

Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz-Gemeinschaft

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Vorwort Leibniz-Gemeinschaft	5
Vorwort des Sprecherinnenrats des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität .	6
1 Grundlagen zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit in Leibniz-Einrichtungen	7
2 Strategische Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Gewährleistung der Chancengleichheit	10
2.1 Satzung der Leibniz-Gemeinschaft	10
2.2 Gleichstellungsstandards	10
2.3 Evaluierung	10
2.4 Kaskadenmodell - Pakt für Forschung und Innovation (2005-2030)	11
2.5 Leibniz-Mentoring	11
2.6 Leibniz-Professorinnenprogramm	11
2.7 MINT-Pakt	12
3 Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität (AKCD) der Leibniz-Gemeinschaft 13	
3.1 Gleichstellungsbeauftragte	13
3.2 Der Sprecherinnenrat	13
3.3 Die Sprecherin des AKCD	13
3.4 Diversität	14
4 Die Gleichstellungsbeauftragte in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft	15
4.1 Organisatorische Einbindung	15
4.2 Mitwirkung und Beteiligung	15
4.3 Arbeitszeit	16
4.4 Ausstattung und Weiterbildung	16
4.5 Darstellung von Chancengleichheit	17
5 Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten	18
5.1 Personelle Einzelmaßnahmen	18
5.2 Einstellungsverfahren	19
5.2.1 Ausschreibung	19
5.2.2 Auswahlverfahren	20
5.2.3 Berufungsverfahren	22
5.3 Personalentwicklung	22
5.3.1 Weiterbildung und Fortbildung	23
5.3.2 Nachwuchsförderung	24
5.3.3 Mentoring- bzw. Coachingprogramme	25
5.4 Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf	26
5.4.1 BLK/GWK-Beschluss zur Förderung der Kinderbetreuung	27
5.4.2 Weiterführende Links	28
5.5 Mobbing und sexuelle Belästigung	28
5.5.1 Definition sexuelle Belästigung	30
5.5.2 Definition Mobbing	31
5.5.3 Auswirkungen und Folgen	31
5.5.4 Gesetzesgrundlagen	32

5.5.5	Pflichten der Arbeitgeber und Präventionsmöglichkeiten.....	32
5.5.6	Handlungsmöglichkeiten der GB	33
5.5.7	Weitere Ansprechpersonen für Betroffene.....	33
5.6	Öffentlichkeitsarbeit.....	33
5.6.1	Sichtbarkeit innerhalb der Leibniz-Einrichtung.....	34
5.6.2	Sichtbarkeit außerhalb der Leibniz-Einrichtung	34
5.6.3	Personalrekrutierung durch die Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	34
5.7	Evaluation.....	35
5.7.1	Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten zum Evaluierungsbericht	35
5.7.2	Gleichstellung ist Bestandteil der Bewertungskriterien	35
6	Steuerungsinstrumente zur Umsetzung der Gleichstellung	36
6.1	Datengrundlage für die Gleichstellungsarbeit.....	36
6.2	Der Gleichstellungsplan	37
6.2.1	Beteiligte.....	37
6.2.2	Aufbau und Inhalte.....	37
6.3	Zertifizierungen	39
6.3.1	Was gewinnt man durch die Zertifizierung?	40
6.3.2	Wahl der Zertifizierung.....	40
6.3.2.1	audit berufundfamilie®.....	40
6.3.2.2	TOTAL-E-QUALITY-Prädikat.....	42
6.4	Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen	43
6.5	Gleichstellungsbudget.....	43
7	Gendergerechte Sprache	45
7.1	Strategien des geschlechtergerechten Formulierens	45
8	Netzwerke.....	49
8.1	Netzwerke für (Nachwuchs)wissenschaftlerinnen	49
8.2	Netzwerke und Mailinglisten für den Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten und für die Gleichstellungsarbeit	49
8.3	Netzwerke und Zusammenschlüsse von Frauen in bestimmten Berufsfeldern....	51
8.3.1	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft	53
8.3.2	Naturwissenschaften, Ingenieurwesen, Mathematik, Informatik	53
8.3.3	Lebenswissenschaften.....	56
8.3.4	(Neue) Medien/ Design	56

Abkürzungsverzeichnis

AGbaF	Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AKCD	Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität
akfiz	Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren
AV-Glei	Ausführungsvereinbarung Gleichstellung
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BLK/GWK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
bukof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
IMA	„Interministerieller Arbeitskreis“ der obersten Bundesbehörde
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Vorwort Leibniz-Gemeinschaft

Sehr geehrte, liebe Gleichstellungsbeauftragte!

Zu dieser gelungenen Neuauflage Ihres Leitfadens zur Gleichstellung in der Leibniz-Gemeinschaft gratuliere ich Ihnen ganz herzlich! Seit er im Jahr 2005 zum ersten Mal veröffentlicht wurde, hat sich unsere Gemeinschaft deutlich verändert, wir sind enger zusammengewachsen und profilierter geworden. Ein Ziel ist aber über die Jahre konstant geblieben: Chancengleichheit in bestmöglicher Form in allen unseren Forschungseinrichtungen umzusetzen. Auch wenn wir in der Verwirklichung dieses Ziels vorangekommen sind, bleibt doch noch einiges zu tun.

Die Fortschritte der vergangenen Jahre sind in hohem Maße auch Ihr Verdienst. Es ist alles andere als selbstverständlich, sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen, das viel Zeit und zusätzlichen Einsatz kostet. Sie wirken an zahlreichen Einstellungsverfahren und Betriebsvereinbarungen mit, sie erstellen Gleichstellungspläne und beraten Ihre Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus helfen Sie aktiv bei der Zertifizierung Ihrer Einrichtungen, unterstützen familienfreundliches Arbeiten und vieles mehr. Für dieses außerordentliche Engagement danke ich Ihnen sehr!

In den letzten Jahren haben wir gemeinsam erfreuliche Erfolge erzielt. Wir haben das Leibniz-Professorinnenprogramm geschaffen, das Leibniz-Mentoring für Wissenschaftlerinnen aufgebaut, das Professionalisierungsprogramm für die Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Als ein Instrument zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen wurden Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells in den einzelnen Einrichtungen sowie auf Gemeinschaftsebene etabliert. Ein hoher Anteil der Leibniz-Einrichtungen ist heute für seine chancengerechten und familienfreundlichen Strukturen zertifiziert. Vor allem haben wir die Leibniz-Gleichstellungsstandards entwickelt, mit Hilfe von präsidialen Projektgruppen zur Chancengleichheit zwei große Abfragen zum Umsetzungsstand der Standards durchgeführt und auf Grundlage der Ergebnisse zwei informative Berichte vorlegt. Diese Berichte zeigen aber auch, was und wie viel noch zu tun bleibt, sei es im Bereich der Familienfreundlichkeit, der Frauen in Führungspositionen und auch bei den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten.

Um Ihnen die Arbeitsbedingungen zu erleichtern, dazu soll auch dieser hervorragend überarbeitete und deutlich ausgeweitete Leitfaden dienen, der vielfältige und praxisorientierte Hilfestellungen gibt. Ich bin davon überzeugt, dass wir so unser Selbstverständnis von Gleichstellung zukünftig noch besser umsetzen können. Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine gute und inspirierende Lektüre!



Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Matthias Beller, Direktor des Leibniz-Instituts für Katalyse Rostock
Präsidiumsbeauftragter für Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft

Vorwort des Sprecherinnenrats des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität

Liebe Gleichstellungsbeauftragte,

mit der Übernahme Ihres Amtes haben Sie sich bereit erklärt, Ihre Einrichtung ein Stück weit auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu begleiten. Vielen Dank, dass Sie sich dieser verantwortungsvollen und herausfordernden Aufgabe annehmen. Dabei möchten wir, der Sprecherinnenrat des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität (AKCD) der Leibniz-Gemeinschaft, Sie gerne unterstützen.

Wir geben Ihnen diesen Leitfaden als eine erste Orientierung und Arbeitsgrundlage an die Hand. Ursprünglich wurde der Leitfaden vom „Arbeitskreis Chancengleichheit“ auf der Basis des Workshops „Chancengleichheit 2005“ entwickelt. Seitdem wurde er mehrfach überarbeitet und an aktualisierte Rahmenbedingungen angepasst. Die vorliegende Version 2021 ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe, die aus vielen Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Institute gebildet wurde. Sie spiegelt die Erfahrungen der vergangenen Jahre wider und nimmt gleichzeitig Bezug auf aktuelle Entwicklungen.

Im Leitfaden finden Sie die wichtigsten Elemente und Grundlagen der Gleichstellungsarbeit in Leibniz-Einrichtungen. Wir haben Informationen zusammengestellt zu strategischen Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft, zu rechtlichen Grundlagen, zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten im Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität, zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten, zur Zusammenarbeit mit internen Gremien sowie zu den wichtigsten Arbeitsbereichen und Steuerungsinstrumenten.

Der Sprecherinnenrat des AKCD wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung von Gleichstellung in Ihrer Einrichtung und unterstützt Sie gerne, wenn Sie Fragen und Anliegen haben.

Sprecherinnenrat des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität



Foto: IAMO Halle

1 Grundlagen zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit in Leibniz-Einrichtungen

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Artikel 3 Absatz 2 GG des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland festgeschrieben. Der Staat und seine Organe werden dazu verpflichtet, aktiv die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen:

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Der Bund und die Länder haben die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und den Landesgleichstellungsgesetzen (LGGs) verankert. Weil die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft juristisch eigenständige Institutionen mit verschiedenen Rechtsformen sind, *gilt für die einzelnen Einrichtungen in der Regel entweder das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) oder das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz (LGG)*. Es gibt jedoch auch Einrichtungen, die aufgrund ihrer Rechtsform weder unter das Bundes- noch unter das Landesgleichstellungsgesetz fallen.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Welches Gesetz für Ihre Einrichtung gilt, sollten Sie mit der zuständigen Stelle (in der Regel dem Justizariat) abklären, sofern Ihnen dies nicht bekannt ist.

*Die Leibniz-Gemeinschaft hat für ihre Einrichtungen die **Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)** als juristischen Rahmen definiert. Die AV-Glei wurde von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen und mehrfach novelliert¹. In dieser Vereinbarung verpflichteten sich der Bund und die Länder, die Gleichstellung von Frauen und Männern – entsprechend den Grundsätzen aus Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen – in den von ihnen gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen umzusetzen. Somit sind die Vorgaben der AV-Glei maßgeblich für die Arbeit aller Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.*

*Die Anwendung der AV-Glei in den einzelnen Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft erfolgt über eine **Individualvereinbarung**, die die jeweilige Einrichtung mit ihrem Zuwendungsgeber schließt. Eine Individualvereinbarung ist eine Selbstverpflichtung der Institution gegenüber dem Zuwendungsgeber und stellt damit die juristische Grundlage für die Anwendung der AV-Glei dar. Sie ist vor allem für Einrichtungen von zentraler Bedeutung, die dem Landesgleichstellungsgesetz unterliegen, denn die Landesgesetze bleiben in ihren Vorgaben teilweise hinter dem Bundesgesetz zurück. Gilt in einer Einrichtung das Landesgleichstellungsgesetz, sollte in der Individualvereinbarung festgelegt werden, dass die AV-Glei dort Anwendung findet, wo Regelungen des Landesgesetzes hinter den in der AV-*

¹ Letzte Version, Stand Anfang 2021: „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 – geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, BAnz AT 28. Juni 2016 B4“.

Glei festgelegten Grundsätzen zurückbleiben oder eine landesgesetzliche Regelung nicht vorliegt.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Überprüfen Sie das Vorliegen einer Individualvereinbarung für Ihre Einrichtung, damit Sie sich in Ihrer Gleichstellungsarbeit auf die AV-Glei stützen können. Weisen Sie ggf. Ihre Leitung auf das Fehlen einer solchen Vereinbarung hin.

Betriebs- bzw. Personalräte und Institutsleitungen können darüber hinaus für ihre Einrichtungen **Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen** zu Gleichstellung bzw. zu einzelnen gleichstellungsrelevanten Themen abschließen (z. B. zum mobilen Arbeiten). Außerdem können Institutsleitungen den Umgang mit spezifischen gleichstellungsrelevanten Themen (z. B. mit sexualisierter Belästigung und Gewalt) mit **Richtlinien** regeln.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Informieren Sie sich über vorhandene Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Richtlinien, die die Gleichstellungsarbeit betreffen. Initiieren Sie gegebenenfalls die Ausarbeitung solcher Papiere.



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 1 Hierarchische Darstellung normativer Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Zusätzlich zu den gesetzlichen Verankerungen von Gleichstellung beschloss die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft 2017, die „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Diversität“ in die [Satzung der Leibniz-Gemeinschaft](#) aufzunehmen.

Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen können sich mit Fragen zu Gesetzen, Verordnungen und anderen juristischen Themen u. a. an folgende Stellen wenden:

- Justizariat der eigenen Einrichtung
- ggf. Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte der Universität, der die Einrichtung zugeordnet ist oder mit der die Einrichtung kooperiert
- ggf. Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte des Ministeriums, dem die Einrichtung zugeordnet ist
- Betriebs- oder Personalrat der eigenen Einrichtung
- Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft
- Sprecherin der eigenen Sektion oder alle Sektionsmitglieder bzw. Mitglieder des AKCD (E-Mail-Verteiler)
- regionale oder lokale Netzwerke von Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten
- Gewerkschaften (Ver.di oder GEW)
- spezialisierte Beratungsstellen (Antidiskriminierung, Mobbing, sexualisierte Gewalt etc.)

2 Strategische Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Gewährleistung der Chancengleichheit

Die Leibniz-Gemeinschaft versammelt über neunzig rechtlich und organisatorisch unabhängige wissenschaftliche Forschungs- und Infrastruktureinrichtungen unter ihrem Dach. Strategische Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen² auf Gemeinschaftsebene müssen von den Mitgliedseinrichtungen mitgetragen und in der Mitgliederversammlung beschlossen werden.

2.1 Satzung der Leibniz-Gemeinschaft

Die durch die Mitgliederversammlung am 27. November 2015 beschlossene und in der Mitgliederversammlung 2017 ergänzte [Satzung der Leibniz-Gemeinschaft](#) hält fest:

„Zweck der Leibniz-Gemeinschaft ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung. Dieser Vereinszweck wird verwirklicht insbesondere durch: (...) Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Diversität. (...)“

An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass Diversität ein eigenes Themenfeld darstellt. Rechtliche Grundlage ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). An mehr und mehr Einrichtungen der Leibniz-Einrichtungen gibt es Diversitätsbeauftragte bzw. entsprechende Referent*innen. Gleichwohl ist Diversität an nicht wenigen Leibniz-Instituten bei den GBs zugeordnet (vgl. Abschnitt 3.4).

2.2 Gleichstellungsstandards

Bereits 2008 hat die Leibniz-Gemeinschaft die „[Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards](#)“ der DFG im Rahmen einer Selbstverpflichtung übernommen und seit 2016 durch eigene [Leibniz-Gleichstellungsstandards](#) ergänzt. Der Umsetzungsstand der Gleichstellungsstandards wird regelmäßig in den Einrichtungen erhoben. Das Monitoring sowie die Erstellung der [Berichte](#) werden durch eine präsidiale Projektgruppe begleitet, in der verschiedene Statusgruppen vertreten sind. Die Institute erhalten zusätzlich eine individuelle Rückmeldung zum Umsetzungsstand der Leibniz-Gleichstellungsstandards.

