

**Leitfaden zur Chancengleichheit  
in der Leibniz-Gemeinschaft**

Leibniz

## **Arbeitskreis Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft**

### **Verfasserinnen einzelner Texte**

Dr. Birgit Arnold-Schulz-Gahmen  
Maret Bening  
Petra Boehm  
Anke Geßner  
Nora Grabsch  
Dr. Dagmar Heymann  
Dr. Christine Idler  
Dr. Stefanie Kollmann  
Gelia Preuß  
Claudia Schmiedchen  
Elke Weigl

### **Redaktionelle Gestaltung**

Maret Bening  
Anke Geßner

### **Hinweise, Aktualisierungen etc.**

[Maret Bening](#)

Stand: Februar 2012

## Inhalt

Vorwort des Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft.....	4
Vorwort der Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit .....	5
1 Strategische Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Gewährleistung der Chancengleichheit .....	6
1.1 Satzung der Leibniz-Gemeinschaft.....	6
1.2 Zertifizierung.....	6
1.3 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG .....	6
1.4 Evaluierung.....	7
1.5 Pakt für Forschung und Innovation (2005-2010).....	7
1.6 Pakt für Forschung und Innovation (2011-2015).....	7
1.7 Leibniz-Mentoring .....	8
1.8 Offensive für Chancengleichheit .....	9
1.9 MINT-Pakt.....	9
2 Grundlagen zur Umsetzung von Chancengleichheit in Leibniz-Einrichtungen .....	10
3 Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC) der Leibniz-Gemeinschaft.....	13
4 Die Gleichstellungsbeauftragte in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft .....	14
4.1 Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen .....	14
4.2 Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten.....	15
4.2.1 Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung.....	15
4.2.2 Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat .....	16
4.3 Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten .....	18
5 Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten.....	19
5.1 Personelle Einzelmaßnahmen.....	19
5.2 Berufungsverfahren.....	23
5.3 Weiterbildung.....	24
5.4 Nachwuchsförderung .....	25
5.5 Personalentwicklung .....	29
5.6 Familie und Beruf.....	30
5.7 Mobbing und sexuelle Belästigung .....	40
5.8 Öffentlichkeitsarbeit.....	49
5.9 Evaluation .....	53
5.10 Netzwerke .....	56
6 Steuerungsinstrumente zur Umsetzung der Gleichstellung.....	72
6.1 Der Gleichstellungsplan.....	72
6.2 Zertifizierungen .....	80
6.3 Dienst-bzw. Betriebsvereinbarungen.....	93

## **Vorwort des Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft**

Bereits zum wiederholten Male legt der Arbeitskreis Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft seinen 2005 erstmals veröffentlichten „Leitfaden für Chancengleichheit“ in einer aktualisierten Fassung vor. Die erhebliche Dynamik, die dieses Thema in den vergangenen Jahren in Wissenschaftssystem allgemein und ganz speziell in der Leibniz-Gemeinschaft angenommen hat, zeigt sich hierin in anschaulicher Weise. Es ist für uns alle – in den Mitgliedseinrichtungen wie in der Geschäftsstelle – sehr erfreulich, dass der Arbeitskreis dieses Thema so kontinuierlich und kompetent begleitet. Seine Mitglieder leisten vor Ort in den Instituten sozusagen Gleichstellungsarbeit an der „Basis“ – eine Arbeit, ohne die viele Vorhaben sich nicht mit Leben füllen ließen. Der „Leitfaden“ gibt hierzu vielfältige und praxisorientierte Hilfestellung.



Chancengleichheit gehört zum Selbstverständnis der Leibniz-Gemeinschaft. Es ist ein in unserer Satzung verankertes Ziel. Und dies hat Konsequenzen, von denen ich hier nur wenige erwähnen kann: Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich verpflichtet, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards anzuwenden. Sie wird in diesem Jahr erstmals über flexible Zielquoten gegenüber der GWK berichten. Und sie wird nach Mechanismen suchen, die Besetzung der internen Gremien geschlechtergerecht zu gestalten.

Chancengleichheit gehört zu unserem Selbstverständnis und – Chancengleichheit ist in vielen Bereichen der Gemeinschaft inzwischen auch nahezu selbstverständlich: Mit Frauenanteilen von fast 44% des gesamten wissenschaftlichen Personals, über 47% des administrativen Personals, mit fast 49% bei den Promovierenden und über 42% bei den PostDocs können wir eine Personalstruktur aufweisen, die in Sachen Chancengleichheit in der außeruniversitären Wissenschaftslandschaft eine Spitzenposition markiert.

Wir alle wissen, dass dieses positive Bild derzeit mit Blick auf die Führungspositionen noch relativiert werden muss. Instituts- und Abteilungsleitungen mit ihren Stellvertretern werden derzeit zwar immerhin zu knapp 20% mit Frauen besetzt. Nimmt man aber allein die wissenschaftlichen Einrichtungsleitungen in den Blick, sinkt dieser Wert auf etwa 7%. Immerhin stehen dem knapp 40% Frauen in den administrativen Leitungen gegenüber – Frauen sind in der Leibniz-Gemeinschaft also bereits in breitem Maße auf Führungspositionen erfolgreich. Über die verbleibenden Unterschiede und ihre Ursachen werden wir in den Gremien und in der Geschäftsstelle eingehend beraten. Wir wollen dann rasch und zielgerichtet die Verbesserungen durchsetzen, wo sie notwendig sind – v.a. in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Planbarkeit von Karrierephasen. Dabei zähle ich als Präsident auf die Mitarbeit aller.

Dem Arbeitskreis und seinen Sprecherinnen sei für diesen „Leitfaden“ ausdrücklich und sehr herzlich gedankt. Ihnen allen wünsche ich eine gute Lektüre.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "K. U. Mayer".

Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

## **Vorwort der Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit**

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Anliegen der Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft. Dies wird intern und extern positiv wahrgenommen. Mittlerweile sind knapp die Hälfte der Leibniz-Einrichtungen mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat oder dem auditberufundfamilie® ausgezeichnet und beweisen damit ihren Willen, gute Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer anzubieten. Der Prozess der Umsetzung der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ trägt weiterhin dazu bei, Chancengleichheit in Leibniz-Einrichtungen zu verankern.



Mit dem Leitfaden möchte der Arbeitskreis Chancengleichheit Gleichstellungsbeauftragten und Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft eine erste Orientierung und Arbeitsgrundlage geben. Ursprünglich wurde der Leitfaden vom „Arbeitskreis Chancengleichheit“ auf der Basis des Workshops Chancengleichheit 2005 entwickelt. Er liegt jetzt in einer komplett überarbeiteten und erweiterten Fassung vor.

Im Leitfaden finden Sie die wichtigsten Elemente und Grundlagen der Gleichstellungsarbeit in Leibniz-Einrichtungen. Strategische Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft, rechtliche Grundlagen, die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten im Arbeitskreis Chancengleichheit, die Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten, die Zusammenarbeit mit internen Gremien sowie die wichtigsten Arbeitsbereiche und Steuerungsinstrumente sind die Themen, zu denen wir Informationen zusammengestellt haben.

Der Sprecherinnenrat des AKC wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung von Gleichstellung in Ihrer Einrichtung und wir hoffen, dass Sie der Leitfaden dabei unterstützt.

Anke Geißner  
Sprecherin Arbeitskreis Chancengleichheit

## **1 Strategische Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Gewährleistung der Chancengleichheit**

Die Leibniz-Gemeinschaft versammelt über achtzig wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich unabhängige Wissenschafts- und Infrastruktureinrichtungen unter ihrem Dach. Strategische Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Leibniz-Gemeinschaft müssen von den Mitgliedseinrichtungen akzeptiert und mitgetragen werden. Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, ist ein zentrales Anliegen der Leibniz-Gemeinschaft, das sie auch in ihrem Strategiepapier „[Die Leibniz-Gemeinschaft 2008-2012](#)“ betont.

### **1.1 Satzung der Leibniz-Gemeinschaft**

Die Mitgliederversammlung 2008 beschloss, die Satzung der Leibniz-Gemeinschaft um den Satz „Die Leibniz-Gemeinschaft fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ zu ergänzen.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=str&nidap=&print=0> > Satzung

### **1.2 Zertifizierung**

Die Leibniz-Einrichtungen haben auf der Mitgliederversammlung 2008 zugestimmt, eine Zertifizierung durch das „TOTAL E-QUALITY Prädikat“ oder das „audit berufundfamilie®“ anzustreben. Beides sind anerkannte strategische Instrumente zur Überprüfung und Weiterentwicklung gleichstellungsbezogener Personal- und Organisationspolitik. Bis Ende 2011 haben 41 Einrichtungen ein Zertifikat erhalten. Beide Prädikate wurden zu gleichen Teilen erworben. Einführende Informationen zu den Prädikaten stellt der Sprecherinnenrat zur Verfügung (siehe [6.2](#)).

<http://www.beruf-und-familie.de/>

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/total-e-quality/>

<http://www.total-e-quality.de/das-praedikat.html>

### **1.3 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG**

Die Leibniz-Einrichtungen haben zugestimmt, die Inhalte der „[Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards](#)“ der DFG im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu akzeptieren und umzusetzen. Das Präsidium hat dazu eine „Arbeitsgruppe forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingesetzt, die den Prozess bis 2015 begleiten soll.

Die Leibniz-Einrichtungen waren vom Präsidenten gebeten, zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bis September 2009 Stellung zu nehmen und Ziele für die nächsten fünf Jahre zu definieren. Die vom Präsidium eingesetzte Arbeitsgruppe hat einen Bericht zur Einschätzung innerhalb der einzelnen Sektionen vorgelegt. Die Auswertung wurde auf der 13. Jahrestagung Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft vorgestellt. Der Zwischenbericht 2011 wurde in überwiegend standardisierter Form mit Unterstützung der GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften erhoben. 2013 sollen die Schlussberichte erfolgen, zu deren Auswertung auch externe Expertise herangezogen wird.

Die DFG stellt einen [Instrumentenkasten](#) zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zur Verfügung.

#### **1.4 Evaluierung**

Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft werden alle sieben Jahre evaluiert. Durch das in der deutschen Forschungslandschaft einzigartige [Evaluierungssystem](#) ist die Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft fest verankert. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Einrichtungen wird im Zuge der unabhängigen Begutachtung abgefragt und stellt einen Berichtspunkt im Evaluierungsbericht des Senatsausschusses Evaluierung dar, auf dessen Grundlage über die Weiterförderung durch die GWK entschieden wird (Details siehe [5.9](#)).

#### **1.5 Pakt für Forschung und Innovation (2005-2010)**

Zu den Zielen des [Paktes für Forschung](#) und Innovation gehören unter anderem, dass die die Wissenschafts- und Forschungsorganisationen Strukturen zur verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft weiter entwickeln.

Die Leibniz-Gemeinschaft hat zur Umsetzung des Paktes für Forschung und Innovation ein Wettbewerbsverfahren etabliert. Dem Ziel des Paktes, mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen zu bringen, entspricht im Wettbewerbsverfahren die Förderlinie 5 „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“. Gefördert wird die Etablierung von Arbeitsgruppen, die von Frauen geleitet werden. Die Zahl der in dieser Förderlinie beantragten Vorhaben stieg innerhalb der Laufzeit von 3 auf 17 % der beantragten Vorhaben.

#### **1.6 Pakt für Forschung und Innovation (2011-2015)**

Für die Verlängerungsphase des Paktes wurde sich auf den Beschluss der GWK vom 22.04.2009 gestützt:

*„Die Wissenschaftsorganisationen sollen Gesamtkonzepte zur umfassenden Nutzung des wissenschaftlichen Potenzials von Frauen etablieren. Sie sollen signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems realisieren. Bund und Länder erwarten von ihnen, dass sie – wo noch nicht geschehen – in einem ersten Schritt ein System aktiver Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten etablieren und weiter über Verfahren, Anreize, spezifische Fördermaßnahmen sowie auch über Sanktionen nachdenken.“* (Beschluss der GWK vom 22.04.2009)

Die Leibniz-Gemeinschaft hat daraufhin die Förderlinie 5 beibehalten. Darüber hinaus wurde, im Strategiefond die Möglichkeit, Leibniz-Hochschul-Professuren zur Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen auf der Ebene einer Abteilungsleiterin oder Direktorin einzurichten, geschaffen, wobei auch (analog zum BMBF-Professorinnenprogramm) eine vorgezogene Berufung von Professorinnen auf unbefristete W 2- bzw. W 3-Professuren

möglich ist. Durch diese Maßnahme strebt die Leibniz-Gemeinschaft mittelfristig an, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen von z. Zt. 8,5 auf 20 % zu erhöhen.

<http://www.pakt-fuer-forschung.de/>

## **1.7 Leibniz-Mentoring**

Das Leibniz-Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase wurde auf Antrag des AK Chancengleichheit aus dem Impulsfonds der Leibniz-Gemeinschaft für zwei Jahre bewilligt. In dieser Pilotphase ist das Programm auf zwölf Plätze für Wissenschaftlerinnen aus Leibniz-Einrichtungen in der Region Berlin / Brandenburg beschränkt. Das Projekt ist im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB) angesiedelt.

Mit dem Mentoringprogramm werden exzellente Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg in eine wissenschaftliche Karriere als Professorin oder im Führungsmanagement einer Einrichtung gefördert und in fachspezifische Netzwerke eingeführt.

Die Veranstaltungen für Mentees haben den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für den Wissenschaftsbetrieb und das stärkere Vernetzen innerhalb der Leibniz-Einrichtungen zum Ziel. Ein weiterer Schwerpunkt des Programms liegt in der „one to one“-Beziehung zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor.

Die einzelnen Seminare finden über einen Zeitraum von zwei Tagen statt. Der Durchführungsort rotiert zwischen Berliner und Brandenburger Einrichtungen. Die Seminare behandeln Themen wie Karriereplanung, Vortragstraining, Projektmanagement, Wissenschaftsmarketing und Führungstraining. Um das Netzwerk europäisch auszubauen, wird das Seminar Drittmittelakquise / Forschungsförderung in Kooperation mit dem Brüsseler Büro der Leibniz-Gemeinschaft in Brüssel durchgeführt.

Die Leibniz-Dialoge sind die Netzwerkforen des Mentoring-Programms und dauern ca. drei Stunden. Sie behandeln einerseits jeweils unterschiedliche Themen, die das Arbeits- und Wissenschaftsleben betreffen, wie z.B. rechtliche Grundlagen, Balance von Berufs- und Privatleben inkl. Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Berufungsverfahren oder das Wissenschaftssystem, andererseits sollen sie auch Zeit zum Netzwerken geben.

Coaching ist ein erprobtes Instrument, um sich in bestimmten Situationen neue Wege zu erarbeiten. Diese Möglichkeit bieten wir Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren. Für die Mentees werden ein Gruppen-Coaching und zwei Einzel-Coachings ermöglicht. Die Mentorinnen und Mentoren haben die Gelegenheit, pro Person drei Coachingtermine innerhalb des einjährigen Durchlaufs abzurufen.

Von April bis Juni 2011 wurde das Mentoring-Programm mit seinem Rahmenprogramm (Trainings, Dialogforen, Coachings und dem transparenten Bewerbungsverfahren) entwickelt. In diese Entwicklung ist eine Auswertung der schriftlichen Bedarfsumfrage für Post-Doktorandinnen eingeflossen.

Im Anschluss an die Programmentwicklung begann die Verpflichtung von Trainerinnen und Trainern sowie die Organisation und Koordination des Programms. Ein hochrangig besetztes Auswahlgremium wählte 12 Teilnehmerinnen aus 27 eingegangenen Bewerbungen aus. Das Programm konnte fristgerecht am 15.09.2011 mit einer feierlichen und erfolgreichen Auftaktveranstaltung starten.

Das [Leibniz Mentoring-Programm](#) steht in enger Kooperation mit den Mentoring-Programmen der anderen außeruniversitären Forschungsorganisationen sowie mit universitären Einrichtungen wie z.B. der Humboldt- Universität zu Berlin, der Freien Universität Berlin, der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Die Leibniz-Gemeinschaft ist mit dem Programm Mitglied im national tätigen Dachverband für Mentoring-Programme in Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen - Forum Mentoring.

Am Ende des Programmdurchlaufs (September 2012) findet eine Evaluierung statt, deren Ergebnisse in die geplante Fortführung und Erweiterung des Mentoring-Programms auf Postdoktorandinnen aller Leibniz-Einrichtungen einfließen werden.

Kontakt: [Carmen Kurbjuhn](#), Projektkoordination

[Anke Geßner](#), Projektleitung

## **1.8 Offensive für Chancengleichheit**

Die Leibniz-Gemeinschaft sieht, gemeinsam mit den anderen deutschen Wissenschaftsorganisationen, die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als strategische Aufgabe an. Sie hat sich in der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (26. November 2006) verpflichtet, im Rahmen der Organisationsentwicklung die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen ebenso wie ihren Anteil an Gremien und Gutachtungsgruppen deutlich zu steigern. Insbesondere bei der Besetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen noch stärker auch aktiv rekrutiert. Zur Unterstützung wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die beschäftigten Männer und Frauen durch konkrete Maßnahmen verbessert. Hierzu zählen beispielsweise die weitere Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen.

Der [Wissenschaftsrat](#) stellt die Dokumente im Archiv zur Verfügung. Suchtext ‚Chancengleichheit‘.

2011 berichten die Forschungsorganisationen über ihre Fortschritte. Das Ergebnis soll im Sommer 2012 veröffentlicht werden und in die Umsetzung des GWK-Beschlusses zu flexiblen Zielquoten vom November 2011 einfließen.

## **1.9 MINT-Pakt**

Als Partner des [Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen](#) (17. Juni 2008) möchte die Leibniz-Gemeinschaft mehr Mädchen und junge Frauen für Berufe aus dem Bereich der Mathematik, der Informatik, der Naturwissenschaften und der Technikwissenschaften begeistern. Projekte der Leibniz-Einrichtungen sind auf der Homepage von „[Komm mach MINT](#)“ enthalten.

## 2 Grundlagen zur Umsetzung von Chancengleichheit in Leibniz-Einrichtungen

Paragraph 3 Abs.3 des **Bundesgleichstellungsdurchsetzungsgesetzes** (DGleiG), das am 30. November 2001 verabschiedet wurde, bildet die rechtliche Grundlage zur Verankerung von Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft:

*§ 3 Geltungsbereich (3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.*

Bund und Länder (Bund-Länder-Kommission / BLK) haben am 6. Oktober 2003 die Grundzüge dieses Gesetzes in der „Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ (**AVGlei**) vereinbart.

Diese Ausführungsvereinbarung wurde von der Nachfolgeorganisation der BLK, der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) in der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) - vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S. 18, neu gefasst.

Die Anwendung der AVGlei erfolgt über eine **Individualvereinbarung**, die die Leibniz-Einrichtung mit ihrem Zuwendungsgeber abschließt.

Die von Ihrem Institut mit den Zuwendungsgebern geschlossene Individualvereinbarung ist die Grundlage für die Umsetzung von Chancengleichheit in Ihrem Institut und für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Abschluss der Individualvereinbarung ist eine Selbstverpflichtung des Instituts gegenüber den Zuwendungsgebern. Zwischen dem Betriebs- bzw. Personalrat und der Institutsleitung können darüber hinaus Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu einzelnen Bereichen geschlossen werden.

Der Gesetzgeber verfolgt mit der aus § 3 Abs. 3 DGleiG abgeleiteten AVGlei das Ziel, in den Forschungsorganisationen eine einheitliche rechtliche Grundlage für die Umsetzung von Chancengleichheit zu schaffen.

Ausnahme: Auf Grund der Rechtsform Ihres Instituts (Stiftung des öffentlichen Rechts, An-Institut) gilt das jeweilige **Landesgleichstellungsgesetz** (LGG). Dennoch sollte Ihre Einrichtung mit den Zuwendungsgebern vereinbaren, dass die Regelungen der AVGlei durch Individualvereinbarung dort ergänzend angewendet werden, wo Regelungen des Landesgesetzes hinter den dort festgelegten Grundsätzen zurückbleiben oder eine landesgesetzliche Regelung nicht vorliegt.

Die „Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der WGL“, deren Umsetzung die Mitgliederversammlung am 19.11.1998 empfohlen hatte, ist mit dem Abschluss einer Individualvereinbarung überholt und nicht mehr anzuwenden, da die

Individualvereinbarung aus der AVGlei und dem DGleiG resultiert, die einen höheren rechtlichen Status haben als die verbandspolitische Empfehlung.

### Die Grundlagen im Überblick

**Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern  
(Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG), 2001**



**Bund-Länder-Vereinbarung zur Chancengleichheit, 2003**



**Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung** Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung



**Individualvereinbarung** der Leibniz-Einrichtungen mit ihren Zuwendungsgebern



**Gleichstellungsplan**

Zur Umsetzung von Chancengleichheit siehe auch:

[Strategische Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Gewährleistung der Chancengleichheit](#)  
[Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen](#)

**Bund und Länder auf einen Blick:**

<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/rollegba/gleichstellungsgesetze/> oder  
<http://www.hennerjordan.de/lgg/>

**Bund:**

[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#)  
[Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern \(DgleiG\)](#)  
[Bundesgleichstellungsgesetz \(BGleiG\)](#)  
[Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung \(AVGlei\)](#)  
(siehe auch: [Rahmenvereinbarung zwischen Bund und Ländern über die gemeinsame Förderung der Forschung nach Artikel 91b GG](#))

**Länder:**

Baden-Württemberg: [Chancengleichheitsgesetz \(ChancenG\)](#)  
Bayern: [Bayrisches Gleichstellungsgesetz](#)  
Berlin: [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#)  
Brandenburg: [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#)  
Bremen: [Landesgleichstellungsgesetz](#)  
Hamburg: [Gleichstellungsgesetz](#)  
Hessen: [Hessisches Gleichberechtigungsgesetz \(HGIG\)](#)  
Mecklenburg-Vorpommern: [Gleichstellungsgesetz](#)  
Niedersachsen: [Gleichberechtigungsgesetz \(NGG\)](#)  
Nordrhein-Westfalen: [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#)  
Rheinland-Pfalz: [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#)  
Saarland: [Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#)  
Sachsen: [Frauenfördergesetz \(SächsFFG\)](#)  
Sachsen-Anhalt: [Frauenfördergesetz \(FrFG\)](#)  
Schleswig-Holstein: [Gleichstellungsgesetz \(GstG\)](#)  
Thüringen: Thüringer [Gleichstellungsgesetz \(ThürGleichG\)](#)

**Leibniz-Gemeinschaft:**

[Satzung der WGL](#)  
[Rahmenempfehlung](#) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft  
Geschäftsordnung des Arbeitskreises Chancengleichheit

### **3 Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC) der Leibniz-Gemeinschaft**

Im AKC arbeiten alle Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Einrichtungen zusammen. Sie wählen aus ihrer Mitte einen Sprecherinnenrat (SR), der die laufenden Geschäfte führt.

