

Gleichstellung in der Leibniz-Gemeinschaft

Strategische Meilensteine, Entwicklung der
Frauenanteile und ausgewählte Ergebnisse
aus dem Gleichstellungsbericht 2024

Unser Selbstverständnis

Die aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist für die Leibniz-Gemeinschaft grundlegender Teil ihres Selbstverständnisses. Gleichstellung ist nicht nur eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Sie trägt auch zur **Qualität der Forschung** bei. Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglicht einen Zugewinn an Perspektivenvielfalt, die den wissenschaftlichen Diskurs differenzierter, die Forschungsfragen relevanter und die Problemlösungen kreativer macht.

Es ist der Leibniz-Gemeinschaft deshalb ein besonderes Anliegen, **gleichstellungsbegünstigende Strukturen** zu fördern sowie diskriminierende zu identifizieren und diesen entgegenzuwirken.

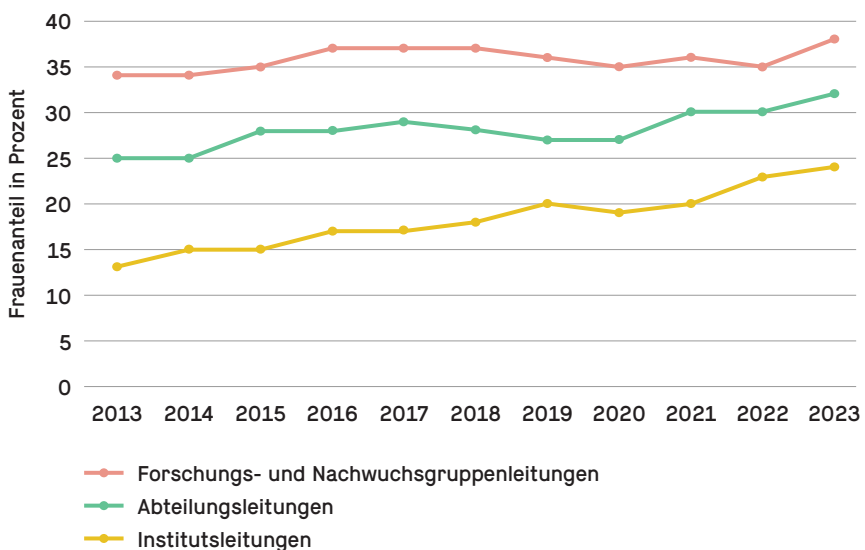
Strategische Meilensteine

Die Leibniz-Gemeinschaft hat die **Förderung der Gleichstellung und der Diversität als übergeordnetes strategisches Ziel** in ihrer Satzung verankert. Im Rahmen des Pakt-Monitorings ist die Förderung der Gleichstellung ein fester Bestandteil der Zielvereinbarung der Leibniz-Gemeinschaft. Im Jahr 2008 übernahm die Leibniz-Gemeinschaft die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und entwickelte diese 2016 zu den **Leibniz-Gleichstellungsstandards** weiter. Seit Einführung wird der Umsetzungsstand der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Instituten regelmäßig erfragt und in einem **Gleichstellungsbericht** veröffentlicht. Der dritte Bericht zu den Jahren 2020–2023 wurde von der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft 2024 verabschiedet. Er basiert auf den Daten aller Mitgliedseinrichtungen, die an der **Abfrage** zum Umsetzungsstand zu jedem der **fünf Leibniz-Gleichstellungsstandards** teilgenommen haben (95 von 96 Instituten).

Weitere wichtige institutionalisierte Bestandteile zur Förderung der Geschlechter sind das seit 2013 bestehende **Leibniz-Mentoring-Programm für Frauen** als zukünftige Führungskräfte, das **Leibniz-Professorinnen-Programm** und das **Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte** in den Leibniz-Einrichtungen.