2.3 Evaluierung

Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft werden in der Regel alle sieben Jahre evaluiert. In dem in der deutschen Forschungslandschaft einzigartigen [Evaluierungssystem](#) ist die Chancengleichheit fest verankert. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Einrichtungen wird im Zuge der unabhängigen Begutachtung abgefragt und ist fester Bestandteil im Evaluierungsbericht als Teil der Senatsstellungnahme, auf dessen Grundlage über die Weiterförderung durch die GWK entschieden wird. Kapitel 5.7 geht vertiefend auf die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Evaluierung ein.

Zusätzlich hat sich die Mitgliederversammlung 2008 für eine Zertifizierung der Mitgliedseinrichtungen durch das „TOTAL E-QUALITY-Prädikat“ (TEQ) oder das „audit berufundfamilie®“ ausgesprochen. Weitere Informationen zu den Zertifizierungen finden sich im Kapitel 6.2.

² Sofern es wie in diesem Fall der gesetzlichen Grundlagen explizit um die Gleichstellung von Männern und Frauen geht und eine Positionierung bzw. Markierung als Frau oder Mann erforderlich bzw. vorhanden ist, wird das weibliche und männliche Genus verwendet. In allen anderen Fällen findet das Gender-Sternchen * Anwendung.

2.4 Kaskadenmodell - Pakt für Forschung und Innovation (2005-2030)

Die GWK hat im November 2011 beschlossen, dass die Forschungsorganisationen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur nach Ziffer 7 AV-Glei flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG festlegen müssen. Die Grundidee des Kaskadenmodells lautet, dass sich der Frauenanteil einer höheren Karriere-, bzw. Entgeltstufe am Frauenanteil der darunterliegenden Karriere-, bzw. Entgeltstufe orientieren soll, solange auf einer Stufe noch keine Geschlechterparität (d. h. 50 % Frauen) erreicht wurde. Um die Eigenständigkeit der Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zu wahren, werden die Zielquoten über die Programmbudgets mit den jeweiligen Zuwendungsgebern vereinbart. Die Berechnung der Zielquoten beschreibt die Leibniz-Gemeinschaft aktuell in ihrer [Handreichung zur Einführung von Zielquoten 2025](#).

Die Zielquoten und deren Umsetzung sind Bestandteil des jährlichen [Monitoring-Bericht](#) der Leibniz-Gemeinschaft an die GWK über den Stand der Umsetzung des [Pakts für Forschung und Innovation](#). 2005 wurde der Pakt für Forschung und Innovation von Bund und Ländern geschlossen. Seitdem wurde dieser mehrfach fortgeschrieben, mit dem Ziel die vorhandenen Potenziale des deutschen Wissenschaftssystems besser auszuschöpfen. Die vierte Fortschreibung des Pakts im Jahr 2019 für die Jahre 2021–2030 sieht vor, die besten Köpfe zu gewinnen und zu halten. Dabei sei „die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, eine Daueraufgabe“. Die Leibniz-Gemeinschaft berichtet.

2.5 Leibniz-Mentoring

Ein weiteres strategisches Element zur Förderung von Chancengleichheit und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist das [Leibniz-Mentoring](#) für PostDoc-Wissenschaftlerinnen. Es verfolgt das Ziel, hochqualifizierte promovierte Forscherinnen aus Leibniz-Einrichtungen auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur zu fördern.

Das Leibniz-Mentoring ruht auf den drei Säulen Weiterbildung, Netzwerken und Prozessbegleitung. Kern des Mentoringprogramms ist eine Kooperationsbeziehung (Tandem) zwischen einer Führungskraft als Mentor*in und der Mentee, einer promovierten Nachwuchswissenschaftlerin. Beide treffen sich in regelmäßigen Abständen mit dem Ziel, die berufliche Entwicklung der Mentee zu fördern. Hinzu kommt ein begleitendes Rahmenprogramm mit Seminaren für die Mentees, die den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte speziell in der Wissenschaft zum Ziel haben. Dabei werden die drei Qualifizierungsfelder Karrierestrategien, Schlüsselkompetenzen und Forschungsfinanzierung berücksichtigt.

Nach erfolgreicher Teilnahme am Mentoringprogramm können die Mentees dem [Leibniz Mentoring Network](#) beitreten. Es bietet eine Plattform für Fragen zu Karriereentwicklung und Führungsalltag sowie für den fachlichen Austausch über Disziplingrenzen hinweg. Die jährlichen Netzwerktreffen finden abwechselnd in der Geschäftsstelle oder einem der Leibniz-Institute statt.

2.6 Leibniz-Professorinnenprogramm

Das [Leibniz-Professorinnenprogramm](#) ist ein Förderprogramm des Leibniz-Wettbewerbs. Es richtet sich an international hervorragend ausgewiesene Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen. Diese werden durch eine W2/W3-Stelle gefördert, die entweder unbefristet oder mit einer Tenure-Track-Option versehen ist. Das Programm will die erfolgreiche Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen unterstützen und die Anbahnung solcher Berufungen in einer

frühen Phase fördern. Das Leibniz-Professorinnenprogramm wird zudem als ein Instrument gesehen, die inhaltlich-strategische Zusammenarbeit mit den Hochschulen weiter zu stärken und den Ausbau der Berufungen auch unterhalb der Institutsleitung (insbesondere auf der Ebene der Abteilungsleitungen) weiter voranzutreiben.

Vorgeschlagen werden können sowohl Externe als auch Kandidatinnen aus dem Institut. Eine angemessene Grundausstattung wird gewährt. Die Dauer der Förderung beträgt fünf Jahre, davon werden zwei Jahre durch das Leibniz-Institut finanziert.

2.7 MINT-Pakt

Als Partner des [Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen](#) 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 <http://www.komm-mach-mint.de/> enthalten.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Informieren Sie sich auf den Seiten der Leibniz-Gemeinschaft, über die Leibniz-Geschäftsstelle und/oder innerhalb Ihrer Sektion über die genannten strategischen Instrumente. Sprechen Sie gegebenenfalls die Leitung Ihrer Einrichtung auf Dokumentationen von Erhebungen bzgl. der Gleichstellungsstandards und Evaluierungen der Leibniz-Gemeinschaft an.

3 Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität (AKCD) der Leibniz-Gemeinschaft

Seit 2017 ist der Arbeitskreis als einziger Arbeitskreis direkt in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft verankert und damit verstetigt. Er wurde zugleich thematisch erweitert und heißt jetzt [Arbeitskreis für Chancengleichheit und Diversität](#) (AKCD). Die Jahrestagung Chancengleichheit der Gleichstellungsbeauftragten wird alternierend vom AKCD und von der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft ausgerichtet. Die Tagung dient der Fortbildung, dem fachlichen Austausch und der Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Kommunikation zu den Themen Chancengleichheit und Diversität gemäß der Nomination des Arbeitskreises erfolgt über den E-Mail-Verteiler leibniz-chancengleichheit-diversitaet-gesamt@listserv.dfn.de. Dabei handelt es sich um einen Verteiler, der den Verteiler der Gleichstellungsbeauftragten leibniz-gleichstellungsbeauftragte@listserv.dfn.de und den Diversitätsverteiler leibniz-diversitaet@listserv.dfn.de zusammenfasst. Die Zugänge zu diesen Verteilern erfolgen über die Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft.

3.1 Gleichstellungsbeauftragte

Alle **Gleichstellungsbeauftragten** (GBs) der derzeit über 90 außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft sind Mitglieder des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität (AKDC). Die Kommunikation der GBs erfolgt über den E-Mail-Verteiler leibniz-gleichstellungsbeauftragte@listserv.dfn.de. Der Zugang zu diesem Verteiler ist über die Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft zu erhalten. Die Mitglieder der Leibniz-Gemeinschaft gliedern sich in fünf Sektionen, die ein heterogenes Spektrum umspannen – Geisteswissenschaften und Bildungsforschung; Wirtschafts-, Sozial- und Raumwissenschaften; Lebenswissenschaften; Mathematik-, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Umweltwissenschaften. Die GBs jeder Sektion wählen alle zwei Jahre bis zu zwei Sprecherinnen, die sie im Sprecherinnenrat (SR) vertreten.

3.2 Der Sprecherinnenrat

Der SR besteht aus bis zu zehn gewählten GBs der Sektionen und bestimmt eine Sprecherin und zwei Stellvertreterinnen aus seinen Reihen. Im SR arbeitet ebenfalls der*die Sprecher*in des Diversitätsnetzwerkes mit. Der SR trifft sich drei- bis viermal jährlich, um sich über Stellungnahmen und Empfehlungen zur Umsetzung und Förderung der Gleichstellung und Diversität an das Präsidium zu beraten. Zudem informieren die Mitglieder des SR die GBs ihrer eigenen Sektion in Sektionssitzungen oder über E-Mail-Verteiler über die Arbeit des SR, beraten zu gleichstellungsrelevanten Themen und leiten Anliegen und Wünsche in den SR weiter.

3.3 Die Sprecherin des AKCD

Die Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität vertritt den AKCD nach innen und außen und wird dabei von den beiden Stellvertreterinnen unterstützt. Sie ist Gast in den Sitzungen des Verwaltungsausschusses, im Senat und in der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft und bringt ihre Expertise in temporäre Leibniz-Projektgruppen ein. Mit der Steuerungsgruppe der Leibniz-Personal- und Betriebsräte steht sie im Austausch. Zudem ist sie 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 AV-Glei fallen. Außerdem nimmt sie regelmäßig als Gast an verschiedenen Tagungen und Konferenzen wie z. B. der Bundeskonferenz der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof), dem Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfiz) und den Meetings des Gesprächskreises Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft teil.

3.4 Diversität

Diversität meint unter anderem den bewussten und respektvollen Umgang mit der Verschiedenartigkeit aller Mitglieder einer Gruppe, hier mit den Beschäftigten, Stipendiat*innen u. a. an Leibniz-Einrichtungen Tätigen. Dimensionen von Diversität sind zum Beispiel Geschlecht, Alter, Ethnizität/Herkunft, sexuelle Identität, Behinderung und Religion, wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) formuliert. Darüber hinaus sollten weitere Dimensionen, wie die soziale Herkunft, betrachtet werden. Die Dimensionen stellen ein Hilfsmittel dar, um potentiell diskriminierte Gruppen zu identifizieren und zu berücksichtigen. Im Mittelpunkt der Betrachtung aus Diversitätssicht steht das Individuum in allen seinen Facetten.

An den Leibniz-Einrichtungen sind die Themenfelder von Diversität unterschiedlich stark institutionalisiert. Seit 2017 gibt es ein Netzwerk von mit Diversität befassten Personen innerhalb des AKCD. An den jährlich stattfindenden Netzwerktreffen, nehmen auch die Sprecherin des SR und die Referentin für Chancengleichheit & Diversität der Leibniz-Gemeinschaft teil. Der Austausch der mit Diversität betrauten Personen erfolgt über den Verteiler leibniz-diversitaet@listserv.dfn.de. Der Zugang zu diesem Verteiler läuft über die Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft. Seit 2020 wird für den Bereich Diversität ein*e Sprecher*in und ein*e Stellvertreter*in gewählt.

4 Die Gleichstellungsbeauftragte in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft

Die GB wird in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft je nach den Vorgaben (z. B. Betriebsvereinbarungen) und der Rechtsform der Institute entweder gewählt, von der Geschäftsführung bestellt oder nach Ausschreibung eingestellt.

Gemäß den Vorgaben der **AV-Glei** bestellt jede Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft mindestens eine GB und mindestens eine Stellvertreterin. Diese werden in geheimer Wahl von den weiblichen Beschäftigten der Einrichtung gewählt. Die Amtszeit der GB und ihrer Stellvertreterin soll einrichtungsadäquat auf Basis des jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzes festgesetzt werden. Häufig wird sie für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt.

Die GBs haben eine wichtige Funktion bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft. Aus den oben genannten Rahmenbedingungen ergeben sich insbesondere folgende relevante Punkte für die Arbeit der GB.

4.1 Organisatorische Einbindung

Organisatorisch sind die GB und ihre Stellvertreterin der Leitung der Einrichtung zugeordnet. Sie sind in ihrer Arbeit als GB oder Stellvertreterin jedoch weisungsfrei. Sichtbar wird die Gleichstellung durch die Aufnahme in das (i) Organigramm und durch die Verankerung in (ii) den Statuten oder (iii) der Satzung der Einrichtung. In größeren Einrichtungen empfiehlt es sich, die Gleichstellung als Querschnittsthema einer Leitungsperson zuzuordnen, die sich regelmäßig mit der GB austauscht.

4.2 Mitwirkung und Beteiligung

Gleichstellungsrelevante Angelegenheiten sind alle Prozesse und Maßnahmen, die sich unmittelbar oder mittelbar auf die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern auswirken. Sie können personeller, sozialer oder organisatorischer Art sein. Die GB ist über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten unverzüglich und umfassend zu unterrichten sowie kontinuierlich in entsprechende Entscheidungsprozesse durch eine Mitzeichnungsregelung, Gesprächsroutinen, die Teilnahme an relevanten Sitzungen und Arbeitsgruppen oder die Weitergabe von Protokollen einzubinden. Alle für die Arbeit der GB benötigten Daten werden der GB entweder im Rahmen der allgemeinen Informationsroutinen zur Verfügung gestellt oder gemäß ihren Anforderungen von der Verwaltung aufbereitet und ihr zugeleitet. Ebenso erhält die GB den aktuellen Stellenbesetzungsplan, um bei der Personalplanung mitwirken zu können. Ein regelmäßiger Informationsaustausch der GB mit der Geschäftsführung, den Interessenvertretungen und den Arbeitseinheiten des Hauses ist für die Aufgabenerfüllung sinnvoll.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Wenden Sie sich ggf. an die zuständigen Stellen und klären Sie ab, wie Sie sinnvoll in alle relevanten Prozesse eingebunden werden können. Der Abschluss von betrieblichen Regelungen zur Mitwirkung und Beteiligung der GB, wie z. B. eine Mitzeichnungsregelung oder Sitzungsteilnahme, ist sehr zu empfehlen.

Die GB sollte mindestens einmal jährlich die Gelegenheit haben, in relevanten Gremien über den Stand der Gleichstellung am Institut zu berichten, wie z. B. im Beirat oder Kuratorium (vgl. auch 5.6.2 zur Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit). Zudem kann sie nach Anzeige gegenüber der Leitung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an Betriebsversammlungen der Einrichtungen teilnehmen, für die sie als GB zuständig ist.

Kapitel 5 geht im Detail auf die Arbeitsbereiche der GB ein.

4.3 Arbeitszeit

Eine ehrenamtliche GB ist von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Einrichtung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies muss durch eine klare und eindeutige, sowohl auf die Bedürfnisse der Einrichtung als auch auf die der Beauftragten abgestimmte Regelung definiert sein. Gegebenenfalls ist der Umfang einer Freistellung festzulegen und für eine entsprechende Vertretung in den Arbeitsaufgaben zu sorgen. Eine Arbeitsentlastung kann durch eine Reduzierung der bisherigen Aufgaben oder zusätzliche Personalkapazität erfolgen, z. B. durch die temporäre Aufstockung von Kolleg*innen oder zusätzliche Hilfskraftmittel.

Der berufliche Werdegang von GBs und deren Vertreterinnen darf durch die Ausübung ihrer Funktion nicht beeinträchtigt werden. Mögliche Nachteile werden im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen ausgeglichen. Entsprechend WissZeitVG § 2 (5) Nr. 5 können befristete Verträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bis zu zwei Jahre um Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten verlängert werden, wenn die Freistellung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt. Nicht geeignet zur Arbeitsentlastung sind eingeschränkte Verpflichtungen im Bereich der Veröffentlichungen oder Lehrveranstaltungen, da dies Karrierewege behindert. Wird die GB aus Drittmitteln finanziert, sollte eine Teilfinanzierung aus dem Haushalt erfolgen.

