

Personalentwicklungskonzept 2017 - 2022

Gleichstellungsplan

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)
Tanja Friedrich (Gleichstellungsbeauftragte)
Jost Henze (Verwaltungsdirektor)
Bettina Latak (Teamleiterin Personal)

E-Mail: christof.wolf@gesis.org
E-Mail: tanja.friedrich@gesis.org
E-Mail: jost.henze@gesis.org
E-Mail: bettina.latak@gesis.org

Zuletzt bearbeitet: 05.11.2021

Inhalt

1. Gesetzliche und wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen.....	4
a) Die AV-Glei als Grundlage der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei GESIS	4
b) Die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes entsprechend der Vorgaben der AV-Glei.....	4
c) Umsetzung der Vorgaben der AV-Glei durch GESIS.....	5
d) Empfehlungen des Wissenschaftsrats	5
e) Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)	6
f) Kaskadenmodell	6
g) Bewertungsbericht der Evaluierung von GESIS durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft	7
2. Personalstruktur.....	8
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	12
2.2 Infrastrukturpersonal	13
2.3 Teilzeitbeschäftigung	13
3. Personalentwicklung	14
3.1 Gleichstellung als strategische Aufgabe.....	14
3.2 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen	14
a) Generelle Maßnahmen.....	14
b) Präsident/Präsidentin und Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen.....	16
3.3 Qualifizierung	16
a) Wissenschaftliches Personal.....	16
b) GESIS Doctoral Program	17
c) Betriebliche Ausbildung	18
d) Betriebliche Weiterbildung	19
e) Berufsbegleitende Weiterbildung	20
f) Gastaufenthalte im Ausland	20
3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	21
a) Audit „Beruf und Familie“	21
b) Flexibilität der Arbeitszeit	22
c) Flexibilität des Arbeitsortes.....	22

3.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	23
3.6 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	23
4. Schlussbemerkung.....	23
5. Nachtrag.....	24

1. Gesetzliche und wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen

a) 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)¹, als Einrichtung finanziell gefördert, die im erheblichen Umfang Infrastrukturaufgaben wahrnimmt.

Bund und Länder haben sich in der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung, im Folgenden „AV-Glei“², 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, die in der Anlage zur AV-Glei niedergelegten Grundsätze beachten, soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.³

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.

b) Die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes entsprechend 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 Personalentwicklungskonzeptes vor, das 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);

¹ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/AV-WGL.pdf>

² http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/AV_Glei.pdf

³ Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und des Landes Baden-Württemberg stehen dem nicht entgegen, da sie unmittelbar für GESIS nicht gelten.

- Anhand des Kaskadenmodells entwickelte konkrete Zielvorgaben zur Erreichung von Gleichstellung in Bezug auf Entgeltgruppen und Führungsebenen (s. Ziffer 2);
- Gleichstellungsmaßnahmen (s. Ziffer 3).

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

c) Umsetzung der Vorgaben der AV-Glei durch GESIS

Die AV-Glei wurde 2016 novelliert. In der bis dahin gültigen Fassung forderte die AV-Glei kein Personalentwicklungskonzept. GESIS hat seine Gleichstellungsmaßnahmen bis 2016 daher auch nicht in Personalentwicklungskonzepten, sondern in Gleichstellungsplänen festgehalten. Das vorliegende Personalentwicklungskonzept ist nun Nachfolgedokument dieser Gleichstellungspläne.

Personalentwicklung geht, wie Ziffer 9, Absatz 1 der AV-Glei richtig festhält, über Gleichstellung hinaus. Mittelfristiges Ziel muss es daher sein, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen, das die von der AV-Glei genannten Inhalte als integralen Bestandteil enthält, sich aber nicht auf das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern beschränkt.

Ein solches Gesamtkonzept ist in Planung. Sobald es existiert, werden die Inhalte dieses Dokumentes darin integriert werden. Bis dahin dient dieses Dokument zur Erfüllung der Vorgaben der AV-Glei und in ihrem Sinne als „Personalentwicklungskonzept“.

d) 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.⁴

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.

⁴ 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>

GESIS hat seinen Gleichstellungsplan 2014 bis 2016 nach dem vom Wissenschaftsrat genannten Handlungsfeldern ausgerichtet und diese auch in diesem Personalentwicklungsplan berücksichtigt.

e) Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Mitgliedseinrichtungen der DFG, zu denen die Leibniz-Gemeinschaft und damit auch GESIS gehört, haben sich verpflichtet, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen.⁵

Dieser Personalentwicklungsplan 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.

f) 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.⁶

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 wurde zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Stufe genommen.
2. Zudem wurde der aktuelle Frauenanteil einer Führungsebene des wissenschaftlichen Personals einer Einrichtung zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Ebene genommen.
3. Die flexiblen Zielquoten wurden im Gleichstellungsplan 2014 – 2016 mit einem Zeithorizont von fünf Jahren bestimmt. Ausgegangen von den Zahlen aus 2012 ist der Zeithorizont der Zielquoten also das Jahr 2017 sowie das Jahr 2018.
4. Für die Festlegung der Zielquoten wurde der Fluktuationfaktor berücksichtigt. Das heißt, es wurde der voraussichtlich innerhalb der fünf Jahre fluktuierende Anteil des Personals der jeweiligen Entgeltgruppe bzw. Führungsebene nach dem von der Leibniz-Gemeinschaft vorgesehenen Verfahren berechnet.

