 14 Einrichtungen (2009: 0) ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Gesetze an Personal- und Organisationsangelegenheiten im notwendigen Maße beteiligt und in 15 Einrichtungen (2009: 0) sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten klar definiert. Ihre Beteiligung ist in 15 Einrichtungen (2009: 0) formalisiert, in 10 Einrichtungen (2009: 0) durch Mitzeichnungsregelung. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit wird die Gleichstellungsbeauftragte in 12 Einrichtungen (2009: 0) durch entsprechende Maßnahmen unterstützt. Teilweise freigestellt ist sie in 7 Einrichtungen (2009: 0), davon in 6 Einrichtungen (2009: 0) mit einer definierten Zahl zwischen 2 und 20 Wochenstunden.

Gleichstellung ist in den gesetzlichen Regelungen eine Leitungsaufgabe. In 15 Einrichtungen (2009: 7) ist das der Fall und ebenfalls 15 Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass das Thema einer Leitungsperson fest zugeordnet ist. In den Leitungsgremien wird Chancengleichheit jedoch nur in 12 Einrichtungen (2009: 2) regelmäßig thematisiert, in internen Gremien in 15 Einrichtungen (2009: 0). Darüber hinaus haben 8 Einrichtungen (2009: 0) Chancengleichheit in den Statuten oder der Satzung und 9 (2009: 2) im Leitbild verankert. Die erforderlichen Maßnahmen werden in 16 Einrichtungen (2009: 0) durch die Leitung und in 17 Einrichtungen (2009: 0) durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgeschlagen. 8 Einrichtungen (2009: 0) bilden dazu eine Arbeitsgruppe und 8 (2009: 1) führen Umfragen durch.

In allen Einrichtungen (2009: 0) erhebt die Verwaltung die relevanten Daten, aber in 9 Einrichtungen geschieht dies zusätzlich durch die Gleichstellungsbeauftragte. Die Daten werden in 14 Fällen (2009: 0) durch die Leitung und in 10 Fällen (2009: 3) durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Instituts- oder Betriebsversammlungen präsentiert. Im Jahresbericht werden sie in 9 Einrichtungen (2009: 0) und im Intranet in 9 Einrichtungen (2009: 4) veröffentlicht.

Familienfreundliche Arbeitsorganisation hatten bereits 2009 einige Einrichtungen angeboten, heute ist sie in vielen Einrichtungen Standard. Am stärksten ist die kurzfristige Entbindung von der Anwesenheitspflicht von 3 auf 15 Einrichtungen angestiegen. 4 Einrichtungen (2009: 2) bieten darüber hinaus vertraglich geregelte Telearbeit an. Die unterstützenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung sind breit gefächert. 2 Einrichtungen (2009: 1) betreiben eine Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation, 5 (2009: 2) haben Belegplätze, 8 (2009: 0) vermitteln Betreuungsleistungen über einen externen Dienstleister, 6 (2009: 4) bieten Notfallbetreuung an, 3 (2009: 3) geben einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten und 7 (2009: 1) haben ein Eltern-Kind-Büro. Bei Konferenzen im Haus bieten 5 Einrichtungen (2009: 0) und bei internen Abendveranstaltungen 3 (2009: 0) Kinderbetreuung an. Familienfreundliche Sitzungs- bzw. Veranstaltungszeiten sind heute überwiegend realisiert. Bei der Pflege von Angehörigen geben 8 Einrichtungen (2009: 0) Unterstützung. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen für Partner oder Partnerin helfen 9 Einrichtungen (2009: 3). In der Sektion sind 8 Einrichtungen (2009: 1) durch das audit berufundfamilie® und 6 (2009: 1) durch das Total E-Quality zertifiziert, was rund 74 % der Antworten entspricht.

In Bezug auf die Verfahrensregelungen zur Sicherung vorurteilsfreier Personalauswahlverfahren schreiben 16 Einrichtungen (2009: 0) ihre Stellen grundsätzlich aus, haben 17 Einrichtungen (2009: 0) gleichstellungsorientierte Richtlinien zur Besetzung von Stellen, ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in 15 Fällen (2009: 11) formalisiert und Auswahl- und Berufungskommissionen sind in 10 Einrichtungen (2009: 1) mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt.

Regelungen oder Vorkehrungen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in 5 Einrichtungen (2009: 0) in Betreuungsrichtlinien, in 3 Einrichtungen (2009: 0) im Aufgabenbereich der Ombudsperson, in 5 Einrichtungen (2009: 0) durch eine Interessenvertretung der Promovierenden und in 5 Einrichtungen (2009: 0) durch formelle Doppel- oder Mehrfachbetreuung je Doktorandin gegeben.