Der Arbeitskreis berät das Präsidium zu Gleichstellungsangelegenheiten und arbeitet inhaltliche und strategische Vorschläge zu Maßnahmen aus.

Einmal jährlich findet die Jahrestagung Chancengleichheit statt. Die Jahrestagung wird von wechselnden Organisationsteams des AKC, denen mindestens ein Mitglied des SR angehört, in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft vorbereitet. Sie dient der Weiterbildung, dem fachlichen Austausch und der Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus werden thematische Vorschläge an das Präsidium vorbereitet.

In dem Verteiler [wgl-fb@listserv.shuttle.de](mailto:wgl-fb@listserv.shuttle.de) können sich die Gleichstellungsbeauftragten austauschen, Fragen stellen oder Informationen weitergeben. Dazu müssen Sie in den Verteiler eingetragen sein. Neue Gleichstellungsbeauftragte wenden sich bitte an Herrn Bliemeister ([bliemeister@leibniz-gemeinschaft.de](mailto:bliemeister@leibniz-gemeinschaft.de)), der für die Aktualität und Vollständigkeit des Verteilers verantwortlich ist. Am Ende Ihrer Amtszeit lassen Sie sich bitte wieder austragen.

Der [Sprecherinnenrat](#) besteht aus je zwei Mitgliedern des AKC pro Sektion. Der SR wird für zwei Jahre bei der Jahrestagung gewählt. Eine Wiederwahl der Mitglieder ist möglich. Der SR wählt aus seiner Mitte die Sprecherin und die beiden Stellvertreterinnen. Der SR trifft sich drei Mal jährlich zu ganztägigen Arbeitssitzungen. Er berät über Stellungnahmen und Vorschläge an das Präsidium, über künftige inhaltliche Arbeitsschwerpunkte des AKC und über Strategien zur Umsetzung von Chancengleichheit.

Die Mitglieder des SR halten Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten in ihren Sektionen und beraten zu gleichstellungsrelevanten Fragen der Einrichtungen. Sie vermitteln Informationen in die Sektion hinein und berichten auf den Arbeitstreffen aus der Sektion.

Die Sprecherin und, bei Bedarf ihre Stellvertreterin, bereitet Stellungnahmen vor, erstellt die Tagesordnung und die Einladung samt Unterlagen zu den Arbeitssitzungen, fungiert als Bindeglied zwischen dem Präsidium und der Geschäftsstelle und berichtet regelmäßig über ihre Arbeit. Ferner nimmt sie an der Jahres- bzw. Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft und den Sitzungen des Verwaltungsausschusses teil. Ab 2012 wurde die Laufzeit von Arbeitskreisen der Leibniz-Gemeinschaft befristet. Der Antrag des Sprecherinnenrats für den AKC wurde bewilligt. Dem AKC wurde eine ‚herausgehobene Bedeutung für die inhaltliche und strukturelle Arbeit der Leibniz-Gemeinschaft‘ bestätigt und eine Laufzeit für 4 (Kalender)Jahre bewilligt. Ein jährlicher Bericht an das Präsidium wird zum 01. Oktober erstellt.

Der AKC hat, wie alle Arbeitskreise der Leibniz-Gemeinschaft, eine Geschäftsordnung.

Die Sprecherin des AKC ist Mitglied in der „Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ (AGbaF), hält engen Kontakt mit dem „Interministeriellen Arbeitskreis“ (IMA) der obersten Bundesbehörden und ist Mitglied im „Netzwerk der Netzwerke“ der Gleichstellungsbeauftragten, die in den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes, bzw. der AVGlei, fallen.

## **4 Die Gleichstellungsbeauftragte in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft**

### **4.1 Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen**

Mit den „[Empfehlungen](#) zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen“, die die Mitgliederversammlung am 23. November 2007 zustimmend zur Kenntnis genommen hat, wurde den Gleichstellungsbeauftragten ein [Papier](#) in die Hand gegeben, mit dem sie ihre Arbeit konkret gestalten können und das wichtige Argumentationshilfe leistet.

## 4.2 Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

### 4.2.1 Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung

Die frühzeitige Beteiligung an allen personellen Maßnahmen ist eine der Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten einer Einrichtung. Eine gute Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung ist deshalb eine notwendige Voraussetzung. Als günstig hat es sich erwiesen, eine feste Ansprechperson in der Personalverwaltung für diese Fragen zu haben. Sinnvoll ist auch, die Gleichstellungsbeauftragte in die Routinen der Personalverwaltung in Form einer Mitzeichnungsregelung aufzunehmen.

Die Auswertung der Personaldaten bildet die Basis für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Personalverwaltung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte durch:

- Unverzögliche Information der Gleichstellungsbeauftragten über frei werdende Stellen, neue Stellenbesetzungen, Anträge auf Teilzeitarbeit, Gehalts- und/oder Lohnumgruppierungen und alle weiteren personellen Vorgänge
- Regelmäßige Analyse der Personaldaten nach den Erfordernissen des Gleichstellungsplans

Die Gleichstellungsbeauftragte klärt mit der Personalverwaltung

- Art und Form der Informationen (Personalstatistik, Diagramme, Excel-Datei)
- Form der Informationsübermittlung (persönlich, email, schriftlich) von der Personalverwaltung an die GB und umgekehrt
- Welche Personalvorgänge werden ohne Einverständnis der GB nicht weiter behandelt (unter Einhaltung der Fristenregelung)?

#### Datenerhebung

Für die Erstellung eines Gleichstellungsplanes (vgl. [6.1](#)) ist es notwendig die aktuelle Personalsituation in der Einrichtung zu kennen und anhand von aussagekräftigen Datenerhebungen zu dokumentieren sowie die Entwicklung verfolgen zu können. Defizite werden so deutlich sichtbar und Handlungsbedarf kann daraus begründet abgeleitet werden.

Gut vorbereitete Tabellenstrukturen, die möglichst über einen langen Zeitraum unverändert bleiben, sollten mit der Personalverwaltung diskutiert werden, damit die Datenzulieferung einvernehmlich und unproblematisch erfolgen kann.

Die Datenerhebung durch die Personalverwaltung ist nicht nur für die eigene Einrichtung wichtig (Beratung der Geschäftsleitung, Evaluation, Information der Beschäftigten), sondern darüber hinaus auch für externe Gremien (Wissenschaftliche Beiräte, Mitgliederversammlung,...) und die Leibniz-Gemeinschaft.

Gut aufbereitete Daten können auf Betriebs- und Frauenvollversammlungen sowie in verschiedenen Arbeitsgremien der Einrichtungen präsentiert werden.

Den Umfang der Datenerfassung muss jede Einrichtung individuell festlegen. Anregungen zu Datenerhebungen werden in Kapitel [6.1](#) zum Gleichstellungsplan gegeben.

### Besetzung offener Stellen

Die Besetzung offener Stellen ist eine direkte Möglichkeit auf die Personalstruktur Einfluss zu nehmen. Deshalb sollte die Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an daran aktiv beteiligt sein. Bereits im Ausschreibungstext sollte nicht nur auf gendergerechte Sprache geachtet werden, sondern auch auf eindeutige Aussagen zu den Arbeitsaufgaben und den notwendigen Qualifikationen und Fähigkeiten. Je eindeutiger die Anforderungen formuliert werden, desto besser können Bewerberinnen und Bewerber beurteilt werden. Das gilt sowohl für die Auswahlkommission als auch für die Gleichstellungsbeauftragte, insbesondere in ihr fachfremden Gebieten.

In einigen Einrichtungen hat es sich als günstig erwiesen das Prozedere zur Besetzung offener Stellen von der Ausschreibung bis zur Einstellung z. B. in einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung (vgl. auch [6.3](#)) festzuschreiben.

Weitere Felder der Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung sind in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Gleichstellungsbeauftragte zu sehen (vgl. Kap. [5](#)).

## **4.2.2 Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat**

Die Personalvertretung ist ein strategischer Partner der Gleichstellungsbeauftragten, denn sowohl der Betriebsrat als auch der Personalrat haben unter anderem die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

### Betriebsverfassungsgesetz

#### **BetrVG § 80** Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates

- (1) 1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
- (1) 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- (1) 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;

#### **BetrVG § 92** Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

## Bundespersönalvertretungsgesetz

### **PersVG § 68** Allgemeine Aufgaben des Personalrates

- (1) 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden
- (1) 5a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern

**Achtung:** Landespersonalvertretungsgesetze können abweichen.

Wie die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Personalvertretung bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen Beteiligungsrechte.

Daraus ergeben sich viele strategische Möglichkeiten konstruktiv zusammenzuarbeiten.

Der Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu verschiedenen Themen, wie z.B. familienfreundliche Arbeitszeiten, alternierende Telearbeit, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, sind Bereiche, in denen sich eine Zusammenarbeit lohnt. Aber auch der Informationsaustausch im Alltag und das arbeitsteilige Vorgehen bei geplanten Maßnahmen kann Synergieeffekte bringen.

Wichtig ist, dass sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die Personalvertretung ihre jeweiligen Aufgaben, Rechte und Pflichten kennen und sich nicht als Konkurrenz betrachten. Die Arbeitsaufgaben ähneln sich, da es meist um personelle, organisatorische oder soziale Maßnahmen geht, sie sind aber nicht gleich und können von der Zielsetzung her sogar unterschiedlich sein. Manches Problem kann besser von der Personalvertretung allein gelöst werden und das gleiche gilt für die Gleichstellungsbeauftragte. In manchen Fällen hat die Personalvertretung ein eindeutiges Mitbestimmungsrecht, die Gleichstellungsbeauftragte ein Beteiligungsrecht. In der Praxis ist es ratsam, das Vorgehen im Gespräch abzuwägen.

Über die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten leitet sich ab, dass sie Teil der Leitung ist. Genau genommen müsste sie alle relevanten Unterlagen vor der Personalvertretung bekommen und Zeit für eine Stellungnahme haben. Die Information und Beteiligung der Personalvertretung durch die Leitung erfolgte dann mit der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten. Wenn die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung gut ist, kann auf dieses Vorgehen verzichtet werden und der Abstimmungsprozess parallel laufen.

[Betriebsverfassungsgesetz](#)

[Bundespersönalvertretungsgesetz](#)

### **4.3 Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten**

Damit die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt gut qualifiziert, kompetent und sachgerecht ausüben kann, soll ihr und ihrer Stellvertreterin die Gelegenheit zur Fort- und Weiterbildung gegeben werden. Angesichts der Querschnittsaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten zu den mit dem Amt verbundenen Pflichten. Die daraus resultierenden Kosten gehören grundsätzlich zu den mit dem Amt verbundenen Kosten, die die Dienststelle zu übernehmen hat. Werden Fort- und Weiterbildungsangebote aus Kostengründen abgelehnt, muss die Dienststelle berücksichtigen, dass das eine unzulässige Behinderung der Amtsausübung der Gleichstellungsbeauftragten darstellen kann.

Inhalte für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können z.B. sein:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Gender Mainstreaming
- Gesprächsführung
- Gleichstellungsgesetze
- Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
- Haushaltsrecht
- Konfliktmanagement
- Mitbestimmungsgesetz
- Mobbing
- Mutterschutzgesetz
- Personalentwicklung
- Sexuelle Belästigung
- Sozialgesetze
- Tarifrecht wie TV-L /TV-ÖD

Auch soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit gegeben werden, an Konferenzen und Tagungen insbesondere der Jahrestagung Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft teilzunehmen. Eine Teilnahme dient der Weiterbildung und dem Erfahrungsaustausch und gehört somit ebenfalls zur Amtsausübung.

## 5 Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten

Zu den Aufgaben und Rechten einer Gleichstellungsbeauftragten zählt die frühzeitige Beteiligung an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben.

### 5.1 Personelle Einzelmaßnahmen

Mit dem Begriff der personellen Angelegenheiten werden alle Maßnahmen im Hinblick auf die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse erfasst einschließlich des vorausgegangenen Willensbildungsprozesses. Als **personelle Einzelmaßnahmen** kommen vor allem in Betracht:

- Abordnung
- Antrag auf Beurlaubung
- Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit
- Beförderung
- Einstellungen / Anstellung
- Höhergruppierung
- Kündigung
- Versetzung
- Übertragung von höherwertiger bzw. niedriger zu bewertender Tätigkeit
- Umsetzung
- Versetzung in den Ruhestand

Siehe auch [Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung](#)

Da insbesondere das Einstellungsverfahren einen erheblichen Arbeitsumfang der Gleichstellungsarbeit ausmacht, soll an dieser Stelle auf die wichtigsten Punkte hingewiesen werden.

**Das Bewerbungsverfahren ist zeitaufwendig** und beginnt in der Regel mit der Informationspflicht der Leitung über freiwerdende oder neue Arbeitsplätze.

Die Gleichstellungsbeauftragte muss bereits an der **Stellenbesetzungsplanung** beteiligt und in alle Vorgespräche einbezogen werden. Schon in der Planungsphase werden die Aufgaben sowie die Anforderungen hinreichend erläutert.

**Achtung GB:** Hier wird das Augenmerk darauf gerichtet sein, ob qualifizierte Kolleginnen aus der Institution für diese Stelle in Frage kommen oder auch dahingehend qualifiziert werden können. Besonders dann, wenn es sich um eine Führungsposition oder Stellen im wissenschaftlichen Bereich handelt.

Jeder neu zu besetzende Arbeitsplatz ist grundsätzlich mindestens intern - ansonsten immer öffentlich auszuschreiben. Ist abgeklärt, in welcher Form die Ausschreibung erfolgen soll, hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit:

- Kolleginnen und Kollegen darauf hinzuweisen
- Kolleginnen und Kollegen anzusprechen, die sich in der Beurlaubung oder Elternzeit befinden

- die Stellenausschreibung an potentiell interessierte Bewerberinnen und Bewerber (z. B. über Netzwerke) weiterzuleiten. Das trifft besonders für Führungspositionen oder wissenschaftliche Stellenausschreibungen zu. In der Regel sind Frauen in diesen Entgeltstufen immer noch unterrepräsentiert.

#### **Im Ausschreibungstext:**

- müssen durchgängig Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden
- dürfen keine diskriminierende Ansätze enthalten sein
- sollen auch insbesondere qualifizierte Frauen angesprochen werden
- muss das Anforderungsprofil hinreichend deutlich beschrieben sein, damit sich bei der späteren Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber die Qualifikation zweifelsfrei an exakt und differenziert bestimmten Kriterien feststellen lässt
- muss die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe angegeben sein
- soll auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen werden lt. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Wird nicht auf das Arbeitsmodell Teilzeit hingewiesen, muss die Dienststelle schriftlich begründen, warum der Arbeitsplatz nur in Vollzeit ausgefüllt werden kann.
- soll der Umfang der Arbeitszeit angegeben sein

**Achtung:** Vor dem Hintergrund der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist davon abzusehen, von Bewerberinnen oder Bewerbern ein Bewerbungsfoto zu verlangen, da das Foto ein Indiz für eine mögliche Diskriminierung – z. B. auf Grund der Hautfarbe – unterstellt werden könnte. Ein unaufgefordertes eingesandtes Foto ist allerdings unschädlich.

#### **Das Bewerbungsverfahren**

Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes – also nach den Kriterien, die in der Ausschreibung stehen.

Nach Eingang und Durchsicht der Bewerbungsunterlagen durch die jeweiligen Verantwortlichen müssen alle Unterlagen, nicht nur die Vorauswahl, an die Gleichstellungsbeauftragte zur Einsicht weitergeleitet werden. Erst nachdem ihr die Einsicht gewährt worden ist, soll der Personal- bzw. Betriebsrat sich damit befassen. Letzteres kann man aber in Absprache flexibel handhaben.

#### **Das Auswahlverfahren:**

Auswahlgrundsätze sind: Eignung, Befähigung, Fachliche Leistung

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen, erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Es empfiehlt sich eine kurze, schriftliche Stellungnahme, ob Sie mit der Auswahl der Eingeladenen einverstanden sind oder ggfs. noch eine weitere Person vorschlagen.

**Achtung GB:** Schon in dieser Auswahlphase dürfen bei der Bewertung die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, geringere Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierung der Arbeitszeit, Familienpflichten usw. nicht berücksichtigt werden. Familienzeiten sind sogar positiv zu bewerten, wenn die zu besetzende Position Koordinationsaufgaben und besondere Anforderungen an die ‚Softskills‘ enthält.

Bei gleicher Qualifikation und Eignung erfolgt die Einladung zum Bewerbungsgespräch möglichst in paritätischer Besetzung. Einige Gleichstellungsgesetze sehen vor, dass bei fehlenden Bewerbungen von Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte eine erneute Ausschreibung verlangen kann. Unter Beachtung der beruflichen Chancengleichheit gilt das auch für fehlende Bewerbungen von Männern.

Das Bewerbungsgespräch muss auch in formaler Hinsicht dem Grundsatz der Chancengleichheit gerecht werden durch:

- Einheitlicher Fragenkatalog zu den Kriterien der Ausschreibung, den alle Bewerberinnen und Bewerber beantworten müssen – individuelle Nach- und Zusatzfragen sind möglich
- Protokollierung zur Vergleichbarkeit der Fragestellung
- einheitliche Gesprächsdauer
- schriftliche Fixierung der Antworten aus den Gesprächen und des persönlichen Eindrucks und damit nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage bilden.

Ein Wortprotokoll ist in der Regel nicht erforderlich. Es ist klar, dass bei der Durchführung des Bewerbungsgesprächs keine diskriminierenden Fragen gestellt werden. So sind Fragen nach **Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder Doppelbelastungen durch Haushalt und Arbeit** nicht erlaubt. Leider haben Fragen nach Schwangerschaft die Intention, die Einstellung einer schwangeren Frau zu verhindern. Zulässig ist die Frage nach dem Familienstand. Es ist aber untersagt, den Familienstand von Bewerberinnen und Bewerbern nachteilig zu bewerten.

**Möglichkeit:** Die Gleichstellungsbeauftragte (noch besser ist es natürlich, wenn Verantwortliche Aussagen zur Familienfreundlichkeit des Instituts treffen) kann im Bewerbungsgespräch auf die jeweiligen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinweisen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Teilnahmerecht ohne Stimmrecht am Auswahlverfahren. Lediglich normiert das Gleichstellungsgesetz Schleswig- Holstein ein Teilnahmerecht mit Stimmrecht an Beratungen des Auswahlgremiums.

Aber jede Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, ihr Stimmrecht in einer hausinternen zusätzlichen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit (siehe Ziff. 12 der Individualvereinbarung) festschreiben zu lassen!

#### **Die Auswahlgrundsätze:**

- Die Feststellung der Qualifikation – Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – muss sich an solchen Merkmalen ausrichten, die den Anforderungen der Laufbahn, des Berufs oder der angestrebten Stelle entsprechen
- Zusatzqualifikationen finden Berücksichtigung, wenn sie in einem fachlichen Zusammenhang mit der korrekten Aufgabenstellung stehen.
- Das Dienst- und Lebensalter kann kein Bestandteil von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sein.

**Aber:** Aus einem höheren Dienst- und Lebensalter resultierende Erfahrungen können sich dagegen durchaus auf Eignung, Befähigung oder fachliche Leistungen auswirken, wenn sie zu einer Erweiterung der beruflichen Kenntnisse führen. Als Hilfskriterium nur dann vereinbar, wenn es um individuelle Auswahlentscheidungen unter Beschäftigten geht.

Ist die Gleichstellungsbeauftragte mit der Auswahl der einzustellenden Person nicht einverstanden, so muss sie unter Angabe ihrer Gründe innerhalb einer Woche nach Kenntnisnahme schriftlich Einspruch bei der Institutsleitung erheben. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung: (landesrechtliche Regelungen).

## **5.2 Berufungsverfahren**

Die meisten Leibniz-Einrichtungen berufen ihre Leitungspersonen gemeinsam mit einer Universität. Die Berufungsverfahren richten sich nach dem jeweiligen Landesrecht des Landes, in dem die Hochschule ihren Sitz hat.

In diesen Fällen hat die Hochschule die Leitung der Berufungskommission. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule ist mittlerweile vielerorts in „Leitlinien zu Berufungsverfahren“ geregelt, die in der Regel auf der Homepage zu finden sind. Wünschenswert ist eine gute und intensive Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Einrichtung und der Hochschule.

### **5.3 Weiterbildung**

Die Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass durch Information, Beratung und bedarfsgerechte Unterstützung die Qualifizierung von Frauen gefördert und ihnen Gelegenheit gegeben wird, sich für höherwertige Stelle zu qualifizieren um ihren beruflichen Aufstieg zu erleichtern und zu fördern.

Die Beschäftigten sind durch die Leitung über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu informieren.

Die GB setzt sich dafür ein, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, in denen die Beschäftigten die Voraussetzungen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erwerben können. Mitarbeiterinnen, die ihr Interesse an der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten angezeigt haben, sollen über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden, dabei ist ihnen die größtmögliche Unterstützung zur Teilnahme an solchen Maßnahmen zu gewähren.

Die Bedarfsermittlung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt in der Regel in individuellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Über das Ergebnis der Bedarfsermittlung ist die GB zu informieren.

Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die Möglichkeit angeboten werden, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen um ihren Wiedereinstieg zu erleichtern.

Bei der Organisation und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten achtet die GB darauf, dass die Belastung der Beschäftigten mit Familienpflichten und/oder der in Teilzeit Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt wird. Entstehen durch die Teilnahme an notwendigen Fortbildungsmaßnahmen Kinderbetreuungskosten (für Kinder unter zwölf Jahren) über die Regelbetreuung hinaus bzw. zusätzliche Betreuungskosten, die ohne die Fortbildung nicht entstanden wären, weist die GB auf eine Erstattungsmöglichkeit von Betreuungskosten hin.

Interne Fort- und Weiterbildungen sind zeitlich so zu planen, dass sowohl Beschäftigte mit Familienpflichten als auch Teilzeitkräfte daran teilnehmen können.

Die Gleichstellungsbeauftragte weist darauf hin, dass bei der inhaltlichen Gestaltung der Fort- und Weiterbildung das Thema "Chancengleichheit von Frauen und Männern" berücksichtigt wird. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Leitungen, Vorgesetzte, Mitglieder der Geschäftsführung der Forschungs- und wissenschaftlichen Infrastruktureinrichtungen ebenso an Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten.

Ebenso sollen Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten zu beteiligen, die ein Fort- und Weiterbildungskonzept beinhalten sollen.