⁵http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/

⁶ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2013, Materialien der GWK, Heft 33, Seite 42.

5. Der derzeitige Frauenanteil der jeweils unteren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene wird als Richtwert für die Geschlechterverteilung bei Neubesetzungen auf der nächsthöheren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene verstanden.

Die berechneten Zielquoten der Jahre 2017 und 2018 sowie der Vergleich mit dem Frauenanteil bei GESIS finden sich unter 2.1, Buchstaben a) und b).

Am 27. September 2017 hat die Leibniz-Gemeinschaft ihre entsprechende Handreichung aktualisiert und festgehalten, dass die Institute nun verbindliche Zielquoten für das Jahr 2020 vereinbaren sollen. GESIS hat diese Zielquoten für sein Programmbudget 2020 nach dem Kaskadenmodell berechnet. Die Zielquoten in den Bereichen der Entgeltgruppe und der Führungsebene liegen jeweils bei rund 50%. Eine Differenzierung nach dem Kaskadenmodell ist damit nicht mehr sinnvoll. GESIS will daher bis zum 31.12.2020 bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen Frauenanteil von 50 Prozent auf allen Ebenen erreichen.

Entgeltgruppen	Zielquote für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in 2020
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 2020
Präsident und Wiss. Abteilungsleitungen	50 Prozent
Wiss. Teamleitungen	50 Prozent

GESIS wird die jeweilige Erreichung der Zielquoten einmal jährlich überprüfen.

- g) 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 2011 statt. Die für die Evaluierung eingesetzte Bewertungsgruppe hielt 2011 zur Gleichstellung der Geschlechter fest, dass Fragen der Chancengleichheit bei GESIS eine wichtige Rolle spielen. Positiv bewertete sie das erfolgreich durchgeführte audit berufundfamilie, die Betriebsvereinbarungen zur Kinderbetreuung, zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und zur Telearbeit.

Die Bewertungsgruppe empfahl GESIS, aufbauend auf diesen Maßnahmen anzustreben, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter sowohl auf der Ebene der Leiterinnen und Leiter der wissenschaftlichen Abteilungen als auch auf der Ebene der neu geschaffenen Positionen der Teamleiterinnen und Teamleiter angemessen spiegelt.⁷ Das Institut hat seither entsprechende Maßnahmen ergriffen (s. 3.2 a) und b)).

⁷ Leibniz-Gemeinschaft, Der Senat, 14. März 2012: Stellungnahme zu GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Mannheim, Köln, Berlin, Anlage B: Bewertungsbericht, S. B-15.

2. Personalstruktur

Im Folgenden werden für die Gleichstellung wesentliche Zahlen zum Stichtag 31.12.2016 festgehalten. Falls vergleichbare Angaben aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan 2014 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. ein Ziel 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 sind nicht berücksichtigt.

2.1 Wissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 31.12.2016 beschäftigte GESIS 191 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁸, davon waren fast genau die Hälfte, nämlich 97, Frauen.

Im Folgenden wird diskutiert, wie sich diese Männer und Frauen auf Entgeltgruppen, auf Funktionen, auf befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und auf Qualifikationsgruppen 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 Präsidenten 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 Professor/innen der Besoldungsgruppe W 3 jeweils geltenden Vorschriften. Die Vertretung der wissenschaftlichen Leitung der Abteilung CSS ist in einem gemeinsamen Berufungsverfahren auf eine W 1-Juniorprofessur berufen worden.

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 15⁹, 14 und 13¹⁰.

⁸ Tariflich Beschäftigte E 13 und höher in den fünf wissenschaftlichen Abteilungen von GESIS und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung Wissenstransfer sowie mit Universitäten gemeinsam berufene Professorinnen und Professoren.

⁹ In der Entgeltgruppe 15 sind auch die Besoldungsgruppe W 1 und die Entgeltgruppe 15Ü enthalten.

