

Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2024

Projektgruppe Gleichstellung
des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft

Dezember 2024

Zusammenfassung

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales strategisches Ziel der Leibniz-Gemeinschaft und Teil ihres Selbstverständnisses. Der vorliegende Gleichstellungsbericht erfasst und bewertet den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft entlang der fünf Gleichstellungsgrundsätze, die 2016 von der Leibniz-Gemeinschaft verabschiedet wurden. Die aktuelle Befragung zu den Jahren 2020 bis 2023 zeigt, dass Gleichstellungsmaßnahmen in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft fest etabliert sind.

Beim Grundsatz 1, *Frauen in wiss. Leitungspositionen*, wurden im Vergleich zur letzten Befragung Fortschritte erzielt. In der Berichtsperiode waren fast 50 % (1. Leitungsebene 47 %, 2. Leitungsebene 55 %, 3. Leitungsebene 52 %) der Neuberufenen Frauen. Trotz dieser Ergebnisse werden die - sehr ambitionierten - Zielquoten, die sich die Leibniz-Gemeinschaft bis Ende 2025 gegeben hat, nicht erreichbar sein. Mehr Einrichtungen als im Jahre 2020 berichten von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Frauen. Ein zentrales Problem bleibt der Mangel an Bewerberinnen für Führungspositionen, insbesondere in den MINT-Fächern.

Grundsatz 2, *Gleichstellung als zentrales Leitprinzip*, zielt auf die strukturelle und kulturelle Verankerung von Gleichstellung. Insgesamt zeigen sich in den Bereichen Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung im Vergleich zu der letzten Abfrage in nahezu allen Bereichen Verbesserungen. Auch die Entfristungen bei den Forschenden unterhalb der Leitungsebene zeigt eine erfreuliche Entwicklung (48 % Frauenquote im Berichtszeitraum vs. 38 % unter den befristeten Frauen insgesamt). Dabei sind das Leibniz-Professorinnenprogramm, das Leibniz-Mentoring-Programm und Weiterbildungen unter anderem bei der Führungsakademie der Leibniz-Gemeinschaft für die Einrichtungen zu einem wichtigen Instrument der Gleichstellung geworden.

Grundsatz 3 befasst sich mit den *Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten* in den Einrichtungen. Hier zeigen sich im Vergleich zur letzten Abfrage die größten Verbesserungen. Alle Gleichstellungsbeauftragten werden in ihrer Arbeit unterstützt und vermehrt wird dafür ein regelmäßiges Budget zur Verfügung gestellt. Mehrheitlich befinden sich die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer ersten Amtszeit, was die Bedeutung von Fortbildungen etwa im Rahmen des etablierten Leibniz-Professionalisierungsprogramms unterstreicht. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten im Rekrutierungsprozess ist allerdings bezüglich entscheidender Prozessschritte teilweise leicht zurückgegangen.

Bezüglich der *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (Grundsatz 4) haben die Einrichtungen viele Maßnahmen getroffen. Flexible Modelle in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort sind nicht erst seit der Corona-Pandemie weit verbreitet. Erfreulich ist, dass viele Einrichtungen die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nutzen, um die Verträge von Beschäftigten um die Zeiten von Mutterschutz und

Elternzeit zu verlängern. Dies gilt vor allem für grundfinanziertes Personal, weniger für drittmittelfinanziertes Personal. Hier erlauben nicht alle Fördermittelgeber die dafür notwendige flexible und gleichstellungsfreundliche Regelungen. Viele Einrichtungen würden ihren Beschäftigten gerne (bessere) Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten. Dem stehen jedoch budgetäre, gesetzliche und bürokratische Hürden entgegen.

Was den Grundsatz 5, Zertifizierungen, betrifft, so sind 87 Einrichtungen nach audit berufundfamilie oder TOTAL E-QUALITY zertifiziert.

Die Befragung hat auch die Maßnahmen der Einrichtungen zur Gleichstellung in der Corona-Epidemie erfasst und zeigt, dass ein breites Spektrum an entsprechenden Maßnahmen eingeleitet wurde. Allerdings weisen Forschungsergebnisse darauf hin, dass noch mittelfristig vor allem für Frauen negative Folgen der Epidemie zu erwarten sind.

Der Bericht kommt zum Ergebnis, dass die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zahlreiche Maßnahmen zur Gleichstellung etabliert haben und sich im Vergleich zur letzten Befragung fast in allen Bereichen verbessert haben. Die Einrichtungen sollten auf diesen Fortschritten aufbauen und den notwendigen Kulturwandel weiter vorantreiben. Vor dem Hintergrund der noch zu erwartenden Auswirkungen der Corona-Pandemie ist das Erreichen der Gleichstellung kein Automatismus. Die wachsende Diskussion um Diversität wird eine zusätzliche Dynamik und neue Perspektiven in den Prozess bringen. Die knappen Budgets werden die Einrichtungen vor besondere Herausforderungen stellen. In diesem komplexen Umfeld muss jede Einrichtung ihren eigenen Weg zur weiteren Förderung der Gleichstellung finden und konsequent weiterverfolgen. Der Bericht stellt gute Beispiele aus den Einrichtungen vor, ebenso Ergebnisse aus der Forschung zu relevanten Fragen.

Executive Summary

Promoting gender equality is a central strategic goal of the Leibniz Association and part of its self-image. This gender equality report records and assesses the current state of gender equality in the institutes of the Leibniz Association along the five gender equality standards adopted by the Leibniz Association in 2016. The current survey for the years 2020–2023 shows that gender equality measures are firmly established at the institutes of the Leibniz Association.

Regarding Principle 1, *Women in Leadership Positions*, progress has been compared to the last survey. During the reporting period, almost 50 % (1st management level 47 %, 2nd management level 55 %, 3rd management level 52 %) of new appointments were women. Despite these results, the Leibniz Association will not be able to achieve the very ambitious target quotas it has set itself for 2025. More institutes than in 2020 report difficulties in recruiting women. A central problem remains the lack of female applicants for leadership positions, especially in the STEM subjects.

Principle 2, *Equality as a Guiding Principle*, aims to anchor equality in structural and cultural terms. Overall, improvements have been made in almost all areas of personnel planning, recruitment and development compared to the last survey. The trend towards more permanent positions for researchers below the executive level is also encouraging (48 % female researchers in the reporting period vs. 38 % among women in fixed-term positions overall). The Leibniz Programme for Women Professors, the mentoring programme and further training, for example at the Leibniz Association's Leadership Academy for the institutes, have become an important instrument for achieving gender equality.

Principle 3 deals with the working conditions of the *equal opportunities officers* at the Leibniz institutes. This is where the greatest improvements can be seen compared to the last survey. All equal opportunities officers are supported in their work and, increasingly, a regular budget is made available for this purpose. The majority of equal opportunities officers are in their first term of office, which underlines the importance of further training, for example, as part of the established Leibniz professional development program. However, the involvement of equal opportunities officers in the recruitment process has slightly decreased in some crucial steps of the process.

The institutes have taken many measures to facilitate the *reconciliation of work and family* (Principle 4). Flexible models for working hours and work locations were widespread even before the coronavirus pandemic. It is encouraging to see that many institutes are taking advantage of the options provided by the Academic Fixed-Term Contract Act (*Wissenschaftszeitvertragsgesetz*) to extend employees' contracts by the periods of maternity and parental leave. This applies above all to core-financed staff, and less so to third-party-financed staff. Not all funding agencies allow the flexible and gender-equal regulations that would be necessary for this. Many institutes would like to

offer their employees (better) childcare options. However, budgetary, legal and bureaucratic hurdles stand in the way of this.

Regarding Principle 5, *certification*, 87 institutes are certified according to audit berufundfamilie or TOTAL E-QUALITY.

The survey also covered the institutes' measures for equality in the corona epidemic and shows that a wide range of corresponding measures have been initiated. However, research results indicate that negative consequences of the epidemic are still to be expected in the medium term, especially for women.

The report concludes that the Leibniz institutes have established numerous measures to promote gender equality and have improved in almost all areas compared to the last survey. The institutes should build on this progress and continue to drive the necessary cultural change. In view of the expected effects of the coronavirus pandemic, achieving gender equality is not a foregone conclusion. The growing discussion about diversity will bring additional momentum and new perspectives to the process. Tight budgets will pose particular challenges for the institutes. In this complex environment, each institute must find its own way to further promote equality and consistently pursue it. The report presents good examples from the institutes, as well as research results on relevant questions.

Inhalt

| | |
|---|----|
| Zusammenfassung..... | 1 |
| Executive Summary | 3 |
| Abbildungsverzeichnis..... | 6 |
| Tabellenverzeichnis..... | 6 |
| 1. Einleitung..... | 7 |
| 1.1. Entwicklung der Abfrage..... | 9 |
| 1.2. Vorgehen und Rückmeldungen aus den Einrichtungen | 10 |
| 1.3. Methodik der Befragung und Auswertung | 10 |
| 1.4. Struktur des Berichts | 11 |
| 2. Ausgangslage..... | 11 |
| 2.1. Frauen in Führungspositionen nach Datenlage des Pakt-Monitorings..... | 11 |
| 2.2. Gleichstellung im Rahmen der Evaluierungen der Leibniz-Einrichtungen..... | 14 |
| 3. Berichtsteil zur dritten Gleichstellungsumfrage der Leibniz-Einrichtungen..... | 15 |
| 3.1. Erster Grundsatz: Frauen in Leitungspositionen..... | 15 |
| 3.2. Zweiter Grundsatz: Gleichstellung als Leitprinzip..... | 22 |
| 3.3. Dritter Grundsatz: Die Gleichstellungsbeauftragten | 32 |
| 3.4. Viertes Grundsatz: Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 37 |
| 3.5. Fünfter Grundsatz: Zertifizierungen | 45 |
| 3.6. Auswertung zu den Fragen bezüglich der Corona-Pandemie | 46 |
| 3.7. Auswertung zum Gutachten des Wissenschaftsrates zu Geschlechterforschung..... | 49 |
| 4. Quantitative Bewertung..... | 51 |
| 5. Schlussbemerkung | 54 |
| 6. Bibliografie | 56 |
| Mitglieder der Leibniz-Projektgruppe Gleichstellung..... | 58 |
| Anhang 1: Fragebogen zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards | |
| Anhang 2: Leitfaden zum Fragebogen | |
| Anhang 3: Ergebnisse der Abfrage und Punktbewertung | |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| <i>Abb. 1: Frauenanteile bei W3/C4-Professuren in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.</i> | <i>12</i> |
| <i>Abb. 2. Frauenquoten der ersten drei wissenschaftlichen Leitungsebenen</i> | <i>13</i> |
| <i>Abb. 3 Anzahl der Institutsleitungen aller Leibniz-Einrichtungen.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Abb.4. Prozentsatz verschiedener Beteiligter am Rekrutierungsprozess der ersten drei wissenschaftlichen Leitungsebenen und der administrativen Leitungsebene.....</i> | <i>16</i> |
| <i>Abb. 5: Gewählte Themen der Fortbildungen im Bereich Gleichstellung.....</i> | <i>23</i> |
| <i>Abb. 6: Der Anteil der Einrichtungen in Prozent, die finanzielle Mittel für die Umsetzung der Gleichstellung bereitstellen.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Abb. 7: Nutzung von Angeboten der Leibniz-Gemeinschaft zur Förderung weiblicher Führungskräfte zwischen 2020 und 2023.....</i> | <i>25</i> |
| <i>Abb. 8: Institutionalisierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalplanung</i> | <i>26</i> |
| <i>Abb. 9: Institutionalisierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalgewinnung.....</i> | <i>27</i> |
| <i>Abb.10: institutionalisierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung.....</i> | <i>28</i> |
| <i>Abb.11: Nutzung der von Leibniz-Einrichtungen angebotenen Maßnahmen zur Personalentwicklung.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Abb. 12: Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten</i> | <i>34</i> |
| <i>Abb. 13: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Phasen einer Einstellung</i> | <i>35</i> |
| <i>Abb. 14: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen</i> | <i>36</i> |
| <i>Abb. 15: Unterstützende Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i> | <i>38</i> |
| <i>Abb.16: In Anspruch genommene Elternzeit in Anzahl der Personen</i> | <i>40</i> |
| <i>Abb. 17: Kumulierte Anzahl der Zertifizierungen nach Jahr der Erstzertifizierung</i> | <i>45</i> |
| <i>Abb. 18: Boxplots der erreichten Punktwerte nach Grundsätzen und Sektionen</i> | <i>53</i> |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| <i>Tabelle 1: Maximal zu erreichende Punktwerte, Minimum und Maximum, sowie Median der erreichten Punkte pro Grundsatz</i> | <i>51</i> |
| <i>Tabelle 2: Mediane, minimale und maximale Werte zur Gesamtpunktzahl über Grundsatz 2-4. 52</i> | |

1. Einleitung

Die aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter¹ ist für die Leibniz-Gemeinschaft grundlegender Teil ihres Selbstverständnisses. Als Forschungsorganisation, deren Einrichtungen sich mit gesellschaftlich relevanten Themen befassen, obliegt es der Leibniz-Gemeinschaft in besonderer Weise, die Werte und Ziele unserer Gesellschaft widerzuspiegeln und zu leben. Es ist der Leibniz-Gemeinschaft deshalb ein besonderes Anliegen, gleichstellungsbegünstigende Strukturen zu fördern sowie diskriminierende zu identifizieren und diesen entgegenzuwirken.

