

Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2020

Projektgruppe Gleichstellung
des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft

Zusammenfassung

Die Förderung der Gleichstellung ist ein übergeordnetes strategisches Ziel der Leibniz-Gemeinschaft und in ihrer Satzung fest verankert. Der Leibniz-Gleichstellungsbericht 2020 bietet eine Erfassung und Bewertung des aktuellen Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft. Die **fünf Grundsätze der Leibniz-Gleichstellungsstandards von 2016** dienen dabei als Orientierung. Der Bericht 2020 stellt die Ergebnisse der ausführlichen Befragung für das Jahr 2019 den Ergebnissen des letzten Gleichstellungsberichts aus dem Jahr 2017 gegenüber, der auf einer Befragung im Jahr 2016 beruhte. Basierend auf den Erkenntnissen der neuen Umfrage und dem Vergleich mit dem letzten Bericht benennt der aktuelle Bericht **Hindernisse** für die Umsetzung von Gleichstellung, stellt **Best Practice-Beispiele aus Leibniz-Einrichtungen** und vergleichbaren Institutionen vor und schließt mit konkreten **Handlungsempfehlungen** ab.

Die Umsetzung der fünf Grundsätze

Entsprechend des **Grundsatzes 1, Frauen in Leadership-Positionen**, ist die Thematisierung der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf Leitungsebene wichtig. Dabei fokussiert dieser Bericht gemäß dem Kaskadenmodell auf wissenschaftliche Leitungspositionen, wenn es um Frauen in Führungspositionen geht. Die Zielquoten des Kaskadenmodells der Leibniz-Gemeinschaft auf Leitungspositionen bis zum Jahre 2025 können in einzelnen Einrichtungen nach wie vor nicht erreicht werden. Diese Einrichtungen nennen mehrere Gründe dafür, insbesondere – neben dem Ausbleiben von Vakanzen in den nächsten Jahren – den Mangel an Bewerberinnen in den MINT-Fächern¹ und den Wirtschaftswissenschaften. Zudem kommen mitunter implizite Vorurteile (unconscious bias) bei der Auswahl des Führungspersonals zum Tragen oder die Mechanismen zur Rekrutierung von Frauen für wissenschaftliche Leitungspositionen greifen zu spät. Sowohl die Umsetzung der Zielquoten des Kaskadenmodells als auch die Gleichstellung insgesamt obliegen in der Mehrheit der Einrichtungen der wissenschaftlichen und administrativen Leitung. Um die Gleichstellung als erklärtes Ziel sichtbar nach außen zu tragen, nutzen viele Einrichtungen ihre Website oder ihren Jahresbericht. An einzelnen Einrichtungen gibt es innovative Ansätze, wie der Frauenanteil

¹ Mathematik-, Ingenieur-, Natur- und Technikwissenschaften (MINT).

Executive Summary

The promotion of gender equality is an overarching strategic goal of the Leibniz Association and is firmly anchored in its statutes. The Leibniz Equal Opportunities Report 2020 provides a record and an assessment of the current status of gender equality in the institutes of the Leibniz Association. The five principles of the Leibniz Equality Standards of 2016 serve as orientation. The 2020 report compares the results of the detailed survey in 2019 with the results of the last Equal Opportunities Report from 2017, which was based on a survey in 2016. Based on the findings of the new survey and the comparison with the last report, the current report identifies obstacles to the implementation of gender equality, presents best practice examples from Leibniz institutions and comparable institutions, and concludes with concrete recommendations for action.

The implementation of the five principles

In accordance with Principle 1, Women in Leadership Positions, it is important to address the underrepresentation of women, particularly at the leadership level. In this context, the report focuses on scientific leadership positions in compliance with the cascade model when it comes to women in management positions. The target quotas of the Leibniz Association's cascade model for leadership positions in some institutions until the year 2025 still cannot be achieved. Said institutions cite several reasons for this, in particular – besides the lack of vacancies in the next few years – the shortage of female applicants in STEM¹ subjects and economics. In addition, implicit prejudices (unconscious bias) sometimes come into play in the selection of management personnel, or the mechanisms for recruiting women for scientific leadership positions take hold too late. In the majority of institutions, both the implementation of the target quotas the cascade model's target quota and equality as a whole are the responsibility of scientific and administrative management. In order to visibly communicate gender equality as a declared goal, many institutions use their website or their annual report. There are innovative approaches at individual institutions to increase the proportion of women in leadership positions. Obstacles to this some-

¹ Science, technology, engineering and mathematics (STEM).

in Führungspositionen erhöht werden kann. Dem stehen mitunter Hindernisse wie Anforderungen an Mobilität, alternative Angebote aus Tätigkeitsfeldern außerhalb der Wissenschaft oder das Verbot von ad-personam-Berufungen entgegen.

Hinsichtlich des **Grundsatzes 2, Gleichstellung als Leitprinzip**, gaben die meisten Einrichtungen an, dass die Gleichstellung in institutsinternen Leitlinien und Betriebs- und Dienstvereinbarungen berücksichtigt wird. Fortbildungen zu dieser Thematik werden aktiv von Führungskräften bislang nur in etwa einem Drittel der Einrichtungen in Anspruch genommen. Für die Umsetzung der Gleichstellung stehen in allen beteiligten Einrichtungen finanzielle Mittel zur Verfügung. Zudem gibt die Mehrheit der Einrichtungen an, mithilfe von Maßnahmen bei der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung die Gleichstellung zusätzlich voranzubringen. In der Personalplanung gibt es Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am seltensten. Nur in etwas mehr als einem Viertel der Einrichtungen gibt es für Mitarbeiterinnen, die in einem überdurchschnittlichen Maß in Gremien mitarbeiten, grundsätzlich Optionen für Kompensationen.

Die **Gleichstellungsbeauftragten (Grundsatz 3)** werden in nahezu allen Einrichtungen in personelle Angelegenheiten einbezogen. Allerdings werden hinsichtlich des Einstellungsprozesses die Gleichstellungsbeauftragten zu verschiedenen Zeitpunkten, zumeist erst bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen oder den Vorstellungsgesprächen, eingebunden. Den Gleichstellungsbeauftragten steht größtenteils, aber nicht in allen Einrichtungen, eine Ausstattung zur Verfügung. In weniger als der Hälfte der Einrichtungen werden die Gleichstellungsbeauftragten anteilig freigestellt. Bei den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „sexuelle Belästigung“ nehmen die Gleichstellungsbeauftragten in der Mehrzahl der Einrichtungen eine wichtige beratende Funktion ein.

Die „**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“ (**Grundsatz 4**) betrifft sowohl die Betreuung und Erziehung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen. In der Mehrheit der Einrichtungen sind die Gleichstellungsbeauftragten sowie zu einem geringeren Anteil der Personal- und Betriebsrat mit dieser Thematik betraut. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit unterstützen die Einrichtungen ihre Beschäftigten beispielsweise durch familienfreundliche Zeiten für Gremiensitzungen oder interne Veranstaltungen. Für Beschäftigte mit jungen Kindern bieten einige Einrichtungen Unterstützung bei der Kinderbetreuung an. Bezüglich der Elternzeit zeigen sich deutliche Differenzen

times arise due to mobility requirements, alternative offers from professions outside academia, or the prohibition of ad personam appointments.

With regard to Principle 2, Equality as a Guiding Principle, most of the institutions stated that gender equality is taken into account in internal guidelines and employment agreements. Training courses on this topic have so far been actively pursued by managers in only about one third of the institutions. In all participating institutions there are financial resources available for the implementation of gender equality. In addition, the majority of the institutes state that they use measures in personnel planning, recruitment and career development to further promote gender equality. These measures are least common in personnel planning. Only slightly more than a quarter of the institutions offer generally options for compensation for female employees who participate to an above-average extent in committees.

The equal opportunity officers (Principle 3) are involved in personnel matters at almost all institutes. However, with regard to the recruitment process, the equal opportunity officers are involved at different points in time, mostly only when reviewing the application documents or during the interviews. Equal opportunity officers are provided with resources for the most part, but not in all institutions. In less than half of them, the equal opportunity officers are given a pro-rata release. In the majority of institutions, the equal opportunity officers play an important advisory role on the issues of “reconciliation of work and family” and “sexual harassment”.

The “Reconciliation of Career and Family” (Principle 4) relates to the care and upbringing of children as well as to the care of relatives. In the majority of institutes, the equal opportunity officers and, to a lesser extent, the staff and works councils are entrusted with this issue. To promote the reconciliation of caring and working, the facilities support their employees, for example, by respecting family-friendly times for committee meetings or internal events. For employees with young children, some facilities offer childcare support. With regard to parental leave, there are clear differences between female and male employees: at Leibniz institutions, too, significantly more women spend a longer period on parental leave, whereas men mostly only take advantage of the two additional legally anchored and paid partner months. The majority of institutions actively promote the return to work through contacts or further training opportunities during parental leave. Employees with rela-

zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten: Auch in Leibniz-Einrichtungen verbringen deutlich mehr Frauen einen längeren Zeitraum in Elternzeit, wohingegen Männer zumeist nur die zwei zusätzlichen gesetzlich verankerten und bezahlten Partnermonate nutzen. Den Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag fördert der Großteil der Einrichtungen aktiv durch Kontakte oder Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen können auf flexible Regelungen von Arbeitsort und -zeit sowie Kontakte und Fortbildungsmöglichkeiten zurückgreifen. Die Unterstützung für Beschäftigte mit jungen Kindern als auch für solche mit pflegebedürftigen Angehörigen könnte weiter ausgebaut werden.

Der **Grundsatz 5** bezieht sich auf die **Zertifizierungen** der Leibniz-Einrichtungen. Hier gab weit mehr als die Hälfte der Einrichtungen an, nach „audit berufundfamilie“ oder TOTAL E-QUALITY (manche zudem mit dem Zusatzmodul „Diversity“) zertifiziert zu sein. Diese Einrichtungen streben alle eine Re-Zertifizierung an. Dennoch mangelt es den Zertifikaten an Transparenz hinsichtlich aufkommender Probleme, sobald diese vergeben sind. Lediglich schwerwiegende Vorkommnisse haben Einfluss auf die Re-Zertifizierung. Zudem werden die Besonderheiten des Wissenschaftssystems in den beiden Zertifikaten nicht erfasst.

Insgesamt haben Leibniz-Einrichtungen gegenüber dem letzten Bericht in vielen Aspekten Fortschritte erzielt. Allerdings haben nach wie vor wenige Frauen Führungspositionen inne und beim Grundsatz der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit verschlechterten sich die Einrichtungen im Mittel sogar. Es gilt deshalb ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, welche Maßnahmen künftig ergriffen werden, um diese beiden Aspekte zu verbessern. Vor diesem Hintergrund hat die Projektgruppe Gleichstellung der Leibniz-Gemeinschaft 29 Handlungsempfehlungen entwickelt.

Handlungsempfehlungen

Beispielhaft werden wichtige **Handlungsempfehlungen** genannt. Sie beschreiben konkrete Handlungsansätze, denn ohne konkretes Handeln ist den dargestellten Herausforderungen nicht zu begegnen.

Um der in diesem Bericht insbesondere in den Fokus genommenen Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken und **Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen** zu fördern, wird empfohlen, die bis 2025 vakant werdenden Stellen auf entsprechender Führungsebene vermehrt mit exzellentem weiblichem Personal zu besetzen. Dabei ist es wich-

tives in need of care can make use of flexible arrangements for the place and time of work, as well as of contacts and opportunities for further training. Support for employees with young children as well as for those with relatives in need of care could be further expanded.

Principle 5 refers to the certifications of the Leibniz institutions. Here, well over half of the institutions stated that they were certified according to “audit berufundfamilie” or TOTAL E-QUALITY (some also with the additional module “Diversity”). These institutions are all striving for recertification. Nevertheless, the certificates lack transparency with regard to emerging problems once they have been issued. Only serious incidents have an impact on re-certification. In addition, the specifics of the science and research system are not covered in the two certificates.

Overall, Leibniz institutions have made progress in many aspects since the last report. However, there are still few women in leadership positions, and concerning the principle of reconciling career and family (including care work), the institutions actually deteriorated on average. Particular attention therefore needs to be paid to what measures will be taken in the future to improve these two aspects. Against this background, the Leibniz Association’s Gender Equality Project Group has developed 29 recommendations for action.

Recommendations for action

Important recommendations for action are given as examples. They describe tangible approaches to action, because without concrete action, the challenges presented cannot be met.

In order to counteract the underrepresentation of women in leadership positions, which is the main focus of this report, and to promote women in scientific leadership positions, it is recommended that those leadership positions that will become vacant by 2025 be increasingly filled with excellent female staff. In this context, it is important that younger and newly appointed female

tig, dass jüngere und neu in Verantwortung kommende Wissenschaftlerinnen frühzeitig mithilfe von *Tenure-Track*-Optionen unterstützt werden. Ziel dieses Vorgehens ist es, die Möglichkeit zu bieten, anhand transparenter Kriterien Entfristungen und Perspektiven für Führungspositionen zu erlangen.

Die Leitungen der Leibniz-Einrichtungen werden erneut dazu ermutigt, sich der Gleichstellung als Leitprinzip aktiv zu widmen. Mitarbeitende mit überdurchschnittlicher Gremientätigkeit sollten Kompensationen, beispielsweise in Form von zusätzlichen Vertragsverlängerungen oder zusätzlichen Ressourcen, erhalten. Dies gilt auch für Gleichstellungsbeauftragte, wenn sie diese Tätigkeit neben ihrer hauptberuflichen Arbeit ausüben.

Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft werden dazu angehalten, den Dialog zwischen der Leitungsebene und den **Gleichstellungsbeauftragten** tatkräftig zu fördern. Um diese wichtige Position bestmöglich zu besetzen, sollte der Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten erweitert werden. Bei der Ausschreibung und Werbung für dieses Amt sollen die Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass auch Beschäftigte mit Leitungsfunktion zum potentiellen Kreis der Bewerberinnen und Bewerber zählen.

Im Zusammenhang mit der **Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf** soll ein offener und ermutigender Umgang mit diesem Thema gepflegt werden. Die aufgrund der Erfahrungen während der COVID-19-Pandemie als praktikabel ableitbaren Regelungen zur Telearbeit, zum Homeoffice und zum mobilen Arbeiten sollen schriftlich und nachhaltig für die Zukunft festgehalten werden. Neben der Unterstützung für die Betreuung sehr junger Kinder soll auch die Fürsorgearbeit für ältere Kinder und pflegebedürftige Angehörige konkret gefördert werden.

Hinsichtlich der **Zertifizierung** ist es für die Leibniz-Gemeinschaft empfehlenswert, ihr bisheriges Portfolio aus TOTAL E-QUALITY (mit Zusatzmodul „Diversity“) und „audit berufundfamilie“ zu vergrößern. Als weitere Auszeichnung kann z. B. der „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aufgenommen werden.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden **Evaluationen** der Einrichtungen soll überprüft werden, inwiefern die vorangegangenen Empfehlungen in Bezug auf die Gleichstellung erfüllt wurden. Um die Gleichstellung noch präsenter in den Fokus der Leibniz-Gemeinschaft zu rücken, empfiehlt es sich, dieses Thema als festen **Bestandteil in die Jahrestagung der Leibniz-Gemeinschaft** zu integrieren. Im Kontext dieser Veranstaltung sollte der

scientists are supported at an early stage with the help of tenure-track options. The aim of this approach is to offer the opportunity of obtaining permanent contracts and prospects for leadership positions on the basis of transparent criteria.

The directors of the Leibniz institutions are again encouraged to actively dedicate themselves to equality as a guiding principle. Employees with above-average committee activities should receive compensation, for example in the form of additional contract extensions or additional resources. This also applies to equal opportunity officers if they carry out this activity in addition to their full-time work.

The institutions of the Leibniz Association are encouraged to actively promote the dialogue between the management level and the equal opportunity officers. In order to fill this important position of the Equal Opportunities Officer in the best possible way, the circle of applicants for this position should be expanded. When advertising for this position, the framework conditions should be set in such a way that employees with management functions are also included in the potential group of applicants.

In connection with the reconciliation of care work and career, an open and encouraging approach to this topic is to be cultivated. The regulations on teleworking, home office and mobile working that have been proven to be viable on the basis of experience during the COVID 19 pandemic are to be sustainably set down in writing for the future. In addition to support for the care of very young children, care work for older children and relatives in need of care should also be specifically promoted.

With regard to certification, it is advisable for the Leibniz Association to expand its existing portfolio of TOTAL E-QUALITY (with additional module “Diversity”) and “audit berufundfamilie”. As a further award, the “Fortschrittsindex Vereinbarkeit” of the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth can be included, for example.

As part of the regular evaluations of the institutions, the extent to which the preceding recommendations with regard to equality have been met should be reviewed.

In order to bring equality into the focus of the Leibniz Association even more, it is advisable to integrate this topic as fixed component in the annual meeting of the Leibniz Association.

In the context of this event, the president should give a report on current developments in equality and give broader attention to an institute with above-average success by presenting and highlighting an excep-

Präsident / die Präsidentin einen Bericht über die aktuellen Entwicklungen der Gleichstellung abgeben und jeweils einem überdurchschnittlich erfolgreichen Institut mit der Vorstellung und Hervorhebung einer außergewöhnlich innovativen Idee oder besonders wirkungsvollen Umsetzung breitere Aufmerksamkeit verleihen. Als weitere Empfehlung wird der Leibniz-Gemeinschaft nahegelegt, den politischen Akteuren die besonderen **Herausforderungen und Chancen, die Gleichstellung in der Wissenschaft bietet**, intensiver aufzuzeigen.

tionally innovative idea or particularly effective implementation.

As a further recommendation, the Leibniz Association is encouraged to demonstrate political actors more intensively the particular challenges and opportunities that equality offers in science.

Inhalt

Zusammenfassung / Executive Summary	01
Abbildungsverzeichnis	07
Tabellenverzeichnis	08
1. Einleitung	09
2. Berichtsteil	16
2.1. Erster Grundsatz: Frauen in Leitungspositionen	
2.2. Zweiter Grundsatz: Gleichstellung als Leitprinzip	
2.3. Dritter Grundsatz: Die Gleichstellungsbeauftragten	
2.4. Viertes Grundsatz: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
2.5. Fünfter Grundsatz: Zertifizierungen	
2.6. Gesamtpunktzahl	
3. Bewertungsteil	48
3.1. Eine Bewertung der umgesetzten Maßnahmen zu den fünf Gleichstellungsgrundsätzen	
3.2. Frauenanteile auf den ersten beiden wissenschaftlichen Leitungsebenen und Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards	
3.3. Kurz- und langfristige Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils	
4. Handlungsempfehlungen und weitere Impulse	61
5. Bibliografie	66
Anhang 1: Mitglieder Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards	67

Anhang 2: Fragebogen und Ergebnisse

Anhang 3: Leitfaden zum Fragebogen

Anhang 4: Punktebewertung der Antworten zur Abfrage

Alle Anhänge finden Sie unter

www.leibniz-gemeinschaft.de/gleichstellungsbericht20-anhang

Abbildungsverzeichnis

<u>Abb. 1.1</u>	Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 1 bis 4 für die Jahre 2016 und 2019 – nach Teilnahme an beiden Abfragen	<u>14</u>
<u>Abb. 2.1</u>	Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019	<u>17</u>
<u>Abb. 2.3</u>	Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019	<u>22</u>
<u>Abb. 2.4</u>	Anteile der Umsetzung von Gleichstellung in verschiedenen Aspekten der Personal- und Organisationsentwicklung (Anzahl der Einrichtungen)	<u>24</u>
<u>Abb. 2.5</u>	Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Einbindung von Gleichstellung in der Personalentwicklung (Anzahl der Einrichtungen)	<u>26</u>
<u>Abb. 2.6</u>	Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 3 (Die Gleichstellungsbeauftragten) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019	<u>29</u>
<u>Abb. 2.7</u>	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Phasen einer Einstellung (Anzahl der Einrichtungen)	<u>31</u>
<u>Abb. 2.8</u>	Mit wem, wie häufig und nach welchen Regeln können Gleichstellungsbeauftragte ihre Anliegen vorbringen? (Anzahl der Einrichtungen)	<u>32</u>
<u>Abb. 2.9</u>	Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019	<u>36</u>
<u>Abb. 2.10</u>	Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (Anzahl der Einrichtungen)	<u>38</u>
<u>Abb. 2.11</u>	Maßnahmen, mit denen die Pflege von Angehörigen unterstützt wird (Anzahl der Einrichtungen)	<u>39</u>
<u>Abb. 2.12</u>	Erreichte Punkte zu Grundsatz 1 bis 4 in Prozent der maximal zu erreichenden Punktzahl (Anzahl der Einrichtungen)	<u>46</u>

Tabellenverzeichnis

<u>Tab. 2.1</u>	Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen)	<u>17</u>
<u>Tab. 2.2</u>	Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip)	<u>22</u>
<u>Tab. 2.3</u>	Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 3 (Die Gleichstellungsbeauftragten)	<u>29</u>
<u>Tab. 2.4</u>	Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie)	<u>36</u>
<u>Tab. 2.5</u>	Maximal zu erreichende Punktwerte und Median der erreichten Punkte pro Grundsatz	<u>45</u>
<u>Tab. 2.6</u>	Mediane, minimale und maximale Werte zur Gesamtpunktzahl über Grundsatz 1–4	<u>46</u>
<u>Tab. 2.7</u>	Anzahl der Leibniz-Einrichtungen verschiedener Sektionen, die bei der Umsetzung der Grundsätze 1–4 aufgrund ihrer Gesamt- punktzahl in verschiedene Werte-Quartile eingeordnet wurden	<u>47</u>
<u>Tab. 3.1</u>	Frauenanteile auf der 1. und 2. Leitungsebene, 2011 bis 2019	<u>53</u>
<u>Tab. 3.2</u>	Anzahl der Wechsel weiblichen Leitungspersonals aus Leibniz- Einrichtungen in höherwertige (W2/ W3) Positionen und in andere Leitungsfunktionen	<u>54</u>
<u>Tab. 3.3</u>	Ausmaß der Umsetzung der Grundsätze 1–4 (Gesamtpunktzahl) in Bezug zum Frauenanteil auf der ersten Leitungsebene (Zeilenprozentage und Anzahl der Einrichtungen/ Spaltenprozentage)	<u>55</u>
<u>Tab. 3.4</u>	Ausmaß der Umsetzung der Grundsätze 1–4 (Gesamtpunktzahl) in Abhängigkeit des Frauenanteils auf der zweiten Leitungsebene (Anzahl der Einrichtungen und Spaltenprozentage)	<u>55</u>
<u>Tab. 3.5</u>	Häufigkeit und Erfolg einzelner Maßnahmen als Teil der Bemühungen aktiver Rekrutierung bei der Besetzung der ersten Leitungsebene zwischen 2017 und 2019 (Mehrfachnennungen möglich)	<u>57</u>

In den Abbildungen und Tabellen werden die Sektionen der Leibniz-Gemeinschaft wie folgt bezeichnet:

Sektion A – Geisteswissenschaften

Sektion B – Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften

Sektion C – Lebenswissenschaften

Sektion D – Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften

Sektion E – Umweltwissenschaften

1. Einleitung

Die aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Diversität ist für die Leibniz-Gemeinschaft Teil ihres Selbstverständnisses als Forschungsorganisation. Da die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft inmitten und für die Gesellschaft arbeiten, obliegt es ihnen in besonderer Weise, Werte und Ziele unserer Gesellschaft zu reflektieren und zu leben. Für eine Gemeinschaft von Einrichtungen, die sich im konstruktiven Dialog und Austausch mit der Gesellschaft befinden, ist es somit zentrales Anliegen, sich mit gleichstellungspolitischen Themen zu befassen und sich zu fragen, inwiefern gleichstellungspolitische Ziele in der eigenen Organisation erreicht werden. Gleichstellung bekam in den letzten Jahren nicht nur durch die Debatte um Frauen in Führungspositionen und den Sinn einer Quote von Frauen in Aufsichtsräten besondere Aufmerksamkeit, sondern auch in der gegenwärtigen Corona-Krise wurde mehrfach diskutiert, inwiefern gleichstellungspolitische Ziele bei der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit auch in solchen Krisenzeiten Bestand haben.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Zugewinn an Vielfalt der Perspektiven und Forschungsfragen sowie Kreativität und Originalität. Daher bedeutet eine Benachteiligung von Frauen, dass Potentiale für die Wissenschaft nicht genutzt werden, beispielsweise wenn Personen, häufig Frauen, nach Familienzeiten keinen Einstieg in Positionen finden, für die sie qualifiziert sind. Auch dem Wissenschaftssystem gelingt es nicht, gleichstellungspolitische Ziele auf breiter Front zu erreichen. Nach wie vor sind Frauen unter den Hochschullehrinnen und Hochschullehrern, in Expertengremien und auch bei der Vergabe von Wissenschaftspreisen unterrepräsentiert. Die wenigen Frauen im Wissenschaftssystem sind dadurch zugleich häufig mit einer überdurchschnittlichen Gremienarbeit konfrontiert. Gleichstellung ist auch heute keinesfalls eine Selbstverständlichkeit, wie sich in vielen alltäglichen und nicht-alltäglichen Abläufen und Ergebnissen immer wieder zeigt.

Vor diesem Hintergrund hat die Leibniz-Gemeinschaft die Förderung der Gleichstellung und der Diversität als übergeordnetes strategisches Ziel in ihrer Satzung fest verankert¹. Seit zwölf Jahren tragen dazu Beschlüsse der Mitgliederversammlung bei:

- 2008: Übernahme der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG);²
- 2008: Selbstverpflichtung, sich nach „audit berufundfamilie“ oder dem „TOTAL E-QUALITY“ Prädikat zertifizieren zu lassen;
- 2011: Beginn der Entwicklung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell zur Teilhabe von Frauen auf allen Qualifikationsebenen im Wissenschaftssystem;³
- 2014: Beschluss zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsstandards der DFG zu organisationsspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards;

¹ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Organisation/Satzung_Leibniz-Gemeinschaft_2017.pdf (abgerufen am 03.09.2020).

² Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden 2008 etabliert. Diese beinhalten strukturelle und personelle Standards, die den Kriterien von Durchgängigkeit, Transparenz, „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“ sowie „Kompetenz“ entsprechen. Nach drei Abfragen zum Stand der Umsetzung in ihren Mitgliedseinrichtungen (2009, 2011, 2013) beschloss die Mitgliederversammlung der DFG diese bis 2017 fortzuführen und deren Umsetzung und Wirkungsweise in einer Studie zu analysieren, (DFG 2017). 2018–2020 traten qualitative Berichte der DFG-Mitgliedshochschulen zu Schwerpunktthemen an die Stelle der bisherigen Abfragen; darauf basierend fand ein Workshop im Oktober 2019 statt und resultieren die jüngsten Empfehlungen der DFG (DFG 2020), auf deren Erkenntnisse im Rahmen dieses Berichts Bezug genommen wird.

³ Nach Beschluss durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). Zu deren Umsetzungsstand berichten die Leibniz-Einrichtungen im Rahmen des jährlichen Monitoring-Bericht des Paktes für Forschung und Innovation (im Folgenden Pakt-Monitoring-Bericht genannt). Der Monitoring-Bericht ist ein zentrales Steuerungsinstrument der GWK, der die Entwicklungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen vergleichend darstellt.

- 2017: Zustimmende Kenntnisnahme des ersten Berichts zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.

Die hier vorgestellten Ergebnisse der Leibniz-Gleichstellungsabfrage 2020 dienen der Standortbestimmung: Wo stehen Leibniz-Einrichtungen bei der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards heute und gibt es weitere Fortschritte? Der Vergleich der Ergebnisse der beiden Abfragen 2020 und 2017 zu den **Bemühungen und Maßnahmen** der Einrichtungen bietet hierzu Anhaltspunkte. Zu berücksichtigen ist, dass die Leibniz-Einrichtungen sehr heterogen sind, beispielsweise in ihrer Größe. Es könnte die Vermutung naheliegen, dass gerade in kleinen Einrichtungen eher informelle Wege anstelle formalisierter Maßnahmen gewählt werden. Die Analyse im Rahmen dieses Berichts ergab jedoch, dass kein Zusammenhang zwischen Institutgröße und erzielter Punktzahl bezüglich der Maßnahmen besteht⁴.

Mit dem letztlichem Ziel, mehr Frauen, wenn unterrepräsentiert, im Wissenschaftssystem zu halten und in Leitungspositionen eine stärkere Repräsentation von Frauen zu erreichen, gilt es, den **Frauenanteilen** unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf den unterschiedlichen Ebenen in den Leibniz-Einrichtungen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Daher werden in diesem (wie bereits im letzten) Bericht die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Personals analysiert und in Beziehung zu den Maßnahmen in den Einrichtungen gesetzt. Dieser Fokus auf den Frauenanteil insbesondere in Führungspositionen des wissenschaftlichen Personals ist eine Schwerpunktsetzung, die sich aus dem Kaskadenmodell und den Beschlüssen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) ergibt. Dies bedeutet keinesfalls, dass der Frage der Gleichstellung in anderen Bereichen, wie dem administrativen Bereich, dem Bereich der Infrastruktur oder dem des wissenschaftsunterstützenden Personals ein geringerer Stellenwert zukäme. Diese Bereiche gilt es allerdings gesondert zu betrachten und in künftigen Berichten zu berücksichtigen. Eine gemeinsame Betrachtung von administrativen und wissenschaftlichen Leitungsebenen mit dem Ziel, Fortschritte in der Gleichstellung zu messen, erweist sich als wenig hilfreich, da die administrativen und wissenschaftlichen Bereiche unterschiedlichen Systemlogiken unterliegen und damit Fortschritte in der Gleichstellung für beide Bereiche gesondert betrachtet werden müssen.