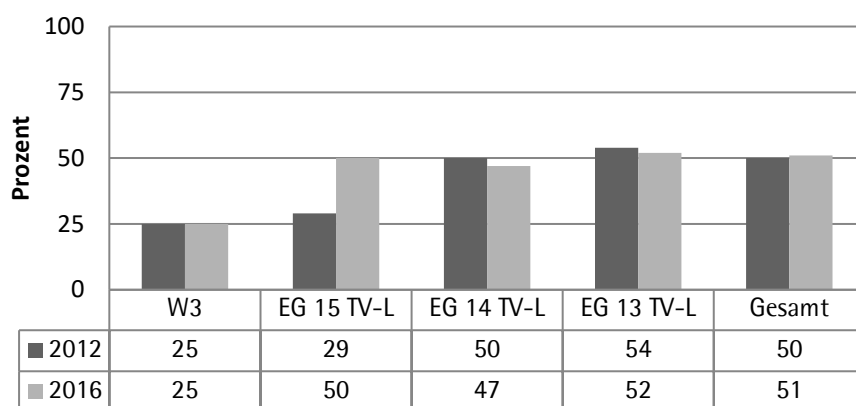
¹⁰ In der Entgeltgruppe 13 ist auch die Entgeltgruppe 13 Ü enthalten. Im Gleichstellungsplan 2012 – 2015 wurde die Entgeltgruppe 13 Ü nicht aufgeführt.

Nach Entgeltgruppen¹¹ verteilte sich das wissenschaftliche Personal von GESIS am 31.12.2016 wie folgt:

2016	Entgeltgruppe	Anzahl gesamt	Frauen gesamt	Anteil Frauen in %
	W3	4	1	25%
	EG 15 TV-L	12	6	50%
	EG 14 TV-L	32	15	47%
	EG 13 TV-L	143	75	52%
	Gesamt	191	97	51%

Insgesamt beschäftigt GESIS etwa genauso viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler. Betrachtet man die Entwicklung der Gesamtzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Entgeltgruppen, ist seit dem letzten Gleichstellungsplan insgesamt eine leichte Steigerung des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen festzuhalten.

Anteil Frauen am wissenschaftlichen Personal in Prozent
2012 und 2016



Insbesondere festzustellen ist ein starker Anstieg der Zahl der weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 15.

Ziel von GESIS ist es, den Anteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten in der Entgeltgruppe 15 stabil zu halten und in den Entgeltgruppen W 3 und 14 entsprechend des Kaskadenmodells zu erhöhen.

Dem Kaskadenmodell folgend hatte GESIS ausgehend von den Personalzahlen zum 31.12.2012 und der von der Leibniz-Gemeinschaft vorgegebenen Berechnungsmethode folgende Zielquoten für das Jahr 2017 ermittelt:

Entgeltgruppen	Zielquote für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in 2017
Anlehnung an W 3-Besoldung	29 Prozent
Entgeltgruppe TV-L 15	37 Prozent
Entgeltgruppe TV-L 14	49 Prozent

¹¹ Die Besoldungsgruppe W 3 wird zur sprachlichen Vereinfachung im Folgenden ebenfalls als „Entgeltgruppe“ bezeichnet.

GESIS hat im Programmbudget festgehalten, dass es die Erreichung dieser Quoten in 2017 anstrebt. Die Quote für außertariflich beschäftigte Frauen in Anlehnung an W3 konnte im Jahr 2016 noch nicht erfüllt werden. Dies ist vor allem den nach wie vor offenen Berufungsverfahren für die Besetzung der wissenschaftlichen Abteilungsleitungen geschuldet. Bereits zum 31.12.2016 wurde die Zielquote für das Jahr 2017 in der Entgeltgruppe 15 nicht nur erreicht, sondern mit einem Frauenanteil von 50 Prozent um 13 Prozent übertroffen. Die Quote für die Entgeltgruppe 14 wurde mit einem Frauenanteil von 47 Prozent fast erreicht.

Zum 31.12.2016 wieder etwa gleich verteilt war der Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 13 (einschließlich Entgeltgruppe 13 Ü). Dies entspricht der Verteilung 2007, nachdem 2009 zwischenzeitlich der Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten dieser Entgeltgruppe etwas höher (55 Prozent) war.

b) Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Führungsebenen

Ähnlich wichtig wie die Gleichstellung bei der Bezahlung ist die Gleichstellung bei der Verantwortung, die sich durch die Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf die verschiedenen Führungsebenen ausdrückt.

Oberste Führungsebene bei GESIS ist der Präsident/ die Präsidentin. Der Präsident/ die Präsidentin hat unter anderem die folgenden Aufgaben:

- 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 fünf wissenschaftlichen Abteilungen, die wie der Präsident/die Präsidentin gemeinsam mit einer Universität, mit der ein entsprechender Kooperationsvertrag abgeschlossen worden ist, berufen werden. Zum Stichtag 31.12.2016 waren drei dieser Abteilungsleitungspositionen nicht über eine gemeinsame Berufung besetzt. Zwei der nicht besetzten Stellen wurden durch Frauen vertreten.

Die dritte wissenschaftliche Führungsebene besteht aus den Teamleitungen. Teamleiterinnen und Teamleiter sind weisungsbefugt und werden im wissenschaftlichen Bereich entsprechend der tariflichen Bewertung ihrer Tätigkeit und der Zahl der ihnen unterstellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen entweder mit Entgeltgruppe 15 oder mit Entgeltgruppe 14 vergütet. Darüber hinaus hat es zwei gemeinsame Berufungen auf Teamleitungspositionen gegeben, von denen zum jetzigen Zeitpunkt nur noch eine (auf eine W 1-Juniorprofessur) Bestand hat.