Gleichstellung ist nicht nur eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Sie trägt auch zur Qualität der Forschung bei. Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglicht einen Zugewinn an Perspektivenvielfalt, die den wissenschaftlichen Diskurs differenzierter, die Forschungsfragen relevanter und die Problemlösungen kreativer macht (Yang et al., 2022). Gleichstellung fördert Kreativität und Originalität. Sie trägt auch zu verbesserten und inklusiveren Arbeitsbedingungen bei, von denen alle Beschäftigten profitieren. In einem globalisierten Arbeitsmarkt, der zunehmend von Fachkräftemangel gekennzeichnet ist, erhöht ein Fokus auf Gleichstellung die Attraktivität als Arbeitgeber.²

Gleichstellung in Forschungsorganisationen ist nicht losgelöst von den Entwicklungen und Erwartungen, die in der Gesellschaft formuliert und gelebt werden. Dabei hat sich gezeigt, dass selbstgesteckte Ziele nicht auf breiter Front erreicht werden, wenn es keine verpflichtenden Regelungen gibt. Deshalb wurden 2015 und 2021 entsprechende gesetzliche Vorgaben geschaffen, die eine Beteiligung von Frauen und Männern in den Aufsichtsräten und Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.³

Auch das Wissenschaftssystem tut sich schwer damit, gleichstellungspolitische Ziele auf breiter Front zu erreichen. Obgleich es mittlerweile tatsächlich eine Entwicklung Richtung Parität gibt, sind Frauen bei Professuren und wissenschaftlichen Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter stark unterrepräsentiert. Nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie die Herausforderungen für

¹ Auch die Förderung von Vielfalt und Inklusion sind Ziele der Leibniz-Gemeinschaft. Diese Aspekte sind jedoch nicht Bestandteil dieses Berichtes. 2024 wurde in der Leibniz-Gemeinschaft eine Projektgruppe zu Diversität eingerichtet. Es gibt dazu noch keine allgemein verabschiedeten Grundsätze, die ausgewertet werden können. Diesem Bericht liegt ein binäres Geschlechterverständnis zu Grunde.

² So stellt auch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) in ihrem Monitoring Bericht 2024 zum Pakt für Forschung und Innovation fest: „Eine strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen ist ein eindeutiger Standortnachteil im internationalen Wettkampf um die besten Köpfe.“ (GWK Monitoring-Bericht 2024, S. 23)

³ Für Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen gilt seit 2015 eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Seit 2021 gilt zudem für diese Unternehmen ein Mindestbeteiligungsgebot des unterrepräsentierten Geschlechtes in Vorständen, sofern die Vorstände aus mehr als drei Mitgliedern zusammengesetzt sind (vgl. dazu Kirsch et al. 2022).

die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit verschärft, wovon insbesondere Frauen betroffen sind. Die langfristigen Konsequenzen daraus werden in den kommenden Jahren zu sehen sein und den Bemühungen um Fortschritte in der Gleichstellung im wissenschaftlichen Umfeld entgegenlaufen.

Machtmissbrauch und Sexismus sind auch im wissenschaftlichen Arbeitsalltag präsent und werden oft noch bagatellisiert. Erst kürzlich titelte die Zeitschrift *Nature* "Sexismus ist nicht nur schlecht für Frauen, sondern auch für die Wissenschaft" (Boivin et al., 2023). Im deutschen Wissenschaftsfeld hat dies auch zu Initiativen beigetragen, dem etwas entgegen zu setzen.⁴

Die Leibniz-Gemeinschaft hat die Förderung der Gleichstellung und der Diversität als übergeordnetes strategisches Ziel in ihrer Satzung verankert.⁵ Im Rahmen des Pakt-Monitorings ist die Förderung der Gleichstellung ein fester Bestandteil der Zielvereinbarung der Leibniz-Gemeinschaft.

Folgende Meilensteine konnten auf dem Weg zu Gleichstellung in der Leibniz-Gemeinschaft erreicht werden:

- 2008: Übernahme der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁶;
- 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;⁷
- 2013: Beginn des Leibniz-Mentoring-Programms für Frauen als zukünftige Führungskräfte;
- 2014: Beschluss zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsstandards der DFG zu organisationsspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards;
- 2015: Mindestens paritätische Nominierung der Sektionen für den Promotionspreis der Leibniz-Gemeinschaft;
- 2016: Verabschiedung der fünf Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft;
- 2017: Befragung aller Leibniz-Institute zu Maßnahmen der Gleichstellung und erster Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft;

⁴ Gender-macht-wissenschaft.de; [Netzwerk MaWi: Start \(netzwerk-mawi.de\)](http://Netzwerk MaWi: Start (netzwerk-mawi.de))

⁵ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Organisation/Dokumente/Satzung_Leibniz-Gemeinschaft.pdf (abgerufen am 13.09.2024).

⁶ 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.

⁷ 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: Einführung des Leibniz-Professorinnenprogramms im Leibniz-Wettbewerb;
- 2018: Auftakt des Professionalisierungsprogramms für die Gleichstellungsbeauftragten in den Leibniz-Einrichtungen;
- 2020: Befragung aller Institute zu Maßnahmen der Gleichstellung und zweiter Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.

Den Berichten zu der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards kommt eine vielfältige Bedeutung zu. Sie dienen dem kontinuierlichen Monitoring der implementierten Maßnahmen und erreichten Quoten und sie geben Hinweise darauf, in welchen Bereichen noch Verbesserungspotenzial besteht. Die öffentlich verfügbaren Berichte tragen zur Sichtbarkeit des Themas bei. Indem die Mitglieder der Leibniz-Gemeinschaft die Berichte auf ihrer Jahresversammlung diskutieren und zur Kenntnis nehmen, wird ihre Bedeutung unterstrichen. Die in den Berichten enthaltenen Informationen und Handlungsempfehlungen unterstützen die Einrichtungen bei ihrer Weiterentwicklung und ermöglichen ein Lernen durch Best-Practice-Beispiele. Die mit dem Bericht verbundenen individuellen Rückmeldungen an die einzelnen Einrichtungen befördern Diskussionen institutsintern und gegebenenfalls in den jeweiligen Aufsichtsgremien.

Der vorliegende Bericht widmet sich mit besonderer Aufmerksamkeit erneut der Frage der Rekrutierungsverfahren bei der Gewinnung von Führungskräften auf den ersten drei (wissenschaftlichen) Führungsebenen und erstmals auf der Ebene der administrativen Leitung. Zudem beleuchtet er die Frauenanteile unter den (Neu-) Entfristungen bei wissenschaftlichem Personal.⁸ Entfristungen können dazu beitragen, weibliche PostDocs in der Wissenschaft zu halten und sie für spätere Führungspositionen zu qualifizieren. Der Bericht zeigt auch, welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung die Einrichtungen gerne umsetzen würden, aber aufgrund von Hindernissen nicht können.

1.1. Entwicklung der Abfrage

Für die Durchführung der Abfrage 2024 und die Berichtlegung der Ergebnisse war die Projektgruppe Gleichstellung verantwortlich. Sie bestand aus einer Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten, Personen mit wissenschaftlich einschlägiger Kompetenz, wissenschaftlichen Direktorinnen und Direktoren, der administrativen Leitung einer Leibniz-Einrichtung, je einer Vertreterin aus dem Leibniz PostDoc-Netzwerk und dem Leibniz-PhD-Netzwerk sowie einem Vertreter des Leibniz-Präsidiums. Sie wurde durch

⁸ Der Fokus auf die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlich arbeitenden Personals liegt zum einen im Kaskadenmodell und den Beschlüssen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) begründet und zum anderen an den Unterschieden in Bezug auf die Karrierewege im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich. Bei letzterem sind Entfristungen auf den Ebenen unterhalb der ersten Führungsebene die Regel. Zudem sind Frauen in Führungspositionen im Bereich der Wissenschaft unterrepräsentiert, während im Bereich der administrativen Führung Parität erreicht ist (siehe Kapitel 3.1).

die zuständigen Referentinnen und Referenten der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft begleitet (siehe Seite 58).

1.2. Vorgehen und Rückmeldungen aus den Einrichtungen

Analog zu der Abfrage 2020 wurde die Abfrage 2024 als elektronischer Fragebogen mit direkter dezentraler Dateneingabe implementiert. Den Einrichtungen stand zur Orientierung eine Kopie der gesamten Abfrage als Dokument und ein Leitfaden zur Begriffsklärung und Anleitung beim Ausfüllen der Antworten für die Abfrage zur Verfügung (Anhang 1 und 2). Die Abfrage lief vom 21. März 2024 bis zum 20. April 2024. Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2020 bis einschließlich 2023. Von den 96 Mitgliedseinrichtungen im Jahre 2024 beteiligten sich 95 an der Abfrage.⁹ Im Vergleich zu der Abfrage aus dem Jahr 2020 sind zwei Institute aus der Leibniz-Gemeinschaft ausgeschieden (FBN und KIS). Alle seit der letzten Umfrage in die Leibniz-Gemeinschaft aufgenommenen Institute beteiligten sich an der Umfrage (IVW, LIB, LIT, LIR).

92 Institute gaben an, dass die Abfrage in Rücksprache mit der Leitung der Einrichtung ausgefüllt wurde. In 72 Fällen war die Gleichstellungsbeauftragte an der Beantwortung der Abfrage beteiligt, in 68 Fällen die administrative Leitung und in 24 Fällen die wissenschaftliche Leitung (Frage 67, Mehrfachnennungen waren möglich).

1.3. Methodik der Befragung und Auswertung

Erneut orientierte sich der Fragebogen an den fünf Grundsätzen der organisationsspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards (im Folgenden „Grundsätze“ genannt). Jeder Grundsatz wurde durch mehrere Fragen (vielfach mit mehreren Antwortoptionen) operationalisiert. Einige Fragen waren offen gestaltet, so dass mit Freitexten geantwortet werden konnte. Diese boten z. B. 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 bei den letzten Umfragen wurde ein Teil der Fragen bewertet. Offene Fragen 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 wurden zwischen 0 und 2 Punkte vergeben.¹⁰ Die Bewertung dokumentiert den Stand der Umsetzung pro Leibniz-Einrichtung:

- 2 Punkte: Grundsatz vollständig umgesetzt;
- 1 Punkt: Grundsatz teilweise umgesetzt;

⁹ Das MFO hat als Tagungszentrum eine andere Personalstruktur als andere Einrichtungen und hat daher erneut nicht an der Abfrage teilgenommen. Das LZI mit ähnlicher Personalstruktur wie das MFO hat teilgenommen, wird aber nicht in die Punktebewertung mit einbezogen.

¹⁰ Ausnahmen stellen die Fragen 12, 33 und 37 dar, die maximal mit einem Punkt bewertet wurden, s. Anhang 3.

- 0 Punkte: Grundsatz nicht umgesetzt (und damit häufig Vorgaben von Bundesgesetzen oder Landesgesetzen oder der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung [AV-Glei] nicht erfüllt).