4.2 Personelle Gleichstellungsstandards

In dem Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung geben 15 Einrichtungen (2009: 2) an, Frauen und Männer gleichermaßen bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Die Ziele der Gleichstellung bei der Personalplanung berücksichtigen 12 Einrichtungen (2009: 0). 13 Einrichtungen (2009: 9) fordern qualifizierte Frauen / Männer bei Unterrepräsentanz aktiv zur Bewerbung auf, 10 (2009: 1) nutzen dazu Netzwerke und Datenbanken. Familienaufgaben werden bei der Beurteilung von Lebensläufen in 14 Einrichtungen (2009: 0) einbezogen. 14 Einrichtungen (2009: 6) beteiligen sich am Girls' Day bzw. Boys' Day und 18 (2009: 1) haben Angebote für Schüler oder Studierende.

Die Sicherung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Vergütung bestätigen 13 Einrichtungen (2009: 0), finanzielle Anreizsysteme für die Erfüllung der chancengleichheitsorientierten Ziele gibt es nach wie vor in keiner Einrichtung.

Elf Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass die nachhaltige Finanzierung von Maßnahmen zu Chancengleichheit gesichert ist. Wie im strukturellen Teil beschrieben, haben 5 davon ein eigenes Budget dafür. Einige Beispiele für Maßnahmen sind:

- Belegplätze in Kindertagesstätten oder Kinderkrippen
- Coaching für Wissenschaftlerinnen
- Budget für Fortbildungen der Führungskräfte zu chancengleichheitsorientierter Arbeit
- Finanzierung von Vertragsverlängerungen um Mutterschutz und Elternzeiten, wenn eine gesetzl. Verlängerung nicht vorgesehen ist
- Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten
- Budget der Gleichstellungsbeauftragten

Der Abschnitt B 2 befasst sich mit individuellen Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, wie zum Teil auch in den Karriereleitlinien für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft formuliert sind.

Mentoring bzw. Coaching für Wissenschaftlerinnen ermöglichen 10 (2009: 0) bzw. 8 Einrichtungen (2009: 1). Elf Einrichtungen (2009: 0) nominieren Wissenschaftlerinnen für Preise. Die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen wird in 16 Einrichtungen (2009:0) gefördert und 10 Einrichtungen (2009: 1) fördern Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen, wobei 1 Einrichtung (2009: 0) dabei ggfs. einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gewährt. Angebote zur individuellen, gezielten Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen existieren in 11 Einrichtungen (2009: 3).

14 Einrichtungen (2009: 0) beziehen Wissenschaftlerinnen aktiv bei der Planung größerer Forschungsvorhaben ein. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Wissenschaftlerinnen geben 18 Einrichtungen (2009: 1) an und die Übertragung von Leitungsfunktionen 17 (2009: 1). Karriereplanungsgespräche führen 12 Einrichtungen (2009: 2).

10 Einrichtungen (2009: 1) stellen Mittel für eine Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten bereit. Ein Maßnahmenplan bei Schwangerschaft und Elternzeit während der Promotion, um das Promotionsziel sicherzustellen, existiert in 8 Einrichtungen (2009: 0) und 13 Einrichtungen (2009: 0) geben eine Vertragsverlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch dann, wenn eine gesetzliche Verlängerung nicht vorgesehen ist. 14 Einrichtungen (2009: 0) schließen eine Benachteiligung durch Teilzeit bei der Leistungsbewertung aus.

Allgemeine Fortbildungsveranstaltungen zu Chancengleichheit geben 10 Einrichtungen (2009:0) an. Schulungen und Seminare für Führungskräfte zu Chancengleichheit bzw. zur vorurteilsfreien Bewertung von Leistungen ermöglichen jeweils 4 Einrichtungen (2009: 0).

Als besondere Umstände, z. B. Fachdisziplin, Größe der Einrichtung, überwiegende Serviceaufgaben oder strukturelle und personelle Veränderungen, die es eventuell erschweren, einzelne Maßnahmen der Gleichstellungsstandards gegenwärtig zu verwirklichen, wurden am häufigsten die geringen Absolventinnenzahlen in den MINT-Fächern und die entsprechenden Schwierigkeiten, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, genannt.

5 Sektion E

Von den 9 Einrichtungen der Sektion E haben sich alle Einrichtungen an der Befragung 2014 beteiligt (2009: 9 von 10)

5.1 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Fünf Einrichtungen (2009: 0) geben an, die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung durch eine interne Arbeitsgruppe zu fördern. 8 Einrichtungen (2009: 3) haben inzwischen einen gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan oder eine betriebliche Vereinbarung dazu. In 7 Fällen (2009: 0) enthält der Gleichstellungsplan Zeit- und Zielvorgaben und in ebenfalls 7 Fällen (2009: 0) werden die Maßnahmen evaluiert und angepasst. 8 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die intern erhobenen Daten zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und 7 Einrichtungen (2009: 0) nutzen die Daten für die Weiterentwicklung von Maßnahmen.