Es ist auffällig, dass die Leibniz-Evaluierung als regelmäßige unabhängige Qualitätskontrolle der Einrichtungen regelmäßig feststellt, dass es bei Frauenanteilen in wissenschaftlichen Leitungspositionen in vielen Einrichtungen einen Nachholbedarf gibt⁵. Die Wichtigkeit dieses Themas unterstreicht auch die GWK, wenn sie im Zusammenhang mit den Zielen für den Pakt für Forschung und Innovation IV (2021–2030) formuliert: „Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, ist eine Daueraufgabe.“⁶

Gleichstellung in den Leibniz-Evaluierungen

Im Rahmen der Arbeiten an diesem Gleichstellungsbericht erfolgte eine Auswertung der Stellungnahmen des Senats der Leibniz-Gemeinschaft zu den regelmäßigen Evaluationen der Einrichtungen. Es wurden all jene Stellungnahmen durchgesehen, die im Sommer 2020 auf der Leibniz-Homepage öffentlich verfügbar waren⁷.

⁴ Vgl. Kapitel 2.6; es ist sogar ein geringer negativen Zusammenhang zwischen der Gesamtpunktzahl und der Größe einer Einrichtung, gemessen über ihren Kernhaushalt für 2019, zu verzeichnen.

⁵ Siehe dazu auch den Artikel in der TAZ vom 18.4. „Männliche Dominanz. Evaluation von fünf Leibniz-Instituten. Die Forschungsvorhaben wurden positiv bewertet. Negativ fiel auf, dass Professorinnen fehlen“, <https://taz.de/Frauen-in-der-Forschung/15679125/> (abgerufen am 03.09.2020).

⁶ Vgl. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-ausseruniversitaeren-wissenschaftseinrichtungen/pakt-fuer-forschung-und-innovation/> (abgerufen am 03.09.2020), siehe auch Fußnote 3.

⁷ Vgl. <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/evaluierung/das-> (abgerufen am 03.09.2020).

Die insgesamt 83 Stellungnahmen beziehen sich auf die Jahre 2013 bis April 2019. Die Auswertung erfolgte in Hinblick auf gleichstellungspolitische Empfehlungen. Insgesamt finden sich bei allen Stellungnahmen zu Beginn des betrachteten Zeitraums Empfehlungen dazu, in diesem Bereich aktiver zu werden. In den späteren Jahren fanden sich in der Mehrheit der Stellungnahmen entsprechende Aussagen, wenn auch nicht mehr in allen (3–4 Stellungnahmen der späteren Jahre erhielten diesbezüglich keine weiteren Empfehlungen mehr). Insgesamt wird der Mehrheit der Institute trotz festgestellter Fortschritte in einigen Bereich empfohlen, ihre Maßnahmen zu intensivieren, um insbesondere den **Frauenanteil in wissenschaftlichen Leitungspositionen zu erhöhen**. Vielfach werden die bisherigen diesbezüglichen Bemühungen als **noch nicht ausreichend** betrachtet und die Einrichtungen werden aufgefordert, ihre Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Personen auf Leitungsebene weiter intensiv zu verfolgen. Letzteres ist die am häufigsten genannte Empfehlung.

Teilweise wurde auch bemängelt, dass die Institute sich noch nicht mit dem TOTAL E-QUALITY-Zertifikat haben zertifizieren lassen. Nur in sehr wenigen Fällen (N=2) findet sich eine dezidiert positive Bewertung der gleichstellungspolitischen Bemühungen sowie des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Einrichtungen. Diese Einrichtungen werden von Frauen geleitet.

Wie bereits im Bericht 2017 wird auch im vorliegenden Bericht den **Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen** besondere Aufmerksamkeit gewidmet, die kurzfristig Wirksamkeit zeigen können. Als langfristige Maßnahmen, die eher auf die strukturellen Gegebenheiten der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen zielen, beschäftigt sich dieser Bericht mit der Frage, wie **weibliche PostDocs in der Wissenschaft gehalten werden können**⁸. Ein weiteres Schwerpunktthema ist die **Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und (wissenschaftlichem) Beruf**. Forschungsbefunde sowie Befunde in diesem Bericht zeigen, dass Fürsorgearbeit im Wesentlichen von Frauen übernommen wird und daher die Frage der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf ein wichtiges Thema der Gleichstellung ist. Vor diesem Hintergrund sollen mit dem Bericht auch die folgenden Fragen fokussiert werden:

- Was ist der gegenwärtige Entwicklungsstand zu Maßnahmen der Gleichstellung in Leibniz-Einrichtungen im Hinblick auf die Leibniz-Gleichstellungsstandards? Wie verhält sich dieser zum dokumentierten Entwicklungsstand im Bericht 2017?
- Welche Arbeitskultur/ Leitungskultur brauchen Leitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Leibniz-Einrichtungen für die Umsetzung der Gleichstellung?
- Welche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit existieren, um Gleichstellung zu verbessern?
- Gibt es strukturelle Hemmnisse (gesetzliche Vorgaben, Beschlüsse von Aufsichtsorganen, andere), die die Leitungen von Leibniz-Einrichtungen daran hindern, Gleichstellungsziele zu erreichen?
- Welche Unterstützung kann die Leibniz-Gemeinschaft bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen anbieten?

1.1. Entwicklung der Abfrage

Für die Durchführung der Abfrage 2020 und ihre Auswertung in Gestalt dieses Berichtes war die Projektgruppe Gleichstellung verantwortlich.⁹ Sie bestand aus Gleichstellungsbeauftragten,

⁸ Das Rekrutierungsverhalten ist auch Schwerpunktthema der Empfehlungen der DFG 2020, s.o. FN 2; die Erhöhung des Frauenanteils in der PostDoc-Phase ist neues Schwerpunktthema der DFG in der kommenden Berichtsperiode 2020–2022.

⁹ Die Projektgruppe wurde auf Beschluss des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft vom 4./5. Juni 2018 eingesetzt.

Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftlern bzw. Personen mit wissenschaftlich einschlägiger Kompetenz, wissenschaftlichen Direktorinnen und Direktoren, administrativen Leitungen von Leibniz-Einrichtungen, Vertreterinnen und Vertretern aus einschlägigen Leibniz-Netzwerken wie dem Leibniz PostDoc-Netzwerk und dem Leibniz-PhD-Netzwerk sowie der Personal- und Betriebsräte und einem Vertreter des Leibniz-Präsidiums. Sie wurde durch die zuständigen Referentinnen und Referenten der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft begleitet (Anhang 1). Wie auch bei der Abfrage 2017 wurden in der neuen Abfrage folgende Aspekte berücksichtigt:

- Berücksichtigung der Frauenanteile in den jeweiligen Einrichtungen (auf verschiedenen Führungsebenen),
- Abfrage der tatsächlich erfolgten oder eingeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung und Sicherung von Gleichstellung,
- Dokumentation von Hindernissen bei der Umsetzung von Gleichstellung,
- Erhebung zusätzlicher Daten, die für die Gleichstellung relevant sind, aber bisher weder im Pakt Monitoring-Bericht noch an anderer Stelle erhoben werden.

Einzelne Modifikationen am Fragebogen und dem begleitenden Leitfaden berücksichtigten die Rückmeldungen aus den Sektionen und der Mitgliederversammlung zum letzten Bericht sowie Rückmeldungen aus dem Kreis der Leibniz-Gleichstellungsbeauftragten und weiterer Personen zur letzten Abfrage. Darüber hinaus wurden inhaltliche Ergänzungen insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit vorgenommen, um diesem Thema mehr Gewicht zu verleihen.

1.2. Vorgehen und Rückmeldungen aus den Einrichtungen

Die Abfrage wurde als elektronischer Fragebogen mit direkter dezentraler Computereingabe implementiert. Den Einrichtungen stand zur Orientierung eine Kopie der gesamten Abfrage als Dokument (Anhang 2) und ein Leitfaden zur Begriffsklärung und Anleitung beim Ausfüllen der Antworten für die Abfrage zur Verfügung (Anhang 3). Die Abfrage lief vom 23. März 2020 bis zum 20. April 2020. Von den 96 Mitgliedseinrichtungen im Jahre 2020 beteiligten sich 93 an der Abfrage.

1.3. Methodik der Befragung und Auswertung

Der Fragebogen orientierte sich an den fünf Grundsätzen der organisationspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards (im Folgenden Grundsätze genannt). Jeder Grundsatz wurde durch mehrere Fragen (vielfach mit mehreren Antwortoptionen) operationalisiert. Bei den Antwortmöglichkeiten wurde beachtet, dass die Bewertung nicht von der Institutsgröße abhängig sein sollte (s. o.). Einige Fragen waren offen gestaltet, auf die mit Freitexten geantwortet wurde. Diese boten die Möglichkeit, Beispiele für besondere Maßnahmen oder Hindernisse zu erwähnen. Am Ende jedes Grundsatzes wurde eine offene Frage nach zusätzlichen Informationen oder weiteren Maßnahmen gestellt. Wie beim letzten Mal wurde eine Bewertung der Antworten gemäß einem vorher festgelegten Bewertungsschema vorgenommen. Diese offenen Angaben gingen nicht in die Bewertung ein. Sie sind eine Quelle für konkrete Beispiele, die in diesem Bericht genannt werden.

Für jede der in die Bewertung einfließenden Fragen zu den fünf Gleichstellungsgrundsätzen wurden von der Projektgruppe zwischen 0 und 2 Punkte vergeben.¹⁰ Es wurden nur Fragen bewertet, die auch in der letzten Erhebung gestellt und gewertet wurden, um einen Vergleich über

¹⁰ Dies betrifft die meisten Fragen zwischen Frage 4 und Frage 55 – siehe Anhang 4 für die genaue Erläuterung.

die zwei Abfragezeitpunkte zu ermöglichen. Die Punkte sollen den Stand der Umsetzung in jeder Leibniz-Einrichtung unter Betrachtung des relevanten Grundsatzes als Maßstab dokumentieren:

- 2 Punkte: Grundsatz vollständig umgesetzt;
- 1 Punkt: Grundsatz teilweise umgesetzt;
- 0 Punkte: Grundsatz nicht umgesetzt (und damit häufig Vorgaben von Bundesgesetzen oder Landesgesetzen oder der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)¹¹ nicht erfüllt).

In der Auswertung wurden pro Grundsatz die Punktwerte addiert. Der Berichtsteil in Kapitel 2 präsentiert die Häufigkeitsverteilungen der erzielten Punkte in Form von Histogrammen für die einzelnen Sektionen sowie für die gesamte Leibniz-Gemeinschaft. Für beide Aggregationsebenen werden zusätzlich der Median¹² sowie Minimum- und Maximumwert ausgewiesen, um über die Verteilung der Punktzahlen zu informieren.¹³ Es wird das Abschneiden der Leibniz-Einrichtungen pro Grundsatz sowie die Gesamtpunktzahl über die Grundsätze 1 bis 4 auf beiden Aggregationsebenen präsentiert.¹⁴

Die neuen, in der Mitgliederversammlung 2019 aufgenommenen Einrichtungen (SAFE, LIR) sowie das Leibniz-MFO haben nach Absprache nicht an der Umfrage teilgenommen. Das Leibniz-LZI hat teilgenommen, obwohl es – wie auch das Leibniz-MFO – als Tagungszentrum eine grundsätzlich andere Personalstruktur hat als andere Einrichtungen. Die Empfehlungen im Leibniz-Evaluierungsverfahren beziehen sich daher für diese Einrichtungen nicht auf Frauenanteile bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auf eine Steigerung der Frauenanteile bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und den Organisatorinnen und Organisatoren der Veranstaltungen, für die das Leibniz-LZI und das Leibniz-MFO als Gastgeber fungieren. Die Aussagen zu Maßnahmen des LZI werden in die Auswertung einbezogen, aber nicht nach Punkten bewertet. Daher wechseln die Teilnahmezahlen zwischen 93 (Informationen von allen Instituten) und 92 (für die Punkte-Auswertung berücksichtigte Institute; 2017 waren es 84 Einrichtungen).

Seit 2016 (Berichtsjahr des letzten Gleichstellungsberichtes) traten acht neue Institute in die Leibniz-Gemeinschaft ein (DI, GWZO, HBI, IOS, IWT, ZAS, ZfL und ZMO), hiervon sechs in die Sektion A. Davon nahmen vier Institute bereits an der Abfrage 2017 teil (GWZO, IOS, ZAS und ZMO). Diese wurden damals wegen ihres erst kürzlich vollzogenen Eintritts in die Gemeinschaft nur im Hinblick auf die Auswertung der Einzelfragen sowie ihren Angaben zu den Maßnahmen berücksichtigt und nicht in die Punktbewertung einbezogen (so wie jetzt das LZI, s. o.). Vier Institute (DI, HBI, IWT und ZfL) sind seitdem hinzugekommen, die noch nicht in der vorigen Abfrage berücksichtigt werden konnten.

Das LSB (Sektion C) nahm zum ersten Mal an der Umfrage teil. Aus der gemeinsamen Förderung ausgeschieden ist das LIAG (Sektion E). Im Folgenden wird das Abschneiden aller 2019 zur Leibniz-Gemeinschaft gehörenden Einrichtungen aufgezeigt, um den aktuellen Stand der Umsetzung der Gleichstellung zu dokumentieren. Bei der Interpretation der Ergebnisse im Vergleich zu denen des letzten Gleichstellungsberichts können die Ein- und Austritte, insbesondere auf Sektionsebene,

11 Zur Erläuterung der AV-Gleichstellung siehe Fußnote 47 in diesem Bericht.

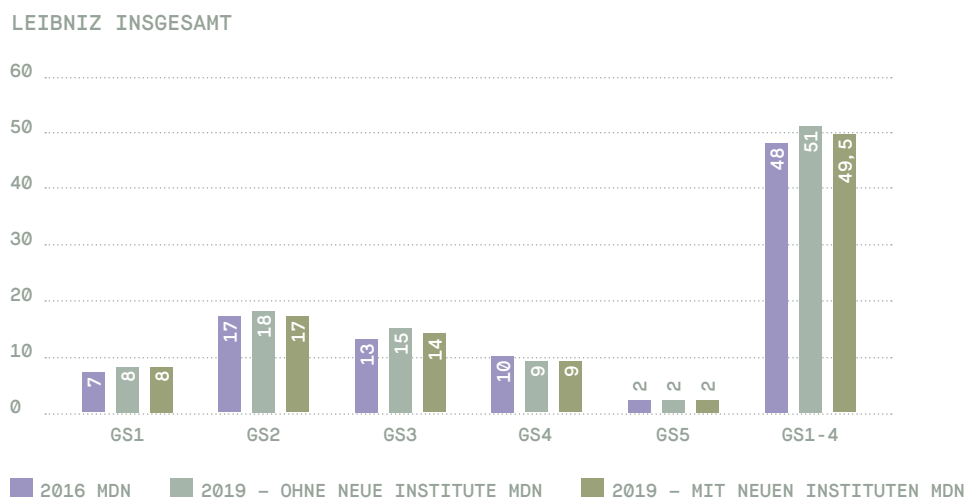
12 Der Median (oder Zentralwert) ist der Wert, der genau in der Mitte einer Datenverteilung liegt, wenn die Werte der Größe nach geordnet sind. Der Median teilt somit eine Verteilung in zwei gleich große Hälften, sodass die Werte in der einen Hälfte nicht größer als der Medianwert sind, und in der anderen nicht kleiner. Der Median gilt bei »schiefen« Verteilungen (wie sie in diesem Bericht häufig auftreten) im Vergleich zum Mittelwert als informativer.

13 Zur Überprüfung, ob die Medianwerte statistisch unterschiedlich sind, wurde der Fisher's Exact Test verwendet, der sich für Unterschiedsabgleiche von Medianen von Ordinalskalen eignet.

14 Die Anzahl der maximal erreichbaren Punkte variiert je Grundsatz, siehe Anhang 4. Für die Gesamtbewertung wurde eine ungewichtete Summe aller Punkte verwendet. Gegen eine Gewichtung pro Grundsatz spricht, dass bei Gleichgewichtung aller Grundsätze einzelne Maßnahmen von Grundsätzen mit weniger maximal erreichbaren Punkten stärker bewertet würden.

eine Rolle spielen und werden daher berücksichtigt. Abbildung 1.1 präsentiert neben den bisherigen Resultaten auch die Ergebnisse für Institute, die an beiden Umfragen teilnahmen (N=83), so dass deutlich wird, welche Veränderungen im Abschneiden auf die veränderte Anzahl der berücksichtigten Institute zurückzuführen sind. Die Ergebnisse dieser Analyse werden aus Datenschutzgründen nur für die gesamte Leibniz-Gemeinschaft und nicht für einzelne Sektionen ausgewiesen.

Abb. 1.1 Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 1 bis 4 für die Jahre 2016 und 2019 – nach Teilnahme an beiden Abfragen



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfragen 2017 und 2020

Davon unabhängig kommt hinzu, dass sich die Institute vielfach auch innerhalb der Sektionen zum Teil sehr stark unterscheiden. Dies betrifft die Größe der Einrichtungen, Standortvor- und nachteile und vieles mehr. Diese Unterschiede können bei den bivariaten Auswertungen vielfach nicht berücksichtigt werden. Dies wird bei der Interpretation der Zahl beachtet. Gleichwohl ist eine quantitative Auswertung und Bewertung hilfreich, da sie es ermöglicht, systematisch und auf der Basis etablierter Kennzahlen Aussagen zu machen, die immer durch eine inhaltliche Interpretation ergänzt werden müssen.

In den Auswertungen wurden die Selbstaussagen der Einrichtungen ohne Prüfung durch die Projektgruppe genutzt. Wo ein Abgleich mit Angaben in anderen Zusammenhängen möglich war (beispielsweise bei den Angaben zu Anträgen im Leibniz-Wettbewerb), konnte bei stichprobenartigen Überprüfungen festgestellt werden, dass die Angaben der Einrichtungen nicht immer konsistent waren. Wie dem Fragebogen zu entnehmen ist, waren teilweise Mehrfachnennungen möglich. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Zur Überprüfung möglicher Unterschiede oder Zusammenhänge sind aufgrund der schiefen Häufigkeitsverteilungen und der kleinen Fallzahlen nichtparametrische Verfahren sinnvoll. Die Auswahl statistischer Testverfahren folgte den Empfehlungen von Hollander et al. (2014), die Berechnungen erfolgten in Stata¹⁵.

¹⁵ Tabelle mit allen bewerteten Fragen, beispielsweise bei Grundsatz 2: Damit wurden insgesamt bei diesem Grundsatz Antworten auf 12 Fragen bei der Bewertung berücksichtigt, siehe Anhang 4.

1.4. Struktur des Berichts

Der vorliegende Bericht stellt die **Ergebnisse** der Abfrage in **Kapitel 2** vor, das nach den **fünf Grundsätzen** der organisationsspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards gegliedert ist. Zu Beginn jedes Abschnitts werden der Grundsatz und das Fragenspektrum erläutert. Anschließend werden die Häufigkeitsverteilung der erzielten Punkte über die Leibniz-Gemeinschaft sowie der Median und minimal und maximal erzielte Werte für jede Sektion dargestellt. Dann werden die Ergebnisse zum jeweiligen Grundsatz mit Antworten zu einzelnen Maßnahmen vorgestellt sowie Praxis-Beispiele aus Leibniz-Instituten präsentiert (diese sowie erläuternde Zitate wurden in beispielhafter Form auszugsweise aus den Freitext-Antworten generiert). Weitere Überlegungen zu den Grundsätzen und ausgewählte Beispiele zu deren Umsetzung (vorzugsweise aus den Leibniz-Einrichtungen) vertiefen wichtige Aspekte oder setzen Impulse.

Kapitel 3 enthält eine **Bewertung** der Leibniz-Einrichtungen pro Grundsatz sowie allgemein. Dazu werden sowohl die Frauenanteile auf den ersten beiden Führungsebenen (Frauenanteile) als auch die erzielten Punktwerte bei den Grundsätzen und damit die Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards (Maßnahmen) betrachtet. **Kapitel 4** beginnt mit einem kurzen Resümee und leitet Handlungsempfehlungen ab, die sich aus den Ergebnissen und Praxis-Beispielen speisen.

2. Berichtsteil

2.1. Erster Grundsatz: Frauen in Leitungspositionen

Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Zielrichtung des Grundsatzes und Fragenspektrum

Der erste Leibniz-Gleichstellungsstandard bringt die Überzeugung zum Ausdruck, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in Leibniz-Einrichtungen nur dann vollständig umgesetzt wird, wenn sich **Leitungspersonen (Männer und Frauen) aktiv für dieses Thema einsetzen** und auf die Verwirklichung **adäquater Frauenanteile** in Leitungspositionen hinwirken.

Im Folgenden werden die **Maßnahmen der Einrichtungen** zum ersten Grundsatz dargestellt (siehe Anhang), die durch die Fragen 4 bis 11 erfasst werden. Die Fragen betreffen das Engagement der Leitungen für dieses Thema sowie seine Dokumentation nach außen durch Richtlinien und Dokumente, in denen auf die Gleichstellung Bezug genommen wird. Antworten auf **fünf dieser Fragen** (Indikatoren) wurden in die **quantitative Bewertung** einbezogen. Dabei zielt die Mehrheit der Fragen auf die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich ab.

Die Fragen 1–3 erfassten detailliert die **Frauenanteile** auf der ersten und weiteren wissenschaftlichen Leitungsebenen, die 2019 oder in den letzten drei Jahren davor berufen oder ernannt wurden. Sie beschäftigten sich auch mit der Rekrutierungspraxis der Einrichtungen, insbesondere den Bemühungen um eine aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen im Wissenschaftsbereich. Eine Bewertung der Antworten auf diese Fragen wird in Kapitel 3 dargestellt.

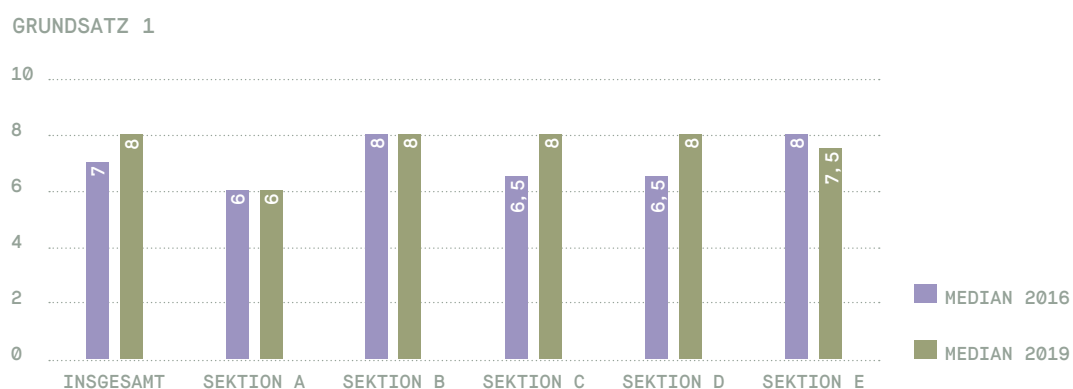
Punkteverteilung zu diesem Grundsatz und Vergleich zur Abfrage 2017

Die **Ergebnisse** zu den Indikatoren dieses Grundsatzes liegen für die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt im **oberen Viertel des Wertebereichs**. Maximal könnten 10 Punkte erreicht werden. Der **Median¹⁶ der Punktwerte** aller Einrichtungen lag bei 8 Punkten (Abb. 2.1, Tab. 2.1). Das heißt, die Hälfte der Einrichtungen erreichte einen Wert von mindestens 8, die anderen Einrichtungen lagen darunter; einige sogar deutlich (Tab. 2.1). Die Mediane unterschieden sich zwischen den Sektionen – von 6 Punkten in Sektion A bis zu 8 Punkten in den Sektionen B, C und D. In den Sektionen A und C war die Spannweite zwischen den Minimal- und Maximalwerten der erzielten Punkte besonders hoch, in der Sektion E am geringsten.

Im **Vergleich zur Abfrage 2017** stieg der Median bei der Abfrage 2020 für die Leibniz-Gemeinschaft um einen Punkt. Der Median blieb in den Sektionen A und B gleich, ging in der Sektion E um einen halben Punkt zurück und stieg bei den Sektionen C und D um jeweils 1,5 Punkte.

¹⁶ Die Kalkulation und besondere Eignung des Medians für die Zwecke dieses Berichtes sowie weitere Erläuterungen sind in Kapitel 1.3 dargestellt.

Abb. 2.1 Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019 (Anmerkungen: 2019 N=92 / 2016 N=84)



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfragen 2017 und 2020

Tab. 2.1 Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen) (Anmerkung: 2019 N=92 / 2016 N=84)

AGGREGATION	MIN-MAX	MEDIAN	ANZAHL EINRICHTUNGEN (N)
LEIBNIZ GESAMT	2-10	8,0	92
SEKTION A	2-9	6,0	23
SEKTION B	4-10	8,0	17
SEKTION C	2-10	8,0	23
SEKTION D	4-9	8,0	21
SEKTION E	6-10	7,5	8

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Ergebnisse zu den Fragen im Einzelnen, Vergleich zur Abfrage 2017

Im Folgenden werden einzelne Fragen und die Antworten darauf im Vergleich zur letzten Abfrage im Jahr 2016 vertiefend dargestellt (2019: N=93 Einrichtungen, 2016: N=89 Einrichtungen)¹⁷. Dabei unterscheidet sich die Anzahl der Einrichtungen, welche befragt wurden – dies ist beim Vergleich zwischen den beiden Abfragezeiträumen zu berücksichtigen¹⁸. Alle Fragen und Antwortoptionen aus der Abfrage im Jahr 2019 sind im Anhang dieses Berichts tabellarisch dargestellt (vgl. Anhang 2).

An 61 Einrichtungen gibt es Richtlinien, die eine aktive Rekrutierung von Frauen vorsehen (Frage 4). Dies können spezifische Richtlinien für die Besetzung von Stellen, der Gleichstellungsplan oder Leitlinien der Einrichtung sein. An 84 Einrichtungen wird die **Unterrepräsentanz einer Geschlechtergruppe auf Leitungsebene** thematisiert, an neun Einrichtungen erfolgt dies nicht

¹⁷ Im Jahr 2016 wurden nur 89 Einrichtungen befragt, da vier Einrichtungen erst 2017 und 2018 in die Gemeinschaft aufgenommen wurden. Weitere Erläuterungen bezüglich der Ein- und Austritte sowie der Ursachen für unterschiedliche Stichprobenzahlen siehe Kapitel 1.3.

¹⁸ In Einzelfällen wurden bei Fragen Zusatzauswertungen (ohne die 2020 erstmalig befragten Institute) durchgeführt.

(Frage 5). Von diesen neun Einrichtungen sahen sieben die Ziele bereits als erreicht an, in zwei Einrichtungen wird in den nächsten fünf Jahren nach gegenwärtigem Kenntnisstand keine Leitungsstelle frei. Die anderen 84 Einrichtungen thematisieren die Unterrepräsentanz in **verschiedenen Gremien**, vor allem in Leitungssitzungen (75 Einrichtungen), Sitzungen von Leitung und Gleichstellungsbeauftragtem (76 Einrichtungen), Sitzungen der Aufsichtsgremien oder bilateral zwischen wissenschaftlicher und administrativer Leitung (69 Einrichtungen). Des Weiteren wird das Thema mit den wissenschaftlichen Beiräten behandelt (64 Einrichtungen), in Sitzungen der Leitung mit Personal- bzw. Betriebsrat (57 Einrichtungen) sowie bei Instituts- oder Betriebsversammlungen (52 Einrichtungen). Gleichstellung ist somit ein zentrales Thema in den Leitungsgremien der Leibniz-Einrichtungen.

Die Einschätzungen der Leibniz-Einrichtungen zu der Frage, ob es **Hindernisse** gäbe, die **Zielquoten aus dem Kaskadenmodell** auf den Leitungspositionen bis zum Jahre 2025 zu erreichen, waren – wie schon 2017 berichtet – sehr unterschiedlich: 48 Einrichtungen sahen solche Hindernisse (2016: 44), 45 Einrichtungen nicht (2016: 45 – Frage 6). Dabei wurden häufig ein Mangel an Bewerberinnen sowie eine generelle **Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächern und den Wirtschaftswissenschaften** genannt. Daher gäbe es einen großen (internationalen) Wettbewerb um qualifizierte Frauen, bei dem sich Standortnachteile der Einrichtungen (Randlage, kleinere Städte, geringere Verkehrsanbindungen) negativ auswirken. Ein Mangel an Bewerberinnen wurde besonders in den Fächern Physik und VWL genannt. Außerdem gaben Einrichtungen an, dass die Zielquoten aufgrund mangelnder Fluktuation auf den Leitungsebenen schwierig umzusetzen seien – dies betreffe insbesondere kleinere Forschungsinstitute. Andere Einrichtungen benannten strukturelle oder kulturelle Gründe. So gibt beispielsweise eine Einrichtung an:

„Das Institut ist durch eine auf absolute Leistungsindikatoren fokussierte Wissenschaftspraxis geprägt, die durch ihre Homosozialität Verhaltens- und Rollenbilder sowie auch den Erwartungshorizont an Wissenschaftler_innen vorgibt. Diese trägt den spezifischen Lebensumständen von Wissenschaftlerinnen nicht genügend Rechnung. So ist beispielsweise die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere und Familie zwar theoretisch möglich, findet aber in praxi – z. B. in der Option einer Teilzeitstelle auf der Führungsebene – keine Akzeptanz.“

Weitere strukturell-kulturelle Gründe seien der „*unconscious bias*“ (unbewusste handlungsleitende Tendenzen) bei der Auswahl oder das mangelnde Bewusstsein der Leitung, frühzeitig aktiv Frauen für Leitungspositionen zu rekrutieren. Beides führe zu einer „*gläsernen Decke*“ bei den oberen Führungsetagen und somit zu einer Unterrepräsentanz der Frauen auf dem Weg in Führungspositionen. Einrichtungen versuchten, Gründen für die „*leaky pipeline*“¹⁹ nachzugehen und diesen entgegenzuwirken, beispielsweise durch eigene Untersuchungen und Umfragen zu diesem Thema, die Zusammenarbeit mit Kompetenzpartnern oder der Nutzung von regionalen Dual Career-Netzwerken. Mehrere Institute benennen auch das Verbot von *ad personam-Berufungen* als hinderlich – nach Durchlaufen eines transparenten Begutachtungsprozesses könnten solche Berufungen jedoch gerade ein Instrument sein, um Wissenschaftlerinnen zu halten oder zu gewinnen.²⁰

Bis 2025 werden 41 Einrichtungen Stellen auf Ebene der wissenschaftlichen Institutsleitung neu besetzen, 71 Einrichtungen Stellen auf der Ebene von Abteilungs- und Gruppenleitun-

¹⁹ Damit wird das Phänomen charakterisiert, dass während wissenschaftlicher Karrierewege (*pipeline*) überproportional viele Frauen aus der Wissenschaft aussteigen und sich beruflich neu orientieren (*leaky*).