Da Gleichstellung ein hoch dynamisches Feld ist und sich die Anforderungen erhöhen, wurden nicht alle Fragen aus dem alten Fragebogen von 2020 in den neuen übernommen. Fragen und Antwortoptionen, die nicht mehr relevant oder aussagekräftig erschienen oder die den heutigen Anforderungen an Gleichstellung nicht mehr genügen, wurden gestrichen und neue Fragen wurden ergänzt. Aufgrund der gestrichenen, umformulierten und neuen Fragen wurden Punkte nur noch für die Grundsätze 2 bis 4 vergeben. Mit der Veränderung der Fragen hat sich auch die Schwierigkeit erhöht, diejenigen Leistungen zu erbringen, die einer vollen Punktzahl entsprechen. Somit sind die von den Instituten erzielten Punkte nicht mehr zwischen der letzten und der aktuellen Abfrage vergleichbar

Da die Corona-Pandemie in den Berichtszeitraum fällt, wurde ein Fragenkomplex (Kapitel 3.7) zu Maßnahmen der Institute in der Corona-Pandemie aufgenommen. Der Berichtsteil stellt darüber hinaus auch Forschungsergebnisse dar, die aufzeigen, mit welchen – auch längerfristigen – Folgen aus der Corona-Zeit für die Gleichstellung in der Wissenschaft zu rechnen ist.

1.4. Struktur des Berichts

Kapitel 2 beleuchtet die Ausgangslage anhand der Frauenquoten auf den wissenschaftsbezogenen Leitungsebenen und gibt einem Überblick über die gleichstellungsbezogenen Teile der Stellungnahmen der Institutevaluierungen im Berichtszeitraum. Die Daten dazu stammen aus der Datenerhebung zum Pakt-Monitoring 2023. Kapitel 3 stellt die wichtigsten Ergebnisse der aktuellen Befragung der Institute und deren Punktebewertung vor (Kapitel 4). Zugunsten der Prägnanz des Berichtes sind nicht alle Fragen mit ihren Ergebnissen im Textteil dargestellt. Sie sind vollständig im Anhang 3 aufgeführt. Kapitel 5 enthält die Schlussbemerkung.

2. Ausgangslage

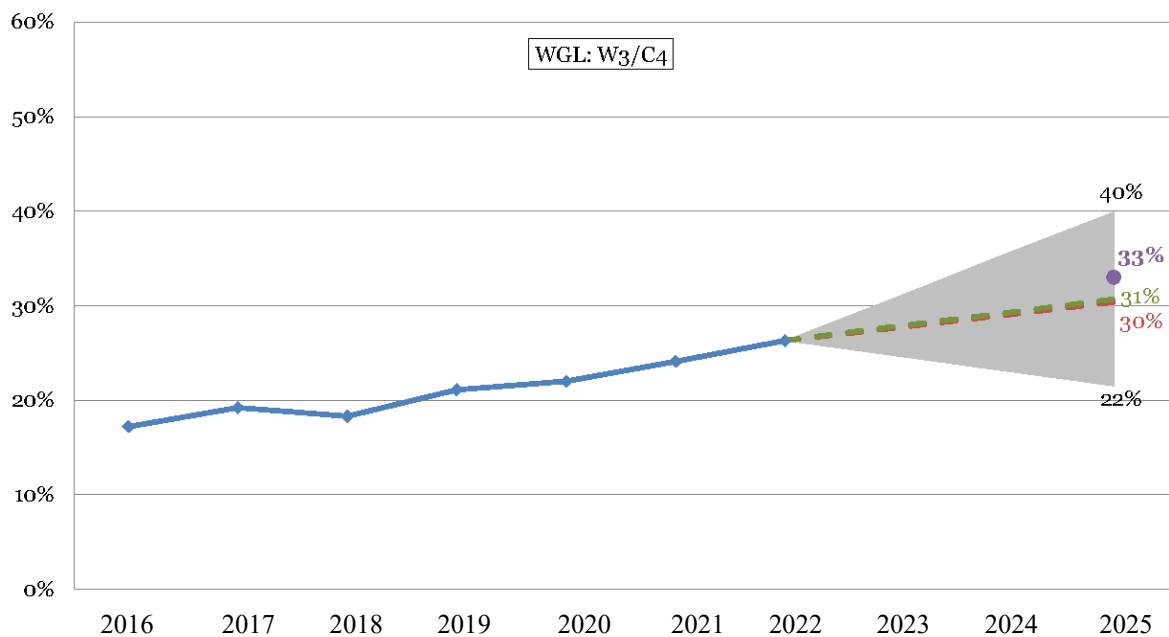
2.1. Frauen in Führungspositionen nach Datenlage des Pakt-Monitorings

Ein wichtiges Maß für die Fortschritte in der Gleichstellung ist die Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im wissenschaftlichen Bereich. Im Pakt-Monitoring-Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) 2023 sind die Entwicklung der Zielquoten und der Korridor des Erreichbaren für W3/C4-Positionen dokumentiert (Abb. 1).¹¹ In den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft gehen diese Positionen in der Regel mit Leitungsbefugnissen auf der ersten oder zweiten Ebene

¹¹ Siehe Pakt-Monitoring-Bericht 2023 der GWK, Band 2, Seite 64.

(Institutsleitung und Abteilungsleitung) einher.

Abb. 1: Frauenanteile bei W3/C4-Professuren in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.

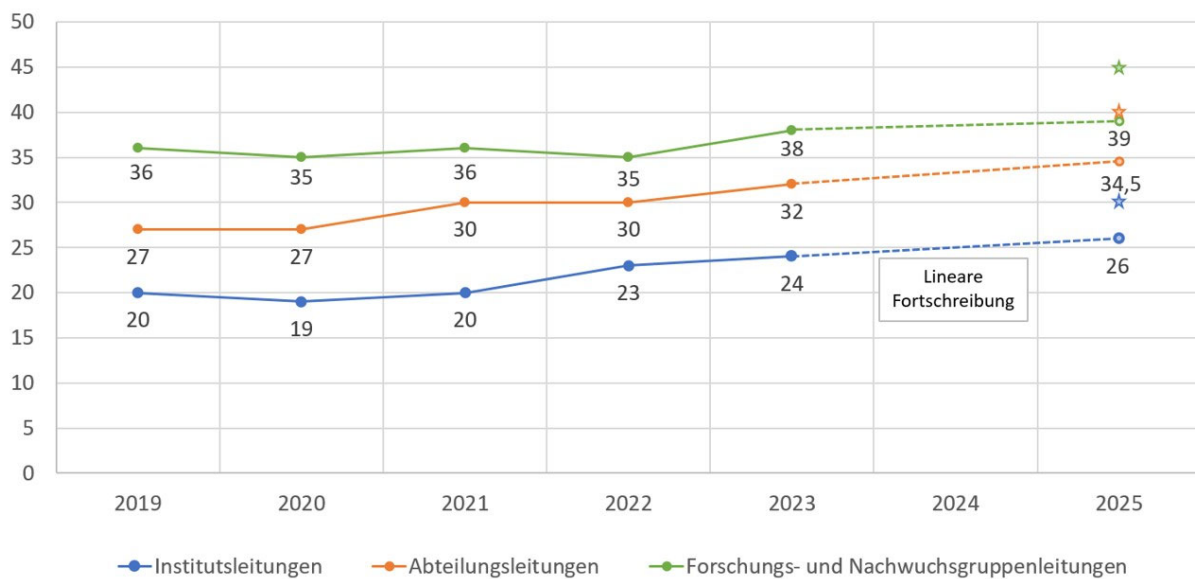


Blau: Tatsächliche Frauenanteile am 31.12. jedes Jahres. Graues Dreieck: Aus einem Frauenanteil von 0 % bis 100 % resultierender Handlungsraum bei der prognostizierten Zahl von Neubesetzungen durch Aufwuchs und Fluktuation. Rot: Hypothetische Quote, wenn die durchschnittliche Veränderung der Ist-Quoten für die prognostizierte Zahl von Neubesetzungen durch Aufwuchs und Fluktuation fortgeschrieben wird. Grün: Hypothetische Quote, wenn ein Frauenanteil von 50 % für die prognostizierte Zahl von Neubesetzungen durch Aufwuchs und Fluktuation angenommen wird. Lila: Die von der Leibniz-Gemeinschaft gewählte Zielquote für 2025. Quelle: Pakt-Monitoring-Bericht der GWK 2023.

Die Grafik verdeutlicht, dass der **Frauenanteil unter den W3/C4-Positionen** seit 2016 deutlich gestiegen ist. Allerdings wird die Zielquote in Höhe von 33 % mit den gegenwärtigen Prognosen knapp verfehlt werden.

Die Entwicklung des jeweiligen Frauenanteils getrennt nach allen drei wissenschaftlichen Leitungsebenen (Abb. 2) dokumentiert eine **Steigerung der Frauenanteile** auf allen Ebenen: 2019 wurden 20 % aller Institute von Frauen geleitet, 2023 waren es 24 %. Bei den Abteilungsleitungen stieg der Anteil der Frauen von 27 % 2019 auf 32 % im Jahr 2023.

Abb. 2. Frauenanteile der ersten drei wissenschaftlichen Leitungsebenen



Blau: Institutsleitung, orange: Abteilungsleitung, grün: Forschungs- und Nachwuchsgruppenleitung. Sterne: Von der Leibniz-Gemeinschaft festgelegte Zielquoten für 2025. Kreise: Vorhersage der erreichten Quoten bei linearer Fortschreibung der Entwicklung. Quelle: Pakt-Monitoring-Bericht der Leibniz-Gemeinschaft.

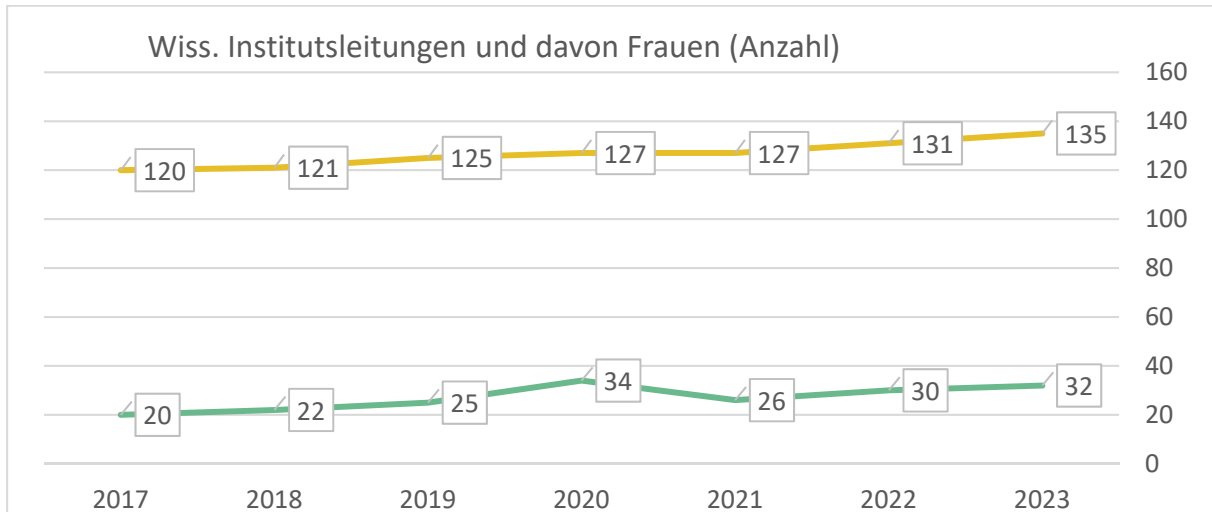
Von den **Zielquoten für 2025** (30 % bei Institutsleitungen, 40 % bei Abteilungsleitungen, 45 % bei Forschungs- und Nachwuchsgruppenleitungen) sind die Frauenanteile im Jahr 2023 aber noch substantiell entfernt. Falls die Entwicklung bis 2025 linear ist, also die die durchschnittlichen jährlichen Zuwächse zwischen den Jahren 2019 und 2023 fortgesetzt werden, werden die Zielquoten trotz des positiven Trends 2025 nicht erfüllt.

Die Daten demonstrieren auch, dass Institutsleitungen zunehmend aus mehr als einer wissenschaftlichen Leitungsperson bestehen. Hier hat sich die absolute Zahl der wissenschaftlichen Führungskräfte in den Vorständen und Direktorien seit 2017 kontinuierlich erhöht (Abb. 3).¹²

Der Ausbau der Stellen auf der ersten Führungsebene gibt mehr wissenschaftlich arbeitenden Frauen die Möglichkeit, eine Führungsposition zu bekleiden. Aber auch prozentual hat sich der **Frauenanteil unter den wiss. Institutsleitungen** erhöht, und zwar von 17 % 2017 auf 24 % im Jahr 2023. Im Jahr 2013 lag der Anteil der weiblichen Leitungspersonen noch bei 13 %.

¹² In den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft gehören vielfach neben der wissenschaftlichen Leitung zudem eine Person aus dem administrativen Bereich dem obersten Führungsgremium an („Doppelspitze“).