Im Fort- und Weiterbildungskonzept sollen Angebote zur beruflichen Fort- und Weiterbildung verankert sein. Diese sollen sich, neben der beruflichen Weiterbildung, auch mit Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, mit den Belangen von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen.

## **5.4 Nachwuchsförderung**

Die frühzeitige und gezielte Ansprache von Frauen im Rahmen der Nachwuchsförderung ist ein wesentlicher Baustein, um Karrierewege für Frauen im wissenschaftlichen und administrativen Bereich zu öffnen und den Frauenanteil an den Leibniz-Einrichtungen dauerhaft zu erhöhen. Auszubildende, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Praktikantinnen und Berufseinsteigerinnen sollten bei der Planung und Umsetzung der persönlichen Karriere unterstützt werden. Dieser Prozess bedarf verschiedenster Ansätze, Maßnahmen und Ideen. Dazu kann eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes der Nachwuchsförderung an den Leibniz-Einrichtungen (vgl. dazu auch Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan) und eine anschließende Analyse der Barrieren, Hindernisse und natürlich auch der Erfolge einen ersten Überblick geben und als Grundlage für die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Leitung in den Bereichen Personal und Weiterbildung dienen. Im Folgenden sind Maßnahmen aufgeführt, die sowohl zur allgemeinen Nachwuchsförderung als auch speziell zur Nachwuchsförderung von Frauen eingesetzt werden können.

### **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch:**

- Aufstellung eines strukturierten Promotionsprogramms (siehe auch Mentoring- bzw. Coaching-Programme)
- Promotionsvereinbarungen (zusätzliche Absprachen zwischen Betreuer/in und Doktorand/in über die rechtlich bindenden Bedingungen der Universität hinaus)
- Einrichtung eines Promovierendenkolloquiums zur Präsentation der Forschungsergebnisse
- Seminarangebote im Bereich:
  - Methoden
  - wissenschaftliches Schreiben
  - Präsentationstechniken und Didaktik
  - Erstellung von Drittmittelanträgen
  - Projektmanagement
  - Medienkompetenz (fachspezifische Publikations- und Präsentationstechniken)
  - Führungskompetenz
  - Diskriminierungsfreie Bewertung von Personen und Leistungen
- finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, Kongressen, externen Seminaren, Summer Schools
- Unterstützung bei der Publikation von Forschungsergebnissen
- Forschungsaufenthalte im Ausland, inklusive Zuschuss zur Kinderbetreuung falls erforderlich
- Möglichkeit Lehrerfahrung zu sammeln
- Stiftung von Nachwuchspreisen durch Sponsoren
- Austausch von Gastwissenschaftlern
- Einsatz einer Vertrauensperson, wenn Promotionsvorhaben aufgrund persönlicher Konflikte zwischen Betreuer/in und Doktorand/in gefährdet ist
- Wahl eines Sprechers / einer Sprecherin der Promovierenden (vertritt Belange der Doktorandinnen und Doktoranden gegenüber Institutsleitung)

Ziel: Qualitätssicherung der Ausbildung  
Qualifikation für eine internationale wissenschaftliche Karriere

(vgl. dazu: Empfehlungen zur strukturierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Leibniz-Gemeinschaft vom 12.10.2009)

### **Mentoring- bzw. Coaching- Programme**

Team- oder Einzelprogramme, bei denen Wissenschaftlerinnen mit Habilitation jeweils Kleingruppen bzw. einzelne Doktorandinnen und Postdotorandinnen zu spezifischen Forschungsfeldern betreuen

Ziel: Aufstellung eines persönlichen Karriereplans, um Entwicklungsperspektiven und wissenschaftliche Qualifizierungswege aufzuzeigen  
schnelleres Erkennen und Lösen fachlicher und zeitlicher Probleme bei der Umsetzung der Karriereplanung

Beispiele:

- Leibniz-Mentoring
- Leibniz-Qualifikationsprogramm durch das ZEW
- Forschungsnewsletter Universität Wien ([September/Oktober 2005](#))
- Nachwuchsförderungsprogramme der DFG:

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/index.html>

[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/index.html)

Es kann auch die Möglichkeit geprüft werden, ob sich die Leibniz-Einrichtung an bestehenden Mentoring-Programmen, zum Beispiel der Universitäten, beteiligen kann.

### **Gründung von Nachwuchswissenschaftlerinnen-Netzwerken zu bestimmten Forschungsschwerpunkten**

Vernetzung durch:

- gemeinsame (z.B. regelmäßige) Seminare
- Publikation von Newslettern
- „Frauenstammtische“
- Gastprofessorinnenprogramme
- Ferienakademien/Summer Schools
- Doktorandentage zu interdisziplinären Forschungsansätzen

Beispiele (allgemeine Netzwerke):

- zentrale Plattform sowie Kommunikations- und Informationssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs: <http://www.kisswin.de/> (durch BMBF gefördert)
- Nachwuchsförderungsprogramme der DFG (siehe Mentoring- bzw. Coaching Programme)
- Leibniz Graduate Schools  
<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=grs1&nidap=&print=0>
- Aufbau eines Leibniz-Intranets, welches ebenfalls zur Vernetzung der Leibniz-Doktorandinnen und Doktoranden genutzt werden soll

## **Gründerinnenstipendien**

Umsetzung von Gründungsideen mit guten wirtschaftlichen Erfolgsaussichten in Businesspläne

Förderung von Gründerinnen aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Beispiele:

- EXIST-Gründerstipendium des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie und des Europäischen Sozialfonds: <http://www.exist.de/exist-gruenderstipendium/>
- bga (bundesweite gründerinnenagentur) deutschlandweites [Informations- und Servicezentrum](#) zur unternehmerischen Selbständigkeit und [Unternehmensnachfolge](#) durch Frauen: <http://www.gruenderinnenagentur.de>

## **Unterstützung bei der Erstellung von Drittmittelanträgen**

„FIF“ (Frauen in die EU-Forschung) vom BMBF Referat für Chancengleichheit in Bildung und Forschung eingerichtete Kontaktstelle, die Wissenschaftlerinnen bei der Einwerbung von EU-Projekten berät

Angebote: Einführungsseminare, Workshops und Vorträge  
Erstinformationen zu Fördermöglichkeiten und Beratung bei Antragsstellung  
Mobilisierung von Gutachterinnen

<http://www.eubuero.de/fif.htm>

## **Gezielte Öffentlichkeitsarbeit**

Derzeit fehlendes Informationsangebot zur Leibniz-Gemeinschaft und der ihr angeschlossenen Einrichtungen verhindert oft Bewerbungen von Schülerinnen, Praktikantinnen bzw. Doktorandinnen

gezielte Information von Schülerinnen bzw. Studentinnen zu Arbeits- und Forschungsmöglichkeiten an den Leibniz-Einrichtungen durch:

- Karrieremessen
- Vorstellung der Aufgaben und des Profils der Leibniz-Einrichtungen in entsprechenden Uni-Seminaren, durch Führungen an den Einrichtungen bzw. Vorträge in Schulen
- Erstsemestertag
- aussagekräftigen Internetauftritt
- Online-Bewerbungsverfahren
- „Girls Day“
- „Lange Nacht der Wissenschaften“
- „Tag der offenen Tür“
- Kursangebote für Abiturientinnen (vgl. Herbstkurse an den Universitäten)

## **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Beinahe selbstverständlich ist heute in vielen Einrichtungen das Angebot an flankierenden Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Karriere und Familie unterstützen. Die Entscheidung eine Familie zu gründen und im wissenschaftlichen Bereich tätig zu bleiben, hängt stark von den Rahmenbedingungen an den einzelnen Einrichtungen ab und ist ein wichtiger Schwerpunkt im Rahmen der Nachwuchsförderung (vgl. dazu: **5.6**).

## **Personalentwicklung / Weiterbildung**

Eine gezielte Nachwuchsförderung ist eng mit den Bereichen Personalentwicklung und Weiterbildung und der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in diese Bereiche verbunden (vgl. dazu S.24 und S.29). Regelmäßige Personalgespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten und die Information der Gleichstellungsbeauftragten über die Gesprächsergebnisse helfen, individuelle Karrierezielstellungen zu ermitteln und den allgemeinen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen in der Einrichtung festzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann dann bei der Gestaltung entsprechender Angebote mitwirken bzw. diese initiieren.

Weitere Beispiele:

- **Ausbildung**

Möglichkeit der Teilzeitausbildung für junge und werdende Mütter (siehe § 8 BBiG)

Hilfe bei der Weitervermittlung von Auszubildenden, die nicht im Ausbildungsbetrieb übernommen werden können

durch: organisierte Bewerbertrainings

Zusammenarbeit mit den entsprechenden Arbeitsagenturen etc.

- **Gezielte Stellenausschreibungen**

explizite Stellenausschreibung für Nachwuchskräfte zum Aufbau eines Nachwuchspools

Bereitstellung von Stellen für die Übergangsphase zwischen Promotion und erster Postdoc-Stelle

Bereitstellung von Überbrückungs- bzw. Promotionsabschlussstipendien

## **5.5 Personalentwicklung**

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, in Bezug auf vorhandene und zukünftige Aufgaben, die Fähigkeiten und Potentiale von Beschäftigten zu erkennen, systematisch und nachdrücklich zu fördern und weiterzuentwickeln. Damit wirkt sie in zwei Richtungen: sie unterstützt den Arbeitgeber, im Hinblick auf die Verwirklichung seiner strategischen Ziele, wie auch die Beschäftigten bei deren individuellen Weiterqualifizierung und fachlichen Profilierung.

Ziele und Anforderungen zur Personalentwicklung können in einem Personalentwicklungskonzept oder Personalentwicklungsplan festgehalten und in regelmäßigen Abständen evaluiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der systematischen Personalentwicklung einzubeziehen. Sie achtet darauf, dass Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden. Sie kann, wenn nötig, Vorschläge zur gezielten Förderung von Frauen machen. Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen sollen in ihrem beruflichen Fortkommen mit angemessenen Maßnahmen unterstützt werden.

Man unterscheidet drei Aktionsfelder der Personalentwicklung:

- Personalbildung: Maßnahmen zur Ausbildung, Fortbildung und Qualifizierung.
- Personalförderung: Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung. Dies wird z.B. durch Fördergespräche wie die regelmäßigen Beschäftigten/Vorgesetzten-Gespräche oder durch Coaching für Beschäftigte und Führungskräfte erreicht.
- Arbeits- oder Organisationsstruktur: z.B. die Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung

Instrumente der Personalentwicklung:

- Ausbildung, Fortbildung- und Qualifizierungsmaßnahmen, auch der Führungskräfte
- Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- wissenschaftlicher Austausch innerhalb und außerhalb des Instituts
- Personalgewinnung, z.B. auch durch gezielte interne Nachwuchsförderung
- Flexibilisierung der Personalstruktur, z.B. Telearbeit, Sabbaticals etc.
- Anreizsysteme im Rahmen der Möglichkeiten des Öffentlichen Dienstes
- Coaching und Mentoring
- Einarbeitung und Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Integration behinderter Beschäftigter
- regelmäßig stattfindende Beschäftigten/Vorgesetzte Gespräche

Die Bedeutung von Personalentwicklung wird in der AVGlei unterstrichen:

„Gleichstellungsmaßnahmen sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.“ (AVGlei Punkt 7)

Weitere Informationen zu dem Thema finden sich in den anderen Abschnitten im Kapitel 5 sowie in Kapitel 6, Gleichstellungsplan.

## 5.6 Familie und Beruf

Die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern, ist ein Ziel der AVGlei. „Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, (...) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Aufgabenbereichen zu fördern.“

Jedes Institut ist nach Punkt 8 AVGlei verpflichtet, den Beschäftigten familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen anzubieten, soweit erhebliche betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit vielfältigen Maßnahmen ist aus den Leibniz-Einrichtungen nicht mehr wegzudenken.

Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen:

- Flexible Arbeitszeiten
- Heimarbeit / Telearbeit
- Teilzeit
- Beteiligung an Kinderbetreuungseinrichtung
- Belegplätze in Kinderbetreuungseinrichtung
- Notfallbetreuung
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten
- Familienfreundliche Sitzungs- / Veranstaltungszeiten
- Kinderbetreuung bei Konferenzen
- Kontakt und Weiterbildung während Elternzeit
- Unterstützung für Doppelkarrierepaare
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kann, insbesondere vor dem Hintergrund der Zertifizierungen, vielfältige Initiativen entwickeln und Vorschläge einbringen (siehe dazu auch Punkt 6.2 Zertifizierungen)

Das audit berufundfamilie<sup>®</sup> bietet mit dem Aufbau und der Umsetzung von Maßnahmen in den Handlungsfeldern eine gute Grundlage bereits Vorhandenes hervorzuheben und neue Möglichkeiten und Ziele zu finden. In manchen Bundesländern können ESF-Mittel zur Unterstützung beantragt werden.

### Beispiele von Handlungsfeldern des Audit

**Arbeitszeit** z.B. BV zur Gleitzeit mit ganzjährigen Abrechnungszeiträumen, Teilzeit, Flexibilisierung der Präsenzzeiten

### Arbeitsorganisation

z.B. Berücksichtig. familiärer Verpflichtungen bei Besprechungs-/Beratungsterminen

### Arbeitsort

z.B. Telearbeit, Flexibilisierung des Arbeitsortes in konkreten Ausnahmefällen

### **Informations- und Kommunikationspolitik**

z.B. Information der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von BuF über Betriebsversammlung, Intranet, interne/externe Medien, [Leitfaden für Eltern\\_Führungskompetenz](#)  
z.B. Stärkung der Führungskompetenz und Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Beruf und Familie, soziale Kompetenz und Gleichstellungsorientierung, Väter in Elternzeit

### **Personalentwicklung**

z.B. Mentoring, Kontakthalteprogramm und Fortbildung während der Elternzeit

### **Entgeltbestandteile und geldwerte Maßnahmen**

z.B. Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten, Geschenk zur Geburt

### **Service für Familie**

z.B. Still- u. Wickelräume, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Notfallkinderbetreuung, Belegplätze, Vertrag mit Familienservice, Zeitleiste für Eltern (Beitrag s.S. 34)

Auch der Erhebungsbogen für das TOTAL E-QUALITY Prädikat bietet wertvolle Anregungen. Durch den [BLK/ GWK Beschluss](#) können Leibniz-Einrichtungen haushaltsneutral Mittel zur Unterstützung der Kinderbetreuung aufwenden.

### **Argumente für ein Angebot der Unterstützung bei der Kinderbetreuung:**

- qualifizierte Frauen und Männer bleiben dem Institut auch während der Familienphase erhalten
- Mitarbeiterinnen kehren nach der Geburt evtl. früher an den Arbeitsplatz zurück
- Fehlzeiten der Beschäftigten können reduziert werden, z.B. bei kurzfristigen Engpässen in der vorhandenen Betreuung, z.B. wenn das Kind oder die Betreuungsperson plötzlich erkrankt und ein wichtiger Arbeitstermin ansteht,
- oder wenn termingebundene Anwesenheit am Arbeitsplatz über die üblichen Zeiten hinaus erforderlich ist (Tagung, Workshop, Meeting, Endphase des Projekts)
- die Zufriedenheit und Effektivität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird gesteigert und dadurch die Flexibilität sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Institution erhöht
- positiv bei Einstellungsverhandlungen
- Konkurrenzfähigkeit mit anderen Einrichtungen

### Weiterführende Links

- Bundesweites Unternehmensnetzwerk mit Unterstützungsmöglichkeiten zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<http://www.bmfsfj.de/>

- Begriffserklärung und aktuelle Links zu BuF

[http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit\\_von\\_Familie,\\_Privatleben\\_und\\_Beruf](http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit_von_Familie,_Privatleben_und_Beruf)

*Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft*

- Das audit „beruf**und**familie“ unterstützt bei der Einführung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

- Beratung und Vermittlung von Familien unterstützenden Leistungen

[www.familienservice.de](http://www.familienservice.de)

<http://www.buk-vffr.de/>

- Internetportal gibt Überblick über staatliche Leistungen wie Elternzeit und Elterngeld vom Familienstart bis zum Älter werden und zur Pflege von Angehörigen.

[www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)

- Familienhandbuch, Internetportal zur Familie von A-Z

[www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)

### **BLK/ GWK Beschluss**

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK/ GWK) hat den Beschlussvorschlag des BLK-Ausschuss Forschungsförderung zur finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung am 4. Juli 2005 angenommen.

#### **Wortlaut des Beschlusses:**

**"Die finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen und von Unternehmen, die Betreuungslösungen vermitteln, ist geeignet, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu unterstützen.** Die jeweiligen Bewirtschaftungsgrundsätze der Einrichtungen, die auf der Grundlage der Ausführungsvereinbarungen Forschungseinrichtungen von Bund und Ländern gemeinsam gefördert werden, können daher im Bedarfsfalle wie folgt ergänzt werden: **"Die Einrichtung ist ermächtigt, ihr zufließende Mittel zuwendungsneutral zur Erschließung und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten für ihre Beschäftigten zu verausgaben. Dabei ist zu beachten, dass sich die begünstigten Beschäftigten angemessen an den ortsüblichen Kosten der Kinderbetreuung beteiligen."**

Da der Beschluss ohne weitere Aussprache im Konsens erging, liegt damit automatisch auch die Einwilligung der Regierungschefs und somit ein abschließender Beschluss vor. Bitte beachten Sie jedoch, dass es sich hierbei um eine Selbstbindung der Zuwendungsgeber handelt. Daher gilt diese Regelung nun nicht automatisch für die Leibniz-Einrichtungen. Vielmehr muss Ihr jeweiliger Zuwendungsgeber von Länderseite dies in Ihren Bewirtschaftungsgrundsätzen festlegen.

#### **Vorschlag des Arbeitskreises Chancengleichheit:**

Falls dies noch nicht geschehen ist, sprechen Sie Ihre Institutsleitung darauf an, dass sie sich bei Ihrem Land dafür einsetzt, diesen Zusatz in die Bewirtschaftungsgrundsätze Ihres Instituts aufzunehmen.



Leibniz-Institut  
für Festkörper- und  
Werkstoffforschung  
Dresden

# Leitfaden



## Zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit von Müttern und Vätern

<p><b>1. Erstgespräch über Mutterschutz – Personalabteilung</b></p> <p>Rechtliche Grundlage: Mutterschutzgesetz MuSchG §§ 3-8; 11-16</p> <p>Name der Mitarbeiterin: _____</p> <p>Bereich/ Abteilung: _____</p> <p><b>Beschäftigungsverbot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z. B. bei: erhöhter Unfallgefahr, gesundheitsgefährdenden Stoffen, Nacht- und Feiertagsarbeit und schwerer körperliche Arbeit → Informationen an SI</li> <li>• Nachteilsausgleich bei teilweisem oder vollem Beschäftigungsverbot</li> </ul>	<p>Besprochen am: _____</p> <p>Durch Abhaken der Themen ist eine schnelle Übersicht über besprochene Punkte möglich.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Freistellung für Untersuchungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherungen</li> <li>• Es darf kein Entgeltausfall hierdurch entstehen</li> <li>• Arzttermine sollten außerhalb der Arbeitszeit vereinbart werden</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Fristen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6 Wochen vor</b> dem Entbindungstermin kann eine Dienstfreistellung erfolgen und</li> <li>• <b>8 Wochen nach</b> der Entbindung erfolgt eine Freistellung von der Arbeit</li> <li>• Während der Schutzfrist und Geburt besteht <b>absolutes Beschäftigungsverbot</b></li> </ul>	
<p><b>Mutterschaftsgeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezug bei Pflichtversicherten über gesetzliche Krankenkasse + Arbeitgeberzuschuss</li> <li>• Bezug bei Nicht-Pflichtversicherten über Bundesversicherungsamt sowie ggf. Arbeitgeberzuschuss</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Informationen für Mitarbeiterinnen</b></p> <p>Ggf. Merkblatt, Broschüre zum Mutterschutzgesetz, etc. Weitere Informationen erhalten Sie über Gleichstellungsbeauftragte und im Intranet.</p>	<p><input type="checkbox"/> ausgehändigt</p> <p><input type="checkbox"/> nicht vorgesehen</p>
<p><b>Unterlagen für den Arbeitgeber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erklärung über bestehende Schwangerschaft</li> <li>➤ Ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin (kostenpflichtig, erstattungsfähig) oder Kopie des Mutterpass-</li> </ul>	<p>Erhalten am: _____</p>

<p>ses</p> <p><b>Weiteres Vorgehen des Arbeitgebers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meldung an Bereich/Abteilung</li> <li>• Information an ärztlichen/arbeitsmedizinischen Dienst</li> <li>• Überlegungen zur Umstrukturierung des Arbeitsplatzes bzw. Versetzung</li> <li>• Information des Betriebsrates</li> <li>• Meldung der Schwangerschaft an Gewerbeaufsichtsamt</li> <li>• Planung der Vertretung</li> <li>• Weiteres Gespräch während der Schwangerschaft zum Thema Elternzeit</li> </ul>	<input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> geplant für: _____
<p align="center"><b>2. Gespräch zur Hälfte der Schwangerschaft: Mit werdenden Müttern und Vätern und deren Führungskraft</b></p> <p align="center"><b>Thema Elternzeit</b></p> <p>Grundlage: §§ 1 ff Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), 8-9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBFG)</p> <p>Name der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters: _____</p>	<p>Datum: _____</p>
<p><b>Inanspruchnahme der Elternzeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für jedes Kind hat jeder Elternteil Anspruch auf 36 Monate Elternzeit (EZ) bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes</li> <li>• Mit Zustimmung des Arbeitgebers können max. 12 Monate bis zum 18. Lebensjahr des Kindes genommen werden</li> <li>• Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Zeitabschnitte unterteilt werden, weitere Aufteilungen sind mit Arbeitgeberzustimmung möglich</li> <li>• Kündigungsschutz beginnt mit Anmeldung der Elternzeit (EZ), frühestens jedoch 8 Wochen vor deren Beginn und endet mit Ablauf der EZ</li> <li>• Verbindliche Festlegung des Arbeitnehmers, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren EZ genommen werden soll. Diese kann einmalig ohne Begründung geändert werden</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Fristen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EZ muss 7 Wochen vorher schriftlich beantragt werden, wenn diese direkt nach</li> </ul>	