²⁰ Quelle: Freitext-Antworten; Frage 6.1

gen und 68 Einrichtungen Stellen auf der Ebene der Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen (Frage 7). Leibniz-weit betrachtet zeigt dies für die kommenden fünf Jahre einen **erheblichen Gestaltungsspielraum der Einrichtungen**.

Für die **Umsetzung der Zielquoten** aus dem Kaskadenmodell ist an 12 Einrichtungen das Aufsichtsgremium, an zwei Einrichtungen ein Mitglied des Aufsichtsgremiums, an 16 Einrichtungen die wissenschaftliche Institutsleitung, an 80 Einrichtungen wissenschaftliche und administrative Institutsleitung gemeinsam und an drei Einrichtungen die administrative Institutsleitung allein zuständig – keine Einrichtung gab an, dass kein Leitungsorgan zuständig sei (Frage 8), vielmehr ist in jeder Leibniz-Einrichtung ein Leitungsorgan für die Umsetzung zuständig. Ähnlich sieht es bei den Antworten zur Frage aus, welches **Leitungsorgan für die Gleichstellung insgesamt** verantwortlich ist (Frage 9): Auch hier überwog mit 73 Nennungen die gemeinsame Verantwortlichkeit von wissenschaftlicher und administrativer Institutsleitung.

Mit der Verankerung bei den Institutsleitungen korrespondiert eine **hohe Verbindlichkeit für das Thema Gleichstellung in der Außendarstellung**. So ist Gleichstellung als ein Ziel bei den meisten Einrichtungen auch auf der Website (70 Nennungen) oder wird im Jahresbericht (60 Nennungen) verankert. Leibniz-Dokumente oder Beschlüsse der Leibniz-Mitgliederversammlung, die in Beschlüsse, Richtlinien oder Dienstanweisungen für die Einrichtung überführt wurden, nennen 54 Einrichtungen. In nur einer Einrichtung ist Gleichstellung in keinem Dokument verankert (Frage 10).

Als weitere Maßnahmen zur Umsetzung des ersten Grundsatzes benannten Einrichtungen die folgenden Aspekte:

- Höherwertige Aufgaben werden im Vertretungsfall im Sinne gleichstellungspolitischer Maßnahmen bewusst häufig an Frauen vergeben,
- Paritätische Besetzung des Vorstands,
- Suchsymposien für (zu besetzende) Professuren,
- Spezifische Nachwuchsgruppenformate bzw. organisierte Bewerbungsrunden weiblicher PostDocs um unabhängige Arbeitsgruppen²¹.

Zusammenfassung: Frauen in Leitungspositionen

Zu diesem Grundsatz wurden im Durchschnitt Punktwerte erzielt, die im **oberen Viertel des Wertebereichs** liegen. Gleichwohl ist die Spannweite zwischen den Einrichtungen groß. Wie es dem Grundsatz entspricht, wird Gleichstellung, die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen und die Umsetzung der Zielquoten aus dem Kaskadenmodell in den Leitungsgremien der Leibniz-Einrichtungen thematisiert. Ein wichtiges Thema bleibt der von den Einrichtungen genannte Mangel an Bewerberinnen für Leitungspositionen, insbesondere in den MINT-Fächern und den Wirtschaftswissenschaften. An einzelnen Einrichtungen gibt es innovative Ansätze, wie mit dieser Herausforderung umgegangen werden kann. Dem stehen mitunter Hindernisse wie die Anforderung an Mobilität, alternative Angeboten aus anderen Berufszweigen oder das Verbot von *ad-personam-Berufungen* entgegen.

Weitere Überlegungen zu Grundsatz 1 und ausgewählte Beispiele zur Umsetzung

Die mangelnde Präsenz exzellenter Wissenschaftlerinnen auf den Führungsebenen technologisch geprägter Forschungseinrichtungen – trotz hervorragender Karriere- und Verdienstmöglichkeiten – wurde oft beklagt. Viele Maßnahmen wurden getätigt, zeigten jedoch nur begrenzte Wirksamkeit. Die Dringlichkeit des Problems belegt eindrucksvoll der radikale Lösungsansatz der TU Eindhoven: Sie diagnostizierte ein erhebliches Missverhältnis bei der Geschlechterver-

21 Quelle: Freitextantworten; Frage 11 (weitere Maßnahmen zu Grundsatz 1).

teilung auf den Führungsebenen (~16% Professorinnen). Der Rektor Frank Baaijens entschloss sich mit seinem Team zu einem entschlossenen Vorgehen: Ab Juli 2019 startete für fünf Jahre ein Programm, um 150 frei werdende Dozentinnen und Dozenten-Stellen nur mit Frauen zu besetzen. Die Ausschreibung wird erst später für Männer geöffnet, wenn keine geeigneten weiblichen Kandidatinnen gefunden werden sollten²².

Der Lösungsansatz der TU Eindhoven ist sicher beachtenswert, das Problem ist indes komplex und bedarf diverser Lösungsansätze auf den verschiedenen Ebenen des Karriereweges. Die Leibniz-Gemeinschaft nähert sich dieser Herausforderung durch vielfältige Maßnahmen: Die Leibniz-PhD- und -PostDoc-Netzwerke schaffen die Basis zum Austausch und zur Artikulation der Bedürfnisse; das Leibniz-Mentoring Programm gibt durch Einzelberatung gezielte Unterstützung. Das Leibniz-Kaskadenmodell zur Karriereentwicklung und die Leibniz-Leitlinien für die Berufung von Führungspersonal schaffen Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung in den Instituten; die künftige Leibniz-Führungsakademie wird Gleichstellung als Thema aufgreifen. Diese Maßnahmen sind notwendig, da der Frauenanteil über den Verlauf der wissenschaftlichen Karriere kontinuierlich abnimmt („drop out“) und besonders in den Naturwissenschaften die Frauenanteile deutlich unter denen anderer Wissenschaftsbereiche (DFG 2020) liegen. Frauen, die schließlich auf Führungsebenen angelangt sind, werden durch überbordendes Gremienwesen belastet und der damit folglich einhergehende „cool down“ in der wissenschaftlichen Arbeit verringert langfristig die internationale akademische Sichtbarkeit (Metz-Göckel et al 2010).

Beispiel 1: Geteilte Führung als kooperativer Weg am IKZ

Die erste und zweite Managementebene am Leibniz-Institut für Kristallzüchtung (IKZ) besteht aus wissenschaftlichem und administrativem Direktor sowie den Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen plus Strategisches Wissenschaftsmanagement. Zur Umsetzung der neuen IKZ Strategie nach der Leibniz-Evaluierung 2018 führte das IKZ eine Umstrukturierung durch, die im Kern die wissenschaftlichen Abteilungen betrifft. Es wurden vier wissenschaftliche Abteilungen geschaffen, die jeweils zwei unabhängige, aber inhaltlich verwandte wissenschaftliche Zielstellungen verfolgen. Diese werden durch Leitungspersonal mit entsprechender Expertise besetzt und somit besteht die Abteilungsleitung nun stets aus einer Doppelspitze. Ziel dieses Modells ist, dass die beiden Leitungspersonen einer Abteilung sich in der administrativen Belastung der Führungsarbeit ergänzen und gegenseitig unterstützen. Folglich kommt der größere verbleibende Freiraum der inhaltlich-wissenschaftlichen Arbeit zugute. Durch den Ansatz der geteilten Führung ist es gelungen, dass drei der acht wissenschaftlichen Führungspositionen auf der Ebene der Abteilungsleitung jetzt von Frauen besetzt sind. Das IKZ trägt durch diese Verdopplung der leitenden Personen auf der zweiten Managementebene eine höhere finanzielle Belastung. Das Ziel dieser Maßnahme geht über die Ebene der IKZ Abteilungsleitung hinaus: Es sollen sich wissenschaftlich sichtbare und erfolgreiche Vorbilder entwickeln, die die Wissenschaftskarriere für exzellente Wissenschaftlerinnen in der PostDoc Phase attraktiver machen. Das IKZ hat nun auf der ersten und zweiten Managementebene einen Frauenanteil von etwa 50%.

Beispiel 2: Förderung zur Erreichung der Berufungsfähigkeit von Wissenschaftlerinnen am DWI

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Qualifikation von Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen, unterstützt das Leibniz-Institut für interaktive Materialien (DWI) die Teilnahme an Stipendien- und Mentoring-Programmen, wie z. B. SFB „Ramp-Up“

²² Vgl. <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/frauenquote-an-tu-eindhoven-warum-diese-uni-nur-noch-frauen-einstellt-a-1274769.html> (abgerufen am 03.09.2020).

Projekte und das Leibniz-Mentoring-Programm. Um neue Möglichkeiten zur gleichen Beteiligung von Frauen und Männern an dieser Karrierestufe zu erschließen, wurde am DWI gemeinsam mit der RWTH Aachen eine *Tenure-Track*-Professur eingerichtet (W2/ W3 *Tenure-Track*). Die konsequente Förderung des herausragenden wissenschaftlichen Nachwuchses im DWI durch eine Anlauffinanzierung und weitere interne Maßnahmen sowie das Leibniz-Professorinnen-Programm zeigten bereits exzellenten Erfolg: Eine Wissenschaftlerin, die seit 2013 Nachwuchsgruppenleiterin war, erhielt 2018 einen Ruf auf eine W2-Tenure Track Professur an der RWTH Aachen. 2019 wurde die Professur verstetigt.

2.2. Zweiter Grundsatz: Gleichstellung als Leitprinzip

Gleichstellung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung einbezogen. Die dafür erforderliche Wissensbasis wird regelmäßig aktualisiert.

Zielrichtung des Grundsatzes und Fragen-Spektrum

Dieser Grundsatz zielt auf die **strukturelle und kulturelle Verankerung** von Gleichstellung in der Einrichtung. Gleichstellung soll **durchgängig** bei der Organisationsentwicklung, der internen Steuerung sowie bei Prozessen, die das Personal betreffen, Berücksichtigung finden. Um dies zu gewährleisten, ist die Einbeziehung der Leitungsebene essentiell. Zudem sollen regelmäßig die erforderlichen **Daten** zum Stand der Gleichstellung in der Leibniz-Einrichtung erhoben werden, damit Fortschritte und Handlungserfordernisse deutlich werden.

Die Indikatoren zu diesem Grundsatz wurden in der Abfrage 2020 durch die Fragen 12–26 erhoben. Im **Vergleich zur Abfrage 2016** sind **zwei Fragen hinzugekommen**, die aktuelle Entwicklungen und Diskussionen berücksichtigen: Frage 14 zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und Frage 18 nach Kompensation für die besondere Belastung von Wissenschaftlerinnen mit Gremienarbeit. Dies ist ein Thema mit dem sich jüngst auch die Mitgliedereinrichtungen der DFG befassen²³.

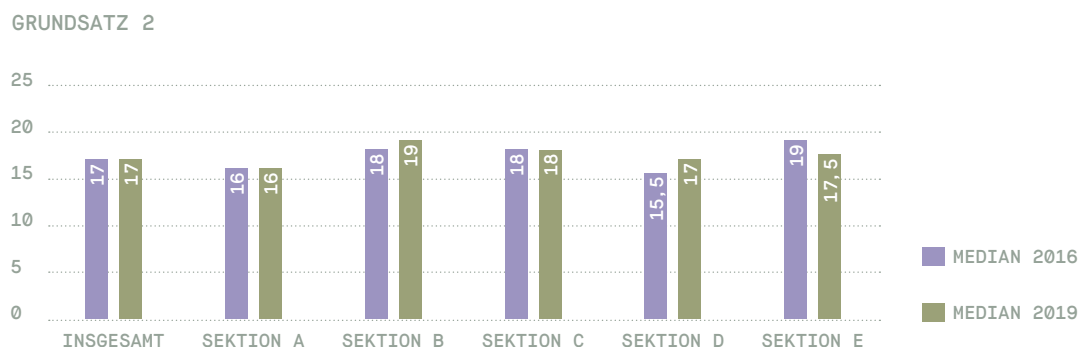
Der **erste Fragenblock** bezieht sich auf Prozesse der Organisationsentwicklung und internen Steuerung, darunter Maßnahmen wie einem Gleichstellungsplan oder eine zu diesem Thema arbeitende Arbeitsgruppe, der **zweite Fragenblock** auf Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung und der **dritte Fragenblock** auf die Erhebung und den Umgang mit Daten zur Gleichstellung.

Punkteverteilung zu diesem Grundsatz und Vergleich zur Abfrage 2017

Zu den Indikatoren dieses Grundsatzes wurden über die Sektionen hinweg Ergebnisse erzielt, die im **oberen Drittel des Wertebereichs** liegen. Grundsätzlich konnte ein Maximalwert von 24 Punkten erreicht werden; der **Median lag bei 17** (Abb. 2.2, Tab. 2.2).

²³ Dies ist eines der Schwerpunktthemen der Zusammenfassung und Empfehlungen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2020 der DFG: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chan-cengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf (abgerufen am 03.09.2020).

Abb. 2.3 Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019 (Anmerkung: 2019 N=92 / 2016 N=84)



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfragen 2017 und 2020

Insgesamt weisen die Antworten und Ergebnisse darauf hin, dass Gleichstellung als Leitprinzip bei der internen Steuerung und den personalbezogenen Prozessen sowie der Erhebung und dem Umgang mit gleichstellungsrelevanten Daten in den Leibniz-Einrichtungen eine wichtige Rolle spielt.

Wie bei der **Abfrage 2017** war der Median über alle Sektionen hinweg mit 17 Punkten gleich. Differenziert nach Sektionen erreichten die Sektionen B und D einen höheren Median als im letzten Berichtszeitraum und die Sektion E einen niedrigeren Median.

Tab. 2.2 Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip) (Anmerkung: 2019 N=92 / 2016 N=84)

AGGREGATION	MIN-MAX	MEDIAN	ANZAHL EINRICHTUNGEN (N)
LEIBNIZ GESAMT	5 – 24	17,0	92
SEKTION A	8 – 21	16,0	23
SEKTION B	14 – 23	19,0	17
SEKTION C	5 – 24	18,0	23
SEKTION D	7 – 24	17,0	21
SEKTION E	8 – 22	17,5	8

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Die Spannweite der minimal und maximal pro Sektion erzielten Punktwerte war in der Sektion C besonders hoch, bei der Sektion B am niedrigsten. Insgesamt ist Gleichstellung als Leitprinzip in der Sektion B am deutlichsten ausgeprägt.

Ergebnisse zu den Fragen im Einzelnen, Vergleich zur Abfrage 2017

Im Folgenden werden einzelne Fragen und ihre Antworten vertiefend dargestellt und mit den Ergebnissen der letzten Abfrage aus dem Jahr 2016 verglichen. Dabei wurden 93 Einrichtungen in die Bewertung einbezogen²⁴. Dies sind weniger als vor drei Jahren – dies muss beim Vergleich zwischen den beiden Abfragezeiträumen berücksichtigt werden²⁵. Alle Fragen und Antwortoptionen sind im Anhang dieses Berichts tabellarisch dargestellt (vgl. Anhang 2).

Im ersten Fragenblock zu **Organisationsentwicklung/ interne Steuerung** wurde die Frage gestellt (Frage 12), wie Gleichstellung als Querschnittsthema in der Einrichtung umgesetzt wird. 2016 wurde Gleichstellung besonders häufig bei der Beantragung von Projekten im Leibniz-Wettbewerb (SAW) berücksichtigt. Dieser Wert nahm in der aktuellen Abfrage ab: 2016 bejahten dies 76%, 2019 waren dies 69% der Einrichtungen. Ähnliches gilt für die Berücksichtigung bei Vorschlägen für externe Preise (2016: 67%; 2019: 60%). Die Anzahl der Frauen und Männer, die in den letzten drei Jahren als Hauptantragstellerin bzw. Hauptantragsteller oder Sprecherin bzw. Sprecher Projekte im Leibniz-Wettbewerb beantragten, divergiert deutlich: Die Einrichtungen, die auf diese Frage antworteten, geben an, dass 144 Projekte von Männern und 95 Projekte von Frauen in der Sprecher-Rolle beantragt wurden, also 60% der Projekte von Männern, 40% von Frauen. Auf die Frage antworteten allerdings nicht alle Einrichtungen²⁶. Wenn diese Angaben mit den Zahlen abgeglichen werden, die beim Leibniz-Wettbewerb vorliegen, ist die Diskrepanz zwischen weiblichen und männlichen Antragstellern, auf alle Einrichtungen gerechnet, sogar noch höher²⁷.

Bei extern vergebenen Preisen stehen 260 Vorschlägen für Männer (52%) 239 Vorschläge für Frauen (48%) gegenüber²⁸.

2020 wurde am häufigsten angegeben, dass Gleichstellung in institutsinternen Leitlinien (76 Einrichtungen) und Betriebs- und Dienstvereinbarungen (67 Einrichtungen) berücksichtigt wird (Abb. 2.4, Frage 12). 88% der Einrichtungen verfügen über einen Gleichstellungsplan oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gleichstellung (Frage 13).

24 Bei der Abfrage 2016 handelte es sich um 89 Einrichtungen, da vier Einrichtungen erst 2017–2018 in die Gemeinschaft aufgenommen wurden. Weitere Erläuterungen bezüglich der Ein- und Austritte sowie der Ursachen für unterschiedliche Stichprobenzahlen siehe Kapitel 1.3.

25 In Einzelfällen wurden bei Fragen Zusatzauswertungen (ohne die neuen Institute) durchgeführt.

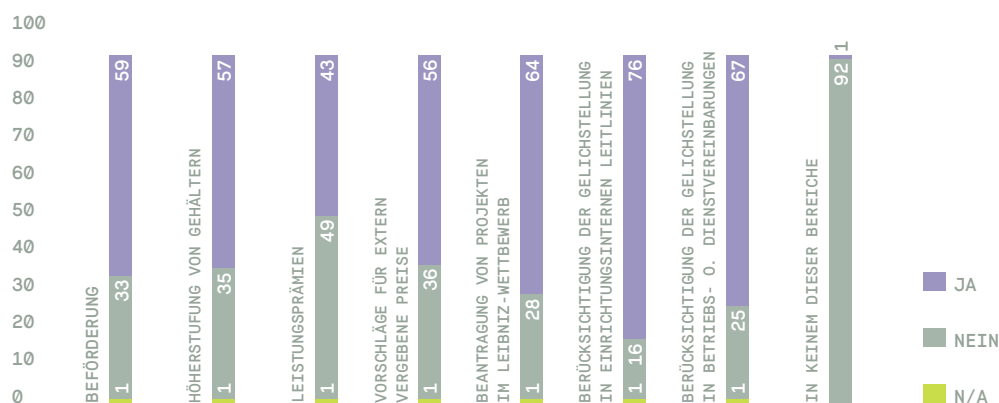
26 19 Einrichtungen haben keine Angabe gemacht.

27 98 Projekte wurden von Frauen eingereicht, aber 202 von Männern (insgesamt 300 Anträge in Jahren 2017–2019), also 33% von Frauen, 67% von Männern. Der Anteil weiblicher Antragstellerinnen ohne Frauenförderungsprogramme ist noch geringer, er betrug 2017 29%, 2018 31%, 2019 24%.

28 Frage 12.1, Freitext: Nennung der Anzahl an Frauen und Männern; 19 Institute haben keine Angabe gemacht.

Abb. 2.4 Anteile der Umsetzung von Gleichstellung in verschiedenen Aspekten der Personal- und Organisationsentwicklung (Anzahl der Einrichtungen)²⁹
(Anmerkung: 2019 N=93)

IN WELCHEN BEREICHEN WIRD GLEICHSTELLUNG IN DER EINRICHTUNG UMGESETZT?



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Erstmals wurde nach dem Umgang mit **Fällen sexueller Belästigung** gefragt (Frage 14), insbesondere der Benennung von Ansprechpersonen. 57 Einrichtungen gaben an, über eine Regelung dazu (z. B. einen code of conduct) zu verfügen; 36 Einrichtungen gaben an, bisher kein Regelwerk zum Umgang mit solchen Fällen implementiert zu haben.

Fortbildungen zur Gleichstellung (Frage 15) wurden – wie schon 2016 – den Beschäftigten in nahezu allen Leibniz-Einrichtungen ermöglicht (92 Positiv-Antworten), insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten (92 Nennungen) sowie den Führungskräften (69 Nennungen) und Mitgliedern des Betriebs- bzw. des Personalrats (68 Nennungen), in geringerer Häufigkeit den wissenschaftlich oder wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten (58 und 56 Nennungen)³⁰. Danach gefragt, wie viele **Leitungskräfte** in den letzten drei Jahren solche **Fortbildungen tatsächlich wahrgenommen** haben, antworten 38 Einrichtungen mit „mindestens eine Leitungskraft“³¹, darunter sind 13 Institute, an denen eine (zum Teil hohe) zweistellige Zahl an Führungskräften an einer solchen Fortbildung teilnahm.

Dieser Aspekt des Engagements der Führungskräfte wird auch von Frage 16 berührt, die nach einer **Arbeitsgruppe Gleichstellung** im Institut und – falls es eine solche gibt – der **Beteiligung von Führungskräften** (Institutsleitungen oder Abteilungsleitungen) an dieser fragt. In 56% der Einrichtungen gab es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung (2016: 54%), davon sind in einer überwiegenden Anzahl (bei 41 Einrichtungen) die Institutsleitung oder Abteilungsleitungen involviert.

Finanzielle Mittel zur Umsetzung der Gleichstellung (Frage 17) werden an allen befragten 93 Einrichtungen bereitgestellt. Sie werden überwiegend für Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten (86 Einrichtungen) eingesetzt sowie für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (72 Einrichtungen).

Ebenfalls erstmals wurde nach dem Vorhandensein von **Kompensationsmaßnahmen für Frauen mit überdurchschnittlich großer Belastung durch Gremienarbeit** gefragt (Frage 18). Dies können z. B. befristete Freistellungen von anderen Aufgaben, zusätzliche Personalressourcen oder

²⁹ Ein Institut gab an, in keinem dieser Bereiche gleichstellungspolitisch aktiv zu sein und machte daher bei diesen Unterkategorien keine Angaben.

³⁰ Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht.

³¹ Frage 15.1.1., Freitext: Nennung der Anzahl der Führungskräfte, die entsprechende Fortbildungen wahrgenommen habe.

längere Laufzeiten von Arbeitsverträgen sein (siehe Leitfaden zum Fragebogen). Solche Maßnahmen sind an 25 von 93 Einrichtungen vorhanden.

Im zweiten Fragenblock wurde nach Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der **Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung** gefragt (Fragen 19 – 21). Wie in der Abfrage 2017 gibt es in vielen Einrichtungen Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung (96% der Einrichtungen; 2016: 92%) und Personalentwicklung (95%; 2016: 90%), sowie **Maßnahmen zur Personalplanung** (76% der Einrichtungen; 2016: 70%). Darunter fallen der Überblick über demnächst frei werdende Positionen (56 Einrichtungen) oder Leitlinien für geschlechtergerechte Einstellungs- und Anforderungsprofile (37 Einrichtungen)³². Einige Einrichtungen ergänzten³³ seit der letzten Abfrage Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der **Personalplanung**: drei Einrichtungen verwiesen auf geschlechterneutrale Sprache in ihren Stellenausschreibungen und zwei Einrichtungen auf Stellenbesetzungsrichtlinien sowie standardisierte Verfahren für Stellenbesetzungen / Vorstellungsgespräche, um Transparenz zu schaffen.

Bei der **Personalentwicklung**³⁴ legen die Einrichtungen wie 2016 einen besonderen Schwerpunkt auf die Ermöglichung der **Teilnahme an Mentoring-Programmen** (75%; 2016: 81%) und die **Sicherstellung von Gleichstellung bei der Nachwuchsförderung** (67%; 2016: 76%). Personalentwicklungsgespräche sowohl mit dem wissenschaftlichen als auch dem wissenschaftsunterstützenden Personal werden häufig angeboten (84% bzw. 77% der Einrichtungen bejahten dies; 2016 waren es 73% der Einrichtungen)³⁵. 70 Einrichtungen gaben an, **Führung in Teilzeit** zu ermöglichen (75% der Einrichtungen; 2016: 79%). Auch die gezielte Weiterbildung für **Leitungskräfte**³⁶ (39%) sowie von Beschäftigten zur Übernahme höherwertiger Positionen (62%; 2016: 54%) werden ermöglicht. Darunter fallen Weiterbildungen zu Gendersensibilität, „gender-sensibler Führung“ und Gleichstellung/ Gleichbehandlung.

Werden diese Optionen zur Einbindung von Gleichstellung in die Personalentwicklung tatsächlich angenommen? Antwortoptionen (Frage 21.2.) waren hier „sehr häufig, häufig, gelegentlich, nie, keine Angabe“. Die häufigste Antwort für die Wahrnehmung von Führung in Teilzeit sowie die gezielte Weiterbildung war gelegentlich (Abb. 2.4). 38 Institute gaben an, dass bezogen auf die letzten drei Jahre mindestens eine Führungskraft eine Fortbildung auch tatsächlich wahrnahm. Personalentwicklungsgespräche wurden häufig bis sehr häufig (Abb. 2.5) genutzt.

32 22 Einrichtungen haben keine Angaben zu dieser Frage gemacht.

33 Frage 19.1., Antwortkategorie Sonstiges [Freitext].

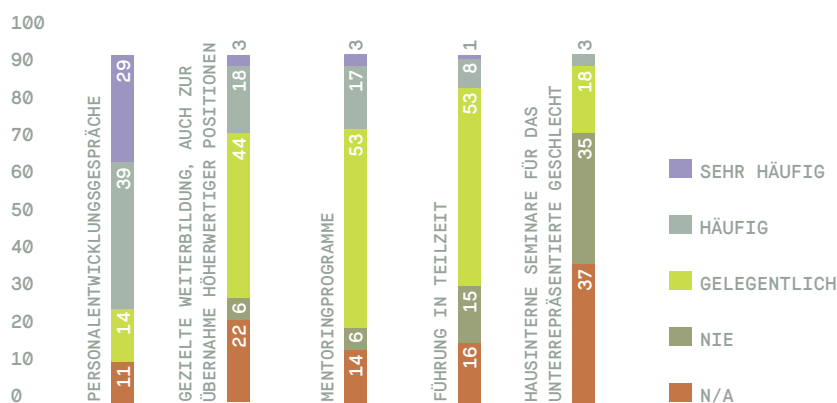
34 Keine Angaben: N=4.

35 Im vorigen Fragebogen wurde noch nicht nach Personalentwicklungsgespräche für das wissenschaftliche bzw. wissenschaftsunterstützende Personal unterschieden.

36 Hier ist kein Vergleich zur Abfrage 2016 möglich, da es sich um eine neue Antwortkategorie handelt.

Abb. 2.5 Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Einbindung von Gleichstellung in der Personalentwicklung (Anzahl der Einrichtungen) (Anmerkung: N 2019=93)

WELCHE DER FOLGENDEN MASSNAHMEN WERDEN TATSÄCHLICH IN ANSPRUCH GENOMMEN UND WIE HÄUFIG?



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Alle Leibniz-Einrichtungen führen eine **Datenerhebung unter Berücksichtigung der Geschlechterkategorie** durch (dritter Fragenblock, Fragen 22–25). In den allermeisten Fällen (84 Einrichtungen) werden diese Zahlen an die Aufsichtsgremien kommuniziert, an die Beschäftigten oder die Öffentlichkeit in 71 Einrichtungen. Intern genutzt werden die Daten in 88 Einrichtungen und zwar zur Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung (80 Einrichtungen), bei der Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans (80 Einrichtungen) und bei Personalentscheidungen, bei denen Zielgrößen Beachtung finden (64 Einrichtungen)³⁷. Fünf Einrichtungen nutzten diese Daten intern nicht.

Über die im Fragebogen genannten Maßnahmen hinaus implementieren Leibniz-Einrichtungen weitere Instrumente³⁸, wie beispielsweise

- die Beachtung einer angemessenen Vertretung aller Geschlechter bei der Besetzung hausinterner organisatorischer, strategischer und inhaltlicher Arbeitsgruppen;
- regelmäßige Gespräche zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Institutsleitungen;
- gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen zum Erreichen der Berufungsfähigkeit;
- Berücksichtigung der unterrepräsentierten Geschlechterkategorie bei der Einladung von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und bei der Vergabe von Stipendien.