Insgesamt arbeiteten zum 31.12.2016 34 wissenschaftlich Beschäftigte mit Leitungsaufgaben¹³ und Weisungsbefugnis bei GESIS. Davon waren 14 Frauen, was einem Anteil von 41 Prozent entspricht.

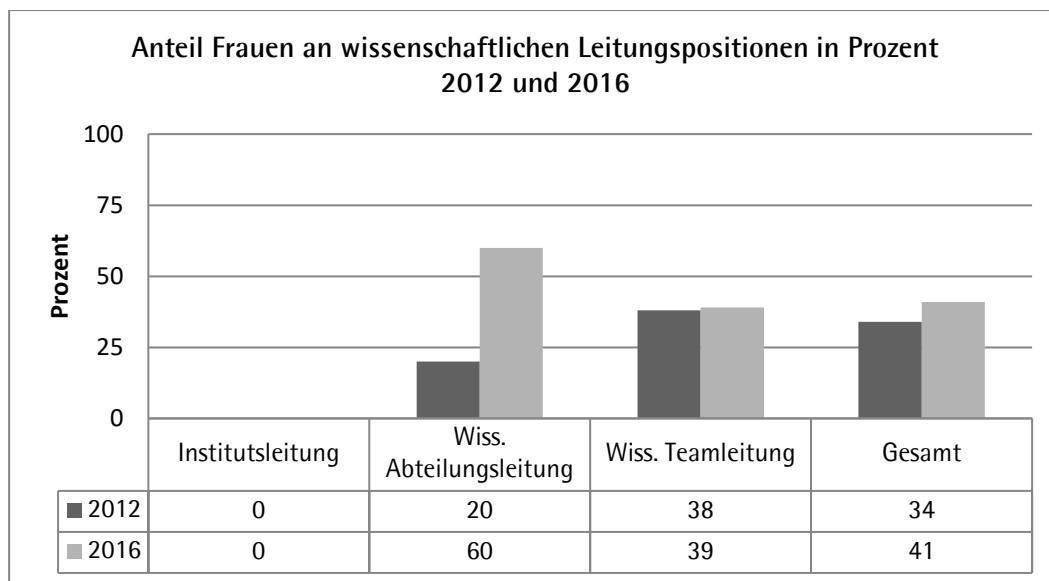
¹² Satzung von GESIS, § 10, Abs. 3

¹³ Davon mit erfasst sind kommissarisch besetzte Leitungspositionen.

Die Verteilung zum Stichtag 31.12.2016 im Einzelnen zeigt die folgende Tabelle:

2016	Funktion	Anzahl insgesamt	Frauen insgesamt	Anteil Frauen
	Institutsleitung	1	0	0%
	Wiss. Abteilungsleitung	5	3	60%
	Wiss. Teamleitung	28	11	39%
	Gesamt	34	14	41%

Deutlich wird, dass der Frauenanteil bei den gemeinsam berufenen Positionen bzw. deren Vertretungen überproportional von 20 Prozent im Jahr 2012 auf 60 Prozent im Jahr 2016 gestiegen ist. Dagegen ist der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Teamleitungen annähernd gleich geblieben.



Dem Kaskadenmodell folgend hat GESIS ausgehend von den Personalzahlen zum 31.12.2013 und der von der von der Leibniz-Gemeinschaft vorgegebenen Berechnungsmethode folgende Zielquoten für das Jahr 2018 ermittelt:

Führungsebene	Zielquote für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in 2018
Präsident und Wiss. Abteilungsleitungen	32 Prozent
Wiss. Teamleitungen	47 Prozent

Rechnet man den Frauenanteil auf den Führungsebenen Präsident und wissenschaftliche Abteilungsleitungen zum 31.12.2016 zusammen, ergibt sich ein Frauenanteil von 50%. Damit wurde die Zielquote für 2018 bereits 2016 erreicht und weit übertroffen. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Teamleitungen ist die Zielquote noch nicht erreicht. GESIS strebt daher eine weitere Erhöhung des Frauenanteils an seinen wissenschaftlichen Leitungspositionen an.

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 Karriereöglichkeiten bei GESIS“ (im Folgenden „Karrierpapier“) maßgeblich. GESIS hält darin fest, dass mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird. Arbeitsverträge von Teamleiterinnen und Teamleitern sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können ggf. entfristet werden. Hierfür hat GESIS Beurteilungskriterien festgehalten und im Intranet veröffentlicht. Mit Doktorandinnen und Doktoranden sowie mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit befristeten Aufgaben (insbesondere drittmittelfinanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) abgeschlossene Arbeitsverträge können nicht entfristet werden.