Abb. 3 Anzahl der wissenschaftlichen Institutsleitungen aller Leibniz-Einrichtungen



Gelb: Gesamtzahl aller wiss. Institutsleitungen. Grün: Anzahl der Frauen in wiss. Institutsleitungen. Der Anstieg der Positionen dokumentiert sowohl die Zunahme in der Anzahl der Einrichtungen als auch die Zunahme eines kollektiven Führungsmodells (mehr als eine wiss. Leitungsposition). Quelle: Pakt-Monitoring-Abfrage der Leibniz-Gemeinschaft.

Seit Einführung der Leibniz-Gleichstellungsstandards hat sich der **Frauenanteil bei Neubesetzungen** im wissenschaftlichen Bereich auf allen Führungsebenen erheblich erhöht. Auf der ersten Führungsebene wurde er sogar verdoppelt. Dies ist durchaus ein Indikator dafür, dass die Einrichtungen sich um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bemühen und die ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen (siehe auch Kapitel 3.1).

2.2. Gleichstellung im Rahmen der Evaluierungen der Leibniz-Einrichtungen

Wie im letzten Gleichstellungsbericht so wurden auch für den vorliegenden die **Stellungnahmen des Senats der Leibniz-Gemeinschaft** zu den regelmäßigen Evaluationen der Einrichtungen hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Empfehlungen ausgewertet. Insgesamt 54 Stellungnahmen stammen aus dem Berichtszeitraum 2020 bis einschließlich 2023. wurde 37 % der Stellungnahmen wurden deutliche Fortschritte im Bereich der Gleichstellung festgestellt, verknüpft mit der Empfehlung, den positiven Trend beizubehalten. In 61 % der Stellungnahmen wurde gefordert, dass sich die Einrichtungen teilweise trotz einer guten Entwicklung um ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis bemühen sollten, meist in Bezug auf die Leitungsebene. Dies ist mit Abstand die häufigste Empfehlung. In acht Fällen wurden insgesamt deutliche Verbesserungen angemahnt. Gleichstellung als Gegenstand der Leibniz-Evaluierungen wird fast ausnahmslos thematisiert, nur drei Stellungnahmen enthielten keine Aussagen hierzu.

3. Berichtsteil zur dritten Gleichstellungsumfrage der Leibniz-Einrichtungen

Wie in den letzten beiden Umfragen orientierte sich die Befragung an den fünf Grundsätzen der Gleichstellung. Die Ergebnisse dazu werden im Folgenden dargestellt.

3.1. 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 Leitungspersonen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.“¹³

Die insgesamt neun Fragen der Abfrage 2024 zu dem ersten Grundsatz betreffen die Rekrutierung von Personen auf den verschiedenen Leitungspositionen im Berichtszeitraum 2020 bis 2023 sowie die Dokumentation von Gleichstellungszielen und deren Zugänglichkeit.

Die ersten vier Fragen zum ersten Grundsatz beschäftigen sich besonders mit der Gestaltung der Rekrutierungsbemühungen der ersten drei wissenschaftlichen und der obersten administrativen Leitungsebene und den daraus resultierenden Besetzungen. Die aus den Antworten ebenfalls kalkulierbare **Neubesetzungsquote** auf den verschiedenen Leitungsebenen zeigt, welche Wege gegangen wurden, und verdeutlicht die Intensität, mit denen sich Leibniz-Einrichtungen um Gleichstellung bemühen und wie wirksam sie sind.

Im Berichtszeitraum 2020–2023 besetzten 35 Institute mindestens eine Stelle auf der Ebene der **wissenschaftlichen Leitung der Einrichtung (erste Leitungsebene)**. Insgesamt wurden von den 46 freigewordenen Stellen 21 mit einer Frau besetzt, was einer Quote von 46 % entspricht (Frage 1). Dies stellt im Vergleich zu der Neubesetzungsquote aus dem letzten Gleichstellungsbericht (35 % für die Jahre 2016–2019) eine deutliche Steigerung um 11 Prozentpunkte dar. Die Frauenquote bei den Neubesetzungen liegt damit auch weit über der Zielquote der Leibniz-Gemeinschaft, auf die sie sich selbst verpflichtete (30 % Frauenanteil auf der ersten Leitungsebene).¹⁴ Somit ist ein deutlich positiver Trend zu verzeichnen.

Auf der **zweiten Leitungsebene** (wiss. Abteilungsleitungen) wurden im Berichtszeitraum in 59 Instituten insgesamt 121 neue Stellen besetzt, davon 67 mit Frauen (Frage 2). Dies entspricht einer Quote von 55 % und liegt ebenfalls über der Zielquote der Leibniz-

¹³ Erster Grundsatz der Leibniz-Gleichstellungsstandards: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf

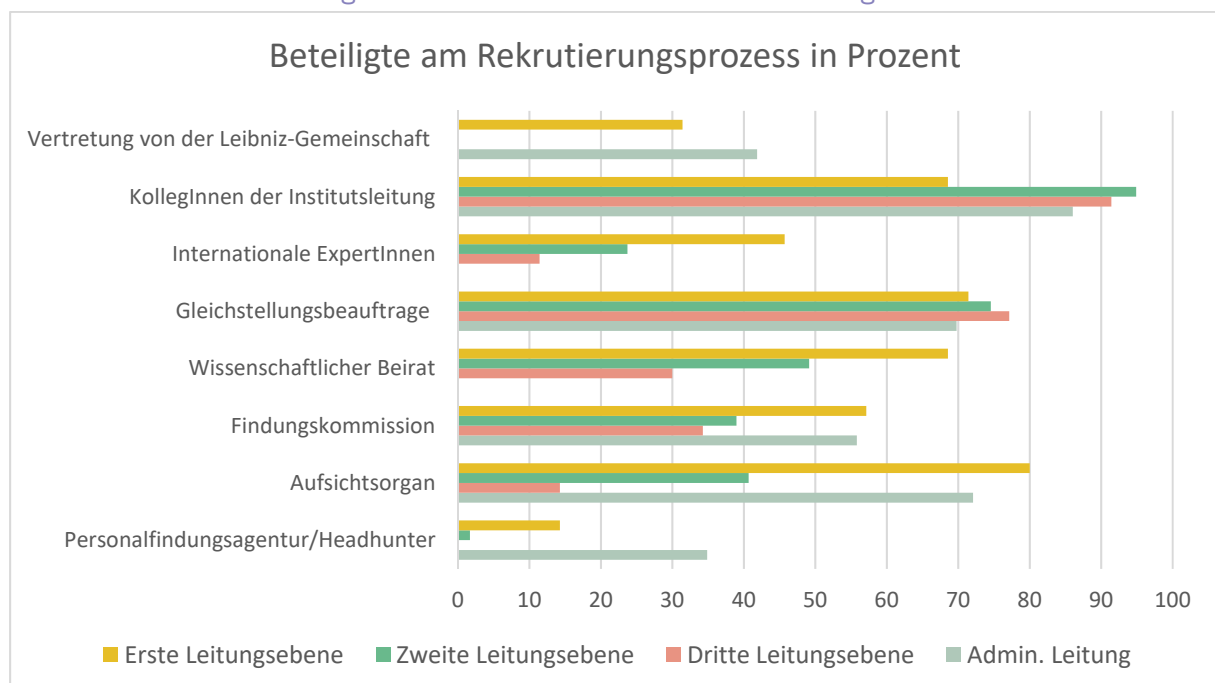
¹⁴ Siehe Tabelle 4 im Paktbericht der Leibniz-Gemeinschaft 2024: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Strategie- und Wissenschaftspolitik/PMB_2024.pdf

Gemeinschaft im Rahmen ihrer Selbstverpflichtung (40 %). Auf der **dritten Leitungsebene** (Forschungs – und Nachwuchsgruppen) lag die Frauenquote bei den Neubesetzungen bei 52 % und damit knapp oberhalb der Parität. Damit liegt der Frauenanteil bei Neubesetzungen auf allen drei Führungsebenen nahe an der Parität oder darüber.

Eine der Handlungsempfehlungen aus dem letzten Bericht war, die **aktive Rekrutierung von Frauen** zu intensivieren. Der Anteil der Institute, die für die Besetzung von Stellen auf der ersten wiss. Leitungsebene nach eigenen Angaben aktiv auf Frauen zugegangen sind, lag in den Jahren 2017 bis 2019 bei 67 %. Im Berichtszeitraum 2020-2023 gaben 89 % der Institute (31 von 35) an, Frauen aktiv als Kandidatinnen rekrutiert zu haben. Für die zweite und dritte Leitungsebene lag dieser Anteil bei 83 % und 84 %. Damit scheint diese Maßnahme in vielen Instituten etabliert zu sein.

Um der gestiegenen Relevanz von wissenschaftlichen und administrativen Doppelspitzen Rechnung zu tragen, wurde in der aktuellen Umfrage erstmals auch nach der **Besetzung der administrativen Leitung** gefragt (Frage 4). Im Berichtszeitraum besetzten 44 Einrichtungen 49 Stellen auf dieser Ebene neu, davon 25 mit einer Frau. Dies entspricht einer Frauenquote von 51 %. 30 der 44 Institute geben an, dass sie versuchten, aktiv eine Frau zu rekrutieren. Auf den ersten beiden Führungsebenen im administrativen Bereich ist insgesamt Parität erreicht.

Abb.4. Prozentsatz verschiedener Beteiligter am Rekrutierungsprozess der ersten drei wissenschaftlichen Leitungsebenen und der administrativen Leitungsebene



Anmerkung: N=95, Berichtszeitraum 2020 bis 2023. Mehrfachnennungen waren möglich. Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024.

Die Einrichtungen nutzten eine Vielfalt von Gremien und Funktionsstellen, welche am Rekrutierungsprozess beteiligt sind (Abb. 4). Die für Gleichstellung relevante Person des

Leibniz-Instituts, die **Gleichstellungsbeauftragte**, ist in der Rekrutierung aller Leitungsebenen zwischen 70 und 80 % beteiligt. Ihre Beteiligung nimmt mit höherer Leitungsebene ab: Sind bei den Neurekrutierungen auf der dritten Leitungsebene noch in 77 % der Fälle die Gleichstellungsbeauftragten involviert, sinkt die Beteiligung bei der Rekrutierung von Personen für die erste Leitungsebene auf 71%. Diese Werte liegen deutlich von einer ausnahmslosen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entfernt. Bei gemeinsamen Berufungen mit den Universitäten, die insbesondere auf der ersten Leitungsebene fast ausnahmslos stattfindet, wird die Position der Gleichstellungsbeauftragten in der Berufungskommission jedoch durch Gleichstellungsbeauftragte der Universität wahrgenommen und es ist Gegenstand von Vereinbarungen im Einzelfall, ob Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz-Einrichtung entweder zusätzlich oder anstatt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zum Mitglied der Berufungskommission bestellt werden.

Die in den Leibniz-Besetzungsstandards empfohlene **Beteiligung durch Expertinnen und Experten aus der Leibniz-Gemeinschaft** wird zu 31 % bei wissenschaftlichen Institutsleitungen und zu 41 % bei administrativen Leitungen umgesetzt.

Während **Headhunter** im wissenschaftlichen Bereich bei der letzten Befragung 2020 noch keine Rolle spielten, erfolgte im jetzigen Berichtszeitraum in 14 % der Fälle Headhunting durch Personalfindungsagenturen für die erste Führungsebene. Bei der Rekrutierung von administrativen Leitungen werden die Verfahren sogar in knapp 35 % der Fälle mithilfe von Agenturen durchgeführt.

Erneut wurde gefragt, welche **Hindernisse** es gebe, um die Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich des Geschlechts in Leitungspositionen bis 2025 zu erreichen (Frage 5). 62 der 95 Einrichtungen berichten von Hindernissen. Dies sind deutlich mehr, als in der Abfrage 2020 Hindernisse angegeben haben (44 von 93 Einrichtungen). Die Hindernisse lassen sich in institutionelle und strukturelle Faktoren zusammenfassen.