Zusammenfassung: Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip

Gleichstellung als Leitprinzip ist in der Mehrzahl der Institute verankert, insbesondere über Leitlinien und Betriebsvereinbarungen, und wird auch häufig als Leitungsaufgabe verstanden. In mehr als der Hälfte der Leibniz-Einrichtungen gibt es eine **Arbeitsgruppe Gleichstellung** und bei einer bedeutenden Anzahl sind dabei die **Leitungskräfte** in diese Arbeitsgruppe involviert. Auch das Thema **Fortbildung der Leitungskräfte** zur Gleichstellung ist in den Einrichtungen präsent: eine deutliche Mehrheit der Institute bietet dies an. Neben den Gleichstellungsbeauftragten und den Betriebs- und Personalräten sind sie die am häufigsten genannte Gruppe, denen solche Fortbildungen ermöglicht werden. Dies folgt den **Empfehlungen des letzten Gleichstellungsberichts** (Empfehlungen 5 und 6), die dazu ermutigen, dass Leitungspersonen sich fortbilden

³⁷ Keine Angaben: N=5.

³⁸ Frage 26, Freitext: weitere Maßnahmen zu Grundsatz 2.

und in entsprechenden Arbeitsgruppen mitwirken. Für den Umgang mit sexueller Belästigung gibt es in der Mehrheit der Einrichtungen Regelungen oder einen *code of conduct*.

Bei der **Beantragung von Projekten im Leibniz-Wettbewerbsverfahren** ist der Anteil weiblicher Projektverantwortlicher im Vergleich zu 2016 rückläufig. Dies korrespondiert mit den Angaben der Einrichtungen dazu, wie viele Frauen und Männer als Hauptantragstellerin bzw. Hauptantragsteller fungierten: Hier sind Männer deutlich in der Überzahl.

In 70 Einrichtungen wird **Führung in Teilzeit** ermöglicht. Dies wird in der überwiegenden Zahl der Einrichtungen allenfalls gelegentlich oder nie in Anspruch genommen.

Im Bereich der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung ist der Stand ähnlich wie 2016: wenngleich prozentual leicht erhöht, gibt es in der **Personalplanung die wenigsten Maßnahmen zur Gleichstellung**. Die Empfehlung des damaligen Berichts, hier verstärkt Gleichstellung zu berücksichtigen (Empfehlung 7), wurde somit nur an wenigen Einrichtungen umgesetzt. An allen Leibniz-Einrichtungen erfolgte eine Datenerhebung unter Berücksichtigung der Geschlechterkategorie, die in fünf Einrichtungen intern nicht genutzt wird.

Weitere Überlegungen zu Grundsatz 2 und ausgewählte Beispiele zur Umsetzung

„Gleichstellung als Leitprinzip“ zielt noch stärker als die anderen Grundsätze auf einen **Kulturwandel**. Dafür boten Leibniz-Einrichtungen ihren Führungskräften entsprechende Fortbildungen an. Auf Ebene der Leibniz-Gemeinschaften beschäftigte sich im Jahr 2019 ein **Leibniz-Führungskolleg** mit Gleichstellung und Vereinbarkeit und ermöglichte einen Best Practice-Austausch. Dabei verdeutlichte der Input aus einem auf die Auswahl von Managerinnen und Managern spezialisierten Beratungsunternehmen die Notwendigkeit, sich der **unbewussten handlungsleitenden Tendenzen** (*unconscious bias*) bewusst zu werden. Da mitunter bezweifelt wird, dass das rationale Bewusstmachen allein zur Vermeidung von Diskriminierung führe (vgl. Bonnet 2016), gehen manche Akteure im angelsächsischen Wissenschaftssystem noch weiter und wenden Methoden wie reverse mentoring an. Dabei werden Führungskräfte mit Mentorinnen und Mentoren konfrontiert, die Diskriminierungserfahrungen machten und davon berichten. Diese auf subjektiv vermittelter Erfahrung basierende Methode soll zu nachhaltiger Verhaltensänderung im Sinne einer Vermeidung von Diskriminierung und Förderung vormals benachteiligter Gruppen führen. Eine Kultur, die gleichstellungsrelevante Herausforderungen berücksichtigt, macht die Leibniz-Einrichtungen attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber, für die Gleichstellung, Vereinbarkeit und Vielfalt wichtig sind. In diesem Kontext belegen Studien, dass schon die **verwendeten Begriffe in Stellenanzeigen** eine Auswirkung darauf haben, ob sich eher Frauen oder Männer angesprochen fühlen. Die Verwendung von männlichen Sprachcodes (durchsetzungsfähig, analytisch, selbstbewusst, aktiv, unabhängig) könne dazu führen, dass sich eher Männer als Frauen bewerben (vgl. <https://www.anti-bias.eu/unconsciousbias/fuehrungskraft-mw-gesucht-warum-frauen-sich-nicht-bewerben/>). Einzelne Leibniz-Einrichtungen berücksichtigen diese Erkenntnisse beim Verfassen ihrer Stellenanzeigen.

Zu einer gleichstellungssensitiven Kultur gehört auch, dass für **Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung** kein Platz ist. Dieses Prinzip bildet sich im Verhaltenskodex zur weitreichenden Frage nach einem angemessenen Umgang mit Führungsverantwortung auf allen Ebenen ab, den die Leibniz-Mitgliederversammlung 2019 verabschiedet hat. Die Leibniz-Gleichstellungsbeauftragten empfehlen zudem, dass die Institute transparente und klare Melde- und Beschwerdewege sowie Prozessabläufe inklusive konkreter Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Form von Betriebsvereinbarungen festlegen. Diese sind an einigen Instituten bereits vorhanden.

Beispiel 1: Fortbildungen am DIW Berlin zu Gendersensibilität

Bislang gibt es wenige Erfahrungen für Deutschland mit Fortbildungsprogrammen zu Gendersensibilität für wissenschaftliche Führungskräfte. Am DIW Berlin wurde 2019 ein Projekt zu „Gendersensibilität und Chancengleichheit“ mit der Europäischen Akademie für Frauen in Wirtschaft und Politik (EAF Berlin) gestartet. Dieses Projekt beinhaltet ein Coaching Programm mit Veranstaltungen sowie individuellen Gesprächen. Zielgruppe sind die Führungskräfte am DIW Berlin: Vorstand, Abteilungsleitungen und Forschungsgruppenleitungen. Inhalte des Trainings sollen die Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte und die Vermeidung unbewusster handlungsleitender Tendenzen in Personalauswahl und -entwicklung sein sowie eine Sensibilisierung für diese Aspekte im alltäglichen Umgang miteinander und mit den Mitarbeitenden. Es bleibt abzuwarten, wie sich dieses Programm in der Praxis bewährt.

Beispiel 2: Strukturierte Führungskräftebildung am FZB

Das Forschungszentrum Borstel, Leibniz-Lungenzentrum (FZB) führt ein Inhouse-Führungskräfte-tetraining mit dem Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer und dem Institut A. Probst durch, welches für alle Führungskräfte verpflichtend ist und sich über insgesamt vier Module (Lead Self, Lead Team, Lead Chance, Lead Culture) erstreckt.

Beispiel 3: Prävention von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung am IZW

Am Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung (IZW) wurde nach einer anonymisierten Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz durch Institutsleitung, Abteilungsleitungsrunde und Belegschaft zahlreiche Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und umgesetzt, um Arbeitsabläufe zu verbessern, Belastungen zu reduzieren und Missbrauch zu verhindern. Bisher führte dies zu zwei neuen Betriebsvereinbarungen (BV) und der Modifikation bestehender BV. Die BV zu „einem partnerschaftlichen Umgang miteinander“ enthält klare Regeln für Beschwerden, vertrauensbildende Maßnahmen, die Entwicklung von Lösungsansätzen bei Konflikten und Sanktionen bei erwiesenem Machtmissbrauch oder sexueller Belästigung. Die BV „für eine gute Betreuung von Promovierenden“ ist ein code of conduct für Betreuer und Betreuerinnen von Promovierenden, der klar formuliert, welche Erwartungen erfüllt sein müssen, um eine gute Betreuung von Promovierenden zu gewährleisten. Dies wird bei der Einstellung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Antrittsgespräch beim Direktor thematisiert und durch Fortbildung aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Thema vermittelt. Ihre Einhaltung wird unter anderem beim sogenannten Zwei-Jahresgespräch jeder oder jedes Promovierenden mit dem Direktor/ der Direktorin überprüft, in denen die Promovierenden in Abwesenheit ihrer Betreuer/ Betreuerinnen Rückmeldung zur Qualität ihrer Betreuung geben.

2.3. Dritter Grundsatz: Die Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihre Funktion aufgabengerecht ausüben. Sie erhält die dafür notwendigen Ressourcen (zeitlich, räumlich, sachlich) und wird frühzeitig in relevante Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen.

Zielrichtung des Grundsatzes und Fragen-Spektrum

Die Leibniz-Einrichtungen bestellen Gleichstellungsbeauftragte, die gemeinsam mit der Institutsleitung die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. Der dritte Grundsatz zielt darauf ab, dass die Gleichstellungsbeauftragten angemessene Arbeitsbedingungen haben, die es ihnen erlauben,

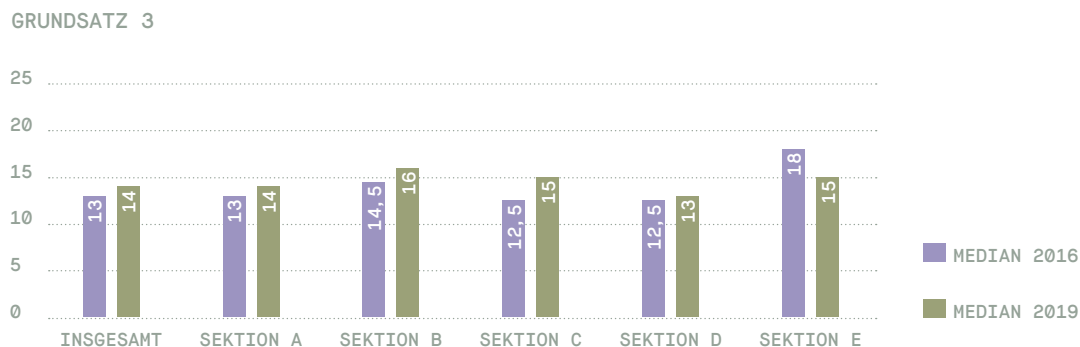
ihrem Auftrag gerecht zu werden. Dabei spielt die **Ressourcen-Ausstattung** ebenso eine Rolle wie die Frage der **Beteiligung** an den und **Einbeziehung** in die relevanten Entscheidungsprozesse(n).

Die Indikatoren zu diesem Grundsatz wurden im Fragebogen durch die Fragen 27–38 erhoben. Die Antworten auf **11 dieser Fragen flossen in die Bewertung** ein. Die Fragen 27 und 28 beziehen sich auf die Ressourcenausstattung und formale Regelungen, die übrigen Fragen haben die Beteiligung und Einbeziehung an den relevanten Prozessen zum Gegenstand.

Punkteverteilung zu diesem Grundsatz und Vergleich zur Abfrage 2017

Zu den Indikatoren dieses Grundsatzes werden über die Sektionen hinweg Ergebnisse erzielt, die **deutlich in der oberen Hälfte des Wertebereichs** liegen, der Median liegt über alle Sektionen hinweg bei 14 von maximal 22 erreichbaren Punkten (Abb. 2.6, Tab. 2.3). Im Vergleich zu 2016 verbesserte sich der Median um einen Punkt.

Abb. 2.6 Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 3 (Die Gleichstellungsbeauftragten) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019 (Anmerkung: 2019 N=92 / 2016 N=84)



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfragen 2017 und 2020

Bis auf die Sektion E verbesserten alle Sektionen die erzielten Punktwerte im Vergleich zu 2016, besonders deutlich in der Sektion C gefolgt von der Sektion B. In Sektion E verschlechterte sich trotz eines hohen Punktwerts der Median. Sektion D verbesserte geringfügig ihren Median, erzielte allerdings den niedrigsten Punktwert.

Tab. 2.3 Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 3 (Die Gleichstellungsbeauftragten) (2019 N=92 / 2016 N=84)

AGGREGATION	MIN-MAX	MEDIAN	ANZAHL EINRICHTUNGEN (N)
LEIBNIZ GESAMT	4 – 22	14,0	92
SEKTION A	4 – 18	14,0	23
SEKTION B	6 – 22	16,0	17
SEKTION C	5 – 20	15,0	23
SEKTION D	7 – 22	13,0	21
SEKTION E	4 – 20	15,0	8

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Im Vergleich zu den anderen Grundsätzen ist die Spannweite bei diesem Grundsatz über alle Sektionen hinweg besonders hoch; es gibt also in allen Sektionen Institute mit sehr niedrigen und solche mit sehr hohen Werten.

Ergebnisse zu den Fragen im Einzelnen

Im Folgenden werden einzelne Fragen und ihre Antworten vertiefend dargestellt und mit den Ergebnissen der letzten Abfrage zum Jahr 2016 verglichen. Dabei wurden 93 Einrichtungen in die Bewertung einbezogen³⁹. Dies sind mehr als 2016 – dies muss beim Vergleich zwischen den beiden Abfragezeiträumen berücksichtigt werden⁴⁰. Alle Fragen und Antwortoptionen sind im Anhang dieses Berichts tabellarisch dargestellt (vgl. Anhang 2).

Die ersten drei Fragen beziehen sich auf die Ressourcen und formalen Regelungen, welche die Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (GB) darstellen. Hier wurde die Formulierung der Frage zur besseren Klarheit leicht geändert: Im Jahr 2020 wurde nach Entlastung in der fachlichen Arbeit als GB gefragt, 2017 nur nach Entlastung in der fachlichen Arbeit – dies ist beim Vergleich zu berücksichtigen. Die Anzahl der Institute, die ihre GB von ihrer im Regelfall hauptamtlich anderen Tätigkeit nicht freistellen (Frage 27) ging leicht zurück (2016: 27%; 2019: 23% bzw. 21 Einrichtungen). 39% der 93 Institute gaben 2020 an, dass die GB mit einem Anteil einer Vollzeitstelle freigestellt werden (2016: 36%), bei 43% erfolgt dies anlassbezogen und in 3% mit vertragsverlängernder Wirkung. Eine Freistellung mit mehr als 50% der Arbeitszeit gibt es nach Angaben der Institute an drei Einrichtungen (2016: 2), an 15 Einrichtungen (2016: 16) sind die GB zwischen 25% und 50% freigestellt⁴¹.

11 Institute (12%) geben an, dass die GB keine Ausstattung zur Durchführung ihrer Aufgaben zur Verfügung haben (Frage 28), 2016 waren dies nur 2 (2%). In 87% der Einrichtungen werden den GB Fortbildungen ermöglicht (2016: 96%), die Gelegenheit zur Vernetzung wird in 86% (2016: 96%) der Einrichtungen ermöglicht. Über eine adäquate technische Ausstattung verfügen GB an 75% der Einrichtungen (2016: 83%). In mehr als zwei Dritteln der Einrichtungen gibt es einen Raum zur vertraulichen Gesprächsführung. In 26 Einrichtungen wird die GB durch eine studentische Hilfskraft o. ä. unterstützt. Bei den beiden letztgenannten Aspekten gibt es keine große Veränderung zur Situation 2016. Darüber hinaus⁴² werden die GB durch Stellvertretungen unterstützt, mitunter auch durch Sekretariatskapazitäten oder den Personalbereich. Eine Einrichtung gibt an, dass für die originären Aufgaben der GB für den Zeitraum ihrer Bestellung eine Vertretung eingestellt wurde.

Neben der Ressourcenausstattung wurde gefragt, in welcher Form Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB klar und eindeutig formuliert sind (Frage 29). An zwei Einrichtungen wird dies in keiner besonderen Form geregelt (2016: 8). In der Mehrzahl (68%; 2016: 61%) der Einrichtungen erfolgt dies durch den Gleichstellungsplan oder durch eine Vereinbarung mit dem Zuwendungsgeber zur AV-Glei (57%, 2016: 51%). In 44% der Einrichtungen gibt es mündliche Absprachen mit der Leitung, meist zusätzlich zu schriftlichen Festlegungen. In 23% der Einrichtungen werden die Aufgaben, Rechte und Pflichten in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt (2016: 19%). Insgesamt hat der Anteil der Einrichtungen, in denen die Aufgaben, Rechte und Pflichten der GB schriftlich und formal geregelt werden, im Vergleich zu 2016 zugenommen.

39 Bei der Abfrage 2017 für das Jahr 2016 handelte es sich um 89 Einrichtungen, da vier Einrichtungen erst 2017–2018 in die Gemeinschaft aufgenommen wurden. Weitere Erläuterungen bezüglich der Ein- und Austritte sowie der Ursachen für wechselnde Stichprobenzahlen siehe Kapitel 1.3.

40 In Einzelfällen wurden bei Fragen Zusatzauswertungen (ohne die neuen Institute) durchgeführt.

41 Einige Angaben wurden in einem anderen als dem gewünschten Format (Stundenzahl der Freistellung dividiert durch Stundenzahl eines Vollzeitarbeitsplatzes) gemacht, deshalb kann es bei diesen Zahlen in geringem Maße zu Unschärfen gekommen sein; 57 Einrichtungen machten keine Angabe zur Höhe der Freistellung.

42 Freitext-Antworten zu Frage 28.1.

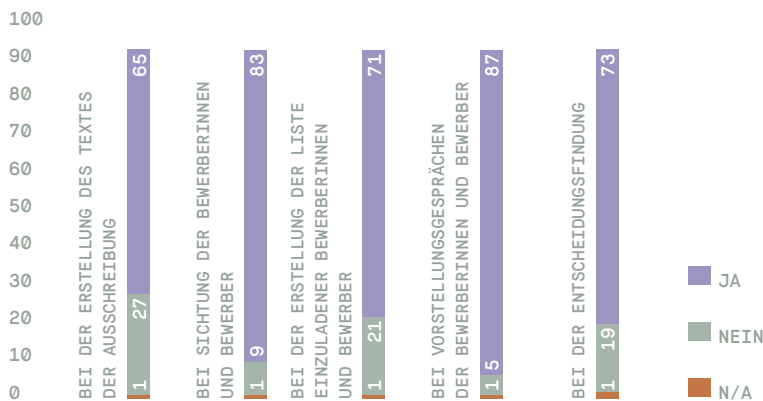
Um die GB den neuen Beschäftigten vorzustellen, gibt es in 68% der Einrichtungen (2016: 61%) formalisierte Wege, beispielsweise ein Gespräch, das Teil des Einstellungsprozesses ist (Frage 30).

Bei **personellen Angelegenheiten** wird die Gleichstellungsbeauftragte in fast allen Einrichtungen (99%), beteiligt (Frage 31)⁴³. Hier wird die GB beim Einstellungsprozess beteiligt (2016: 95%). Daneben werden die GB in ungefähr der Hälfte der Einrichtungen bei Vertragsentfristungen (54), Höhergruppierungen (49), Kündigungen (43) und sonstigen Personalentwicklungsentscheidungen beteiligt (43).

Dabei **variiert die Beteiligung der GB je nach Schritt im Einstellungsprozess** (Frage 31.1.1, Abb. 2.7): Bei den Vorstellungsgesprächen und der Sichtung der Bewerbungen wird die GB in mehr Einrichtungen beteiligt als bei der Entscheidungsfindung oder der Erstellung der Listen. In deutlich weniger Einrichtungen wird die GB schon bei der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligt. Gleiches galt 2019. In den letzten drei Jahren gab es eine leichte Steigerung bei der Anzahl der Einrichtungen, die die GB in unterschiedlichen Phasen beteiligen (bei den Vorstellungsgesprächen 2019: 94%, 2016: 91%; bei der Sichtung der Bewerbungen 2019: 89%, 2016: 81%; bei der Entscheidungsfindung 2019: 78%, 2016: 79%; bei Erstellung der Listen 2019: 76%, 2016: 67%; bei der Erstellung des Ausschreibungstextes 2019: 69%, 2016: 62%).

Abb. 2.7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Phasen einer Einstellung (Anzahl der Einrichtungen) (Anmerkung: 2019 N=93)

WANN WIRD DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE BEIM EINSTELLUNGSPROZESS BETEILIGT?



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Bei der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sehen 83 Einrichtungen die GB als Ratgeberin für die Institutsleitung, in sieben Einrichtungen ist die GB nicht beteiligt (Frage 32)⁴⁴. Beim Thema **sexuelle Belästigung** benennen 61 Einrichtungen die GB als eine erste Ansprechperson, in 51 Einrichtungen ist sie als unterstützende Funktionsträgerin eingesetzt, in sechs Einrichtungen wird sie nicht beteiligt (Frage 33).

Zusätzlich wird die GB bei der Erstellung interner Leitlinien (66 Einrichtungen) oder bei der Strukturierung von Organisationsprozessen beteiligt (39 Einrichtungen) (Frage 34), außerdem bei der Erstellung von Arbeitszeitregelungen (55 Einrichtungen) und bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention (47 Einrichtungen) (Frage 35). Eine Einrichtung betont, dass auch die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in den Zuständigkeitsbereich

43 Ein Institut hat keine Angabe gemacht.

44 Diese sind nicht deckungsgleich mit den fünf Einrichtungen, bei denen es eigene Familienbeauftragte gibt (siehe Grundsatz 4, Frage 39.1).

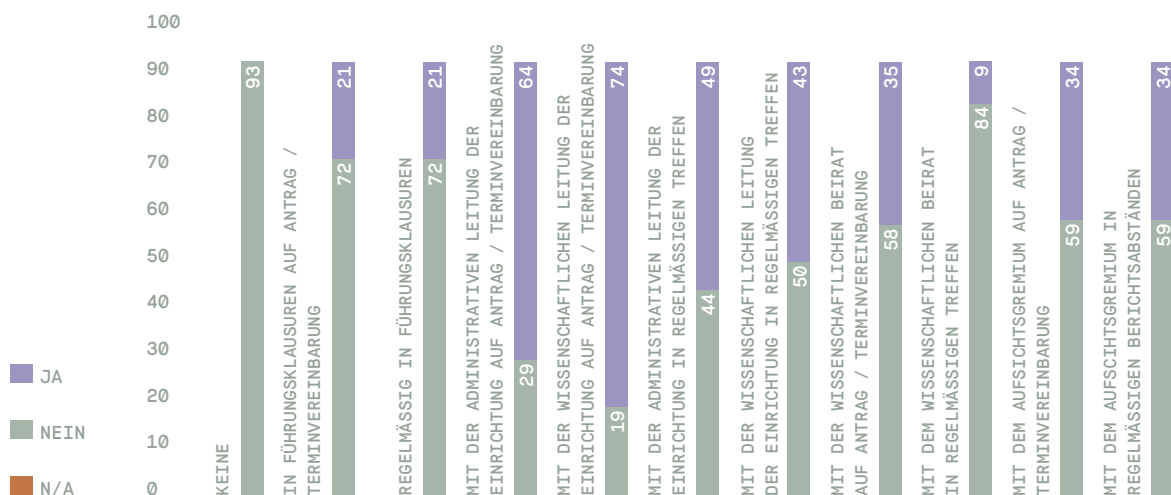
der Gleichstellungsbeauftragten falle; eine geschlechtersensible Forschung werde soweit möglich berücksichtigt⁴⁵.

Weiterhin wurde gefragt, wie und wann die GB an **personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen** beteiligt wird (Frage 36). Bei Entwicklung und Planung wird die GB an 53% der Einrichtungen einbezogen (2016: 45%), durch Vorlage der erforderlichen Unterlagen im Vorfeld der Entscheidung an 61% der Einrichtungen (2016: 61%), durch Teilnahme an Sitzungen, wenn der Entwurf in den Gremien diskutiert wird an 63% der Einrichtungen (2016: 62%), durch Mitzeichnungsregelungen an 40% der Einrichtungen (2016: 35%), fallbezogen durch die Entscheidung der Leitung an 72% (2016: 42%). 11 Einrichtungen gaben an, die GB erst kurz vor der Bekanntgabe der Entscheidung in der Einrichtung zu beteiligen, dies sind 12% (2016: 6%), bei 12 Einrichtungen findet dies erst im Nachhinein statt, dies sind 13% (2016: 10%). Während die Einbeziehung zwischen 2016 und 2019 also insgesamt nur wenig variiert, gibt es jetzt deutlich mehr Einrichtungen, an denen fallbezogen durch die Leitung über die Einbeziehung entschieden wird. An mehr Einrichtungen als noch 2016 wird die GB erst kurz vor Bekanntgabe der Entscheidung beteiligt und an einer nennenswerten Anzahl der Einrichtungen erst im Nachhinein.

Schließlich wurde gefragt, welche Möglichkeiten die GB hat, ihre **Themen mit der Leitung der Einrichtung oder dem Aufsichtsgremium zu diskutieren** (Frage 37). In der Mehrheit der Einrichtungen erfolgt dies durch Gespräche mit der wissenschaftlichen oder administrativen Leitung auf Antrag/ Terminvereinbarung. Auch regelmäßige Treffen mit der Leitung sowie Gespräche auf Antrag oder regelmäßige Gespräche mit dem wissenschaftlichen Beirat sowie dem Aufsichtsgremium sind in einer Vielzahl an Einrichtungen etabliert. In 21 Einrichtungen können GB ihre Anliegen regelmäßig bei Führungsklausuren vorbringen (Abb. 2.8). An einer Leibniz-Einrichtung ist das Thema Gleichstellung ein fester Tagesordnungspunkt in der monatlichen Sitzung des Institutsrates⁴⁶.

Abb. 2.8 Mit wem, wie häufig und nach welchen Regeln können Gleichstellungsbeauftragte ihre Anliegen vorbringen? (Anzahl der Einrichtungen)
(Anmerkung: 2019 N=93)

WELCHE MÖGLICHKEITEN HAT DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE, IHRE THEMEN MIT DER LEITUNG DER EINRICHTUNG ODER DEM AUFSICHTSGREMIUM ZU DISKUTIEREN?



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

45 Quelle: Freitextangaben zu Frage 38.

46 Quelle: Freitextangaben zu Frage 38.

Zusammenfassung: Gleichstellungsbeauftragte in Leibniz-Einrichtungen

Zu diesem Grundsatz wurden Ergebnisse erzielt, die deutlich in der oberen Hälfte des Wertebereichs liegen. Dies ist eine Verbesserung gegenüber 2016. Im Hinblick auf die Formalisierung der Rechte, Pflichten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist dies auch zu erkennen – eine schriftliche Vereinbarung entspricht den gesetzlichen Regelungen und wurde im letzten Gleichstellungsbericht auch deutlich empfohlen (Empfehlung 6). Auch mit Blick auf die Freistellung der GB für ihre Aufgaben ist eine gewisse Erhöhung der Anzahl der Institute zu beobachten, die den GB eine Freistellung gewähren, damit sie neben ihrer originären Arbeit dieser Aufgabe nachgehen können. Bei der Ausstattung mit Ressourcen ist gemäß den Angaben der Einrichtungen ein deutlicher Rückgang gegenüber 2016 zu beobachten, dies betrifft Fortbildungen, eine adäquate technische Ausstattung und die Möglichkeit zur Vernetzung – allerdings wurde hier 2020 die Frage gegenüber 2017 präzisiert und damit können die Antworten über die Zeit nur bedingt verglichen werden. Wie schon 2016 werden die GB in nunmehr fast allen Einrichtungen am Einstellungsprozess beteiligt, allerdings immer noch nicht in allen Einrichtungen durchgängig, trotz leichter Erhöhung des Anteils der Einrichtungen bei jeder Phase des Einstellungsprozesses. Ein interessanter Befund ergibt sich bei der Frage, wie und wann die GB an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen beteiligt sind: 2019 wird dies in deutlich mehr Einrichtungen als 2016 fallbezogen durch die Leitung entschieden und eine nennenswerte Anzahl an Instituten gibt an, die GB erst kurz, bevor die Entscheidung getroffen wird, oder gar erst im Nachhinein zu involvieren. Die Möglichkeit, die Themen der GB mit Leitung oder Aufsichtsgremium zu diskutieren, ist, was die wissenschaftliche und administrative Leitung betrifft, auf Antrag in der Mehrzahl der Einrichtungen möglich, mit dem Aufsichtsgremium ist dies in 34 Einrichtungen möglich (knapp 37%).

Weitere Überlegungen zu Grundsatz 3 und ausgewählte Beispiele zur Umsetzung

Die Gleichstellungsbeauftragten (GB) der Institute der Leibniz-Gemeinschaft üben ihre Funktion unter sehr unterschiedlichen strukturellen Bedingungen aus. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Funktion und Status als auch im Hinblick auf die Ausstattung. Bezüglich der Frage der Zeitressourcen erfolgt im Idealfall nach der Wahl zur GB oder stellvertretenden GB eine Vereinbarung zu ihrer Entlastung in der Hauptaufgabe. Im Zweifelsfall gibt es keine klaren Regelungen dazu. Daher kommt es öfter auch dazu, dass zwar die Gleichstellungsarbeit in der Arbeitszeit erfolgen kann, eine Freistellung von anderen Aufgaben jedoch nicht oder nur in geringem Umfang vorgesehen ist. Daraus ergeben sich unterschiedliche Konsequenzen, die einer vertieften Betrachtung wert sind:

Zum einen basieren die gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Aktivitäten in den Institutionen im Allgemeinen auf dem Engagement und der Durchsetzungsfähigkeit der GB. Ein Gleichstellungscontrolling, also einerseits der Prozess der Steuerung einer umfassenden Organisationsentwicklung und andererseits das Vorhandensein eines umsetzungsorientierten Toolkits, fehlt bei fast allen Leibniz-Einrichtungen. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, beachtliche zeitliche Ressourcen auf die Gleichstellungsarbeit zu verwenden, wenn diese erfolgreich sein soll. Zum anderen fehlen für die Umsetzung von Maßnahmen oftmals die notwendigen finanziellen Ressourcen. Wenn überhaupt standardmäßige Budgets veranlagt sind, erlauben sie oft nur das Nötigste. Das kann sich so weit auswirken, dass entweder kein Budget für den rechtlich verankerten Anspruch auf Fortbildung vorgesehen ist oder eine Entscheidung zwischen Fortbildung und anderen wichtigen Maßnahmen gefällt werden muss. Dies beschränkt die Möglichkeiten der Erfolgsaussichten der Gleichstellungsarbeit im Institut.