4.4 Ausstattung und Weiterbildung

Der GB ist die notwendige personelle, räumliche und Sachmittelausstattung zur Verfügung zu stellen. Zum Standard gehören geeignete Räumlichkeiten für vertrauliche Beratungsgespräche und Telefonate, die Möglichkeit zur sachgerechten Aufbewahrung vertraulicher Unterlagen, ein eigener PC oder Laptop mit Drucker und eine E-Mail-Adresse für Gleichstellung (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) zur Bearbeitung vertraulicher Belange, die Anschaffung fachbezogener Literatur, die eigene Weiterbildung sowie ggfs. personelle Unterstützung.

Zur eigenen Weiterbildung gehört der Besuch von Veranstaltungen, die gleichstellungsrelevantes Wissen vermitteln, aber auch Mediation, Konfliktlösung, Zeitmanagement, Öffentlichkeitsarbeit oder Projektmanagement ebenso wie die Teilnahme an Tagungen, Kongressen und Workshops, auf denen neue Entwicklungen der Genderforschung und geschlechter- bzw. gleichstellungsrelevante Themen präsentiert und diskutiert werden. Zudem gibt es Rahmen der Jahrestagung Chancengleichheit, die vom AKCD bzw. der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft ausgerichtet wird, die Möglichkeit, an Professionalisierungsangeboten teilzunehmen. Einige Module werden jährlich angeboten, andere bieten Input zu aktuellen Gleichstellungsthemen bzw. orientieren sich am Themenschwerpunkt der jeweiligen Jahrestagung.

Es gibt darüber hinaus kommerzielle und nicht-kommerzielle Informations- und Fortbildungsangebote zu unterschiedlichen Themen der Gleichstellungsarbeit, die sich besonders beim Einstieg in die Gleichstellungsarbeit lohnen können. Daneben werden aber auch Fortbildungen zu ganz konkreten Fragestellungen angeboten, z. B. zur Ausgestaltung eines Chancengleichheitsplans. Hier einige Beispiele (weitere regionale Möglichkeiten unter 8.2 Netzwerke):

- TOP Akademie (<https://www.top-akademie.de/schulungen/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/>)
- Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (<https://www.frauenbeauftragte.org/>)

- Kommunales Bildungswerk e.V. (<https://www.kbw.de/aktuelles/gleichstellung-seminare>)

Ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen, wie z. B. die Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Finanzierung von Schulungen, erhöht die Planungssicherheit in diesem Bereich. Für die personalpolitische Innen- und Außenwirkung der betrieblichen Umsetzung „Gleichstellung“ empfiehlt es sich daher, ein solches Budget für Gleichstellungsmaßnahmen in geeigneter Höhe einzurichten.

4.5 Darstellung von Chancengleichheit

Aktive Gleichstellungsarbeit, u. a. durch die Unterstützung der Balance von Arbeit und Familie, ist ein Qualitätsmerkmal und zunehmend auch ein Aspekt bei der Personalgewinnung. Sie sollte in der Außendarstellung der Einrichtung sichtbar sein. Empfehlenswert ist ein Verweis auf erfolgreiche Maßnahmen auf der Homepage, bei Stellenausschreibungen und öffentlichkeitswirksamen Initiativen und Veranstaltungen. Es empfiehlt sich, Daten und Fakten zur Gleichstellung in öffentliche Darstellungen der Einrichtung, bspw. Jahresberichte, aufzunehmen. Im Intranet sollten sich weiterführende Informationen zur Umsetzung der Gleichstellung für die Beschäftigten finden. Vergleiche hierzu auch den Abschnitt „Öffentlichkeitsarbeit“.

5 Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten

Zu den Aufgaben einer GB zählt die Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Sinn berät und unterstützt die GB auch einzelne Beschäftigte. Die Einrichtung beteiligt die GB frühzeitig. Dies bezieht sich insbesondere auf:

1. personelle Angelegenheiten. Dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - b) die Einstellung sowie die Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
 - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
 - d) die Abmahnung von Beschäftigten,
 - e) die Kündigung sowie die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags, die Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen.
2. organisatorische und soziale Angelegenheiten
3. die Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Einrichtung sicherstellen sollen
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Einrichtung vorhanden ist
5. die Erstellung und Evaluierung des Personalentwicklungskonzepts

Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die GB mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Einrichtung beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

Bei der Personalgewinnung wird die GB von der Ausschreibung bis zur Entscheidung über die einzustellende Person beteiligt, so dass sich nachträgliche Informationen und Stellungnahmen erübrigen. Dazu erhält sie frühzeitig alle Unterlagen. Unterstützend und zur Herstellung der notwendigen Transparenz in allen Abteilungen hat sich eine „Checkliste Personalgewinnung“ bewährt. Diese hält alle Schritte fest und nennt dabei die Beteiligten und Funktionstragenden. Kapitel 5.2 geht vertiefend auf das Einstellungsverfahren ein.

Eine Sonderstellung hat die Personalgewinnung im Rahmen gemeinsamer Berufungen in Kooperation mit einer Hochschule. Dies wird in Kapitel 5.2.3 erläutert.

Die GB ist in das Evaluierungsverfahren der Einrichtung einbezogen. Dies betrifft die Mitwirkung an den für Chancengleichheit relevanten Berichtspunkten in den einzureichenden Unterlagen, die Möglichkeit, das Thema bei der Begehung zu präsentieren, z. B. in der sogenannten „kopflösen Runde“ oder mit einem Poster, und die Mitwirkung an der Stellungnahme der Einrichtung zum Bericht der Evaluierungskommission, sofern sie Gleichstellung betrifft. Mehr dazu findet sich in Kapitel 5.7.

5.1 Personelle Einzelmaßnahmen

Der Begriff der personellen Angelegenheiten umfasst alle Maßnahmen im Hinblick auf die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse, einschließlich des vorausgegangenen Willensbildungsprozesses. **Personelle Einzelmaßnahmen** können sein:

- Abordnung
- Antrag auf unbezahlten Urlaub, Sonderurlaub

- Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten
- Auflösungsverträge
- Beförderung
- Einstellungen/Anstellung
- Fort- und Weiterbildung
- Höhergruppierung
- Kündigung
- Versetzung
- Übertragung höherwertiger bzw. niedriger zu bewertender Tätigkeit
- Umsetzung
- Versetzung in den Ruhestand

5.2 Einstellungsverfahren

Da Einstellungsverfahren einen wesentlichen Umfang in der Gleichstellungsarbeit einnehmen, soll an dieser Stelle auf die wichtigsten Punkte eingegangen werden.

5.2.1 Ausschreibung

Bewerbungsverfahren sind zeitaufwendig und beginnen in der Regel mit der verpflichtenden Information durch die Leitung über freiwerdende oder neue Arbeitsplätze. Die GB muss bereits an der **Stellenbesetzungsplanung** beteiligt und in alle Vorgespräche einbezogen werden. Schon in der Planungsphase werden die Aufgaben sowie die Anforderungen hinreichend erläutert.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Hier sollte ein Augenmerk darauf gerichtet werden, ob qualifizierte Kolleginnen aus der Institution für eine Stelle in Frage kommen oder dahingehend qualifiziert werden könnten. Dies gilt besonders dann, wenn es sich um eine Führungsposition oder Stellen im wissenschaftlichen Bereich handelt.

Jeder neu zu besetzende Arbeitsplatz ist grundsätzlich mindestens intern, in der Regel jedoch öffentlich auszuschreiben. Der GB ist die Ausschreibung vor der Veröffentlichung zur Einsicht vorzulegen. Ist abgeklärt, in welcher Form die Ausschreibung erfolgen soll, hat die GB die Möglichkeit:

- Kolleginnen darauf hinzuweisen,
- auch Kolleg*innen anzusprechen, die sich in der Beurlaubung oder Elternzeit befinden,
- die Stellenausschreibung an potenziell interessierte Bewerberinnen (z. B. über Netzwerke) weiterzuleiten. Das trifft besonders für Führungspositionen oder wissenschaftliche Stellenausschreibungen zu, da Frauen in diesen Entgeltstufen in der Regel immer noch unterrepräsentiert sind.

Im Ausschreibungstext

- müssen durchgängig alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden,
- dürfen keine diskriminierenden Formulierungen enthalten sein,
- sollen auch insbesondere qualifizierte Frauen angesprochen werden,

- muss das Anforderungsprofil hinreichend deutlich beschrieben sein, damit sich bei der späteren Auswahl der Bewerber*innen die Qualifikation möglichst zweifelsfrei an exakt und differenziert bestimmten Kriterien feststellen lässt,
- muss die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe angegeben sein,
- soll auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung lt. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hingewiesen werden und
- soll der Umfang der Arbeitszeit angegeben sein.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Vor dem Hintergrund der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist davon abzusehen, von Bewerber*innen ein Bewerbungsfoto zu verlangen, da dies als ein Indiz für eine mögliche Diskriminierung – z. B. auf Grund der Hautfarbe – gewertet werden könnte.

5.2.2 Auswahlverfahren

Alle Bewerbungsunterlagen müssen rechtzeitig an die GB zur Einsicht weitergeleitet werden. Dies kann z. B. durch die Nutzung einer elektronischen Bewerbungsmanagementsoftware vereinfacht werden.

Die Auswahl der Bewerber*innen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen, erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes – also nach den Kriterien, die in der Ausschreibung stehen.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Schon in dieser Auswahlphase dürfen sich bei der Bewertung die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, geringere Dienst- oder Beschäftigungsjahre, eine Reduzierung der Arbeitszeit usw. aufgrund der Wahrnehmung von Fürsorgeverpflichtungen nicht negativ auswirken. Familienzeiten sind sogar positiv zu bewerten, wenn die zu besetzende Position Koordinationsaufgaben und besondere Anforderungen an „Softskills“ enthält.

Es empfiehlt sich, eine kurze schriftliche Stellungnahme darüber abzugeben, ob die GB mit der Auswahl der Eingeladenen einverstanden ist oder ob sie ggfs. weitere Personen vorschlagen möchte.

Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden (vgl. AV-Glei Punkt 5). Einige Gleichstellungsgesetze sehen zudem vor, dass die GB bei fehlenden Bewerbungen von Frauen eine erneute Ausschreibung verlangen kann. Laut AV-Glei gilt dies für die Bewerbungen von Männern lediglich dann, wenn sich die Unterrepräsentanz der Männer in diesen Bereichen auf eine strukturelle Benachteiligung zurückführen lässt.

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

- einen einheitlichen, schriftlichen Fragenkatalog für alle Bewerber*innen zu den Kriterien der Ausschreibung – individuelle Nach- und Zusatzfragen sind möglich,
- eine einheitliche Gesprächsdauer und
- die Protokollierung der Antworten aus den Gesprächen und des persönlichen Eindrucks als nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage.

Vorstellungsgespräche können persönlich oder in Form von Video- oder Audioschaltungen durchgeführt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellungsgespräche für alle Bewerber*innen möglichst unter gleichen Bedingungen stattfinden.

Ein Wortprotokoll ist in der Regel nicht erforderlich. Es sollte vor Beginn der Gespräche sichergestellt sein, dass bei der Durchführung des Bewerbungsgesprächs keine diskriminierenden Fragen gestellt werden dürfen. So sind Fragen nach **Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder Doppelbelastungen durch Haushalt und Arbeit** nicht erlaubt. Kritisch zu sehen sind auch Fragen zur Bereitschaft zur Reisetätigkeit, sofern diese nicht explizit in der Ausschreibung genannt ist. Die Frage nach dem Familienstand ist zwar nicht explizit untersagt, allerdings darf dieser den Bewerber*innen nicht nachteilig ausgelegt werden.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Es kann generell in jedem Bewerbungsgespräch auf Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen werden, und zwar unabhängig davon, ob diese Angebote für die jeweiligen Bewerber*innen tatsächlich in Frage kommen.

Die GB hat ein Teilnahmerecht ohne Stimmrecht am Auswahlverfahren. Lediglich das Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein legt ein Teilnahmerecht mit Stimmrecht an Beratungen des Auswahlgremiums fest. Aber es besteht die Möglichkeit, ein Stimmrecht der GB in einer hausinternen zusätzlichen Vereinbarung festzuschreiben.

Die Auswahlgrundsätze:

- Die Feststellung der Qualifikation – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung – muss sich an 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 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 durchaus auf Eignung, Befähigung oder fachliche Leistungen auswirken, wenn sie zu einer Erweiterung der beruflichen Kenntnisse geführt haben. Als Hilfskriterium ist dies nur dann zulässig, wenn es um Auswahlentscheidungen zwischen sonst gleichwertig Qualifizierten geht.

Ist die GB 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 nach AV-Glei eine aufschiebende Wirkung.

5.2.3 Berufungsverfahren

Die meisten Leibniz-Einrichtungen berufen ihre Leitungspersonen gemeinsam mit einer Universität. Die Berufungsverfahren richten sich nach dem jeweiligen Landesrecht des Bundeslandes, in dem die Hochschule ihren Sitz hat. Hier hat die Hochschule die Leitung der Berufungskommission inne. Die Beteiligung der GB der Hochschule ist vielerorts in „Leitlinien zu Berufungsverfahren“ geregelt, die zumeist auf der Homepage der jeweiligen Universität zu finden sind. Wünschenswert ist eine gute und intensive Zusammenarbeit zwischen den GBs der Leibniz-Einrichtung und der Hochschule. Um eine angemessene Beteiligung der GB der Leibniz-Einrichtungen zu gewährleisten, sind entsprechende Passagen in den Kooperationsverträgen hilfreich. An dieser Stelle sei zudem auf die [„Standards für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft“](#) hingewiesen.

Um der strukturellen Benachteiligung von Frauen bei Berufungen entgegenzuwirken und herausragende Talente mit ihrem Innovationspotenzial umfassender zu fördern, hat die Leibniz-Gemeinschaft 2016 das [Leibniz-Professorinnenprogramm](#) aufgelegt (vgl. Kapitel 2.8).

5.3 Personalentwicklung

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, die Fähigkeiten und Potenziale von Beschäftigten in Bezug auf vorhandene und zukünftige Aufgaben 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 und die Beschäftigten bei deren individueller Weiterqualifizierung und fachlicher Profilierung. Ziele und Anforderungen zur Personalentwicklung können in einem Personalentwicklungskonzept oder -plan festgehalten und in regelmäßigen Abständen evaluiert werden.

Die GB ist bei der systematischen Personalentwicklung einzubeziehen. Sie achtet darauf, dass Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden. Sie kann 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 können sein:

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

Die Bedeutung von Personalentwicklung wird in der AV-Glei 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“ (AV-Glei Punkt 7).

Weitere Informationen zum Thema Personalentwicklung finden sich in den anderen Abschnitten des Kapitels 5 sowie in Kapitel 6.1.

5.3.1 Weiterbildung und Fortbildung

Die GB setzt sich dafür ein, dass weibliche Beschäftigte in Qualifizierungsmaßnahmen die Voraussetzungen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erwerben können. Dies ist besonders in Bereichen wichtig, in denen Frauen generell oder bei höherwertigen Positionen unterrepräsentiert sind. Mitarbeiterinnen, die bereits Interesse an der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten angemeldet haben, sollten über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden. Ihre Teilnahme daran sollte unterstützt werden.

