

Gleichstellungsplan 2022 – 2025

nach Ziffer 9 der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)

Inhaltliche und redaktionelle Verantwortung:

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Postfach 12 21 55
68072 Mannheim

Prof. Dr. Christof Wolf (Präsident)

E-Mail: christof.wolf@gesis.org

Esra Akdeniz (Gleichstellungsbeauftragte)

E-Mail: esra.akdeniz@gesis.org

Monika Graf (stellv. Gleichstellungsbeauftragte)

E-Mail: monika.graf@gesis.org

Dorothee Behr (Vertrauensfrau)

E-Mail: dorothee.behr@gesis.org

Diana Lindner (Vertrauensfrau)

E-Mail: diana.lindner@gesis.org

Jost Henze (Verwaltungsdirektor)

E-Mail: jost.henze@gesis.org

Bettina Latak (Teamleiterin Personal)

E-Mail: bettina.latak@gesis.org

Zuletzt bearbeitet: 31.05.2022

Inhalt

1	Gesetzliche und wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen.....	4
1.1	Die AV-Glei als Grundlage der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei GESIS	4
1.2	Die Erstellung eines Gleichstellungsplans der Vorgaben der AV-Glei.....	4
1.3	Empfehlungen des Wissenschaftsrats	5
1.4	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	5
1.5	Gleichstellungsstandards der Europäischen Kommission	5
1.6	Kaskadenmodell	6
1.7	Bewertungsbericht der Evaluierung von GESIS durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft	7
2	Personalstruktur.....	7
2.1	Wissenschaftliches Personal.....	8
a)	Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Entgeltgruppen	8
b)	Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Führungsebenen.....	10
c)	Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach befristeten / unbefristeten Arbeitsverhältnissen	13
2.2	Infrastrukturpersonal	14
2.3	Hilfskräfte	16
2.4	Geschlechteranteile in den Abteilungen	16
2.5	Teilzeitbeschäftigung	17
3	Personalrekrutierung und -entwicklung	18
3.1	Gleichstellung als strategische Aufgabe	18
3.2	Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen.....	19
a)	Maßnahmen bei Stellenausschreibungen	21
b)	Maßnahmen bei der Auswahl der Bewerber*innen	22
c)	Maßnahmen zur Vorbereitung: Vorbesprechung und Gesprächsleitfaden	22
d)	Maßnahmen bei den Vorstellungsgesprächen.....	23
e)	Maßnahmen bei der Auswahlentscheidung	23
f)	Maßnahmen zum Sonderfall Berufungsverfahren	24
3.3	Qualifizierung	24
a)	Wissenschaftliches Personal.....	24
b)	GESIS Doctoral Program	25
c)	Betriebliche Ausbildung.....	25

d)	Betriebliche Weiterbildung	26
e)	Berufsbegleitende Weiterbildung.....	27
f)	Gastaufenthalte von Mitarbeitenden im Ausland (Outgoing).....	28
g)	Gastforschungsaufenthalte aus dem Ausland (Incoming)	28
3.4	Förderung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	29
a)	Audit „Beruf und Familie“	29
b)	Flexibilität der Arbeitszeit.....	30
c)	Flexibilität des Arbeitsortes (Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten)	30
d)	Kinderbetreuung	30
e)	Pflege.....	31
3.5	Verbesserung frauenfreundlicher Arbeitsatmosphäre und Arbeitsbedingungen	32
a)	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	32
b)	Geschlechtergerechte Sprache	32
c)	Informationen zu gleichstellungsrelevanten Angeboten und Rahmenbedingungen	33
d)	Schulung in Genderfragen.....	33
e)	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	34
4	Corona-Pandemie	34
5	Schlussbemerkung.....	35
6	Anhang	37

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgemeinschaft
ADM	Administration
AK	Arbeitskreis
AV-Glei	Ausführungsvereinbarung Gleichstellung
AV-WGL	Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die gemeinsame Förderung der Mitgliedseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V.
BV	Betriebsvereinbarung
CSS	Computational Social Science
DAS	Datenarchiv für Sozialwissenschaften
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DRS	Data and Research on Society
DSS	Data Services for the Social Sciences
EG	Entgeltgruppe
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
IT	Information Technology
KEO	Knowledge Exchange and Outreach
KTS	Knowledge Technologies for the Social Sciences
SDC	Survey Data Curation
SDM	Survey Design and Methodology
TV-L	Tarifvertrag der Länder
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WGL	Leibniz-Gemeinschaft

1 Gesetzliche und wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen

1.1 Die AV-Glei als Grundlage der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei GESIS

Der gemeinnützige Verein GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. (im Folgenden „GESIS“) dient der Förderung der sozialwissenschaftlichen Forschung und erbringt grundlegende, überregional und international bedeutsame forschungsbasierte Dienstleistungen für die Sozialwissenschaften (Satzung von GESIS, § 2, Abs. 1).

GESIS wird auf der Grundlage der zwischen dem Bund und den Ländern abgeschlossenen Ausführungsvereinbarung zum Abkommen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) über die gemeinsame Förderung der Mitgliedseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V., der Ausführungsvereinbarung WGL ([AV-WGL](#)), als Einrichtung finanziell gefördert, die im erheblichen Umfang Infrastrukturaufgaben wahrnimmt.

Bund und Länder haben sich in der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung, im Folgenden „[AV-Glei](#)“, verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern. Ihr Ziel ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

In § 1, Abs. 2 der AV-Glei ist festgehalten, dass die GWK bei der institutionellen Förderung gewährleistet, dass die Zuwendungsempfänger*innen, die in der Anlage zur AV-Glei niedergelegten Grundsätze beachten soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.¹

Entsprechend § 4, Abs. 1 AV-WGL vertritt das Land Baden-Württemberg als Sitzland den Bund und die übrigen Länder gegenüber GESIS. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (MWK) bittet GESIS im jährlichen Zuwendungsbescheid um die Umsetzung und Anwendung der AV-Glei, die damit für das Institut verbindlich ist.

1.2 Die Erstellung eines Gleichstellungsplans der Vorgaben der AV-Glei

Ziffer 9 der AV-Glei hält in Absatz 1 fest, dass Gleichstellungsmaßnahmen ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung sind.

Die Absätze 2 und 3 von Ziffer 9 geben GESIS dann die Erstellung eines Gleichstellungsplans vor, welcher folgende Inhalte enthalten muss:

- Den Vergleich der Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen Entgeltgruppen und Führungsebenen (s. Ziffer 2);
- Anhand des Kaskadenmodells entwickelte konkrete Zielvorgaben zur Erreichung von Gleichstellung in Bezug auf Entgeltgruppen und Führungsebenen (s. Ziffer 2);
- Gleichstellungsmaßnahmen (s. Ziffer 3).

¹ Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und des Landes Baden-Württemberg stehen dem nicht entgegen, da sie unmittelbar für GESIS nicht gelten.

Die im Gleichstellungsplan genannten Gleichstellungsmaßnahmen sind in mindestens vierjährigen Abständen zu evaluieren. Die Ergebnisse der Evaluierungen werden im jeweils nachfolgenden Gleichstellungsplan dokumentiert und im Institut veröffentlicht.

1.3 Empfehlungen des Wissenschaftsrats

Der Wissenschaftsrat hat am 25. Mai 2012, fünf Jahre nach der Unterzeichnung der „Offensive für Chancengleichheit“ durch die deutschen Wissenschaftsorganisationen, Empfehlungen für weitere Gleichstellungsschritte veröffentlicht.²

Der Wissenschaftsrat hat folgende für GESIS relevante Handlungsfelder formuliert, in denen er, um die Ziele der Offensive für Chancengleichheit zu erreichen, weitere Maßnahmen für zwingend erforderlich hält:

- Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen,
- Planbarkeit von Karrierewegen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Gleichstellung als strategische Aufgabe,
- Vereinbarung von Zielquoten sowie
- Partizipation in wissenschaftlichen Gremien.

GESIS hat seine bisherigen Gleichstellungspläne nach dem vom Wissenschaftsrat genannten Handlungsfeldern ausgerichtet.

1.4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Die Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), zu denen die Leibniz-Gemeinschaft und damit auch GESIS gehört, haben sich verpflichtet, die forschungsorientierten [Gleichstellungsstandards der DFG](#) umzusetzen.

Dieser Gleichstellungsplan dient diesem Ziel.

Mit den Gleichstellungsstandards definiert die DFG personelle und strukturelle Standards hinsichtlich einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft für ihre Mitglieder. Als gemeinsames Ziel formulieren die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Dabei dient das so genannte Kaskadenmodell als Leitgedanke. Danach ergibt sich die Zielgröße für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe aus dem Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

1.5 Gleichstellungsstandards der Europäischen Kommission

Die Europäische Kommission hat 2021 verabschiedet, dass Drittmittelprojekte in Horizon Europe ab 2022 nur noch beantragt werden können, wenn ein Gleichstellungsplan in den beteiligten Forschungsinstitutionen vorhanden ist. Erforderliche und empfohlene Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan enthalten sein sollen, sind im Dokument „[Horizon Europe Guidance on](#)

² Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Drs. 2218-12, Bremen, 25. Mai 2012, Im Internet unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

[Gender Equality Plans \(GEPs\)](#)" ausführlich erläutert. Dieser Gleichstellungsplan berücksichtigt die erforderlichen und empfohlenen Maßnahmen der Europäischen Kommission. Zu den vier erforderlichen Maßnahmen zählen (1) ein formelles Dokument (typischerweise ein Gleichstellungsplan), welcher von der Leitung unterzeichnet im Internet zur Verfügung gestellt wird; (2) zweckgebundene Ressourcen für Personal, welches für die Gestaltung, Umsetzung und Monitoring eines Gleichstellungsplans verantwortlich ist; (3) Erhebung geschlechtsspezifischer Daten über das Personal einer Einrichtung, einschl. jährlichem Monitoring; sowie (4) Schulungen bzw. Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Bekämpfung von geschlechterspezifischen Vorurteilen.

1.6 Kaskadenmodell

Bund und Länder erwarten von den Forschungsorganisationen, dass sie zur Umsetzung der AV-Glei unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festlegen.³

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich für gemeinsame Standards des Kaskadenmodells in ihren Instituten entschieden. Diese lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. Der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten Entgeltgruppe des wissenschaftlichen Personals einer Einrichtung wird zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Stufe genommen.
2. Zudem wird der aktuelle Frauenanteil einer Führungsebene des wissenschaftlichen Personals einer Einrichtung zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Ebene genommen.
3. Für die Festlegung der Zielquoten wird der Fluktuationfaktor berücksichtigt. Das heißt, es wird der voraussichtlich innerhalb der fünf Jahre fluktuierende Anteil des Personals der jeweiligen Entgeltgruppe bzw. Führungsebene nach dem von der Leibniz-Gemeinschaft vorgesehenen Verfahren berechnet.
4. Der derzeitige Frauenanteil der jeweils unteren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene wird als Richtwert für die Geschlechterverteilung bei Neubesetzungen auf der nächsthöheren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene verstanden.

Am 6. September 2021 hat die Leibniz-Gemeinschaft ihre [Handreichung](#) aktualisiert und Zielquoten für das Jahr 2025 festgelegt, die die Institute ggf. einrichtungsspezifischen Umständen anpassen und in ihren Programmbudgets festhalten sollen.

Die Leibniz-Gemeinschaft hat anhand der jährlichen Datenabfrage folgende Zielquoten nach dem Kaskadenmodell für die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt berechnet:

Zielquoten der Leibniz-Gemeinschaft nach Entgeltgruppen

	Ist-Quote 2020	Zielquote 2025
W3/C4	22 %	33 %
W2/C3	32 %	44 %
EG 15	26 %	36 %
EG 14	36 %	50 %
EG 13	48 %	50 %

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2013, Materialien der GWK, Heft 33, Seite 42.

Zielquoten der Leibniz-Gemeinschaft nach Führungsebenen

	Ist-Quote 2020	Zielquote 2025
Institutsleitung	19 %	30 %
Abteilungsleitungen	27 %	40 %
Leitung von Forschungs- /Nachwuchsgruppen	35 %	45 %

Die Quoten in den Bereichen der Entgeltgruppe und der Führungsebene liegen bei GESIS meist über den Zielquoten der Leibniz-Gemeinschaft. Eine Differenzierung nach dem Kaskadenmodell ist damit nicht mehr sinnvoll. GESIS strebt daher weiterhin, wie auch in den Jahren zuvor, Folgendes an: eine paritätische Besetzung und eine Zielquote von mindestens 50 Prozent Frauenanteil bei den Wissenschaftler*innen auf allen Ebenen bis zum 31.12.2025.

GESIS wird die jeweilige Erreichung der Zielquoten jährlich zum 31.12. überprüfen.