<p>der Mutterschutzfrist anschließen soll.</p>	
<p><b>Elterngeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Reduzierung der Arbeit auf max. 30 Std./Woche erhalten Eltern in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes Elterngeld von 67% des wegfallenden Nettoeinkommens (max. 1.800, mind. 300 Euro)</li> <li>• Gewährung eines Geschwisterbonus von 10% (mind. aber von 75 Euro im Monat)</li> <li>• Elterngeld wird insgesamt 12 Monate an ein Elternteil gezahlt, plus zwei Partnermonate, die dem anderen Elternteil zustehen, wenn ein Elternteil mindestens 2 Monate beansprucht. Diese Zeiten sind frei einzuteilen.</li> <li>• Arbeitgeberin Verpflichtung, Arbeitsentgelt, abgezogene Lohnsteuer, Arbeitnehmer-Anteil der Sozialversicherungsbeiträge und Arbeitszeit ist dem/r Mitarbeiter/- in zur Antragstellung von Elterngeld zu bescheinigen.</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Teilzeitarbeit (TZ) während der Elternzeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitarbeit zwischen 15- max. 30 Std. pro Woche;</li> <li>• Mitteilung ob TZ in Anspruch genommen wird, muss schriftlich beantragt werden</li> <li>• Veränderung der Arbeitszeit während EZ ist max. 2mal zulässig</li> <li>• Mögliche TZ Vereinbarung während der EZ, dass für mind. zwei Monate lang in TZ gearbeitet wird</li> <li>• Die Elternzeit kann vorzeitig auf Wunsch der Eltern beendet werden, damit endet auch der Kündigungsschutz</li> <li>• Nach Ende der EZ gilt automatisch das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mit den dort vereinbarten Arbeitszeiten</li> <li>• Rechtsanspruch auf gleichwertigen Arbeitsplatz nach der EZ</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Fristen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftliche Mitteilung 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit (Darstellung des Anfangsdatums und des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit)</li> <li>• Arbeitgeber/- in kann nur innerhalb von 4 Wochen aus dringend betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen</li> </ul>	
<p><b>Betriebsinterne Regelungen während der Elternzeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der Übernahme von Krankheits- bzw. Urlaubsvertretung</li> <li>• Arbeit von zu Hause</li> <li>• Weitere Möglichkeiten: Übernahme von Projekt- und Seminartätigkeiten</li> <li>• Nutzungsmöglichkeit des Still- und Wickelzimmers</li> </ul>	<p>Interesse an:</p>



	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht vorgesehen
<b>Elternzeitvorstellungen der/ des Mitarbeiters/ in</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitszeitvorstellung von _____ Uhr bis _____ Uhr</li> <li>_____ Tage pro Woche</li> <li>Andere Vorstellungen: _____ _____</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Weiterbildung während der Elternzeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebsinterne Schulungen</li> <li>Fernlehrgänge, Telelearning</li> <li>VHS-Kurse</li> <li>Sonstiges</li> </ul>	Interesse an: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht vorgesehen
<b>Erläuterung zur Kinderbetreuung durch Gleichstellungsbeauftragte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informationen über Betreuungsangebote der Stadt Dresden über Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>Belegplätze in Kindertagesstätte Studentenwerk Dresden</li> <li>Essen im Restaurant</li> <li>Finanzielle Unterstützung – Antrag auf Beihilfe in Höhe von 128€/brutto nach Geburt</li> <li>Sonstiges (Campusnest, IFW-Intranet)</li> </ul>	veranlasst: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht vorgesehen
<b>Kontakthaltmöglichkeiten während der Elternzeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebsinterne Schulungen (Zusendung des Weiterbildungsprogramms, IFW-Intern)</li> <li>Einladung zur Betriebsversammlung</li> <li>Einladung zu betriebsinternen Festen und Konzerten/Tag der offenen Tür über Sekretariat oder andere Kontaktperson</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Freistellung von der Arbeit zur Pflege kranker Kinder; §45 SGBV</b>	

<p>(Sozialgesetzbuch)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich und das Kind unter 12 Jahren ist (Kinderkrankheitstag)</li> <li>• Anspruch Ehepaare: besteht für jedes Kind 10 Tage, max. 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr</li> <li>• Alleinerziehende: für jedes Kind 20 Tage, max. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Es besteht Anspruch auf Krankengeld</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Unterlagen für den Arbeitgeber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Antrag auf Elternzeit</li> <li>➤ Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit</li> <li>➤ Bescheid der Krankenkasse über Mutterschaftsgeld</li> <li>➤ aktualisierte Lohnsteuerkarte</li> </ul> <p><b>Weiteres Vorgehen des Arbeitgebers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsorganisation und Übergabe vor Mutterschutz</li> <li>• Termin nach der Hälfte der Elternzeit</li> </ul>	<p>Erhalten am:</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> geplant für:</p> <p>_____</p>
<p style="text-align: center;"><b>3. Nach der Hälfte der Elternzeit: Gespräch über Rückkehr in den Betrieb</b></p> <p>Grundlage: § 1 f Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), § 8-9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBFG)</p> <p>Name            der            Mitarbeiterin/            des            Mitarbeiters:</p> <p>_____</p>	<p>Datum:</p> <p>_____</p>

<p><b>Elternzeitverlauf</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soll Vollzeit oder Teilzeit wieder eingestiegen werden?</li> <li>• Zu welchen Zeiten soll/ kann gearbeitet werden?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Wiedereinstieg/ Einarbeitungszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommt der Elternteil auf den „alten“ Arbeitsplatz oder wird ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt?</li> <li>• Es besteht ein Rechtsanspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Elternzeit.</li> <li>• Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs unter anderem</li> </ul>	<p><input type="checkbox"/> Wiedereinstieg geplant für:</p>

	_____
<p><b>Teilzeitarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeittätigkeit kann unabhängig von privaten und familiären Voraussetzungen erfolgen.</li> <li>• Schriftliche Mitteilung über Beginn und Dauer der TZ</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Frist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftliche Beantragung 3 Monate vor dem beabsichtigten Termin der Änderung der Arbeitszeit</li> <li>• Ablehnung des Antrags durch Arbeitgeber bei betrieblichen Gründen 1 Monat vor dem geplanten Beginn der TZ</li> </ul>	
<p><b>Kinderbetreuung – Information durch Gleichstellungsbeauftragte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es bereits eine Regelung, kann diese durch zeitliche Flexibilisierung verbessert werden?</li> <li>• Sonstige betriebliche Angebote z.B. Belegplatz TU, siehe Intranet</li> </ul>	<input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> nicht vorgesehen
<p>Vorstellung der Arbeitnehmerinnen bezüglich des Wiedereinstiegs</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p><b>Unterlagen für den Arbeitgeber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Antrag auf Verlängerung der Elternzeit</li> <li>➤ Antrag auf Teilzeitarbeit nach Ende der Elternzeit</li> </ul> <p><b>Weiteres Vorgehen des Arbeitgebers/der Führungskraft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung der Einarbeitung</li> <li>• Planung der Arbeitsorganisation</li> </ul>	<p>Erhalten am:</p> <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____

Herausgeber und Autor können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen keine juristische Verantwortung übernehmen. Es wird keine Haftung für inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen.

Änderungsvorschläge oder Fehlermeldungen nehmen wir sehr gern entgegen.

## 5.7 Mobbing und sexuelle Belästigung

Häufiger als vermutet, kommen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor. Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung zu vermeiden oder abzustellen, ist Aufgabe der Institutsleitung. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt sie dabei.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Die entsprechende Begriffsbestimmung für sexuelle Belästigung ist im § 3 Abs. 4 AGG zu finden (evtl. Link zum Gesetz?). Für das sogenannte Mobbing stellt der § 3 Abs. 3 AGG eine teilweise Deckungsgleichheit des Begriffs der Belästigung Mobbing fest, eine regelrechte Legaldefinition gibt es allerdings nicht. .

Die Institutsleitung kann als Selbstverpflichtung präventive Maßnahme im Gleichstellungsplan (vgl. 6.1) oder auch in einer Dienstvereinbarung Maßnahmen –zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung festschreiben. Beispielhaft könnte dies sein:

- Definition sexuelle Belästigung
- Definition Mobbing
- Aussage der Leitung zum Schutz der Persönlichkeitsrechte von allen Beschäftigten
  - Missbilligung für jede Art von Mobbing, Benachteiligung, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
  - Selbstverpflichtung zum Schutz aller Beschäftigten
  - Schutz für die Betroffenen
  - keine Nachteile für Betroffene
  - Beschwerden von Betroffenen wird unter Einsatz der rechtlichen Möglichkeiten nachgegangen
- Beschäftigte können sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie berät Frauen und Männer in Fragen sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung unter Wahrung der Vertraulichkeit und vermittelt evtl. eine fachliche Beratung. Nur im Einverständnis der oder des Betroffenen dürfen Mitteilungen an die Leitung oder andere Personen weitergeleitet werden.
- Weitere Ansprechpersonen können z.B. die Personalvertretungen, die Beschwerdestelle nach § 13 AGG, Vorgesetzte oder auch der arbeitsmedizinische Dienst sein.

Um als GB in dieser Thematik korrekt beraten zu können, ist für sie diesbezüglich eine adäquate Fort- und Weiterbildung unerlässlich. Um zu entscheiden, ob es sich um sexuelle Belästigung, Benachteiligung, Diskriminierung oder Mobbing handelt, bedarf es fast immer einer genauen Prüfung der Sachlage. Vertrauliche Gespräche können hier sehr hilfreich sein.

**„Mobbing – wo andere leiden, hört der Spaß auf!“  
„Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt!“  
Gesetzliche Grundlagen**

Ein spezielles Mobbing-Schutzgesetz gibt es in Deutschland nicht.

Hier greifen zum Schutz der Beschäftigten: das Grundgesetz, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz und seit dem 18.8.2006 regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im § 3 Abs. 3 AGG einen Teilbereich des Komplexen Mobbings.

Weiter unterstützt die Bundesregierung aktiv Bemühungen Präventiv-Maßnahmen zu ergreifen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat den Auftrag mit der Repräsentativstudie „Mobbing-Report“ das Thema Mobbing zu enttabuisieren.

Der Mobbing-Report: Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland – 6. Aufl. 2005 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) – ISBN 3-89701-822-5

**Definition MOBBING**

1997 definierte das Bundesarbeitsgericht den Begriff Mobbing als systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

BAG v. 15.01.1997, NZA 1997, 781

[http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/newsletter/archiv/2004/NL\\_120.php?navid=1](http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/newsletter/archiv/2004/NL_120.php?navid=1)

Das Landesarbeitsgericht Thüringen erweiterte die Definition von Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinne als fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall zu einer übergeordneten, von der Rechtsprechung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.

LAG Thüringen v. 10.04.2001, 5 Sa 403/00, BB 2001, 1558 Leitsätze

<http://www.landesarbeitsgericht.thueringen.de/>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält keine Legaldefinition des „Mobbing“. Der Begriff der Belästigung § 3 Abs. 3 AGG ist teilweise deckungsgleich mit dem sogenannten Mobbing, das allerdings deutlich über die Belästigung als solche hinaus geht.

AGG: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Begriffsbestimmung § (3) Abs. 3 AGG:

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

**Gesetzesgrundlagen - sexuelle Belästigung**

- Grundgesetz
- Art. 1 und 2: Schutz und Würde

- Art. 3, Abs., 2 und 3: Gleichberechtigungsgebot
- Art. 12: Recht auf Berufsfreiheit

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten. Gleichzeitig ist das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) außer Kraft getreten!

(Geltungsbereich: Das AGG berührt die gesamte Arbeitswelt. Es gilt für die privaten und die öffentlichen Arbeitgeber zum Schutz aller Beschäftigten gegen Benachteiligungen nach den in § 1 AGG aufgeführten Merkmalen)

§ 3 Abs. 4 AGG: Sexuelle Belästigung Gleichstellungsgesetze Strafgesetzbuch

§§ 174 ff Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

§§ 185 ff Beleidigungen

§§ 223 ff Straftaten gegen körperliche Unversehrtheit

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Begriffsbestimmungen § 3 (4) sexuelle Belästigung

NEU Begriffsbestimmung:

§ 3 (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

### **Definition sexuelle Belästigung**

Angelehnt an das aufgehobene Beschäftigtenschutzgesetz (§ 2 Abs. 2) definiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, dass allerdings nicht mehr des Vorsatzes bedarf. Auch muss die Verhaltensweise nicht mehr erkennbar abgelehnt werden. Es reicht aus, dass sie aus Sicht eines objektiven Beobachters als unerwünscht darstellt. Dazu gehören natürlich alle sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die schon im Strafgesetzbuch unter Strafe gestellt sind. Ferner sind Handlungen mit sexuellem Inhalt gemeint, die im Strafgesetzbuch nur unter den Auffangtatbestand der Beleidigung fallen. Insbesondere gilt dies auch bei sexuell ausgerichteten Berührungen. Ferner fallen unter sexuelle Belästigung auch Bemerkungen sexuellen Inhaltes. Zeigen und verteilen pornografischer Hefte oder Abbildungen. Kopieren, Anwenden, Versenden oder Aushängen pornografischer Computerprogramme oder –dateien auf dienstlichen EDV-Anlagen. Rein zufällige oder auch fahrlässige Berührungen reichen, nicht aus. Es muss sich also um tatsächlich zufälliges Handeln und nicht nur vorgetäuschte, scheinbar „Zufälle“ oder lediglich angeblich unachtsame Handlungen handeln. Auch unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhaltes über nicht anwesende Personen können als sexuelle Belästigung eingestuft werden.

Sind Mobbing und sexuelle Belästigung arbeitsrechtlich verboten? Ja!

Mobbing und sexuelle Belästigung sind Eingriffe in das durch Artikel 1 und 2 im Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und die Gesundheit anzusehen.

Mobbing = Arbeitsschutzgesetz

Sexuelle Belästigung = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

### **Welche Rechtspflichten haben Arbeitgeber?**

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers. In jedem Schuldverhältnis, wie insbesondere dem Arbeitsverhältnis, besteht die Pflicht zur Rücksicht gegenüber den Rechten, Rechtsgütern und Interessen des Vertragspartners (§ 241 Abs. 2 BGB).

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>

Weitere Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich für den Bereich des Gesundheitsschutzes auch aus den besonderen Vorschriften der §§ 617 bis 619 BGB.

Des Weiteren enthält das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) den Auftrag, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfassend zu fördern. Auf der Grundlage der §§ 3, 4 und 5, ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet die Arbeitgeber ein unerwünschtes, sexuelles Verhalten zu unterbinden bzw. diesem präventiv vorzubeugen.

### **Verpflichtung auch für die Personalvertretung? Ja!!**

Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 Abs. 2 BetrVG) bestimmt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber und die Personalvertretung die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben.

### **Checkliste: wann liegt ein Fall von Mobbing vor?**

- Dauerzustand – kein Einzelfall
- Es ist eine Systematik in den Angriffen zu erkennen
- Ständige Kritik an der Arbeit und am Privatleben
- Telefonterror
- Verwerfliche Absichten erkennbar
- Angriffe gehen auf Persönlichkeit und Ehre
- Kontaktverweigerung
- Mündliche oder schriftliche Drohung
- Versetzung in einen Raum - von anderen isoliert
- Gerüchte werden in Umlauf gesetzt
- Ignoranz der Persönlichkeit
- Lächerlich machen
- Krankheiten unterstellen (psychische)

## **Mobbingverlauf**

### Phase 1: Ungelöster Konflikt

Ein Konflikt steht im Raum und bleibt ungelöst. Es kommt zu ersten Schuldzuweisungen und vereinzelt zu persönlichen Angriffen.

Phase 2: Der Psychoterror beginnt. Es kommt Bewegung in die Sache. Der eigentliche Konflikt gerät in den Hintergrund, während die betroffene Person immer häufiger zur Zielscheibe systematischer Schikanen wird. Damit einher gehen ein Verlust des Selbstwertgefühls sowie Isolation und Ausgrenzung.

Quelle: Wenn aus Kollegen Feinde werden: Ratgeber zum Umgang mit Mobbing / Bundesanstalt für Arbeit. 2003

Phase 3: Arbeitsrechtliche Sanktionen \_ Die ganze Sache eskaliert. Die gemobbte Person ist stark verunsichert, kann sich nicht mehr konzentrieren, macht Fehler – sie gilt zunehmend als problematisch. Die Folgen: Arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnung, Versetzung, Androhung der Kündigung.

### Phase 4: Der Ausschluss

Das Ziel der Mobber ist erreicht. Die betroffene Person kündigt oder ihr wird gekündigt, bzw. sie willigt in einen Auflösungsvertrag ein.

Quelle: Wenn aus Kollegen Feinde werden: Ratgeber zum Umgang mit Mobbing / Bundesanstalt für Arbeit. 2003

## **Häufige Mobbinghandlungen**

- Verbreitung von Gerüchten und Unwahrheiten
- falsche Bewertung von Arbeitsleistungen
- Sticheleien und Hänseleien
- Verweigerung wichtiger Informationen
- Massive, ungerechte Kritik an der Arbeit
- Ausgrenzung und Isolierung
- Darstellung einer Person als unfähig, Beleidigungen
- Arbeitsbehinderung sowie –entzug

## **Häufige Handlungen bei sexueller Belästigung**

- Unerwünschte einseitige Berührungen
- Pornografische Bilder am Arbeitsplatz
- Anzügliche Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- 

## **Auswirkungen auf das berufliche Arbeits- und Leistungsverhalten!**

- Demotivierung,
- Dauerstress,
- Nervosität,

- Unkonzentration – Denkblockaden,
- Fehlerhäufigkeit,
- Schuldgefühle,
- Isolation,
- Leistungsschwäche,
- Krankheitshäufigkeit,
- Arbeitsplatzverlust.

**Mobbing und sexuelle Belästigung haben Auswirkungen:**

- auf die private und familiäre Situation!
- Kraft- und Lustlosigkeit,
- Streit in der Familie bzw. in der Partnerschaft,
- Aggressivität,
- Depressionen
- Angst- bzw. Unruhezustände,
- Trennung vom Partner,
- Schlafstörungen,
- bestimmen das Privatleben.

**Handlungsmöglichkeiten der GB bei Mobbing**

- Richtet sich in erster Linie nach der Rechtsgrundlage ihrer Einsetzung, d. h., dass die Handlungsmöglichkeiten der GB in keinem Gleichstellungsgesetz festgeschrieben sind!
- Eine Beschwerde bei Gleichstellungsbeauftragten hat keine Rechtswirkung!!
- Lösung: enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung oder Weiterleitung der Beschwerde an die Leitung!

Zur Untätigkeit verdonnert?????? Keineswegs!!!!

**Das Notfallprogramm:**

- Objektive Prüfung der Mobbingsituation,
- Beratung,
- Unterstützung,
- Auskunft über Handlungsmöglichkeiten und Rechtsfolgen,
- Adressen von Selbsthilfegruppen, Anti-Mobbing-Organisationen oder Hotlines,
- Personalvertretung informieren, Leitung ansprechen,
- evtl. Lösungsvorschläge machen.

**Präventionsmöglichkeiten:**

- Definition des Begriffs Mobbing:
- Was genau ist Mobbing?
- Sensibilisierung und Aufklärung:
- Öffentlichkeitsarbeit, Faltblätter, Infoveranstaltungen.
- Mobbing als Arbeitsschwerpunkt für GB: durch Fort- und Weiterbildung zur Mobbingbeauftragten in enger Zusammenarbeit mit der zuständigen Personalvertretung und dem betriebsmedizinischen Dienst.

- Mobbing als zentralen Punkt im Präventionskatalog
- Konfliktmanagement aufbauen: Gesprächsangebote mit ausgebildeten Expertinnen bzw. Experten.
- Betriebs- oder Dienstvereinbarung gegen Diskriminierung und Mobbing:
- Leitung und Personalvertretung,
- Katalog von Maßnahmen und Sanktionen,
- Entwicklung von Schlichtungsmodellen,
- Verfahrensweisen für die Lösung von Mobbingkonflikten,
- installieren eines klaren Beschwerdeweges,
- angemessene Hilfe und Ansprechpartner für Betroffene,
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten,
- Verpflichtung für Verantwortliche zu Fortbildungsmaßnahmen.

#### **Das Notfallprogramm für Mobbingopfer:**

- Zunächst hat jeder Mensch, ob gemobbt oder nicht gemobbt,
- die Selbstverantwortung, sich aktiv um die Erhaltung seines seelischen und körperlichen Wohlbefindens zu kümmern.
- Das kann auch bedeuten, eigene Einstellungen zu hinterfragen.
- Unter Umständen können diese auch mobbingfördernd sein.
- Fakten sachlich beschreiben,
- Mobbingtagebuch führen,
- gegen Vorwürfe wehren,
- Hilfsangebote und Unterstützung nutzen,
- vertrauenswürdige Personen suchen,
- Gesprächsbereitschaft und Kooperation zur Lösung des Mobbingkonflikts zeigen.

#### **Handlungsmöglichkeiten der GB bei sexueller Belästigung**

- Formale Handlungsmöglichkeiten sind durch die Gesetze vorgegeben.
- Probleme liegen in der Anwendung und Umsetzung.
- Verantwortung und Handlungszwang liegen bei den Arbeitgebern.
- Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt
- Betroffene ihre Rechte wahrzunehmen. Sie gibt Hilfestellung, verweist auf externe Hilfe und begleitet die Maßnahmen und Sanktionen für die Belästiger.
- Prävention durch gezielte Aufklärung:
- Verdeutlichung des Ausmaßes,
- Aufzeigen negativer betriebswirtschaftlicher Folgen,
- Probleme thematisieren auf Personal- bzw. Betriebsversammlungen,
- Informieren zu diesem Thema durch Aushänge, Rundschreiben, Faltblätter.
- Konzept entwickeln für klares Beschwerdesystem,
- Gezieltes Hilfestellungsprogramm,
- Fortbildung zur dieser Problematik für Verantwortliche,
- Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretungen.