Die Verteilung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten von GESIS auf Frauen und Männer zum Stichtag 31.12.2016 stellt die folgende Tabelle dar:

2016	Entgeltgruppe	Verträge gesamt	davon be- fristet	Anteil befristet	Frauen gesamt	davon be- fristet	Anteil Frauen	davon befristet
	W3	4	0	0%	1	0	25%	0%
	EG 15 TV-L	12	3	25%	6	2	50%	33%
	EG 14 TV-L	32	11	34%	15	5	47%	33%
	EG 13 TV-L	143	120	84%	75	58	52%	77%
	Gesamt	191	132	69%	97	63	51%	65%

Hier zeigt sich, dass der Anteil der Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen insgesamt geringer ist als der Anteil der Männer mit befristeten Arbeitsverträgen. Im vergangenen Gleichstellungsplan wurde noch festgestellt, dass der Anteil der Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen den entsprechenden Anteil der Männer in den höheren Entgeltgruppen übersteigt. Dies war zum 31.12.2016 nur noch in der EG 15 der Fall.

Die Verteilung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten von GESIS auf Frauen und Männer zum Stichtag 31.12.2012 stellt zum Vergleich die folgende Tabelle dar:

2012	Entgeltgruppe	Ver- träge gesamt	davon befristet	Anteil befristet	Frauen gesamt	davon befristet	Anteil Frauen	davon befristet
	W3	4	2	50%	1	1	25%	100%
	EG 15 TV-L	7	2	29%	2	1	29%	50%
	EG 14 TV-L	58	18	31%	29	15	50%	52%
	EG 13 TV-L	82	76	93%	43	38	52%	88%
	Gesamt	151	98	65%	75	55	50%	73%

Der höhere Frauenanteil bei den befristeten Arbeitsverträgen im Jahr 2012 war darauf zurück zu führen, dass der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im Jahr 2012 überproportional hoch

war und entsprechend des Karrierepapiers alle Neueinstellungen zunächst befristet vorgenommen werden.

2.2 Infrastrukturpersonal

GESIS beschäftigte zum Stichtag 31.12.2016 neben seinen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in allen Arbeitsbereichen weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Tätigkeiten sind breit gefächert von Verwaltung und IT über Kommunikation bis zu Unterstützungstätigkeiten in den wissenschaftlichen Abteilungen.

Wie beim wissenschaftlichen Personal wird die Verteilung des Infrastrukturpersonals auf Entgeltgruppen am 31.12.2016 festgehalten:

2016	Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
	EG 15 TV-L	2	0	0%
	EG 14 TV-L	4	1	25%
	EG 13 TV-L	7	3	43%
	EG 9 bis EG 12 TV-L	75	46	61%
	EG 5 bis EG 8 TV-L	31	29	94%
	Gesamt	119	79	66%

Deutlich wird, dass beim Infrastrukturpersonal der Anteil der Frauen kontinuierlich abnimmt, je höher die Positionen vergütet sind. Die bestbezahlten Positionen sind ausschließlich mit Männern besetzt.

GESIS beabsichtigt, den Frauenanteil an den besser bezahlten Positionen auch beim Infrastrukturpersonal zu erhöhen. Aufgrund der im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal geringeren Fluktuation kann dies aber nur mittelfristig erfolgen. Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich beim Infrastrukturpersonal der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 13 signifikant gesteigert.

2012	Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
	EG 15 TV-L	2	0	0%
	EG 14 TV-L	4	1	25%
	EG 13 TV-L	6	2	33%
	EG 9 bis EG 12 TV-L	59	36	61%
	EG 5 bis EG 8 TV-L	37	32	86%
	Gesamt	108	71	66%

2.3 Teilzeitbeschäftigung

Dieser Gleichstellungsplan enthält keine Übersicht über den Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Dies begründet sich damit, dass die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sehr unterschiedlich sind und weniger die Gesamtzahlen als die Zahlen der einzelnen Begründungen für Teilzeitverträge interessant sind. Diese auch für die Personalentwicklung relevanten, nach den jeweiligen Gründen der Teilzeitbeschäftigung sortierten Zahlen kann GESIS derzeit aber noch nicht erheben.

Gründe für Teilzeitbeschäftigungen bei GESIS sind insbesondere:

1. Als Doktorand/innen beschäftigte und aus dem institutionellen Haushalt finanzierte Wissenschaftler/innen werden grundsätzlich mit einem Vertrag über 75 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt.
2. Der Arbeitszeitumfang drittmittelfinanzierter Mitarbeiter/innen richtet sich nach den Genehmigungen der Mittelgeber, die häufig nur Teilzeitverträge finanzieren.
3. 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.

3. Personalentwicklung

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. Die Umsetzung ist insbesondere Verpflichtung jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Neben der Sensibilisierung von Leitungspersonal für den eigenen Gender Bias ist das Leitungspersonal aufgefordert, die speziellen Förderungen von ihnen unterstellten Frauen im Blick zu haben und dazu z.B. auf relevante Förderprogramme hinzuweisen und ggf. Bewerbungen auf diese zu unterstützen.