Zielquoten bei GESIS

Entgeltgruppen	Zielquote für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in 2025
Anlehnung an W 3-Besoldung	50 Prozent
Entgeltgruppe TV-L 15	50 Prozent
Entgeltgruppe TV-L 14	50 Prozent

Führungsebene	Zielquote für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in 2025
Präsident und Wiss. Abteilungsleitungen	50 Prozent
Wiss. Teamleitungen	50 Prozent

1.7 Bewertungsbericht der Evaluierung von GESIS durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft

Wesentliche Grundlage der spätestens alle sieben Jahre stattfindenden Überprüfung der Förderung von GESIS durch Bund und Länder ist eine unabhängige Evaluierung durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft. Die letzte Evaluierung von GESIS fand 2018 statt. Die für die Evaluierung eingesetzte Bewertungsgruppe hielt 2018 zur Gleichstellung der Geschlechter folgendes fest: „GESIS ist außerordentlich erfolgreich bei der Förderung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses auf allen wissenschaftlichen Hierarchieebenen. So waren mit Stichtag 31. Dezember 2017 ca. 52 % der Beschäftigten im Bereich Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen Frauen; auf der wissenschaftlichen Leitungsebene waren insgesamt rund 42 % der Stellen mit Frauen besetzt, darunter vier von fünf Abteilungsleitungen (drei kommissarisch). Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert das Institut auf vorbildliche Weise und stellt z. B. 80 Telearbeitsplätze zur Verfügung.“

2 Personalstruktur

Im Folgenden werden für die Gleichstellung wesentliche Zahlen zum Stichtag 31.12.2021 festgehalten. Falls vergleichbare Angaben aus den vorangegangenen Gleichstellungsplänen 2012 bis 2016 vorliegen, werden sie diesen Zahlen gegenübergestellt. Abschließend werden

die Zahlen jeweils kurz hinsichtlich ihrer Aussage bezüglich der Gleichstellung bei GESIS interpretiert und ggf. Ziele und Maßnahmen⁴ für die weitere Planung formuliert.

Grundlage für die folgenden Zeitpunktanalysen der Personalstruktur sind die über den institutionellen Haushalt und über Drittmittelprojekte finanzierten Beschäftigten, mit denen die Gültigkeit eines Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes arbeitsvertraglich vereinbart ist, einschließlich der Auszubildenden und die außertariflich Beschäftigten in Leitungspositionen. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und Praktikant*innen in den allgemeinen Aufstellungen sind nicht berücksichtigt; sie werden jedoch erstmals in einem GESIS-Gleichstellungsplan gesondert ausgewiesen (2.3).

Entsprechend den Bestimmungen der AV-Glei stellen wir im Folgenden ausschließlich Frauen und Männer gegenüber. Zugleich erkennen wir das dritte Geschlecht und seine Bedeutung an.

2.1 Wissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 31.12.2021 beschäftigte GESIS 200 wissenschaftliche Mitarbeitende⁵, davon waren etwas weniger als die Hälfte, nämlich 97, Frauen. Im Folgenden wird diskutiert, wie sich diese Frauen und Männer auf Entgeltgruppen, auf Leitungsebenen sowie auf befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse verteilen.

a) Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Entgeltgruppen

Kernforderung der Gleichstellung ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Bezahlung. Die Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf Entgeltgruppen hat damit für die Gleichstellung bei GESIS eine zentrale Bedeutung.

GESIS vereinbart mit seinem wissenschaftlichen Personal einzelvertraglich entweder die Anlehnung an das Beamtenrecht oder an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Länder:

Die Besetzung der Positionen des*der Präsident*in und der Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen erfolgt über ein gemeinsames Berufungsverfahren jeweils zusammen mit einer Universität, mit der ein entsprechender Kooperationsvertrag abgeschlossen ist. Die Vergütung dieses Personenkreises erfolgt in Anlehnung an das für die jeweilige Universität geltende Beamtenrecht. Vergütet wird entsprechend der für eine Professur der Besoldungsgruppe W3 jeweils geltenden Vorschriften. Im Jahr 2020 waren erstmals alle wissenschaftlichen Abteilungsleitungen mit gemeinsam berufenen Professor*innen besetzt.

Mit dem übrigen wissenschaftlichen Personal wird die Gültigkeit des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) arbeitsvertraglich vereinbart. Die Eingruppierung erfolgt in die darin für wissenschaftliches Personal vorgesehenen Entgeltgruppen 15⁶, 14 und 13⁷.

Nach Entgeltgruppen⁸ verteilte sich das wissenschaftliche Personal von GESIS am 31.12.2021 wie folgt:

⁴ Im Anhang findet sich eine zusammenfassende Darstellung der definierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans.

⁵ Tariflich Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 und höher in sechs wissenschaftlichen Abteilungen von GESIS und wissenschaftliche Mitarbeitende in der Abteilung KEO (Knowledge Exchange and Outreach) sowie mit Universitäten gemeinsam berufene Professuren.

⁶ In der Entgeltgruppe 15 ist auch die Entgeltgruppe 15Ü enthalten.

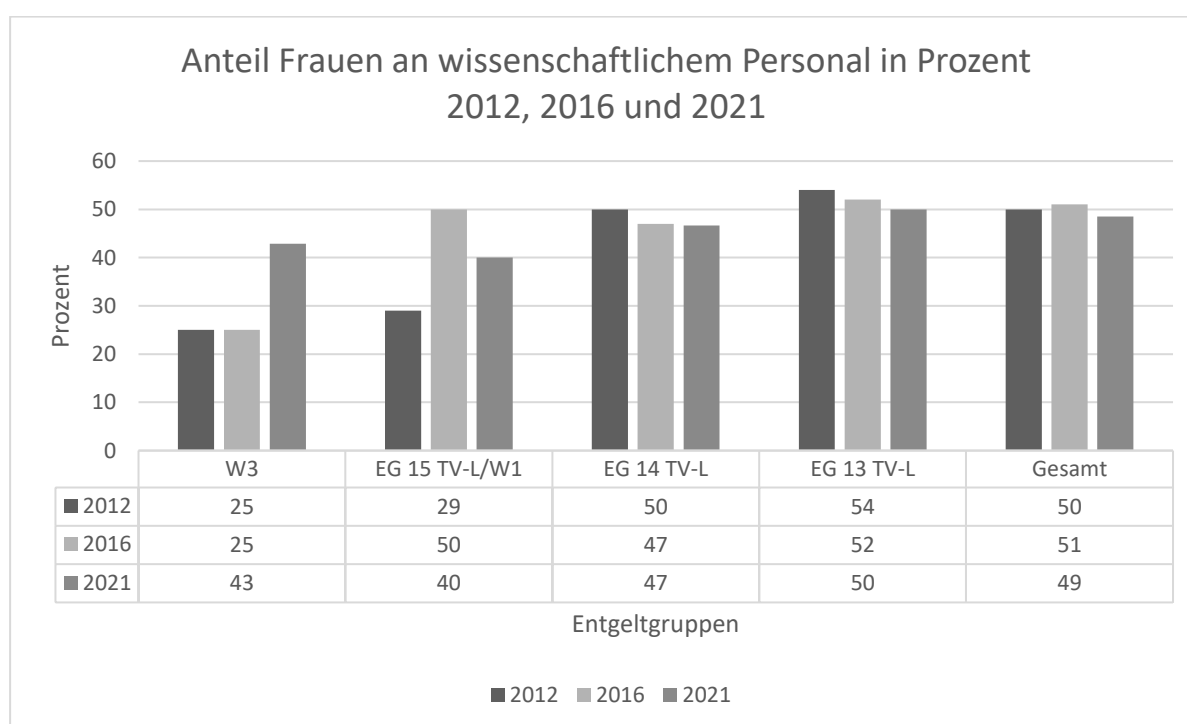
⁷ In der Entgeltgruppe 13 ist auch die Entgeltgruppe 13 Ü enthalten.

⁸ Die Besoldungsgruppe W3 wird zur sprachlichen Vereinfachung im Folgenden ebenfalls als „Entgeltgruppe“

Wiss. Personal nach Entgeltgruppen (zum 31.12.21):

Entgelt- gruppe	Anzahl gesamt	Frauen gesamt	Anteil Frauen in %	Männer gesamt	Anteil Männer in%
W3	7 ⁹	3	43	4	57
EG 15 TV-L	15	6	40	9	60
EG 14 TV-L	30	14	47	16	53
EG 13 TV-L	148	74	50	74	50
Gesamt	200 ¹⁰	97	49	104	52 ¹¹

Insgesamt beschäftigt GESIS etwas mehr Wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen. Betrachtet man die *Entwicklung* der Gesamtzahl der Wissenschaftler*innen nach Entgeltgruppen, ist seit dem letzten Berichtszeitraum 2016 eine Erhöhung in der Entgeltgruppe W3, mit nahezu einer Verdopplung von 25% auf 43% festzustellen. Während der Anteil der Frauen in EG 14 TV-L konstant geblieben ist (47%), ist für EG 15 TV-L ein stärkerer Rückgang von 50% auf 40% zu verzeichnen und für EG 13 TV-L ein leichter Rückgang von 52% auf 50%.



Im längeren Zeitvergleich (2012-2021) ist der Anteil der Frauen in den höheren Entgeltgruppen (W3, EG 15 TV-L) stark angestiegen, während er in 14 TV-L teils die Zielmarke von 50% erreicht, teils leicht unterschreitet und in EG 13 TV-L stetig die Zielmarke von 50% erreicht bzw. übersteigt.

bezeichnet. Nicht gelistete Entgeltgruppen wie z.B. W1 sind nicht besetzt und werden daher nicht gesondert aufgeführt.

⁹ Von diesen 7 Personen ist eine männliche Person nur im Umfang von 20% über einen Honorarvertrag beschäftigt, der sich an einem W3-Gehalt orientiert. Insgesamt beschäftigt GESIS somit 6,2 VZÄ nach W3, von denen 3 VZÄ auf Frauen entfallen.

¹⁰ Eine weitere Person im Marie-Sklódowska-Curie-Programm wird nicht zur Gesamtzahl gezählt (da ohne Eingruppierung).

¹¹ Durch Rundung ergeben sich Gesamtprozentage für Frauen und Männer, die zusammengerechnet mehr als 100 ergeben.

Die Zielquoten aus dem Programmbudget 2021, jeweils 50% auf allen Ebenen zu erreichen, wurde für W3 und EG 13 TV-L erreicht, nicht jedoch für EG 15 TV-L und EG 14 TV-L. Bei der Zählung für W3 gilt dabei, dass bei einer ungeraden Personenanzahl die Quote als erreicht gilt, wenn mindestens ein Unterschied von zwei Personen zwischen den Geschlechtern vorherrscht (s. AV-Glei zur Erläuterung von „unterrepräsentiert“).

Ziel von GESIS in der kommenden Periode ist es, den Anteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten in allen Entgeltgruppen auf 50% zu erhöhen bzw. den jetzigen Anteil um rund 50% stabil zu halten. Für die folgende Periode bedeutet dies konkret:

- Den Anteil der Frauen in EG 14 TV-L und insbesondere EG 15 TV-L zu erhöhen.
- Den Anteil der Frauen in W3 und 13 EG TV-L stabil zu halten. Hier sind die GESIS-Zielquoten bereits erreicht.

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen,

- die Sensibilisierung der auszuschreibenden Akteur*innen für die Gleichstellung der Frau (z.B. paritätische Besetzung der Auswahlkommission, aktive Rekrutierung, faire Rekrutierungsprozesse, Schulungen zur Erhöhung der Gender-Kompetenz) in Bezug auf Stellen in den Entgeltgruppen W3 sowie EG 15 TV-L und EG 14 TV-L. Letzteres betrifft häufig Teamleiter*innen-Positionen.
- die Teilnahme der Gleichstellung bei allen Rekrutierungsprozessen, insbesondere bei Vorstellungsgesprächen (ab TV-L 14) und Berufungsverfahren.
- die frühzeitige Förderung von Post-Docs mit Hilfe eines Leifadens zum Karrieregespräch, welcher institutsweit 2022 eingeführt werden soll.

b) Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Führungsebenen

Ähnlich wichtig wie Gleichstellung in Bezug auf Bezahlung ist Gleichstellung in Bezug auf *Verantwortung*. Verantwortung drückt sich durch die Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf die verschiedenen Führungsebenen aus.

Oberste Führungsebene bei GESIS ist derzeit der Präsident, der unter anderem die folgenden Aufgaben hat:

- Vertretung des Vereins GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.,
- Führung der Geschäfte,
- Aufstellung und Vollzug des Programmbudgets,
- Gesamtverantwortung für die Forschungs- und Serviceleistungen sowie die wissenschaftliche Ausrichtung.¹²

Die *zweite* wissenschaftliche Führungsebene bei GESIS besteht aus den Leitungen der derzeit sechs wissenschaftlichen Abteilungen, die wie der Präsident gemeinsam mit einer Universität, mit der ein entsprechender Kooperationsvertrag abgeschlossen worden ist, berufen werden. Am 01.06.2021 erfolgte die Aufteilung der Abteilung Datenarchiv für Sozialwissenschaften (DAS) in die Abteilungen Data Services for the Social Sciences (DSS) sowie Survey Data Curation (SDC), sodass von diesem Zeitpunkt an sechs wissenschaftliche Abteilungen (CSS, DRS, DSS, KTS, SDC,

¹² Satzung von GESIS, § 10, Abs. 3

SMD¹³), drei nicht-wissenschaftliche Abteilungen (ADM, IT, KEO¹⁴) sowie der Präsidialstab bei GESIS existieren.

Die *dritte* wissenschaftliche Führungsebene besteht aus den Teamleitungen. Teamleitungen sind weisungsbefugt und werden im wissenschaftlichen Bereich entsprechend der tariflichen Bewertung ihrer Tätigkeit und der Zahl der ihnen unterstellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden entweder mit Entgeltgruppe 14 oder mit Entgeltgruppe 15 vergütet.

Insgesamt arbeiteten zum 31.12.2021 37 wissenschaftlich Beschäftigte mit Leitungsaufgaben¹⁵ und Weisungsbefugnis bei GESIS. Davon waren 17 Frauen, was einem Anteil von 46 Prozent entspricht.

Die Verteilung zum Stichtag 31.12.2021 im Einzelnen zeigt die folgende Tabelle:¹⁶

Funktion	Anzahl gesamt	Frauen gesamt	Anteil Frauen in %	Männer gesamt	Anteil Männer in %
Präsident	1	0	0	1	100
Wiss. Abteilungsleitung	7	4	57	3	43
Wiss. Teamleitung¹⁷	29	13	45	16	55
Gesamt	37	17	46	20	54

Der Frauenanteil bei den gemeinsam berufenen Positionen bzw. deren Vertretungen ist nach einem überproportionalen Anstieg im Jahr 2016 wieder leicht zurückgegangen, erreicht bzw. übertrifft jedoch auf Ebene der Abteilungsleitungen weiterhin den Soll-Wert von 50%. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Teamleitungen hat sich seit 2016 auf 45% erhöht.