Das Fort- und Weiterbildungskonzept ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts und sollte Angebote zur Fort- und Weiterbildung umfassen, die Beschäftigte für eine berufliche Entwicklung innerhalb und außerhalb der Einrichtung qualifizieren. Bei der Ausgestaltung des Konzepts achtet die GB darauf, dass durch Information, Beratung und bedarfsgerechte Unterstützung die Qualifizierung von Frauen gefördert und ihnen Gelegenheit gegeben wird, sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren, um ihren beruflichen Aufstieg zu erleichtern und zu fördern.

Bei der Organisation und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass die Belange der Beschäftigten mit Familienpflichten und/oder von in Teilzeit Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden. So sind Fort- und Weiterbildungen zeitlich so zu planen, dass sowohl Beschäftigte mit Familienpflichten als auch Teilzeitkräfte daran teilnehmen können. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kinderbetreuungskosten (für Kinder unter zwölf Jahren) über die Regelbetreuung hinaus bzw. zusätzliche Betreuungskosten, die ohne die Fortbildung nicht entstanden wären, werden die Beschäftigten bei der Beantragung auf eine Erstattungsmöglichkeit von Betreuungskosten

hingewiesen. Auch beurlaubten Mitarbeiter*innen soll die Möglichkeit angeboten werden, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Neben der fachlichen Weiterqualifikation sollten auch die Chancengleichheit der Geschlechter, Belange von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert werden. Dies gilt besonders für Veranstaltungen, die sich an Leitungspersonen, Personen mit Personalverantwortung und an Beschäftigte im Personal- und Organisationsbereich richten, sowie für Angebote, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten. Auch bei der Auswahl von Referent*innen und Dozent*innen für Fort- und Weiterbildungen sollte auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden.

5.3.2 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. Die [Leibniz-Leitlinie Karriereentwicklung](#) und die Ergänzung „[Ausgestaltung der Promotionsphase](#)“ bietet eine Grundlage für spezifische Leitlinien für Wissenschaftler*innen an den einzelnen Leibniz-Instituten, die an die einrichtungsspezifischen Bedingungen und die jeweiligen Kooperationsverträge mit den Hochschulen angepasst werden können. Hierbei sollte die Leitung in den Bereichen Personal und Weiterbildung mit der GB zusammenarbeiten.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Grundlage der gezielten Nachwuchsförderung von Frauen ist eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes von bereits existierenden Formaten und Angeboten an der Leibniz-Einrichtung (z. B. im Rahmen von Gleichstellungsplan und Personalentwicklungskonzept) und eine anschließende Analyse der Barrieren, Hindernisse und natürlich auch Erfolge. Auf dieser Grundlage kann die GB der Leitung Initiativen und Maßnahmen vorschlagen.

Im Folgenden sind weitere mögliche Ideen zur Nachwuchsförderung aufgeführt. Bei allen Angeboten ist darauf zu achten, dass Frauen und Personen mit Familienverantwortung diese wahrnehmen können.

Möglichkeiten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- 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, z. B. zu Methoden, wissenschaftlichem Schreiben, Präsentationstechniken und Didaktik, zur Erstellung von Drittmittelanträgen,

Projektmanagement, Medienkompetenz (fachspezifische Publikations- und Präsentationstechniken), Führungskompetenz und zur diskriminierungsfreien 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 zur Sammlung von Lehrerfahrung
- Stiftung von Nachwuchspreisen durch Sponsoring
- Austausch von Gastwissenschaftler*innen
- Einsatz einer Vertrauensperson, wenn ein Promotionsvorhaben aufgrund persönlicher Konflikte zwischen Betreuer*in und Doktorand*in gefährdet ist
- Wahl von Sprecher*innen der Promovierenden (vertritt Belange der Doktorand*innen gegenüber Institutsleitung)

Darüber hinaus existieren verschiedene Netzwerke und Plattformen für Nachwuchswissenschaftler*innen.

Beispiele für allgemeine Netzwerke, die auch Frauen für sich nutzen können:

- zentrale Plattform sowie Kommunikations- und Informationssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs: <http://www.kisswin.de/> (durch BMBF gefördert)
- Nachwuchsförderungsprogramme der DFG (<http://www.dfg.de/foerderung/programme/index.html>)
- [Leibniz PhD Network](#)
- [Leibniz PostDoc Network](#)

Auch die gezielte Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen in bestimmten Forschungsschwerpunkten kann die Karriereentwicklung von Frauen unterstützen. Beispiele wären:

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

5.3.3 Mentoring- bzw. Coachingprogramme

Mentoring- und Coachingprogramme sind Team- oder Einzelprogramme, bei denen Wissenschaftler*innen in einer fortgeschrittenen Qualifikationsphase, in der Regel Professor*innen oder Wissenschaftler*innen mit Habilitation, Nachwuchswissenschaftlerinnen, in der Regel Doktorandinnen oder Postdoktorandinnen, betreuen und begleiten. Die Mentees werden entweder in einer Kleingruppe unterstützt oder in einer Eins-zu-eins-Kooperationsbeziehung zwischen einem/ einer Mentor*in und einer Mentee.

Die Programme zielen in erster Linie darauf, einen persönlichen Karriereplan zu formulieren sowie Entwicklungsperspektiven und wissenschaftliche Qualifizierungswege aufzuzeigen. Zudem können im persönlichen Austausch konkrete Probleme wie fachbezogene oder methodische Fragen, Selbst- und Zeitmanagement besprochen und bearbeitet werden.

Beispiele für Mentoringprogramme der Leibniz-Gemeinschaft sind:

- Leibniz-Mentoring (Kapitel 2.7)
- Leibniz-Qualifikationsprogramm durch das ZEW

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Oft gibt es auch an den jeweiligen Universitäten Mentoringprogramme. Eventuell können auch Beschäftigte von Leibniz-Einrichtungen diese Angebote nutzen.

5.4 Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbstätigkeit zu verbessern ist ein Ziel der AV-Glei.

„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 AV-Glei verpflichtet, den Beschäftigten familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen anzubieten, soweit dem keine erheblichen betrieblichen Belange entgegenstehen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Der Begriff „Familie“ und die damit verbundenen Aufgaben sollten möglichst breit ausgelegt werden und die verschiedensten Formen des Zusammenlebens (Ehe, Partnerschaft, „Patch-Work-Familien“ etc.) berücksichtigen. Zur Fürsorgearbeit zählt dabei die Betreuung sowohl von Kindern als auch von Pflegebedürftigen.

Eigentlich sollte die Unterstützung der Vereinbarkeit keiner großen Begründung mehr bedürfen. Dennoch kann die GB in die Situation kommen, zum Beispiel der Leitung gegenüber zu begründen, warum Kinderbetreuungsangebote und Familienfreundlichkeit auch für die Einrichtung ein Gewinn sind. Argumente können sein:

- Qualifizierte Mitarbeitende bleiben so dem Institut auch während der Familienphase erhalten.
- Fehlzeiten der Beschäftigten können reduziert werden, z. B. bei kurzfristigen Engpässen in der vorhandenen Betreuung.
- Termingebundene Anwesenheit am Arbeitsplatz über die üblichen Zeiten hinaus wird ermöglicht (z. B. Tagung, Workshop, Endphase des Projekts).
- Eine familienfreundliche Atmosphäre steigert die Zufriedenheit und Effektivität von Beschäftigten mit und ohne Kind.
- Positive Wirkung bei Einstellungsverfahren und -verhandlungen
- Bessere Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Einrichtungen

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit vielfältigen Maßnahmen ist aus den Leibniz-Einrichtungen nicht mehr wegzudenken. Maßnahmen, die sich bisher bewährt haben, sind vor allem:

- flexible Arbeitszeiten/Arbeitszeitmodelle wie Gleit- und Vertrauensarbeitszeit
- Heimarbeit/mobiles Arbeiten
- familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten, z. B. die Übereinkunft innerhalb der Institution, Sitzungen nur während der üblichen Betreuungszeiten von Kindern abzuhalten
- prinzipielle Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit (siehe auch Bundesgleichstellungsgesetz §6 (1), Satz 4³)
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen durch z. B. Freistellung/vorübergehende Teilzeitarbeit
- eigene Betreuungseinrichtung oder Beteiligung an Kinderbetreuungseinrichtung (z. B. Belegplätze in der Nähe des Instituts)
- Angebote zur Ferien-, Veranstaltungs- und Notfallkinderbetreuung
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers und/oder Anschaffung einer Grundausstattung für Betreuung (z. B. Wickeltisch)
- Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten, z. B. während Archivreisen und Konferenzbesuchen
- Angebot seitens der Institution, auch während der Elternzeit Kontakt zu halten
- Unterstützung für Doppelkarrierepaare (Dual Career)

Hinweise für Gleichstellungsbeauftragte:

Die GB kann insbesondere vor dem Hintergrund der Zertifizierungen zum Thema Vereinbarkeit vielfältige Initiativen entwickeln und Vorschläge einbringen (siehe dazu auch Kapitel 6.2 Zertifizierungen).

Das Beispiel [audit_berufundfamilie®](#) zeigt, dass Zertifizierungsverfahren hilfreich sein können, um bereits Vorhandenes im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorzuheben und sich als Institution neue Ziele zu setzen. Auch der Erhebungsbogen für das Prädikat TOTAL-E-QUALITY bietet wertvolle Anregungen. In manchen Bundesländern können Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Unterstützung beantragt werden.

5.4.1 BLK/GWK-Beschluss zur Förderung der Kinderbetreuung

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK/GWK) hat den Beschlussvorschlag des BLK-Ausschusses Forschungsförderung zur finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung am 4. Juli 2005 angenommen. Durch den Beschluss können Leibniz-Einrichtungen zuwendungsneutrale Mittel zur Unterstützung der Kinderbetreuung aufwenden:

"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:

³ „Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen.“

"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 Regierenden und somit ein abschließender Beschluss vor. Allerdings ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine Selbstbindung der Zuwendungsgeber handelt. Daher gilt diese Regelung nun nicht automatisch für die Leibniz-Einrichtungen. Vielmehr muss der jeweilige Zuwendungsgeber dies in den Bewirtschaftungsgrundsätzen festlegen.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Angebote, die Ihr Institut im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf offeriert, und klären Sie mit den Beschäftigten Bedürfnisse, Wünsche, Ideen, um die Vereinbarkeit weiter zu verbessern. Auch wenn sich nicht alle oben angeführten Beispiele (direkt) verwirklichen lassen, können sie als Inspirations- und Argumentationsgrundlage dienen, um bei den Beschäftigten wie der Institutsleitung weitere Initiativen anzustoßen. Falls dies noch nicht geschehen ist, sprechen Sie Ihre Institutsleitung darauf an, sich bei Ihrem Zuwendungsgeber dafür einzusetzen, auf Grundlage des BLK/GWK-Beschlusses den Zusatz in die Bewirtschaftungsgrundsätze Ihres Instituts aufzunehmen.

5.4.2 Weiterführende Links

- Bundesweites Unternehmensnetzwerk mit Unterstützungsmöglichkeiten zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung:
 - www.erfolgsfaktor-familie.de
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
 - <https://www.bmfsfj.de/>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (u. a. mit Informationen zum Thema „Pflege und Beruf vereinbaren“):
 - <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Vereinbarkeit-Familie-Pflege-Beruf/vereinbarkeit-familie-pflege-beruf.html>
- Begriffserklärung und aktuelle Links zu Beruf und Familie:
 - http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit_von_Familie,_Privatleben_und_Beruf
- Internetportal mit Überblick über staatliche Leistungen wie Elternzeit und Elterngeld vom Familienstart bis zum Älter werden und zur Pflege von Angehörigen:
 - www.familien-wegweiser.de
- Familienhandbuch, Internetportal zur Familie von A bis Z:
 - www.familienhandbuch.de
- Beratung und Vermittlung von Leistungen für Familien/Menschen mit Fürsorgeaufgaben:
 - www.familienservice.de
 - <http://www.buk-vffr.de/>

5.5 Mobbing und sexuelle Belästigung

Laut des [Jahresberichts der Antidiskriminierungsstelle](#) aus dem Jahr 2019 hat jede elfte erwerbstätige Person (9 %) in den vergangenen drei Jahren am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt. Das betrifft 13 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer. 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. Für das sogenannte Mobbing stellt der § 3 Abs. 3 AGG eine teilweise Deckungsgleichheit des Begriffs mit dem der Belästigung fest, eine konkrete juristische Definition für Mobbing gibt es allerdings nicht.

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung zu vermeiden oder abzustellen ist Aufgabe der Institutsleitung. Die GB kann dabei insbesondere in gleichstellungsrelevanten Fällen (sexuelle Belästigung und Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, aufgrund von Fürsorgearbeit etc.) unterstützen. Die Institutsleitung kann als Selbstverpflichtung präventive Maßnahmen im Gleichstellungsplan (vgl. Kapitel 6.1) oder in einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing festschreiben. Es können auch unterschiedliche Vereinbarungen zu Mobbing und sexueller Belästigung abgeschlossen werden, da die Themen nicht deckungsgleich sind. Vereinbarungen können Folgendes beinhalten:

- Definition sexueller Belästigung und/oder Definition von Mobbing (sowie weiterer Begriffe wie Benachteiligung, Diskriminierung etc., auf die sich die Vereinbarung bezieht)
- Aussage der Leitung zum Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten
 - Missbilligung jeder Art von Mobbing, Benachteiligung, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Selbstverpflichtung zum Schutz aller Beschäftigten
 - Schutz für die Betroffenen
 - Zusicherung, dass Betroffenen durch Meldung oder Beschwerde keine Nachteile entstehen
 - Zusicherung, Beschwerden auf Wunsch der Betroffenen unter Einsatz der rechtlichen Möglichkeiten nachzugehen
- Ansprechpersonen zur vertraulichen Beratung; dies können neben der GB z. B. die Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretung, der arbeitsmedizinische Dienst oder externe Beratungsstellen wie der Frauennotruf sein
- Beschwerdestelle nach §13 AGG⁴ (Führungskraft oder die Leitung): Ansprechperson, Funktion und Beschwerdeweg

Wenn die Beschwerdestelle nach §13 AGG in Anspruch genommen wird, muss diese unmittelbar handeln. Beschwerden sind schriftlich niederzulegen und unverzüglich zu bearbeiten.

Die GB berät Frauen und Männer bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unter Wahrung der Vertraulichkeit und vermittelt evtl. eine fachliche oder juristische Beratung. Die Gespräche mit der GB sind streng vertraulich. Die betroffene Person entscheidet selbst, wie und ob sie Beschwerde einlegen oder die Situation angehen möchte. Nur auf Wunsch der Betroffenen dürfen Informationen an die Leitung oder andere Personen weitergegeben werden.

⁴ „Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.“ Umfassende Erläuterungen zum Thema Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach AGG §13 finden sich [hier](#)

Um als GB in dieser Thematik korrekt beraten zu können, ist eine adäquate Fort- und Weiterbildung unerlässlich. Dies bezieht sich sowohl auf das Erkennen und die Einschätzung der Sachlage als auch auf die Gesprächsführung. Wichtig ist das Wissen um die Grenzen der eigenen Möglichkeiten und der Verantwortlichkeit als GB.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Sexuelle Belästigung und Mobbing sind sehr sensible Themen, bei denen die GB oft nur erste Beratungen und ein offenes Ohr bieten kann. Wo die GB in ihrer Funktion und in ihrer fachlichen Kompetenz an Grenzen stößt, sollte sie die Betroffenen an fachlich versiertere Stellen oder ggf. die Strafverfolgungsbehörden verweisen (s. u. 5.5.7).

5.5.1 Definition sexuelle Belästigung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung,

„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“ (AGG § 3 (4)).

Damit eine Handlungsweise den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erfüllt, bedarf es mittlerweile nicht mehr des Vorsatzes. Auch muss die Verhaltensweise nicht mehr erkennbar abgelehnt werden. Es reicht aus, dass sie sich aus objektiver Sicht als unerwünscht darstellt.