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. 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 in alle personalrelevanten Prozesse und Entscheidungen eingebunden. 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.

3.2 Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen

a) Generelle Maßnahmen

Einstellungen erfolgen grundsätzlich über Ausschreibungen, die den in Ziffer 4 der Anlage der AV-Glei enthaltenen Voraussetzungen genügen. Der gesamte Ausschreibungstext wird so

gestaltet, dass er nicht auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist und möglichst wenige, aber konkrete Anforderungen enthält. Personen des unterrepräsentierten Geschlechts werden ggf. durch zusätzliche Anstrengungen angesprochen. Werden z.B. Abteilungsleitungspositionen ausgeschrieben, erfolgt eine persönliche Ansprache potentieller weiblicher Kandidatinnen durch den Präsidenten. Zudem wird der Rekrutierungsprozess von der Verfassung der Ausschreibung über die Einladungen zu Bewerbungsgesprächen bis zur Einstellung von der Gleichstellungsbeauftragten und den Vertrauensfrauen begleitet. Dazu wurden feste Prozesse institutionalisiert.

Bei der Einstellungsentscheidung werden Einschränkungen im quantitativen Output durch Familienzeiten nicht negativ bewertet.

Da stereotype und geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte (sog. Gender Bias) bei der Einschätzung von Leistung und Persönlichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern 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.

Auf der monatlich stattfindenden Sitzung der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und dem Präsidenten gibt es regelmäßig den Tagesordnungspunkt „Gute Vorrede“, in dem Wissenschaftlerinnen vorgestellt werden, die aktuell in einem für GESIS einschlägigen Forschungsfeld tätig sind.

Die folgende Tabelle zeigt für das Jahr 2016 die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber und der Einstellungen in den Organisationseinheiten ohne Abteilungsleitungspositionen von GESIS auf:

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

Der Anteil der Einstellungen entspricht ungefähr dem Anteil der Bewerbungen von jedem Geschlecht. Im Vergleichsjahr 2012 war der Frauenanteil bei den Neueinstellungen überproportional hoch.

2012	Bewerbungen			Einstellungen		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Bibliothek	24	7	17	1	0	1

DAS	182	90	92	11	3	8
DBG	54	30	24	5	3	2
FIS	272	130	142	7	3	4
IT	86	81	5	2	1	1
Präsident	245	119	126	1	0	1
SDM	251	78	173	13	3	10
Verwaltung	557	182	375	9	2	7
Wissensvermittlung	86	33	53	3	1	2
WTS	11	9	2	2	2	0
Gesamt:	1768	759	1009	54	18	36
Prozent:	100%	43%	57%	100%	33%	68%

b) Präsident/Präsidentin und Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen

Voraussetzung der Einstellung der Präsidentin/des Präsidenten und der wissenschaftlichen Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind gemeinsame Berufungsverfahren mit Kooperationsuniversitäten. In den Kooperationsvereinbarungen wird regelmäßig festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragten von GESIS sowie der Universitäten Mitglied der Besetzungskommission mit beratender Stimme sind. 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. Die Gleichstellungsbeauftragten initiieren, dass Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen befragt werden.

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.

3.3 Qualifizierung

a) Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Deutschland während ihrer Qualifikationsphasen als Promovierende oder Postdocs zumeist mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Ermöglicht wird das durch das speziell für diesen Zweck die allgemeinen Befristungsmöglichkeiten erweiternde Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). 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 Karrieremöglichkeiten bei GESIS“ formuliert.

Zentrale Festlegungen des Konzeptes sind:

- GESIS stellt seine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich zunächst befristet ein.

- Voraussetzung für eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Daueraufgaben oder als Teamleiterin/Teamleiter ist die Promotion bzw. promotionsäquivalente Leistungen.
- GESIS empfiehlt daher allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu promovieren.

Doktorandinnen und Doktoranden werden bei GESIS durch das „GESIS Doctoral Program¹⁴“ gefördert. Die Betreuung bei neu beginnenden Promotionen erfolgt in der Regel durch eine/n interne/n Betreuer/in. 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, dessen Umsetzungsphase gerade beginnt.¹⁵

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.