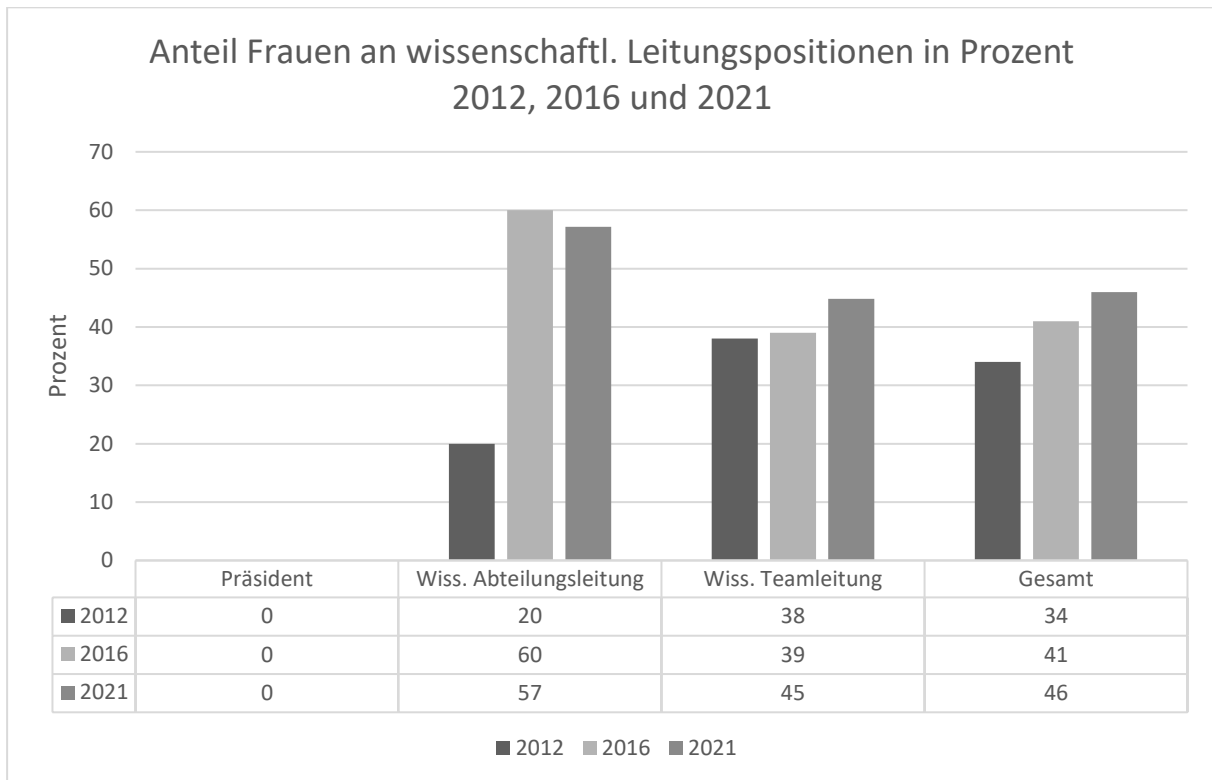
¹³ CSS: Computational Social Science; DRS: Data and Research on Society; KTS: Knowledge Technologies for the Social Sciences; SDM: Survey Design and Methodology; weitere Abteilungsnamen im Text)

¹⁴ Von den Abteilungsleitungen ist eine Frau nicht-berufene wissenschaftliche Leiterin der nicht-wissenschaftlichen Abteilung KEO. ADM: Administration; KEO: Knowledge Exchange and Outreach.

¹⁵ Davon miterfasst sind kommissarisch besetzte Leitungspositionen.

¹⁶ Maßgeblich für die Einordnung als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in ist der Arbeitsvertrag.

¹⁷ Auch Teamleitungen der nicht-wissenschaftlichen Abteilung KEO, für die ein wissenschaftlicher Vertrag vorliegt, werden hierunter subsummiert. Eine wiss. Teamleitung zählt aufgrund einer Doppelfunktion sowohl als Teamleitung als auch als Abteilungsleitung.



Im längeren Zeitvergleich (2012–2021) zeigt sich, dass GESIS kontinuierlich und erfolgreich den Anteil von Frauen an Leitungspositionen erhöht. In der Gesamtbetrachtung liegt GESIS aktuell mit 46% Frauenanteil jedoch weiterhin leicht unter dem Soll-Wert von 50%.

Die Zielquoten aus dem Programmbudget 2021, jeweils 50% Frauenanteil auf der Ebene von Präsident und wissenschaftlichen Abteilungsleitungen sowie von wissenschaftlichen Teamleitungen zu erreichen, wurden für die Präsidialebene sowie die Ebene der Abteilungsleitungen erreicht.

Ziel von GESIS ist es,

- den Anteil der Frauen auf Ebene der Institutsleitung/wissenschaftlichen Abteilungsleitungen mindestens stabil bei rund 50% zu halten und in einem neuen Vorstandsmodell eine Frau in die Besetzung des Vorstands (=Institutsleitung) einzubeziehen.
- den Anteil der Frauen auf Teamleitungsebene zu erhöhen.

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen:

- die Sensibilisierung der auszuschreibenden Akteur*innen für die Gleichstellung der Frau (z.B. nach Möglichkeit paritätische Besetzung der Auswahlkommission, faire und transparente Rekrutierungsprozesse, Schulungen zur Erhöhung der Gender-Kompetenz).
- die Teilnahme der Gleichstellung bei Rekrutierungsprozessen, insbesondere bei Vorstellungsgesprächen (ab TV-L 14) und Berufungsverfahren.
- die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeit-/ort-Modellen, Führung in Teilzeit und/oder im Führungsstandem.
- die frühzeitige Förderung von Post-Docs mit Hilfe eines Leifadens zum Karrieregespräch, welcher institutsweit 2022 eingeführt werden soll.

c) Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach befristeten / unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Für Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen Personal ist bei GESIS das vom Institut im Intranet veröffentlichte Dokument „[Wissenschaftliche Karriere bei GESIS](#)“ (im Folgenden „Karrierpapier“) maßgeblich. GESIS hält darin fest, dass mit allen wissenschaftlichen Mitarbeitenden zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird. Arbeitsverträge von Teamleiter*innen sowie von wissenschaftlichen Mitarbeitenden können ggf. entfristet werden. Hierfür hat GESIS Beurteilungskriterien festgehalten und im Intranet veröffentlicht. Mit Doktorand*innen sowie mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit befristeten Aufgaben (insbesondere drittmittelfinanzierten Mitarbeitenden) abgeschlossene Arbeitsverträge können nicht entfristet werden.

Die Verteilung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten von GESIS zum Stichtag 31.12.2021 wird in den folgenden Tabellen dargestellt:

Gesamtzahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse

Entgeltgruppe	Anzahl gesamt	davon befristet	Anteil befr. in %
W3	7	1	14
EG 15 TV-L	15	2	13
EG 14 TV-L	30	7	23
EG 13 TV-L	148	116	78
Gesamt	200	126	63

Anteil der Frauen mit befristeten Arbeitsverhältnissen

Entgeltgruppe	Frauen gesamt	davon befristet	Anteil Frauen in %	Anteil befr. in %
W3	3	0	43	0
EG 15 TV-L	6	0	40	0
EG 14 TV-L	14	3	47	21
EG 13 TV-L	74	56	50	76
Gesamt	97	59	49	61

Anteil der Männer mit befristeten Arbeitsverhältnissen

Entgeltgruppe	Männer gesamt	davon befristet	Anteil Männer in %	Anteil befr. in %
W3	4	1	57	25
EG 15 TV-L	9	2	60	22
EG 14 TV-L	16	4	53	25
EG 13 TV-L	74	60	50	81
Gesamt	104	68	52	65

Auf die Anteile schauend zeigt sich, dass Frauen in allen Entgeltgruppen eine geringere Befristungsrate haben und somit nicht im Vergleich zu Männern benachteiligt werden.

Entfristungen des wissenschaftlichen Personals im Jahr 2021

	Beantragte Entfristungen			Genehmigte Entfristungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Häufigkeit:	9	5	4	8	5	3
Prozent:	100%	56%	44%	100%	62%	38%

Die Tabelle zu den Entfristungen zeigt an, dass Frauen im Jahr 2021 in gleicher Weise wie Männer Befristungsanträge gestellt haben und diese sogar in einem höheren Maße erfolgreich waren.

Ziel von GESIS ist es,

- die jetzige Situation der Entfristungspolitik stabil zu halten.

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen,

- die Entfristungsprozesse kontinuierlich zu monitorieren. Insgesamt ist hierbei jedoch zu berücksichtigen, dass das Entfristungspotential in einigen Abteilungen ggf. bereits ausgeschöpft ist und nicht jede Person eine entfristbare Stelle innehat.

2.2 Infrastrukturpersonal

GESIS beschäftigt zum Stichtag 31.12.2021 neben seinen Wissenschaftler*innen in allen Arbeitsbereichen weitere Mitarbeitende. Die Tätigkeiten sind breit gefächert von Präsidialstab, und Verwaltung über IT und Kommunikation bis hin zu den Sekretariaten in den wissenschaftlichen Abteilungen.

Wie beim wissenschaftlichen Personal wird die Verteilung des Infrastrukturpersonals auf Entgeltgruppen am 31.12.2021 wie folgt festgehalten:

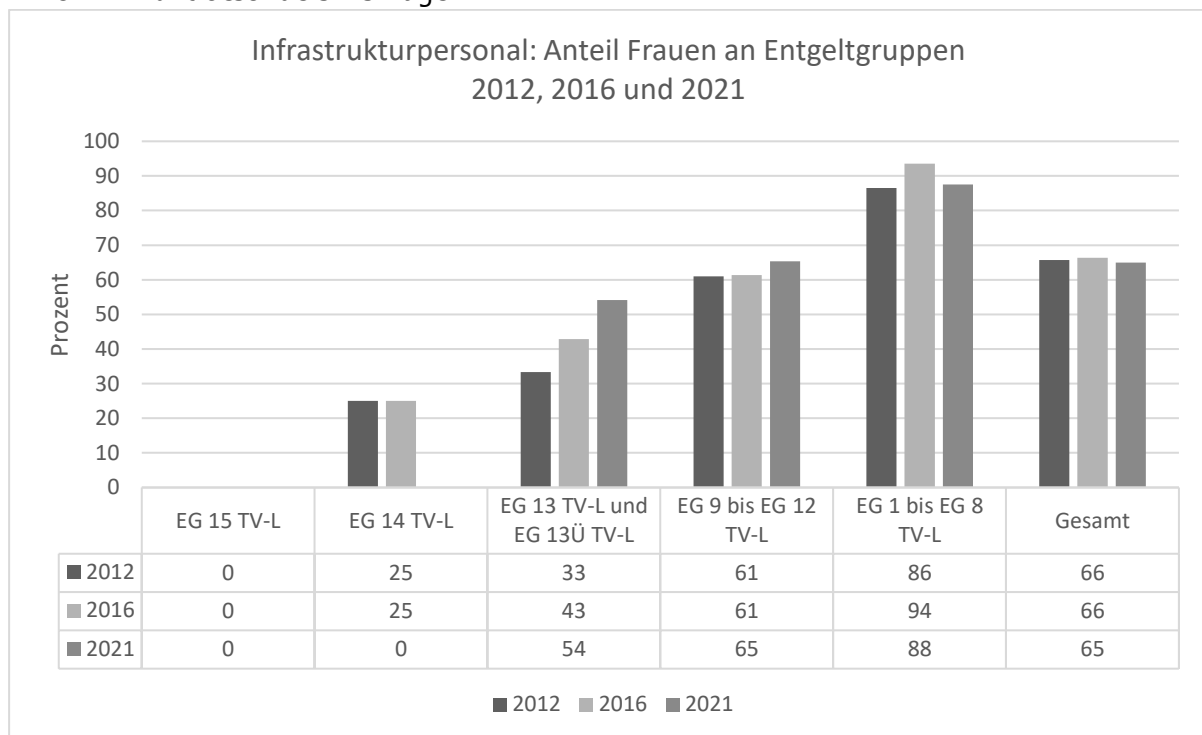
Infrastrukturpersonal nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Anzahl gesamt	Frauen gesamt	Anteil Frauen in %	Männer gesamt	Anteil Männer in %
EG 15 TV-L	2	0	0	2	100
EG 14 TV-L	2	0	0	2	100
EG 13 und 13Ü TV-L	24	13	54	11	46
EG 9 - 12 TV-L	78	51	65	27	35
EG 1 - 8 TV-L	24	21	88	3	13
Andere ¹⁸	6	4	67	2	33
Gesamt	136	89	65	47	35

¹⁸ Auszubildende sowie Personen, die nicht nach TV-L vergütet werden.

Die Gruppierung der Entgeltgruppen, insbesondere zu EG 9-12 sowie EG 1-8, orientiert sich an den Entgeltgruppen gemäß WGL. Für die Gruppierung EG 9-12 TV-L lässt sich zudem spezifizieren¹⁹, dass in EG 12 TV-L die Männer deutlich stärker vertreten sind, EG 11 TV-L ist relativ gleich besetzt und in EG 10 TV-L und EG 9 TV-L hat GESIS einen Frauenanteil von mindestens 80%. Letzteres trifft auch auf die Entgeltgruppen EG 1-8 TV-L zu.