## **Ansprechpersonen für Betroffene**

### intern

- Betriebsmedizinische Ansprechpersonen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Leitung bzw. Vorgesetzte
- Mobbingbeauftragte (falls vorhanden)
- Personalvertretungen
- Vertrauenswürdige Kolleginnen und Kollegen

### extern

- Anti-Mobbing-Organisationen
- Beratungsstellen
- Fachärztliche Beratung
- Frauennotruf
- Polizei
- Selbsthilfegruppen

## **Liste zu gesetzlichen Grundlagen**

\_ Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

\_ § 1 Ziel des Gesetzes

\_ § 2 Anwendungsbereich

\_ § 3 Begriffsbestimmung

• Abs. 3 Belästigung

• Abs. 4 Sexuelle Belästigung

\_ § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

\_ § 13 Beschwerderecht

\_ § 14 Leistungsverweigerungsrecht

\_ § 16 Maßregelungsverbot

\_ § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

\_ Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

\_ § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

\_ § 4 Allgemeine Grundsätze

\_ § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

\_ <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf>

\_ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

\_ § 75 Abs. 2 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

\_ <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>

\_ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

\_ § 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

\_ § 617 Pflicht zur Krankenfürsorge

\_ § 619 Unabdingbarkeit der Fürsorgepflichten

\_ <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>

\_ Grundgesetz (GG)

\_ Artikel 1, 2, 3, 12: Grundrechte

\_ [http://www.bundestag.de/parlament/gesetze/gg\\_07\\_02.pdf](http://www.bundestag.de/parlament/gesetze/gg_07_02.pdf)

\_ Strafgesetzbuch

\_ §§ 174 ff Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

\_ §§ 183 ff Beleidigungen

\_ §§ 223 ff Straftaten gegen körperliche Unversehrtheit

Diese Angaben sind lediglich ein grober Überblick auf anzuwendende Gesetze

### **Literatur**

Der Mobbing Report: eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland / Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff – (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) – ISBN 3-89701-822-5

Mobbing am Arbeitsplatz : Informationen, Handlungsstrategien, Schulungsmaterialien / Holzbecher ; Meschkutat : Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft - (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Mobbing im öffentlichen Dienst & in Unternehmen : Erläuterungen, Praxisbeispiel und Checklisten / Petra Halfmann : Dashöfer Verlag

Die Gewalt der Verachtung. Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz / Brigitte Schnock - ISBN:3-86110-186-8

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Band 260; Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit; Kohlhammer

Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung von Frauen / Ulrike Gerhart –ISBN 3881042237

## 5.8 Öffentlichkeitsarbeit

Gezielte Gleichstellungs-Öffentlichkeitsarbeit dient generell der verbesserten Sichtbarmachung von effektiver Gleichstellungsarbeit an einer Leibniz-Einrichtung.

- WARUM lohnt sich eine Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellungsarbeit?
- FÜR WEN ist eine Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellungsarbeit lohnenswert?
- WIE sollte Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellungsarbeit gestaltet werden?

### **Gleichstellungs-Öffentlichkeitsarbeit ↔ WARUM?**

Öffentlichkeitsarbeit ist ein *strategisch wichtiges Instrument* für die Gleichstellungsarbeit, denn...

- die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet damit in ihrer Funktion der Leitung ihrer Leibniz-Einrichtung zu
- die Gleichstellungsbeauftragte hilft damit in ihrer Funktion der Leitung der Leibniz-Einrichtung die Chancengleichheit umzusetzen / herzustellen
- die Gleichstellungsbeauftragte wird gerade wegen dieser Informationsbereitstellung in ihrer Funktion von der Leitung der Leibniz-Einrichtung gebraucht.

Deshalb sollte die Gleichstellungsbeauftragte nicht erst auf die Anforderung der *Zusammenstellung von Datenmaterialien* für die Leitung der Leibniz-Einrichtung warten, sondern...

- diese bereits exzellent vorbereiten
- diese gut ausarbeiten
- diese optimal platzieren
- und aussagekräftige Unterlagen liefern.

Diese *Eigeninitiative* der Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, um...

- Defizite in der Gleichstellung der Beschäftigten der Leibniz-Einrichtung aufzuzeigen
- den Handlungsbedarf zu begründen
- Aussagen faktisch belegen zu können.

Die *Fremdwahrnehmung* der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten *steigt* mit

- dem jährlichen/zweijährigen Aufbereiten der Personalstatistiken
- dem an die Erstellungszeiten der einrichtungsrelevanten Berichterstattung / Forschungsplanung angepassten Tätigkeitsbericht
- der Präsentation der Gleichstellungsfunktion bei jeder sich bietenden Gelegenheit (z.B. auf Gremiensitzungen, beim „Tag der offenen Tür“, beim „Girls’Day“ etc.)

und ist besiegelt mit der Positionierung der Gleichstellungsfunktion im *Organigramm* der Leibniz-Einrichtung.

Die *Funktionswahrnehmung* der Gleichstellungsbeauftragten wird erreicht, durch...

- statistische Datenverarbeitung und adäquate Aufbereitung zur Datenpräsentation und
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte die jeweilige „*Korngröße*“ der *Datenaufbereitung* bestimmen, um mögliche gleichstellungs-relevante Defizite entsprechend herauszuarbeiten.

Beispiel: Wenn der Gesamt-Frauenanteil in einer Leibniz-Einrichtung bei ca. 49,5 % läge, bestünde dann keinerlei Handlungsspielraum?

- Vorgehen: Eine prozentuale Stellenbesetzungsanalyse der Entgeltgruppen könnte hier mögliche Bereiche der Unterrepräsentanz geschlechterspezifisch aufdecken (d.h. der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich, in Leitungsposition, in den höheren Vergütungsgruppen, bei Befristungen und der Teilzeitbeschäftigung weist meist ganz andere %-Verhältnisse auf).

Das Erarbeiten / Bearbeiten der *Statistiken* bedarf technischer Formalismen...

- eine Matrix mit allen gleichstellungsrelevanten Kriterien ist zu erstellen, die mit der Zeit verfeinert werden kann (z.B. Vergütungsgruppe, Anstellungsstatus, Geschlecht, akademische Graduierung etc.)
- mit einer umfangreichen Matrix besteht die Möglichkeiten die Daten nach eigenen Selektionsmöglichkeiten aufzuarbeiten, darzustellen und weiterzugeben
- die jährlich erfassten Daten lassen eine Vergleichbarkeit zu (d.h. ist der Frauenanteil gestiegen? / ist der Frauenanteil gefallen?)
- ein geordnetes Zahlenwerk schafft Glaubwürdigkeit (denn Pauschalaussagen sind zu schwammig) und stärkt die institutionelle Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten
- die Statistiken sind den jeweiligen Abfragen der Leibniz-Gemeinschaft, der Evaluierungskommission, den Ministerien, den Zuwendungsgebern, der Institutsleitung, den Aufsichtsgremien etc. formal anzupassen, da dies die Beantwortung der häufig recht kurzfristig zu erstellenden Abfragen enorm erleichtert.

### ***Gleichstellungs-Öffentlichkeitsarbeit ↔ FÜR WEN?***

Die Gleichstellungs-Öffentlichkeitsarbeit richtet sich sowohl *nach innen* (d.h. an Leibniz-Einrichtungs-interne „Kunden“) wie *nach außen* (d.h. an Leibniz-Einrichtungs-externe „Kunden“).

Für die Gleichstellungsbeauftragte bestehen *interne Berichtspflichten* bei...

- der Zusammenstellung der jährlichen Personalstatistik
- dem Verfassen des einjährigen / mehrjährigen Tätigkeitsberichtes
- der Mithilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplanes

- der Berichterstattung für die Leitung der Leibniz-Einrichtung (z.B. Institutsleitung, Projektleiterkonferenz u.ä.)
- Rederecht auf Betriebsversammlungen, der Frauenvollversammlung.

Für die Gleichstellungsbeauftragte bestehen *externe Berichtspflichten* bei...

- der Berichterstattung in den Aufsichtsgremien der Leibniz-Einrichtung (z.B. Aufsichtsrat, Vorstand, Kuratorium, Mitgliederversammlung, Wissenschaftlicher Beirat u.ä.)
- der Bearbeitung von Abfragen für die Leibniz-Gemeinschaft bezgl. Gleichstellungsfragen
- der Mithilfe zur Erstellung von Evaluationsunterlagen bezgl. Gleichstellungsfragen.

### **Gleichstellungs-Öffentlichkeitsarbeit ↔ WIE?**

Alle Veröffentlichungen über Gleichstellungsaktivitäten sollten in *geschlechtersensibler Sprache* formuliert werden, denn wenn selbst eine Gleichstellungsbeauftragte nicht auf Geschlechterneutralität achten würde, wäre dies auch keine vorbildliche Übung für ihre Leibniz-Einrichtung.

*Geschlechterneutralität* in der Sprache wird erzielt durch...:

- die Paarformel (z.B. Mitarbeiter/innen, Projektleiter/in etc.)
- ein Neutrum (z.B. die Beschäftigten, die Institutsleitung, die Projektleitungen, Anwesenheitsliste, die Beschäftigten, die Angestellten, Belegschaft, Leitung, Vertretung etc.)
- nicht mein, nicht dein („besitzanzeigende“ Fürwörter wie „ihr/sein“ weglassen; z.B. die Wahlbeteiligten oder deren gesetzliche Stellvertretung *statt*: der Wähler/die Wählerin oder sein/ihre (gesetzliche/r) Vertreter/in)
- wer statt er (neutrales „wer“ nutzen; z.B. „Wer städtische Sportanlagen nutzt“ *statt*: „Der Nutzer von städtischen Sportanlagen“)
- andere Lösungen (passive Formulierungen einsetzen; z.B. Teilnahme-Gebühr, Redenliste, Wahlverzeichnis; „Den Antrag stellen Petra und Peter Mustermann“ *statt*: „Antragsteller sind Petra und Peter Mustermann“; „Der Preis wird von der Stadt X ausgelobt“ *statt*: „Auslober des Preises ist die Stadt X“; „Das Kind wird von Petra Mustermann gesetzlich vertreten“ *statt*: Gesetzlicher Vertreter des Kindes ist Petra Mustermann“)
- Tips zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele von der Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik — BBB-Merkblatt M19 2. Auflage 2002 – E-Mail: [bbb@bva.bund.de](mailto:bbb@bva.bund.de) - <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/sprache>)

Die *Wahrnehmung* der Gleichstellungsbeauftragten als Funktion und der effektiven Gleichstellungsarbeit als Ergebnis steigt mit...

- dem jährlichen Aufbereiten der Statistiken

- einen an die Erstellungszeiten der institutionsrelevanten Berichterstattung / Forschungsplanung angepassten Tätigkeitsbericht
- der Erstellung eines Gleichstellungs-Posters der Leibniz-Einrichtung
- der Erstellung eines Gleichstellungs-Flyers der Leibniz-Einrichtung
- der Nutzung des Newsletters der Leibniz-Einrichtung für gleichstellungsrelevante Meldungen
- der Nutzung des Newsletters der Leibniz-Gemeinschaft für gleichstellungsrelevante Meldungen aus der Leibniz-Einrichtung
- der Einrichtung der Bereiche „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Intranet der Leibniz-Einrichtung
- der Einrichtung der Bereiche „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Internet der Leibniz-Einrichtung
- der Bewerbung um das „Total-E-Quality“ Prädikat oder das Audit „Familie und Beruf“ für die Leibniz-Einrichtung
- der Präsentation der Gleichstellungsfunktion/-arbeit/-umsetzung bei jeder sich bietenden Gelegenheit (z.B. auf Gremiensitzungen, beim „Tag der offenen Tür“, „Girls’Day“, „Internationalen Frauentag“ etc.)
- Knüpfen von regionalen und überregionalen Netzwerken zur Gleichstellungsthematik (z.B. am Sitz-Ort mit Hochschulen, außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen; im Sitz-Land mit anderen Leibniz-Einrichtungen etc.).

**Gleichstellungs-Öffentlichkeitsarbeit ↔ WARUM ↔ FÜR WEN ↔ WIE?**



## 5.9 Evaluation

Die Leibniz-Gemeinschaft betrachtet Chancengleichheit als Qualitätsindikator für ihre Einrichtungen und kann auf eine längere Tradition der Integration von Chancengleichheit in ihrem anerkannten Evaluierungsverfahren zurückblicken. Nachdem in den ersten Jahren seit 2003 bei den Beschäftigungsverhältnissen lediglich das Geschlechterverhältnis im Institut abgefragt wurde, kam im Jahr 2007 die Frage zur Umsetzung der AVGlei hinzu.

### Beitrag der Beauftragten für Chancengleichheit zum Evaluierungsbericht

Den vollständigen Fragenkatalog, die Tabellen und Listen finden Sie unter:

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=deva&nidap=&print=0>

Die relevanten Fragen im Muster zur Erstellung einer Evaluierungsunterlage finden sich in Pkt. 6: Personal- und Nachwuchsförderung:

#### 6.1. Personalentwicklung an der Einrichtung – Personalstruktur

*[Bitte erläutern Sie die an Ihrer Einrichtung vorgesehenen Verfahren zur Besetzung von Stellen bzw. zur Rekrutierung von Personal, insbesondere von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland. Gab es beim wissenschaftlichen Leitungspersonal in der jüngeren Zeit Wechsel oder sind in der nächsten Zeit Wechsel abzusehen? Wie geht Ihre Einrichtung mit Be- und Entfristungen sowie mit Personalfluktuations um? Welche Weiterbildungsmaßnahmen bestehen in Ihrer Einrichtung?]*

*Insbes. Anhang 6.1 B*

#### 6.2. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

*[Erläutern Sie bitte die Umsetzung der „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“ und der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ an Ihrer Einrichtung. Welche Maßnahmen zur Gleichstellung, zur Familienfreundlichkeit sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Sie bereits implementiert, welche sind vorgesehen? Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Leitungspositionen, wie das Verhältnis von Frauen zu Männern bei Bewerbungen und Einstellungen?]*

### Gleichstellung ist Bestandteil der Bewertungskriterien

Kriterien zur Bewertung der Qualität und Leistungsfähigkeit von Leibniz-Einrichtungen durch Bewertungsgruppen (Erste Stufe des Evaluierungsverfahrens),

Personal- und Nachwuchsförderung

Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Arbeitet die Einrichtung überzeugend auf die Gleichstellung der Geschlechter hin, z. B. durch Gleichstellungspläne und / oder *Mentoring*-Programme? Wurden die entsprechenden Regelwerke von Bund und Ländern bzw. der Leibniz-Gemeinschaft zur Förderung dieses Ziels an der Einrichtung umgesetzt?
- Hat die Einrichtung geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf implementiert?

Die vom Sprecherinnenrat des AK Chancengleichheit im November 2009 formulierten weitergehenden „Vorschläge zur Ergänzung der Grundsätze und des Fragenkatalogs des Evaluierungsverfahrens der Leibniz-Gemeinschaft durch den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit“ wurden nicht berücksichtigt..

Die folgende Zusammenstellung guter Beispiele zur Unterstützung und Umsetzung von Chancengleichheit in Leibniz-Einrichtungen stammen aus den Stellungnahmen der Leibniz-Einrichtungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und soll bei der konkreten Evaluierung hilfreich sein, können aber bereits jetzt für die Gleichstellungsbeauftragten vor Ort für die Vorbereitung der Evaluierung hilfreich sein.

### **Stellenwert von Chancengleichheit in der Einrichtung**

- Individualvereinbarung mit dem Zuwendungsgeber
- Gleichstellungsplan
- Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung
- Gesamtkonzept Chancengleichheit
- Interner Zielkatalog zur Gleichstellung
- Integration von Gleichstellung in Qualitätsmanagement
- Integration von Gleichstellung in Steuerung
- Integration von Gleichstellung in das Interne Audit
- Integration von Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe
- Berichtssystem Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich
- Regelmäßiges Thema in Leitungsebene
- Regelmäßiges Thema in internen Gremien
- Interne Arbeitsgruppe zu Gleichstellung
- Interne Gremienbesetzung (Frauen-/Männeranteil)
- Chancengleichheit im Leitbild
- Familienorientierte Personalpolitik im Leitbild
- Formalisierte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Gleichstellungsbudget

### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(siehe Kapitel 5.6)

- Flexible Arbeitszeiten
- Individuelle Arbeitszeiten
- Gleitzeit
- Heimarbeit / Telearbeit
- Teilzeit
- familienbedingte Beurlaubungen
- flexible Freistellung
- Hilfe bei Vermittlung von Kinderbetreuung
- eigene Kinderbetreuungseinrichtung
- Beteiligung an Kinderbetreuungseinrichtung
- Belegplätze in Kinderbetreuungseinrichtung
- Kind im Notfall zur Arbeit mitbringen
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Still- und Wickelraum
- Notfallbetreuung
- Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten
- Familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten
- Kinderbetreuung bei Konferenzen

*Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft*

- Kontakt halten und Angebot von Weiterbildung während der Elternzeit
- Wiedereinstieghilfen bzw. Wiedereinstiegsstellen
- Unterstützung von Doppelkarrierepaaren
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

## **5.10 Netzwerke**

Netzwerke, gleich welcher Art, sind wichtige Kontakt- und Informationsquellen.

Nachfolgend sind Netzwerke und Verbände für Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragte zusammengestellt, die u.a. bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen für bestimmte Berufsgruppen genutzt werden können. Diese Übersicht ist vom Sprecherinnenrat des AK Chancengleichheit anlässlich der 11. Jahrestagung Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft vom 5. bis 6. März 2009 im Bildungszentrum Erkner erarbeitet worden.

Die Einträge sind alphabetisch geordnet und beinhalten kurze Zielbeschreibungen sowie die Kontaktdaten.

### **AKC - Arbeitskreis Chancengleichheit**

Der AKC vertritt die Interessen von Physikerinnen in der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. (DPG) und in der Öffentlichkeit. Dabei hat der Arbeitskreis es sich zur Aufgabe gemacht, bessere Rahmenbedingungen und Strukturen für Frauen in der Physik, Chancengleichheit für Physikerinnen und Physiker, mehr Physikerinnen in leitenden Positionen an Hochschulen und in der Industrie sowie die Förderung des weiblichen Nachwuchses in der Physik.

#### Kontakt:

Frau Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals  
c/o Deutsche Physikalische Gesellschaft e.V. (DPG)  
Pressestelle  
Hauptstraße 20a  
53604 Bad Honnef  
Tel.: 0 22 24 / 9 51 95 22  
Fax: 0 22 24 / 9 51 95 19  
E-Mail: [mob@mt.haw-hamburg.de](mailto:mob@mt.haw-hamburg.de)  
Internet: <http://www.physikerin.de/>

### **AFN - Arbeitskreis Feministische Naturwissenschaftsforschung und –kritik**

Der Arbeitskreis besteht aus zwölf vorwiegend naturwissenschaftlich sozialisierten Wissenschaftlerinnen, die sich aus feministischen Perspektiven kritisch mit den Naturwissenschaften auseinandersetzen. Dabei ist ein Ziel von afn, die institutionelle Verankerung feministischer Natur- und Technikwissenschaftsforschung an Universitäten und Forschungseinrichtungen.

#### Kontakt:

c/o Dr. Kerstin Palm  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften  
Kulturwissenschaftliches Seminar  
Sophienstraße 22a  
10178 Berlin  
Tel: 030 – 2093-8255  
E-Mail: [kepa@blinx.de](mailto:kepa@blinx.de)

### **Bildwechsel – Dachverband Frauen-Medien-Kultur**

Die Aufgabe des Netzwerkes Bildwechsel ist die Förderung von Frauen/Kunst und –Kultur in den audiovisuellen Medien.

#### Kontakt:

Kirchenallee 25  
20099 Hamburg  
Tel.: 04 0 / 24 63 84  
E-Mail: [info@bildwechsel.org](mailto:info@bildwechsel.org)  
Internet: <http://www.bildwechsel.org/info/index.htm>

**B.F.B.M. - Bundesverband der Frau im freien Beruf und Management e.V.**

Der B.F.B.M. ist ein gemeinnütziger Verein, in dem sich selbständige Frauen und Frauen in Führungspositionen zusammengeschlossen haben. Ziel ist es ein bundesweites Netz von Frauen aus den verschiedensten Berufen aufzubauen.

Kontakt:

B.F.B.M. Bundesgeschäftsstelle  
Sandkaulstraße 29-33  
52062 Aachen  
Tel.: 0241/401 84 58  
Fax: 0241/401 84 63;  
E-Mail: [verband@bfbm.de](mailto:verband@bfbm.de)  
Internet: <http://www.bfbm.de>

**Bonner Forum e.V.**

Das Netzwerk Bonner Forum e.V. ist eine Organisation für beruflich engagierte und karriereorientierte Frauen, die in Führungspositionen stehen oder dieses anstreben. Zu ihren Angeboten zählen, monatliche Treffen, Vorträge von Fachfrauen und praktische Hilfe in Form von Kurzseminaren.

Kontakt:

c/o Anneliese Dampf e.V.  
Kölnstraße 67  
53111 Bonn  
Tel.: 02 28 / 96 38 42 - 0  
Fax: 02 28 / 96 38 42 - 1

**Business and Professional Women – Germany**

BPW Germany ist eines der größten Berufsnetzwerke von Frauen weltweit und in 38 Städten in Deutschland vertreten. Wir sind überkonfessionell, überparteilich und berufsübergreifend. Über die Dachorganisation BPW International gehören wir einem Netzwerk an, das in 80 Ländern präsent ist.

**Unsere Ziele**

- Mehr Frauen in leitenden Positionen in Wirtschaft und Politik
- Mehr qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie - nicht nur für Frauen
- Mehr versicherungspflichtige Absicherung für alle Frauen
- Mehr weiblicher Einfluss in politischen Entscheidungen
- Weltweite Kooperation, Freundschaft und Verständigung zwischen Frauen in Beruf und Geschäft
- Weiterer Ausbau und Pflege lokaler, nationaler und internationaler Netze

Kontakt:

Internet: <http://www.bpw-germany.de/>

**CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung**

Das CEWS ist eine nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle mit internationaler Ausrichtung für mit Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung befasste wissenschaftliche und politische Institutionen, Frauen- und Chancengleichheitsbeauftragte sowie Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland.

Kontakt:

c/o Uni Bonn  
Poppelsdorfer Allee 15  
53115 Bonn  
Tel.: 0228 / 734835  
Fax: 0228 / 734840  
E-Mail: [cews-info@cews.de](mailto:cews-info@cews.de)  
Internet: <http://www.gesis.org/cews/das-cews/>

**Connecta – Das Frauennetzwerk e.V.**

Das Frauennetzwerk Connecta hat die Aufgabe, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen und öffentlichen Leben. Durch Weiterbildungsangebote, Beratung und Kooperation mit anderen Vereinen, Verbänden und Institutionen mit gleicher oder ähnlicher Zielsetzung, sollen diese Ziele umgesetzt werden.

Kontakt:

c/o Gabi Braun  
Tellstraße 22  
90409 Nürnberg  
Tel.: 09 11 / 5 39 89 28  
Internet: <http://www.frauennetzwerk-connecta.de/>

**Deutscher Akademikerinnen Bund e.V.**

Im Deutschen Akademikerinnenbund schließen sich seit 1926 Frauen mit Hochschulstudium aus allen Fachbereichen zusammen. Im Zentrum steht der interdisziplinäre Austausch wissenschaftlicher und beruflicher Erfahrung.

Kontakt:

Geschäftsstelle  
Innovationszentrum  
Breite Straße 6-8  
23552 Lübeck  
Tel.: 0451/3003-330  
Fax: 0451/3003-331  
E-Mail: [dab@iz-luebeck.de](mailto:dab@iz-luebeck.de)  
Internet: <http://www.dab-ev.org>.