Unter den institutionellen Hindernissen werden von den Befragten in den Freitext-Antworten folgende Aspekte aufgeführt:

- **Mangel an Fluktuation und fehlende Vakanzen:** Auf verschiedenen Leitungsebenen gibt es wenige oder keine frei werdenden Stellen, was die Nachbesetzung durch weibliche Führungskräfte erschwert. Besonders auf den Ebenen der Instituts- und Abteilungsleitung sind Stellen langfristig besetzt.
- **Keine Flexibilität bei der Stellenbesetzung:** Die starre Stellenstruktur, z. B. in Vollzeit ausgeschriebene Positionen oder Vorgaben im Landeshochschulgesetz, verhindern Flexibilität und innovative Ansätze, die nötig wären, um mehr Frauen in Führung zu bringen.
- **Langsame universitäre Berufungsverfahren:** Diese verlangsamen den Prozess der Rekrutierung, zumal insbesondere erfolgreiche Wissenschaftlerinnen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

- **Wettbewerb um hochqualifizierte Frauen:** Es ist eine Herausforderung, erfolgreiche Wissenschaftlerinnen zu halten. Diese werden gerne von anderen Einrichtungen abgeworben.
- **Unzureichende finanzielle Mittel:** Begrenzte finanzielle Ressourcen verhindern eine angemessene Förderung von Frauenkarrieren.

Hinzu werden folgende strukturelle Hindernisse wahrgenommen:

- **Fachkräftemangel und geringe Anzahl qualifizierter Bewerberinnen:** In einigen Bereichen (wie den MINT-Fächern) fehlt es generell an Fachkräften, insbesondere an qualifizierten Frauen. Zudem gibt es insbesondere in den MINT-Fächern insgesamt wenig weibliche Absolventen, was die Bewerberinnenlage einschränkt.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die strukturellen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken sich negativ auf die die Karrieren von Frauen und damit auf die Anzahl von Bewerberinnen aus.
- **Gläserne Decke und Leaky Pipeline:** Frauen sind auf höheren Karrierestufen unterrepräsentiert, was auf tief verankerte Geschlechterungleichheiten und kulturelle Normen zurückzuführen ist.
- **Ungleichheiten im Rekrutierungsprozess:** Auswahlprozesse, die z. B. die Publikationsleistung überbetonen, können weibliche Kandidaten benachteiligen.
- **Wenig Mobilität bei qualifizierten Kandidatinnen:** Frauen, insbesondere in Leitungspositionen, sind oft weniger mobil und damit schwerer rekrutierbar.
- **Stereotype und gesellschaftliche Erwartungen:** Etablierte Strukturen und Vorurteile erschweren es Frauen, auf höheren Karrierestufen Fuß zu fassen.

Hier einige Textbeispiele aus den Antworten der Institute zu den Hindernissen:

- *„Die Erreichung der Zielquoten aus dem Kaskadenmodell hinsichtlich der Geschlechterverteilung in Leitungspositionen bis 2025 stellt unser Institut vor besondere Herausforderungen. So zeigt die aktuelle Personalstruktur weiterhin das Phänomen der gläsernen Decke und der Leaky Pipeline. Besonders sichtbar wird dies bei der Betrachtung verschiedener Karrierestufen. Hier wird deutlich, dass mit jeder weiteren Qualifikationsstufe der Anteil an Wissenschaftlerinnen abnimmt. Eine zentrale Hürde ist die anhaltende Geschlechterungleichheit in der akademischen Welt, die durch lange etablierte Strukturen und kulturelle Normen verstärkt wird. Trotz wachsender Bemühungen zur Förderung der Geschlechtervielfalt in der Wissenschaft und Forschung werden diese Bestrebungen von internem Widerstand sowie externen Faktoren wie gesellschaftlichen Erwartungen und Stereotypen beeinträchtigt. Ein weiteres Hindernis ist die ungleiche Vertretung von Frauen in bestimmten Wissenschaftsbereichen und Karrierestufen, was sich auf die Verfügbarkeit von qualifizierten weiblichen Führungskräften auswirkt.“*

- „Prinzipiell gilt, dass es auch in den Lebenswissenschaften nach wie vor im wissenschaftlichen Bereich zu wenige Postdoc- und Tenure-Track-Positionen gibt, die angemessen die Lebensphase und Familienstand berücksichtigen und die Inhaberinnen zu konkurrenzfähigen Leistungserfüllungen im wissenschaftlichen Bereich nach internationalem Maßstab befähigen und qualifizieren. Konkret hat uns das nicht daran gehindert, Wissenschaftlerinnen auf verfügbare wissenschaftliche Positionen zu gewinnen und wissenschaftliche Planstelleninhaberinnen gemäß unseren strengen Kriterien entfristen zu können.“

„[Das Bundesland] verliert an Attraktivität wegen der fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und des Wohnraummangels, insbesondere für Familien. Ferner werden überall Wissenschaftlerinnen gesucht, so dass die besonders Erfolgreichen teilweise das Institut wieder verlassen, um Professuren oder höhere Leitungspositionen an anderen Einrichtungen zu besetzen. Dies ist schön, aber macht eine Erhöhung des Frauenanteils [an unserer Einrichtung] schwieriger. Wir haben interne Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen (eine Gruppenleiterin auf W2 wurde zur Abteilungsleiterin befördert). Dass Zulagenzahlungen für Professuren nur bei Vorliegen eines Gegenangebots möglich sind, führt zu einem erhöhten Risiko, wissenschaftliches Leitungspersonal zu verlieren und zum anderen dazu, dass bei interner Karriereförderung von Frauen (z. B. Beförderung einer Gruppenleiterin zur W2-Professorin und später zur Abteilungsleitung) diese bei den persönlichen Bezügen oft schlechter dastehen als extern rekrutierte Kolleg*innen.“

- „[Es gibt eine] hohe Fluktuation bei weiblichen PostDocs; diese verlassen häufiger zugunsten von unbefristeten Stellen in der Privatwirtschaft das Institut, bevor sie eine Leitungsposition in Erwägung ziehen.“
- „Hindernisse bei der Gewinnung von Frauen, aber auch generell von hochqualifiziertem wissenschaftlichem Personal, ergeben sich aus folgenden strukturellen Bedingungen: Als international einzigartiges Referenzzentrum im Feld der interdisziplinären Forschung zu [Institutsthema] und der Entwicklung entsprechender Forschungsinfrastrukturen ist das Institut auf wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit einem ebenso breiten wie spezifischen Anforderungsprofil angewiesen. Wer am [Institut] tätig ist, muss daher in den langfristigen Erwerb von sehr spezifischen Kompetenzen, Wissensbeständen und Erfahrungen investieren, aber auch in den Aufbau von disziplinspezifischen Netzwerken und Kontakten. Damit ist immer auch ein Risiko in der Karriereplanung verbunden, zumal die Zahl anderer Einrichtungen, die eine solche Expertise nachfragen, eher begrenzt ist. Das ausgeprägte Bewusstsein für diese Risiken erschwert mitunter die Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen.“

Infobox zu bestehenden Geschlechtermythen:

Publizieren Wissenschaftlerinnen weniger? Ob Wissenschaftlerinnen weniger publizieren als ihre Kollegen wird in der Literatur als „*Publication Puzzle*“ bezeichnet. Der aktuelle Forschungsstand zeigt: Der Befund, dass Wissenschaftlerinnen weniger publizieren als Wissenschaftler, ist nur auf besonders publikationsstarke männliche Kollegen zurückzuführen. Ohne diese gibt es keine Geschlechterunterschiede, die nicht durch die eher prekäre Anstellung von Wissenschaftlerinnen erklärt werden können (Momeni et al., 2022).

<https://blogs.prio.org/2022/04/do-men-really-publish-more-than-women/>

Sind Wissenschaftlerinnen weniger mobil? Wissenschaftlerinnen sind nicht weniger mobil als Wissenschaftler. Die internationale Mobilität variiert vielmehr mit den Disziplinen. Demnach sind Forschende in den Naturwissenschaften mobiler als solche in den Sozialwissenschaften. Zudem stimmt es, dass Frauen weniger Zugang zu reputationsträchtigen Austauschprogrammen erhalten. Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat dies untersucht (Löther et al, 2022) und entsprechende Maßnahmen verabschiedet, um dem entgegen zu wirken.

Welche **Spielräume zur Gewinnung von Leitungspersonal** sind zu erwarten (Frage 6)? Bis Ende 2026 prognostizieren 29 Einrichtungen frei werdende Positionen auf Ebene der wissenschaftlichen Institutsleitung, 23 Einrichtungen frei werdende Positionen bei den administrativen Leitungen, 60 auf der Ebene von Abteilungs- und Gruppenleitungen und 57 auf der Ebene der Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen. Leibniz-weit betrachtet zeigt dies für die kommenden Jahre einen erheblichen Gestaltungsspielraum der Einrichtungen.

Die Einrichtungen wurden nach der **Verankerung von Gleichstellungszielen in Dokumenten und deren Zugänglichkeit** gefragt. Alle Einrichtungen gaben an, mindestens ein Dokument zu haben, in dem die Gleichstellung der Geschlechter als Ziel aufgeführt ist (Frage 7). 93 der 95 Einrichtungen verfügen über einen Gleichstellungsplan oder ein Gleichstellungskonzept – vor fünf Jahren war dies bei 82 Einrichtungen der Fall. Bei knapp der Hälfte dieser Einrichtungen sind der Gleichstellungsplan oder das Gleichstellungskonzept auch für Externe zugänglich (Frage 8). Hierzu hat vermutlich die seit 2022 geltende Regelung der EU-Kommission, die als Voraussetzung für die Bewerbung um Fördermittel innerhalb von *Horizon Europe* einen öffentlich zugänglichen Gleichstellungsplan vorsieht, beigetragen.¹⁵ 78 Einrichtungen haben zu Gleichstellung ein eigene Unterseite auf der Website, bei 29 Einrichtungen ist dieser Menüpunkt auf der Willkommenseite verortet.

¹⁵ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

Auf die Frage nach „wichtigen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Ihrem Institut“ (Frage 9) wurden folgende Maßnahmen¹⁶ am häufigsten genannt:

- **Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen** und die **gezielte Ansprache von Frauen** in Netzwerken,
- **Mentoring-Programme** und **Fortbildungsangebote** zur Karriereförderung („Talententwicklung im eigenen Haus“),
- **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** durch flexible Arbeitszeiten und Unterstützungsangebote,
- **Schaffung von Frauen-Netzwerken** und **Vernetzungsmöglichkeiten** zur Karriereförderung.

Einige Einrichtungen nannten auch langfristige Maßnahmen, wie etwa Investitionen in Netzwerke o. ä. Dazu folgende Freitext-Beispiele:

- *„Bereits deutlich vor der Ausschreibung wissenschaftlicher Positionen werden Frauen gezielt auf ihre Möglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb hingewiesen. Das beginnt z. B. schon bei der Teilnahme des Instituts am jährlichen Girls´ Day, setzt sich über Praktika und studentische Tätigkeiten fort. Im besten Fall wird über diese Wege langfristig geeignetes weibliches, wissenschaftliches Personal rekrutiert, das am Institut promoviert und sich so auf eine weitere wissenschaftliche Karriere qualifiziert und vorbereitet.“*
- *„Da die Abschlussquote in dem entsprechenden naturwissenschaftlichen Fach bei nur 22 % liegt, wird auch zunehmend versucht international zu rekrutieren, z. B. über europäische Plattformen wie EURAXESS. Im Institutsseminar werden Wissenschaftlerinnen zum Vortrag eingeladen, um auch das Institut vorzustellen und gezielt Kontakte zu knüpfen.“*
- *„Aktive Rekrutierung von Frauen und Unterstützung in der Personal- und Karriereentwicklung; Unterstützung von Netzwerken sowie Initiativen von/für Frauen (z. B. European Women in Mathematics).“*

Ein Institut nannte als Maßnahme die Umstrukturierung des gesamten Instituts mit Abschaffung von Abteilungen und der Einführung von Programmbereichen mit Doppel-Leitungen als 2. Führungsebene.

¹⁶ Welche weiteren Maßnahmen zur geschlechtersensiblen Rekrutierung unternommen werden können, darüber informiert das StarQ-Portal: <https://www.gesis.org/starq>

Zusammenfassung: Frauen in Leitungspositionen

Insbesondere die **Frauenquote unter den Neubesetzungen** spricht für eine **Wirksamkeit der Bemühungen und Maßnahmen**. Unter den Neubesetzungen auf der ersten wiss. Führungsebene konnte der Frauenanteil im Vergleich zu dem Berichtszeitraum 2016 bis 2019 um 11 Prozentpunkte auf 46 % gesteigert werden. Auf der zweiten und dritten wiss. Führungsebene lag der Frauenanteil bei den Neubesetzungen über 50 %. Dabei scheint die **aktive Rekrutierung** viel und erfolgreich genutzt zu werden. Dennoch sehen deutlich mehr Einrichtungen **Hindernisse bei der Erfüllung der Zielquoten** als noch 2020. Die genannten Hindernisse sind unverändert institutioneller und struktureller Natur. Ein wichtiges Thema bleibt der von den Einrichtungen genannte **Mangel an Bewerberinnen für Leitungspositionen**, insbesondere in den MINT-Fächern. An einzelnen Einrichtungen gibt es innovative, langfristig wirksame Ansätze, wie mit dieser Herausforderung umgegangen werden kann. Erfreulich ist, dass **fast alle Einrichtungen über ein Gleichstellungskonzept oder einen Gleichstellungsplan** verfügen, der in der Hälfte der Fälle auch extern zugänglich ist.