Im Vergleich zu den vorherigen Berichtszeiträumen ist der Frauenanteil im Infrastrukturpersonal insgesamt stabil geblieben. Während der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen (EG 15 TV-L sowie EG 14 TV-L) bereits seit 2012 auf niedrigem Niveau stagniert (0% bzw. 25%) bzw. bei EG 14 TV-L erneut auf 0% zurückgegangen ist, sind Frauen durch einen starken Anstieg in EG 13 TV-L inzwischen überproportional vertreten (54%). Bei diesen Verschiebungen bzgl. EG 14 TV-L sowie EG 13 TV-L ist anzumerken, dass diese durch eine Neuordnung bedingt sind: Analog zum wissenschaftlichen Personal wurde in diesem Gleichstellungsplan EG 13Ü der EG 13 zugeordnet; in der vorherigen Berichtsperioden war EG 13Ü jedoch der EG 14 zugeordnet worden. Bereits im vergangenen Gleichstellungsplan wurde darauf hingewiesen, dass aufgrund von geringer Fluktuation im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil an den besser bezahlten Positionen nur mittelfristig gesteigert werden kann. In den Entgeltgruppen EG 1-12 TV-L sind Frauen kontinuierlich überproportional vertreten. Der Frauenanteil von 88% in EG 1 - 8 TV-L fällt besonders ins Auge.²⁰



Ziel von GESIS ist es, wie schon in der vorhergehenden Periode,

- den Frauenanteil an den besser bezahlten Positionen auch beim Infrastrukturpersonal zu erhöhen (EG 14 TV-L und höher). Da Infrastrukturstellen mehrheitlich unbefristet sind, kann ein erhöhter Frauenanteil für EG 14 TV-L und höher jedoch nur dann angegangen werden, wenn aufgrund von Ruhestand, Kündigung oder Schaffung neuer höher

¹⁹ Aus Gründen der Anonymität nicht im Detail dargestellt.

²⁰ Zur Zeitreihengrafik ist anzumerken, dass die Gruppierung EG 1-8 TV-L in den vorherigen Berichten nur EG 5-8 TV-L umfasste. Zudem war in den vorherigen Berichten EG 13Ü TV-L der EG 14 TV-L geordnet; aus Gründen der Konsistenz zum wissenschaftlichen Personal wird EG 13Ü TV-L hier und künftig der EG 13 TV-L zugeordnet.

dotierter Stellen eine Stellenausschreibung erfolgt. Zudem ist anzumerken, dass sich die Prozente mit Stand 31.12.2021 jeweils nur auf zwei Stellen für EG 14 und 15 TV-L beziehen.

Maßnahmen betreffen,

- die Sensibilisierung der auszuschreibenden Akteur*innen für die Gleichstellung der Frau (z.B. nach Möglichkeit paritätische Besetzung der Auswahlkommission insbesondere bei der Besetzung von Führungskräften, faire und transparente Rekrutierungsprozesse, Schulung zur Erhöhung der Gender-Kompetenz).
- die Teilnahme der Gleichstellung bei allen Rekrutierungsprozessen, insbesondere bei Vorstellungsgesprächen (ab TV-L 14).
- die Evaluation von Stellenprofilgruppen mit Blick auf aktuelle und zukünftige Aufgaben und Kompetenzen vom Infrastrukturpersonal sowie die aktive Rekrutierung des vorhandenen Personals für anspruchsvollere Aufgaben.

2.3 Hilfskräfte

Die studentischen Hilfskräfte verteilen sich zum Stichtag 31.12.2021 wie folgt:

Verteilung studentische Hilfskräfte

	Anzahl gesamt	Frauen gesamt	Anteil Frauen in %	Männer gesamt	Anteil Männer in %
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	118	78	66	40	34

Dies ist die erste Aufstellung von Hilfskräften im Rahmen eines GESIS-Gleichstellungsplans, so dass hier kein Vergleich über die Zeitreihe erfolgen kann. Die Zahlen gewähren einen Einblick, insgesamt sind sie jedoch auch mit Vorsicht zu sehen aufgrund der hohen Fluktuation von Hilfskräften und aufgrund von kurzfristigen Verträgen, die jenseits der Stichtage abgeschlossen werden. Dennoch zeigen die Zahlen, dass sich viele Frauen bei GESIS durch diese Stellen weiterqualifizieren können.

Ziel von GESIS ist es,

- auch die Geschlechterverteilung der Hilfskräfte im Blick zu bewahren, um etwaigen Benachteiligungen von Frauen entgegenwirken zu können.

Maßnahmen betreffen,

- die regelmäßige geschlechterspezifische Erhebung im Kontext des GESIS-Gleichstellungsplans.

2.4 Geschlechteranteile in den Abteilungen

Während sich die Zielgrößen auf einzelne Ebenen und Entgeltgruppen beziehen, ist es dennoch sinnvoll, auch die einzelnen Abteilungen und Arbeitseinheiten zu betrachten, um von hier aus den einzelnen Einheiten Impulse für eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu geben.

Zum Stichtag 31.12.21 verteilen sich Männer und Frauen auf die Abteilungen wie folgt:

Aufteilung Frauen/Männer nach Abteilung

	Anzahl gesamt	Frauen gesamt	Anteil Frauen in %	Männer gesamt	Anteil Män- ner in %
ADM	41	38	93	3	7
CSS	23	9	39	14	61
DRS	57	35	61	22	39
DSS	37	17	46	20	54
IT	18	6	33	12	67
KEO	38	24	63	14	37
KTS	37	9	24	28	76
Präsidialstab	9	3	33	6	67
SDC	27	16	59	11	41
SDM	50	28	56	22	44
Gesamt	337	185	55	152	45

Auffällig ist der hohe Frauenanteil in der Verwaltung (93%) sowie die geringen Frauenanteile im Präsidialstab und der IT (jeweils 33%) sowie in der wissenschaftlichen Abteilung KTS (24%).

Ziel von GESIS ist es,

- auch in den Abteilungen mit besonders geringem Frauenanteil (z.B. IT und KTS) den Anteil der Frauen zu erhöhen

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen,

- mehr auf aktive Rekrutierung zu setzen;
- Stellenausschreibungen noch stärker auf Frauen auszurichten (z.B. kommunale Begriffe bei den soft skills nennen (Kommunikationsfähigkeit etc.), Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärker hervorzuheben)

Gleichzeitig ist jedoch anzuerkennen, dass in gewissen Fächern bereits in Ausbildung und Studium ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern herrscht, welches sich auf den Bewerbungsprozess auswirkt.

2.5 Teilzeitbeschäftigung

Dieser Gleichstellungsplan enthält derzeit keine Übersicht über den Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Dies begründet sich damit, dass die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sehr unterschiedlich sind und nicht notwendigerweise auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen sind. Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung wurden und werden derzeit nicht erhoben, sind aber insbesondere:

- Als Doktorand*innen beschäftigte und aus dem institutionellen Haushalt finanzierte Wissenschaftler*innen werden grundsätzlich mit einem Vertrag über 75 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt.
- Der Arbeitszeitumfang von drittmittelfinanzierten Mitarbeitenden richtet sich nach den Genehmigungen der Mittelgeber, die häufig nur Teilzeitverträge finanzieren.
- Es werden Arbeitszeitreduzierungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinbart, entweder in der Elternzeit oder generell.

GESIS weist in seinen Stellenausschreibungen darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich ist und ermöglicht auf Abteilungs- und Teamleitungsebene auch Führung in Teilzeit. Kennzahlen zu Letzterem liegen jedoch nicht vor. Führungspositionen werden üblicherweise in Vollzeit ausgeschrieben, sodass bei einer Teilzeit-Führungsposition Vereinbarkeitsgründe als wahrscheinlich angenommen werden können (im Gegensatz zu Restriktionen durch Geldgeber).

Ziel von GESIS ist es,

- Führungspositionen auch Mitarbeitenden in Teilzeit zu ermöglichen und diesen Wandel der Betriebskultur zu monitoren und mitzugestalten.

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen,

- Kennzahlen erheben, inwieweit Führungspositionen von Männern und Frauen in Teilzeit besetzt sind.
- Flexibilität bei der Höhe der Arbeitszeit ermöglichen, z.B. Führungspositionen mit einer Mindestprozentzahl in Teilzeit ausschreiben (z.B. 80%)

3 Personalrekrutierung und -entwicklung

3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe

Die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen von GESIS berücksichtigt und gilt als Bekenntnis und Aufgabe des gesamten Instituts. Die Umsetzung obliegt insbesondere Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In dem Bemühen, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei GESIS zu fördern, bestehende geschlechtsabhängige Diskriminierungen zu beseitigen sowie künftige zu vermeiden, wird die Institutsleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Vertrauensfrauen unterstützt. Das Team der Gleichstellung erhält Ressourcen und Arbeitsmittel zur Ausübung ihres Auftrags (z.B. Arbeitsfreistellung/Aufstockung ggf. Unterstützung durch eine Hilfskraft, Einzelbüro, Zugang zu Literatur, Soft-/Hardware und Weiterbildungen). Die Gleichstellungsbeauftragte ist beim Präsidenten angesiedelt. Sie, ihre Stellvertreterin und die Vertrauensfrauen werden nach den Bestimmungen der AV-Glei gewählt und bestellt. Insbesondere ist die Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Stellvertreterin in alle personalrelevanten Prozesse und Entscheidungen eingebunden. In ihren Tätigkeiten und Aufgaben bilden sie eine Funktionseinheit. Näheres regelt eine Geschäftsordnung.

Die Gremien von GESIS (Kuratorium, Mitgliederversammlung, Wissenschaftlicher Beirat und Nutzerbeirat) werden nicht durch die Leitung des Instituts besetzt. Sie werden entweder durch das Kuratorium bestellt oder von Zuwendungsgebern und Universitäten entsandt. Die Institutsleitung von GESIS wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten (zum Beispiel bei der Vorschlagsfindung) bei ihrer Besetzung auf eine gleiche Berücksichtigung von Frauen und Männern hin.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Ansprechpartnerinnen gegenüber der Leitung, der Verwaltung und der Gremien in allen Fragen der Gleichstellung, insbesondere wenn sie GESIS insgesamt betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem an sämtlichen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis zum Abschluss des Verfahrens beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Vorauswahl und von Einstellungsgesprächen so rechtzeitig zu informieren, dass sie an dem festgesetzten Termin teilnehmen

kann. Auch sind Anträge auf Personalmaßnahmen von ihr gegenzuzeichnen und sie wird frühzeitig bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen eingebunden und erhält ein Mitgestaltungsrecht, insbesondere bei gleichstellungsrelevanten Vereinbarungen. Das Gleichstellungsteam beteiligt sich zudem an den folgenden Arbeitsgruppen: AG sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Integrationsteam zur betrieblichen Eingliederung, Steuerkreis des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Darüber hinaus sind Mitglieder des Gleichstellungsteams an externen Arbeitskreisen beteiligt, um verschiedene Themen rund um Gleichstellung zu bearbeiten (u.a. AG Geschlechterpolitik und Corona²¹, Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität²²).

3.2 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen

Im Personalauswahlverfahren wird der Grundstein für eine geschlechterparitätische Besetzung – gerade auch von Führungspositionen – gelegt. Üblicherweise beinhaltet ein Personalauswahlverfahren die folgenden Verfahrensabschnitte: Ausschreibung, Sichtung der Bewerbungen, Vorbesprechung und Auswahl von Bewerber*innen, Vorstellungsgespräch, konkrete Auswahlentscheidung und Dokumentation. Zu den einzelnen Schritten der [Stellenausschreibungen bei GESIS](#) wurden feste Prozesse institutionalisiert.

Die folgenden Tabellen zeigen für das Jahr 2016 die Zahl der Bewerber*innen in den Organisationseinheiten ohne Abteilungsleitungspositionen von GESIS auf und für das 2021 zusätzlich die Anzahl der eingeladenen Personen:

Bewerbungen und Einstellungen im Jahr 2016

2016	Bewerbungen			Einstellungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
ADM	125	106	17	4	3	1
CSS	116	42	74	7	2	5
DAS	145	74	75	7	3	4
DRS	129	69	60	6	3	3
IT	6	1	5	1	0	1
KEO	154	68	86	3	3	0
KTS	88	24	64	10	4	6
Präsidialstab	41	19	22	1	1	0
SDM	255	151	114	14	7	7
Gesamt:	1059	554	517	53	26	27
Prozent:	100%	52%	48%	100%	49%	51%

²¹ Die AG wird von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bukoF sowie der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen AGbaf koordiniert.

²² Der AK wird von der Leibniz-Gemeinschaft koordiniert.