**Deutscher Ärztinnenbund e.V.**

ist ein Netzwerk von Ärztinnen aller Fachrichtungen und Tätigkeitsfelder sowie von Zahnärztinnen macht Lobbyarbeit für Frauengesundheit

Kontakt

Herbert-Lewin-Platz 1 (Wegelystr.)  
10623 Berlin  
Tel.: 030 - 400456-540  
Fax: 030 - 400456-541  
Internet: <http://www.aerztinnenbund.de>

**DBSH - Deutscher Berufsverband der Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen/ Sozialpädagoginnen, Heilpädagogen/Heilpädagoginnen e.V.**

Ziele des DBSH sind u.a.: Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit, Einflussnahme auf die Entwicklung der Berufe und Mitwirkung bei der Ausbildung und Zusammenarbeit mit internationalen Fachverbänden und Organisationen.

Kontakt:

Beauftragte Frauenfragen  
Fr. Dorothea Götsch-Ulmer  
Leipziger Allee 18  
38300 Wolfenbüttel  
Tel.: 0531/4705142  
Internet: <http://www.dbsh.de>

### **Deutscher Frauenrat**

Der Deutsche Frauenrat ist die Vereinigung von aktuell 56 bundesweit aktiven Frauenverbänden und -organisationen. Zu unseren Mitgliedern zählen konfessionelle Verbände und Berufsverbände, die Frauengruppen der Parteien, der Gewerkschaften und des Deutschen Olympischen Sportbundes, außerdem überkonfessionell und überparteilich arbeitende Organisationen mit vielfältigen sozialen und politischen Aufgaben. Insgesamt hat der Deutsche Frauenrat mehr als zehn Millionen Mitglieder.

Kontakt:

Axel-Springer-Str. 54a

10117 Berlin

Telefon: +49 (0) 30/20 45 69-0

Fax: +49 (0) 30/20 45 69-44

Henny Engels, Geschäftsführerin, Tel. 030-20 45 69 11

E-mail: [kontakt@frauenrat.de](mailto:kontakt@frauenrat.de)

Internet: <http://www.frauenrat.de>

### **Deutscher Hochschullehrerinnenbund DHB e.V.**

Der Verein hat es sich zum Ziel gemacht, sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich einzusetzen und in solidarischer Weise die Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu unterstützen, um den Anteil von Frauen in der Berufsgruppe der Hochschullehrer zu erhöhen.

Kontakt:

c/o Freie Universität Berlin

Institut für Fleischhygiene und -technologie

Prof. Dr. Dorothea Beutling

Philippstraße 13

10115 Berlin

Tel: 030 – 2093 6730, -6352

E-Mail: [webmaster@deutscherhochschullehrerinnenbund.de](mailto:webmaster@deutscherhochschullehrerinnenbund.de)

### **Deutscher Juristinnenbund - Vereinigung der Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen**

Ziele des Deutschen Juristinnenbundes sind u.a.: Fortentwicklung des Rechts auf allen Gebieten, Verwirklichung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen, Zusammenarbeit mit gleichartigen Vereinigungen auch auf internationaler Ebene und Förderung internationaler Netzwerke.

Kontakt

Bundesgeschäftsstelle

Anklamer Str. 38

10115 Berlin

Tel.: 030 / 443270-0

Fax: 030 / 443270-22

E-Mail: [geschaefststelle@djb.de](mailto:geschaefststelle@djb.de)

Internet: <http://www.djb.de>

### **Deutscher Verband berufstätiger Frauen e.V.**

Die Ziele des Vereins sind, mehr Frauen in leitenden Positionen in Wirtschaft und Politik, mehr qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht nur für Frauen, mehr versicherungspflichtige Absicherung für alle Frauen, mehr weiblichen Einfluss in politischen Entscheidungen, weltweite Kooperation, Freundschaft und Verständigung zwischen Frauen in Beruf und Geschäft und weiterer Ausbau und Pflege lokaler, nationaler und internationaler Netze.

Kontakt:

BPW Germany e.V. BPW Club Hannover e.V.

Lange Straße 3 Engelbosteler Damm 34

37127 Niemetal 30167 Hannover

Tel.: 0 5502 / 91 19 69 Tel: 0511/1317371

Fax: 0 55 02 / 91 19 68 Fax: 0511/1317371

Internet: <http://www.bpw-germany.de/> Email: [info@bpw-hannover.de](mailto:info@bpw-hannover.de)

Internet: <http://www.bpw-hannover.de/PAF/Startseite>

**dib – Deutscher Ingenieurinnen Bund e.V.**

Der dib hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in technischen Berufen auf allen Ebenen zu erhöhen. Dabei versteht sich der Verein maßgeblich als Basis für die Kommunikation gleichgesinnter Ingenieurinnen und Ingenieurstudentinnen. Als gesellschaftspolitisch aktiver Frauenverein setzt sich der dib für das Recht auf Selbstbestimmung und die tatsächliche Gleichstellung aller Menschen in Familie, Ausbildung und Beruf, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Familienstand, dem Dasein von Kindern oder der sexuellen Ausrichtung ein.

Kontakt:

Frau Eva Hartmann  
Ressort Öffentlichkeitsarbeit  
Postfach 110 305  
64218 Dortmund  
Tel.: 07 00 / 34 23 83 42  
E-Mail: [info@dibev.de](mailto:info@dibev.de)  
Internet: <http://www.dibev.de>

**European Women's Management Development Network - Das Netzwerk für Frauen in Führungspositionen EWMD Deutschland e.V.**

Ziel des EWMD ist es, durch internationale Zusammenarbeit von Frauen und Männern die Qualität des Managements in Europa zu verbessern, das gesamte Potential von Frauen als Managerinnen und Führungspersönlichkeiten weiter zu entwickeln und zu unterstützen. Die Einbindung weiblicher Fähigkeiten soll im Management genutzt und in den Unternehmen stärker transparent gemacht werden. In Deutschland unterteilt sich die sich Regionalgruppen, die Vorträge, Workshops und Diskussions- und Weiterbildungsmöglichkeiten organisieren.

Kontakt:

EWMD Deutschland e.V.  
Anklamer Str. 38  
10115 Berlin  
Tel.: 030/7825075  
Fax 030/7825076  
E-Mail: [Germany@ewmd.org](mailto:Germany@ewmd.org)  
Internet: <http://www.ewmd.org/>

**Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (eaf)**

Die Akademie hat sich u.a. zum Ziel gesetzt Frauen in Führungspositionen zu fördern und den Austausch zwischen Frauen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken. Die eaf arbeitet an Projekten mit, berät Unternehmen und Organisationen, bietet Seminare und Mentoring-Programme u.ä.

Kontakt:

Schumannstraße 5  
10117 Berlin  
Tel.: 030 / 28 87 98 40  
Fax: 030 / 28 87 98 59  
E-Mail: [info@eaf-berlin.de](mailto:info@eaf-berlin.de)  
Internet: <http://www.eaf-berlin.de/>

**EWM - European Women in Mathematics**

Das EWM sieht sich als europäische Organisation für Frauen, die an der Mathematik, insbesondere an mathematischer Forschung, interessiert sind. Ihr Ziel ist u.a., Frauen dazu zu ermutigen, Mathematik zu studieren bzw. in der mathematischen Forschung zu bleiben, einen Treffpunkt für diese Frauen zu schaffen und internationale Beziehungen zwischen Frauen und Männern in der mathematischen Gemeinschaft zu fördern.

Kontakt:

[Andrea Blunck](mailto:andrea.blunck@math.uni-hamburg.de)  
Dpt. Mathematik, SPGD,  
Universität Hamburg  
D-20146 Hamburg,  
Germany  
E-Mail: [andrea.blunck@math.uni-hamburg.de](mailto:andrea.blunck@math.uni-hamburg.de)  
Internet: <http://www.europeanwomeninmaths.org/>

### **Expertinnen-Beratungsnetz Berlin**

Das Expertinnen-Beratungsnetz Berlin besteht aus Expertinnen aus den Bereichen Medizin, Psychologie, Natur- und Rechtswissenschaften, Pharmazie, Bildende Kunst, Kulturarbeit, Journalismus, Verwaltung, Tourismus, Heilpraktik/Yoga, sowie Existenzgründung, wissenschaftliche Laufbahn, Weiterbildung und Fragen der Persönlichkeitsentwicklung. Ihre Aufgabe ist es jüngere Frauen zu unterstützen, die Rat in Fragen wie, beruflicher Orientierung und Weiterentwicklung, beruflichen Einstieg und Aufstieg, Existenzgründung oder bereits vorhandene Selbstständigkeit, etc. haben.

Kontakt:

Frau Gabriele Fischer und  
Frau Bärbel Fleege  
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit,  
und Frauen  
Geschäftsstelle  
Oranienstraße 106  
10969 Berlin  
Tel.: 03 0 / 90 13 – 89 16  
Fax: 03 0 / 90 13 – 89 02  
E-Mail: [expernet@senwaf.verwalt-berlin.de](mailto:expernet@senwaf.verwalt-berlin.de)  
Internet: <http://www.berlin.de/sen/frauen/arbeitswelt/expertinnen.html>

### **Expertinnen-Beratungsnetz Dresden**

Der Verein unterstützt Frauen, die auf der Suche nach beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind. Zu ihren Aufgaben zählen z.B., Kontaktvermittlung zwischen ratsuchenden Frauen und Expertinnen verschiedener Berufsgruppen, etc.

Kontakt:

Postfach 20 27 11  
01193 Dresden  
Tel.: 03 51 / 46 33 64 23  
Fax: 03 51 / 46 33 32 96  
Internet: [http://tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/gremien\\_und\\_beauftragte/beauftragte/gleichstellung/expertinnenberatungsnetz](http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/gremien_und_beauftragte/beauftragte/gleichstellung/expertinnenberatungsnetz)

### **Expertinnen-Beratungsnetz Hamburg**

Das Expertinnen-Beratungsnetz leistet einen Beitrag zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen: Fachfrauen (sog. "Expertinnen") mit langjähriger Berufserfahrung in leitender Position beraten jüngere Frauen in Situationen der beruflichen Weichenstellung.

Das Expertinnen Beratungsnetz gibt Hilfestellungen zu folgenden Fragen:

- berufliche Einstiegsmöglichkeiten
- berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und langfristige Karriereplanung
- Bewältigung von Schwierigkeiten im beruflichen Alltag
- berufliche Neu- oder Umorientierung
- beruflicher Wiedereinstieg

Kontakt:

Prof. Dr. A. C. Wagner (Projektleiterin)  
Brucknerstraße 1  
22083 Hamburg  
Tel.: (040) 29 10 26  
Fax: (040) 29 24 89  
E-Mail: [expertinnen@uni-hamburg.de](mailto:expertinnen@uni-hamburg.de)  
Internet: [http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/exp\\_netz.html](http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/exp_netz.html)

### **Expertinnen-Beratungsnetz Bremen e.V.**

ebn - Expertinnen-Beratungsnetz Bremen e. V.  
Torhaus Nord / Liegnitzstr. 63  
28237 Bremen  
Tel.: 0421 - 346 78 78  
Fax: 0421 - 346 78 40  
E-Mail: [kontakt@ebn-bremen.de](mailto:kontakt@ebn-bremen.de)  
Internet: <http://www.ebn-bremen.de/>

### **Expertinnen Beratungsnetz Köln e.V.**

Das Expertinnen Beratungsnetz Köln fungiert als Zusammenschluss ehrenamtlich engagierter Frauen mit langjähriger Berufs- und Führungserfahrung, die ihre berufliche und persönliche Kompetenz einsetzen um Frauen in beruflichen Fragen zu beraten. Ihre Aufgabe sehen sie als konkreten Beitrag, für mehr Chancengleichheit im Arbeitsleben.

Kontakt:

Rolshover Straße 87-91  
51105 Köln  
Tel.: 02 21 / 98 33 27 1  
Fax: 02 21 / 98 33 25 8  
E-Mail: [expertinnen@netcologne.de](mailto:expertinnen@netcologne.de)

### **Frauenakademie München e.V.**

Die FAM - Frauenakademie München e.V. unterstützt Frauen darin, einen gleichberechtigten Platz in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit einzunehmen. Als außeruniversitäre Forschungseinrichtung bietet die FAM Raum für Auseinandersetzungen mit Feminismus in Theorie und Praxis und für die Entwicklung feministischer Ideen und Projekte. Die FAM organisiert Tagungen, fördert die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und den Austausch von Frauen untereinander. Im Bereich der Forschung und der Vermittlung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung arbeitet die FAM mit anderen Institutionen und Einzelpersonen zusammen. Seit ihrer Gründung 1984 haben FAM-Frauen anerkannte Forschungsaktivitäten insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktforschung und der feministischen Theoriedebatte entwickelt.

Zum Angebot der FAM gehören Seminare, die Frauen in ihrem beruflichen Alltag unterstützen. Die FAM bietet Räume und Möglichkeiten, wissenschaftliche und berufliche Fähigkeiten in selbstorganisierten Projekten, Gruppen und Aktivitäten zu erproben und zu erweitern. Bei der FAM angesiedelt sind: der Arbeitskreis "Vorsorgendes Wirtschaften", das Netzwerk "Frauen und Geschichte Bayern", eine Projektgruppe zum Thema "Gender Mainstreaming", eine AG zur Europäischen Union und eine Promotionsgruppe.

Zur FAM gehört auch das ZAK, das das Expertinnen-Beratungsnetz (EBN) im Januar 2008 abgelöst hat. Fachfrauen mit langjähriger Berufserfahrung in leitender Position beraten Frauen bei Fragen zum beruflichen Einstieg über die langfristige Karriereplanung bis zur Erörterung von beruflichen Alternativen. Im Mentoring können Frauen sich über einen längeren Zeitraum zu festgelegten Zielvereinbarungen beruflich begleiten lassen.

**Kontakt:**

Baaderstraße 3, 3. OG  
80469 München  
Tel.: 089 - 721 18 81  
E-Mail: [info@frauenakademie.de](mailto:info@frauenakademie.de)  
Internet: <http://www.frauenakademie.de/index.htm>

### **Fachgruppe „Frauenarbeit und Informatik“ in der Gesellschaft für Informatik e.V.**

Die Fachgruppe "Frauenarbeit und Informatik" (FRAUINFORM) der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) setzt sich für eine Gestaltung und Anwendung von Informationstechnik, die sich an den Interessen von Frauen orientiert, ein. Zur Erreichung dieses Zieles ist die Fachgruppe in verschiedenen Bereichen aktiv.

Kontakt

Internet: <http://www.gi-ev.de/themen/frauen-in-der-informatik/>

### **FAU – Frauen als Unternehmerinnen e.V.**

Der Verein FAU sieht sich als Lobby für Existenzgründerinnen, Selbstständige und Freiberuflerinnen jeglicher Branchen. Zu ihren Aufgaben zählen die Beratung von Mitglieder/innen durch Expertinnen zu Fragen im Bereich Finanzierung/Controlling, Büroorganisation, Steuerfragen, Marketing usw. Des Weiteren bieten sie auch Rhetorikkurse, Geldanlage-Workshops, Stammtische, etc. an.

Kontakt:

Dompfaffweg 12  
90455 Nürnberg  
Tel.: 09 11 / 8 88 81 30  
Fax: 09 11 / 98 11 97 20  
E-Mail: [info@fau-netzwerke.de](mailto:info@fau-netzwerke.de)  
Internet: <http://www.fau-netzwerk.de/>

### **Femtec**

Die Femtec ist ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften mit Sitz an der Technischen Universität Berlin.

Gemeinsam mit ihren Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft bietet die Femtec:

Femtec. Careerbuilding für ambitionierte Studentinnen  
Technik-Workshops für Mädchen und junge Frauen  
Qualifizierung und Begleitung auf dem Karrierewege  
Forschung und Beratung.

#### Kontakt

Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH Straße des 17. Juni 135  
10623 Berlin

Tel: +49-(0)30-314 26920

Fax: +49-(0)30-314 73398

Mail: [info@femtec.org](mailto:info@femtec.org)

Internet: <http://www.femtec.org/content/0/8683/8684/>

### **FIM - Vereinigung für Frauen im Management e.V.**

Die Vereinigung Frauen im Management e.V. ist ein Netzwerk für Frauen in Fach- und Führungsverantwortung und selbstständig arbeitenden Frauen. Zu ihren Aufgaben zählen u.a., Frauen im Management durch Solidarität und Loyalität zu stärken, den fach- und branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch zwischen Frauen in Managementfunktionen zu stärken.

#### Kontakt:

Golfstraße 7

21465 Wentdorf

Tel.: 04 0 / 53 23 83 7

Fax: 04 0 / 53 23 83 7

E-Mail: [info@fim.de](mailto:info@fim.de)

Internet: <http://www.fim.de/>

### **FluMiNuT, Frauen, Lesben und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik e.V.**

Der Verein betreibt und fördert, vor allem in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik, feministische Forschung sowie Gender Studies. Außerdem wird die Vernetzung von Frauen (auch Mädchen) in Naturwissenschaft, Technik, Handwerk und verwandten Disziplinen gefördert. Des Weiteren führen sie den Austausch mit Kolleginnen an Schulen, Universitäten und in der Privatwirtschaft durch und möchten internationale Vernetzung erzielen. Zudem schaffen sie Raum für kulturelle und künstlerische Repräsentationen der oben genannten Bereiche. Besonderes Anliegen ist die Förderung von inter-, trans- und multidisziplinären Zugängen und deren Weiterentwicklung.

#### Kontakt:

c/o Institut für Technik und Gesellschaft

Resselgasse 5

A-1040 Wien

Tel: +43/1/58801 – 43117

Fax: 58801 – 43199

E-Mail: [koryphaee@fluminut.at](mailto:koryphaee@fluminut.at)

### **FOPA – Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen e.V.**

Der Verein FOPA ist eine feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen. Ihr Ziel ist es, an der Umsetzung der seit Jahren an Stadtplanung und Wohnungsbau gestellten Anforderungen, die spezifische Lebenssituation von Frauen in der Planung zu berücksichtigen. Eine weitere Aufgabe ist es, die bestehenden Geschlechterkategorien und damit verbundene Zuschreibungen und Zuweisungen zu hinterfragen, um langfristig eine Umverteilung von Zuständigkeiten zu erreichen.

#### Kontakt:

c/o FG Frauenforschung und Wohnungswesen

Fakultät Raumplanung

Frau Prof. Ruth Becker

Universität Dortmund

44221 Dortmund

Tel.: 02 31 / 75 5 – 54 30

E-Mail: [buero@fopa-dortmund.de](mailto:buero@fopa-dortmund.de)

Internet: <http://www.fopa-dortmund.de/index.htm>

### **Forum Frauen in der Wirtschaft (FFidW)**

Das Forum Frauen in der Wirtschaft ist ein unternehmensübergreifendes Netzwerk wo sich Beauftragte für Chancengleichheit aus den Unternehmen austauschen, gemeinsame Projekte, Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit für das Thema Chancengleichheit in allen Facetten der Kulturen durchführen und erarbeiten.

Kontakt:

Dipl.-Ing. Gabriele Hoffmeister-Schönfelder  
Olloweg 10  
22527 Hamburg  
Tel.: 040 / 54768024  
Fax: 040 / 54768023  
E-Mail: gabriele.hoffmeister-schoenfelder@kontor5.de

### **Forum für Frauen in der Elektro- und Informationstechnik (VDE)**

Die Förderung von Elektroingenieurinnen und die Information über Studium und Beruf im Bereich Elektrotechnik/Informationstechnik sind für den **VDE** wichtige Themen. Seit 1987 gibt es im **VDE** eine Gruppe von Ingenieurinnen, die sich zum Ausschuss Elektroingenieurinnen Zusammengeschlossen haben. Interessierte und engagierte Ingenieurinnen finden hier den geeigneten Rahmen und die Plattform für Initiativen und Aktivitäten, sei es regional und überregional.

Kontakt:

Jutta Männle  
VDE-Haus  
Stresemannallee 15  
60596 Frankfurt am Main  
Tel.: 069-6308-235; Telefax 069-96315217  
E-Mail: vde-ingenieurinnen@vde.com  
Internet: [http://www.vde.com/de/Ausschuesse/Elektroingenieurinnen/Seiten/default\\_0.aspx](http://www.vde.com/de/Ausschuesse/Elektroingenieurinnen/Seiten/default_0.aspx)

### **Frauen in der Technik (Fit)**

FIT führt Praxisprojekte durch bzw. beteiligt sich an Projekten zur Vernetzung und Förderung von Frauen in Technik und Naturwissenschaft; - FIT stellt den Rahmen für Recherchen und Forschungsprojekte, auch im Auftrag anderer Institutionen; - FIT publiziert seine Arbeitsergebnisse in der FIT-Schriftreihe, stellt Überblickswissen zusammen und macht es einer breiten Öffentlichkeit zugänglich; - FIT bietet mit dem Frauen in der Technik - FIT - Verlag die Möglichkeit, Arbeiten zu diesem Thema zu veröffentlichen; - FIT leistet Öffentlichkeitsarbeit in vielfältiger Form.

Kontakt:

Dipl.-Ing. Karin Diegelmann  
Schloßgartenstraße 45  
64289 Darmstadt  
Tel./Fax: 06151 / 713300  
Internet: <http://www.fitev.de/>

### **Frauen Netzwerk Medien**

Das „Frauen-Netzwerk-Medien“ versteht sich als Forum für persönliche Kontakte und Informationen für Frauen, die in und mit Medien arbeiten. Ziele sind, Medien-Frauen informieren und beraten, sich gegenseitig unterstützen, Erfahrungen und Wissen austauschen, den Zusammenhalt und die Kooperation fördern, ein Sprachrohr für die eigenen Interessen sein, die Isolation freier Journalistinnen auflösen, medienpolitische und berufliche Entwicklungen diskutieren, unabhängig von Parteien und Verbänden agieren, Kontakte mit internationalen Netzwerken knüpfen, mehr Medien-Führungspositionen bringen.

Kontakt:

Brigitte Handlos  
Mariahilferstr. 47/3/2  
A-1060 Wien  
Tel: 0699 – 10029130  
E-Mail: brigittehandlos@yahoo.com  
Internet: <http://www.frauennetzwerk.at>

### **Fraunhofer Institut**

Das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) erforscht und entwickelt nutzerorientierte Informations- und Kooperationsysteme. Das Ziel ist, die Optimierung der Nutzungs- und Anwendungstauglichkeit von Informationstechnik im Wechselspiel mit Handlungspraxis, Organisation und Prozess.

**Kontakt:**

Ulrike Petersen  
Schloss Birlinghoven  
53754 Sankt Augustin  
Tel: 02241 – 14-2808  
Fax: 02241 – 14-2080  
E-Mail: [ulrike.petersen@gmd.de](mailto:ulrike.petersen@gmd.de)  
Internet: <http://www.fit.fraunhofer.de>

### **FrauenTechnikZentrum Leipzig e.V.**

Das FrauenTechnikZentrum Leipzig hat sich zur Aufgabe gemacht, die Chancen von Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt, berufliche Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Informationsverarbeitung zu verbessern. Hierfür wird in Kursen umfangreiches Fachwissen in stress- und angstfreier Atmosphäre vermittelt.