Es kann sinnvoll sein, die Begriffe sexualisierte Gewalt und sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz zu verwenden, um zu verdeutlichen, dass es nicht um Erotik oder Sinnlichkeit geht, sondern um den Einsatz sexuell konnotierter Handlungen bzw. die Sexualisierung einer Arbeitsbeziehung zum Zwecke der Grenzüberschreitung, Einschüchterung, Erniedrigung oder Verunsicherung. Entscheidend ist die Übergriffigkeit bzw. Gewalt.

Unter sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung kann zum Beispiel fallen:

- unerwünschte einseitige Berührungen
- pornografische Bilder am Arbeitsplatz
- anzügliche Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- die Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- die Versprechung beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

5.5.2 Definition Mobbing

Ein spezielles Mobbing-Schutzgesetz gibt es in Deutschland nicht. Hier greifen zum Schutz der Beschäftigten das Grundgesetz, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz. Seit dem 18.8.2006 regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im § 3 Abs. 3 AGG einen Teilbereich des Komplexes Mobbing. In Anlehnung an § 3 Abs. 3 AGG wird in diesem Zusammenhang Mobbing verstanden als „unerwünschte Verhaltensweisen, die (...) bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Worin kann sich Mobbing ausdrücken?

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

5.5.3 Auswirkungen und Folgen

Mobbing und sexuelle Belästigung haben Auswirkungen auf das berufliche Arbeits- und Leistungsverhalten, die Konsequenzen bis hin zum Arbeitsplatzverlust haben können. Folgen von Mobbing können sein:

- Demotivierung
- Dauerstress
- Nervosität
- Konzentrationsstörungen, Denkblockaden
- Vermehrte Fehler
- Leistungsschwäche
- Schuldgefühle
- Isolation
- Häufiger Ausfall aufgrund von Krankheit

Sowohl Mobbing als auch sexuelle Belästigung können gesundheitliche Folgen für die Betroffenen haben:

- Kraft- und Lustlosigkeit
- Aggressivität
- Depressionen
- Angst- bzw. Unruhezustände
- Schlafstörungen

5.5.4 Gesetzesgrundlagen

Mobbing und sexuelle Belästigung sind als Eingriffe in das durch Artikel 1 und 2 im Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die menschliche Würde und die körperliche und psychische Unversehrtheit anzusehen. Es können dabei Verstöße gegen folgende Gesetze vorliegen:

Grundgesetz

- Art. 1 und 2: Schutz und Würde
- Art. 3, Abs., 2 und 3: Gleichberechtigungsgebot
- Art. 12: Recht auf Berufsfreiheit

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- § 3 Abs. 4 AGG: Sexuelle Belästigung

Gleichstellungsgesetze Strafgesetzbuch

- §§ 174 ff Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- §§ 185 ff Beleidigungen
- §§ 223 ff Straftaten gegen körperliche Unversehrtheit

5.5.5 Pflichten der Arbeitgeber und Präventionsmöglichkeiten

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts sowie der Gesundheit und Ehre der Beschäftigten. In jedem Schuldverhältnis, wie insbesondere dem Arbeitsverhältnis, besteht die Pflicht zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Vertragspartners (§ 241 Abs. 2 [BGB](#)).

Weitere Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich für den Bereich des Gesundheitsschutzes 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 zu sorgen, die die Arbeit betreffen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ([AGG](#)) verpflichtet die Arbeitgeber, ein unerwünschtes sexuelles Verhalten zu unterbinden bzw. diesem präventiv vorzubeugen. Eine entsprechende Beschwerdestelle ist einzurichten.

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

Über diese gesetzlichen Verpflichtungen hinaus hat der Arbeitgeber eine Reihe von weiteren Möglichkeiten, gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing vorzugehen, Betroffene zu unterstützen und ein Klima zu schaffen, indem Grenzüberschreitungen verhindert werden:

- Sensibilisierung und Aufklärung durch Öffentlichkeitsarbeit, Flyer und Informationsveranstaltungen
- Fortbildungen für Beschäftigte, Führungskräfte, GBs und Personalvertretungen
- Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing
- Festlegen von Sanktionsmöglichkeiten
- Installieren eines klaren Beschwerdeweges
- angemessene Unterstützung und Ansprechpartner*innen für Betroffene

5.5.6 Handlungsmöglichkeiten der GB

- Beratung
- Unterstützung
- Auskunft über Handlungsmöglichkeiten und Rechtsfolgen
- Verweis auf Selbsthilfegruppen, Anti-Mobbing-Organisationen oder Hotlines
- Weiterleiten von Informationen nur mit Auftrag der Betroffenen

5.5.7 Weitere Ansprechpersonen für Betroffene

Betriebsintern können sich Betroffene neben der GB an folgende Stellen wenden:

- betriebsmedizinische Ansprechpersonen
- Leitung bzw. Vorgesetzte
- Mobbingbeauftragte (falls vorhanden)
- Personalvertretungen
- vertrauenswürdige Mitarbeiter*innen
- Beschwerdestelle nach AGG

Externe Anlaufstellen können sein:

- Anti-Mobbing-Organisationen
- Beratungsstellen nach AGG
- fachärztliche Beratung
- Frauennotruf
- Polizei
- Selbsthilfegruppen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder des jeweiligen Bundeslandes

5.6 Öffentlichkeitsarbeit

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit dient einer verbesserten Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an einer Leibniz-Einrichtung. Öffentlichkeitsarbeit ist damit ein *strategisch wichtiges Instrument* für die Gleichstellungsarbeit. Die GB kann die Leitung ihrer Einrichtung auch bei deren Außendarstellung unterstützen, indem sie Maßnahmen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit darstellt und auf die Nutzung der Zertifizierungs-Logos auf den öffentlich zugänglichen Seiten hinweist.

5.6.1 Sichtbarkeit innerhalb der Leibniz-Einrichtung

Um der Gleichstellungsarbeit mehr Präsenz innerhalb der Einrichtung zu verschaffen, kann die GB gleichstellungsrelevante Themen bei Gremiensitzungen, Betriebsversammlungen etc. präsentieren. Sie ist innerhalb der Institution auch dadurch sichtbar, dass sie im *Organigramm* erscheint.

Das Intranet, schwarze Bretter, Newsletter, Flyer und Poster können genutzt werden, um im Haus Aufmerksamkeit auf gleichstellungsrelevante Themen zu lenken. Podiumsdiskussionen und Vorträge zu relevanten und aktuellen Themen (sexuelle Belästigung, geschlechtergerechte Sprache usw.) können Informationen bieten und Diskussionen anregen. Die GB kann auch Artikel für Veröffentlichungen der Einrichtung (Zeitschriften, Blogs, Berichte) verfassen oder entsprechende Themenschwerpunkte anregen. Hier kann eine Zusammenarbeit mit dem Bereich Presse und Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung sinnvoll sein.

Die GB kann geeignet aufbereitete Daten zur Personalstruktur für ihren Tätigkeitsbericht und ihre Öffentlichkeitsarbeit nutzen und dabei besondere Problempunkte oder Erfolge zum Beispiel grafisch verdeutlichen.

Auch Berichte können als Teil der Öffentlichkeitsarbeit begriffen werden. Die GB kann oder muss (je nach Einrichtung) regelmäßig Tätigkeitsberichte ablegen, kann bzw. muss Frauenvollversammlungen einberufen, hilft der Leitung ggf. bei der Erstellung des Gleichstellungsplans, berichtet regelmäßig oder themenbezogen aktuell der Leitung bzw. den Leitungsgremien und hat Rederecht auf Betriebsversammlungen. All dies dient auch dazu, gleichstellungsrelevante Themen sichtbar zu machen und eine Debatte anzuregen.

5.6.2 Sichtbarkeit außerhalb der Leibniz-Einrichtung

Die GB unterstützt die Leitung bei der Außendarstellung ihrer Einrichtung. Dies betrifft die Zuarbeit bei externen Berichten, aber auch die Öffentlichkeitsarbeit in Publikationen, im Internet sowie durch Veranstaltungen.

Die GB kann in unterschiedlichen Gremien und Organen zu gleichstellungsrelevanten Themen berichten. Zu nennen wären hier ein Aufsichtsrat, Vorstand, Kuratorium, eine Mitgliederversammlung, ein Wissenschaftlicher Beirat etc. Sie unterstützt die Leitung bei der Bearbeitung von Abfragen für die Leibniz-Gemeinschaft und bei der Erstellung von Evaluationsunterlagen in Bezug auf Gleichstellungsfragen.

5.6.3 Personalrekrutierung durch die Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wenn der Internetauftritt der Einrichtung erkennen lässt, dass Chancengleichheit und Vereinbarkeit einen hohen Stellenwert haben, kann dies die Attraktivität für vielversprechende Bewerberinnen erhöhen.

In Zusammenarbeit mit der Leitung kann die GB Programme entwickeln, um weibliche Nachwuchskräfte anzuziehen. Dies kann schon bei Schülerinnen und Studentinnen ansetzen.

Wie kann die Einrichtung zukünftige Mitarbeiterinnen gezielt auf sich aufmerksam machen?

- Präsentation der Einrichtung auf Karrieremessen, bei Tagen der offenen Tür etc.
- Teilnahme am Girls Day
- Vorstellung in Schulen, Seminaren, bei Erstsemestertagen etc.
- Kurse für Abiturientinnen

5.7 Evaluation

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

5.7.1 Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten zum Evaluierungsbericht

Der vollständige Fragenkatalog, die Tabellen und Listen finden sich auf den Webseiten der Leibniz-Gemeinschaft unter: <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/evaluierung/das-evaluierungsverfahren-des-senats/>.

Die gleichstellungsrelevanten Fragen sind im Muster zur Erstellung einer Evaluierungsunterlage insbesondere unter Punkt 5: Personal enthalten. Sie lauten:

„5.1. Wissenschaftliche und Administrative Leitungspositionen

Erläutern Sie die Verfahren zur Besetzung von wissenschaftlichen und administrativen Leitungsstellen und gemeinsamen Professuren.“

„5.5. Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich verpflichtet, die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG (mit dem darin vorgesehenen Kaskadenmodell) umzusetzen und entwickelte diese zu Leibniz-Gleichstellungsstandards weiter. Erläutern Sie die Maßnahmen und den erreichten Stand Ihrer Einrichtung in Bezug auf die fünf Grundsätze der Leibniz-Gleichstellungsstandards (Frauen in Leitungspositionen, Gleichstellung als Leitprinzip, Gleichstellungsbeauftragte, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, externe Zertifizierungen). Welche Probleme bestehen weiterhin? Wie sollen sie behoben werden?“

5.7.2 Gleichstellung ist Bestandteil der Bewertungskriterien

Kriterien zur Bewertung der Qualität und Leistungsfähigkeit von Leibniz-Einrichtungen durch die Bewertungsgruppen (erste Stufe des Evaluierungsverfahrens) sind die Personal- und Nachwuchsförderung sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der 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?

6 Steuerungsinstrumente zur Umsetzung der Gleichstellung

Für die Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit stehen einer Einrichtung verschiedene strategische Instrumente zur Verfügung. Im Folgenden werden die relevantesten im Detail dargestellt. Dies sind der Gleichstellungsplan, die Zertifizierung, Dienst- und Betriebsvereinbarungen sowie das Bereitstellen eines Budgets für die Gleichstellungsarbeit. Die GB kann sich dieser Instrumente in Abstimmung mit der Leitung der Einrichtung bedienen, um Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu deren Umsetzung für ihre Einrichtung zu formulieren. Zudem stellen sie ein wesentliches Instrument dar, um die Wirksamkeit laufender oder abgeschlossener Maßnahmen zu dokumentieren.

GESIS stellt ein Onlineportal ([Onlineportal StaRQ](#)) zur Verfügung, das Recherchertools und Informationen zum Thema Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen sammelt und das als virtuelle Plattform der Förderung des Austausches und der Vernetzung dient. Ein weiteres Toolkit zu Gleichstellungsmaßnahmen ist aus dem EU-Projekt [GenCo](#) hervorgegangen.

6.1 Datengrundlage für die Gleichstellungsarbeit

Vor allem die strategische Gleichstellungsarbeit basiert auch auf einer guten Datengrundlage. Die GB sollte darauf hinwirken, dass die für Gleichstellungsstrategien notwendigen Datenmaterialien aktuell und aussagefähig vorliegen. Sie kann hier Eigeninitiative entwickeln, indem sie darauf hinweist, wo in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit Defizite in der internen Datenerhebung und -aufbereitung der Einrichtung bestehen.

Ein Problem bei vorliegenden Daten zu Gleichstellung kann die „*Korngröße*“ der *Datenaufbereitung* sein. Sind die erfassten Merkmale ausreichend, um mögliche gleichstellungsrelevante Defizite zu erkennen? Wenn beispielsweise lediglich der Gesamtfrauenanteil in einer Leibniz-Einrichtung dokumentiert wird, könnte die Frage aufkommen, ob bei einem Gesamtfrauenanteil von ca. 49,5 Prozent überhaupt noch ein Handlungsbedarf bestünde. Hier könnte die GB vorschlagen, genauer hinzusehen. Eine prozentuale Stellenbesetzungsanalyse der Entgeltgruppen und Vertragsbedingungen (d. h. des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich, in Leitungsposition, in höheren und niedrigeren Vergütungsgruppen, aber auch bei Befristungen und Teilzeitbeschäftigung) könnte Probleme der Chancengleichheit offenlegen.

Beim Erarbeiten und Bearbeiten von *Statistiken* als Grundlage von Gleichstellungsstrategien sollten einige technische Anforderungen erfüllt werden. Die GB kann darauf in Zusammenarbeit mit der Leitung und mit der/den für die Datenbereitstellung verantwortlichen Stelle/n (Stabsstellen, Personalservice) im Haus hinwirken.

- Sinnvoll ist eine Matrix mit allen gleichstellungsrelevanten Kriterien, die mit der Zeit verfeinert werden kann (z. B. Vergütungsgruppe, Anstellungsstatus, Geschlecht, akademischer Abschluss etc.).
- Eine solche umfangreiche Matrix erlaubt es, die Daten nach verschiedenen Aspekten auszuwählen, aufzubereiten, darzustellen und weiterzugeben.
- Jährlich erfasste Daten lassen eine Vergleichbarkeit zu (bspw. ob der Frauenanteil gestiegen oder gefallen ist).
- Die Statistiken sollten formal den jeweiligen Abfragen der Leibniz-Gemeinschaft, der Evaluierungskommission, der Ministerien, der Zuwendungsgeber, der Aufsichtsgremien etc. entsprechen. Dies erleichtert enorm die Beantwortung der häufig recht kurzfristigen Abfragen.

6.2 Der Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein Management-Tool, das bei der Identifizierung von Handlungsbereichen sowie bei der Verhandlung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit eingesetzt werden kann. Er bietet die Möglichkeit, Rahmenbedingungen zur Förderung der Chancengleichheit zu schaffen. Das Vorhandensein eines Gender Equality Plan (GEP), der den [Mindestanforderungen](#) entspricht, ist zudem Voraussetzung für die Förderfähigkeit im EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizon Europe“.

6.2.1 Beteiligte

Grundsätzlich ist ein Gleichstellungsplan ein Führungsinstrument der Leitung des Instituts. Die GB ist frühzeitig im Prozess zu beteiligen.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Es ist grundsätzlich Aufgabe der Leitung, einen Gleichstellungsplan auszuformulieren, nicht der GB. Dies kann jedoch delegiert werden.