3.2. 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.“

Der Fragebogen 2024 umfasst zu diesem Grundsatz 13 Fragen. Im Folgenden werden einzelne Fragen und ihre Antworten vertiefend dargestellt und, wo angebracht, mit den Ergebnissen der letzten Abfrage aus dem Jahr 2020 verglichen. Alle Fragen und Antwortoptionen sind im Anhang 3 dieses Berichts tabellarisch dargestellt.

Neu aufgenommen in den Fragebogen wurden die Fragen 10 und 11, die sich auf den Frauenanteil unter den dauerhaft angestellten Beschäftigten und den Frauenanteil unter den Entfristeten beziehen. Diese Frage ist insbesondere relevant, da viele weibliche PostDocs aufgrund unsicherer Perspektiven den Wissenschaftsbetrieb verlassen (siehe Löther 2022; Goldan et al. 2024; Ihsen et al. 2009; Metz-Göckel et al. 2010). Entfristungen unterhalb der Leitungsebenen 1 und 2 sind eine Möglichkeit, Frauen Perspektiven aufzuzeigen und Möglichkeiten der Karriereentwicklung hin zu Führungspositionen zu bieten.

Laut Angaben der Einrichtungen waren zum Ende des Jahres 2023 insgesamt 2402 **wissenschaftliche Beschäftigte unterhalb der Führungsebene 1 und 2** unbefristet angestellt. Der Frauenanteil betrug mit 927 Personen 39 %. Im Berichtszeitraum wurden 517 Entfristungen vorgenommen, davon 233 von Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil unter den Neuentfristungen von 45 %. Dies deutet darauf hin, dass die Einrichtungen die Möglichkeit der Entfristungen vermehrt nutzen, um weibliche Beschäftigte in der Einrichtung zu halten und ihnen eine langfristige Perspektive zu

bieten. Jedoch liegt der Anteil der Frauen bei den (Neu-)Entfristungen noch unterhalb des Frauenanteils der PostDocs in der Leibniz-Gemeinschaft mit 47 %.

Erneut wurde nach dem Umgang mit **Fällen sexueller Belästigung** gefragt (Frage 12), insbesondere nach der Benennung von Ansprechpersonen. Acht Einrichtungen gaben an, weder über eine Ansprechperson noch über eine Regelung dazu (z. B. einen *code of conduct*) zu verfügen; in 82 Einrichtungen wurde die Gleichstellungsbeauftragte als eine Ansprechperson genannt. 47 Einrichtungen gaben an, ein schriftliches Regelwerk zum Umgang mit solchen Fällen implementiert zu haben.

Im Zusammenhang mit **Fortbildungen zur Gleichstellung** (Frage 13) wurde in dieser Abfrage das Augenmerk auf die erste und zweite Führungsebene gelegt. In 45 Einrichtungen wurde im Berichtszeitraum eine Fortbildung spezifisch zum Themenfeld Gleichstellung für die gesamte erste und/oder zweite Leitungsebene angeboten, davon war die Teilnahme in 27 Fällen verpflichtend. Dies stellt eine Steigerung im Vergleich zu der letzten Umfrage dar, in der 38 Einrichtungen angaben, dass ein Fortbildungsangebot im Bereich der Gleichstellung von den Führungskräften tatsächlich wahrgenommen wurde, und nur in 13 Einrichtungen eine größere Zahl an Führungskräften teilnahm. Die Themen der Fortbildungen sind mittels einer Word-Cloud dargestellt (Abb. 5).¹⁷

Abb. 5: Gewählte Themen der Fortbildungen im Bereich Gleichstellung



Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024.

¹⁷ Die Word Cloud wurde mit Mentimeter erstellt. Die Begriffe sind größer dargestellt, je häufiger sie genannt wurden. Anm.: „agg“ steht für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG.

Infobox zu Ressourcen für den Abbau von Gender Bias

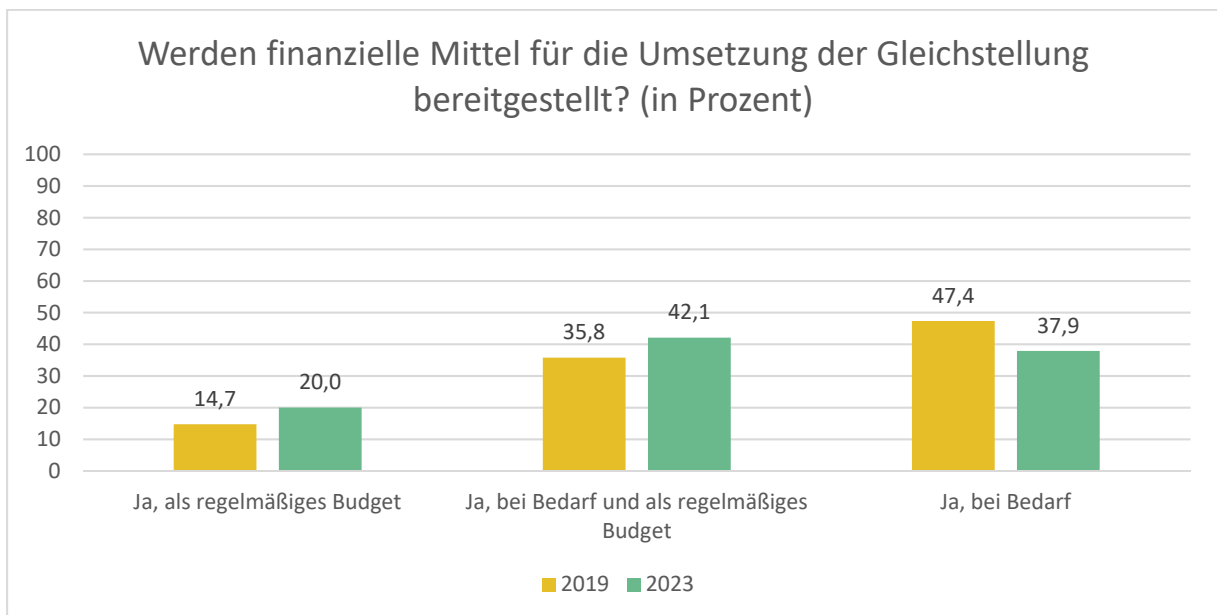
Implicit Biases können zwar nicht vollständig abgelegt werden, jedoch können Menschen unter bestimmten Voraussetzungen für entsprechende Themen sensibilisiert werden, so dass beispielsweise Gender Bias reduziert wird. Notwendig ist die Unterstützung durch die Leitungsebene einer Organisation, um das Thema als Aufgabe und Herausforderung der gesamten Organisation anzuerkennen und zu verankern. Zudem bedarf es struktureller Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, welche durch ein ständiges Monitoring begleitet werden müssen.

Das **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)** von GESIS bietet Orientierung zum Thema Gender Bias in der Wissenschaft durch Videos, Leitfäden, Checklisten sowie praktische Handreichungen.

<https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/forschungsfelder/gender-bias/ressourcen-fuer-den-abbau-von-gender-bias>

Finanzielle Mittel zur Umsetzung der Gleichstellung (Frage 14) werden wie 2020 an allen befragten Einrichtungen bereitgestellt. Die Anzahl der Institute, die hierfür ein regelmäßiges Budget (und ggfs. zusätzlich bei Bedarf) einplanen, ist seit 2020 von 48 auf 59 Einrichtungen gestiegen. Die Mittel werden überwiegend für Aufwendungen der Gleichstellungsbeauftragten (88 Einrichtungen) sowie für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (65 Einrichtungen) eingesetzt.

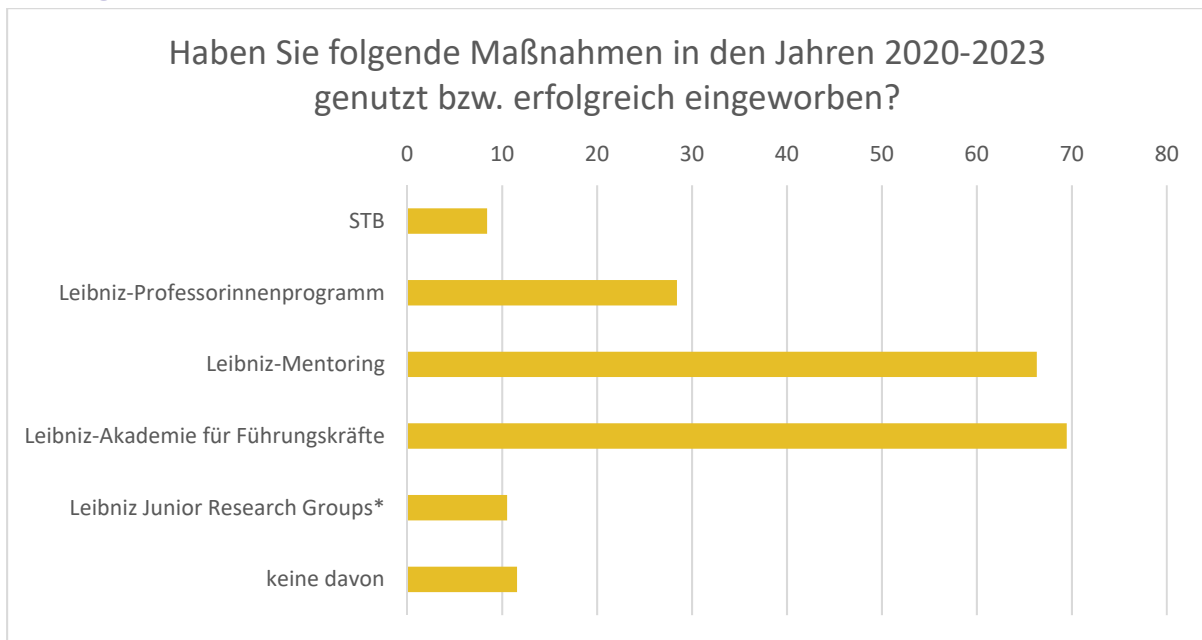
Abb. 6: Der Anteil der Einrichtungen in Prozent, die finanzielle Mittel für die Umsetzung der Gleichstellung bereitstellen.



Anmerkung: 2019: N = 93, 2023: N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

Von besonderem Interesse sind Mittel in den Einrichtungen, die **strategisch und/oder in großem Umfang** für die Gleichstellung aufgewendet werden. Die Leibniz-Gemeinschaft bietet hierfür eine Reihe von Maßnahmen. Erstmals wurde gefragt, ob die Institute im Berichtszeitraum entsprechende Mittel der Leibniz-Gemeinschaft nutzten oder einwarben (Abb. 7).

Abb. 7: Nutzung von Angeboten der Leibniz-Gemeinschaft zur Förderung weiblicher Führungskräfte zwischen 2020 und 2023



Anmerkung: N=95, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024. (*) Leibniz Junior Research Groups unter Leitung einer Wissenschaftlerin

Fast 90 % der Institute nutzten eines der genannten Leibniz-Instrumente bzw. warben solche Mittel ein. An erster Stelle stehen Leibniz-Mentoring und Leibniz-Akademie für Führungskräfte, die 2021 eingerichtet wurde. Instrumente, die hohe Eigenanteile und geringere Erfolgchancen aufgrund ihres Wettbewerbscharakters aufweisen, also das Leibniz-Professorinnenprogramm und die Leibniz Junior Research Groups unter Leitung einer Wissenschaftlerin, spielten eine geringere Rolle. Trotzdem gibt fast jedes dritte Institut an, das Leibniz-Professorinnenprogramm genutzt zu haben.¹⁸ Auch im Rahmen von Sondertatbeständen wurden Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt.