**Kontakt:**

Frau Stefanie Buchmann  
Grassistr. 12  
04107 Leipzig  
Tel.: 03 41 / 5 64 74 12  
Fax: 03 41 / 5 64 74 13  
E-Mail: [ftz\\_leipzig@web.de](mailto:ftz_leipzig@web.de)  
Internet: <http://www.frauentechzentrum-leipzig.de/>

### **FWZ – Frau und Technik e.V.**

Das FWZ vermittelt Computerwissen durch praxisnahe Aufgabenstellungen und interaktiven Lernmaterial. Besonders hervorzuheben ist das Kursangebot Webgirls, indem Mädchen das erste gemalte Bild am Computer oder die erste eigene Webseite kreieren können.

**Kontakt:**

Günterstalstr. 17  
79102 Freiburg  
Tel.: 07 61 / 28 85 92  
Fax: 07 61 / 28 85 02  
E-Mail: [info@fwz-freiburg.de](mailto:info@fwz-freiburg.de)  
Internet: <http://www.fwz-freiburg.de/>

### **GDCh – Gesellschaft Deutscher Chemikerinnen**

Die Gesellschaft Deutscher Chemikerinnen hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Interesse von Mädchen an der Chemie frühzeitig zu wecken und ihre Selbstkonzepte hinsichtlich ihrer naturwissenschaftlichen Fähigkeiten zu stärken, die Kompetenz von Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen in den Naturwissenschaften zu erhöhen, Männer verstärkt für den Beruf des Erziehers und des Grundschullehrers zu gewinnen und diesen Aspekt in die Lehrerfortbildung Chemie zu integrieren. Durch die Organisation und Unterstützung von Aktivitäten, in Kooperationen mit allgemein bildenden Schulen und Kindertagesstätten, sollen diese Aufgaben umgesetzt werden.

**Kontakt:**

Frau Prof. Dr. Petra Mischnick  
c/o AKCC Schule und Hochschule  
Technische Universität Braunschweig  
Institut für Lebensmittelchemie  
Schleinitzstraße 20  
38106 Braunschweig  
Tel.: 05 31 / 3 91 - 72 01  
Fax: 05 31 / 3 91 - 72 30  
E-Mail: [p.mischnick@tu-bs.de](mailto:p.mischnick@tu-bs.de)  
Internet: <https://www.gdch.de/>

**Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V.**

Die Gesellschaft deutscher Akademikerinnen ist ein unabhängiger Interessenverband von Akademikerinnen. Sie vertritt die Anliegen von Akademikerinnen aus Hochschule, Wirtschaft, Politik und Recht im In- und Ausland sowie von Studentinnen. Wir fordern effiziente Maßnahmen zur Förderung von qualifizierten Frauen und Männer in Führungspositionen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Wir ermutigen und fördern junge Frauen, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

Kontakt:

Dr. Ingeborg Aumüller

Pfauengasse 10

93047 Regensburg

Tel.: 0941 / 55922

Fax: 0941 / 563417

E-Mail: [info@gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de](mailto:info@gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de)

Internet: <http://www.gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de/>

**GI – Gesellschaft für Informatik e.V.**

Das Ziel der Gesellschaft für Informatik ist, die Informatik zu fördern. Dabei verfolgen sie ausschließlich gemeinnützige Zwecke, durch z.B. Unterstützung der fachlichen und beruflichen Arbeit von Informatikern und Informatikerinnen, Herausgabe und Förderung von Fachpublikationen, Mitwirkung im Vorfeld politischer Planung und Gesetzgebung zur Forschungs-, Bildungs-, und Technologiepolitik.

Kontakt:

Wissenschaftszentrum

Ahrstr. 45

53175 Bonn

Tel.: 00 49 / 2 28 30 21 45

Fax: 00 49 / 2 28 30 21 67

E-Mail: [gs@gi-ev.de](mailto:gs@gi-ev.de)

Internet: <http://www.gi-ev.de/verein/verein-index.html>

**Informatica Feminale**

Die Sommeruniversität für Frauen in der Informatik bietet jährliche kompakte Lehrangebote zum Informatikstudium in der Universität Bremen für Studentinnen aller Hochschularten und für an Weiterbildung interessierte Frauen. Ihr Ziel ist es, Studentinnen zu stärken und die berufliche Weiterbildung von Frauen.

Kontakt:

Frau Veronika Oechtering

c/o Universität Bremen

Fachbereich 3

Postfach 330440

28334 Bremen

Tel.: 04 21 / 2 18 - 27 01

Fax: 04 21 / 2 18 - 87 67

E-Mail: [if@informatica-feminale.de](mailto:if@informatica-feminale.de)

Internet: <http://www.informatica-feminale.de/>

**Informatik für Frauen von Frauen e.V.**

Der Verein hat sich zur Aufgabe gemacht, die berufliche Bildung von Frauen mit dem Ziel, ihre berufliche Benachteiligung im Erwerbsleben abzubauen. Er wendet sich u.a. an arbeitslose Frauen, Berufsrückkehrerinnen, Unternehmerinnen und Mädchen und bietet vielfältige Angebote.

Kontakt:

Bodenbacher Straße 81

01277 Dresden

Tel.: 03 51 / 2 52 34 17

Fax: 03 51 / 2 54 92 42

E-Mail: [iff-dresden@web.de](mailto:iff-dresden@web.de)

Internet: <http://www.gi.de/themen/frauen-in-der-informatik.html>

**Ingenieurinnen Netzwerk IngNet e.V.**

IngNet e.V. ist ein gemeinnütziger Verein engagierter Frauen. Er richtet sich an Architektinnen, Ingenieurinnen, Studentinnen, Frauen aus bauverwandten Berufen sowie Frauen, die die Vereinsziele unterstützen. Vereinsziele sind u.a. die professionelle Zusammenarbeit von Frauen aus technischen Berufen, Fachspezifische und bedarfsorientierte Weiterbildung, Gegenseitige Unterstützung im beruflichen Alltag.

Kontakt:

Hummelweg 39  
26131 Oldenburg  
Tel: 0441 - 88092  
E-Mail: [ingnet@gmx.de](mailto:ingnet@gmx.de)  
Internet: <http://www.ingnet-online.de/>

**Internationales Design Zentrum Berlin e.V.**

Das Internationale Design Zentrum Berlin sieht sich als kompetenter Ansprechpartner für DesignerInnen und UnternehmerInnen. Die Mitgliederstruktur bietet eine designorientierte Plattform für Ideenaustausch und professionelles Networking.

Kontakt:

Birgit Weller  
Oberbaum City / Rotherstr. 16  
10245 Berlin  
Tel: 030 – 293351-0  
Fax: 030 – 293351-11  
E-Mail: [idz@idz.de](mailto:idz@idz.de)  
Internet: <http://www.idz.de/de/sites/>

**Internationales Netzwerk Weiterbildung e.V. -International Network for Training (INET e.V.)**

INET e.V. ist ein internationaler Dachverbund der Frauen Technikzentren und informationstechnischen Weiterbildungseinrichtungen für Frauen - fördert die berufliche Bildung von Frauen mit dem Ziel, ihre Benachteiligung im Erwerbsleben abzubauen und Kompetenzen und Qualifikationen von Frauen zu nutzen - unterstützt die Existenzgründung von Frauen - führt berufliche Fortbildungen und Fachtagungen durch - erstellt Analysen des Weiterbildungsbedarfs unter der Perspektive des europäischen Arbeitsmarktes und der Interessen und Belange von Frauen - entwickelt zielgruppenspezifisch Aus- und Weiterbildungsprojekte für Frauen und Mädchen

Kontakt:

Geschäftsstelle Dreiskau-Muckern  
Rittergutshof 1  
04463 Großpösna  
Tel.: 034206-6060  
Fax : 034206-60680  
Internet: <http://www.tbz-goeselhaus.de/>

**Joswig Consulting**

Das Unternehmen Joswig Consulting hat sich auf den Bereich Beruf und Familie (z.B. für Erziehende) spezialisiert. Als Kompetenzen werden geboten, langjährige Partnerin international tätiger Unternehmen zum Wiedereinstieg von Erziehenden, Erfahrungen durch Beratung von über 800 Erziehenden, eigens Schulungs- und Informationsmaterial.

Kontakt:

Frau Sabine Joswig  
Schlosserstraße 1  
38518 Gifhorn  
Tel.: 0 53 71 / 5 56 28  
Fax: 0 53 71 / 5 56 28  
E-Mail: [sabine.joswig@t-online.de](mailto:sabine.joswig@t-online.de)  
Internet: <http://www.joswig-consulting.de/>

**Journalistinnenbund e.V.**

Kontakt

Internet: <http://www.journalistinnen.de/>

**Kobalt: Frauen-Kunst-und-Medien e.V.**

Kobalt vernetzt einzelne und bereits organisierte Frauen aus den Bereichen Kunst, Wissenschaft und Medien. Kobalt möchte Rahmenbedingungen erzeugen, in denen die kreative Arbeit als interkulturelle Kommunikationsmöglichkeit erlebt und weiterentwickelt werden kann.

Kontakt:

Anke de Vries  
Dempwolfstraße 24  
21073 Hamburg  
Tel.: 040 / 7655722  
Fax: 040 / 777963  
Internet: <http://devries-stenzel.de>

**Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie**

Das Kompetenzzentrum bündelt bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung. Den Anteil von Frauen in IT-Berufen, Ingenieurwissenschaften und Informatik zu erhöhen, wird durch zielgruppenorientierte Projektarbeiten, wirksame Öffentlichkeitsarbeit sowie gemeinsam mit bundesweit und international tätigen Expertinnengruppen angestrebt.

Kontakt:

Fachhochschule Bielefeld  
WilhelmBertelsmann-Str. 10  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521/106-7323  
Fax: 0521/106-7171  
E-Mail: [info@kompetenzz.de](mailto:info@kompetenzz.de)  
Internet: <http://www.kompetenzz.de/>

**Koordinierungsstelle Frau und Beruf Hannover Region**

Die Koordinierungsstelle stellt ein Bindeglied zwischen der regionalen Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und den im Einzugsgebiet lebenden und arbeitenden Frauen dar.

Kontakt:

Irene Stratmann  
Prinzenstraße 12  
30159 Hannover  
Tel.: 0511 / 616-23541  
E-Mail: [irene.stratmann@region-hannover.de](mailto:irene.stratmann@region-hannover.de)  
Internet: [http://www.unternehmerbuero-hannover.de/bf\\_koord-stelle\\_frau\\_beruf.html](http://www.unternehmerbuero-hannover.de/bf_koord-stelle_frau_beruf.html)

**MINT**

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen.

Der nationale Pakt zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft soll das Bild der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) in der Gesellschaft verändern, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft zu gewinnen. Der Pakt ist Bestandteil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung "Aufstieg durch Bildung".

Kontakt:

Internet: <http://www.komm-mach-mint.de>  
Prof. Barbara Schwarze: Leitung, fon: 0521- 106- 73 21, E-Mail: [schwarze@komm-mach-mint.de](mailto:schwarze@komm-mach-mint.de)  
Eva Viehoff: Koordination, fon: 0521- 106- 73 64, E-Mail: [viehoff@komm-mach-mint.de](mailto:viehoff@komm-mach-mint.de)  
Christina Haaf: Öffentlichkeitsarbeit, fon: 0521- 106- 73 24, E-Mail: [haaf@komm-mach-mint.de](mailto:haaf@komm-mach-mint.de)

### **Münchener Wirtschaftsforum e.V. (MWF)**

Das MWF ist eine Gemeinschaft von Frauen aus dem Wirtschaftsleben, die eine Führungsposition in der Wirtschaft erreicht haben oder selbständig sind. Das MWF verbindet engagierte Frauen aus im süddeutschen Raum mit anderen nationalen und internationalen Frauen-Netzwerken.

Kontakt:

Erste Vorstandsvorsitzende: Mareike Kennedy Graf-Toerring-Straße 23A 82229 Hechendorf am Pilsensee Telefon 08152 - 982890 Telefax 08152 - 982891 E-Mail: [kennedy@compass-coaching.de](mailto:kennedy@compass-coaching.de)  
Internet: <http://www.mwf-ev.de/>

### **NEFRA - Netzwerk Frauen Forschen und Lehren**

Das Netzwerk Frauen forschen und lehren e.V. wurde von Frauen aus verschiedenen Fachdisziplinen und pädagogischen Zusammenhängen im Februar 1999 gegründet. Ziele des Netzwerkes sind:

- Unterstützung von forschenden und lehrenden Frauen
- Förderung von Frauen in Qualifikationsprozessen
- Erfahrungs- und Informationsaustausch von Frauen in vergleichbaren Lebenslagen
- Zusammenarbeit mit anderen Netzwerken von forschenden und lehrenden Frauen auf nationaler und internationaler Ebene.

Kontakt:

Netzwerk Frauen forschen und lehren e. V. c/o Iris Fischer-Bach  
Margaretenstr. 8 04315 Leipzig Telefon: 0341/3065290 E-Mail: [nefrauennetzwerk@hotmail.com](mailto:nefrauennetzwerk@hotmail.com)

### **Netzwerk der Ökonominen "efas" - economics, feminish and science network**

Das Projekt "Frauen- und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre" ermittelte 1999, dass geschlechtsbezogener Themen unzureichend in die Lehrinhalte einbezogen werden. Aus diesem Befund entstand die Idee zu einem Netzwerk für Ökonominen. Es gründete sich als efas (economics feminism and science) im März 2000, hat inzwischen über 120 Mitglieder und wird von der FHTW in Zusammenarbeit mit der FHW organisatorisch und inhaltlich betreut.

Kontakt:

Frauenbeauftragte der FHTW  
Treskowallee 8  
10318 Berlin  
Tel.: 030/5019-2687  
Fax: 030/5019-2702  
E-Mail: [h.engel@fhtw-berlin.de](mailto:h.engel@fhtw-berlin.de)  
Internet: <http://efas.htw-berlin.de/>

### **Netzwerk PIA e.V.**

Das Netzwerk für Planerinnen, Ingenieurinnen und Architektinnen. Themenschwerpunkte: Treffen am "Runden Tisch" im Raum Hamburg, Kontaktbörse, Fachvorträge, Seminare, Fortbildungen, Aufbau einer Wissensdatenbank.

Kontakt:

Petra Hilgenberg  
Friesenweg 4  
22763 Hamburg  
Tel.: 040 / 280 876-0  
Fax: 040 / 280 876 25  
E-Mail: [info@pia-net.de](mailto:info@pia-net.de)  
Internet: <http://www.pia-net.de>

### **NUT - Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V.**

Der Verein NUT bildet sich aus derzeit 300 Mitfrauen aus naturwissenschaftlich-technischen Bereichen wie Biologie, Chemie, Physik, Technischer Umweltschutz, Informatik, Agrarwissenschaft, Mathematik und Verfahrenstechnik. Ihre Ziele sind u.a., Förderung und Unterstützung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, Sensibilisierung für die widersprüchlichen Lebenszusammenhänge von Frauen in von Männern geprägten Berufen.

Kontakt:

Haus der Demokratie  
Greifswalder Straße 4  
10405 Berlin  
Tel.: 03 0 / 2 04 44 58  
E-Mail: [geschaeftsstelle@nut.de](mailto:geschaeftsstelle@nut.de)  
Internet: <http://www.nut.de/>

### **PlanungsFachFrauen der Region Hannover**

Themenschwerpunkte: räumlichen Planungen in der Region, Ziel: "planen von Frauen mit Frauen und für Frauen zu erreichen"; Vorträge und Diskussionen zu frauenrelevanten Themen aus der räumlichen Planung.

Kontakt:

Ingrid Heineking  
An den Rottenkuhlen 4  
30926 Seelze  
Tel. 0511 48 40 382  
E-Mail: [Velberhaus@t-online.de](mailto:Velberhaus@t-online.de)  
Internet: [http://www.hannover.de/de/gesundheits/soziales/frau\\_gle/politik/pff.html](http://www.hannover.de/de/gesundheits/soziales/frau_gle/politik/pff.html)

### **Thüringer Koordinierungsstelle NWT**

Die Thüringer Koordinierungsstelle möchte das Interesse junger Frauen und Mädchen stärken, ihnen verschiedene Hilfestellungen anbieten und sie für den Umgang mit Naturwissenschaft und Technik zu begeistern. Zudem werden Studentinnen bei der erfolgreichen Bewältigung ihres Studiums sowie bei der optimalen Vorbereitung auf das spätere Berufsleben unterstützt. Des Weiteren werden Weiterbildungsangebote und Austauschmöglichkeiten für Absolventinnen der kooperierenden Hochschulen und für Berufspraktikerinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen auf ihrem Karriereweg begleitet.

Kontakt:

c/o Technische Universität Ilmenau  
Dipl.-Kffr. Corinna Wedekind  
Postfach 10 05 65  
98684 Ilmenau  
Tel: 03677 – 69-3287  
E-Mail: [thueko@uni-ilmenau.de](mailto:thueko@uni-ilmenau.de)  
Internet: <http://www.tu-ilmenau.de/~thueko01>

### **VDI-Bereich Frauen im Ingenieurberuf (VDI-FIB)**

Die Stärkung der Belange der Ingenieurinnen in der Öffentlichkeit und im Berufsleben ist eine Aufgabe des Fib. Die Projekte werden durch ein nationales und internationales Ingenieurinnen-Netzwerk unterstützt.

Kontakt:

Dr. Susanne Ihsen  
Abteilung Beruf und Karriere  
Postfach 10 11 39  
40002 Düsseldorf  
Tel.: 0211/6214-272  
Fax: 0211/6214-176  
E-Mail: [fib@vdi.de](mailto:fib@vdi.de)  
Internet: <http://www.vdi.de/43536.0.html>

**Verband berufstätiger Mütter e.V.**

- vertritt die Interessen berufstätiger Mütter
- fordert Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf selbstverständlich machen
- berät durch Expertinnen zu aktuellen Fragestellungen (Organisation der Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle, Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung...) und bietet Seminare zur beruflichen Weiterentwicklung an
- Die Frauen des Vereins zeigen erfolgreiche Lebensmodelle auf. Sie bilden ein Netzwerk, das mit anderen thematisch verwandten Netzwerken (z.B. Frauenrat NW) kooperiert.

Kontakt:

Verband berufstätiger Mütter e.V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Postfach 29 04 26  
50525 Köln  
Tel: 0221 - 326579  
Fax: 01212 – 5678-03841  
E-Mail: [info@berufstaetige-muetter.de](mailto:info@berufstaetige-muetter.de)  
Internet: <http://www.vbm-online.de/>

**VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.**

Die Ziele von VdU sind Akzeptanz und Gleichberechtigung unternehmerisch tätiger Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, Stärkung der Rolle der Frau als Unternehmerin, öffentlichkeitswirksame Interessenvertretung auf politischer und gesellschaftlicher Ebene, Kontakte zu gesellschaftlich und politisch relevanten Gruppierungen und Institutionen auf kommunaler, Länder- und Bundesebene, sowie berufsfördernde Kontakte.

Kontakt:

Frau Ramona Lauke  
Breite Straße 29  
10178 Berlin  
Tel.: 03 0 / 20 30 84 5 - 40  
Fax: 03 0 / 20 30 8 75 – 45 40  
E-Mail: [info@vdu.de](mailto:info@vdu.de)  
Internet: <http://www.vdu.de>

**Webgrrls.de e.V.**

webgrrls.de ist das Netzwerk für weibliche Fach- und Führungskräfte, die in oder für Neue Medien arbeiten. Ziel ist die berufliche Weiterentwicklung sowie die Präsenz und den Einfluss dieser Frauen innerhalb der Branche zu fördern.

Webgrrls.de bietet zu diesem Zweck ein Forum für Wissenstransfer, Erfahrungsaustausch, Job- und Auftragsvermittlung, strategische Allianzen, Mentoring sowie Förderung der Networking-Kultur.

Grundgedanke des Business-Netzwerks ist das "Geben und Nehmen" der Mitglieder zur gegenseitigen Förderung.

Kontakt

Internet: <http://www.webgrrls.de/>

## **6 Steuerungsinstrumente zur Umsetzung der Gleichstellung**

### **6.1 Der Gleichstellungsplan**

Der Gleichstellungsplan legt -- ausgehend von der Ist-Situation -- wesentliche Ziele und Maßnahmen auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern fest. Hauptziel sind Maßnahmen zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz und zur Förderung von Frauen.

In der Präsentation, die anlässlich des 9. Workshops 2007 erarbeitet wurde, wird sowohl auf die Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplanes, als auch auf Aufbau, Inhalt und die Beteiligten eingegangen.

AK Chancengleichheit  
9. Workshop 14. - 16. März 2007, Erkner



# Der Gleichstellungsplan

Christine Idler

Leibniz-Institut für Agrartechnik Potsdam-Bornim e.V.

## Gliederung



- Grundlagen
- Ziele des Gleichstellungsplanes
- Aufbau und Inhalt eines Gleichstellungsplanes
- Beteiligte

## Ziele eines Gleichstellungsplanes



Der Gleichstellungsplan legt - ausgehend von der Ist- Situation- wesentliche Ziele und Maßnahmen auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern fest. Hauptziel sind Maßnahmen zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz und zur Förderung von Frauen.



## Gliederung eines Gleichstellungsplanes

**Bestandsaufnahme**



**Prognose der Personalentwicklung**

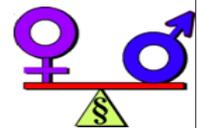
**Ziele**

**Maßnahmen, um Ziele zu erreichen**

optional: Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten  
(Individualvereinbarung)

.....

## Bestandsaufnahme



Anteil der Frauen...