Der Betriebsrat hat ein Vorschlagsrecht. Es hat sich bewährt, dass alle Gremien eng kooperieren und gemeinsam ein tragfähiges Instrument zur Förderung der Chancengleichheit aushandeln.

6.2.2 Aufbau und Inhalte

Ziele des Gleichstellungsplans

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 einer weiblichen Unterrepräsentanz und die Förderung von Frauen. Gleichzeitig ist der Gleichstellungsplan ein Instrument, um Rechte und Pflichten der Beteiligten bzw. der umsetzenden Parteien zu vereinbaren und Individualregelungen zu treffen.

Bestandsaufnahme

Ein wesentlicher Punkt des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme des *Status quo*. In tabellarischer Form werden Frauenanteile nach unterschiedlichen Kriterien zusammengestellt. Hierzu zählt der Anteil von Frauen

- in den einzelnen Vergütungsgruppen,
- in Drittmittelprojekten nach Vergütungsgruppen,
- in Führungspositionen,
- in Teilzeit (falls bekannt, sollte familienbedingte Teilzeit getrennt aufgeführt werden)
- und nach Befristung.

Diese Aufstellung ist Bestandteil der jährlichen Aktualisierung des Gleichstellungsplans. Je umfangreicher die Darstellung und Aufarbeitung der Personaldaten ist, desto besser können Bereiche mit Handlungsbedarf identifiziert werden. Die Aufarbeitung der Kennzahlen kann durch die Personalverwaltung oder die GB erfolgen. Institutsinterne Regelungen (z. B. Zuordnung von Stellen, spezielle Bereiche) können und sollen hier einbezogen werden. Stichtag ist der 31.12. des Vorjahres zum Gültigkeitsbereich des Gleichstellungsplans.

Die Informationen für den Gleichstellungsplan werden auch bei der jährlichen Abfrage durch die Leibniz-Gemeinschaft erfasst. Hier können Synergieeffekte genutzt werden, um ein umfassendes Bild der Institution abzubilden und Doppelarbeiten zu vermeiden.

Gleichzeitig schafft ein Gleichstellungsplan der GB durch die jährliche Anpassung und Offenlegung der personalbezogenen Daten, Stellenbedarfsplanung und ggf. Personalentwicklungspläne frühzeitig eine nicht unerhebliche Transparenz, welche Personalfragen im kommenden Berichtsjahr zu verhandeln und zu entscheiden sind.

Prognose der Personalentwicklung

Grundlage ist der Stellenbesetzungsplan oder ein vergleichbares Steuerungselement der Personalplanung bzw. Personalbedarfsplanung und Personalentwicklung eines Instituts. Kerninhalt ist die Abschätzung freiwerdender Stellen mit und ohne eine Möglichkeit der Nachbesetzung. Die erwartete Fluktuation kann ebenfalls in die Planung der Stellenbesetzungen für den Gültigkeitsbereich des Gleichstellungsplans einbezogen werden.

Dieser Abschnitt sollte mit einem Fazit oder einer Bewertung abgeschlossen werden. Hieraus können Ziele zur Erlangung einer Gleichstellung von Männern und Frauen abgeleitet werden.

Mögliche Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, im Vorstand etc.
- Erhöhung des Anteils an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
- Sensibilisierung der Vorgesetzten für Gleichstellung
- Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Berücksichtigung sozialer Aspekte bei Strukturveränderungen
- Erhöhung des Frauenanteils in höherqualifizierten Aufgabenbereichen, sofern dort Frauen bisher unterrepräsentiert sind
- Förderung von Wissenschaftlerinnen beim beruflichen Aufstieg
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten durch flexible Arbeitszeitgestaltung
- Sprachliche Berücksichtigung aller Geschlechter

Die Analyse der strukturellen Daten soll in Zielformulierungen mit einer realistischen Einschätzung und plausibler Umsetzbarkeit münden.

Beispielhafte Formulierungen:

- Aus der Analyse der bisherigen Struktur sowie der abgeschätzten Entwicklung der Personalstruktur wird ersichtlich, dass auch im Falle einer Besetzung aller in Zeitraum vakant werdenden Stellen mit Frauen der Anteil der Wissenschaftlerinnen auf Institutsstellen von derzeit 29 Prozent auf maximal 36 Prozent angehoben werden kann.
- Eine Einstellung von ausschließlich Wissenschaftlerinnen ist aus der bisherigen Erfahrung in der Praxis völlig unrealistisch. Es soll daher ein Anteil von 50 Prozent der freiwerdenden Stellen für Leitungsfunktionen in den Programmbereichen und für wissenschaftliche Angestellte mit Frauen besetzt werden.

Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen

Ein Kernpunkt des Gleichstellungsplans neben der dezidierten Analyse ist die Wahl geeigneter Maßnahmen und des Bereichs, in dem diese Maßnahmen greifen sollen.

Maßnahmen können z. B. in den folgenden Themenfeldern angesiedelt sein:

- Personalgewinnung
- Einstellung und Eingruppierung
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Weiterbildung
- Nachwuchsförderung

Es ist hilfreich, die Maßnahmen bereits im Rahmen des Gleichstellungsplans zu definieren. Hierdurch wird schon im Vorfeld eine von allen Seiten verabschiedete Handlungsgrundlage geschaffen, um z. B. bei Einstellungen einen Gültigkeitsrahmen zu haben. Sollten für den Einzelfall Abweichungen von der zuvor getroffenen Vereinbarung notwendig sein, ist der Konsens aller Beteiligten einzuholen und zu prüfen, ob der Vorgang in die nächste Aktualisierungsrunde des Gleichstellungsplans eingebracht werden sollte.

Anhang

In einem Anhang zum Gleichstellungsplan können die Aufgaben und Rechte der GB, die Ausstattung ihres Amtes, der Wahlmodus und Individualvereinbarungen festgehalten werden.

6.3 Zertifizierungen

Die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft hat 2008 im Rahmen einer Selbstverpflichtung beschlossen, dass alle Einrichtungen eine Zertifizierung entweder durch das Prädikat TOTAL E-QUALITY oder das audit berufundfamilie® anstreben sollen. Den Anstoß dazu gab ein Vorschlag des AKC, der vom Präsidium aufgenommen und in die Mitgliederversammlung eingebracht wurde. Beide Zertifizierungsverfahren sind anerkannte Instrumente zur Bewertung und Förderung von Gleichstellungspolitik in Institutionen. Zudem ist in den [Leibniz-Gleichstellungsstandards](#) festgehalten, dass Leibniz-Einrichtungen für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zu zertifizieren sind.

Ausgehend von der Bestandsaufnahme der Gegebenheiten (was bieten wir, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. die Chancengleichheit zu fördern?) werden Bereiche mit Handlungsbedarf identifiziert (womit können wir unsere Mitarbeitenden gezielt unterstützen?).

Zertifizierungen sind ein Management-Tool, das bei der Identifizierung von Handlungsbereichen und bei der Verhandlung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit eingesetzt werden kann. Sie können als Steuerungsinstrumente zur Optimierung von gleichstellungsrelevanten Prozessen dienen.

Hier können Rahmenbedingungen zur Herstellung der Chancengleichheit auf allen Ebenen des jeweiligen Instituts auch unter direkter Einbeziehung der Beschäftigten vereinbart werden.

Im Wesentlichen verfolgen Zertifizierungen das Ziel, Handlungsbedarf zu identifizieren und Maßnahmen einzuführen. Eine gute Politik der Chancengleichheit wird belohnt durch eine höhere Motivation der Beschäftigten und eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber.

6.3.1 Was gewinnt man durch die Zertifizierung?

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 und – nicht zu unterschätzen – Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit sind zunehmend erwünscht bei Drittmittelgebern.

Vorteile einer Zertifizierung sind die Sichtbarkeit der Familienfreundlichkeit und der an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik. Hierdurch entsteht ein intrinsischer Druck, die Ziele und Maßnahmen auch umzusetzen. Gleichzeitig gibt die Zertifizierung den Mitarbeitenden ein positives Signal und fördert damit die Motivation.

Aus dem anfänglichen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Personal durch eine Präsentation als zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber hat sich mittlerweile eine Erwartung von Familienfreundlichkeit beim (zukünftigen) Arbeitgeber entwickelt.

Der Prozess der Zertifizierung und die Vereinbarung zukünftig geltender Verpflichtungen leisten einen wichtigen internen Beitrag zur Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit, wenn möglichst viele Hierarchieebenen in den Diskussionsprozess einbezogen werden. Beim audit berufundfamilie® ist dies dadurch gesichert, dass die Beteiligung der Leitung, verschiedener Beschäftigtengruppen, der GB und der Personalvertretung im System angelegt sind. Beim Prädikat TOTAL E-QUALITY empfiehlt es sich, eine repräsentative Projektgruppe einzusetzen, um den Prozess transparent und bedarfsgerecht zu organisieren.

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: In der Außendarstellung sowie in der Belegschaft vollbringt die Zertifizierung kleine Wunder. Generell gilt aber: Das Prädikat allein ist schön – besser ist es für die Einrichtung und ihre Beschäftigten, wenn alle Beteiligten dahinterstehen.

6.3.2 Wahl der Zertifizierung

Eine Zertifizierung ist ein externes Qualitätssiegel. Sie bietet Objektivität und, je nach Wahl der Methode, auch Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen sowie der Identifizierung von Bereichen, in denen Handlungsbedarf besteht.

Das audit berufundfamilie® und das Prädikat TOTAL E-QUALITY sind in der Leibniz-Gemeinschaft weit genutzte Zertifikate. Sie sind je nach Gegebenheit und der Intention des Instituts zu wählen. Im Folgenden werden beide kurz dargestellt.

6.3.2.1 audit berufundfamilie®

Das Zertifikat audit berufundfamilie® vergibt die berufundfamilie Service GmbH, ein Dienstleister im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und der Gestaltung familiengerechter Forschungs- und Studienbedingungen. Das audit berufundfamilie® ist ein kontinuierlicher Prozess, der in Form von Jahresberichten dokumentiert wird.

Zielsetzung ist der Aufbau und die Umsetzung von Maßnahmen sowie die Entwicklung und Weiterführung von Gleichstellungskonzepten.

Das audit berufundfamilie® will die Unternehmensbelange und die Beschäftigteninteressen in eine tragfähige Balance bringen. Das Zertifikat dient als Nachweis einer nachhaltigen familienbewussten Unternehmenskultur. Die Institute sind gefordert, den Prozess regelmäßig anzupassen, und haben damit die Chance, eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu dokumentieren. Es wird eine Projektgruppe gebildet und von der Institutsleitung bestellt, die sich idealerweise aus Vertreter*innen der Personalverwaltung, Personalvertretung, Gleichstellung und weiteren interessierten Beschäftigten zusammensetzt. Unterstützt werden die Projektgruppen durch ausgebildete Auditor*innen, die alle Phasen begleiten und bewerten und beratend zur Verfügung stehen. Wichtig: die Auditor*innen können im Konfliktfall auch als Moderator*innen eingreifen.

Für die Einreichung der Bewerbung gibt es keine festen Termine; folgende Zertifizierungen, die zur Erhaltung des Zertifikats unabdingbar sind, werden im 3-Jahres-Rhythmus durchgeführt. Das Zertifikat wird erstmalig sowie nach jeder Verlängerung öffentlich bei einer Veranstaltung von berufundfamilie® verliehen.

Die Kosten für das Audit orientieren sich an der Anzahl der Beschäftigten und an der Stufe des Audits.

Ablauf

Das Grundzertifikat beinhaltet einen umfangreichen Fragenkatalog, der durch eine repräsentative Projektgruppe beantwortet wird. Es werden erste Ziele für drei Jahre in acht Handlungsfeldern ermittelt.

Handlungsfelder:

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

Jährliche Zwischenberichte dokumentieren die Erfolge. Die Umsetzung der Ziele wird in einem Abschlussbericht mit allen zur Dokumentation geeigneten Unterlagen nach drei Jahren dokumentiert und durch das audit berufundfamilie® bewertet. Gleichzeitig wird ein neuer, auf den Errungenschaften der ersten Zertifikatsrunde basierender Maßnahmenkatalog erstellt und bewertet. Beides fließt in die erneute Vergabe des Zertifikats ein.

Weitere Unterstützung

Es werden regelmäßige Netzwerktreffen über das audit berufundfamilie® organisiert, die z. B. themenorientiert, spartenorientiert oder für zertifizierte Unternehmen aus der Region stattfinden können. Vorteil regionaler Treffen ist, dass nicht ausschließlich Problemkomplexe rund um „Forschung“, sondern auch Beispiele aus der „freien“ Wirtschaft in unterschiedlichen Sparten vorgestellt werden. Best-Practice-Beispiele von Umsetzungen sind auf der Internetseite des audit berufundfamilie® zu finden.

Die Leibniz-Gemeinschaft hat ein eigenes Netzwerk zum audit berufundfamilie®. Ziel des Netzwerks ist der Kontakt und Erfahrungsaustausch der teilnehmenden Institute, der unter

anderem in jährlichen Workshops stattfindet. Dabei werden Erfahrungen mit Problemen und Erfolgen bei der Umsetzung der familienfreundlichen Maßnahmen diskutiert und gemeinsame Lösungsansätze erarbeitet.

6.3.2.2 TOTAL-E-QUALITY-Prädikat

Die Alternative ist eine Zertifizierung mittels des Prädikats TOTAL E-QUALITY, für das es seit 2015 den Punkt Diversity/ Vielfalt als optionale Erweiterung gibt.

Der Träger ist keine Firma, sondern ein Verein, der 1996 von Vertreter*innen aus Politik und Wirtschaft gegründet wurde. Generell liegt der Focus beim Prädikat TOTAL E-QUALITY auf der Chancengleichheit in der Organisation und Personalpolitik und weniger auf der Familienfreundlichkeit der Unternehmen.

TOTAL E-QUALITY richtet sich mit einem speziellen Fragebogen an wissenschaftliche Institute. Bewertet wird das bestehende Konzept zur Umsetzung von Chancengleichheit mit den bestehenden und in naher Zukunft geplanten Maßnahmen.

Der Prozess zur Vergabe des Prädikats TOTAL E-QUALITY ist preislich deutlich günstiger als das audit berufundfamilie®. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass es im Prozess und der Umsetzung keine Unterstützung durch externe Auditor*innen gibt.

Das Prädikat TOTAL E-QUALITY Prädikat bewertet eine Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit auf freiwilliger Basis. Das Potenzial von Mitarbeiter*innen soll auf allen Beschäftigungsebenen gefördert werden. Neben der Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielt das Prädikat auf eine Weiterentwicklung der Organisation und der Organisationskultur.

Ablauf

Die Vergabe des Zertifikats erfolgt über einen Fragebogen als Selbstbewertungsinstrument. Dabei werden der aktuelle *Status quo* und eine umfängliche Darstellung der Personalsituation und Personalentwicklung der vergangenen Jahre abgefragt. Des Weiteren wird ein Statement zur Unternehmenssteuerung gefordert.

Die beantragende Einrichtung nennt Maßnahmen, die für den Bewilligungszeitraum geplant sind, und selbstgesetzte Ziele mit einer zeitlichen Perspektive der Umsetzung. Dies wird bei der Vergabe berücksichtigt. Ein bewilligtes Prädikat gilt für drei Jahre. Danach muss sich die Einrichtung erneut bewerben. Bewerbungen können in Jahresfrist zu festgelegten Terminen eingereicht werden. Die Vergabe des Prädikats TOTAL E-QUALITY findet öffentlich statt.