Entwicklung der Frauenanteile auf den ersten drei wissenschaftlichen Leitungsebenen seit 2013

Ein wichtiges Maß für die Fortschritte in der Gleichstellung ist die Entwicklung des **Frauenanteils auf den ersten drei Führungsebenen im wissenschaftlichen Bereich**.¹ Insbesondere auf der ersten wiss. Führungsebene hat sich der Anteil der Frauen von 13% im Jahr 2013 auf 24% im Jahr 2023 erhöht. Für das Jahr 2030 liegt die – ambitionierte – Zielquote, die sich die Leibniz-Gemeinschaft gegeben hat, bei 34%.



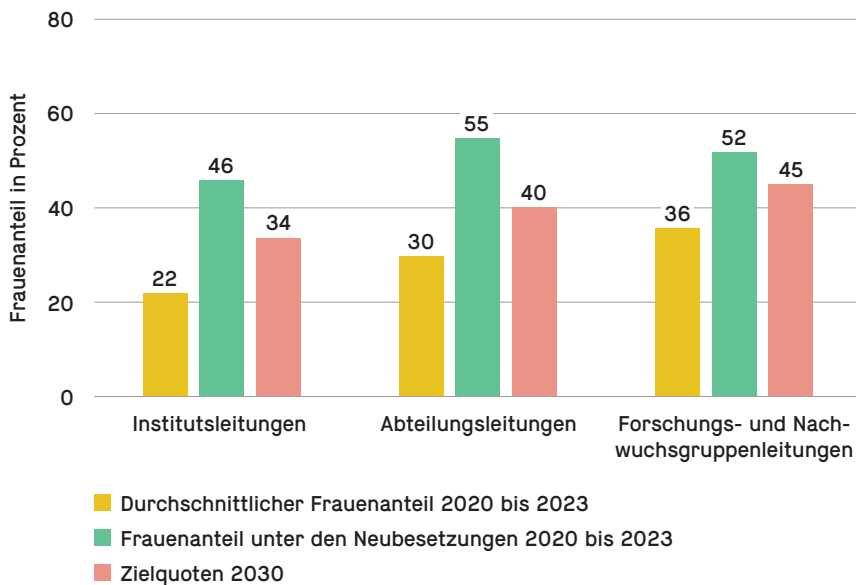
In den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft gehört vielfach neben der wissenschaftlichen Leitung eine Person aus dem administrativen Bereich der ersten Führungsebene an („Doppelspitze“). Unter den Führungspositionen im administrativen Bereich ist Parität erreicht.

¹ Die Zahlen werden jährlich im Rahmen des Berichtes zum Pakt-Monitoring erfasst.

Ausgewählte Ergebnisse aus dem Gleichstellungsbericht 2024

Zu Grundsatz 1: Gleichstellung als Leitungsaufgabe und Frauen in Führung

Im Berichtszeitraum 2020–2023 wurden von den 46 freigewordenen Stellen auf Ebene der wissenschaftlichen Institutsleitung 21 mit einer Frau besetzt, was einer Quote von 46% entspricht (grün im Diagramm). Im Vergleich zu der **Frauenquote unter den Neubesetzungen** im letzten Gleichstellungsbericht über die Jahre 2016–2019 stellt dies eine deutliche Steigerung um 11 Prozentpunkte dar. Dies spricht für die Wirksamkeit der Bemühungen und Maßnahmen zum Erreichen von Gleichstellung in den Leibniz-Einrichtungen. Die Frauenquoten unter den Neubesetzungen auf der **zweiten und dritten wissenschaftlichen Führungsebene** lagen für die Jahre 2020–2023 bei 55% bzw. 52%. Auf allen drei Ebenen liegen die Frauenanteile unter den Neubesetzungen deutlich über den **bisherigen Frauenanteilen** (gelb). Dennoch ist das Erreichen der anvisierten **Zielquoten für 2030** (rot) eine Herausforderung.



Insgesamt ist insbesondere die **aktive Rekrutierung von Frauen** eine weitverbreitete (an die 90%) und erfolgreiche Maßnahme.