Während die Frage nach den Ressourcen für die Leibniz-Gemeinschaft nicht zentral gelöst werden kann, gibt es andere Möglichkeiten, auf Gemeinschaftsebene aktiv zu werden und für die Gleichstellungsarbeit einen Mehrwert zu entfalten. Dies erfolgt seit 2019 mittels

eines durch den Arbeitskreis Chancengleichheit angeregtes „Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte“ im Rahmen der Jahrestagung des Arbeitskreises. Vor allem die neu berufenen GB, aber auch jene, die ihre Funktion bereits einige Zeit erfüllen, werden so im Hinblick auf die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit weiterqualifiziert. Dies ist ein wichtiger Schritt, da die überwiegende Mehrheit der GB aus anderen Fachdisziplinen stammt und sich für die übernommenen Aufgaben zunächst weiterbilden muss. Rechtliche Grundlagen⁴⁷ wie alltägliche Herausforderungen machen die Arbeit der GB komplex.

Beispiel 1: Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit

Der zeitliche Aufwand für die Gleichstellungsbeauftragte (GB) kann je nach Institutsgröße und Personalbewegungen beträchtlich sein. Dadurch ergeben sich vielfältige Herausforderungen: Erfolgt keine oder nur eine nominelle Freistellung, muss die Gleichstellungsarbeit zusätzlich zur hauptamtlichen Tätigkeit geleistet werden. Und selbst bei einer Entlastung in der Hauptaufgabe können sich, vor allem bei Wissenschaftlerinnen, negative Auswirkungen auf ihre persönliche „Leistungsbilanz“ in ihrer hauptamtlichen Tätigkeit ergeben. Die tragfähigste Variante ist die Bestellung einer hauptamtlichen GB, da so die Gefahr der Doppelbelastung vermieden wird. Eine weitere Möglichkeit ist die Beordnung einer Referent*innenstelle, zumindest aber einer vollen Stelle für eine studentische Hilfskraft. Auch die Verlängerung des Vertrags befristeter Mitarbeiterinnen bzw. die Aufstockung einer Teilzeitstelle bei Übernahme der Funktion der GB sind geeignete Wege. So wird ein umsichtiger Umgang mit den Frauen, die sich qua Amt für die Gleichstellungsarbeit engagieren, gepflegt und der Wert der Gleichstellungsarbeit für die positive Entwicklung der Einrichtung anerkannt.

Die Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung – Leibniz Institution for Biodiversity and Earth System Research (SGN) etablierte für ihre Gleichstellungsarbeit zunächst das Modell der Freistellung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die in das Amt gewählt wurden. Nach Auslaufen des ursprünglichen Arbeitsvertrags wurden die GB bis zum Ende der Amtszeit zur Ausführung des Amtes weiter angestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten konnten mit dieser Voraussetzung die Gleichstellung am Institut beträchtlich voranbringen. Da das Modell sich somit als fruchtbar und erfolgreich erwies, wurden die GB nach der erfolgreichen Wiederwahl auch weiterhin eigens für die Ausübung des Amtes angestellt. Die Vollzeitstelle teilen sich die GB und ihre STV dabei zu jeweils 50%.

Beispiel 2: Einbeziehen der Gleichstellungsbeauftragten in alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) kann ihren Aufgaben nur nachkommen, wenn relevante Informationen rechtzeitig kommuniziert werden. Daher ist die Einbindung in entsprechende Leitungsgespräche sowie Sitzungen der Aufsichtsgremien, mit Möglichkeit der aktiven Beteiligung, erforderlich, gleichzeitig aber nicht überall gegeben. Regelmäßige, im Gleichstellungsplan verankerte Beteiligung der GB an Sitzungen der Aufsichts- und Leitungsgremien sowie klar definierte Prozesse zur Beteiligung an gleichstellungsrelevanten Verfahren sind wichtig. Da es sich bei der institutionellen Haltung zur Gleichstellung nicht zuletzt um eine Kulturfrage handelt, gibt es verschiedene Steuerungsoptionen. Zum einen kann die Institutsleitung Gleichstellung als originären Erfolgsfaktor für die Zielerreichung des Instituts verstehen und vertreten. Zum an-

⁴⁷ Dabei geht es um Relevanz und Verbindungen zwischen Ausführungsvereinbarung-Gleichstellung (AV-Glei), Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den Landesgleichstellungsgesetzen (AV-Glei: Zur Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes in den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen beschloss die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern (AV-Glei). Sie ist die Arbeitsgrundlage für Leibniz-Einrichtungen, sofern nicht Landesgesetze oder das BGleIG aufgrund der Rechtsform der Einrichtung explizit anzuwenden sind.

deren kann die Sensibilisierungsarbeit für die Relevanz von Gleichstellung und entsprechend der umfassenden Einbindung der GB auch mittels der Einbindung der gesamten Belegschaft befördert werden. Ziel hier ist, die Veränderung der Organisationskultur mittels eines Bottom-up-Ansatzes zu komplementieren und die nachfolgende Führungskräftegeneration bereits zu einem frühen Zeitpunkt abzuholen und für Gleichstellungsarbeit und ihre Vorteile zu gewinnen.

Der Ansatz einer breit angelegten Einbindung und somit Sensibilisierung der gesamten Belegschaft als Mittel zur Kulturveränderung und Organisationsentwicklung im Hinblick auf Gleichstellung ist seit 2020 erklärtes Ziel der Gleichstellungsarbeit im Deutschen Bergbau-Museum Bochum (DBM). Die GB haben ein Konzept erarbeitet, das unterschiedliche Veranstaltungsformate zu gleichstellungsrelevanten sowie -nahen Themen vorsieht. Der turnusmäßige, qualifizierte Austausch zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der GB und die Einbindung der gesamten Belegschaft in gleichstellungsrelevante Themen sollen die Grundlage für eine veränderte Institutskultur bieten.

2.4. Vierter Grundsatz: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Frauen und Männern unterstützt. Dabei geht es um die Vereinbarkeit vielfältiger Fürsorgeaufgaben mit dem Beruf: Sowohl die Fürsorgearbeit, welche die Erziehung und Betreuung von Kindern umfasst, als auch die Pflege von Familienangehörigen.

Zielrichtung des Grundsatzes und Fragen-Spektrum

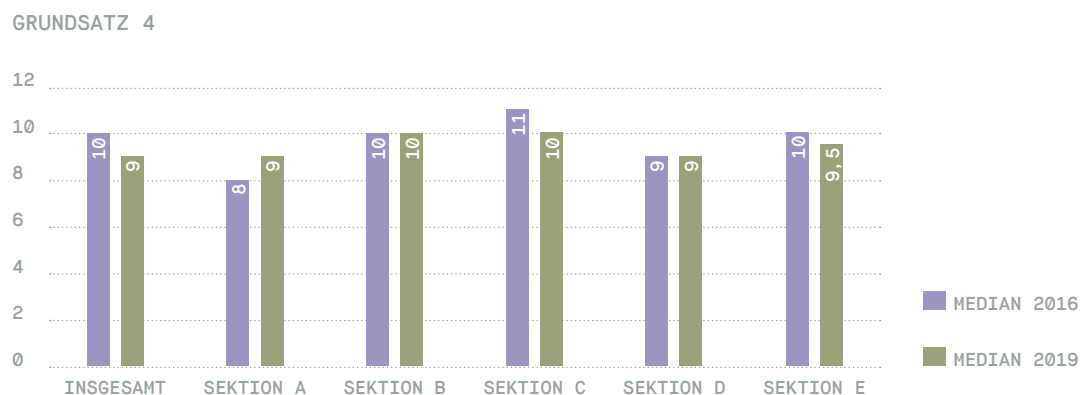
Gleichstellung erfordert, dass Frauen und Männer Fürsorgeaufgaben und Beruf bei der wissenschaftlichen Karriere und bei wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten vereinbaren können. Der vierte Grundsatz zielt darauf ab, dass die Leibniz-Einrichtungen diese **Vereinbarkeit durch geeignete Maßnahmen** unterstützen. Diese umfassen beispielsweise das eigene Angebot, die Vermittlung oder Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten, Flexibilisierungen der Arbeitszeiten, Dual Career-Angebote oder Modelle zum Wiedereinstieg nach einer Eltern- oder Familienpflegezeit. Im Fragebogen wird der Grundsatz vier durch die Fragen 39 bis 53 abgebildet. Dabei sind im Vergleich zur Abfrage 2017 acht Fragen hinzugekommen⁴⁸, die sich z. B. auf den Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** beziehen (wie als Desiderat im letzten Gleichstellungsbericht formuliert, s. Empfehlung 13 des Berichts 2017).

Punkteverteilung zu diesem Grundsatz, Vergleich zur Abfrage 2017

Insgesamt wurden zu den Indikatoren dieses Grundsatzes über die Sektionen hinweg Ergebnisse erzielt, die im **oberen Drittel des Wertebereichs** liegen. Es konnte ein Maximalwert von 12 Punkten erreicht werden; der **Median** liegt bei 9 (Abb. 2.9, Tab. 2.4).

⁴⁸ Um die Vergleichbarkeit der Abfragen 2017 und 2020 zu gewährleisten, gingen die Antworten auf diese Fragen nicht in die Bewertung ein (siehe Methodenteil).

Abb. 2.9 Vergleich der Mediane der erreichten Gesamtpunktzahl für Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) durch Leibniz-Einrichtungen für die Jahre 2016 und 2019 (Anmerkung: 2019 N=92 / 2016 N=84)



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfragen 2017 und 2020

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben und Beruf sind in fast allen Leibniz-Einrichtungen vorhanden. Dies war auch schon in der **Abfrage 2017** der Fall, hier lag der Median höher, bei 10 Punkten. Damit ist bei Grundsatz vier als einzigem Grundsatz der Medianwert 2019 niedriger als der Medianwert 2016. Im Sektionen-bezogenen Vergleich zeigt sich bei Sektion A ein höherer, bei den Sektionen C und E ein niedrigerer Wert als im letzten Berichtszeitraum.

Tab. 2.4 Median, minimale und maximale Werte zu Grundsatz 4 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) (Anmerkung: 2019 N=92 / 2016 N=84)

AGGREGATION	MIN-MAX	MEDIAN	ANZAHL EINRICHTUNGEN (N)
LEIBNIZ GESAMT	3-12	9,0	92
SEKTION A	5-12	9,0	23
SEKTION B	8-12	10,0	17
SEKTION C	6-12	10,0	23
SEKTION D	3-12	9,0	21
SEKTION E	4-12	9,5	8

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Sektion B weist eine starke Homogenität im hohen Wertebereich bei den minimal und maximal erzielten Punktwerten auf, während Sektion D eine hohe Streuung in den Werten zwischen Einrichtungen mit sehr niedrigen und sehr hohen Punktwerten zeigt. Insgesamt sind Maßnahmen zu Grundsatz vier in den Sektionen B und C am deutlichsten ausgeprägt.

Ergebnisse zu den Fragen im Einzelnen, Vergleich zur Abfrage 2017

Im Folgenden werden einzelne Fragen und ihre Antworten vertiefend dargestellt und mit den Ergebnissen der letzten Abfrage 2017 verglichen. Dabei wurden 93 Einrichtungen in die Bewer-

tung einbezogen⁴⁹. Dies sind mehr Einrichtungen, was beim Vergleich zwischen den beiden Abfragezeiträumen zu berücksichtigen ist⁵⁰. Alle Fragen und Antwortoptionen sind im Anhang dieses Berichts tabellarisch dargestellt (vgl. Anhang 2).

Erstmals wurde gefragt, ob es an den Einrichtungen eine Person gibt, die für die Belange der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuständig ist (Frage 39) – dies bejahten 91% der 93 Einrichtungen. Dabei gibt es an derzeit fünf Einrichtungen eigene Familienbeauftragte (zwei mit teilweiser Freistellung, drei ohne Freistellung), an 61% der Einrichtungen wird diese Aufgabe durch die Gleichstellungsbeauftragten übernommen, an 30% der Einrichtungen durch den Personal- bzw. Betriebsrat (Frage 39.1)⁵¹, an 7% der Einrichtungen durch die administrative / Verwaltungs-Leitung, an 13% der Einrichtungen durch eine Person aus dem Personalbereich (teilweise die Leitung), an 6% der Einrichtungen durch die Projektleitung der „audit berufundfamilie“-Gruppe⁵². Ebenfalls erstmalig wurde abgefragt, ob es an den Einrichtungen einen *Code of Conduct* zur Familienfreundlichkeit gibt oder daran konkret gearbeitet wird: An 44% der Einrichtungen gibt es bereits ein solches Dokument, an 5% der Institute wird konkret daran gearbeitet (Frage 40). In 50% der Einrichtungen liegt ein solches Instrument nicht vor.

Wie schon bei der Abfrage 2017 gibt es den Befund, dass alle Leibniz-Einrichtungen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorsehen (Frage 42, Abb. 2.10): Die häufigste Angabe ist, dass die Institute familienfreundliche (d. h. innerhalb der Öffnungszeiten von Kitas oder Schulen gelegene) Zeiten für Gremiensitzungen oder interne Veranstaltungen ansetzen (82 bzw. 86 Einrichtungen bejahten dies). An 11 bzw. sieben Einrichtungen ist das nicht der Fall. An 73 von 93 Einrichtungen, also 78% (2016: an 75 von 89 Einrichtungen, also 84%) werden wissenschaftliche Verträge für aus Grundhaushaltsmitteln finanziertes Personal grundsätzlich um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit verlängert, hier gibt es also einen Rückgang verglichen mit der letzten Abfrage.

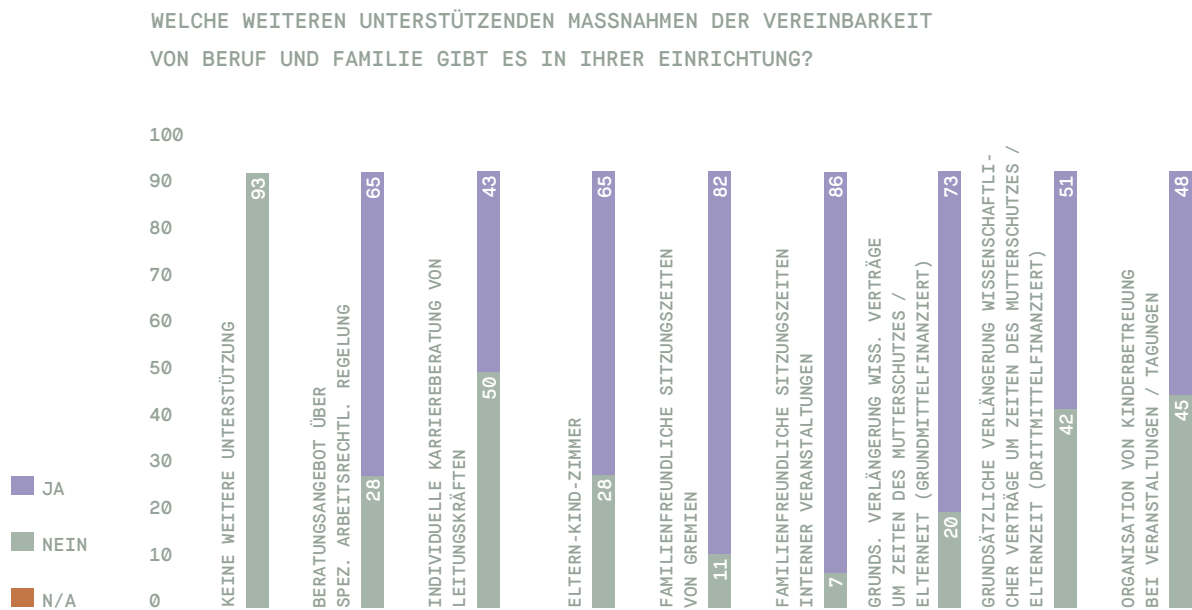
49 Bei der Abfrage 2016 für das Jahr 2016 handelte es sich um 89 Einrichtungen, da vier Einrichtungen erst 2017–2018 in die Gemeinschaft aufgenommen wurden. Weitere Erläuterungen bezüglich der Ein- und Austritte sowie der Ursachen für wechselnde Stichprobenzahlen siehe Kapitel 1.3.

50 In Einzelfällen wurden bei Fragen Zusatzauswertungen (ohne die neuen Institute) durchgeführt.

51 Keine Angaben: N=8.

52 Quelle: Freitextangaben zu Frage 39.1, Antwortkategorie Sonstiges [Freitext].

Abb. 2.10 Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (Anzahl der Einrichtungen) (Anmerkung: 2019 N=93)



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

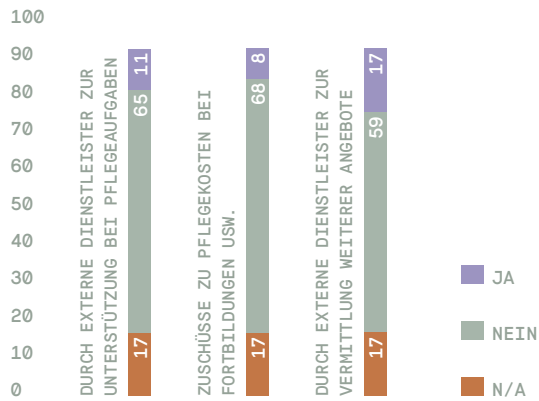
Nach spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben mit jungen Kindern gefragt (Frage 41) bejahen 82% von 93 Einrichtungen, dass sie solche Maßnahmen hätten (dies ist prozentual ähnlich wie 2016) – insbesondere sind dies Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Fortbildungen oder auswärtigen Konferenzen (33 bzw. 35 Nennungen) oder die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern zur Notfallbetreuung (36 Nennungen). An 28% Einrichtungen gibt es Belegplätze in einer Kindertageseinrichtung (Kita), fünf Einrichtungen betreiben eine eigene Kita. Bei der Abfrage zu 2016 hatten 19% Belegplätze, fünf Einrichtungen hatten eine eigene Kita. Inzwischen haben also mehr Einrichtungen Belegplätze – dabei waren die Erfahrungen damit, wie im letzten Bericht 2017 dargestellt, unterschiedlich und abhängig von den Gegebenheiten vor Ort: teilweise wurden die Plätze stark nachgefragt, an anderen Einrichtungen nicht ausgeschöpft. Dienstleister zur Vermittlung weiterer Angebote, wie z. B. Haushaltshilfen, werden von den Einrichtungen nicht angeboten.

Erstmals wurde ausführlicher in diesem Bericht nach Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen gefragt (Frage 41.2). Diese Unterstützung gibt es an einer Minderheit der Einrichtungen – am meisten durch die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern (Abb. 2.11)⁵³.

53 Keine Angaben: N=17.

Abb. 2.11 Maßnahmen, mit denen die Pflege von Angehörigen unterstützt wird (Anzahl der Einrichtungen)

WIE WERDEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER BEI DER WAHRNEHMUNG VON FAMILIÄREN AUFGABEN MIT PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN UNTERSTÜTZT?



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Flexible Regelungen zu Arbeitszeiten und Arbeitsorten gibt es an allen Leibniz-Einrichtungen, an den meisten von ihnen (86) zur Flexibilität sowohl hinsichtlich der Zeit als auch des Ortes (Frage 43). Dabei dominieren, wie schon 2016, kurzfristige flexible Lösungen, wie die kurzfristige Entbindung von Anwesenheitspflichten, die flexible Reduzierung und Erhöhung der monatlichen Arbeitszeit, unbezahlter Sonderurlaub für familiäre Aufgaben oder Regelungen im Team. Gleizeit oder Telearbeit ist in mehr als der Hälfte der Einrichtungen verbreitet. An zwei Einrichtungen gibt es lebenslauforientierte Arbeitszeiten (Lebensarbeitszeitkonten). Eine Förderung der Beschäftigung von Partner oder Partnerin einer zukünftigen Mitarbeiterin (Dual Career) oder eines Mitarbeiters (Frage 44) gibt es bei der Hälfte der Einrichtungen (46 Einrichtungen) – an 19 für solche mit Leitungsaufgaben, an 27 für solche mit und ohne Leitungsaufgaben.

Erstmals wurde bei dieser Befragung erhoben, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Leibniz-Einrichtungen in den letzten drei Jahren Eltern wurden und wie viel Elternzeit sie in Anspruch nahmen (Fragen 45–47). Es wurden im Berichtszeitraum insgesamt mehr Frauen (1029) als Männer (810) erneut oder erstmals Eltern. Bei Personen mit Leitungspositionen waren dies 70 Frauen und 91 Männer. Hinsichtlich der in Anspruch genommenen Elternzeiten in den letzten drei Jahren nahmen insgesamt deutlich mehr Mütter als Väter Elternzeit (1.095 versus 746). Bei Personen mit Leitungsaufgaben war es umgekehrt: 46% der Frauen und 54% der Männer.

Bei Betrachtung der Dauer der Elternzeit als Arbeitszeitunterbrechung ergibt sich folgendes Bild: Von den Müttern mit Leitungsaufgaben nahmen 65% mehr als sechs Monate Elternzeit und knapp 9% weniger als drei Monate. Bei den Vätern mit Leitungsaufgaben waren es 5%, die mehr als sechs Monate Elternzeit nahmen, 62%, die weniger als drei Monate nahmen. Von den Müttern ohne Leitungsaufgaben nahmen 62% mehr als sechs Monate und 7% weniger als drei, von den Vätern ohne Leitungsaufgaben knapp 9% mehr als sechs Monate und 60% weniger als drei. Eine Elternzeit von drei bis sechs Monaten nehmen 26% der Mütter mit Leitungsaufgaben und 33% der Väter, bei den Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben sind es hier 14% der Mütter versus 32% der Väter. Die Anteile verschiedener Dauern weichen also zwischen Frauen und Männern stark voneinander ab, differieren aber nur gering innerhalb der Gruppe der Frauen bzw. Männer mit und ohne Leitungsaufgaben, mit Ausnahme der Mütter, die eine Dauer zwischen drei und sechs Monaten wählten.

Den Wiedereinstieg nach der Elternzeit fördern 88% der Einrichtungen, 12% der Einrichtungen verneinten diese Frage (Frage 48). Die Förderung erfolgt beispielsweise durch Kontakte

und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit (74%), Abschlussfinanzierungen von Qualifikationsarbeiten (48%) oder durch spezielle Programme an 12% der Einrichtungen. Eine Einrichtung gab zusätzlich an, dass vor jeder Elternzeit ein obligatorisches Gespräch stattfindet, bei dem konkrete Abmachungen für die Elternzeit und die Rückkehr getroffen werden⁵⁴.

Erstmals wurde 2020 danach gefragt, wie viele Beschäftigte in den letzten drei Jahren die Möglichkeit der gesetzlich verankerten Familienpflegezeit nutzten (Frage 49): Dies waren insgesamt weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 85% Frauen⁵⁵. Die Frage, ob der Wiedereinstieg nach der Pflegezeit gefördert wird (Frage 50) bejahten mehr als die Hälfte der Einrichtungen (Abb. 2.10). Sie förderten dies mehrheitlich durch Kontakte und Weiterbildungsangebote während der Pflegezeit (etwa 50%), nur in geringem Umfang durch spezielle Programme (zwei Nennungen)⁵⁶. Die Einrichtungen ergänzten hier verschiedene, nicht im Fragebogen genannte Möglichkeiten der Unterstützung des Wiedereinstiegs⁵⁷: darunter die Vertragsverlängerung um die Dauer der Pflegezeit oder die Möglichkeit eines in Hinblick auf die Arbeitszeit reduzierten Wiedereinstiegs. Mehrere Einrichtungen gaben an, dass flexible Lösungen im Einzelfall gefunden würden, um den Personen den Wiedereinstieg zu erleichtern, beispielsweise flexible Arbeitszeitgestaltung. Ebenso gab eine Einrichtung an, dass eine Kombination von flexiblen Arbeitszeiten und -orten von pflegenden Beschäftigten gegenüber der Beantragung einer Pflegezeit⁵⁸ bevorzugt würde.

Leibniz-Einrichtungen nutzten einrichtungseigene *Sabbatical*-Regelungen⁵⁹ zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. An 17% der Einrichtungen gibt es solche Sabbatical-Regelungen, die auch zu einer besseren Vereinbarkeit genutzt werden können (Frage 50), insgesamt nutzten 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Leibniz-Einrichtungen diese Regelungen in den letzten drei Jahren⁶⁰.

Der GWK-Beschluss zur zuwendungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung wurde bei 72% der Einrichtungen durch das Sitzbundesland in den Bewirtschaftungsgrundsätzen für die Einrichtungen verankert (Frage 52). 2016 waren es 60% der Einrichtungen.

Über die im Fragebogen genannten Maßnahmen hinaus nannten die Leibniz-Einrichtungen folgende Maßnahmen zu Grundsatz 4⁶¹:

- Sie schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich Beschäftigte mit Familien willkommen fühlen, durch „Kindertage“ am Institut und Feste, oder die Möglichkeit, Kinder zu Veranstaltungen und Besprechungen in der Einrichtung mitzubringen.
- Die Förderung der Vereinbarkeit ist im Führungsleitbild der Einrichtung verankert.
- An mehreren Einrichtungen gibt es Angebote für die Ferienbetreuung für die Kinder von Beschäftigten.
- Spezifische Programme für Elternzeit und den Wiedereinstieg: „Rückkehr-Fonds“: der Fonds dient der Versorgung von schwangeren Beschäftigten, dem Wiedereinstieg nach der Elternzeit und pflegender Angehöriger; *Helping Hand*-Programm: technische Assistenz bei familiären Verpflichtungen, um die Durchführung laufender Projekte und den Wiedereinstieg zu erleichtern.

54 Frage 53, Freitext: weitere Maßnahmen zu Grundsatz 4.

55 Freitext, keine Angaben: N = 8.

56 Keine Angaben: N = 40 (Filterfrage).

57 Freitext zu Frage 50.1, Kategorie Sonstiges.

58 Frage 53, Freitext: weitere Maßnahmen zu Grundsatz 4.

59 Als *Sabbatical* wird die Möglichkeit bezeichnet, ohne Bezüge von Erwerbsarbeit für eine befristete Dauer freigestellt zu werden.

60 Frage 50.1., Freitext-Angabe.

61 Frage 53, Freitext: weitere Maßnahmen zu Grundsatz 4.

Zusammenfassung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Insgesamt erzielten die Leibniz-Einrichtungen bei diesem Grundsatz hohe Punktwerte. Gleichwohl ist bei den erzielten Punkten zu Grundsatz 4 als einzigem der Grundsätze ein Rückgang des Medianwertes über die Sektionen hinweg um einen Punkt zu verzeichnen.

Die Bemühungen an den meisten Leibniz-Einrichtungen, durch vielfältige Maßnahmen die Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben mit dem Beruf zu unterstützen, sind deutlich erkennbar. Bei der Vereinbarkeit von Beruf mit Fürsorgearbeiten in der Pflege gibt es bislang nur an einer Minderheit der Leibniz-Einrichtungen Unterstützungsmaßnahmen. Den Wiedereinstieg nach der Pflegezeit unterstützen über die Hälfte der Leibniz-Einrichtungen, auch durch eine Vielzahl an flexiblen Lösungen, gleichwohl diese nur von sehr wenigen Beschäftigten genutzt werden. Insgesamt wurde zu diesem Grundsatz häufig angegeben, dass flexible und individuelle Lösungen gefunden werden. Ähnliches gilt für flexible Arbeitszeiten, auch dort dominieren kurzfristige, flexible Modelle und Absprachen, bspw. die kurzfristige Entbindung von Anwesenheitspflichten, wengleich es auch an vielen Einrichtungen Gleitzeit-Regelungen gibt. An 11 Einrichtungen gibt es keine Regelungen zu familienfreundlichen Zeiten für Gremiensitzungen. Eine grundsätzliche Verlängerung wissenschaftlicher Verträge um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit gibt es an vielen Einrichtungen, an 22% der Einrichtungen jedoch nicht – dies ist ein Rückgang im Vergleich zur Abfrage 2017.

Einrichtungen unterstützten Beschäftigte bei der Pflege durch Beratungsangebote, und über Feste und Institutstage wird eine Kultur etabliert, die Familien- und Kinderfreundlichkeit als wichtiges Merkmal lebt. Dies ist in einigen Fällen sicherlich dem Engagement der für Vereinbarkeit zuständigen Personen am Institut zu verdanken: in den meisten Fällen sind dies die Gleichstellungsbeauftragten, an 5% der Einrichtungen gibt es eigene Familienbeauftragte, die zum Teil für diese Aufgabe auch Stellen oder Freistellungen haben. Es gibt im Vergleich zu 2016 einen deutlichen Anstieg der Einrichtungen, in denen der GWK-Beschluss zur zuwendungsneutralen Mittelverwendung für finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen verankert ist. Erstaunlich ist, dass das immer noch nicht für alle Einrichtungen gilt. Auch einen *Code of Conduct* zur Familienfreundlichkeit gibt es schon oder ist in Arbeit in etwa der Hälfte der Einrichtungen.

In Leibniz-Einrichtungen scheint die Fürsorgearbeit primär Aufgabe der Frauen zu sein: 85% der Personen, die in den letzten drei Jahren an den Einrichtungen Pflegezeit nahmen, sind Frauen. Von den Müttern nehmen 60% mehr als sechs Monate Elternzeit, bei den Vätern 60% weniger als drei Monate – und dies unabhängig davon, ob die Personen Leitungsaufgaben am Institut innehaben oder nicht. Dies verdeutlicht, dass die Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf ein zentrales Thema der Gleichstellung ist.