- an verschiedenen Vergütungsgruppen
- an Drittmitteln in verschiedenen Vergütungsgruppen
- in Führungspositionen
- an Teilzeitbeschäftigung
- nach Vertragsart
- an der Nachwuchsförderung
- an Entfristungen
- an Bewerbungen im Vergleich mit Einstellungen
- an Fluktuation
- innerhalb der Altersstruktur

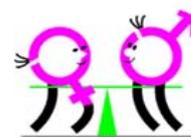
## Bestandsaufnahme - Beispiele



Anteil der Frauen an verschiedenen Vergütungsgruppen

Dienst	Wertigkeit	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
			Absolut = %		dav. Teilzeit = %		Absolut = %		dav. Teilzeit = %	
Höherer Dienst	AT	1	1	100	0	0				
	BAT I	2	2	100	0	0				
	BAT Ia	4	3	75	0	1	25	1	100	
	BAT Ib	17	16	94	1	6	1	6	0	
	BAT IIa	18	10	56	2	2	8	44	6	75
	BAT IIa T	16	8	50	8	100	8	50	8	100
Gehobener Dienst	BAT III	6	4	67	0	2	33	1	50	
	BAT IVa	8	6	75	0	2	25	0		
	BAT IVb	4	2	50	0	2	50	1	50	
	BAT Va	0								
	BAT Vb	12	6	50	0	6	50	1	17	
Mittlerer Dienst	BAT Vc	9	4	44	0	5	56	1	20	
	BAT VIa	0								
	BAT VIb	7	2	29	0	5	71	1	20	
	BAT VII	9	0	0	0	9	100	1	11	
Einfacher Dienst	BAT VIII	0								
	BAT IXa/b	0								
	BAT X	0								
	Auszubildende	0								
	Arbeiter/innen	27	17	63	0	10	37	2	20	
	Sonstige	0								
	<b>Gesamt</b>	<b>140</b>	<b>81</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>55</b>

## Bestandsaufnahme - Beispiele



### Anteil der Frauen Teilzeitarbeit (Haushaltsfinanziert)

	Leitungsfunktionen		Wissenschaftliches Personal		Technisches Personal	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit	0	7	12	47	76	43
Teilzeit	0	1	8	1	36	2
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>112</b>	<b>45</b>
Prozent	0	100	29	71	60	40

### 2. Technische Kräfte

Verg.Gr.	Vollbeschäftigung		Teilzeitbeschäftigung		gesamt	Anteil in %	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen		Männer	Frauen
III	3	3	-	-	6	50	50
Iva	3	10	-	-	13	23	77
Ivb	6	7	-	2	15	40	60
Vb	10	18	-	2	30	33	67
Vc	6	17	-	5	28	21	79
Vib	4	24	-	8	36	11	89
VII	6	18	-	5	29	21	79
VIII	-	2	1	6	9	11	89
Ixa	1	-	-	-	-	100	-
Ixb	-	1	-	-	1	-	100
gesamt	39	100	1	28	168	-	-

## Bestandsaufnahme - Beispiele



### Anteil der Frauen in Führungspositionen

Stichtag 31.12.2005

-ist - Bestand in Personen, Grundfinanzierung -

Art der Führungsaufgabe	Insgesamt	davon Männer Absolut = %	davon Frauen Absolut = %
Vorstand/ Geschäftsführung <sup>1)</sup>	4	4	0
Abteilungs-, Gruppen-, Projektleitung*	6	5	1
Verwaltung	1	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

\* mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

<sup>1)</sup> Dem Vorstand gehören stets auch zwei AbteilungsleiterInnen an

	Anzahl	Anzahl der leitenden Personen	dav. Frauen	Prozent
Programme	5	8	0	0
U-Programme	19	18	3	17
Projekte	69	39	8	20

## Prognose der Personalentwicklung - Beispiele

Dienstverhältnis	2006		2007		2008	
	Nachbesetzung möglich	nicht möglich <sup>1)</sup>	Nachbesetzung möglich	nicht möglich <sup>1)</sup>	Nachbesetzung möglich	nicht möglich <sup>1)</sup>
Höherer Dienst	2	11	4	4	9	7
Gehobener Dienst	1	3	1	1	0	3
Mittlerer Dienst	0	1	1	0	2	0
Einfacher Dienst	1	1	0	0	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

<sup>1)</sup> ... aufgrund Drittmittelfinanzierung, Finanzierung aus zusätzlichen Einnahmen der Abteilungen, Überbrückungsfinanzierung, Vertretung während Elternzeit

### Freiwerdende Haushaltsstellen 2007-2010

	Leitungsfunktionen	Wissenschaftliches Personal	Technisches Personal
2007	0	2	3
2008	1	2	5
2009	1	1	1
2010	1	0	3
Stellenpool	1	4,5	6

Die Schätzung der freien oder zu besetzenden Personalstellen auf der Grundlage der Istanalyse hat ergeben, dass für die Laufzeit des Frauenförderplans folgende Stellen für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehen:

eine Ia-Stelle im Zeitraum 2002-2004,  
zwei Ia-Stellen im Zeitraum 2005/2006, ....

(Die Annahmen über die Personalentwicklung sind – getrennt nach Beamtinnen/Beamten, Angestellten und Lohnempfängerinnen/Lohnempfängern – in den Anlagen 5 – 8 dargestellt.)

## Zielformulierungen - Beispiele



Aus dem Fazit und der Prognose zur Personalentwicklung lassen sich folgende Zielfelder zur Erlangung der Gleichstellung von Mann und Frau definieren:

- Erhöhung des Frauenanteils am ....., insbesondere beim leitenden und wissenschaftlichen Personal
  - Erhöhung des Frauenanteils in ...Gremien (Vorstand, Kollegium)
  - Erhöhung des Anteils an Doktorandinnen
  - Sensibilisierung der Vorgesetzten für Gleichstellungsangelegenheiten
  - Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Berücksichtigung sozialer Aspekte bei Strukturveränderungen.
- 
- die Erhöhung des Frauenanteils in höherqualifizierten Aufgabenbereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind
  - die Förderung von Wissenschaftlerinnen beim beruflichen Aufstieg
  - die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer durch flexible Arbeitszeitgestaltung
  - die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Sprache

## Zielformulierungen - Beispiel



Aus der Analyse der bisherigen Struktur sowie den abgeschätzten Entwicklungen der Personalstruktur wird ersichtlich, dass auch im Falle, wenn alle zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt würden, das weit auseinander klaffende Verhältnis bei den haushaltsangestellten Wissenschaftlerinnen von bisher 29 % auf nur 36 % angehoben werden kann. Eine Stellenbesetzung nur mit Wissenschaftlerinnen ist jedoch aus den Praxiserfahrungen heraus unrealistisch. Es wird daher angestrebt, 50 % der neu zu besetzenden Stellen für Leitungsfunktionen in den Programmbereichen und als wissenschaftliche Angestellte mit Frauen zu besetzen. Schwerpunkte bilden dabei die Programme ... und ... (Stand November 20..).

## Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen



Personalgewinnung

Einstellungen und Eingruppierungen

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Weiterbildung

Nachwuchsförderung



## Beteiligte



Der Gleichstellungsplan ist ein Führungsinstrument der Leitung eines Institutes.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen.

Der Betriebsrat hat Vorschlagsrecht.



## **6.2 Zertifizierungen**

Die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft hat 2008 im Rahmen einer Selbstverpflichtung beschlossen, dass alle Einrichtungen eine Zertifizierung entweder durch das TOTAL E-QUALITY Prädikat oder das auditberufundfamilie® anstreben. Den Anstoß dazu gab ein Vorschlag des AKC, der vom Präsidium aufgenommen und in die Mitgliederversammlung eingebracht wurde.

Beide Verfahren sind anerkannte Instrumente zur Bewertung und Förderung von Gleichstellungspolitik in Institutionen. Sie können als Steuerungsinstrumente zur Optimierung von gleichstellungsrelevanten Prozessen genutzt werden.

Die Auszeichnung und das Prädikat, die am Ende des jeweiligen Verfahrens stehen, sind zum einen wichtig für die Außendarstellung. Im Wettbewerb um die besten Köpfe hat die Einrichtung einen Vorteil, wenn sie nachweislich eine familien- und gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationspolitik betreibt. Weiterhin kann sich das Prädikat positiv bei der regelmäßigen Evaluierung durch den Senatsausschuss für Evaluierung auswirken.

Zum anderen leisten der Prozess der Zertifizierung und die auf die Zukunft bezogenen Verpflichtungen einen wichtigen internen Beitrag dann, wenn möglichst viele Hierarchie-Ebenen in den Diskussionsprozess einbezogen sind. Beim auditberufundfamilie® ist dies dadurch gesichert, dass die Beteiligung der Leitung, verschiedener Beschäftigtengruppen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung im System angelegt sind. Auch beim TOTAL E-QUALITY Prädikat empfiehlt es sich, eine Projektgruppe einzusetzen um den Prozess transparent und bedarfsgerecht zu organisieren.

Das Prädikat allein ist schön – besser ist es für die Einrichtung und ihre Beschäftigten, wenn alle Beteiligten dahinterstehen.



**WZB** Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

**Total E-Quality Prädikat  
oder  
audit berufundfamilie®**



Vortrag 15.09.2009

Dipl. Soz. Anke Geßner  
Sprecherin des AK Chancengleichheit

**WZB** Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

## Warum Zertifizierung?

Workshop Chancengleichheit 2008

Empfehlung des AK Chancengleichheit an das  
Präsidium

Beschluss der Leibniz Mitgliederversammlung  
2008

## Vorteile eines Qualitätssiegels für die Leibniz-Gemeinschaft

Leibniz-weiter professioneller Nachweis der Erreichung der Ziele „Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben“ sowie „Transparenz“ der **„Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ (Unterzeichnet von der Allianz am 26. November 2006)**

## Vorteile eines Qualitätssiegels für die Leibniz-Gemeinschaft

Durch die Unterzeichnung des von Frau Schavan initiierten **„Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen“** am 17. Juni 2008 in Berlin hat sich die Leibniz-Gemeinschaft ebenfalls verpflichtet, „die (Weiter-) Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen und Arbeitsplätze für Frauen und Männer in technischen Berufen, insbesondere auch deren öffentlichkeitswirksame Präsentation“ zu befördern.



### Zertifikat für:

- Unternehmen, die sich um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bemühen.
- Das audit Beruf und Familie ermittelt Potenziale und bietet individuelle Lösungen an. Es ist kein einmaliger "Selbsttest", sondern initiiert einen kontinuierlichen Prozess, bei dem Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelange in eine tragfähige Balance gebracht werden.
- Unternehmen, die nach Abschluss der Auditierung das Zertifikat führen können, haben bewiesen, dass sie eine nachhaltige, familienbewusste Unternehmenskultur haben.

Dipl. Soz. Anke Geßner  
15.09.2009

Sprecherin AK Chancengleichheit  
Gleichstellungsbeauftragte WZB

5



### Prädikat für:

- Unternehmen und Institutionen, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen,
- in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter/innen) stehen und
- deren Ziel es ist, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.
- Die Bewerbung und die Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit erfolgen auf freiwilliger Basis.



### **Auf welcher Basis erfolgt die Auszeichnung?**

#### **Das Grundzertifikat wird vergeben, wenn**

- ein umfangreicher Fragenkatalog durch eine repräsentative Projektgruppe beantwortet wurde. Daraus werden „Ziele“ für die nächsten 3 Jahre ermittelt und diese als Maßnahmen umgesetzt.
- Nach 3 Jahren wird die Zielerreichung dokumentiert und durch ein Re-Audit das eigentliche ZERTIFIKAT erreicht.

Dipl. Soz. Anke Geßner  
15.09.2009

Sprecherin AK Chancengleichheit  
Gleichstellungsbeauftragte WZB

6



#### **Ausfüllen eines Fragebogens als Selbstbewertungsinstrument enthält**

- den aktuellen Status quo
- beabsichtigte Maßnahmen und selbst gesetzte Ziele mit Zeitangaben
- einen umfangreichen Teil mit statistischen Angaben zur Personalsituation und – entwicklung vor drei Jahren.
- Statement zur Unternehmenssteuerung



- Die Auditierung und Re-Auditierung wird von ausgebildeten Auditor/inn/en begleitet, die auch während der gesamten Umsetzungsphasen beratend zur Verfügung stehen.
- Grundzertifikat nach ca. 2 Mon.; jährliche Überprüfung; eigentliches Zertifikat (Re-Auditierung) nach drei Jahren
- Bewerbung kontinuierlich.
- Öffentliche Zertifikatsvergabe 1x im Jahr



- Nachweis der Maßnahmen durch Dokumente; Stichproben durch Jury
- Prädikat nach erfolgreicher Begutachtung; Gültigkeit drei Jahre; erneute Bewerbung
- Nächster Bewerbungsschluss ist der 31.03.2010
- Öffentliche Zertifikatsvergabe 1x im Jahr

Dipl. Soz. Anke Geßner  
15.09.2009

Sprecherin AK Chancengleichheit  
Gleichstellungsbeauftragte WZB

7



- Träger: Die berufundfamilie gGmbH, gegründet 1998 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die Gesellschaft qualifiziert und lizenziert unabhängige Auditoren, die den Audit-Prozess moderieren und begleiten und entscheidet ebenfalls über die Vergabe der Zertifikate.
- **Focus: Familienbewusste Personalpolitik**



- Träger: Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des BMBF vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (GESIS) betreut. Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung.
- **Focus: An Chancengleichheit orientierte Organisations- und Personalpolitik**

Dipl. Soz. Anke Geßner  
15.09.2009

Sprecherin AK Chancengleichheit  
Gleichstellungsbeauftragte WZB

8



### Handlungsfelder

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Maßnahmen
8. Service für Familie



### Aktionsfelder

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
  2. Karriere- und Personalentwicklung
  3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)
  4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
  5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
  6. Organisationskultur
  7. Forschung, Lehre und Studium
- Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Dipl. Soz. Anke Geßner  
15.09.2009

Sprecherin AK Chancengleichheit  
Gleichstellungsbeauftragte WZB

9

**Kriterium:**

Die Einrichtung fördert Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf die Veränderung der Organisationskultur hin.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik</b>				
<i>Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung, d.h. es finden sich z.B. Aussagen zur Chancengleichheit oder zu Frauen- und Geschlechterforschung im Forschungsprofil</i>	<input type="checkbox"/>			
<i>Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache</i> (z.B. in Ansprachen, Vorträgen; Veröffentlichungen; Informationen über sprachlich akzeptable Alternativen)	<input type="checkbox"/>			
<i>Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil</i> (z.B. durch (Teil-)Denomination von Stellen für Frauen- und Genderforschung; Gastprofessuren)	<input type="checkbox"/>			
<i>Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit</i> (z.B. Publikationen, Intranet, Personal. Und Betriebsversammlungen, interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.)	<input type="checkbox"/>			
<b>6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit</b>				
<i>Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz</i> (z.B. durch Veröffentlichungen, Informationsmaterialien, Rundschreiben, Verhaltenstrainings, Gesprächskreise, Veranstaltungen)	<input type="checkbox"/>			



10

**Kriterium:**

Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft</b>				
<b>Professur</b> (z.B. Unterstützungsangebot zur Etablierung in der Wissenschaft, Nutzung von Sonderprogrammen)	<input type="checkbox"/>			
<b>Promotion</b> (z.B. Assistent/innen-Programme, Graduierten-Kollegs, Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Supervision für Doktorandinnen)	<input type="checkbox"/>			
<b>Studium</b> (z.B. Beratung hinsichtlich beruflicher Perspektiven; Diplomandinnen-Kolloquien bzw. Erhöhung des Anteils von Frauen in Kolloquien, Tutorien, Förderung von Praxissemester für Frauen)	<input type="checkbox"/>			
<b>2.2 Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen für</b>				
<b>die Wissenschaft</b> (z.B. Motivation und Zugang zu Lehrtätigkeiten; Übertragung von Projektleitung; Beurlaubungsmöglichkeit für Auslandsaufenthalte, Forschungssemester, Professurvertretung)	<input type="checkbox"/>			
<b>andere Organisationen</b> (z.B. Herstellen bzw. Unterstützen von Kontakten im Rahmen von Aktivitäten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft; Promotionen in Unternehmen bzw. anderen Organisationen)	<input type="checkbox"/>			



11

**Kriterium:**

Die Organisation trägt dazu bei, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternschaft / familiäre Verpflichtungen mit ihrer beruflichen Entwicklung in Einklang bringen können.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>3.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten</b>				
<b>Information, Beratung, Veranstaltungen</b> (z.B. über gesetzliche und institutionelle Möglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten für beide Eltern; Seminare zur Lebensplanung von Müttern und Vätern)	<input type="checkbox"/>			
<b>Maßnahmen zur Freistellung</b> (z.B. durch flexible Möglichkeiten bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen; Nacharbeiten von Ausfallzeiten)	<input type="checkbox"/>			
<b>Angebote zur Kinderbetreuung</b> (z.B. Kindertagesstätten in der Institution; Belegplätze; Familienservice; Elterninitiativen, Ferienbetreuung, Sponsoring von Betreuungseinrichtungen; Aufenthaltsräume für Studierende mit Kindern; Wickel-, Stillräume)	<input type="checkbox"/>			
<b>3.5 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase</b>				
<b>Angebote zum Kontakthalten</b> (z.B. persönliche Kontakte und kontinuierliche Information über die Institution; aktives Angebot zur Nutzung von Vertretungsmöglichkeiten)	<input type="checkbox"/>			
<b>Angebote zur Weiterbildung</b> (z.B. Hinweise auf intern und extern angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienphase)	<input type="checkbox"/>			



12

## Beispiele für Maßnahmen



### Personalentwicklung

Personalentwicklungsplan  
Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm  
Unterstützung aktiver Vaterschaft  
Weiterbildung mit Kinderbetreuung

### Arbeitsort

alternierende Telearbeit  
mobile Telearbeit  
Jobticket

## Beispiele für Maßnahmen



### Führungskompetenz

Beurteilungsgrundsätze  
Führungsleitbild  
Führung in Teilzeit

### Service für Familien

Angebote zur Ferienbetreuung  
Unterstützung bei der Pflege von  
Angehörigen



## Kosten



Anzahl der Beschäftigten      Preis + MwSt  
Audit. / Reaudit.

bis 25	5.000 € / 4.000 €
bis 100	9.000 € / 7.000 €
bis 500	11.000 € / 8.500 €
bis 3.000	16.500 € / 13.000 €
über 3.000	pro (Re-)Auditierung 13.000 € / 10.000 €

<= 250	Mitarbeiter/innen	250 €
<= 500	Mitarbeiter/innen	500 €
<= 2.500	Mitarbeiter/innen	1.250 €
<= 5.000	Mitarbeiter/innen	1.500 €
>5.000	Mitarbeiter/innen	2.000 €

30% Nachlass bei erfolgreicher  
Folgebewerbung  
zuzügl. Bearbeitungsgeb. 50 €

## Warum das Total E-Quality Prädikat?

- Das Selbstbewertungsinstrument ist eine gute Gelegenheit den Stand der Gleichstellung in der eigenen Institution sichtbar zu machen und neue Impulse zu geben.
- Das Total ist nicht nur auf Personalentwicklung inklusive Beruf und Familie ausgerichtet, sondern umfasst auch die Organisationsentwicklung und -kultur.
- Die XXX wollte mit der Bewerbung deutlich machen, dass sie eine an Chancengleichheit orientierte und familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik verfolgt, um Motivation, Zufriedenheit und Lebensqualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen und um bei der Personalrekrutierung einen Wettbewerbsvorteil zu haben.

## Warum das „audit berufundfamilie®“ ?

- Das **XXX** sieht in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Herzstück seines Ziels, die Chancengleichheit zu fördern.
  - Chancengleichheit als ein Instrument im Wettbewerb um die besten Köpfe
  - Ziel der Auditierung: Verbesserungspotenziale identifizieren zu können sowie die bisher erfolgreich eingeführten Maßnahmen abzusichern und weiterzuentwickeln.
- Das Ziel ist dabei die Sicherstellung der Fortführung bewährter Angebote sowie die Identifizierung weiteren Handlungsbedarfs. Letztlich soll hierdurch die Attraktivität der **XXX** als Arbeitgeber und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden.
- Die Attraktivität für Beschäftigte mit familiären Betreuungsaufgaben soll gesteigert werden, indem konkrete Maßnahmen zur Optimierung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen werden.

## Zusammenfassung

### „audit berufundfamilie®“ Total E-Quality Prädikat

**Audit:** Zielsetzung - Aufbau und Umsetzung von Maßnahmen; Entwicklung und/oder Weiterführung eines Gleichstellungskonzepts



**TEQ:** Bewertung bestehender und in naher Zukunft geplanter Maßnahmen; bestehendes Gesamtkonzept zur Umsetzung von Chancengleichheit



## Umsetzung der Selbstverpflichtung

38 Leibniz-Einrichtungen haben sich bereits für eine Zertifizierung entschieden

- auditberufundfamilie® : 10
- Total E-Quality Prädikat: 16
- noch unentschieden: 12

8 Leibniz-Einrichtungen haben sich noch nicht entschieden

- noch in Diskussion: 5
- kein Thema: 3

(Umfage bei Leibniz-GBs)

## Tipps



- Präsentation des Audit
- Erreichbare Ziele
- Unterstützung bei Zwischenberichten
- Teilnahme BR/PR am Prozess



- Gesamtkonzept
- Ziele belegen
- Gelegenheit für neue Betriebs- oder Dienstvereinbarung

## Vorteile eines Qualitätssiegels

Klarer Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung hervorragenden Personals durch Präsentation als zertifizierter, familienfreundlicher Arbeitgeber nach außen mit dem vergebenen Qualitätssiegel.

## Vorteile eines Qualitätssiegels

Sichtbarkeit der an Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit orientierten Personalpolitik nach innen erhöht die Motivation der Beschäftigten

## Vorteile eines Qualitätssiegels

- Der Prozess, der zur Vergabe führt
  - belebt die interne Diskussion um Gleichstellungsmaßnahmen
  - führt zu Zielsetzungen im Bereich gleichstellungsfördernder Personal- und/oder Organisationspolitik

## Einschätzung

Eine Zertifizierung vollbringt keine Wunder.

Sie eignet sich aber sehr gut

- Bestandsaufnahme der einrichtungsinternen Gleichstellungspolitik
- Identifizierung von Handlungsbedarf
- Einführung neuer Maßnahmen (Zielsetzung)
- Belohnung einer guten Politik der Chancengleichheit

### **6.3 Dienst-bzw. Betriebsvereinbarungen**

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen werden zu bestimmten Tatbeständen zwischen Leitung und Personalvertretung verhandelt und abgeschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann dabei ihre Expertise einbringen und beratend tätig werden.

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit gleichstellungsrelevanten Aspekten gibt es häufig in folgenden Bereichen:

- Gleichstellung
- Arbeitszeit
- Arbeitsort (Tele-/Heimarbeit)
- Stellenbesetzungsverfahren
- Nachwuchsförderung
- Leistungsorientierte Bezahlung
- MitarbeiterInnen-Vorgesetztengespräche
- Rufbereitschaft
- Dienst- und Urlaubspläne
- Weiterbildung

Wenn Sie Informationen zu bestehenden Vereinbarungen in der Leibniz-Gemeinschaft haben möchten, empfehlen wir, gegebenenfalls eine Anfrage über den [Verteiler wgl-fb](#) zu starten. Vielleicht hat eine andere Leibniz-Einrichtung bereits eine solche Vereinbarung abgeschlossen.