Zu Grundsatz 2: Gleichstellung als Leitprinzip

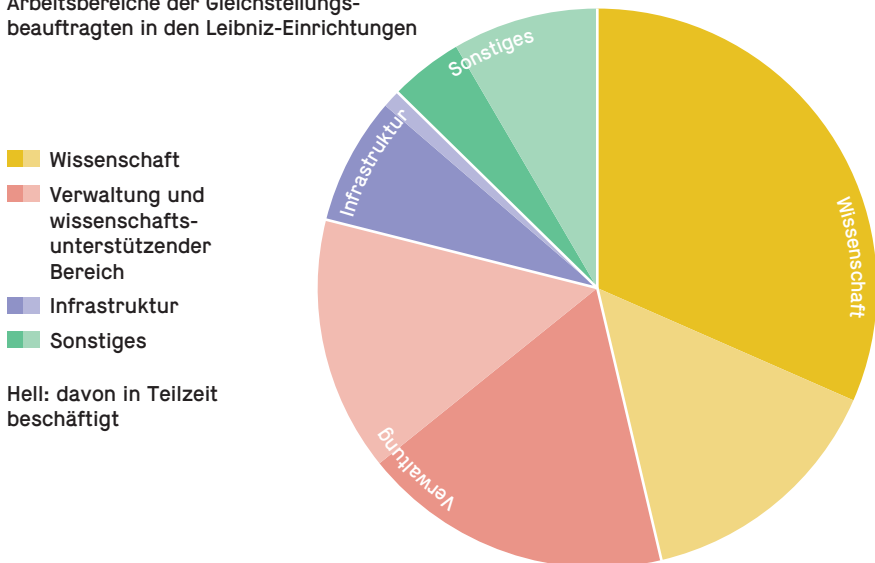
Entfristungen unterhalb der ersten beiden Leitungsebenen sind ein Mittel, Frauen Perspektiven aufzuzeigen und Möglichkeiten der Karriereentwicklung hin zu Führungspositionen zu bieten. Der **Frauenanteil unter den Neuentfristeten** betrug im Berichtszeitraum 45 % und übertrifft damit den bisherigen Frauenanteil bei den unbefristet wiss. Beschäftigten (39 %).

Um die Verankerung von Gleichstellung in den Einrichtungen zu untersuchen, wurde die Anwendung von 18 Einzelmaßnahmen im Bereich der **Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung** abgefragt. 15 dieser Maßnahmen werden mittlerweile häufiger umgesetzt als im Bericht 2020 dargelegt.

Zu Grundsatz 3: Ausstattung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgrund ihrer Struktur hat die Leibniz-Gemeinschaft **keine zentrale Gleichstellungsbeauftragte**, sondern jede Einrichtung hat eine oder mehrere Personen in dieser Funktion, die unter **unterschiedlichen Bedingungen** ihrer Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte nachkommen – in den allermeisten Fällen neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit. Sie arbeiten meist in der Wissenschaft oder Administration und sind oft befristet oder in Teilzeit beschäftigt.

Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten in den Leibniz-Einrichtungen

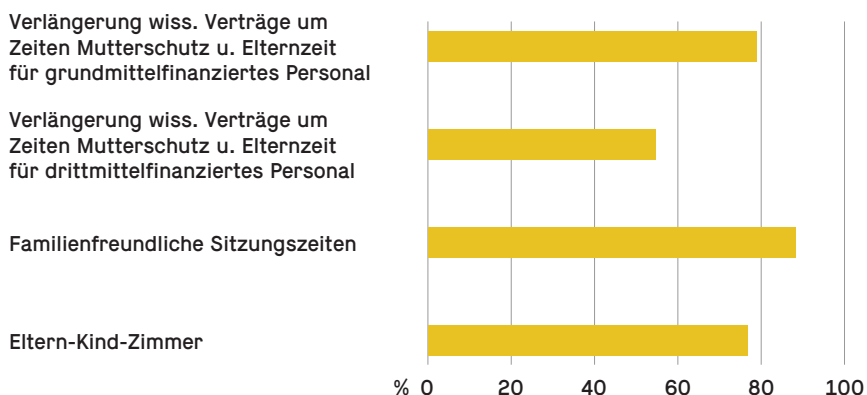


Die durchschnittliche **Amtszeit betrug vier Jahren**, wobei sich fast zwei Drittel aller Leibniz-Gleichstellungsbeauftragten in ihrer ersten Amtszeit befinden. Da die **Gleichstellungsarbeit** in den Einrichtungen insbesondere von engagierten und gut ausgebildeten Gleichstellungsbeauftragten abhängt, hat die Leibniz-Gemeinschaft 2018 ein **Professionalisierungsprogramm** für Gleichstellungsbeauftragte etabliert. Die Unterstützung und die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den Einrichtungen im Vergleich zu der vorherigen Abfrage verbessert, allerdings gibt es bei deren Einbindung in entscheidungsrelevante Teilprozesse Verbesserungspotenzial.