Alle Einrichtungen (2009: 0) sagen heute, dass Gleichstellung Bestandteil der internen Steuerung ist, und ebenso viele (2009: 0) geben an, die erhobenen Daten zur internen Steuerung zu nutzen. 8 Einrichtungen (2009: 0) geben an, ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen zu haben. In allen Einrichtungen (2009: 0) ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Gesetze an Personal- und Organisationsangelegenheiten im notwendigen Maße beteiligt und in 8 Einrichtungen (2009: 0) sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten klar definiert. Ihre Beteiligung ist in allen Einrichtungen (2009: 0) formalisiert, in 6 Einrichtungen (2009: 0) durch Mitzeichnungsregelung. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit wird die Gleichstellungsbeauftragte in 8 Einrichtungen (2009: 0) durch entsprechende Maßnahmen unterstützt. Teilweise freigestellt ist sie in 5 Einrichtungen (2009: 0), davon in 3 Einrichtungen (2009: 0) mit einer definierten Zahl zwischen 5 und 10 Wochenstunden.

Gleichstellung ist in den gesetzlichen Regelungen eine Leitungsaufgabe. In allen Einrichtungen (2009: 1) ist das der Fall und 7 Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass das Thema einer Leitungsperson fest zugeordnet ist. In den Leitungsgremien wird Chancengleichheit in 7 Einrichtungen (2009: 0) regelmäßig thematisiert, in internen Gremien in 7 Einrichtungen (2009: 0). Darüber hinaus haben 2 Einrichtungen (2009: 0) Chancengleichheit in den Statuten oder der Satzung und 6 (2009: 0) im Leitbild verankert.

Die erforderlichen Maßnahmen werden in 9 Einrichtungen durch die Leitung und in 8 Einrichtungen durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgeschlagen (2009: 0). 4 Einrichtungen (2009: 0) bilden dazu eine Arbeitsgruppe und 7 (2009: 0) führen Umfragen durch.

In allen Einrichtungen (2009: 0) erhebt die Verwaltung die relevanten Daten, aber in 3 Einrichtungen geschieht dies (zusätzlich) durch die Gleichstellungsbeauftragte. Die Daten werden in 7 Fällen (2009: 0) durch die Leitung und in 7 Fällen (2009: 0) durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Instituts- oder Betriebsversammlungen präsentiert. Im Jahresbericht werden sie in 5 Einrichtungen (2009: 0) und im Intranet in 4 Einrichtungen (2009: 0) veröffentlicht.

Familienfreundliche Arbeitsorganisation hatten bereits 2009 viele Einrichtungen angeboten, heute ist sie in fast allen Einrichtungen Standard. Stark angestiegen ist das Angebot von Gleitzeit

sowie die kurzfristige Entbindung von der Anwesenheitspflicht von 1 auf 9 Einrichtungen. 2 Einrichtungen (2009: 1) bieten darüber hinaus vertraglich geregelte Telearbeit an. Die unterstützenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung sind breit gefächert. Eine Einrichtung (2009: 1) betreibt eine Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation, 4 (2009: 0) haben Belegplätze, 3 (2009: 0) vermitteln Betreuungsleistungen über einen externen Dienstleister, 1 (2009: 0) bietet Notfallbetreuung an, 1 (2009: 0) gibt einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten und 6 (2009: 1) haben ein Eltern-Kind-Büro. Bei Konferenzen im Haus sowie bei internen Abendveranstaltungen bieten jeweils 3 Einrichtungen (2009: 0) Kinderbetreuung an. Familienfreundliche Sitzungs- bzw. Veranstaltungszeiten sind heute überwiegend realisiert. Bei der Pflege von Angehörigen geben 6 Einrichtungen (2009: 0) Unterstützung. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen für Partner oder Partnerin helfen 8 Einrichtungen (2009: 1). In der Sektion sind 3 Einrichtungen (2009: 0) durch das audit berufundfamilie® und 3 (2009: 0) durch das Total E-Quality zertifiziert, was rund 67 % aller Einrichtungen entspricht.

In Bezug auf die Verfahrensregelungen zur Sicherung vorurteilsfreier Personalauswahlverfahren schreiben alle Einrichtungen (2009: 2) ihre Stellen grundsätzlich aus, haben 8 Einrichtungen (2009: 0) gleichstellungsorientierte Richtlinien zur Besetzung von Stellen, ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in 9 Fällen (2009: 3) formalisiert und Auswahl- und Berufungskommissionen sind in 8 Einrichtungen (2009: 0) mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt.