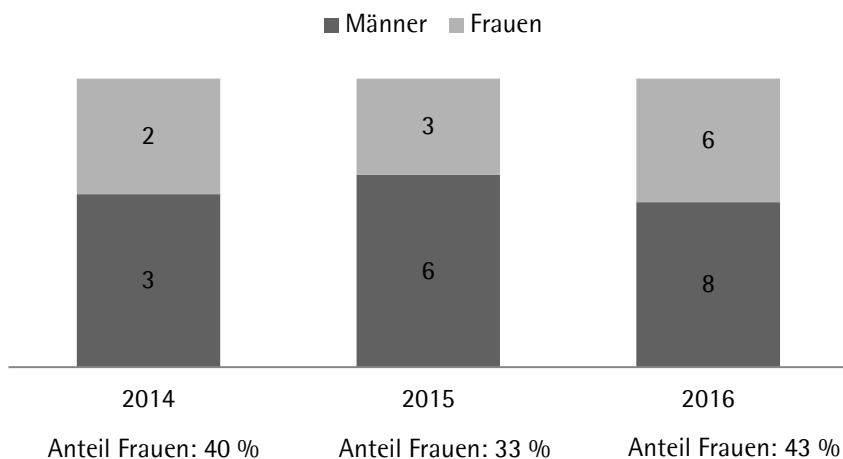
In diesem Rahmen wird den Promovierenden durch das GESIS Doctoral Program ein individuell angepasstes Programm aus Vernetzungs- und Weiterbildungsangeboten offeriert. Weitere Unterstützung durch GESIS erfahren die Promovierenden zudem durch die Förderung von Konferenzreisen, externen Weiterbildungsangeboten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

Am Stichtag 31.12.2016 waren bei GESIS insgesamt 53 Promovierende beschäftigt, davon 26 Männer und 27 Frauen.

¹⁴ S. Strategiepapier „GESIS Doctoral Program“ <http://intranet.gesis.intra/Mitarbeiterangelegenheiten/Promovierende/Promotion%20bei%20GESIS/Strategiepapier%20GESIS%20Doctoral%20Program.pdf>

¹⁵ S. Strategiepapier „Postdoc-Phase bei GESIS“ http://intranet.gesis.intra/Wissenstransfer/Qualification_Center/Official%20Documents/Strategiepapier%20Post-docs.pdf

Abgeschlossene Promotionen 2014 - 2016



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.¹⁶

GESIS bildet zum Stichtag 31.12.2016 neun Auszubildende in fünf Ausbildungsberufen aus. Vier der neun Auszubildenden sind weiblich.

Im Einzelnen:

2016	Ausbildungsberuf	Abteilung	Anzahl insgesamt	Frauen insgesamt	Anteil Frauen
	Kaufmann/-frau für Büromanagement	Verwaltung	4	3	75%
	Fachinformatiker/in (Systemintegration)	IT	1	0	0%
	Fachinformatiker/in (Anwendungsentwicklung)	WTS	1	0	0%
	Veranstaltungskaufrau/-mann	Wissenstransfer	1	1	100%
	Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung	DBG, SDM	2	1	50%
	Gesamt		9	5	55,55%

Die Zahl der Auszubildenden ist im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan von sechs auf neun gestiegen. Die Steigerung ist darauf zurück zu führen, dass nun auch in den wissenschaftlichen Abteilungen DBG, SDM und WTS sowie in der Abteilung Wissenstransfer ausgebildet wird.

¹⁶ S. Strategiepapier „Betriebliche Ausbildung bei GESIS“

<http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/Freigegebene%20Dokumente/Ausbildung%20bei%20GESIS%20Stand%20160930.pdf>

d) Betriebliche Weiterbildung

GESIS ist sich bewusst, dass sein langfristiger Erfolg darauf gründet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in jeder Abteilung mit ganzem Einsatz, hoch motiviert und begeistert ihre bzw. seine Aufgabe erfüllt.¹⁷

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

- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern,
- Themen- und Methodensicherheit erhöhen,
- Soziale und kommunikative Kompetenz fördern,
- Qualifikationen an aktuelle und zukünftige Aufgaben anpassen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Weiterqualifizierung und Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben motivieren,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet zugänglich.¹⁸

Konzeptdokument und Gesamtbetriebsvereinbarung werden bei Bedarf weiterentwickelt. Im Zeitraum 01.01.2016 - 31.12.2016 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 Praktikantinnen und Praktikanten).

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

¹⁷ Aus dem Leitbild von GESIS

¹⁸ S. Strategiepapier „Weiterbildung bei GESIS“ <http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/Fort%20und%20Weiterbildung/Documents/GESIS%20Weiterbildungskonzept.pdf> und Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebsvereinbarung über die Organisation und Durchführung der Weiterbildung bei GESIS“ http://intranet.gesis.intra/Mitarbeiterangelegenheiten/Betriebsvereinbarungen/Gesamt_BV%20Betriebliche%20Weiterbildung.pdf

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 oder der Beschäftigten. Erörtert werden u.a. das Interesse von GESIS an der geplanten Maßnahme, die mögliche spätere Verwendung und der mögliche spätere Entgeltrahmen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die Ergebnisse des Gespräches werden zur Personalakte genommen.

Im Jahr 2016 bestanden fünf solcher Weiterbildungsvereinbarungen bei GESIS. Wahrgenommen wird das Angebot weit überwiegend von Frauen aus den Infrastrukturbereichen von GESIS.