Bewerbungen, Einladungen und Einstellungen im Jahr 2021

2021 Abteilung	Bewerbungen			eingeladene Personen			Einstellungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
ADM	195	141 (72%)	54 (28%)	30	26 (87%)	4 (13%)	7	6 (83%)	1 (17%)
CSS ²³	286	98 (34%)	185 (65%)	46	14 (30%)	32 (70%)	13	5 (38%)	8 (62%)
DAS ²⁴	63	35 (55%)	28 (45%)	17	10 (59%)	7 (41%)	8	3 (37%)	5 (63%)
DRS	361	213 (59%)	148 (41%)	62	36 (58%)	26 (42%)	15	11 (73%)	4 (27%)
DSS ²⁵	54	24 (44%)	29 (54%)	12	4 (33%)	8 (67%)	7	2 (29%)	5 (71%)
IT	18	4 (22%)	14 (78%)	5	3 (60%)	2 (40%)	1	0 (0%)	1 (100%)
KEO	153	98 (64%)	55 (36%)	16	10 (62%)	6 (38%)	4	3 (75%)	1 (25%)
KTS ²⁶	389	121 (31%)	266 (68%)	75	27 (36%)	47 (63%)	17	7 (41%)	10 (59%)
Präsidialstab	14	8 (57%)	6 (43%)	2	2 (100%)	0 (0%)	1	1 (100%)	0 (0%)
SDC	48	15 (31%)	33 (69%)	10	4 (40%)	6 (60%)	4	1 (25%)	3 (75%)
SDM	183	93 (51%)	90 (49%)	28	17 (61%)	11 (39%)	9	4 (44%)	5 (56%)
Gesamt	1764	850	908	303	153	149	86	43	43
Prozent	100%	48%	51%	100%	50%	50%	100%	50%	50%

In der Gesamtschau hat sich die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren im Jahr 2021 im Vergleich zu 2016 von 53 Einstellungen auf 86 Einstellungen erhöht. Im Jahr 2021 gingen knapp 1800 Bewerbungen ein, davon etwas mehr von Männern (51%) als von Frauen (48%). Dieses Verhältnis der Bewerbungen entspricht ungefähr dem Verhältnis der Bewerbungen im Jahr 2016, allerdings gab es 2016 etwas mehr Bewerbungen von Frauen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass 2021 genauso viele Frauen wie Männer in den Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt wurden (Frauenquote eingeladen 2021: 50%, Frauenquote eingestellt 2021: 50%). Jedoch haben sich 2021 insbesondere in den Abteilungen CSS, IT, KTS und SDC überproportional mehr Männer als Frauen beworben. Betrachtet man zudem die Frauenquote der eingeladenen und eingestellten Personen, so zeigt sich, dass Frauen in zumeist wissenschaftlichen Abteilungen weniger eingeladen (insbesondere in CSS, DSS und KTS) und weniger eingestellt wurden (insbesondere in CSS, DSS, DAS, KTS, SDC) als Männer. Auch im Vergleichsjahr 2016 lag der

²³ Es gab drei Bewerbungen von diversen Personen. Diese sind weder bei Männern noch bei Frauen aufgeführt.

²⁴ DAS wurde zum 01.06.2021 geteilt in DSS und SDC.

²⁵ Es gab eine Bewerbung von einer diversen Person. Diese ist weder bei Männern noch bei Frauen aufgeführt.

²⁶ Es gab zwei Bewerbungen von diversen Personen. Es gab eine Einladung einer diversen Person. Diese sind weder bei Männern noch bei Frauen aufgeführt

Männeranteil bei den Neueinstellungen in den Abteilungen CSS und KTS noch überproportional höher als der Frauenanteil.

Ziel ist es, dass es im Personalauswahlverfahren zu keiner Benachteiligung aufgrund des Geschlechts kommt.

Im weiteren Sinne richten sich die Maßnahmen an folgenden Leitgedanken aus:

- Objektivität und Vergleichbarkeit
- Optimale Repräsentation des Instituts
- Gendergerechtes Verfahren
- Transparenz

Die folgenden Maßnahmen gelten insbesondere für die höheren Entgeltgruppen bei GESIS (EG TV-L 14, 15) und Führungskräfte, bei denen derzeit eine Unterrepräsentanz von Frauen herrscht.

Die **Maßnahmen** zur Erreichung dieser Leitgedanken werden nachfolgend anhand des Rekrutierungsprozesses erläutert. Generell gilt: Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig über geplante Stellenbesetzungsverfahren informiert und haben die Möglichkeit bei der Auswahl der Bewerber*innen, Erstellung des Gesprächsleitfadens, Durchführung der Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidung mit beratender Stimme teilzunehmen.

a) Maßnahmen bei Stellenausschreibungen

- *Öffentliche Ausschreibung:* Einstellungen erfolgen grundsätzlich über Ausschreibungen, die den in Ziffer 4 der Anlage der AV-Glei enthaltenen Voraussetzungen genügen. Die AV-Glei sieht vor, dass grundsätzlich mindestens intern, in der Regel jedoch öffentlich auszuschreiben ist, insbesondere bei unzureichender Bewerber*innenzahl. GESIS regelt im Dokument [„Stellenausschreibungen bei GESIS“](#) die Zuständigkeit für Entscheidungen über die Durchführung von Einstellungen, die Voraussetzungen für eine externe Ausschreibung, die Voraussetzungen für eine interne Ausschreibung sowie Gründe für den vollständigen Ausschreibungsverzicht. Die Gleichstellung prüft, ob eine Ausschreibung erforderlich ist oder die Kriterien für einen vollständigen Ausschreibungsverzicht erfüllt sind. Zudem erhält sie die Stellenausschreibungen im Vorfeld der Veröffentlichung.
- *Geschlechtsneutralität:* Der gesamte Ausschreibungstext wird so gestaltet, dass er nicht auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Das bedeutet, dass jede Ausschreibung grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert ist und alle Geschlechter in gleicher Weise angesprochen werden.
- *Anforderungs- und Qualifikationsprofil:* Die Ausschreibung enthält möglichst wenige (i.d.R. 3-5), aber konkrete Anforderungen.
- *Verstärkte Aufforderung zur Bewerbung bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts:* GESIS bringt in den Ausschreibungen der Positionen zum Ausdruck, dass es eine Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichem Führungspersonal anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auffordert, sich zu bewerben.
- *Hinweis auf Teilzeit:* Jede Ausschreibung enthält den Satz, dass die ausgeschriebene Stelle in Teilzeit besetzt werden kann, dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. Ausnahmen sind nur bei zwingenden betrieblichen Gründen vorgesehen.

- *Hinweis auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf:* Jede Ausschreibung enthält einen Hinweis zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Zertifikat audit „berufundfamilie“
- *Hinweis auf GESIS-Benefits:* Zugeschnitten auf die unterschiedlichen Stellen werden GESIS-„Benefits“ hervorgehoben, darunter beispielsweise die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, flexible Arbeitszeiten oder Betreuungszuschüsse.
- *Zweisprachigkeit:* Ausschreibungstexte werden prinzipiell, insbesondere jedoch bei der Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal auf Deutsch und Englisch verfasst und veröffentlicht.

b) Maßnahmen bei der Auswahl der Bewerber*innen

- *Eignungsprüfung:* 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. Eine Auswahlkommission wählt die passenden Bewerber*innen aus.
- *Aktive Rekrutierung:* Um den Pool an geeigneten Kandidatinnen zu erhöhen, ist für die Erfüllung der Zielquoten (aus Abschnitt Personalstruktur) von besonderer Wichtigkeit, dass potenzielle Bewerberinnen aktiv angesprochen werden. Die Institutsleitung bzw. der Vorstand und die Abteilungsleitungen empfehlen Kandidatinnen für die Stellenbesetzungen von Abteilungsleitungen und werden dazu aufgefordert, aktiv geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Auch für andere Führungspositionen (z.B. Teamleitung oder Projektleitung) oder für Stellen, in denen potenziell weniger Bewerbungen von Frauen erwartet werden (z.B. IT/Informatik), werden Kandidatinnen aktiv zur Bewerbung aufgefordert. Recherchedatenbanken für weibliche High Potentials in der Wissenschaft (z. B. femconsult, AcademiaNet) werden konsultiert, potenzielle Bewerberinnen werden proaktiv gesucht, bei Stellenpassung angesprochen und zur Einreichung einer Bewerbung ermutigt. Zur Überprüfung, ob die Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberinnenzahl beitragen, werden zukünftig Kennzahlen zu aktiver Rekrutierung erhoben.
- *Paritätische Einladung der Geschlechter bei Unterrepräsentanz und Erfüllung des in der Ausschreibung vorgegebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofils (AV-Glei):* Es wird eine paritätische Einladung der Geschlechter angestrebt, soweit in dem Bereich der jeweiligen Stelle eine Unterrepräsentanz vorliegt und die Bewerber*innen das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft die Bewerber*innenauswahl und ob noch Frauen nachgeladen werden müssen, um eine geschlechter-paritätische Einladung umzusetzen.

c) Maßnahmen zur Vorbereitung: Vorbesprechung und Gesprächsleitfaden

- *Paritätische Auswahlkommission:* Die Auswahlkommission wird in der Regel geschlechterparitätisch besetzt, das bedeutet, die Auswahl der Bewerber*innen, die Gespräche und die Entscheidung erfolgt nach Möglichkeit und für Positionen bei Unterrepräsentanz von Frauen von gleich vielen Frauen und Männern.
- *Gesprächsleitfaden:* Das Bewerbungsgespräch sollen dem Grundsatz der Chancengleichheit gerecht werden. Um dies zu erreichen, wird ein einheitlicher, schriftlicher Fragenkatalogs für alle Bewerber*innen zu den Kriterien der Ausschreibung erstellt. Außerdem

wird eine einheitliche Gesprächsdauer angestrebt und die Protokollierung der Antworten aus den Gesprächen soll die Transparenz erhöhen.

- *Hinweis auf unzulässige Fragen:* Es wird vor Beginn der Gespräche sichergestellt, dass bei der Durchführung des Bewerbungsgespräches keine diskriminierenden Fragen gestellt werden dürfen (z.B. Fragen nach der Schwangerschaft, Kinderbetreuung, pflegebedürftigen Angehörigen, Familienstand, Familienplanung). Darüber hinaus wird darauf aufmerksam gemacht, dass aufgrund des Verbots der mittelbaren Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch Fragen nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit, Elternzeit und Pflegezeit verboten sind, weil sie geeignet sind, Frauen, die überwiegend Teilzeitarbeit, Elternzeit und Pflegezeit in Anspruch nehmen, mittelbar zu diskriminieren. Allerdings können Gesprächsführende bei Positionen, die explizit als Teilzeit ermöglicht werden, auch diese Möglichkeit im Vorstellungsgespräch benennen, bspw. wenn Führungspositionen mit 80%-100% besetzt werden können (s. AV-Glei).
- *Sensibilisierung über verzerrte Wahrnehmung:* Da stereotype und geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte (sog. Gender Bias) bei der Einschätzung von Leistung und Persönlichkeit von Bewerber*innen eine Rolle spielen und sich insbesondere – so die Forschung dazu – für Bewerberinnen nachteilig auswirken können, ist der Institutsleitung daran gelegen, einstellendes Leitungspersonal für dieses Thema zu sensibilisieren. Die Auswahlkommission wird seitens der Gleichstellung daher über Beobachtungs- und Beurteilungsfehler bei der Auswahl und Beurteilung informiert.

d) Maßnahmen bei den Vorstellungsgesprächen

- *Gleiche Bedingungen:* Vorstellungsgespräche werden persönlich oder in Form von Video- oder Audioschaltungen durchgeführt. Dabei wird darauf geachtet, dass die Vorstellungsgespräche für alle Bewerber*innen möglichst unter gleichen Bedingungen stattfinden.
- *Rolle der Gleichstellung:* Die Gleichstellungsbeauftragten haben im Vorstellungsgespräch eine beratende und das Vorgehen prüfende Funktion, z.B. welche Fragen im Bewerbungsgespräch gestellt werden dürfen und ob diese möglicherweise ein Geschlecht diskriminieren. Wegen der großen Zahl der Verfahren nimmt die Gleichstellungsbeauftragte nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil oder beschränkt sich auf Nachfragen im Verfahren. Für eine Teilnahme werden vorrangig Vorstellungsgespräche für Bereiche ausgesucht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

e) Maßnahmen bei der Auswahlentscheidung

- *Qualifikationsfeststellung:* Es wird darauf geachtet, dass alle für die ausgeschriebene Stelle relevanten Qualifikationen der Bewerber*innen gewürdigt werden und dass keine unzulässige Benachteiligung erfolgt. Einschränkungen im quantitativen Output (z.B. Anzahl der Publikationen) werden durch Familienzeiten nicht negativ bewertet. Hat nun die Qualifikationsfeststellung stattgefunden und sind im Ergebnis eine Bewerberin und ein Bewerber gleich oder im Wesentlichen gleich qualifiziert *und* es liegt ein Bereich vor, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Bewerberin ausgewählt.
- *Angebot:* Beim Versenden von Angeboten sind Informationen zu den Rahmenbedingungen bei GESIS, wie z.B. zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sozialleistungen oder Weiterbildungsangebote beizulegen. Die Angebote können auch vorab im Vorstellungsgespräch genannt werden, es wird jedoch darauf geachtet, dass alle Kandidat*innen dieselben Informationen erhalten.

- *Rolle der Gleichstellung:* Wenn die Gleichstellungsbeauftragte einer Entscheidung der Auswahlkommission nicht zustimmt, kann sie Widerspruch einlegen. Das Verfahren muss dann erneut geprüft werden.

f) Maßnahmen zum Sonderfall Berufungsverfahren

Voraussetzung der Einstellung der*des Präsident*in und der wissenschaftlichen Abteilungsleiter*innen sind gemeinsame Berufungsverfahren mit Kooperationsuniversitäten. Um auch im Fall von Berufungsverfahren einen fairen und transparenten Rekrutierungsprozess zu garantieren, sind verschiedene Maßnahmen von der Berufungskommissionen zur allgemeinen Qualitätssicherung zu treffen.

- *Kooperationsvereinbarungen:* In den Kooperationsvereinbarungen wird regelmäßig festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragten von GESIS sowie der Universitäten Mitglied der Besetzungskommission mit beratender Stimme sind. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten Einblick in die Kooperationsvereinbarung.
- *Paritätische Besetzung der Auswahlkommission:* Konsens und Praxis ist eine möglichst paritätische Besetzung der Berufungskommissionen mit Frauen und Männern; ebenso wird darauf geachtet, Frauen als Gutachterinnen in den Verfahren zu gewinnen.
- *Durchführung der Vorstellungsgespräche:* Die Gleichstellungsbeauftragten initiieren, dass Bewerber*innen im Verfahren zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen befragt werden.