Regelungen oder Vorkehrungen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in 5 Einrichtungen (2009: 0) in Betreuungsrichtlinien, in 1 Einrichtung (2009: 0) im Aufgabenbereich der Ombudsperson, in 6 Einrichtungen (2009: 0) durch eine Interessenvertretung der Promovierenden und in 7 Einrichtungen (2009: 0) durch formelle Doppel- oder Mehrfachbetreuung je Doktorandin gegeben.

5.2 Personelle Gleichstellungsstandards

In dem Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung geben 7 Einrichtungen (2009: 1) an, Frauen und Männer gleichermaßen bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Die Ziele der Gleichstellung bei der Personalplanung berücksichtigen 7 Einrichtungen (2009: 0). 8 Einrichtungen (2009: 0) fordern qualifizierte Frauen / Männer bei Unterrepräsentanz aktiv zur Bewerbung auf, 6 (2009: 0) nutzen dazu Netzwerke und Datenbanken. Familienaufgaben werden bei der Beurteilung von Lebensläufen in 6 Einrichtungen (2009: 0) einbezogen. 7 Einrichtungen (2009: 1) beteiligen sich am Girls' Day bzw. Boys' Day und 9 (2009: 0) haben Angebote für Schüler oder Studierende. Die Sicherung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Vergütung bestätigen 2 Einrichtungen (2009: 0), finanzielle Anreizsysteme für die Erfüllung der chancengleichheitsorientierten Ziele gibt es in keiner Einrichtung (2009: 0).

Alle Einrichtungen (2009: 0) geben an, dass die nachhaltige Finanzierung von Maßnahmen zu Chancengleichheit gesichert ist. Wie im strukturellen Teil erwähnt, geben 8 Einrichtungen an, ein eigenes Budget dafür zu haben. Einige Beispiele für Maßnahmen sind:

- Kinderbetreuung (eigene Kindertagesstätte, Belegplätze)
- Mentoring für Wissenschaftlerinnen

- Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen
- Finanzierung von Vertragsverlängerungen um Mutterschutz und Elternzeiten, wenn eine gesetzl. Verlängerung nicht vorgesehen ist
- Anschub- oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten
- Budget der Gleichstellungsbeauftragten

Der Abschnitt B 2 befasst sich mit individuellen Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, wie sie zum Teil auch in den Karriereleitlinien für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft formuliert sind. Mentoring bzw. Coaching für Wissenschaftlerinnen ermöglichen 8 (2009: 0) bzw. 5 Einrichtungen (2009: 0). 7 Einrichtungen (2009: 0) nominieren Wissenschaftlerinnen für Preise. Die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen wird in 7 Einrichtungen (2009: 0) gefördert und 5 Einrichtungen (2009: 0) fördern Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen, wobei keine Einrichtung (2009: 0) dabei ggfs. einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gewährt. Angebote zur individuellen, gezielten Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen existieren in 6 Einrichtungen (2009: 1).

9 Einrichtungen (2009: 0) beziehen Wissenschaftlerinnen aktiv bei der Planung größerer Forschungsvorhaben ein. Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Wissenschaftlerinnen geben 7 Einrichtungen (2009: 1) an und die Übertragung von Leitungsfunktionen 8 (2009: 0). Karriereplanungsgespräche führen 8 Einrichtungen (2009: 1). 7 Einrichtungen (2009: 0) stellen Mittel für eine Anschub- und/ oder Abschlussfinanzierung von Qualifikationsarbeiten bereit. Ein Maßnahmenplan bei Schwangerschaft und Elternzeit während der Promotion, um das Promotionsziel sicherzustellen, existiert in 6 Einrichtungen (2009: 0) und alle Einrichtungen (2009: 1) geben eine Vertragsverlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auch dann, wenn eine gesetzliche Verlängerung nicht vorgesehen ist. 5 Einrichtungen (2009: 0) schließen eine Benachteiligung durch Teilzeit bei der Leistungsbewertung aus.

Allgemeine Fortbildungsveranstaltungen zu Chancengleichheit geben 6 Einrichtungen (2009: 0) an. Schulungen oder Seminare für Führungskräfte zu Chancengleichheit bzw. zur vorurteilsfreien Bewertung von Leistungen ermöglichen 5 bzw. 2 Einrichtungen (2009: 1).

Als besondere Umstände, wie z. B. Fachdisziplin, Größe eines Instituts oder sein spezifischer Forschungsauftrag sowie strukturelle und personelle Veränderungen, die es einem Institut eventuell erschweren, einzelne Maßnahmen der Gleichstellungsstandards gegenwärtig zu verwirklichen, wurden die geringe Zahl der Bewerberinnen in den betroffenen Fächern, die begrenzte Zahl an Planstellen sowie die begrenzten finanziellen Spielräume genannt.