Weitere Überlegungen zu Grundsatz 4 und ausgewählte Beispiele zur Umsetzung

Es ist eine Herausforderung, eine erfolgreiche Laufbahn im gegenwärtigen Wissenschaftssystem mit einer aktiven Elternrolle in Einklang zu bringen. In der Realität zeigt sich quer über alle Bevölkerungsgruppen, dass Frauen deutlich mehr Zeit für unbezahlte Fürsorgearbeit verwenden als Männer, inklusive der Hausarbeit (vgl. z.B. Samtleben 2019). Auch unter Akademikerinnen und Akademikern ist die geschlechtertypische Hausarbeitslücke nachgewiesen, auch wenn sie geringfügig kleiner ausfällt. Bei der Kinderbetreuung finden in der überwiegenden Mehrheit traditionelle Arrangements, in denen Frauen hauptverantwortlich für die Haus- und Sorgearbeiten sind. Die Coronavirus-Pandemie mit ihren Herausforderungen für die Betreuung der Kinder verstärkt diesen Umstand noch (vgl. z. B. Zinn et al. 2020).

Um Gleichstellung zu erreichen, könnte hier an den Faktoren Zeitverwendung oder der zeitlichen und räumlichen Gestaltung der Arbeit angesetzt werden. Es bedarf außerdem einer höheren Motivation der Männer für Fürsorgearbeit. Liegt eine ähnliche Verteilung bezahlter

Arbeit bei Männern und Frauen vor, ist es wahrscheinlicher, dass der partnerschaftliche Aushandlungsprozess über die Verwendung unbezahlter Zeit leichter in eine gleichberechtigte Lösung mündet. Hier könnten Einrichtungen durch bessere Informationen oder andere Maßnahmen ansetzen: So könnten Einrichtungen z. B. über einen gesetzlich verankerten Partnerschaftsbonus beim Elterngeld informieren, der es Eltern ermöglicht, mehr Elterngeld Plus zu bekommen – sofern beide Partner eine bestimmte Wochenarbeitszeit einhalten.

Insbesondere viele Mütter mit noch jungen Kindern entscheiden sich für eine Teilzeittätigkeit, um Fürsorge- und Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Die damit verbundenen Folgen sind vielfach bekannt: geringere Einkommen und dadurch geringere Alterseinkommen. Auch in Leibniz-Einrichtungen ist der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten höher als der der Männer. Väter gehen zu einem sehr viel geringeren Anteil einer Teilzeiterwerbstätigkeit nach. Tatsächlich sollte bei einer Bewertung dieser Vereinbarkeitsmodelle berücksichtigt werden, dass sich viele Eltern, insbesondere jüngere Männer, mehr Zeit mit ihrer Familie wünschen (vgl. z. B. Lauber et al. 2014). In diesem Kontext scheint es sinnvoll, Teilzeitmodelle der unterschiedlichsten Art vermehrt auch für Männer attraktiv zu machen. Dabei muss es um eine angemessene Entlohnung gehen und die Frage gelöst werden, wie Teilzeitkarrieren möglich sind und gefördert werden können. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit von Führung in Teilzeit. Insgesamt könnten Leibniz-Einrichtungen vermehrt Anreize für solche Modelle und ihrer Umsetzung geben.

Einer Teilzeittätigkeit steht im wissenschaftlichen Bereich vielfach die Erwartung gegenüber, dass die „Hingabe“ an eine wissenschaftliche Tätigkeit nur in einer Vollzeittätigkeit möglich ist. Wenn es hier Fortschritte geben soll, müssten wissenschaftliche Leistungskriterien, wie Publikationslisten oder die Anzahl der eingeworbenen Drittmittelprojekte, um Zeiten korrigiert werden, in denen aufgrund der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf nicht in vollem Umfang gearbeitet werden konnte. Einzelne Initiativen in dieser Richtung liegen bereits vor, sind aber noch nicht Standard, insbesondere nicht für Berufungsverfahren auf Professuren.

Beispiel 1: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf am IPN

Das Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und der Mathematik (IPN) ermöglicht Vereinbarkeit über eine Vielzahl von Maßnahmen, unter anderem durch Nachwuchsgruppen-Tandems. Diese Tandems, auf die sich qualifizierte PostDocs mit Kindern (2–4 Jahre nach der Promotion, Frauen und Männer) im Rahmen einer internen Ausschreibung bewerben können, dienen der Weiterqualifizierung durch Übernahme von Führungsaufgaben in Teilzeit (typischerweise 75%) bei gleichzeitiger Wahrnehmung familiärer Fürsorgeaufgaben.

Beispiel 2: Lebensarbeitszeitkonten am DWI

Zeitwertkonten sind ein Instrument, um die individuellen Lebensphasen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser begleiten zu können. Das Leibniz-Institut für interaktive Materialien (DWI) wendet dieses Modell für einige Beschäftigtengruppen an. Laut Auskunft des Instituts ist es nicht auf alle Gruppen anwendbar. Bei projektfinanzierten Verträgen oder in Bereichen, wo es keine Vertretungen gibt, sei das Zeitwertkontomodell kaum zu nutzen. Bisher setzte das DWI das Zeitwertkonto für zwei langjährige Mitarbeiter*innen in der Verwaltung um, die im Vorruhestand freigestellt wurden. Für die Einrichtung Lebensarbeitszeitkonten sei es ratsam, vor der Umsetzung mit dem Sitzland die förderrechtliche Bewertung der Einrichtung von Zeitwertkonten vor dem Hintergrund von Besserstellungs- und Versicherungsverbot (beispielsweise Insolvenzversicherung gemäß § 7 e SGB IV) zu klären.

2.5. Fünfter Grundsatz: Zertifizierungen

Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifiziert.

Die Leibniz-Gemeinschaft erwartet die flächendeckende Zertifizierung ihrer Mitgliedseinrichtungen mit dem Prädikat **TOTAL E-QUALITY (TEQ)** oder dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ bis zum Ende der dritten Phase des Pakts für Forschung und Innovation, zumindest für die seit Beginn der dritten Phase zur Leibniz-Gemeinschaft gehörenden Einrichtungen. Von diesen 87 Einrichtungen waren gemäß Pakt-Monitoring-Bericht der Leibniz-Gemeinschaft im Berichtsjahr 75 (86%) zertifiziert. Wenn alle Einrichtungen betrachtet werden, so hatten gemäß Pakt-Monitoring-Bericht 2020 Ende des Jahres 2019 76 Leibniz-Einrichtungen (80%) die erstmalige oder wiederholte Zertifizierung vorzuweisen. Bei 13 Leibniz-Einrichtungen (14%) ist die Zertifizierung geplant.

Im Fragebogen werden dazu die Fragen 54 und 55 nach der (Re-)Zertifizierung sowie nach weiteren Maßnahmen gestellt. Hier fließt eine Frage in die Bewertung ein. Von den Einrichtungen, die an der Abfrage zur Gleichstellung teilnahmen, bejahten 77 Einrichtungen (83%) die Frage, ob ihre Einrichtung extern zertifiziert ist (Frage 54)⁶². 45 Einrichtungen geben an, nach „audit berufundfamilie“ zertifiziert zu sein, 32 nach TEQ, sieben davon nach TEQ mit Diversity-Zusatz. Die meisten wurden zuletzt zwischen 2016 und 2019 zertifiziert oder re-zertifiziert. Alle 77 Einrichtungen geben an, eine Re-Zertifizierung zu planen. 16 Einrichtungen verneinen die Frage, ob sie zertifiziert sind – darunter sieben der seit 2016 neu hinzugekommenen Einrichtungen. Als Gründe für die Nicht-Zertifizierung geben 12 Einrichtungen an, bislang keinen Versuch unternommen zu haben; vier Einrichtungen geben an, dass sie einen Versuch zur Zertifizierung unternommen hätten, aber nicht zertifiziert worden seien.

Die nach „audit berufundfamilie“ zertifizierten Leibniz-Einrichtungen haben sich in einem Leibniz-Netzwerk „audit berufundfamilie“ zusammengeschlossen. Die für die Zertifizierung zuständigen Verantwortlichen treffen sich jährlich, um sich über Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Best *Practice*-Beispielen auszutauschen; dazu laden sie sich externe Referentinnen oder Referenten ein.

Nach ihrer Bewertung der Wirkung von Zertifikaten auf Veränderungen im Bereich der Gleichstellung gefragt (Frage 55), bewertet die weit überwiegende Anzahl der Institute die Zertifikate positiv, mit folgenden Gründen⁶³:

- Beförderung der internen Auseinandersetzung mit dem Thema und dessen Wahrnehmung, Selbstreflexion durch den Prozess (Fragebogen), breite Diskussion des Themas im Haus und Verankerung in Prozessen sowie bei der Leitung;
- Feedback von außen, Monitoring der gesetzten Ziele;
- Transparenz über Maßnahmen nach innen sowie nach außen: hier steigert ein Zertifikat die Reputation als attraktiver Arbeitgeber und kann die Gewinnung von Personen, auch für Führungspositionen, positiv beeinflussen;
- neue Maßnahmen werden angeregt, die Motivation der Beschäftigten steigt durch bessere *Work-Life-Balance*.

Daneben wurden negative Effekte angemerkt:

- Das Zertifikat kann praktische Probleme vor Ort relativieren und überdecken, wenn die Zertifizierung erstmal vergeben ist. Nur bei gravierend negativen, strukturellen Zuständen hat das Auswirkungen auf die Re-Zertifizierung.

⁶² Die unterschiedlichen Angaben erklären sich durch unterschiedliche Abfragezeitpunkte.

⁶³ Quelle Freitextangaben zu Frage 55.

- Die Besonderheiten des Wissenschaftssystems werden nicht durchgängig berücksichtigt.
- Die Wirkung ist begrenzt, da das Zertifikat eher der Außendarstellung dient.

Es gab eine geringe Anzahl an Einrichtungen, die keinerlei Wirkung bemerken und die Zertifikate negativ beurteilen, teilweise werden sie als überflüssig erachtet, da sich die Einrichtung aus intrinsischer Motivation heraus um die Einhaltung von Standards bemüht. „HR Excellence in Research“⁶⁴ der europäischen Kommission wird als Alternative zu den genannten Zertifikaten angeführt. Dieses Zertifikat haben vier Leibniz-Einrichtungen erworben⁶⁵.

2.6. Gesamtpunktzahl

Im Vergleich der Grundsätze erzielten Leibniz-Einrichtungen besonders viele Punkte (Tab. 2.5) bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Grundsatz 4) und besonders wenige Punkte bei Grundsatz 3, der sich den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten widmet. Hier blieb ein Viertel der Institute unterhalb der 50%-Marke des Maximalwerts. Höhere Punktzahlen erzielten die Einrichtungen bei Grundsatz 1 (Frauen in Leitungspositionen) und 2 (Gleichstellung als Leitprinzip). Derzeit sind 83% der Einrichtungen nach TEQ oder „audit beruf-undfamilie“ zertifiziert (Grundsatz 5).

Wie gut sagt die Punktzahl einer Einrichtung zu Grundsatz 1 die Punktzahl bei anderen Grundsätzen voraus? Die Punktzahl bei Grundsatz 1 waren mit den Punktzahlen bei den Grundsätzen 2 bis 4 signifikant und für diese Stichprobengröße vergleichsweise hoch positiv korreliert.⁶⁶ Die Gesamtpunktzahl über die Grundsätze 1 bis 4 ist also repräsentativ für die erreichten Werte bei einzelnen Grundsätzen. Das heißt im Sinne eines Maßnahmenprofils, dass Einrichtungen in allen vier Grundsätzen in Abhängigkeit von ihrer Gesamtpunktzahl dazu tendieren, eher hohe, mittlere oder geringe Punktwerte in den einzelnen Grundsätzen zu erreichen. Hingegen war der Punktwert bei Grundsatz 5 nur gering bis mittelhoch mit den Punktwerten der anderen vier Grundsätze korreliert.⁶⁷ Daher erschien es der Projektgruppe nicht sinnvoll, wie bereits im letzten Bericht und im Sinne einer Aussage zum Maßnahmenprofil, eine Gesamtpunktzahl über alle fünf Grundsätze zu erstellen, sondern Grundsatz 5 separat zu betrachten.

64 Vgl. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> (abgerufen am 03.09.2020).

65 Vgl. https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#show_GERMANY (abgerufen am 03.09.2020).

66 Spearman's Rangkorrelationskoeffizient ρ zwischen 0.33 und 0.63, $N = 92$, $p < 0.001$.

67 Spearman's Rangkorrelationskoeffizient ρ zwischen 0.11 und 0.31, $N = 84$, p zwischen 0.003 und 0.036.

Tab. 2.5 Maximal zu erreichende Punktwerte und Median der erreichten Punkte pro Grundsatz (Anmerkung: N=92)

GRUNDSATZ	MAXIMAL ERREICHBARER PUNKTWERT	MEDIAN DER ERREICHTEN PUNKTE	MEDIAN DER ERREICHTEN PUNKTE ALS ANTEIL DES MAXIMAL ERREICHBAREN PUNKTWERTES
GRUNDSATZ 1: FRAUEN IN LEITUNGS- POSITIONEN	10	8,0	80%
GRUNDSATZ 2: GLEICHSTELLUNG ALS LEITPRINZIP	24	17,0	71%
GRUNDSATZ 3: DIE GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE	22	14,0	64%
GRUNDSATZ 4: VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF	12	9,0	75%
SUMME GRUNDSÄTZE 1-4	68	49,5	73%
GRUNDSATZ 5: ZERTIFIZIERUNG	2	2	100%

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

In der Summe der Grundsätze 1–4 erreichten Leibniz-Einrichtungen Werte im oberen Drittel des Wertebereichs – der Median war 49,5 Punkte bei maximal 68 erreichbaren Punkten (Tab. 2.5).

Einrichtungen der Sektionen E (Umweltwissenschaften), B (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften) und C (Lebenswissenschaften) erzielten besonders gute Ergebnisse, die Einrichtungen der Sektionen A (Geisteswissenschaften, Bildungsforschung) und D (Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften) erzielten weniger Punkte (Tab. 2.6).⁶⁸

⁶⁸ Die Mediane der Sektionen unterschieden sich signifikant voneinander (Kruskal-Wallis Test, $H=9.105$, $p=0.059$).

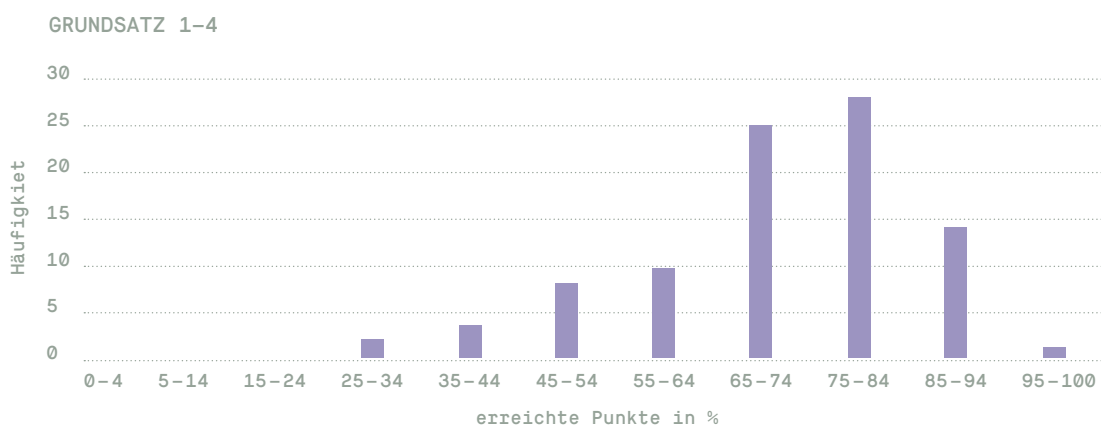
Tab. 2.6 Mediane, minimale und maximale Werte zur Gesamtpunktzahl übert Grundsatz 1-4 (Anmerkung: N=92)

AGGREGATION	MIN-MAX	MEDIAN	ANZAHL EINRICHTUNGEN (N)
LEIBNIZ GESAMT	21-65	49,5	92
SEKTION A	24-58	44,0	23
SEKTION B	34-61	53,0	17
SEKTION C	21-64	52,0	23
SEKTION D	26-65	47,0	21
SEKTION E	23-61	52,0	8

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Für die folgenden Analysen wird die Gesamtpunktzahl in drei Bereiche aufgeteilt: Das „erste Quartil“ umfasste die unteren 25% der Verteilung der Gesamtpunktzahl und deckte Gesamtpunktwerte von 0 bis 42,5 Punkte (von maximal möglichen 68 Punkten) ab. Dies entspricht einer Erfüllung der Leibniz-Gleichstellungsstandards zu maximal 63% der erreichbaren Punkte (Abb. 2.12).

Abb. 2.12 Erreichte Punkte zu Grundsatz 1 bis 4 in Prozent der maximal zu erreichenden Punktzahl (Anzahl der Einrichtungen)
(Anmerkung: aufgerundete Werte, maximal 68 zu erreichende Punkte auf Basis von 34 Fragen; N=92)



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfragen 2017 und 2020

Das „zweite und dritte Quartil“ der Gesamtpunktzahl umfassten 43 bis 54 Punkte (zwischen 63% und 79% der maximalen Gesamtpunktzahl). Das „vierte Quartil“ deckte das oberste Viertel der Gesamtpunktzahlen ab und umfasste Werte zwischen 55 und 68 Punkte (ab 80% der maximalen Gesamtpunktzahl). Damit wird die Hälfte der Einrichtungen, deren Angaben in die Bewertung eingeflossen sind, dem mittleren Wertebereich, also der substantiellen Erfüllung der Leibniz-Gleichstellungsgrundsätze, zugeordnet.

Unter den Einrichtungen im ersten Quartil sind besonders viele der Sektion A, im vierten Quartil (hohe Erfüllung) besonders viele Einrichtungen der Sektionen B und C (Tab. 2.7).

Es gab keinen Zusammenhang zwischen der Gesamtpunktzahl und dem prozentualen Anteil, den eine Einrichtung Forschungsinfrastruktur- und Serviceaufgaben widmet.⁶⁹ Es gab die Andeutung eines Trends für einen negativen Zusammenhang zwischen der Gesamtpunktzahl und der Größe einer Einrichtung, gemessen über ihren Kernhaushalt für 2019.⁷⁰ Die Untersuchung dieses Zusammenhangs ist insofern wichtig, da die Projektgruppe die Bewertung so durchführen sollte und wollte, dass kleinen Einrichtungen keine Nachteile aufgrund ihrer geringen Größe an sich entstehen sollten. Dies wäre bei einem positiven Zusammenhang zwischen Größe und Gesamtpunktzahl eine mögliche Erklärungsoption gewesen, die in der Tendenz aber nicht zutrifft.

Tab. 2.7 Anzahl der Leibniz-Einrichtungen verschiedener Sektionen, die bei der Umsetzung der Grundsätze 1–4 aufgrund ihrer Gesamtpunktzahl in verschiedene Werte-Quartile eingeordnet wurden (Anmerkung: N=92)

UMSETZUNG DER LEIBNIZ-GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS: GESAMTPUNKTZAHL

SEKTION	ERSTES QUARTIL	ZWEITES UND DRITTES QUARTIL	VIERTES QUARTIL	SUMME
SEKTION A	10 (43,5%)	10 (43,5%)	3 (13,0%)	23
SEKTION B	2 (11,8%)	8 (47,1%)	7 (41,2%)	17
SEKTION C	5 (21,7%)	11 (47,8%)	7 (30,4%)	23
SEKTION D	4 (19,1%)	13 (61,9%)	4 (19,1%)	21
SEKTION E	2 (25,0%)	3 (37,5%)	3 (37,5%)	8
SUMME	23 (25,0%)	45 (48,9%)	24 (26,1%)	92

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

69 Spearman's Rangkorrelationskoeffizient, $\rho = -0.13$, $N = 92$, $p = 0.23$

70 Spearman's Rangkorrelationskoeffizient, $\rho = -0.16$, $N = 92$, $p = 0.06$.

3. Bewertungsteil

In diesem Kapitel werden die gleichstellungsrelevanten Aktivitäten der Leibniz-Einrichtungen darauf hin untersucht, inwiefern sie mit den Anteilen von Wissenschaftlerinnen auf der ersten und zweiten Leitungsebene zusammenhängen. Es wird dabei zusammengefasst, welche Anstrengungen die Einrichtungen seit dem letzten Gleichstellungsbericht unternommen haben, um Frauen für die erste Leitungsebene zu rekrutieren – ein Ziel, das insbesondere vor dem Hintergrund des Kaskaden-Modells der Leibniz-Gemeinschaft einen besonderen Stellenwert hat. Außerdem werden kurz- und langfristige Möglichkeiten einer Steigerung des Frauenanteils auf Leitungsebenen diskutiert (siehe dazu auch die Handlungsempfehlungen in Kapitel 4).

3.1. Eine Bewertung der umgesetzten Maßnahmen zu den fünf Gleichstellungsgrundsätzen

Das Thema Gleichstellung ist in der Mehrheit der Leibniz-Einrichtungen angekommen und wird vielfach als Leitungsangelegenheit betrachtet. Insgesamt haben sich die Einrichtungen in allen Grundsätzen – bis auf dem einer besseren Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit – seit dem letzten Gleichstellungsbericht verbessert. Jenseits der gemeinsamen Bewertung der vier Grundsätze zeigt sich allerdings ein heterogenes Bild zwischen den Sektionen: So schneidet die Sektion A gegenüber allen anderen Sektionen im statistisch signifikanten Sinne schlechter ab, die Sektion B statistisch signifikant besser. Die Sektionen C bis E dagegen unterscheiden sich im statistisch signifikanten Sinne nicht von dem Median der jeweils anderen vier Sektionen. Unabhängig davon gibt es in vielen Bereichen hin zu einer größeren Gleichstellung noch einiges zu tun.

Grundsatz 1: Dem ersten Grundsatz **Frauen in Leitungspositionen** haben sich alle Leibniz-Einrichtungen verpflichtet. Mit dem erreichten Median in der Bewertung über alle Einrichtungen hinweg wird immerhin 80% der maximalen Punktzahl erreicht – ein Anteil so hoch wie bei keinem anderen Grundsatz. Insgesamt zeigt sich zwischen den Sektionen kein statistisch signifikanter Unterschied bei der Gesamtbewertung dieses Grundsatzes (vgl. Kapitel 2.1.).

Zum einen lässt sich festhalten, dass Gleichstellung als Thema für die Leitungen der Einrichtungen wahrgenommen wird: Als zuständiges **Leitungsorgan für die Gleichstellung insgesamt** nennen 73 Einrichtungen die wissenschaftlichen und administrativen Leitungen. Daneben liegt bei ihnen auch mehrheitlich die Verantwortung für die **Umsetzung der Zielquoten aus dem Kaskadenmodell**. Ebenso wird in vielen Leibniz-Einrichtungen das Thema Gleichstellung auch mittels analoger und digitaler Angebote wie der eigenen Webseite oder dem Jahresbericht **nach außen** hin präsent gemacht.

Andererseits werden immer noch die Hindernisse bei der Erreichung der Zielquoten aus dem Kaskadenmodell genannt, die auch schon im letzten Bericht vor drei Jahren thematisiert wurden: Hierzu zählen insbesondere der **Mangel an Bewerberinnen** sowie eine **generelle Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächern und den Wirtschaftswissenschaften**. Über Letztere wird in diversen Gremien der Einrichtungen diskutiert. Hier besteht die Herausforderung, Wege des Umgangs mit diesen Bedingungen zu finden, wenn sich durchgängig bei den Führungspositionen in der Wissenschaft etwas im Hinblick auf die Frauenanteile ändern soll: Mögliche Wege sind ein verstärktes Engagement bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karriere-stufen, um mehr Frauen für diese Karrieren zu begeistern und sie zu halten, beispielsweise durch das Schaffen von *Tenure-Track*-Optionen, aber auch ein „Umdenken“ mit Blick auf Institutskulturen und die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Aus der aktuellen Befragung der Einrichtungen lässt sich noch ein weiterer Punkt festmachen, der zu einem erhöhten Frauenanteil in Führungspositionen beitragen kann: **Bis 2025** werden in mehr als einem Drittel der Institute **Leitungspositionen vakant**. Das birgt großes Potential, um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und diese längerfristig zu besetzen.

Grundsatz 2: Die Unterstützung von **Gleichstellung als Leitprinzip** ist in vielen Leibniz-Einrichtungen vorhanden. Im Mittel erreichen die Einrichtungen die gleiche durchschnittliche Punktzahl wie 2016, gleichwohl sich die Werte bei zwei Sektionen etwas verbessert und einer Sektion etwas verschlechtert haben. Insgesamt zeigt sich aber kein statistisch signifikanter Unterschied im Abschneiden der einzelnen Sektionen (vgl. Kapitel 2.2.). Der erreichte Median aller Einrichtungen in der Gesamtbewertung dieses Grundsatzes entspricht einem Anteil von 71% der maximalen Punktzahl.

Gleichstellung als Leitprinzip ist insbesondere über **einrichtungsinterne Leitlinien und Betriebsvereinbarungen** in den Instituten verankert und wird vielfach als Leitungsaufgabe verstanden. Allerdings existiert bei 11 Einrichtungen **kein Gleichstellungsplan oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gleichstellung**. In fast allen Einrichtungen ist es möglich, Fortbildungen zur Gleichstellung wahrzunehmen. 38 Institute gaben an, dass bezogen auf die letzten drei Jahre mindestens eine Führungskraft an einer Fortbildung zur Gleichstellung auch tatsächlich teilgenommen hat – ob diese Frequenz allerdings ausreicht, um einen nachhaltigen Kulturwandel in den Einrichtungen zu erreichen, ist derzeit offen.

In mehr als der Hälfte der Leibniz-Einrichtungen gibt es eine **Arbeitsgruppe Gleichstellung** und bei einer bedeutenden Anzahl sind dabei die **Leitungskräfte** in diese Arbeitsgruppe involviert. Auch das Thema einer **geschlechterneutralen Sprache** wird auf Einrichtungsebene thematisiert. Erstmals 2020 wurde erfasst, inwiefern Frauen eine **Kompensation dafür erhalten**, dass sie in überdurchschnittlichen Maße durch **Gremienarbeit** belastet sind – einem Thema, dem sich jüngst auch die DFG widmete (s. o.) und Vorschläge zur Kompensation diskutierte. Eine Kompensation erfolgt allerdings bisher nur in einer Minderheit der Leibniz-Einrichtungen.

In Hinblick auf das Leibniz-Wettbewerbsverfahren zeigt sich, dass in der jüngsten Runde **wesentlich mehr Männer als Frauen Hauptantragstellerin oder Hauptantragsteller** waren. Dies kann mit den höheren Männeranteilen in Führungspositionen an den Einrichtungen zusammenhängen. Gleichwohl erscheint vor diesem Hintergrund die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Beantragung von Projekten im SAW-Verfahren umso dringlicher, da der Frauenanteil bei den Hauptantragstellern im Vergleich zu 2017 rückläufig ist.

Im Bereich der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung bleibt es bei dem Befund von 2016, dass es in der **Personalplanung die wenigsten Maßnahmen zur Gleichstellung** gibt, obgleich der Anteil der Einrichtungen, in denen dies stattfindet, leicht gestiegen ist. Die Empfehlung des Berichts 2017, hier verstärkt Gleichstellung zu berücksichtigen, wurde nur an wenigen Einrichtungen umgesetzt. Für eine gleichstellungssensible Personalplanung ist eine Datenerhebung relevant, die eine Differenzierung nach Geschlechterkategorien ermöglicht. Bemerkenswert ist, dass entsprechend aufbereitete Daten in fast allen Einrichtungen den Aufsichtsgremien kommuniziert werden, allerdings in etwa einem Viertel der Einrichtungen nicht den Beschäftigten. Intern genutzt wird die entsprechende Datenbasis von nahezu allen Einrichtungen.

Auffällig ist zudem, dass zwar 70 Einrichtungen angeben, **Leitung in Teilzeit oder eine geteilte Führung** zu ermöglichen, dass dies aber in der überwiegenden Zahl der Einrichtungen allenfalls gelegentlich und typischerweise nie in Anspruch genommen wird. Hier wäre interessant zu erfahren, was die hemmenden Faktoren sind, die dazu führen, dass diese Option kaum genutzt wird. Dabei interessiert besonders, ob das Wahrnehmen dieser Möglichkeit als karriereschädigend empfunden wird oder durch andere Hindernisse nicht umsetzbar erscheint.

Ein in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit vermehrt diskutiertes Thema, das der **sexuellen Belästigung**, wird in 61% der Einrichtungen thematisiert. Damit gibt es immerhin noch ein Drittel der Einrichtungen, die dieses Thema bisher nicht explizit angehen.

Grundsatz 3: Das Abschneiden der Leibniz-Einrichtungen bei den Fragen zur Unterstützung der **Gleichstellungsbeauftragten** ist – wie bereits 2016 – als **mittelmäßig zu bewerten**. Nach wie vor weisen über ein Drittel der Einrichtungen (36%) einen Median auf, der unter der maximal erreichten Punktzahl liegt. Es zeigen sich allerdings Unterschiede zwischen den Sektionen: So liegt die Sektion A mit ihrem Gesamtwert statistisch signifikant unter dem Mittel des Gesamtwertes der anderen Sektionen, während die Sektion C einen statistisch signifikant höheren Durchschnittswert als die anderen Sektionen aufweist.