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

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an berufsbegleitender Weiterbildung	Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2014 (8 Personen insgesamt)				
EG 5 -8	0	3	0	1
EG 9-12	1	2	0	1
2015 (8 Personen insgesamt)				
EG 5 -8	0	3	0	1
EG 9-12	2	2	0	0
2016 (5 Personen insgesamt)				
EG 5 -8	0	2	0	1
EG 9-12	1	1	0	0

f) Gastaufenthalte im Ausland

Ein Gastaufenthalt an einer ausländischen Forschungseinrichtung oder Universität kann sowohl für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter 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, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter neue Erfahrungen

gewinnen, sich weiterqualifizieren und sein eigenes Netzwerk erweitern.¹⁹ Daher hat GESIS im Jahr 2014 ein Konzept verabschiedet, das Gastaufenthalte an ausländischen Einrichtungen von 14 Tagen bis drei Monaten ermöglicht.

Die Wahrnehmung von Gastaufenthalten im Ausland der Jahre 2014 - 2016 zeigt die folgende Tabelle:

Gastaufenthalte im Ausland	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen
2014	7	4	3	42%
2015	10	5	5	50%
2016	5	1	4	80%
Gesamt	22	10	12	55%

3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a) Audit „Beruf und Familie“

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 zwei 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.

Die aktuelle Zielvereinbarung des „audit berufundfamilie“ hat eine Laufzeit von 2016 - 2019 und ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von GESIS im Intranet zugänglich.²⁰ 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.

¹⁹S. http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/SiteAssets/Seiten/Gastaufenthalte-im-Ausland/Gastaufenthalte%20von%20GESIS-Mitarbeitern%20im%20Ausland_GR.pdf

²⁰<http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/Dokumente%20ReAudit%20Beruf%20und%20Familie%202013/Zielvereinbarung%20März%202013%20unterschrieben.pdf>

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 Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat evaluiert werden.

c) Flexibilität des Arbeitsortes

Alternierende Telearbeit kann für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine attraktive ergänzende Arbeitsform sein. GESIS hat mit dieser Zielsetzung eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Darin geregelt werden die Möglichkeit, die Voraussetzungen und die verwaltungstechnische Umsetzung alternierender Telearbeit.

Die Möglichkeit der Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kurzfristig „ad Hoc“ Telearbeit zu genehmigen, besteht außerdem.

Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der im Jahr 2016 bestehenden Telearbeitsverträge bei GESIS. Die Telearbeitsverträge, die nicht zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern aufgrund des im Zusammenhang mit der Schließung des Standorts Berlin abgeschlossenen Sozialplanes abgeschlossen sind, sind in der rechten Spalte gesondert vermerkt.

Abteilung	Männer	Frauen	Gesamt	Grund Sozialplan Berlin
CSS	2	7	9	2
DAS	4	17	21	3
DBG	2	10	12	0
IT	5	2	7	0
SDM	1	3	4	0
Verwaltung	1	8	9	0
Wissenstransfer	4	2	6	0
WTS	2	0	2	0
Gesamt	21	49	70	5

Im Jahr 2016 waren 70 Prozent der bestehenden Telearbeitsverträge mit Frauen abgeschlossen worden.

Die Möglichkeit Telearbeitsverträge abzuschließen, stellte sich in einer vor der Durchführung des Audits „Beruf und Familie“ ausgewerteten Umfrage unter Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern als die wichtigste Maßnahme für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf heraus. Die absoluten Zahlen der abgeschlossenen Verträge bestätigen dieses Umfrageergebnis: Jede/Jeder fünfte Beschäftigte von GESIS arbeitet auf der Basis eines solchen Vertrages regelmäßig auch zu Hause.

3.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement

GESIS hat 2016 damit begonnen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Zur Analyse der Situation wurde 2016 eine Steuerungsgruppe unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gebildet, die eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt hat. Die Befragung hat folgende Handlungsfelder identifiziert:

- Ergonomie und körperliche Gesundheit,
- Quantitative Belastungen und Burnout,
- Befristungen und
- Führung.

Signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen hat die Befragung nicht ergeben. So beurteilten etwa die antwortenden Männer und Frauen ihren allgemeinen Gesundheitszustand auf einer Skala von 0 bis 10 Punkten im Schnitt fast identisch mit 7,77 bzw. 7,70 Punkten.

GESIS plant in den identifizierten Handlungsfeldern Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitssituation seiner Mitarbeitenden und wird voraussichtlich 2019 oder 2020 eine Wiederholungsumfrage durchführen, um den Erfolg der Maßnahmen zu prüfen.

3.6 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 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams 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.

4. Schlussbemerkung

GESIS verpflichtet sich, einen Arbeitsstil zu pflegen, der ein Höchstmaß des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgebots und den Sinn der AV-Glei zu erfüllen vermag.

Der Gleichstellungsplan wird innerhalb von GESIS veröffentlicht.

Rechtsansprüche sind mit diesem Plan nicht verbunden.

Dieser Gleichstellungsplan tritt rückwirkend zum 1.1.2017 in Kraft.

5. Nachtrag

In Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten vom 05.11.2021 wird der Gleichstellungsplan verlängert bis zum 31.05.2022.