

Leibniz-Führungskolleg 2-2019

„Gleichstellung und Vereinbarkeit - Motoren eines Kulturwandels in den Leibniz-Einrichtungen?“

17. und 18. Mai 2019

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, Mohrenstr. 58, 10117 Berlin

Die Leibniz-Gemeinschaft begreift sich als Vorreiterin im Hinblick auf Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Einrichtungen und überprüft deren Wirksamkeit regelmäßig im Rahmen der Leibniz-Gleichstellungsberichte. Der [Leibniz-Gleichstellungsbericht 2017](#) zeigt auf, dass es gerade im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielfältige Maßnahmen in den Leibniz-Einrichtungen gibt.

Dennoch besteht die Wahrnehmung, insbesondere unter jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, dass sich Fürsorgearbeit und Beruf in der Wissenschaft oft nur schwer vereinbaren lassen. Ein drop-out aus der Wissenschaft von hochqualifizierten Frauen nach der Promotionsphase ist zu beobachten. In einigen Disziplinen ist es besonders schwierig, Frauen für Führungspositionen in der Wissenschaft zu gewinnen. Diese Trends betreffen auch die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.

Welcher Art von Kulturwandel bedarf es, um diesen Herausforderungen zu begegnen? Welche spezifischen Aspekte gilt es bei einem zeitgemäßen Verständnis von Fürsorgearbeit in unterschiedlichen Familienphasen zu berücksichtigen und wie kann gerade auch Männern mehr Beteiligung an Fürsorgearbeit ermöglicht werden? Wie kann den Herausforderungen im Bereich der Rekrutierung begegnet und für unbewusste Stereotype/handlungsleitende Tendenzen (unconscious bias) sensibilisiert werden?

Das Führungskolleg ermöglicht den Erfahrungsaustausch zu best practices der Institute und ergänzt diesen um Impulse aus der Forschung.

Freitag, 17. Mai 2019

15:30 Uhr Ankommen, Kaffee

16:00 Uhr Begrüßung
Matthias Kleiner/Bettina Böhm

16:15 Uhr KEY NOTE: Kulturwandel an Leibniz-Einrichtungen:
Motor für Gleichstellung und Vereinbarkeit
Jutta Allmendinger, WZB

17:00 Uhr PANEL 1: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und (wissenschaftlichem) Beruf

Moderation: C. Katharina Spieß, DIW Berlin

Leitfragen:

- Wie können Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf – für Frauen und Männer – in den Leibniz-Einrichtungen geschaffen werden?
- Welche konkreten Maßnahmen sind in Anbetracht eines Fürsorgebegriffs, der unterschiedliche Familienphasen umfasst, erforderlich?
- Wie kann es in den Leibniz-Einrichtungen gelingen, jenseits von Einzelmaßnahmen, einen Kulturwandel einzuleiten?

Thomas Glauben (IAMO), Monika Langhans (Betriebs- und Personalräte), Diana Modarressi-Tehrani (DBM), Uli Sauerland (ZAS), Matthias Steinmetz (AIP)

**19:45 Uhr Abendessen im „Malatesta“
Charlottenstraße 59, 10117 Berlin**

Samstag, 18. Mai 2019

09:00 Uhr PANEL 2: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten – gerade in der „rush hour“ des Lebens

Moderation: Thomas Schröder, IKZ

Impuls:

Aktive Rekrutierung von Frauen – der Leibniz-Gleichstellungsbericht 2017

Heribert Hofer, IZW

Leitfragen:

- Welcher Art von Kulturwandel bedarf es, um Frauen für wissenschaftliche Führungspositionen an den Einrichtungen zu gewinnen (auch vor dem Hintergrund von Kaskaden- bzw. Korridormodell der DFG)?
- Welche besonderen Bedürfnisse haben dabei Personen in der „rush hour des Lebens“, in der viele von ihnen Fürsorgearbeit (insbesondere in der Phase der Familiengründung) und Beruf verbinden möchten und müssen? Welche Besonderheiten gelten hier für die Wissenschaft (späterer Beginn der „rush hour“, längere Dauer)?
- Wie gelingt eine erfolgreiche Ansprache von speziell diesen Personen und wie gelingt es, sie zu halten? Welche Besonderheiten (auch Wettbewerbsvorteile) gibt es dabei an Leibniz-Einrichtungen (auch im Vergleich zu Universitäten)? Was ist in der Personalentwicklung zu beachten?

Matthias Beller (LIKAT), Svetlana Berdyugina (KIS), Ulrike Cress (IWM), Jürgen Popp (IPHT), Lydia Repke (GESIS/Sprecherin Leibniz PostDoc-Netzwerk), Eckhardt Fuchs (GEI)

10:30 Uhr Kaffeepause

11:00 KEY NOTE: Geschlechterunterschiede in der Auswahl von Führungskräften

Dr. Olaf Ringelband, Gesellschaft für management-diagnostik mbH

11:30 PANEL 3: Sensibilisierung und Training

Moderation: Bettina Böhm

Leitfragen:

- Wie können unbewusste Stereotype/handlungsleitende Tendenzen (unconscious bias) die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern beeinflussen, und wie kann dies verhindert werden?
- Gibt es an den Leibniz-Einrichtungen entsprechende Trainings/Sensibilisierungen von Führungskräften, welche anderen Instrumente werden angewendet?
- Zielen die Trainings auf den Gender-Aspekt, oder gehen sie darüber hinaus und umfassen auch andere Diversitäts-Aspekte (soziale Herkunft bspw.)? Was ist praktikabel, um auch dem Diversitäts-Gedanken Rechnung zu tragen?

Christine von Bloh (PIK/Sprecherin AK Chancengleichheit und Diversität), Stefan Ehlers (FZB), Thanh Nguyen (DWI), Cornelius Richter (DIW Berlin), Christof Wolf (GESIS)

13:00 Uhr Fazit

Matthias Kleiner/Bettina Böhm

13:30 Uhr Gemeinsamer Mittagsimbiss