Zu Grundsatz 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Leibniz-Institute setzen sich in vielfältiger Weise für die **Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf ein**.

Umsetzung der Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Viele Einrichtungen haben **flexible Regelungen zu Arbeitszeit und -ort** etabliert und unterstützen bei Betreuungsengpässen, wie z. B. Notfällen in der Kinderbetreuung. **Familienfreundliche Zeiten** für Gremiensitzungen oder interne Veranstaltungen sind selbstverständlich geworden. In unverändert knapp 79% der Fälle werden wiss. Verträge für aus Haushaltsmitteln finanziertes Personal grundsätzlich um **Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit** verlängert. Zu einem deutlich geringeren Prozentsatz gilt dies auch für **drittmittelfinanzierte** Verträge. Es ist aus Sicht der Institute dringend notwendig, dass Drittmittelgeber entsprechende gleichstellungsfördernde Regelungen erlauben, und Bund, Länder und EU entsprechende Optionen schaffen, wie sie etwa die DFG bereits eingeführt hat.

Zu Grundsatz 5: Zertifizierungen

Die Leibniz-Einrichtungen sind angehalten, sich für ihre **Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifizieren** zu lassen. Ende 2023 waren insgesamt 87 der 95 beteiligten Institute nach „audit berufundfamilie“ oder „TOTAL E-QUALITY“ zertifiziert.

Fazit

Die aktuelle Befragung zeigt in der Summe, dass **viele Gleichstellungsmaßnahmen inzwischen etabliert** sind, darunter

- die aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen,
- die Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten und
- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diese Maßnahmen haben Fortschritte bewirkt, insbesondere bei den Frauenanteilen unter Neubesetzungen im wissenschaftlichen Bereich.

Der **notwendige Kulturwandel** in den Leibniz-Einrichtungen ist im Gang, erfordert aber weiterhin erhebliche Anstrengungen. Die zunehmende Debatte um **Diversität** bringt zusätzliche Dynamik, ebenso wie veränderte Karrierepräferenzen und knappe öffentliche Budgets. Jedes Institut ist herausgefordert, seinen eigenen Weg zur Gleichstellung weiter zu gehen, unterstützt durch Programme wie das **Leibniz-Professorinnen-Programm** oder das **Leibniz-Mentoring-Programm**.

Regelmäßige Befragungen bleiben essenziell für das Gleichstellungs-Monitoring, für die sich anschließenden Diskussionen sowie für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Den regelmäßigen Berichten zu der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards kommt eine vielfältige Bedeutung zu. Sie dienen dem **kontinuierlichen Monitoring** der implementierten Maßnahmen und erreichten **Quoten**, unterstreichen die Bedeutung des Themas und geben Hinweise darauf, in welchen Bereichen noch **Verbesserungspotenzial** besteht. Die in den Berichten enthaltenen Informationen und Handlungsempfehlungen unterstützen die Einrichtungen bei ihrer Weiterentwicklung und ermöglichen ein Lernen durch **Best-Practice-Beispiele**.

Der Bericht 2024 wurde von einer Projektgruppe erstellt:

Leitung: Ulrike Cress (IWM)

Mitglieder aus den Leibniz-Einrichtungen:

Jens Berger (INP), Christine von Bloh (PIK), Heribert Hofer (IZW), Franziska Krause (LSB), Janine Reinhard (ZMT), Lydia Repke (GESIS), Lena Weber (GESIS), Katharina Wrohlich (DIW)

Begleitung Leibniz-Geschäftsstelle: Julia Schmid, Aida Ćumurović

Zum Bericht:



www.leibniz-gemeinschaft.de/gleichstellungsbericht2024