Die Selbstbewertung ist in verschiedene [Aktionsbereiche](#) gegliedert, in denen eine Vielzahl möglicher Ansätze und Maßnahmen zur Chancengleichheit genannt werden. Die Aktionsbereiche umfassen (Stand August 2021):

1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
2. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
3. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
4. Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung
5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium

8. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Das Zusatzprädikat Diversity umfasst folgende Aktionsfelder:

1. Strukturelle und strategische Verankerung
2. Strukturen und Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung
3. Personal
4. Strategien, Strukturen und Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen
5. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung
6. Diversity in Forschung, Lehre und Studium
7. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
8. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach einer erfolgreichen Erstbewerbung wiederholt sich das Prozedere für ein erneutes Prädikat. Ab der sechsten Bewerbungsrunde wird dies durch einen Reevaluierungsbogen ersetzt.

6.4 Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen werden zu bestimmten Themen zwischen Leitung und Personalvertretung verhandelt und abgeschlossen. Die GB 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/mobiles Arbeiten)
- IT-Nutzung und -Konzepte
- Stellenbesetzungsverfahren
- Nachwuchsförderung
- Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche
- Rufbereitschaft
- Dienst- und Urlaubspläne
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Weiterbildung
- Umgang mit sexueller Belästigung

Hinweis für Gleichstellungsbeauftragte: Wenn Sie Informationen zu bestehenden Vereinbarungen in der Leibniz-Gemeinschaft suchen, empfehlen wir, eine Anfrage über den Verteiler (leibniz-gleichstellungsbeauftragte@listserv.dfn.de) zu starten. Vielleicht hat eine andere Leibniz-Einrichtung bereits eine Vereinbarung zum entsprechenden Thema abgeschlossen.

6.5 Gleichstellungsbudget

Veränderungsprozesse einer Organisation sind häufig nicht nur mit dem Engagement handelnder Personen, sondern auch mit der Investition finanzieller Mittel verbunden. Das trifft

auch auf Gleichstellungsmaßnahmen zu. Um eine gelebte Gleichstellung in einer Einrichtung zu verankern und den politischen wie auch gesellschaftlichen Willen zur Gleichstellung umzusetzen, sollten angemessene Budgets bereitgestellt werden. Dies gewährleistet die Planungssicherheit. Falls kein eigenes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen existiert, werden diese in den Leibniz-Einrichtungen aus dem Budget der Leitungen realisiert.

Maßnahmen, für die ein Gleichstellungsbudget eingesetzt werden kann, sind:

- Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten
- Kinderbetreuung
- Familiendienstleister
- Qualifikationsmaßnahmen zur Gleichstellung für Führungskräfte
- Anreize innerhalb der Einrichtung (Beispiel: Ein Arbeitsbereich setzt besondere Gleichstellungsmaßnahmen um und wird dafür mit einem zusätzlichen Budget ausgestattet, das frei eingesetzt werden kann.)
- Material- und Verpflegungskosten für Teilnehmerinnen beim Girls' Day (und ähnlichen Angeboten)

7 Gendergerechte Sprache

„Grundlage für die derzeitigen Entwicklungen ist die Erkenntnis, dass unsere Gesellschaft und damit auch unsere Sprache und unser Sprachgebrauch historisch bedingt auf Denkmustern und Werteordnungen fußen, die Männer privilegieren“ (Diewald & Steinhauer, Duden, Handbuch geschlechtergerechter Sprache, 2020, Seite 15).

Im Zentrum der Kritik steht die bisher übliche Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums insbesondere bei Personenbezeichnungen, die zwar eine abgeleitete feminine Entsprechung haben, aber in verallgemeinernder Weise für beide Geschlechter stehen sollen (z. B. Doktoranden, Professoren). Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass die dabei implizit angesprochenen Frauen sich häufig nicht mitgemeint fühlen. So bewerben sich Frauen auf stereotyp männliche Berufe seltener, wenn die Stellenausschreibungen im generischen Maskulinum formuliert sind.

Einen bemerkenswerten Weg hat die Universität Leipzig beschritten: In der Grundordnung der Universität wird seit 2013 für Funktionsbezeichnungen generell das „generische Femininum“ (weibliche Pluralformen) verwendet.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich die deutsche Sprache bisher an einer Binarität der Geschlechter orientiert. Seit Ende 2018 besteht die Möglichkeit, im Personenstandsregister ein vom Männlich-weiblich-Stereotyp abweichendes Geschlecht mit der Angabe „divers“ eintragen zu lassen (Personenstandsgesetz, (PStG), §22). Der Begriff „divers“ selbst ist keine Personenbezeichnung. Somit stellt sich die Frage nach einer nichtdiskriminierenden, zutreffenden und korrekten Benennung in der Bezeichnung und der Anrede betroffener Personen, auf die es unterschiedliche Antworten gibt.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, bei der Ansprache individueller Personen die gewünschte Anrede z. B. beim Erstkontakt im Gespräch oder online in einer Anmeldemaske abzufragen. Im Anschreiben kann die Entscheidung für „Frau“ oder „Herr“ durch die Nennung von Vor- und Nachnamen umgangen werden. Die binäre Wendung „Sehr geehrte Damen und Herren“ lässt sich zum Beispiel durch „Guten Tag“ oder „Liebe Gäste“ ersetzen. In Texten können alle Geschlechter proaktiv durch den Einsatz unüblicher Zeichen wie Genderstern, Unterstrich, Doppelpunkt oder Mediopunkt (·) sichtbar gemacht und berücksichtigt werden.

Weiterführende Informationen zur Vermeidung der Diskriminierung intersexueller und nicht-binärer Personen finden sich auf den Internetseiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Geschlecht_node.html) sowie bei Verbänden, die sich mit Intersexualität und Transidentität befassen. Im Folgenden sind gängige Strategien des geschlechtergerechten Formulierens beschrieben. Die Beispiele sind vorwiegend der Monografie von Diewald & Steinhauer (Duden, Handbuch geschlechtergerechter Sprache, 2020, Seiten 117-138) entnommen.

7.1 Strategien des geschlechtergerechten Formulierens

1. Ausführliche Beidnennung: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Bei der direkten Ansprache empfiehlt es sich, Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen für Frauen mit den jeweils femininen Formen zu bilden. Also: *Herr Professor Mustermann*, aber *Frau Professorin Musterfrau*. Ebenso richtig, aber bisher noch wenig gebräuchlich, ist die feminine Form beim Doktorgrad, also *Frau Doktorin Musterfrau*.

Hier sei noch an weibliche Bezeichnungen wie *Bundeskanzlerin*, *Bundesministerin*, *Staatssekretärin*, *Amtsfrau*, Referentin, Diplomkauffrau, Vertrauensfrau, Ingenieurin oder Friseurin erinnert.

2. Verkürzte Beidnennung

Soll der Text gesprochen werden, wird die Doppelform *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* gesprochen. Als Alternative kann ein sogenannter Glottisschlag, eine kleine Pause vor dem Binnen-I bzw. Schrägstrich oder Sonderzeichen, eingesetzt werden.

Cave: Verkürzungen sind nicht möglich bei Begriffen wie Arzt/Ärztin, Bauer/Bäuerin, Bischof/Bischöfin, Kollege/Kollegin.

Werden zusätzlich Adjektive eingebunden, sollten alle Formen ausgeschrieben werden: *Wir suchen eine erfahrene Ärztin/einen erfahrenen Arzt.*

Varianten der verkürzten Beidnennung

- a. Schrägstrich mit Bindestrich: *Mitarbeiter/-innen*
- b. Binnen-I: *MitarbeiterInnen*
- c. Klammern: *Mitarbeiter(innen)*

Buchstaben oder Wortteile können in Klammern eingeschlossen werden. Das Wort kann dann mit oder ohne den eingeklammerten Teil gelesen werden. Allerdings ist zu beachten, dass die Genera zusammenpassen müssen. Entsprechend ist *eine(n) Praktikant(in)* falsch, besser heißt es dann *ein Praktikant/eine Praktikantin*.

- d. Genderstern: *Mitarbeiter*innen*

Der Genderstern wird eingesetzt, um auch Personen mit Geschlechtsidentitäten außerhalb der binären Norm sprachlich einzubeziehen. Der Genderstern hat keine klar definierte Funktion, sondern dient als Platzhalter für Beliebiges. Daher kann er für die Zwecke der gendergerechten Sprache genutzt werden, schlagen die Autorinnen des *Handbuchs geschlechtergerechte Sprache* vor.

- e. Unterstrich, Doppelpunkt, Mediopunkt: *Mitarbeiter_innen*, *Mitarbeiter:innen*, *Mitarbeiter.innen*

Die unter d und e genannten Strategien haben den Vorteil, alle Geschlechtsidentitäten jenseits einer reinen Binarität der Geschlechter auch sprachlich zu berücksichtigen, weil die Irritation des Schriftbildes auf die Benennungslücke hinweist. Die unter d und e genannten Satz- oder Sonderzeichen wurden bislang nicht in den Kanon der amtlichen Rechtschreibung aufgenommen. Es haben sich dennoch Genderzeichen im Sprachgebrauch einiger öffentlicher und wissenschaftlicher Einrichtungen, Hochschulen, Unternehmen und in den Medien etabliert. Die Varianten a-c beziehen Personen, die sich weder beim männlichen noch beim weiblichen Geschlecht verorten, hingegen nicht ein. Beim Binnen-I (b) ist zudem zu bedenken, dass die aktuell gültigen Rechtschreibregeln Binnengroßbuchstaben nicht vorsehen.

3. Substantivierung von Partizipien oder Adjektiven im Singular oder Plural

Hier ist von Vorteil, dass substantivierte Partizipien (Präsens und Perfekt) oder Adjektive schon im Singular nach dem bestimmten Artikel für männliche und weibliche Personen die gleiche Form haben (*der/die Studierende*, *der/die Lehrende*). Im Plural ist zudem der Artikel identisch: *die Studierenden*, *die Lehrenden*.

Häufig wird eingewendet, dass substantivierte Formen des Partizip Präsens nicht als Ersatz für generische Maskulina gelten können, weil z. B. der Studierende die besagte Tätigkeit in einem bestimmten Zeitraum, aber nicht dauerhaft ausführe. Allerdings sitzt auch die *Vorsitzende* eines Gremiums diesem nicht während der gesamten

Amtsperiode unabhängig von der Tageszeit oder Bürostunden vor, ein Fliegender Fisch schwimmt zumeist und eine stillende Mutter ist dies auch, wenn sie gerade ihr Kind nicht stillt.

Als Beispiel für die Verwendung des substantivierten Partizips Perfekt sei genannt: *Der/die Vorgesetzte, die Vorgesetzten, der/die Beschäftigte, die Beschäftigten.*

Substantivierte Adjektive eignen sich ebenfalls: *der/die Kranke, die Kranken.*

4. Sachbezeichnungen: Verwendung eines Abstraktums statt einer Personenbezeichnung

Der Projektleiter/die Projektleiterin wird dann zur *Projektleitung*, die *Kollegen* werden zum *Kollegium*. Innerhalb einer Stellenausschreibung kann statt *Professorin* oder *Professor* auf eine *Professur* verwiesen werden. Andere Sachbezeichnungen sind z. B. *Expertenetzwerk* oder *Seminarleitung*.

5. Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Mensch, Person, Mitglied, Fan, Gründungsteam, Fachkraft, Führungskraft

6. Direkte Anrede

„*Der Praktikant muss den Belehrungsbogen unterschreiben*“ wird zu „*Bitte unterschreiben Sie den Belehrungsbogen.*“

7. Umformulieren mithilfe des Adjektivs

„*Der Rat der Fachfrau*“ wird zum „*fachkundigen Rat*“, „*Kritiker*“ zu „*kritischen Stimmen*“, „*Nachwuchswissenschaftler*“ zu „*wissenschaftlichem Nachwuchs*“ oder das „*Arztgeheimnis*“ zur „*ärztlichen Schweigepflicht*“.

8. Umschreibung mit dem Passiv oder „wir“

Insbesondere wenn der Kreis der Angesprochenen offensichtlich ist, kann „*Doktoranden müssen Folgendes beachten*“ umformuliert werden in z. B. „*wir müssen Folgendes beachten*“ oder „*es muss Folgendes beachtet werden*“.

9. Bildung von Relativsätzen:

„*Alle Teilnehmer*“ werden zu „*alle, die teilnahmen ...*“

„*Akademiker*“ wird zu „*Wer studiert hat ...*“

„*Die Herausgeber*“ werden zu „*die, die das Buch herausgegeben haben ...*“

10. Geschlechtergerechte Stellenausschreibung

Zur Vermeidung von Schadensersatzforderungen aufgrund einer Benachteiligung wegen des Geschlechts entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch abgelehnte Personen, muss bei Stellenausschreibungen hinter der Berufsbezeichnung eine sexusbezogene Klammer eingefügt werden (vgl. [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)): **(m/w/d)** steht für männlich/weiblich/divers. Zuweilen findet sich auch der Klammersatz (gn) für geschlechtsneutral. Damit wird unterstrichen, dass die Stellenbezeichnung für die zu besetzende Position steht, diese aber für alle Personen unabhängig vom Geschlecht ausgeschrieben ist.

Auch bei englischsprachigen Ausschreibungen muss die sexusbezogene Klammer verwendet werden, da es im Englischen in der Regel keine Genusdifferenzierung gibt. In diesem Kontext sei aber an den Charme einer Ausschreibung in englischer Sprache

erinnert: Es ist auf Englisch sehr viel einfacher, einen Ausschreibungstext zu formulieren, der alle Geschlechter berücksichtigt.

Interaktive Seiten wie „geschicktgendern.de“ (<https://geschicktgendern.de/>) oder Genderleicht (<https://www.genderleicht.de/>) geben hilfreiche Tipps und verfügen über eine umfassende Liste geschlechtsneutraler Synonyme oder sinnverwandter Umschreibungen. Zur Überprüfung, ob eine Stellenausschreibung gender-fair formuliert ist, bietet sich der Genderdecoder an: <https://genderdecoder.wi.tum.de/>. Eine etwas humorige Mini-Sensibilisierung bietet der [Gend-o-mat](#) der Uni Weimar.

Hinweis an Gleichstellungsbeauftragte: Wir empfehlen, die verschiedenen Strategien des Genderns zu kombinieren, um zu einem attraktiven und gut lesbaren Text zu kommen. Seien Sie kreativ, für die Anwendung geschlechtergerechter Sprache gibt es bisher keine Norm.

8 Netzwerke

Die Leibniz-Gemeinschaft besteht aus über 90 eigenständigen Instituten, darunter sind 18 Infrastruktureinrichtungen und 8 Forschungsmuseen. Die verschiedenen Institutionen sind thematisch nach Sektionen gegliedert. Diese Sektionen sind: Sektion A – Geisteswissenschaften und Bildungsforschung (23 Einrichtungen), Sektion B – Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften (18 Einrichtungen), Sektion C – Lebenswissenschaften (23 Einrichtungen), Sektion D – Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften (24 Einrichtungen) und Sektion E – Umweltwissenschaften (8 Einrichtungen). Die strategische Vernetzung ist ein zentraler Punkt in der Leibniz-Gemeinschaft. Für die Gleichstellungsarbeit spielt der Kontakt zu anderen GB und mit Gleichstellung befassten Personen eine wichtige Rolle. Netzwerke und Arbeitskreise, die sich mit Chancengleichheit und Diversität befassen, sind wichtige Kontakt- und Informationsquellen, dienen dem kollegialen Austausch sowie der Identifizierung und Bearbeitung relevanter Themen. Dazu gehören innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft der Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität, das Netzwerk Diversität und das Netzwerk der Schwerbehindertenvertretungen an Leibniz-Instituten.