Die Befragung von 2020 zeigt, dass **mehr Einrichtungen ihre Gleichstellungsbeauftragten freistellen** als 2016. Trotzdem arbeiten an 21 Instituten die Gleichstellungsbeauftragten neben ihrer Haupttätigkeit zusätzlich in dieser Funktion. Dies kann auch und gerade für befristet angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler problematisch sein.

Gegenüber 2016 scheint den Gleichstellungsbeauftragten **weniger Ressourcen zur Verfügung** zu stehen, um ihre Aufgaben durchzuführen. So geben elf Einrichtungen an, dass ihren Gleichstellungsbeauftragten keine Ausstattung (bspw. technische Ausstattung, Möglichkeit zur Vernetzung oder Fortbildung) zur Verfügung steht. Dies stellt eine erhebliche Behinderung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten dar. Ob die Ergebnisse tatsächlich einen echten Rückgang in der Ausstattung reflektieren, ist allerdings aufgrund einer Präzisierung in der Frage nicht eindeutig.⁷¹

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in der großen Mehrzahl der Einrichtungen eine entscheidende beratende Rolle ein, wenn es um das Thema **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** geht. In zwei Drittel der Leibniz-Einrichtungen werden die Gleichstellungsbeauftragten als erste Ansprechperson im Zusammenhang mit dem Thema **sexuelle Belästigung** genannt. Um **ihren eigenen Themen Gehör zu verschaffen**, besteht vermehrt die Möglichkeit, diese mit den Leitungen bei zuvor vereinbarten Terminen oder regelmäßigen Treffen zu diskutieren.

Wenn es um **personelle Angelegenheiten** geht, werden die Gleichstellungsbeauftragten in fast allen Einrichtungen beteiligt. Bei der **Beteiligung am Einstellungsprozess** sie im Vergleich mit 2016 an mehr Einrichtungen einbezogen. Jedoch ist dies von der konkreten Phase im Einstellungsverfahren abhängig. Insbesondere bei der Erstellung des Ausschreibungstextes und der Erstellung der Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber ist eine stärkere Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Instituten wünschenswert.

Bemerkenswert sind die Ergebnisse hinsichtlich des **Zeitpunkts der Beteiligung** der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen. Im Gegensatz zu 2016 entscheiden 2019 mehr Leitungen der Einrichtungen darüber von Fall zu Fall. In 11 Einrichtungen werden die Gleichstellungsbeauftragten erst kurz vor Bekanntgabe der Entscheidung involviert, an 12 Einrichtungen sogar erst im Nachhinein mit der getroffenen Entscheidung konfrontiert. Dies ist auch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Bestimmungen, die eine frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, kritisch zu sehen. An ungefähr einem Drittel der Einrichtungen können die Gleichstellungsbeauftragten ihre Themen auf Antrag oder auch regelmäßig mit dem Aufsichtsgremium diskutieren – dies ist den Gleichstellungsbeauftragten ein zentrales Anliegen, das sie auch auf ihrer Mitgliederversammlung (Jahrestagung des AK Chancengleichheit) 2020 vorbrachten.

71 Die Frage wurde 2020 präzisiert, indem nach Entlastung in der fachlichen Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte gefragt wurde. 2017 hingegen wurde nur nach Entlastung in der fachlichen Arbeit – was sich sowohl auf die hauptamtliche Tätigkeit als auch auf die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte hätte beziehen können und dementsprechend interpretiert werden konnte, gefragt. Es kann also durchaus sein, dass den Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung ihrer hauptamtlichen Tätigkeit Unterstützung gewährt wird (in diesem Sinne ihre fachliche Arbeit) und dennoch die Gleichstellungsarbeit als solche nicht unterstützt wird.

Grundsatz 4: Die Leibniz-Einrichtungen sind in vielfältiger Weise bemüht, die **Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf** zu fördern. Dies ist insofern von Bedeutung, da vielfach belegt ist, dass eine mangelnde Vereinbarkeit ein zentraler Grund für einen geringen Anteil an Frauen in Leitungspositionen ist. Sie führt auch dazu, dass der Anteil von Frauen, die bereits nach der Promotion als erster Qualifizierungsphase aus der Wissenschaft aussteigen, sehr viel höher ist als bei Männern. Insgesamt belegt die Befragung aus dem Jahr 2020, dass in den Leibniz-Einrichtungen Maßnahmen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf getroffen wurden. Allerdings zeigt die Betrachtung der Gesamtpunktzahl, welche die Einrichtungen im Mittel erreichten, dass eine leichte **Verschlechterung gegenüber 2016** stattgefunden hat – dies ist bei keinem anderen Grundsatz der Fall. Insofern sollte nicht nachgelassen werden, auch hier weitere kreative und verlässliche Angebote zu schaffen.

Vielfach zeigt sich, dass die Einrichtungen **flexiblere Regelungen zu Arbeitszeit und -ort** verankert haben und insbesondere bei besonderen Erfordernissen oder Notfällen der Kinderbetreuung flexibel reagieren. Allerdings haben keinesfalls alle Einrichtungen vertraglich vereinbarte Regelungen für **Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten zuhause**.⁷² Die im Rahmen der COVID-19-Krise durch den Infektionsschutz vielfach erzwungenen Regelungen zum mobilen Arbeiten dürften gezeigt haben, dass hier mehr Möglichkeiten existieren als vielfach angenommen wurde. Insbesondere verlässliche Regelungen zu unterschiedlichen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind wichtig, da sie die Planungssicherheit für Beschäftigte, wie Fürsorgearbeit und Beruf vereinbart werden können, erhöhen. Elf Einrichtungen halten ihre Gremiensitzungen nicht zu familienfreundlichen Zeiten (d. h. innerhalb der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Schulen) ab.

Unterstützungsleistungen, um für junge Kinder **Plätze in der Kindertagesbetreuung** zu finden, existieren inzwischen in vielen Einrichtungen. Dies macht sie insbesondere für Eltern junger Kinder als Arbeitgeber attraktiver. Es finden sich jedoch nur wenige Unterstützungsleistungen für Eltern mit Kindern im **Grundschulalter** – für welche die Vereinbarkeit insbesondere nach der Schule vielfach eine große Herausforderung darstellt. Hier könnte das Engagement der Einrichtungen verstärkt werden. Positiv zu beurteilen ist der im Vergleich zu 2016 deutliche Anstieg der Einrichtungen, in denen der GWK-Beschluss zur zuwendungsneutralen Mittelverwendung für finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen verankert ist. Eindeutig negativ ist zu bewerten, dass dies bis heute nicht allen Einrichtungen ermöglicht wurde.

Bemerkenswert ist auch, dass inzwischen viele Einrichtungen von den gesetzlichen Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Gebrauch machen, die **Verträge von Beschäftigten um Zeiten des Mutterschutzes und Elternzeiten zu verlängern**. Dies wird mehrheitlich für das Kernhaushalt-finanzierte Personal und weniger das drittmittelfinanzierte Personal angeboten. Für das Drittmittel-finanzierte Personal gibt es entsprechende Regelungen der DFG, die zudem zwischenzeitliche Vertretungen finanzieren. Sie sollten von den Einrichtungen stärker berücksichtigt werden. Leider bieten das andere Zuwendungsgeber wie beispielsweise das BMBF in der Regel nach wie vor nicht an. Beim Kernhaushalt-finanzierten Personal ist hier allerdings ein Rückschritt im Vergleich zu 2016 eingetreten. Einige Einrichtungen, die dies früher ermöglichten, sehen sich nicht mehr in der Lage dies weiter umzusetzen, angesichts der aus-

⁷² Die Arbeitsschutzausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) definieren gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mobiles Arbeiten und Homeoffice folgendermaßen: *Mobiles Arbeiten* ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden. Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein. Telearbeitsplätze sind beim Beschäftigten zuhause vom Arbeitgeber eingerichtete permanente Arbeitsplätze.

einanderlaufenden Schere in der Paktperiode von 2016 bis 2020 von substanziellen Gehaltserhöhungen und steigenden Energiekosten einerseits und reduzierten Aufwüchsen im Kernhaushalt oft unterhalb von 1,5% andererseits.

Auch wenn – wie in vielen gesellschaftlichen Gruppen – in Leibniz-Einrichtungen primär Frauen mehr Monate in Elternzeit gehen als Männer, ist es bemerkenswert, dass vielfach Väter in Leitungsfunktionen Elternzeiten in Anspruch nehmen – in einem nicht geringen Ausmaß auch über die gesetzlich verankerten zwei Partnermonate hinaus. Sofern es sich hier um einen Trend handelt, kann dieses Vorbild dazu beitragen, dass Elternzeiten vermehrt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Option werden. Dies erhöht in den Einrichtungen die Akzeptanz familienbedingter Auszeiten und kommt somit der Gleichstellung zugute.

Die Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben ist vielfach gegeben, so der Befund aus der Abfrage aus dem Jahr 2020. Bisher nehmen allerdings nur sehr wenige die gesetzlich verankerte Familienpflegezeit in Anspruch. Offen ist, ob dies von den Beschäftigten nicht gewünscht ist oder die Einrichtungen dafür wenig Möglichkeiten sehen, da dann Stellvertreterregelungen gefunden werden müssen. Hier besteht also ein Bedarf, weitere Unterstützungsmaßnahmen zu etablieren.

Grundsatz 5: Im Hinblick auf die **Zertifizierungen** erscheint, die Umsetzung des Mitgliederbeschlusses der Leibniz-Gemeinschaft von 2008 auf einem guten Weg, da inzwischen 83% der Institute nach „audit berufundfamilie“ oder TEQ zertifiziert sind. Sieben Einrichtungen haben sich nach dem TOTAL E-QUALITY mit dem Zusatz „Diversity“ zertifizieren lassen. Allerdings sind mehr als 11 Jahre nach dem Beschluss von 2008 17% der Einrichtungen nicht entsprechend zertifiziert. Hierbei muss allerdings bedacht werden, dass darunter sechs neue Institute sind (Institute, die ab 2017 hinzugekommen sind), die eventuell eine Zertifizierung noch vor sich haben. Einige Institute weisen darauf hin, dass sie im Rahmen anderer, teilweise auch regionaler, Familiensiegel zertifiziert sind.

Die Einrichtungen selbst bewerten die **Wirkung der von Leibniz empfohlenen Zertifizierungen** mehrheitlich als sehr positiv, um einrichtungsinterne Prozesse voranzutreiben, die Leitung für das Thema zu sensibilisieren und ein Signal gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern geben zu können. Allerdings wird von einigen Einrichtungen darauf hingewiesen, dass Zertifizierungen allein keinesfalls ausreichend sind. Einige Institute sprechen sich gegen diese Zertifizierungen aus, da sie die beabsichtigten Wirkungen nicht erreichen.

Bezüglich solcher Zertifizierungen wird beispielsweise in den Sozialwissenschaften und auch in anderen Disziplinen, wie z. B. der Lebenswissenschaften, darüber diskutiert, inwiefern diese auch vor dem Hintergrund von Kosten-Nutzen-Betrachtungen tatsächlich zielführend sind – insbesondere vor dem Hintergrund, dass inzwischen die Mehrheit der Einrichtungen entsprechende Anstrengungen unternommen haben und der Erwerb der Zertifikate teilweise mit hohen Kosten verbunden ist. Es wird manchmal befürchtet, dass die Zertifikate für einige Einrichtungen einen Alibi-Charakter haben, um nach außen zu zeigen, dass die Einrichtung gleichstellungspolitisch aktiv ist. Allerdings muss festgehalten werden, dass Zertifikate ein Mindestmaß an Kriterien sichern und vielfach der Prozess zur Erlangung des Zertifikats als hilfreich angesehen wird.

3.2. Frauenanteile auf den ersten beiden wissenschaftlichen Leitungsebenen und Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards

Der Anteil von Frauen auf der ersten Leitungsebene des wissenschaftlichen Personals ist zwischen 2011 und 2019 von 11% auf 20% gestiegen und auf der zweiten Leitungsebene von 24% auf 27% (Tab. 3.1). Der Frauenanteil auf den ersten beiden wissenschaftlichen Leitungsebenen gemeinsam stieg also in den letzten sieben Jahren an, wenn auch – besonders auf der zweiten Leitungsebene – die Steigerung relativ gering ist.

Tab. 3.1 Frauenanteile auf der ersten und zweiten wissenschaftlichen Leitungsebene, 2011 bis 2019

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. WISSENSCHAFTLICHE LEITUNGSEBENE	11%	10%	13%	15%	15%	17%	17%	18%	20%
2. WISSENSCHAFTLICHE LEITUNGSEBENE	24%	24%	25%	25%	27%	27%	29%	27%	27%
N (EINRICHTUNGEN)	82	82	85	85	85	87	89	91	93

Quelle: Pakt Monitoring-Berichte 2012-2020 der Leibniz-Gemeinschaft

Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Neubesetzungen der ersten Leitungsebene des wissenschaftlichen Personals in den letzten drei Jahren bei 32% (6 von 19), im Kalenderjahr 2019 bei immerhin 40% (6 von 15) und damit über den gesamten Zeitraum bei 35%. Diese Werte lagen oberhalb der Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft hinsichtlich eines Frauenanteils in der ersten wissenschaftlichen Leitungsebene von 32% (Orientierungsquote für 2020). Somit ist eine Steigerung zu beobachten.

Neben der Entwicklung von Frauenanteilen auf der Leitungsebene können gleichstellungspolitische Bemühungen sich auch darin bemerkbar machen, dass Frauen – in diesem Fall aus dem wissenschaftlichen Bereich – aus Leibniz-Einrichtungen Leitungspositionen außerhalb der eigenen Einrichtungen besetzen. Bei insgesamt 54 verschiedenen Einrichtungen verließen Frauen die Einrichtung in den letzten drei Jahren, um anderswo eine gleichwertige oder höherwertige Position als auf W2- oder W3-Niveau zu bekleiden. Außerdem wechselten in 54 Einrichtungen Frauen auf Leitungspositionen, welche keine W2- oder W3-Positionen waren (Tab. 3.2).

Tab. 3.2 Anzahl der Wechsel weiblichen wissenschaftlichen Leitungspersonals aus Leibniz-Einrichtungen in höherwertige (W2/ W3) Positionen und in andere Leitungsfunktionen

POSITION	SEKTION A	SEKTION B	SEKTION C	SEKTION D	SEKTION E	SUMME
W 2	9	3	8	7	3	30
W 3	14	5	4	1	0	24
LEITUNGSFUNKTION AUSSERHALB W2 / W3 - POSITION	18	9	17	12	8	64

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Da sich die Leibniz-Gemeinschaft mit ihrem Kaskadenmodell einer gleichstellungsorientierten Besetzung von Leitungspositionen verpflichtet hat, ist es von besonderem Interesse, inwiefern Maßnahmen zur Erfüllung der Gleichstellungsgrundsätze mit dem Anteil von Frauen in den beiden obersten Leitungsebenen des wissenschaftlichen Personals zusammenhängen. Dabei kann der Zusammenhang in zweifacher Hinsicht bedingt sein:

Zum einen könnte es sein, dass ein höherer Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal dazu führt, dass die Gleichstellungsgrundsätze in einem größeren Umfang erfüllt werden, indem mehr Maßnahmen umgesetzt werden. Die Annahme, dass ein hoher Frauenanteil in Leitungspositionen per se zu einer stärkeren Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsgrundsätze führt, ist allerdings möglicherweise irreführend, da sich zunehmend auch mehr Männer in Leitungspositionen für gleichstellungspolitische Belange einsetzen. Zum anderen könnte eine umfangreichere Umsetzung der Maßnahmen, welche teilweise auch Bemühungen umfassen, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen, dazu führen, dass der Frauenanteil auf wissenschaftlichen Leitungsebene in diesen Einrichtungen höher ist. So sollte insbesondere eine Umsetzung des Grundsatzes 1 zu einem höheren Frauenanteil in Leitungspositionen führen.

Da die vorliegenden Daten keine Informationen darüber enthalten, ob sich der Frauenanteil in jüngster Zeit veränderte und damit eventuell das Ergebnis von gleichstellungsbezogenen Maßnahmen ist oder ob langjährig hohe bzw. niedrige Frauenanteile die Umsetzung der Maßnahmen beschleunigten oder hemmten, können entsprechende Wirkungszusammenhänge nicht statistisch korrekt identifiziert werden. Es wird somit lediglich geprüft, ob überhaupt ein Zusammenhang vorliegt.

Tabelle 3.3 zeigt, dass der Umfang der Umsetzung der Gleichstellungsgrundsätze in keinem systematischen Zusammenhang mit dem Anteil der Frauen auf der ersten wissenschaftlichen Leitungsebene steht. Dies ändert sich auch nicht dann, wenn eine andere Gruppenbildung für den Frauenanteil auf der ersten Leitungsebene vorgenommen wird.

Tab. 3.3 Ausmaß der Umsetzung der Grundsätze 1–4 (Gesamtpunktzahl) in Bezug zum Frauenanteil auf der ersten wissenschaftlichen Leitungsebene (Zeilenprozentage und Anzahl der Einrichtungen / Spaltenprozentage)

AUSMASS DER UMSETZUNG DER GRUNDSÄTZE: QUARTILSBILDUNG NACH GESAMTPUNKTZAHL				
FRAUENANTEIL 1. WISSENSCHAFTLICHE LEITUNGSEBENE	ERSTES QUARTIL	ZWEITES UND DRITTES QUARTIL	VIERTES QUARTIL	SUMME
0%	16 (69,6/23, 2%)	36 (80,0/52, 2%)	17 (70,8/24, 6%)	69 (75/100%)
0,1–99,9%	2 (8,7/33, 3%)	2 (4,4/33, 3%)	2 (8,3/33, 3%)	6 (6,5/100%)
100%	5 (21,7/29, 4%)	7 (15,6/41, 2%)	5 (20,8/29, 4%)	17 (18,5/100%)
SUMME	23	45	24	92

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

Wie sich dieser Zusammenhang darstellt, wenn der Frauenanteil auf der zweiten Leitungsebene betrachtet wird, zeigt Tabelle 3.4 – hier wird allerdings eine andere Klassifizierung verwendet, nämlich die für die Frauenanteile gemäß dem Pakt für Forschung und Innovation. Auch hier wird deutlich, dass das Ausmaß der Umsetzung in keinem systematischen Zusammenhang mit dem Frauenanteil auf der zweiten Leitungsebene der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler steht.⁷³

Tab. 3.4 Ausmaß der Umsetzung der Grundsätze 1–4 (Gesamtpunktzahl) in Abhängigkeit des Frauenanteils auf der zweiten wissenschaftlichen Leitungsebene (Anzahl der Einrichtungen und Spaltenprozentage)

AUSMASS DER UMSETZUNG DER GRUNDSÄTZE: QUARTILSBILDUNG NACH GESAMTPUNKTZAHL

FRAUENANTEIL 2. WISSENSCHAFTLICHE LEITUNGSEBENE	ERSTES QUARTIL	ZWEITES UND DRITTES QUARTIL	VIERTES QUARTIL	SUMME
BIS 20%	7 (35,0%)	19 (47,5%)	11 (50,0%)	37 (45,1%)
21–40%	5 (25,0%)	12 (30,0%)	11 (50,0%)	28 (34,2%)
GRÖßER 40%	8 (40,0%)	9 (22,5%)	0 (0,0%)	17 (20,7%)
SUMME	20	40	22	82

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

⁷³ Aufgrund der Diversität der Struktur der Leibniz-Einrichtungen bietet sich die Definition der zweiten Leitungsebene im Bereich des wissenschaftlichen Personals bei einigen Instituten nicht an, daher liegt zwischen Tabelle 3.3 und 3.4 eine Reduktion um 10 Einrichtungen vor.

Der Befund, dass kein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil auf unterschiedlichen wissenschaftlichen Leitungsebenen und der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu messen ist, könnte mehrere Ursachen haben. Erstens ist nicht auszuschließen, dass der Anteil von Frauen in den betrachteten Leitungspositionen nicht mit allen Gleichstellungsgrundsätzen zusammenhängt und nur mit einzelnen Grundsätzen und deren Umsetzung einhergeht. Allerdings zeigt sich auch hier in den empirischen Analysen kein statistisch belegbarer Zusammenhang.

Zweitens könnte es sein, dass das Kaskadenmodell erst langsam wirkt und weitere Erhebungen notwendig sind. Inwiefern ein zeitlicher Trend in diese Richtung vorliegt, kann ansatzweise getestet werden, indem der Zusammenhang zwischen der Gesamtbewertung in 2016 mit den Frauenanteilen in 2019 geprüft wird. Eine entsprechende multivariate Analyse hat allerdings keinerlei statistisch signifikante Zusammenhänge hervorgebracht. Vielmehr stehen der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und die Gesamtpunktzahl ebenso wie der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und die Punktzahlen der einzelnen Gleichstellungsgrundsätze mehrheitlich in keinem statistisch messbaren signifikanten Zusammenhang.

Drittens können andere Ursachen eine Bedeutung haben: Hier ist beispielsweise der Mangel an Bewerberinnen zu nennen, und zwar aufgrund fachspezifischer oder regional spezifischer Besonderheiten, die von der betroffenen Einrichtung zumindest kurzfristig nicht behebbar oder änderbar sind. Diese können allerdings wiederum auf eine mangelnde Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Vergangenheit zurückgehen, die unabhängig von der wissenschaftlichen Leitungsebene sein können (aber nicht zwingend sind) und mit gleichstellungspolitischen Bemühungen auf allen Ebenen einhergehen.

3.3. Kurz- und langfristige Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils

Unabhängig von regionalen oder fachspezifischen Besonderheiten gibt es kurz- und langfristige Ansätze, um gezielt den Frauenanteil in wissenschaftlichen Leitungspositionen entsprechend dem Kaskadenmodell zu erhöhen. Im Folgenden werden ein kurzfristiger und ein langfristiger Ansatz vorgestellt; dies soll keinesfalls bedeuten, dass nicht auch vielfältige weitere Maßnahmen, insbesondere in einer Kombination derselben, zielführend sind.

3.3.1 Aktive Rekrutierung als kurzfristige Maßnahme

Eine zentrale Maßnahme, die kurzfristig eingesetzt werden kann und kurzfristige Wirkungen verspricht, sind aktive Rekrutierungsmaßnahmen. Sie zielen insbesondere darauf ab, Frauen zu einer Bewerbung auf wissenschaftliche Leitungspositionen aufzufordern. Wie bereits 2017 ermöglicht es auch die Befragung 2020, die entsprechenden Maßnahmen, die Leibniz-Einrichtungen in den letzten drei Jahren (2017–2019) in diesem Kontext unternahmen, zusammenfassend darzustellen: Die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen umfasst die aktive Bemühung um Bewerberinnen und damit die aktive Rekrutierung von weiblichen Leitungskräften im Wissenschaftsbereich, das erfolgreiche Ansprechen derselben und die Aufforderung, sich zu bewerben. Daneben sollen die Entscheidungsprozesse fair gestaltet sein, um Bewerberinnen eine gleichberechtigte Chance zu geben. Eine aktive Rekrutierung sollte dann erfolgen, wenn es auf den ersten Blick einen Mangel an geeigneten Kandidatinnen gibt, die sich ohne aktive Ansprache bewerben. Einrichtungen mit genügend vielversprechenden Bewerberinnen verzichten häufig auf eine aktive Rekrutierung, gleichwohl sie auch dann von Vorteil sein kann, um das Bewerberinnenfeld in seiner Breite zu erfassen.

Sehr häufig erfolgt – so die Befragung von 2020 – **keine aktive Rekrutierung**, da die beste Kandidatin oder der beste Kandidat bereits im Hause vorhanden war – hier handelte es sich in zwei Fällen um Männer, in einem Fall um eine Frau. Zweimal wurde genannt, dass das

Aufsichtsorgan allein für die Suche verantwortlich war, wobei beide Male zwei Männer den Vorzug bekamen. Jeweils einmal wurde genannt, dass das Aufsichtsorgan eine öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme wünschte, ohne aktive Rekrutierung anzustreben sowie dass die öffentliche Ausschreibung als einzige Maßnahme der Standard in der Einrichtung ist, ohne aktive Rekrutierung anzustreben. In beiden Fällen wurden die Stellen mit Männern besetzt. Aktive Rekrutierungsmaßnahmen zur Besetzung der Leitungsposition mit einer Frau sind in diesen Einrichtungen demnach nicht erfolgt. Insgesamt lag der Anteil aktiver Rekrutierung in den Jahren 2017 und 2018 bei 67%, im Jahr 2019 bei 68%, eine deutlich höhere Quote als das Ergebnis der letzten Abfrage für die Jahre 2012 bis 2015, aber geringer als die Quote für 2016.⁷⁴ Wie Tabelle 3.5 zeigt, sind von den aktiven Rekrutierungsverfahren insbesondere ad personam Verfahren und ein aktives Engagement des Aufsichtsratsvorsitzes oder einer anderen verantwortlichen Person am vielversprechendsten – allerdings geht aus der Befragung nicht hervor, mit welchen anderen Maßnahmen diese kombiniert wurden.

Tab. 3.5 Häufigkeit und Erfolg einzelner Maßnahmen als Teil der Bemühungen aktiver Rekrutierung bei der Besetzung der ersten wissenschaftlichen Leitungsebene zwischen 2017 und 2019 (Mehrfachnennungen möglich)

VERFAHREN DER AKTIVEN REKRUTIERUNG	HÄUFIGKEIT DES EINSATZES DES VERFAHRENS	ANZAHL ERNENNUNG VON FRAUEN	ANTEIL DER ERNENNUNG VON FRAUEN
AD PERSONAM VERFAHREN	3	3	100%
HEADHUNTER-VERFAHREN	0	0	–
KONSULTATION NATIONALER DATENBANKEN	3	0	0%
KONSULTATION INTERNATIONALER DATENBANKEN	3	0	0%
NUTZUNG VON NETZWERKEN DES JEWEILIGEN FACHES	9	3	33%
GEZIELTE PERSÖNLICHE ANSPRACHE	9	3	33%
DIE VERANSTALTUNG VON SUCHSYMPOSIEN O. Ä.	0	0	–
AKTIVES ENGAGEMENT DER/DES VORSITZENDEN DES AUFSICHTSORGANS ODER ANDERER VERANTWORTLICHER	7	3	43%

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020

⁷⁴ Die letzte Abfrage ergab einen Anteil der aktiven Rekrutierung von 48% in 2012–2015 und 82% im Kalenderjahr 2016.

3.3.2 Längerfristig wirksam werdende Maßnahmen

Die aktive Rekrutierung von Frauen in wissenschaftliche Leitungspositionen ist eine Maßnahme, um die Frauenanteile in diesen Positionen schnell zu erhöhen. Längerfristige Maßnahmen sind ebenso notwendig, um den Frauenanteil in Leitungspositionen nachhaltig zu erhöhen. Diese Maßnahmen setzen darauf, bereits von Anfang an, also bereits auf den unteren Ebenen den Anteil von Frauen zu erhöhen und es mehr Frauen zu ermöglichen, eine Karriere in wissenschaftlichen Einrichtungen zu machen. Letztlich zielen sie darauf ab, die Anzahl potentiell verfügbarer Frauen für Leitungspositionen zu erhöhen, ihnen in Leitungspositionen Bedingungen zu schaffen, die es ihnen erleichtern, sich dafür zu entscheiden und sich zu bewerben, und in den Auswahlgremien dafür zu sorgen, dass kompetitive Bewerberinnen eine faire Chance erhalten.

Für den Wissenschaftsbereich heißt dies, dass erste Bemühungen bereits darauf abzielen müssen, den Anteil von Doktorandinnen zu erhöhen – insbesondere in den Fachgebieten, wo ihr Anteil nach wie vor gering ist. Auch das Kaskadenmodell der Leibniz-Gemeinschaft und die Leibniz Karriereleitlinien setzen hier an. Allerdings reichen diese Ansätze nicht aus. Weitere Maßnahmen sollten implementiert oder breiter eingesetzt werden. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf – ein Bereich, in dem bei den Leibniz-Einrichtungen sogar ein leichter Rückgang in der durchschnittlichen Bewertung zu beobachten ist. Eine bessere Vereinbarkeit ist von großer Bedeutung, wenn es darum geht, auf allen Ebenen den Frauenanteil zu erhöhen.

Wenn dafür Maßnahmen konzipiert werden, müssen insbesondere die spezifischen Merkmale des Wissenschaftssystems und einer wissenschaftlichen Karriere bedacht werden. Dies ist besonders deshalb sinnvoll, da junge Wissenschaftlerinnen, wie empirische Untersuchungen zeigen, sehr viel eher als Männer unterschiedliche Berufsfelder gegeneinander abwägen. Solche Abwägungen führen bei Frauen nicht selten dazu, dass sie sich gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. In empirischen Studien wurden spezifische Faktoren – welche bei einer Abwägung eine Bedeutung haben können – herausgearbeitet (siehe Kasten 3.1). Sich dieser Faktoren bewusst zu werden, ist der erste Schritt, um Maßnahmen zu konzipieren.

Kasten 3.1: Wissenschaftskarriere vs. Familie(ngründung)?

Empirische Befunde, beispielsweise von Lind und Samjeske (2010), weisen darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen sehr viel eher unterschiedliche Konflikte zwischen einer wissenschaftlichen Karriere und Fürsorgetätigkeiten, insbesondere im Hinblick auf eine Familiengründung, sehen als ihre männlichen Kollegen. Dies lässt sich auch darauf zurückführen, dass Frauen nach wie vor den Großteil der Sorgearbeit in Familien übernehmen. Besonders bei der Auseinandersetzung mit einem Ausstieg aus der Wissenschaft sind solche Überlegungen bedeutsam und erklären den vielfach beklagten Befund, dass sich exzellent qualifizierte Frauen gegen eine weitere wissenschaftliche Karriere entscheiden und nach einer Promotion oder Post-Doc-Phase die Wissenschaft verlassen.