3.3 Qualifizierung

a) Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Mitarbeitende werden in Deutschland während ihrer Qualifikationsphasen als Promovierende oder Postdocs zumeist mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Ermöglicht wird das durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), welches speziell für diesen Zweck die allgemeinen Befristungsmöglichkeiten erweitert. GESIS als Teil des deutschen Wissenschaftssystems kann und muss die Möglichkeiten des WissZeitVG nutzen.

Ohne eine Begleitung durch entsprechende betriebliche Konzepte kann die Nutzung der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten des WissZeitVG aber eine erhebliche Unsicherheit der Karriere- und Lebensplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Folge haben. Um hier mehr Verbindlichkeit zu schaffen, hat GESIS das Konzept „Wissenschaftliche Karriere bei GESIS“ formuliert.

Zentrale Festlegungen des Konzeptes sind:

- GESIS stellt seine wissenschaftliche*n Mitarbeitende grundsätzlich zunächst befristet ein.
- Voraussetzung für eine Beschäftigung als wissenschaftliche*r Mitarbeitende mit Daueraufgaben oder als Teamleiter*in ist die Promotion bzw. promotionsäquivalente Leistungen.
- GESIS empfiehlt daher allen Mitarbeitenden zu promovieren.

Doktorand*innen werden bei GESIS durch das „GESIS Doctoral Program²⁷“ gefördert. Die Betreuung bei neu beginnenden Promotionen erfolgt in der Regel durch interne Betreuende.

²⁷ S. Strategiepapier „[GESIS Doctoral Program](#)“

Üblicherweise erfolgt ein Abschluss einer Betreuungsvereinbarung zwischen dem*der Betreuer*in und dem*der Promovierenden.

Für die Qualifikation seiner Postdocs hat GESIS 2017 ein Konzept verabschiedet.²⁸

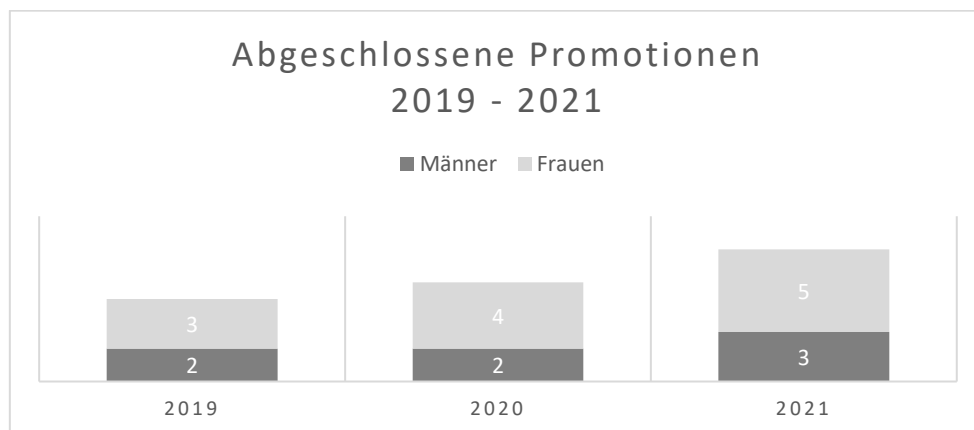
b) GESIS Doctoral Program

Das GESIS Doctoral Program ist ein strukturiertes interdisziplinäres Graduiertenprogramm für die bei GESIS beschäftigten Promovierenden und wurde im Januar 2016 eingeführt.

Die Promotionen erfolgen dabei in Zusammenarbeit mit den Universitäten, da nur diese das Promotionsrecht besitzen. Maßgeblich für die Durchführung der Promotion und die Erlangung des damit verbundenen akademischen Titels sind daher die jeweils geltenden Richtlinien der Universitäten, an der die Promotion angemeldet wird.

In diesem Rahmen wird den Promovierenden durch das GESIS Doctoral Program ein individuell angepasstes Programm aus Vernetzungs- und Weiterbildungsangeboten offeriert. Weitere Unterstützung durch GESIS erfahren die Promovierenden zudem durch die Förderung von Konferenzreisen, externen Weiterbildungsangeboten und internationalen Kooperationen. Zudem ist für alle Mitarbeitenden von GESIS die Teilnahme an Angeboten des GESIS Trainings kostenfrei möglich.

Zum Stichtag 31.12.2021 waren bei GESIS insgesamt 59 Promovierende beschäftigt, davon 25 Männer und 34 Frauen.²⁹



c) Betriebliche Ausbildung

Im September 2016 hat GESIS ein Ausbildungskonzept verabschiedet, in dem Aussagen über das Selbstverständnis der Ausbildung des Instituts und Entwicklungsmöglichkeiten nach Ausbildungsabschluss getroffen werden.³⁰

GESIS bildet zum Stichtag 31.12.2021 drei Auszubildende in drei Ausbildungsberufen aus. Eine Person der Auszubildenden ist weiblich.

²⁸ S. Strategiepapier „[Postdoc-Phase bei GESIS](#)“

²⁹ Promovierende sind nicht verpflichtet, über den Start oder Ende ihrer Promotion Bericht zu erstatten.

³⁰ S. Strategiepapier „[Betriebliche Ausbildung bei GESIS](#)“

Auszubildene bei GESIS

Ausbildungsberuf	Abteilung	Anzahl gesamt	Frauen	Anteil Frauen in %	Männer	Anteil Männer in %
Mediengestalter*in Digital und Print	KEO	1	1	100	0	0
Veranstaltungskauf*in/-kaufmann	KEO	1	0	0	1	100
Fachinformatiker*in (Systemintegration)	IT	1	0	0	1	100
Gesamt		3	1	33	2	67

Die Zahl der Auszubildenden ist im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan 2016 von neun auf drei Personen zurückgegangen, der Frauenanteil von 44% auf 33%. Da jedoch bei ungeraden Auszubildendenzahlen keine Gleichheit erreicht werden kann, liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

d) Betriebliche Weiterbildung

GESIS ist sich bewusst, dass sein langfristiger Erfolg darauf gründet, dass die Mitarbeitenden in jeder Abteilung mit ganzem Einsatz, hoch motiviert und begeistert ihre bzw. seine Aufgabe erfüllt.³¹

GESIS legt daher großen Wert auf betriebliche Weiterbildung. Das Institut verfolgt mit seinen Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere folgende Ziele:

- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden sichern,
- Themen- und Methodensicherheit erhöhen,
- Soziale und kommunikative Kompetenz fördern,
- Qualifikationen an aktuelle und zukünftige Aufgaben anpassen,
- Mitarbeitende durch Weiterqualifizierung und Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben motivieren,
- Nachwuchswissenschaftler*innen bei ihrer Promotion unterstützen,
- Führungsnachwuchs vorbereiten und Führungskräfte qualifizieren.

Seinen Anspruch hat GESIS in einem Konzeptdokument „Weiterbildung bei GESIS“ niedergelegt und außerdem eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Beide Dokumente sind für alle Mitarbeitende im Intranet zugänglich.³²

Konzeptdokument und Gesamtbetriebsvereinbarung werden bei Bedarf weiterentwickelt. Im Zeitraum 01.01.2016 - 31.12.2016³³ haben 124 Weiterbildungsmaßnahmen mit insgesamt 299 Teilnehmenden stattgefunden. Es haben insgesamt 163 Personen an Weiterbildungsmaßnahmen (ohne Tagungen und Konferenzen) teilgenommen. Das entspricht 53% der Beschäftigten von GESIS (ohne Hilfskräfte und Praktikant*innen).

³¹ Aus dem Leitbild von GESIS

³² S. Strategiepapier „[Weiterbildung bei GESIS](#)“ und Gesamtbetriebsvereinbarung „[Betriebsvereinbarung über die Organisation und Durchführung der Weiterbildung bei GESIS](#)“

³³ Aufgrund der Corona-Pandemie wurden 2021 viele Präsenzseminare abgesagt oder verschoben, belastbare Zahlen für 2021 liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Gleichstellungsplans noch nicht abschließend vor und werden so bald wie möglich ergänzt.

Die Aufteilung nach Entgeltgruppen und Beschäftigungsarten (Vollzeit und Teilzeit) ergibt folgendes Bild:

2016	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
	W 3, EG 15 – 13	27	28	55	26	17	43
	EG 12 – 9	14	15	29	8	1	9
	EG 8 – 1, Auszubildende	19	2	21	6	0	6
	Summe der Beteiligten	60	45	105	40	18	58

61 Prozent aller Personen, die im Jahr 2016 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, waren Frauen.

Zur Bündelung seiner Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen hat GESIS die Einführung eines „Qualification Center“ beschlossen, das voraussichtlich ab Frühjahr 2018 Regelungen und Maßnahmen zur Qualifizierung der Promovierenden und Postdocs sowie zur Weiterbildung aller Mitarbeitenden auf einer gemeinsamen Plattform anbietet.

e) Berufsbegleitende Weiterbildung

Im Februar 2012 haben GESIS und sein Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Berufsbegleitende Weiterbildung“ unterschrieben. Festgehalten darin wird, dass GESIS die Initiative von Mitarbeitenden begrüßt und fördert, sich berufsbegleitend weiter zu qualifizieren. Festgehalten in der Gesamtbetriebsvereinbarung werden die Bedingungen und das Verfahren für den Abschluss von Vereinbarungen über eine anteilige Förderung berufsbegleitender Weiterbildung durch GESIS. Vor der Zusage von Fördermöglichkeiten erfolgt ein Perspektivgespräch mit dem*der Beschäftigten. Erörtert werden u.a. das Interesse von GESIS an der geplanten Maßnahme, die mögliche spätere Verwendung und der mögliche spätere Entgeltrahmen der Mitarbeitenden. Die Ergebnisse des Gespräches werden zur Personalakte genommen.

Im Jahr 2021 bestanden acht solcher Weiterbildungsvereinbarungen bei GESIS. Wahrgenommen wird das Angebot mehrheitlich von Frauen aus den Infrastrukturbereichen von GESIS.

Die Verteilung der Mitarbeitenden auf Entgeltgruppen und auf die Gruppen Voll- und Teilzeitbeschäftigte zeigt die folgende Tabelle:

Teilnehmer*innen an berufsbegleitender Weiterbildung³⁴

Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2019 (6 Personen insgesamt)				
EG 5 –8	0	1	0	0

³⁴ Es gibt einige Personen, die ihre Arbeitszeit aufgrund ihrer berufsbegleitenden Weiterbildung (z.B. Studium) freiwillig und befristet von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt haben.

EG 9-12	1	2	2	0
EG 13	0	0	0	0
2020 (6 Personen insgesamt)				
EG 5 -8	0	0	0	0
EG 9-12	1	2	2	0
EG 13	0	1	0	0
2021 (8 Personen insgesamt)				
EG 5 -8	0	0	0	0
EG 9-12	1	2	3	0
EG 13	0	0	1	1

f) Gastaufenthalte von Mitarbeitenden im Ausland (Outgoing)

Ein Gastaufenthalt an einer ausländischen Forschungseinrichtung oder Universität kann sowohl für die Mitarbeitenden als auch für GESIS gewinnbringend sein. Während das Institut auf diese Weise seinen Bekanntheitsgrad erhöhen, sein internationales Netzwerk ausbauen und – je nach Zweck des Aufenthalts – seine Forschungs- und Servicekooperationen auf- bzw. ausbauen kann, können die Mitarbeitenden neue Erfahrungen gewinnen, sich weiterqualifizieren und ihr eigenes Netzwerk erweitern.³⁵ Daher hat GESIS im Jahr 2014 ein Konzept verabschiedet, das Gastaufenthalte an ausländischen Einrichtungen von 14 Tagen bis drei Monaten ermöglicht.

Während Gastaufenthalte in der vorherigen Berichtsperiode (2014-2016) durch 22 Mitarbeitende (10 Männer, 12 Frauen) wahrgenommen wurden, konnte das Programm in den Jahren 2017-2021 nur eingeschränkt durchgeführt werden: 2019 wurde eine Neuauflegung des Programms aufgrund der GESIS-Finanzkrise ausgesetzt und 2020 sowie 2021 machte die Corona-Pandemie eine Neuauflegung unmöglich.

Gastaufenthalte im Ausland	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen %	Männer	Anteil Männer %
2017	1	1	100	0	0
2018	5	4	80	1	20
2019	3	1	33	2	67
2020	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0
Gesamt	9	6	67	3	33

g) Gastforschungsaufenthalte aus dem Ausland (Incoming)

GESIS bietet Forschungsaufenthalte an, bei denen Forschenden ermöglicht wird während ihres Gastaufenthaltes Analysen mit den bei GESIS vorhandenen Umfragedaten durchzuführen und ihre eigenen Forschungsprojekte zu verwirklichen. In diesem Kontext möchte GESIS seine Bemühungen um die Gleichstellung auf andere Bereiche, jenseits der eigenen Beschäftigungsverhältnisse ausweiten und auch im Bereich der Gastwissenschaftler*innen mehr Frauen einladen.

³⁵S. http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/SiteAssets/Seiten/Gastaufenthalte-im-Ausland/Gastaufenthalte%20von%20GESIS-Mitarbeitern%20im%20Ausland_GR.pdf

Ziel von GESIS ist daher, mehr Gastwissenschaftlerinnen für einen Forschungsaufenthalt bei GESIS zu gewinnen.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

Es werden Kennzahlen zum Anteil der Gastwissenschaftlerinnen je Abteilung erhoben.

Jede Abteilung verpflichtet sich je nach Anzahl der Bewerbungen auch ausreichend Frauen einzuladen.