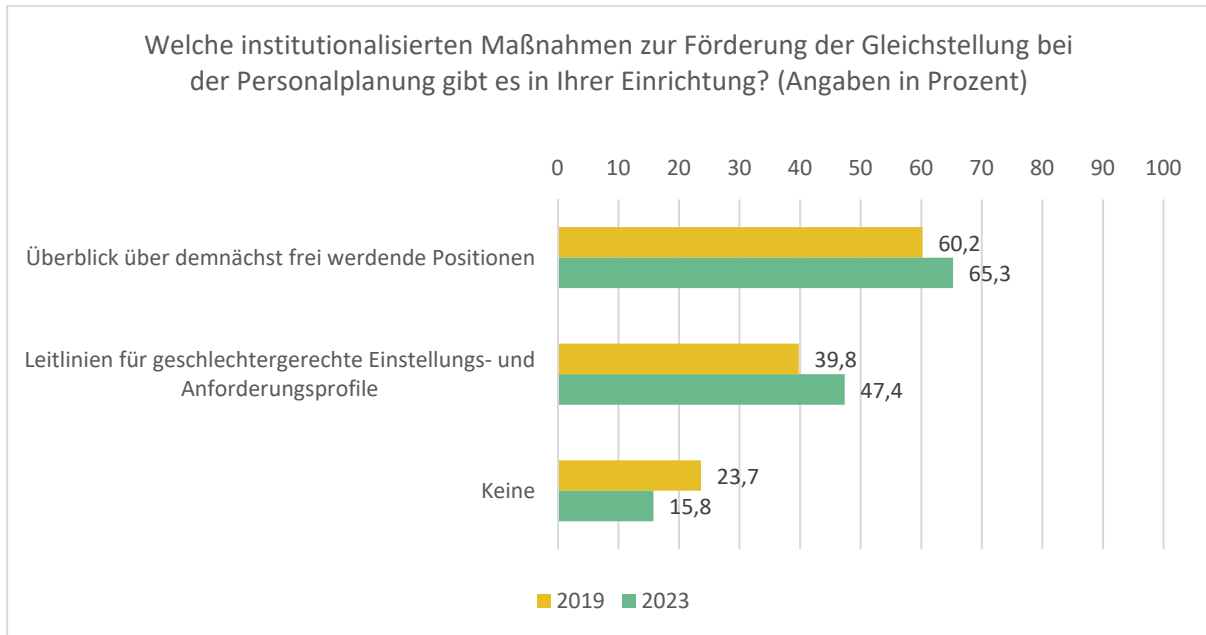
Deutlich mehr Institute als 2020 geben an, **Frauen mit überdurchschnittlich großer Belastung durch Gremienarbeit** zu kompensieren (37 in 2024 vs. 25 in 2020). Als häufigste Formen der Kompensation werden Freistellungen angegeben: In vielen Fällen werden Mitarbeiterinnen anteilig (20 %, 50 %) von anderen Aufgaben (befristet)

¹⁸ Im Bericht zum Leibniz-Wettbewerb sind die Zahlen zu den Programmlinien ausführlich dargestellt. https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Forschung/Wettbewerb/Dokumente/Bericht_Wettbewerbsverfahren.pdf

freigestellt, um die Gremienarbeit auszugleichen. Zudem werden zusätzliche Personalressourcen durch studentische Hilfskräfte oder Aufstockung bereitgestellt.

Im zweiten Fragenblock wurde nach Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der **Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung** gefragt (Fragen 17-19). Diese wurden unverändert zur letzten Abfrage gestellt, so dass ein Vergleich mit den Erhebungszeitraum 2017-2019 möglich ist.

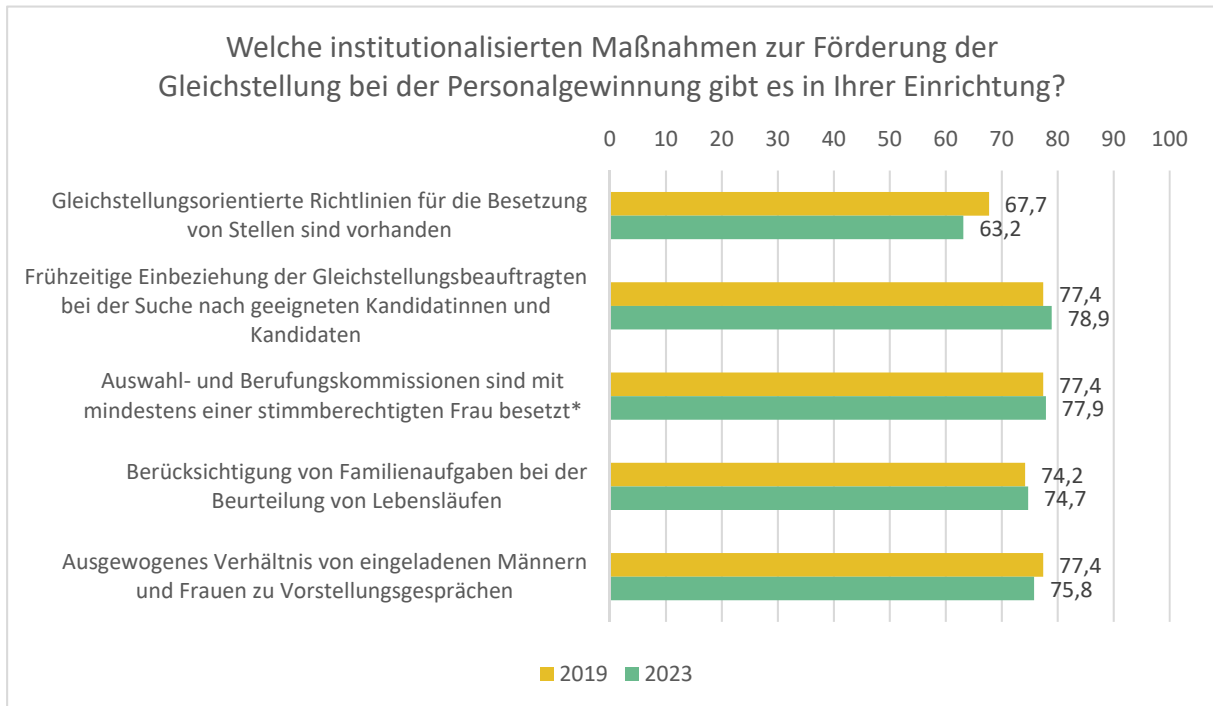
Abb. 8: Institutionalisierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalplanung



Anmerkung: 2019: N = 93, 2023: N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

Wie in der Abfrage 2020 gibt es in fast allen Einrichtungen Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung (98 % der Einrichtungen; 2019: 96 %) und Personalentwicklung (99 %; 2019: 99 %), sowie vermehrt auch systematische **Maßnahmen zur Personalplanung** (85 % der Einrichtungen; 2019: 76 %). 2023 verschafften sich mehr Einrichtungen einen Überblick über demnächst freiwerdende Positionen oder hatten Leitlinien für geschlechtergerechte Einstellungs- und Anforderungsprofile als zum vorigen Erhebungszeitpunkt (Frage 17, Abb. 8). Als „sonstige Maßnahmen“ erwähnten mehrere Einrichtungen geschlechterneutrale oder geschlechtersensible Sprache in ihren Stellenausschreibungen.

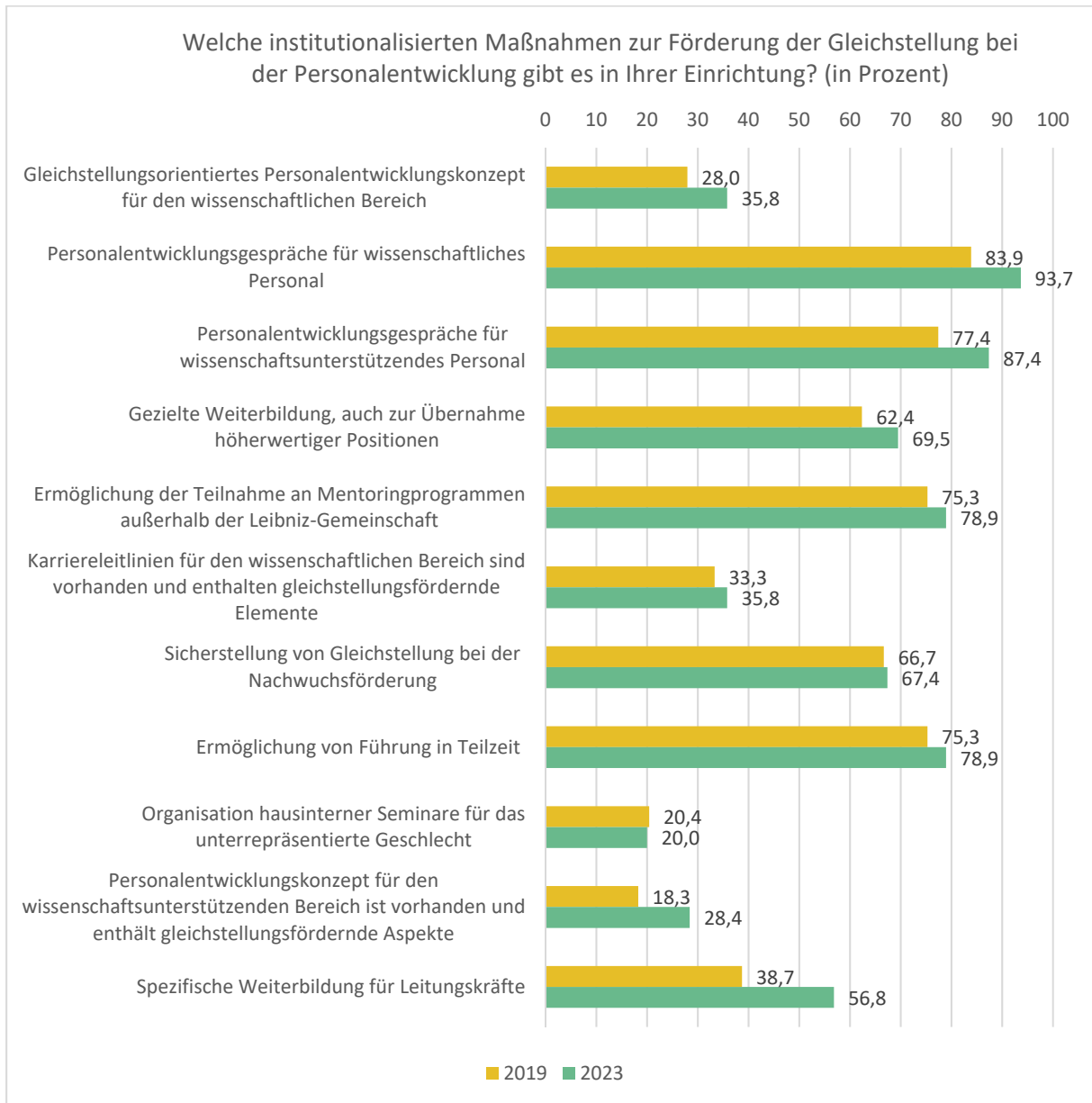
Abb. 9: Institutionalisierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalgewinnung



Die abgefragten **Maßnahmen zur Personalgewinnung** (Frage 18, Abb. 9) scheinen mit mindestens 74 % gut etabliert, bei ähnlichen Werten wie 2019. Eine Ausnahme bilden die gleichstellungsorientierten Richtlinien für die Besetzung von Stellen. Diese sind mit 63 % weniger verbreitet, wobei die Prozentzahl sogar gesunken ist. Unter „sonstigen Maßnahmen“ nennen die Einrichtungen vor allem die aktive Rekrutierung.

Bei der **Personalentwicklung** (Frage 19) legen die Einrichtungen wie 2019 ihre Schwerpunkte auf die Ermöglichung der **Teilnahme an Mentoring-Programmen**, die **Sicherstellung von Gleichstellung bei der Nachwuchsförderung**, **Personalentwicklungsgespräche** sowohl mit dem wissenschaftlichen als auch dem wissenschaftsunterstützenden Personal werden häufig angeboten. Fünf Einrichtungen mehr als 2019 gaben an, **Führung in Teilzeit** zu ermöglichen. Auch die gezielte **Weiterbildung für Führungskräfte** sowie von Beschäftigten zur Übernahme höherwertiger Positionen wird häufiger ermöglicht. In allen Bereichen außer bei der Organisation hausinterner Seminare liegen die Prozentzahlen 2023 leicht über denen von 2019 (Abb. 10).