Dabei haben einerseits die für den Wissenschaftsbereich typischen Kontextfaktoren wie **Unsicherheit, befristete Verträge, lange Unselbstständigkeit, hohe Arbeitsbelastungen sowie das Auseinanderklaffen von tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten** eine wichtige Bedeutung. Damit verbunden sind eine **geringe Planbarkeit und eine geringe Stabilität des Einkommens** am Anfang einer Wissenschaftskarriere (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017). Andererseits bedeutet wissenschaftliches Arbeiten auch privilegierte Arbeitsinhalte, relative Handlungsfreiheit und hohe Reputation, durch die sich unter anderem die große Attraktivität einer wissenschaftlichen Tätigkeit erklärt.

Vielfach besteht unter Wissenschaftlerinnen eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft – oder subjektiv empfundene Notwendigkeit –, die Umsetzung von potentiellen Kinderwünschen

aufzuschieben. Eine große Identifikation mit Forschungsinhalten führt dann teilweise zu einer ungünstigen Dynamik in Bezug auf die eigene Biografieplanung. Empirisch zeigen Lind und Samjeske (2010), dass die Auseinandersetzung mit Fragen der Vereinbarkeit bereits etliche Jahre vor einer geplanten Familiengründung beginnt und besonders Wissenschaftlerinnen mit Kinderwunsch stärker über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachdenken und diesen dann auch realisieren.

Faktisch wird Wissenschaftlerinnen und auch Wissenschaftlern, die Sorgearbeit mit Kindern und Beruf aktiv vereinbaren, eine entsprechende Karriere „nur“ dadurch ermöglicht, dass sie möglichst kurze Berufsunterbrechungen, wenig Arbeitszeitreduktionen und zeitlich umfangreiche Betreuungen der Kinder außerhalb der Familie in Kauf nehmen. Hohe Mobilitätsanforderungen, die mit relativ häufigen Stellenwechseln in einem begrenzten Arbeitsmarktsegment einhergehen, stellen eine wichtige weitere Herausforderung dar. Die weitere Familie (wie z. B. Großeltern) stehen aufgrund dieser Mobilität selten als zusätzliche Ressource bereit, da sie häufig räumlich betrachtet zu weit weg leben. Ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen werden von Wissenschaftlerinnen trotzdem häufig lediglich als eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für gelingende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft dargestellt. Hinzu kommt, dass vielfach die Vereinbarkeit mit sehr jungen Kindern als weniger problematisch angesehen wird als die von Kindern im Alter von vier Jahren und älter – also in den Phasen nach der Elternzeit. Von daher greifen Konzepte, die eine Entlastung von Familienverpflichtungen lediglich in den ersten Jahren bringen, zu kurz. Vielmehr treten viele Konflikte erst später auf, wenn Kinder bereits schulpflichtig sind und für weitere Qualifizierungsphasen regionale Veränderungen notwendig werden – Konflikte, die lange vorher antizipiert werden (müssen).

Aus der Studie von Lind und Samjeske (2010) wird auch sehr deutlich, dass sogenannte Vorbilder, seien es weibliche oder männliche Vorgesetzte mit Kindern, zwar jungen Wissenschaftlerinnen Modelle der Vereinbarkeit vorleben, jedoch häufig Frauen nicht darin bestärken, eine wissenschaftliche Karriere zu bestreiten. Sie führen insbesondere bei Frauen eher zu Ausstiegen aus der Wissenschaft und der Beendigung wissenschaftlicher Karrieren: Die beobachtbaren Vorbilder lassen erkennen, dass vielfach eine relativ weitgehende Anpassung der Familien an die strukturellen Anforderungen der Wissenschaft erfolgt.

Gefordert sind daher eine familienfreundliche Arbeitskultur und Planungssicherheit, wenn sich langfristig mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere und Leitungspositionen entscheiden sollen. Die vorliegenden Studien geben Hinweise, dass eine kontinuierliche Wertschätzung der Leistungen von jungen Wissenschaftlerinnen diese eher dazu veranlassen könnten, in der Wissenschaft zu bleiben – *Cooling-out* Prozesse⁷⁵ in wissenschaftlichen Einrichtungen verhindern dies jedoch oft (Metz-Göckel et al. 2010). Gleichzeitig wurde bei der empirischen Studie Lind und Samjeske (2010) aber auch deutlich: Elternschaft macht viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr zufrieden; Elternschaft schließt eine hohe wissenschaftliche Motivation und Produktivität nicht aus.

Für Leibniz-Einrichtungen bedeuten diese Befunde, dass neben dem individuellen Engagement von Führungskräften insbesondere die gesamte Einrichtung gefragt ist. Es müssen noch mehr Maßnahmen daran ansetzen, jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die eine Familie gründen wollen, **faire Chancen im Hinblick auf Planungssicherheit und den Umgang mit Auszeiten oder temporären Arbeitszeitreduktionen zu geben** – ohne dabei Leistungsanforderungen zu reduzieren oder wissenschaftliche Exzellenz zu vernachlässigen. Dabei könnte es darum gehen, Vertragsverlängerungen um Familienzeiten nicht nur als Kann-Bestimmung, son-

⁷⁵ „Cooling out“ bezeichnet den Prozess, mit dessen Hilfe Organisationen ihr Personal (möglichst störungsfrei) auswechseln (Metz-Göckel et al. 2010).

dern als festes Anrecht zu verankern. Dabei könnte es auch um transparente und planbare Tenure-Track-Verfahren für unbefristete Stellen gehen.

Solche Maßnahmen sollten nicht nur Frauen unterstützen, sondern sollten ebenso Männer mit bei ihnen im Haushalt lebenden Kindern fördern. Da bisher viele Arbeitgeber bei Wissenschaftlerinnen eine eingeschränkte Verfügbarkeit befürchten, weil diese Mütter werden könnten, bleiben ihnen dadurch oftmals interessante Berufs- und Karriereperspektiven verschlossen. Wenn mehr Männer Fürsorgearbeit übernähmen und diese gleichberechtigter verteilt wäre, wären im Prinzip auch männliche Wissenschaftler mit dem Risiko behaftet, temporär nicht verfügbar zu sein. Damit wäre die implizite Benachteiligung von Frauen und Männern mit Fürsorgeaufgaben aufgehoben. Daher könnten Leibniz-Einrichtungen zur Gleichstellung beitragen, wenn sie **auch für Väter bessere Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit und Beruf schaffen** und diese darin bestärken, von diesen Gebrauch zu machen.

Ein weiterer Bereich der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf ist die **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**. Mit einem zunehmenden Anteil von älteren Menschen in unserer Gesellschaft wird in Zukunft für immer mehr Beschäftigte von Leibniz-Einrichtungen die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger zu einem zentralen Aspekt. Gleichwohl hier einige Einrichtungen bereits Maßnahmen ergriffen haben, ist das Thema für den Wissenschaftsbereich bisher kaum systematisch dargelegt. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Pflege vielfach in Karrierephasen fällt, in denen bereits unbefristete Vertragsverhältnisse vorliegen – ganz im Gegensatz zur Familiengründung, die oft mit befristeten Verträgen verbunden ist. In Pflegephasen ist eine Karriere häufig schon gemacht bzw. schon relativ weit gediehen. Dennoch ist es mit großen Herausforderungen verbunden, eine wissenschaftsunterstützende oder wissenschaftliche Tätigkeit bzw. eine Leitungsposition mit der Pflege von Familienangehörigen zu verbinden. Von diesen Herausforderungen sind, wie einschlägige Untersuchungen für Gesamtdeutschland zeigen, insbesondere Frauen betroffen. So könnte es sein, dass absehbare Pflegeverpflichtungen Wissenschaftlerinnen davon abhalten, nach Leitungspositionen zu streben oder solche zu übernehmen. Auch hier müssen das Wissenschaftssystem als Ganzes und müssen die Leibniz-Einrichtungen Lösungsansätze finden, um eine **strukturelle Benachteiligung von Pflegenden, in der Regel meistens Frauen, auszuschließen**.

4. Handlungsempfehlungen und weitere Impulse

Die Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft sind seit vier Jahren in Kraft. Gleichstellung ist ein wichtiges Thema in vielen Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, in allen Sektionen, mit unterschiedlichen Akzenten und Umsetzungsansätzen. Mit diesem zweiten Gleichstellungsbericht der Leibniz-Gemeinschaft wurden erneut zentrale Leitfragen bei der Gleichstellung in Leibniz-Einrichtungen thematisiert. Was ist der gegenwärtige Entwicklungsstand bei Maßnahmen der Gleichstellung in Leibniz-Einrichtungen? Werden die Leibniz-Gleichstellungsstandards vollumfänglich flächendeckend erfüllt? Wie verhält sich der jetzige Entwicklungsstand zum Entwicklungsstand, der im ersten Bericht 2017 dokumentiert wurde?

Die Ergebnisse dieser erneuten Umfrage zeigen, bezogen auf die Gleichstellungsstandards: Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen gering. Dies betrifft nicht nur – aber insbesondere – die erste Führungsebene. Gleichstellung als Leitprinzip ist vielerorts verankert – dennoch mangelt es teilweise an der Umsetzung. Gleichstellungsbeauftragte sind in allen Einrichtungen vorhanden; ihre Arbeit wird in unterschiedlicher Art und Weise und in sehr unterschiedlichem Maße – teilweise nur ansatzweise – unterstützt. Auch die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Gleichstellungsstandard. Hier erreichen die Leibniz-Einrichtungen 2019 im Mittel einen niedrigeren Punktwert als im Jahr 2016. Die Zertifizierung für Gleichstellung / Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist weiter vorangeschritten, aber immer noch nicht vollständig flächendeckend. Kurz gesagt: Bei allen Gleichstellungsstandards besteht weiterer Handlungsbedarf, weil es nach wie vor Defizite bei der Umsetzung gibt.

Diese Defizite hängen davon ab, welche Arbeits- und Leitungskultur in den Einrichtungen vorzufinden sind, und welche Maßnahmen eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit ermöglichen. Leibniz-Einrichtungen sind bei Umsetzungsmaßnahmen auch mit strukturellen Hemmnissen konfrontiert, die es Leitungen von Leibniz-Einrichtungen erschweren können, eine bessere Gleichstellung zu erreichen. Auf der Ebene der Leibniz-Gemeinschaft schließlich werden für die und durch die Gemeinschaft Rahmenbedingungen geschaffen, die die Entwicklung einer „Gleichstellungskultur“ berühren und deren Umsetzung forcieren können. Mit all diesen Aspekten befassen sich die Handlungsempfehlungen dieses Berichts. Sie sollen den Einrichtungen und der Leibniz-Gemeinschaft (den Sektionen, dem Präsidium und der Geschäftsstelle) möglichst konkrete Empfehlungen zur Umsetzung der fünf Gleichstellungsstandards geben, um Diskussionen, wie die Standards erreicht werden können, mit konkreten Antworten zu begegnen.

Teilweise handelt es sich dabei um Empfehlungen, die bereits im ersten Gleichstellungsbericht von 2017 ausgesprochen wurden – diese werden dann erneut aufgegriffen, wenn sie nach wie vor dazu beitragen können, die Umsetzung der Standards zu unterstützen. Da es im Bereich der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit einen leichten Rückgang in dem Gesamtwert dieses Standards gab, werden insbesondere für diesen Bereich vielfältige und sehr konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen ist ein zentraler Schritt, um der Gleichstellung in der Leibniz-Gemeinschaft mehr Gewicht zu verschaffen – konkrete Handlungen führen zu sichtbaren Ergebnissen, die wiederum Ansporn und Signal für andere sein können, sich der Gleichstellung bzw. einzelnen Gleichstellungsgrundsätzen nachhaltig zu widmen.

Handlungsempfehlungen zu Grundsatz 1 – Frauen in Leitungspositionen:

- 1 In den nächsten fünf Jahren werden in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft mehr als ein Drittel der Leitungspositionen neu vergeben. Wir empfehlen diese Chance zu nutzen, um vermehrt Frauen für diese Positionen zu gewinnen.
Dabei empfehlen wir, dass sich Einrichtungen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen (in Anlehnung an das Kaskadenmodell) verpflichten, zunächst ausschließlich auf weibliche Kandidaten zu fokussieren.
- 2 Falls wenige Bewerberinnen zu erwarten sind, empfehlen wir, über alle Phasen des Besetzungsprozesses hinweg gezielt Wissenschaftlerinnen anzusprechen und zu gewinnen. Konkret empfehlen wir die folgenden Umsetzungsschritte:
 - a die öffentliche Ausschreibung der Stelle gemäß den Leibniz-Besetzungsstandards⁷⁶; dies bedeutet allerdings nicht, dass sich nicht auch Beschäftigte der Einrichtungen selbst bewerben können;
 - b die aktive Suche nach geeigneten und exzellenten Kandidatinnen sowohl in den Einrichtungen selbst als auch extern;
 - c die gezielte Ansprache von geeigneten und exzellenten Kandidatinnen in den Einrichtungen und extern z. B. durch die Vorsitzenden oder Mitglieder des Aufsichtsgremiums;
 - d die Schaffung von Rahmenbedingungen, bei denen Wissenschaftlerinnen die gleichen Chancen haben, sich bei der Auswahl durchzusetzen wie Wissenschaftler.
- 3 Wir empfehlen den Einrichtungen, die Unterstützung, Beteiligung an und Nutzung frauenorientierter Netzwerke (z. B. AcademiaNet oder spezifische Netzwerke der Fachgesellschaften). Ebenfalls kann die Einschaltung von auf die Wissenschaft spezialisierter Personalberatungen für Führungskräfte die Suche nach sowie die Bewerbung und Rekrutierung geeigneter und exzellenter Kandidatinnen unterstützen.
- 4 Die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf frühen Karrierestufen wird empfohlen, da dadurch insgesamt mehr Kandidatinnen für Führungspositionen zur Verfügung stehen – innerhalb und außerhalb der Leibniz-Gemeinschaft.
Dies kann beispielsweise durch das Angebot von Tenure-Track-Optionen (eventuell auch in Zusammenarbeit mit Universitäten) erfolgen. Tenure-Track-Optionen in diesem Kontext beinhalten die Festlegung von transparenten Kriterien, nach denen es ermöglicht wird, entfristete Positionen zu erreichen.
Solche Kriterien erhöhen die Planbarkeit von Karrieren, ein Faktor von hoher Relevanz für eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit (Grundsatz 4).
- 5 Wir empfehlen den Einrichtungen, die Flexibilisierung von Leitungsmodellen voranzutreiben, beispielsweise durch die Ermöglichung von Tandem- und Teilzeitoptionen in der Praxis. Diese Möglichkeiten sollte nicht nur abstrakt vorhanden sein, sondern durch die Institutsleitung praktisch unterstützt und gegebenenfalls vorgelebt werden.

Handlungsempfehlungen zu Grundsatz 2 – Gleichstellung als Leitprinzip:

- 6 Da das Thema Gleichstellung ein zentrales Thema für die Leitung von Einrichtungen ist, empfehlen wir erneut den Leitungspersonen der Einrichtungen, sich dem Thema Gleichstellung aktiv zu widmen.
Dies kann z. B. durch die Wahrnehmung von Fortbildungen oder Führungskollegs der Leibniz-Gemeinschaft zum Thema Gleichstellung erfolgen. Dies kann auch durch die aktive Teilnahme

⁷⁶ Standards für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen, Leibniz-Gemeinschaft 2018, <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/mediathek/publikationen/standards-fuer-die-besetzung-von-wissenschaftlichen-leitungspositionen-in-der-leibniz-gemeinschaft.html> (abgerufen am 03.09.2020);

Standards für die Besetzung von administrativen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft, https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/F%C3%BChrungskultur/Besetzungsstandards_Adm._Leitungen_2018-11-27.pdf (abgerufen am 03.09.2020).

der Führung an dauerhaft angelegten Arbeitsgruppen zum Thema Gleichstellung geschehen. Neben der Generierung von innovativen Ideen kann dies auch eine Signalwirkung für die gesamte Einrichtung haben.

- 7 Wir empfehlen eine Kompensation für überdurchschnittliche Gremienarbeiten – dies betrifft insbesondere, aber nicht nur Frauen. Dafür gibt es unterschiedliche Maßnahmen, wie befristete Freistellungen für andere Aufgaben, zusätzliche Personalressourcen oder längere Laufzeiten von Arbeitsverträgen. Diese Art von Kompensationen sollte auch den Gleichstellungsbeauftragten zugänglich sein, deren Arbeit viel Gremienarbeit beinhaltet (Grundsatz 3).
- 8 Wir empfehlen, dass Daten zur Personalstruktur der Beschäftigten differenziert nach Geschlechterkategorien regelmäßig von der Leitungsebene präsentiert werden. Diese Präsentation sollte allen Beschäftigten zugänglich sein. Damit sollten Perspektiven für Handlungsansätze zur Erreichung eines höheren Frauenanteils verbunden werden.
- 9 Bei der internen Entscheidung über die Beantragung von SAW-Projekten empfehlen wir, stärker als bisher Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen. Derzeit werden deutlich weniger Anträge mit Frauen in Sprecherin-Positionen gestellt als solche mit Männern.

Handlungsempfehlungen zu Grundsatz 3 – Gleichstellungsbeauftragte:

- 10 Wir empfehlen allen Einrichtungen die aktive Förderung des Dialogs der Leitungsebene mit Gleichstellungsbeauftragten.
- 11 Über die gesetzlich verankerten Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten hinaus empfehlen wir das frühzeitige Hinzuziehen dieser Beauftragten bei Themen, welche Relevanz für Gleichstellung haben. Da es nach wie vor in einigen Einrichtungen keine Praxis ist, empfehlen wir explizit die durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Einstellungsprozessen, von der Erstellung des Ausschreibungstextes bis zur Entscheidungsfindung⁷⁷.
- 12 Wir empfehlen, dass alle Einrichtungen Möglichkeiten schaffen, damit die Gleichstellungsbeauftragten relevante Themen mit den Aufsichtsgremien der Einrichtungen diskutieren können.
- 13 Die zentrale Bedeutung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten sollte sich in den Einrichtungen auch darin widerspiegeln, dass sich die Einrichtungen bemühen, den Kreis an geeigneten Personen zu erweitern und die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich beispielsweise auch Forschende und Leitungspersonen für dieses Amt interessieren und dafür bewerben.

Handlungsempfehlungen zu Grundsatz 4 – Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit

- 14 Wir empfehlen erneut den Leitungspersonen die Nutzung *aller* Handlungsspielräume zur Schaffung familienfreundlicher Leibniz-Institute: Ein offener, akzeptierender und ermutigender Umgang mit der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit kann das konkrete Vereinbarkeitserleben sowie die Vorstellungen von künftigem Vereinbarkeitserleben in der Kinderziehung wie der Pflege unterstützen.
- 15 Wir empfehlen, Be- und Entfristungsregelungen für alle Beschäftigten verbindlich und transparent zu machen (siehe auch Grundsatz 1). Es sollten die gesetzlichen Möglichkeiten der Vertragsverlängerung (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) aufgrund der Betreuung eines oder mehrerer Kinder genutzt werden.
- 16 Wir empfehlen, über die Einrichtung von Fonds oder Stellenpools nachzudenken. Diese

⁷⁷ Siehe dazu auch der Leitfadens Chancengleichheit des AK Chancengleichheit, der derzeit überarbeitet wird, die Fassung von 2012 ist hier zu finden: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Chancengleichheit_Leitfaden_2012.pdf (abgerufen am 03.09.2020).

schaffen Möglichkeiten, um Vertretungslösungen für Beschäftigte zu finden, die im Rahmen von Eltern- und Pflegezeiten Fürsorgearbeit leisten und entsprechend nicht erwerbstätig sind oder ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Entsprechende Regelungen z. B. der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die es ermöglichen, mit ihrer Projektförderung solche Vertretungen während Mutterschutz und Elternzeit zu finanzieren, sollten stets genutzt werden.

- 17 Wir empfehlen die Entwicklung klarer und transparenter Regeln zur Telearbeit, zum Home-Office und zum mobilen Arbeiten. Die aufgrund der COVID-19-Pandemie implementierten und als praktikabel befundenen Regelungen zur Telearbeit, zum Homeoffice und zum mobilen Arbeiten sollen schriftlich und nachhaltig für die Zukunft festgehalten werden.
- 18 Neben der Förderung von Betreuungsangeboten für Kinder im Kita-Alter empfehlen wir, Betreuungsangebote für Kinder in der Grundschule ebenfalls zu fördern. Ebenso empfehlen wir die Unterstützung oder Förderung von Kinderbetreuungsangeboten bei Auslandsaufenthalten.
- 19 Wir empfehlen für pflegende Beschäftigte weitere Unterstützungsmaßnahmen. So sollten sie auf die Möglichkeiten der gesetzlichen Familienpflegezeit hingewiesen werden.
- 20 Darüber hinaus empfehlen wir die Förderung der Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, um Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben zu entlasten.

Handlungsempfehlungen zu Grundsatz 5 – Zertifizierung:

- 21 Wir empfehlen der Leibniz-Gemeinschaft, den Kreis der bisher „zulässigen“ Zertifikate (TOTAL E-QUALITY, „audit berufundfamilie“) gezielt zu erweitern. Dies ermöglicht die Nutzung neuer Zertifikatsformen, wie z. B. des „Fortschrittsindex Familienfreundlichkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- 22 Wir empfehlen, sich über eine Zertifizierung hinaus mit dem Thema der Familienfreundlichkeit als zentralem Aspekt der Gleichstellung zu befassen, um die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu beschleunigen und zu erweitern.

Weitere Handlungsempfehlungen

- 23 Bei den regelmäßig stattfindenden Evaluationen der Leibniz-Einrichtungen sollte überprüft werden, inwiefern Empfehlungen der letzten Evaluierungen im Hinblick auf die Gleichstellung tatsächlich erfüllt wurden. Zu diskutieren wäre, welche Folgen eine mehrmalige Feststellung einer zu geringen Umsetzung von Gleichstellungsstandards haben könnten.
- 24 Wir empfehlen die regelmäßige Befassung der Leibniz-Gemeinschaft mit dem Thema, beispielsweise auf ihrer jährlichen Jahresversammlung. Dies kann in Form eines Berichts des Präsidenten bzw. der Präsidentin zu aktuellen Entwicklungen der Gleichstellung erfolgen oder auch mittels innovativer Formate wie beispielsweise der Vergabe eines Leibniz-Gleichstellungspreises. Dieser könnte innovative Ansätze in der Umsetzung honorieren und die Anstrengungen der Preisträger durch eine öffentliche Vergabe würdigen.
- 25 Wir empfehlen, gleichstellungspolitische Fortbildungen und Diskussionen zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards als Thema für die künftige Leibniz-Akademie aufzunehmen.
- 26 Wir empfehlen der Leibniz-Gemeinschaft, auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu dringen. Notwendig ist dafür zum Beispiel der Abbau von rechtlichen und bürokratischen Hürden durch Entwicklung von Regelwerken für Ausnahmen vom Besserstellungsverbot, um eine flexible und wissenschaftsadäquate Verwendung von Gleichstellungsmitteln zu ermöglichen. Dazu gehört auch, dass aufgrund eines GWK-Beschlusses aus dem Jahr 2005 zur Zuwendungsneutralität in einigen Instituten nach wie vor Betreuungsangebote aufgrund von Zuwendungsbescheiden nicht gefördert werden können.

- 27 Wir empfehlen der Leibniz-Gemeinschaft, den Akteuren im politischen Handlungsraum die besonderen Herausforderungen und Chancen, die Gleichstellung in der Wissenschaft bietet, intensiver zu vermitteln.
- 28 Wir empfehlen, dass Leibniz-Einrichtungen Lösungs- und Umsetzungswege, die in konkreten Einzelfällen trotz schwieriger Rahmenbedingungen und struktureller Probleme zum Erfolg führten, systematisch dokumentieren und diese Ansätze als *Best-Practice*-Option anderen Leibniz-Einrichtungen in geeigneter Form mitteilen.
- 29 Wir empfehlen, die Berichterstattung zum Stand der Umsetzung von Gleichstellung fortzuführen, um die Entwicklung zu dokumentieren. Dabei könnte auch über neue Formate nachgedacht werden. Zum anderen kann eine erneute Befragung aller Einrichtungen wichtige Entwicklungen aufzeigen, und bei allen Schwierigkeiten der Interpretation der Ergebnisse, verdeutlichen, wo wichtige Ansatzpunkte für die Zukunft sind. Immerhin wären dann Längsschnittdaten aus drei Jahren vorhanden.

Mit dem vorliegenden Bericht und den konkreten Handlungsempfehlungen⁷⁸ können unseres Erachtens wichtige Impulse gesetzt und hilfreiche Umsetzungsvorschläge unterbreitet werden, um die Gleichstellung in den einzelnen Einrichtungen und der Leibniz-Gemeinschaft als Ganzes zum Wohle aller Beteiligten voran zu treiben.

⁷⁸ In der Gleichstellungsforschung selbst werden auch zahlreiche Studien herausgegeben, welche weitere Maßnahmen empfehlen, vgl. z. B. <https://sites.google.com/view/womeninacademia/home> (abgerufen am 03.09.2020) und Richard Heidler und Eva Reichwein (2010): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – Ausgewählte Befunde einer Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen. DFG Infobrief. Zahlen und Fakten zur Forschungsförderung, 1.18, Bonn.

5. Bibliografie

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Fortschrittsindex Vereinbarkeit. Erfolgsfaktor Familie. <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/>.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld.
- Verena Lauber & Johanna Storck & C. Katharina Spieß & Nittaya Fuchs, 2014. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Paaren mit nicht schulpflichtigen Kindern – unter spezifischer Berücksichtigung der Erwerbskonstellation beider Partner: ausgewählte Ergebnisse auf der Basis de,“ DIW Berlin: Politikberatung kompakt, DIW Berlin, German Institute for Economic Research, volume 88, number pbk88, January. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.487738.de/diwkompakt_2014-088.pdf
- Lind, Inken; Samjeske, Kathrin (2010): Schlussbericht zum Projekt ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft‘ (BAWIE). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-441382>.
- Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. Beiträge zur Hochschulforschung, 32, 1, S. 8–35.
- DFG-Gleichstellungsstandards (2020): Zusammenfassung und Empfehlungen 2020. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf.
- Samtleben, Claire (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, DIW Wochenbericht 10 / 2019, S. 139-144, https://www.diw.de/de/diw_01.c.616037.de/publikationen/wochenberichte/2019_10_3/auch_an_erwerbsfreien_tagen_erledigen_frauen_einen_grossteil_der_hausarbeit_und_kinderbetreuung.html
- Standards für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen, Leibniz-Gemeinschaft 2018, <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/mediathek/publikationen/standards-fuer-die-besetzung-von-wissenschaftlichen-leitungspositionen-in-der-leibniz-gemeinschaft.html>.
- Standards für die Besetzung von administrativen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft, https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/F%C3%BChrungskultur/Besetzungsstandards_Adm._Leitungen_2018-11-27.pdf.
- Zinn, Sabine, Michaela Kreyenfeld und Michael Bayer (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf, DIW aktuell 51, Berlin, https://www.diw.de/de/diw_01.c.794319.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0051/kinderbetreuung_in_corona-zeiten__muetter_tragen_die_hauptlast__aber_vaeter_holen_auf.html

SEKTION A	Geisteswissenschaften
SEKTION B	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften
SEKTION C	Lebenswissenschaften
SEKTION D	Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften
SEKTION E	Umweltwissenschaften

Mitglieder Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards

NAME	KOMPETENZ	LEIBNIZ-EINRICHTUNG	SEKTION/VA
Matthias Beller	Vizepräsident	LIKAT	D
Christine von Bloh	Sprecherin AK Chancengleichheit	PIK	E
Gitta Heinz	Vertreterin PostDoc Network	DRFZ	C
Heribert Hofer	Wiss. Institutsleitung	IZW	C
Anja Jahn	Vertreterin PhD Network	GWZO	A
Olaf Köller	Wiss. Institutsleitung	IPN	A
Monika Langhans	Personal- & Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft	GESIS	B
Diana Modarressi-Tehrani	Sprecherin des Leibniz- Netzwerks Mentoring	DBM	A
Thanh Nguyen	Kaufmännische Direktorin	DWI	VA
Lydia Repke	Sprecherin Leibniz PostDoc-Netzwerk	GESIS	B
Thomas Schröder (Co-Vorsitz)	Wiss. Institutsleitung	IKZ	D
Heike Solga	Direktorin „Ausbildung und Arbeitsmarkt“	WZB	B
C. Katharina Spieß (Co-Vorsitz)	Leiterin der Abteilung Bildung und Familie	DIW Berlin	B

IMPRESSUM

Herausgeber

Der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft
Matthias Kleiner
Chausseestraße 111
10115 Berlin
info@leibniz-gemeinschaft.de
www.leibniz-gemeinschaft.de

Redaktion

C. Katharina Spieß (Co-Vorsitz), Thomas Schröder (Co-Vorsitz),
Kristina Hahn, Daniel Sattler, Julia Schmid, Alexandra
Schweiger, Johanna Wiebeler (Leibniz-Geschäftsstelle)

Gestaltung

Natalia Göllner (Leibniz-Geschäftsstelle)

Stand

01/2021

Der Bericht ist das Ergebnis der Arbeit der Projektgruppe
»Leibniz-Gleichstellungsstandards«. Die Mitgliederversammlung
der Leibniz-Gemeinschaft hat den Bericht am 26.11.2020
zustimmend zu Kenntnis genommen.

Link

Den Anhang zum Bericht finden Sie online als PDF-Dokument unter
www.leibniz-gemeinschaft.de/gleichstellungsbericht20-anhang.

Unter www.leibniz-gemeinschaft.de/gleichstellungsbericht20
können Sie die digitale Version des Berichts abrufen.