3.4 Förderung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

a) Audit „Beruf und Familie“

Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Bundesbehörden und Einrichtungen über § 44j SGB II), Rahmenbedingungen anzubieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege erleichtert. Wesentlich hierfür ist die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und die Realisierung von Teilzeitarbeit und Elternzeit.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bei GESIS fester Bestandteil der Personalarbeit und der Zusammenarbeit im Institut. GESIS ist 2010 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet und seitdem drei Mal erfolgreich re-auditiert worden. Hierfür hat sich das Institut zur Umsetzung von zahlreichen Maßnahmen verpflichtet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabhängig vom Geschlecht ermöglichen. GESIS hat Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie zur Bezuschussung von Kinderbetreuung abgeschlossen. Als weitere wichtige Maßnahmen hat GESIS etabliert:

- Flexible Teilzeitmodelle für individuelle Familiensituationen,
- Berücksichtigung familiärer Belange bei der Teamarbeit,
- Individuelle Möglichkeiten des Kontakthaltens und der Partizipation am Instituts-geschehen für Beschäftigte in Eltern- und Pflegezeit,
- Unterstützung von Teilzeitbeschäftigten bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
- Kinderbetreuung (AV-Glei Paragraph 8), Kinderbetreuungsplätze bei Fröbel
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers: Hier können Beschäftigte im Bedarfsfall ihr/e Kind/er während der Arbeit bei sich haben und beaufsichtigen. Das Büro ist neben einem vollständigen Arbeitsplatz mit Spielzeug und Spielmöbeln, einschl. Wickel- und Stillmöglichkeit, ausgestattet.
- Personen in Elternzeit können weiterhin an Weiterbildungsangeboten und Konferenzen teilnehmen.
- Kontakthaltmöglichkeiten und -maßnahmen in Elternzeit können in einem Mitarbeitendengespräch besprochen werden.

Die aktuelle Zielvereinbarung des „audit berufundfamilie“ hat eine Laufzeit von 2019–2022 und ist für alle Mitarbeitenden von GESIS im [Intranet](#) zugänglich. Schwerpunkte dieser Zielvereinbarung liegen bei den Themenfeldern Führung, Personalentwicklung und Service für Familien.

Auditierung und Re-Auditierungen haben ergeben, dass flexible Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort die größte Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Auf diese beiden Themen wird im Folgenden daher gesondert eingegangen.

b) Flexibilität der Arbeitszeit

Die bei GESIS abgeschlossene und im Intranet veröffentlichte Gesamtbetriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit verfolgt unter anderem das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gibt allen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit im Rahmen

- der rechtlichen Vorgaben,
- in einvernehmlicher Absprache mit dem/der Vorgesetzten,
- der Aufgabenerfüllung und
- der Interessen und Rechte anderer Beschäftigter

eigenverantwortlich zu gestalten.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung soll in der Regel alle zwei Jahre durch die Institutsleitung und den Gesamtbetriebsrat evaluiert werden.

Während der Corona-Pandemie wurde der Arbeitszeitkorridor erweitert (s. Kapitel 4).

c) Flexibilität des Arbeitsortes (Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten)

Bis März 2020 war alternierende Telearbeit eine zentrale Maßnahme im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung legte die Voraussetzungen und verwaltungstechnischen Umsetzungen fest. In einer vor der Durchführung des Audits „Beruf und Familie“ ausgewerteten Umfrage wurde Telearbeit unter den Mitarbeitenden als die wichtigste Maßnahme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf benannt. Während am Stichtag 31.12.2016 70 Mitarbeitende (49 Frauen sowie 21 Männer) diese Arbeitsform wählten, waren dies am Stichtag 31.12.2019 77 Mitarbeitende (50 Frauen sowie 27 Männer).

Für 2020 liegen aufgrund der Corona-Pandemie keine Zahlen vor; hier wurde seit März 2020 mobiles Arbeiten für alle ermöglicht. Eine neue „Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“³⁶ ist bereits erstellt und tritt in Abhängigkeit der Dauer der Corona-Arbeitsschutzverordnung in Kraft. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für *alle* GESIS-Beschäftigten, einschließlich studentischer Hilfskräfte und Auszubildender. Mobiles Arbeiten besteht dann, wenn Mitarbeiter*innen ihre „Aufgaben im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit sowohl an der Arbeitsstelle, Zuhause sowie an anderen Orten erfüllen.“ Der Arbeitsort ist hierbei auf Deutschland beschränkt. Mindestens 40% der wöchentlichen Arbeitszeit sind vor Ort bei GESIS zu verrichten. Voraussetzungen, Antragsverfahren über die jeweiligen Abteilungsleitungen etc. regelt die Betriebsvereinbarung. Es ist explizit festgehalten, dass Mitarbeitenden keine Nachteile aus mobilem Arbeiten entstehen.

d) Kinderbetreuung

Services für Familien sind ein zentraler Bestandteil des Audits „Beruf und Familie.“ GESIS unterstützt seine Beschäftigten durch folgende **Maßnahmen** im Kontext der Kinderbetreuung:

³⁶ S. Gesamtbetriebsvereinbarung „[Mobiles Arbeiten](#)“

- GESIS gewährt bei Antrag einen Zuschuss für die Kinderbetreuung. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung sind u.a. Antragsberechtigte, Arten der Bezuschussung und Höhe geregelt.

Kinderbetreuungszuschüsse wurden 2021 wie folgt gezahlt:

	Gesamt	Frauen	Männer
Häufigkeit	27	15	12
Prozent	100	56%	44%

- GESIS bietet allen Mitarbeitenden mit Kindern zur bestmöglichen Unterstützung für den Standort Köln Belegplätze bei Fröbel Bildung und Erziehung gGmbH. Im Jahr 2021 wurden 7 Belegplätze von 2 Männern und 4 Frauen (eine Person hat 2 Belegplätze) in Anspruch genommen.
- GESIS beteiligt sich bei Dienstreisen zu einem Anteil von 80% an Fahrt- und Übernachtungskosten des Kindes oder an einer Begleitung zur Kinderbetreuung.
- Neue Mitarbeitende werden bei ihrer Einstellung auf die Kinderbetreuungsangebote hingewiesen.

Während der ersten Hochphase der Coronapandemie im Frühjahr 2020 gab es die Möglichkeit der bezahlten Freistellung zur Kinderbetreuung. Dies wird weiter unten im Kapitel zur Coronapandemie ausgeführt.

e) Pflege

Der Bedarf an Vereinbarkeitsmaßnahmen oder an Informationen zum Thema Pflege ist derzeit nicht geklärt. Im Zuge vorheriger Audits „Beruf und Familie“ konnte kein bzw. kaum Bedarf an konkreter Unterstützung durch GESIS festgestellt werden. Da Pflege tendenziell ein Tabu-Thema ist, ist es möglich, dass Mitarbeitende Pflegeaufgaben „stillschweigend“ unter Nutzung von Freizeit und flexiblen Arbeitszeiten wahrgenommen haben bzw. nehmen.

Im Rahmen einer kurzen von der Gleichstellung initiierten Umfrage im Frühjahr 2022 sowie im Rahmen von Gesprächen im Kontext der Re-Auditierung im Sommer 2022 sollen mögliche aktuelle Bedarfe geklärt werden. Hieraus ergeben sie dann Maßnahmen, die mindestens bei einer aktualisierten Intranet-Seite liegen, die jedoch auch Informationsveranstaltungen, Pflegecafés zum Austausch, die Weiterbildung als Pflegescout als zentrale Anlaufstelle bei GESIS oder Ähnliches beinhalten können.

Ziel ist es,

- das Thema Pflege aus der Tabu-Zone zu holen,
- sich als Institut der vielfältigen Verflechtungen von Berufstätigkeit und Pflege bewusst zu werden und Angebote zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege bekannt zu machen bzw. anzubieten, sofern Bedarf hierfür besteht.

Maßnahmen zur Zielerreichung sind abhängig von einer Bedarfseruierung im Jahr 2022.

3.5 Verbesserung frauenfreundlicher Arbeitsatmosphäre und Arbeitsbedingungen

a) Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Sie liegt vor, wenn verbale oder nicht verbale Verhaltensweisen mit sexueller Bedeutung oder sexuellem Hintergrund als unerwünscht empfunden oder als unerwünscht angenommen werden können.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung des Arbeitsverhältnisses dar und wird arbeitsrechtliche Konsequenzen auslösen. Betroffene werden daher aufgefordert, solches nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat, jede und jeder Vorgesetzte sowie das Team Personal, die von einer sexuellen Belästigung Kenntnis erhalten, setzen sich unverzüglich für die Aufklärung des Sachverhaltes ein und tragen unter Wahrung der Verschwiegenheitspflicht Sorge dafür, dass den von der Belästigung Betroffenen daraus kein persönlicher oder beruflicher Nachteil entsteht.

Alle Mitarbeitende bei GESIS haben das Recht, ohne Einschüchterung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt ihrer Arbeit nachzugehen. Um dies sicherzustellen, wird GESIS über sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Sexismus aufklären. Um solches Verhalten in Zukunft aus GESIS fernzuhalten, hat GESIS als Ziel Strukturen und ein Umfeld schaffen,

- das solchen Vorfällen aktiv vorgebeugt,
- das von sexueller Belästigung und Sexismus Betroffenen Ansprechpartner*innen bietet, an die sie sich für Hilfe wenden können,
- das Betroffenen die nötige Sicherheit und das Vertrauen gibt, Hilfe zu suchen,
- das gemeldete Fälle prüft und konsequent ahndet und
- das die Betroffenen wirkungsvoll schützt.

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen,

- die klare Definition von nicht geduldeten Verhaltensweisen am Institut hinsichtlich sexueller Belästigung, sexueller Gewalt und Sexismus.
- die klare Festlegung von formalen/informellen Kommunikations- und Beratungsmöglichkeiten.
- die klare Definition eines Beschwerdeverfahrens.
- die Erarbeitung einer Roadmap.
- das Vorschlagen von Schulungen für Ansprechpersonen, Vorgesetzte und alle übrigen Mitarbeitenden in ihren möglichen Rollen als Betroffene oder Beobachter*innen.

Die Ergebnisse sollen Eckpunkte einer Gesamtbetriebsvereinbarung werden.

b) Geschlechtergerechte Sprache

Um Chancengleichheit als einen zentralen Anspruch in der täglichen Arbeit von GESIS noch stärker zu manifestieren, soll die verwendete Sprache stärker in den Fokus rücken und geschlechtergerechtes Formulieren in der täglichen Arbeit und beim Verfassen von Texten und Dokumenten berücksichtigt werden.

Ziel von GESIS ist es,

- eine gendergerechte Sprache zu etablieren, die eindeutig (aus dem Text/dem Beitrag geht klar hervor, wer gemeint ist), repräsentativ (es sind sprachliche Formulierungen zu finden, durch die sich alle Geschlechter angesprochen und repräsentiert fühlen) und anti-diskriminierend (Sprache wird so eingesetzt, dass sie explizit kein Geschlecht benachteiligt) ist.³⁷

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen,

- in allen offiziellen Dokumenten und Mitteilungen bei GESIS eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Nach Absprache mit der Leitung und Personalverwaltung wird ein „Empfehlung zur gendergerechten Sprache im Institut“ erstellt. Die Beschäftigten sollen anschließend durch einen Newsletter über die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sensibilisiert werden und erhalten verschiedene Hinweise mit Beispielen.

c) Informationen zu gleichstellungsrelevanten Angeboten und Rahmenbedingungen

Aufgabe des Gleichstellungsteams ist es zudem, die Belegschaft in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit (Familie) zu sensibilisieren und zu unterstützen. Eine Voraussetzung hierfür ist die Information und die stärkere Bekanntmachung von Gleichstellungsmaßnahmen. Aus diesem Vorhaben ergeben sich folgende Ziele und Maßnahmen.

Ziel von GESIS ist es,

- eine stärkere Streuung von Informationen zur Gleichstellungsarbeit bei GESIS und bessere Kommunikation der verschiedenen Angebote und Rahmenbedingungen bei GESIS.

Maßnahmen betreffen insbesondere,

- die Präsenz der Gleichstellung bei Mitarbeitenden-Versammlung und beim Welcome Day.
- Jährliche Newsletter, um über interessante Nachrichten, Förderungen und aktuelle Veranstaltungen bei GESIS rund um die Themen Gleichstellung zu informieren.
- eine stärkere Präsenz auf der GESIS-Website (Internet und Intranet) und Veröffentlichung von gleichstellungsrelevanten Dokumenten auch in englischer Sprache

d) Schulung in Genderfragen

Das Personal soll nach dem Grundverständnis der Leibniz-Gemeinschaft über eine grundlegende Sensibilität für Gender-Fragen verfügen.

Ziel von GESIS ist es daher,

- die Erhöhung der Gender-Kompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitenden, insbesondere auch vor dem Hintergrund der neuen Herausforderungen des mobilen Arbeitens (z.B. Gender Bias, Gender Care Gap, Führen auf Distanz).

Maßnahmen zur Zielerreichung betreffen:

³⁷ ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache der Univ. Köln. [Online](#)

- GESIS bietet sowohl für Führungskräfte als auch für alle Mitarbeitenden Workshops zur Gender-Kompetenz an;
- GESIS fordert die Belegschaft zur Teilnahme auf;
- es werden Kennzahlen zur Teilnahme erhoben.

e) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Ziel des BGM ist es, die Belastungen von Mitarbeitenden zu reduzieren und persönliche Kräfte zu stärken. Die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden soll durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität nachhaltig gefördert werden. Um diese Ziele zu erreichen, wurde 2016 die BGM Steuerungsgruppe gegründet; die Gleichstellung gehört dieser Gruppe seit Gründung an. Nachdem 2016 eine erste Mitarbeitendenbefragung Handlungsfelder für Maßnahmen identifizierte sowie einen vergleichbaren Gesundheitszustand von Männern und Frauen testierte (7,77 bei Männern und 7,0 bei Frauen auf einer Skala von 0-10) wurde 2020 eine erneute Mitarbeitendenbefragung durchgeführt; hierbei wurde erstmalig auch das Thema sexuelle Belästigung untersucht. Auch bei der 2020 durchgeführten Erhebung unterschieden sich die Gesundheitseinschätzung nicht bedeutend (7,37 vs. 7,36).