An dieser Stelle folgt eine thematische Aufstellung weiterer Verbände und Netzwerke für Wissenschaftlerinnen und GBs, die sowohl für den Austausch und die Zusammenarbeit von GBs von Bedeutung sind als auch bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen für bestimmte Positionen genutzt werden können. Die untenstehende Liste wurde zuletzt im August 2021 bearbeitet.

8.1 Netzwerke für (Nachwuchs)wissenschaftlerinnen

Wissenschaftlerinnen mit Gründungsideen

Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Gründungsideen finden Unterstützung bei der bundesweiten Gründerinnenagentur.

<https://www.gruenderinnenagentur.de>.

Kontaktstelle Frauen in der EU Forschung

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FIF) vom BMBF-Referat für Chancengleichheit in Bildung und Forschung berät bei der Einwerbung von EU-Projekten.

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

8.2 Netzwerke und Mailinglisten für den Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten und für die Gleichstellungsarbeit

AT THE TABLE – Infoportal zum Thema Frauen und Karriere

Gemeinsam ist man stärker – beziehungsweise gemeinsam sind Frauen stärker! AT THE TABLE listet zahlreiche Frauennetzwerke zum Austausch mit Gleichgesinnten auf.

<https://atthetable.de/netzwerke/>

Deutscher Frauenrat (Berlin)

Der Deutsche Frauenrat ist die Vereinigung von aktuell 56 bundesweit aktiven Frauenverbänden und -organisationen. Zu den mehr als zehn Millionen 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.

<https://www.frauenrat.de>

FidAR – die Initiative für mehr Frauen in Aufsichtsräten e. V. (Berlin)

Ziel ist die signifikante und nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den deutschen Aufsichtsräten. FidAR hat ca. 950 Mitglieder – Frauen und Männer –, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und im öffentlichen Leben einnehmen.

<https://www.fidar.de/>

Frauen mit Format

Netzwerk (1.400 Frauen) für Akademikerinnen mit dem Ziel, Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft miteinander zu verbinden. Um Mitglied (kostenpflichtig) zu werden, bedarf es einer Bewerbung; zu den Veranstaltungen können gegen eine Gebühr auch Nichtmitglieder kommen.

<https://frauenmitformat.de>

Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein (Kiel)

https://www.schleswig-holstein.de/DE/GGD/Kontakt/kontakt_node.html

Bayerische Verwaltungsschule (BVS)

Die BVS bietet einzelne Seminare zu Gleichstellungsthemen an.

<https://www.bvs.de/fortbildung/seminare/gleichstellungsarbeit/index.html>

Kommunal-Akademie Rheinland-Pfalz e.V. /GleichstellungsAkademie

<https://www.akademie-rlp.de/bweb/12>

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen in NRW

<http://www.frauenbueros-nrw.de/veranstaltungen-und-termine/fortbildungen-fuer-gleichstellungsbeauftragte.html>

Vernetzungsstelle. Das Portal aus Niedersachsen für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

<http://www.vernetzungsstelle.de/?20D6AE85EDF49DF7DD8B64CBECB85862>

Lokale Netzwerke familienfreundlicher Unternehmen

Es gibt zahlreiche lokale Netzwerke familienfreundlicher Unternehmen, in die man auf Vorschlag eines Mitglieds und Einladung hin aufgenommen werden kann. Hier findet ein regelmäßiger Austausch zu allen vereinbarkeitsrelevanten Themen statt, der der gegenseitigen Unterstützung und ggf. auch der Kooperationsbildung in Bezug auf bestimmte Angebote dient; zwei Beispiele sind unten genannt. Die Mitglieder rekrutieren sich aus Unternehmen der Privatwirtschaft, aber auch aus Behörden und dem Wissenschaftssystem. Häufig sind Gleichstellungsbeauftragte vertreten wie auch Personen aus Familienbüros oder der Personal- und Organisationsentwicklung.

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages; es wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Das Netzwerk bietet Informationen und Austausch für Unternehmen, die sich in besonderer Weise für Familienfreundlichkeit engagieren oder engagieren wollen.

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

Bündnis für Familie Heidelberg

Das ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ ist ein Zusammenschluss aus lokalen Unternehmen und Institutionen, aus Verwaltung, Politik und engagierten Einzelpersonen mit dem Ziel, Lösungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Fürsorgearbeit zu entwickeln und anzubieten.

<https://www.familie-heidelberg.de/>

8.3 Netzwerke und Zusammenschlüsse von Frauen in bestimmten Berufsfeldern Disziplinübergreifend/Karriereförderung

B.F.B.M. - Bundesverband der Frau im freien Beruf und Management e. V. (Aachen)

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

<https://www.bfbm.de>

Business and Professional Women – Germany

BPW Germany ist eines der größten Berufsnetzwerke (überkonfessionell, überparteilich und berufsübergreifend) von Frauen weltweit. BPW Germany ist in 38 Städten in Deutschland vertreten.

<https://www.bpw-germany.de/>

CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Bonn)

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

<https://www.gesis.org/cews/cews-home>

Connecta – Das Frauennetzwerk e. V. (Kassel)

Das Frauennetzwerk Connecta hat die Aufgabe der 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.

<https://www.frauennetzwerk-connecta.de/>

Deutscher Akademikerinnenbund e. V. (Lübeck)

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

www.dab-ev.org

European Women's Management Development Network – Das Netzwerk für Frauen in Führungspositionen EWMD Deutschland e. V. (Berlin)

Ziel des EWMD ist es, durch internationale Zusammenarbeit von Frauen und Männern die Qualität des Managements in Europa zu verbessern, das Gesamtpotenzial von Frauen als Managerinnen und Führungspersönlichkeiten weiterzuentwickeln und zu unterstützen. Die Einbindung weiblicher Fähigkeiten soll im Management genutzt und in den Unternehmen stärker transparent gemacht werden.

<https://www.ewmd.org/>

Expertinnen-Beratungsnetz Dresden

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

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/gleichstellungs-und-frauenbeauftragte/contacts/Expertinnenberatungsnetz-Dresden-e-V>

Expertinnen-Beratungsnetz Hamburg

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

<https://www.expertinnen-beratungsnetz.uni-hamburg.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.

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. Sie organisiert Tagungen, fördert die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und den Austausch von Frauen untereinander. Die FAM bietet Räume und Möglichkeiten, wissenschaftliche und berufliche Fähigkeiten in selbstorganisierten Projekten, Gruppen und Aktivitäten zu erproben und zu erweitern. Im Mentoring können Frauen sich über einen längeren Zeitraum zu festgelegten Zielvereinbarungen beruflich begleiten lassen.

<https://www.frauenakademie.de>

FAU – Frauen als Unternehmerinnen e. V. (Nürnberg)

Der Verein FAU sieht sich als Lobby für Existenzgründerinnen, Selbstständige und Freiberuflerinnen jeglicher Branchen. Zu seinen Aufgaben zählt die Beratung durch Expertinnen zu Fragen im Bereich Finanzierung/Controlling, Büroorganisation, Steuerfragen, Marketing usw. Des Weiteren bietet FAU Rhetorikkurse, Geldanlageworkshops, Stammtische etc. an.

<https://www.fau-netzwerk.de/>

FIM - Vereinigung für Frauen im Management e. V. (Wentdorf)

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

<https://fim.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.

<https://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Personal-und-Fachkräfte/Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf/Koordinierungsstelle-Frau-und-Beruf>

Münchener Wirtschaftsforum e. V. (MWF)

Das MWF ist eine Gemeinschaft von Frauen aus dem Wirtschaftsleben, die eine

Führungsposition in der Wirtschaft erreicht haben oder selbstständig sind. Sie verbindet engagierte Frauen aus dem süddeutschen Raum mit anderen nationalen und internationalen Frauennetzwerken.

<https://www.mwf-ev.de/>

Verband berufstätiger Mütter e. V. (Köln)

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

<https://vbm-online.de/>

VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (Berlin)

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

<https://www.vdu.de>

8.3.1 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft

Deutscher Juristinnenbund – Vereinigung der Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen (Berlin)

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

<https://www.djb.de>

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

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.

<https://www.eaf-berlin.de/>

Netzwerk der Ökonominnen „efas“ - economics, feminism and science network (Berlin)

efas ist ein interdisziplinäres Networking von Ökonominnen und Wissenschaftlerinnen anderer Disziplinen, die gemeinsame Fragestellungen verfolgen, und vernetzt Frauen, die in Lehre, Forschung, Verwaltung, Politik und als Selbstständige tätig sind.

<https://efas.htw-berlin.de>

8.3.2 Naturwissenschaften, Ingenieurwesen, Mathematik, Informatik

AKC – Arbeitskreis Chancengleichheit (Bad Honnef)

Der AKC vertritt die Interessen von Physikerinnen in der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e. V. (DPG) und in der Öffentlichkeit.

<https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc/>

dib – Deutscher Ingenieurinnenbund e. V. (Darmstadt)

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.

<https://www.dibev.de>

EWM – European Women in Mathematics (Hamburg)

EWM sieht sich als europäische Organisation für Frauen, die an der Mathematik, insbesondere an mathematischer Forschung, interessiert sind. Ziel ist u. a., Frauen dazu zu ermutigen, Mathematik zu studieren bzw. in der mathematischen Forschung zu bleiben.

<https://www.europeanwomeninmaths.org/>

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

(FRAUINFORM, Berlin und Bonn)

Die FRAUINFORM der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) setzt sich für eine Gestaltung und Anwendung von Informationstechnik ein, die sich an den Interessen von Frauen orientiert.

<https://fg-frauen-informatik.gi.de>

Femtec (Berlin)

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

<https://www.femtec.org>

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

(Dortmund)

Der Verein FOPA ist eine feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen. Ihr Ziel ist die Umsetzung der seit Jahren an Stadtplanung und Wohnungsbau gestellten Anforderung, die spezifische Lebenssituation von Frauen in der Planung zu berücksichtigen.

www.fopa-dortmund.de/index.htm

Forum für Frauen in der Elektro- und Informationstechnik (VDE, Frankfurt am Main)

Die Förderung von Elektroingenieurinnen und die Information über Studium und Beruf im Bereich Elektrotechnik/Informationstechnik sind für den VDE wichtige Themen.

<https://www.vde.com/de/elektroingenieurinnen/aufgaben-ziele>

FrauenTechnikZentrum Leipzig e. V.

Das FrauenTechnikZentrum Leipzig hat sich zur Aufgabe gemacht, die Chancen von Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Informationsverarbeitung zu verbessern.

<https://www.leipzig.de/detailansicht-adresse/ftz-frauentechzentrum-leipzig-ev/>

GDCh – Gesellschaft Deutscher Chemiker e. V. (Frankfurt am Main)

Das Interesse von Mädchen an der Chemie sollte möglichst frühzeitig geweckt werden; die GDCh stärkt ihre Selbstkonzepte hinsichtlich ihrer naturwissenschaftlichen Fähigkeiten. Ziele sind, 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.

<https://www.gdch.de/>

GI – Gesellschaft für Informatik e. V. (Bonn)

Die GI unterstützt die fachliche und berufliche Arbeit von Informatikern und

Informatikerinnen. Tätigkeitsschwerpunkte: Fachpublikationen sowie die Mitwirkung im Vorfeld politischer Planung und Gesetzgebung zur Forschungs-, Bildungs-, und Technologiepolitik.

<https://qi.de/>

Informatica Feminale (Bremen)

Die Sommeruniversität für Frauen in der Informatik bietet jährliche kompakte Lehrangebote zum Informatikstudium an der Universität Bremen für Studentinnen aller Hochschularten und für an Weiterbildung interessierte Frauen.

<https://www.informatica-feminale.de/>

Ingenieurinnen Netzwerk INGNET e. V. (Oldenburg)

Der Verein richtet sich an Architektinnen, Ingenieurinnen, Studentinnen und Frauen aus bauverwandten Berufen.

<https://ingnet-online.de/>

Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie (Bielefeld)

Das Kompetenzzentrum bündelt bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung.

<https://www.kompetenzz.de/>

MINT (Bielefeld)

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

<https://www.komm-mach-mint.de>

Netzwerk PIA e. V. (Hamburg)

Das Netzwerk für Planerinnen, Ingenieurinnen und Architektinnen.

<https://www.pia-net.de>

NUT – Frauen in Naturwissenschaft und Technik e. V. (Berlin)

Die Ziele des Vereins sind u. a. die Förderung und Unterstützung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik sowie die Sensibilisierung für die widersprüchlichen Lebenszusammenhänge von Frauen in von Männern geprägten Berufen.

www.nut.de/

PlanungsFachFrauen der Region Hannover

Themenschwerpunkte: Vorträge und Diskussionen zu frauenrelevanten Themen aus der räumlichen Planung

vkollosche.homepage.t-online.de/Frauen/kontakt.htm

Scientifica.de – Portal für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg

Informationsportal für Frauen in den Wissenschaften, insbesondere den MINT-Wissenschaften.

<https://scientifica.de/foerderung/netzwerke/>

Thüringer Koordinierungsstelle NWT (Ilmenau)

Die Thüringer Koordinierungsstelle unterstützt heranwachsende Frauen dabei, ihr Interesse an Naturwissenschaft und Technik zu stärken. Des Weiteren gibt es Angebote für Studentinnen und Absolventinnen der kooperierenden Hochschulen sowie für Berufspraktikerinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen auf ihrem Karriereweg.

<https://www.thueko.de/>

VDI-Bereich Frauen im Ingenieurberuf (VDI-FIB, Düsseldorf)

Ziele des Netzwerks sind u. a. die Verbesserung der Sichtbarkeit von Ingenieurinnen und ihren Leistungen, die Positionierung zu den und Vertretung der Interessen von Ingenieurinnen, die Einbindung von Entscheidungsträgerinnen und –trägern aus Beruf und Gesellschaft und Angebote zur Qualifizierung.

<https://www.vdi.de/aktivitaeten/netzwerke/frauen-im-ingenieurberuf>

8.3.3 Lebenswissenschaften

Deutscher Ärztinnenbund e. V. (Berlin)

Es handelt sich um ein Netzwerk von Ärztinnen aller Fachrichtungen und Tätigkeitsfelder sowie von Zahnärztinnen. ____

<https://www.aerztinnenbund.de>

DBSH – Deutscher Berufsverband der Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen, Heilpädagogen/Heilpädagoginnen e. V. (Wolfenbüttel)

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

<https://www.dbsh.de>

8.3.4 (Neue) Medien/ Design

Bildwechsel – Dachverband Frauen-Medien-Kultur (Hamburg)

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

<https://www.bildwechsel.org/info/index.html>

Internationales Design Zentrum Berlin e. V. (Berlin)

Die Mitgliedsstruktur bietet eine designorientierte Plattform für Ideenaustausch und professionelles Networking.

<https://www.idz.de/>

Journalistinnenbund e. V.

Ziele des Netzwerks von Frauen im Journalismus sind u. a. ein engagierter Qualitätsjournalismus, Menschen- und Frauenrechte, mehr Macht für Frauen in Medien und Gesellschaft, eine 50-Prozent-Quote in den Chefetagen der Medienunternehmen, geschlechtergerechte Sprache, die internationale Vernetzung mit Kolleginnen sowie die Förderung des weiblichen Nachwuchses.

<https://www.journalistinnen.de/>

texttreff.de – Das Netzwerk wortstarker Frauen

Das virtuelle Netzwerk dient dem Austausch und der gegenseitigen Unterstützung von Autorinnen, Werbetexterinnen, PR-Frauen, Übersetzerinnen und Lektorinnen.

www.texttreff.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 Förderung der Präsenz und des Einflusses dieser Frauen innerhalb der Branche.

<https://www.webgrrls.de/>