	2016	2020
Psychische Belastungen	Ergonomie	wahrgenommene Gerechtigkeit im Institut
	Quantitative Belastungen	Kommunikation/Information
	Führung	Führung
	Befristungen	Feedback
		Sexuelle Belästigung*
Belastungsfolgen	Körperliche Gesundheit	Körperliche Gesundheit
	Burnout	Burnout

Die 2016 und 2020 identifizierten Handlungsfelder sind obenstehend gegenübergestellt. Insbesondere ist hier das neue Handlungsfeld „sexuelle Belästigung“ hervorzuheben. Die 2020er Ergebnisse in Bezug auf sexuelle Belästigung führten zu einer Stellungnahme der Institutsleitung unter dem Titel „Keine Toleranz bei sexueller Belästigung,“ der Einrichtung einer AGG³⁸ Beschwerdestelle sowie zur Bestellung einer AG „Gegen Sexuelle Belästigung.“ Die Gleichstellung ist an dieser AG beteiligt. Nähere Informationen hierzu sind im Kapitel 5.1 zu finden.

Darüber hinaus fungieren neben Vorgesetzten, Gleichstellung und Betriebsräten die interne AGG Beschwerdestelle sowie eine externe Hotline zur psychosozialen Beratung als erste Anlaufstellen. Die BGM-Intranetseite listet Ansprechpersonen/Kontaktstellen entsprechend auf.

4 Corona-Pandemie

Wie jeder andere Betrieb in Deutschland musste GESIS Ende März 2020 seine Arbeitszusammenhänge (mobiles Arbeiten, Arbeit im Institut, Dienstreisen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie usw.) neu definieren. Eine zentrale Thematik war und ist hierbei das Thema „Vereinbarkeit von

³⁸ AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Beruf und Familie", wie es auch in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umgang mit der Corona-Pandemie (COVID-19) festgehalten wurde.

- Um insbesondere Familien in ihrer Doppelbelastung zu unterstützen, wurde der Arbeitszeitkorridor von regulär 6-20 Uhr auf 6-22 Uhr erweitert.
- Zur Vermeidung von Ansteckung und zur Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie- und Pflegeaufgaben in der Corona-Pandemie wurde das mobile Arbeiten für alle Beschäftigten ermöglicht. Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten – sie tritt erst nach Ende der Sonderregelungen zur Corona-Pandemie in Kraft – wird mobiles Arbeiten allen Mitarbeitenden mit bis zu 60% der wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen.
- 2020 wurden 24 Mitarbeitende zur Kinderbetreuung freigestellt, davon 33% Männer (8) und 66% Frauen (16).

Freistellungen zur Kinderbetreuung (Corona-Regelung des MWK März bis Mai 2020)

	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt:	24	16	8
Prozent:	100%	66%	33%

- Zur begleitenden Unterstützung im mobilen Arbeiten wurden im Intranet Informationen hinterlegt, deren Inhalte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Corona-Pandemie erleichtern können: eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umgang mit der Corona-Pandemie“, „Regelung Kind und Quarantäne“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.
- Die Doppelbelastung Beruf und Familie fand auch in der Überarbeitung des Konzeptpapiers „Wissenschaftliche Karriere bei GESIS“ (März 2021) ihren Niederschlag. Bei Entfristungsanträgen sollen außergewöhnliche Umstände, wie etwa ein durch Corona bedingter geringerer Forschungsoutput sowie Einschränkungen bei Forschung oder Drittmittelwerbungen entsprechend berücksichtigt werden.
- Corona-bedingt konnten die folgenden Kennzahlen nicht bzw. nicht vollständig erhoben werden: Anzahl der Gastaufenthalte
- Corona-bedingt werden die folgenden Kennzahlen ab der nächsten Berichtsperiode verändert/nicht mehr erhoben: Telearbeit, vormals nur Eltern oder pflegenden Angehörigen möglich, wird zukünftig als mobiles Arbeiten für alle erhoben.

5 Schlussbemerkung

GESIS verpflichtet sich, einen Arbeitsstil zu pflegen, der ein Höchstmaß des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgebots gemäß Art. 3 Abs.2 und Art. 33, Abs. 2 sowie den Sinn der AV-Glei zu erfüllen vermag.

An der Erstellung dieses Gleichstellungsplans war die Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 11 ff BGleiG beteiligt. Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten von GESIS bekanntgegeben und über das Intranet zugänglich gemacht. Darüber hinaus wird der Gleichstellungsplan auf der Internetseite von GESIS veröffentlicht.

Die Zielquotenerreichung wird jährlich kontrolliert und die Maßnahmen werden im Bedarfsfall angepasst bzw. ergänzt. Rechtsansprüche sind mit diesem Plan nicht verbunden. Dieser Gleichstellungsplan ist vom 01.06.2022 bis zum 31.05.2025 gültig.

Mannheim, 31.05.2022



Prof. Dr. Christof Wolf
(Präsident)

6 Anhang

Thema	Ziel(e)	Maßnahme(n) zur Zielerreichung
Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Entgeltgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten in allen Entgeltgruppen auf 50% erhöhen bzw. den jetzigen Anteil um rund 50% stabil halten 	<ul style="list-style-type: none"> • die Sensibilisierung der auszusprechenden Akteur*innen für die Gleichstellung der Frau • die Teilnahme der Gleichstellung bei allen Rekrutierungsprozessen • frühzeitige Förderung von Post-Docs
Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Führungsebenen	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Frauen auf Ebene der Institutsleitung/wissenschaftlichen Abteilungsleitungen mindestens stabil bei rund 50% halten und in einem neuen Vorstandsmodell eine Frau in die Besetzung des Vorstands einbeziehen. • Anteil der Frauen auf Teamleitungsebene zu erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> • die Sensibilisierung der auszusprechenden Akteur*innen für die Gleichstellung der Frau • die Teilnahme der Gleichstellung bei Rekrutierungsprozessen • Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeit-/ort-Modellen, Führung in Teilzeit und/oder im Führungstandem • frühzeitige Förderung von Post-Docs
Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach befristeten / unbefristeten Arbeitsverhältnissen	<ul style="list-style-type: none"> • die jetzige Situation der Entfristungspolitik stabil halten 	<ul style="list-style-type: none"> • die Entfristungsprozesse kontinuierlich monitoren
Infrastrukturpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • den Frauenanteil an den besser bezahlten Positionen auch beim Infrastrukturpersonal erhöhen (EG 14 TV-L und höher). 	<ul style="list-style-type: none"> • die Sensibilisierung der auszusprechenden Akteur*innen für die Gleichstellung der Frau • die Teilnahme der Gleichstellung bei Rekrutierungsprozessen • die Evaluation von Stellenprofilgruppen mit Blick auf aktuelle und zukünftige Aufgaben und

		Kompetenzen vom Infrastrukturpersonal sowie die aktive Rekrutierung des vorhandenen Personals für anspruchsvollere Aufgaben
Hilfskräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterverteilung der Hilfskräfte im Blick behalten, um etwaigen Benachteiligungen von Frauen entgegenwirken zu können. 	<ul style="list-style-type: none"> • die regelmäßige geschlechterspezifische Erhebung im Kontext des GESIS-Gleichstellungsplans.
Geschlechteranteile in den Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • auch in den Abteilungen mit besonders geringem Frauenanteil (z.B. IT und KTS) den Anteil der Frauen erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> • mehr auf aktive Rekrutierung zu setzen • Stellenausschreibungen noch stärker auf Frauen ausrichten, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärker hervorheben
Teilzeitbeschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Führungspositionen auch Mitarbeitenden in Teilzeit zu ermöglichen und diesen Wandel der Betriebskultur zu monitoren und mitzugestalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennzahlen erheben, inwieweit Führungspositionen von Männern und Frauen in Teilzeit besetzt sind. • Flexibilität bei der Höhe der Arbeitszeit ermöglichen, z.B. Führungspositionen mit einer Mindestprozentzahl in Teilzeit ausschreiben
Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> • Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vermeiden 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig über geplante Stellenbesetzungsverfahren informiert und haben die Möglichkeit bei der Auswahl der Bewerber*innen, Erstellung des Gesprächsleitfadens, Durchführung der Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidung mit beratender Stimme teilzunehmen. • Stellenausschreibungen: <i>Öffentliche Ausschreibung; Geschlechtsneutralität; Anforderungs- und Qualifikationsprofil; Verstärkte Aufforderung zur Bewerbung bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts,</i>

		<p><i>Hinweis auf Teilzeit, auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und GESIS Benefits</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewerber*innenauswahl: <i>Eignungsprüfung; Aktive Rekrutierung; Paritätische Einladung der Geschlechter bei Unterrepräsentanz und Erfüllung des in der Ausschreibung vorgegebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofils (AV-Glei)</i> • Vorbesprechung und Gesprächsleitfaden: <i>Paritätische Auswahlkommission; Gesprächsleitfaden; Hinweis auf unzulässige Fragen; Sensibilisierung über verzerrte Wahrnehmung</i> • Vorstellungsgespräche: <i>Gleiche Bedingungen; Rolle der Gleichstellung</i> • Auswahlentscheidung: <i>Qualifikationsfeststellung; Angebot; Rolle der Gleichstellung</i> • Sonderfall Berufungskommissionen: <i>Kooperationsvereinbarungen; Paritätische Besetzung; Durchführung der Vorstellungsgespräche</i>
Gastforschungsaufenthalte aus dem Ausland (Incoming)	<ul style="list-style-type: none"> • mehr Gastwissenschaftlerinnen für einen Forschungsaufenthalt bei GESIS gewinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Es werden Kennzahlen zum Anteil der Gastwissenschaftlerinnen je Abteilung erhoben. • Jede Abteilung verpflichtet sich je nach Anzahl der Bewerbungen auch ausreichend Frauen einzuladen.
Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • das Thema Pflege aus der Tabu-Zone holen • sich als Institut der vielfältigen Verflechtungen von Berufstätigkeit und Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Zielerreichung sind abhängig von einer Bedarfseruierung im Jahr 2022.

	bewusstwerden und Angebote zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege bekannt machen bzw. anzubieten, sofern Bedarf hierfür besteht.	
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<p>GESIS als Ziel Strukturen und ein Umfeld schaffen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • das solchen Vorfällen aktiv vorgebeugt, • das von sexueller Belästigung und Sexismus Betroffenen Ansprechpartner*innen bietet, an die sie sich für Hilfe wenden können, • das Betroffenen die nötige Sicherheit und das Vertrauen gibt, Hilfe zu suchen, • das gemeldete Fälle prüft und konsequent ahndet und das die Betroffenen wirkungsvoll schützt. 	<ul style="list-style-type: none"> • die klare Definition von nicht geduldeten Verhaltensweisen am Institut hinsichtlich sexueller Belästigung, sexueller Gewalt und Sexismus. • die klare Festlegung von formalen/informellen Kommunikations- und Beratungsmöglichkeiten. • die klare Definition eines Beschwerdeverfahrens. • die Erarbeitung einer Roadmap. • das Vorschlagen von Schulungen für Ansprechpersonen, Vorgesetzte und alle übrigen Mitarbeitenden in ihren möglichen Rollen als Betroffene oder Beobachter*innen.
Geschlechtergerechte Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • eine gendergerechte Sprache etablieren, die eindeutig (aus dem Text/dem Beitrag geht klar hervor, wer gemeint ist), repräsentativ (es sind sprachliche Formulierungen zu finden, durch die sich alle Geschlechter angesprochen und repräsentiert fühlen) und anti-diskriminierend (Sprache wird so eingesetzt, dass sie explizit kein Geschlecht benachteiligt) ist 	<ul style="list-style-type: none"> • in allen offiziellen Dokumenten und Mitteilungen bei GESIS eine geschlechtergerechte Sprache verwenden: nach Absprache mit der Leitung und Personalverwaltung wird ein „Empfehlung zur gendergerechten Sprache im Institut“ erstellt.
Informationen zu gleichstellungsrelevanten Angeboten und Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • eine stärkere Streuung von Informationen zur Gleichstellungsarbeit bei GESIS und bessere Kommunikation der verschiedenen Angebote und 	<ul style="list-style-type: none"> • die Präsenz der Gleichstellung bei Mitarbeitenden-Versammlung und beim Welcome Day. • Jährliche Newsletter, um über interessante

	Rahmenbedingungen bei GESIS	<p>Nachrichten, Förderungen und aktuelle Veranstaltungen bei GESIS rund um die Themen Gleichstellung zu informieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine stärkere Präsenz auf der GESIS-Website (Internet und Intranet) und Veröffentlichung von gleichstellungsrelevanten Dokumenten auch in englischer Sprache
Schulung in Genderfragen	<ul style="list-style-type: none"> • die Erhöhung der Gender-Kompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitenden, insbesondere auch vor dem Hintergrund der neuen Herausforderungen des mobilen Arbeitens (z.B. Gender Bias, Gender Care Gap, Führen auf Distanz). 	<ul style="list-style-type: none"> • GESIS bietet sowohl für Führungskräfte als auch für alle Mitarbeitenden Workshops zur Gender-Kompetenz an; • GESIS fordert die Belegschaft zur Teilnahme auf; • es werden Kennzahlen zur Teilnahme erhoben.