Abb.10: institutionalisierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der Personalentwicklung



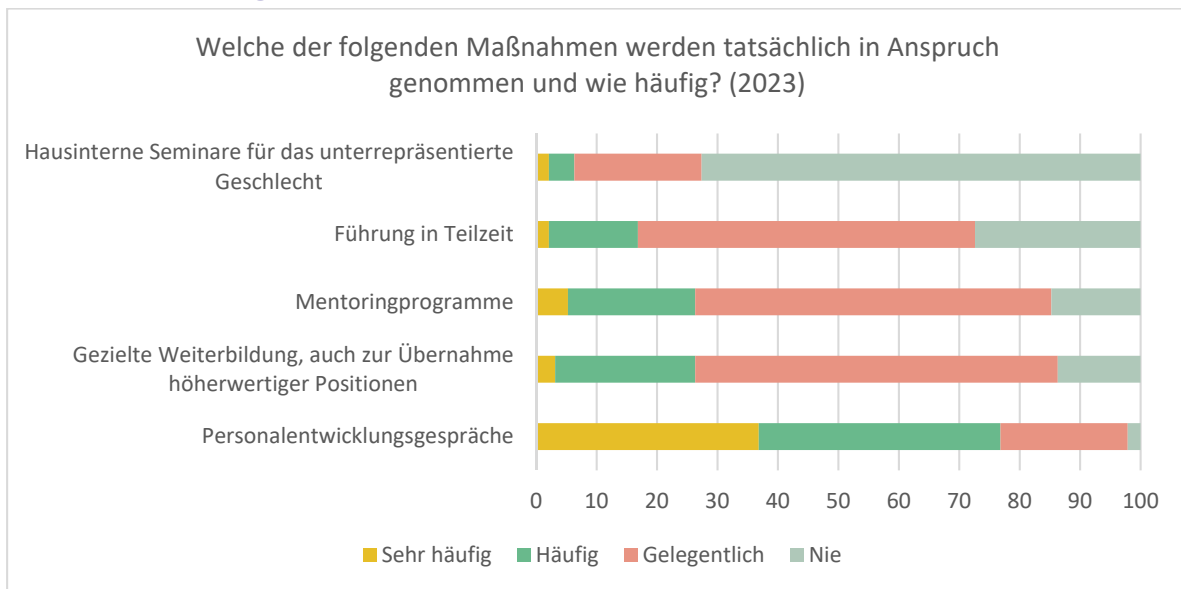
Anmerkung: 2019: N = 93, 2023: N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

Werden diese Optionen zur Einbindung von Gleichstellung in die Personalentwicklung tatsächlich angenommen (Frage 19.1.)? Die Antwortoptionen waren „sehr häufig, häufig, gelegentlich, nie, keine Angabe“ (Abb. 11). Im Vergleich mit den Daten von 2019 zeigt sich, dass alle Maßnahmen 2023 seltener „nie“ angeboten wurden. Gleichzeitig wurden 2023 alle Maßnahmen öfter „sehr häufig“ oder „häufig“ genutzt als 2019. Dies spricht dafür, dass sich die aufgeführten Maßnahmen bewährt haben.¹⁹

¹⁹ Die Ergebnisse zu den Fragen 20 und 21 – an wen werden die Daten kommuniziert und wie werden sie genutzt – befinden sich im Anhang 3.

Abb.11: Nutzung der von Leibniz-Einrichtungen angebotenen Maßnahmen zur Personalentwicklung



Anmerkung: N=95, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024.

Über die im Fragebogen genannten Maßnahmen hinaus implementierten Leibniz-Einrichtungen weitere Instrumente. Im Freitext wurde beispielsweise erwähnt:

- **Institutionalisierung der Gleichstellung** in Form von Arbeitsgruppen und festen Gremien, die regelmäßig über Fortschritte berichten und Maßnahmen weiterentwickeln;
- **Gendergerechte Sprache:** Nutzung und Förderung gendergerechter Sprache in allen offiziellen Dokumenten;
- **Außendarstellung von Gleichstellungsaktivitäten** auf Webseiten und in Stellenanzeigen, inklusive der Einladung zu Job-Tandems;
- Spezielle **Programme zur Verlängerung von Verträgen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Unterstützung bei der Habilitation;
- **Schulungen und Sensibilisierung von Führungskräften** sind besonders häufig als wichtige Maßnahme genannt worden. Viele Einrichtungen setzen darauf, durch kontinuierliche Fortbildung das Bewusstsein für Gleichstellung auf allen Ebenen zu schärfen.

Zusammenfassung: Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip

Unter den **Neuentfristungen** ist der Frauenanteil höher als unter den bisher entfristet Beschäftigten. Hier scheinen die Einrichtungen vermehrt die Möglichkeit zu nutzen, Frauen in der kritischen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere eine Perspektive zu bieten.

Das Thema **Fortbildung der Führungskräfte** zur Gleichstellung ist in den Einrichtungen präsent: Viele Institute machen eine Teilnahme an solchen Fortbildungsmaßnahmen für die erste und zweite Leitungsebene sogar verpflichtend. Dies folgt den **Empfehlungen**

des letzten Gleichstellungsberichts (Empfehlung 6). Auch der Empfehlung, dass an den Einrichtungen **Frauen für ihre Gremienarbeit kompensiert** werden sollen, wurde vermehrt gefolgt.

Das Modell „**Führung in Teilzeit**“ wird in etwas mehr Einrichtungen ermöglicht. Allerdings wird dies in der überwiegenden Zahl der Einrichtungen allenfalls gelegentlich oder nie in Anspruch genommen.

Um die Verankerung von Gleichstellung in den Einrichtungen zu untersuchen, wurde die Anwendung von 18 Einzelmaßnahmen im Bereich der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung abgefragt. 15 dieser Maßnahmen werden mittlerweile häufiger umgesetzt als im Bericht 2020 dargelegt. Insbesondere in der **Personalplanung gibt es mittlerweile in 85 % der Einrichtungen Maßnahmen zur Gleichstellung**. Die Empfehlung des damaligen Berichts, hier verstärkt Gleichstellung zu berücksichtigen (Empfehlung 7), wurde somit weiter umgesetzt.

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 existiert seit 2020 die **Leibniz-Akademie für Führungskräfte**. Diese hat das Ziel, mittelfristig alle Leitungskräfte in ihrer Wirksamkeit zu stärken und auf eine moderne Führungskultur hinzuwirken. In den jeweiligen Programmlinien wird auch die Förderung von Gleichstellung und Diversität adressiert. Regelmäßig erhalten alle Interessierten bei Online - **Leadership Lunches** Impulse rund um Führung in Wissenschaftsorganisationen.²⁰ Darunter finden sich regelmäßig Themen zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt. 2023 gab es unter anderem Leadership-Lunches zu "Atmosphärische Störungen, Konflikte, Machtmissbrauch? Aus der Arbeit der Leibniz-Klärungsstelle" und „Reverse Mentoring“. Beim **Reverse Mentoring** werden Führungskräfte mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen zusammengebracht, die unter Umständen Diskriminierungserfahrungen gemacht haben 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.²¹

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. [²⁰ <https://www.leibniz-fuehrungskraefte.de/mainnavigation/fuehrung/leadership-lunches>](https://www.anti-</p></div><div data-bbox=)

²¹ <https://www.leibniz-fuehrungskraefte.de/mainnavigation/fuehrung/reverse-mentoring>

[bias.eu/unconsciousbias/fuehrungskraft-mw-gesucht-warum-frauen-sich-nicht-bewerben/](https://www.bias.eu/unconsciousbias/fuehrungskraft-mw-gesucht-warum-frauen-sich-nicht-bewerben/)). Einzelne Leibniz-Einrichtungen berücksichtigen diese Erkenntnisse beim Verfassen ihrer Stellenanzeigen.

Für die Etablierung einer **inklusiven und gendersensiblen Sprache** in den Leibniz-Einrichtungen hat der Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität Empfehlungen erarbeitet.²²

Zu einer gleichstellungssensitiven Kultur gehört auch, dass für **Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung** kein Platz ist. Dies bildet sich im Verhaltenskodex zur weiterreichenden Frage nach einem angemessenen Umgang mit Führungsverantwortung auf allen Ebenen ab, den die Leibniz-Mitgliederversammlung 2019 verabschiedet hat (*Kodex gute wissenschaftliche Praxis*²³). 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: Strukturierte Führungskräftebildung am FZB

Das Forschungszentrum Borstel, Leibniz-Lungenzentrum (FZB) führt ein **Inhouse-Führungskräftebildung** 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 2: Prävention von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung am IZW

Am Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung (IZW) wurden nach einer anonymisierten **Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz** durch Institutsleitung, Abteilungsleitungsgruppe 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

²² https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Chancengleichheit/Empfehlungen_gendersensible_Sprache.pdf

²³ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Gute_wissenschaftliche_Praxis/Leibniz-Kodex_gute_wissenschaftliche_Praxis.pdf

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 wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Thema vermittelt. Ihre Einhaltung wird unter anderem beim sogenannten Zwei-Jahresgespräch jeder oder jedes Promovierenden mit dem Direktor bzw. der Direktorin überprüft, in denen die Promovierenden in Abwesenheit ihrer Betreuer/ Betreuerinnen Rückmeldung zur Qualität ihrer Betreuung geben.

3.3. 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.“

Im Folgenden werden einzelne Fragen und ihre Antworten vertiefend dargestellt und, wo angebracht, mit den Ergebnissen der letzten Abfrage zum Jahr 2020 verglichen. Alle Fragen und Antwortoptionen sind im Anhang 3 dieses Berichts tabellarisch dargestellt.

Die Fragen 23-26 sind neu in den Fragebogen aufgenommen worden und beziehen sich auf Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten an den Instituten.

Laut den Ergebnissen zu Frage 23 sind die **Gleichstellungsbeauftragten** zu 46 % **aus dem Bereich der Wissenschaft**. Somit ist knapp die Hälfte der Einrichtungen einer Empfehlung aus dem letzten Bericht nachgekommen. 32% der Gleichstellungsbeauftragten kommen **aus der Verwaltung** und 8% **aus dem Bereich der Infrastruktur**. 81 % der Gleichstellungsbeauftragten sind **unbefristet** angestellt, davon arbeitet ein Drittel in **Teilzeit**. Bei den Wissenschaftlerinnen unter den Gleichstellungsbeauftragten sind 32 % befristet und 32 % arbeiten in Teilzeit. Von den Verwaltungsmitarbeiterinnen sind 7 % befristet und 45 % arbeiten in Teilzeit. Alle Gleichstellungsbeauftragten aus dem Infrastrukturbereich sind dauerhaft angestellt und 13 % arbeiten in Teilzeit. Unter den „Sonstigen“ sind 17 % befristet und 67 % arbeiten in Teilzeit. Damit sind Gleichstellungsbeauftragte aus der Wissenschaft öfter befristet angestellt (33 %) als Kolleginnen aus anderen Bereichen. Sie arbeiten häufig nur Teilzeit (33 %). Gleichstellungsbeauftragte aus Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (45 %), sowie „Sonstige“ (67 %) arbeiten noch häufiger in Teilzeit. Hieraus ergeben sich mögliche Probleme: Befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen können möglicherweise durch ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte Schwierigkeiten in der eigenen Karriereentwicklung bekommen, es könnte Probleme mit der Weisungsfreiheit geben. Bei Teilzeitbeschäftigten besteht die Gefahr, dass die Gleichstellungsarbeit nicht während der bezahlten Tätigkeit ausgeübt werden kann und daher entgeltfrei zusätzlich geleistet wird.

Die **Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten** beträgt überwiegend vier Jahre (Bereich 2-5 Jahre, Frage 25). Laut Befragung befinden sich die Gleichstellungsbeauftragten zu 62 % in der ersten Amtsperiode, 17 % in der zweiten, 12 % in der dritten und jeweils 4 % in der vierten und fünften. Zum Befragungszeitpunkt ist fast ein Viertel der

Infobox zum Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz-Einrichtungen:

Seit 2019 wird ein durch den Arbeitskreis Chancengleichheit & Diversität angeregtes **„Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte“** im Rahmen der Jahrestagung Chancengleichheit durchgeführt. Vor allem die neu berufenen Gleichstellungsbeauftragten, aber auch jene, die ihre Funktion bereits einige Zeit erfüllen, werden so im Hinblick auf die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit weiter-qualifiziert. Zusätzlich wird seit 2024 ein Online-Lernraum „Nach der Wahl sofort ins Amt. Starthilfe für die Zeit als Gleichstellungsbeauftragte in der Leibniz-Gemeinschaft.“ angeboten, der zeitlich flexibel nutzbar ist. Das maßgeschneiderte und qualitätsgeprüfte Angebot wird kostengünstig angeboten. Damit wird auf den Qualifizierungsbedarf reagiert, der durch häufigen Amtswechsel entsteht.

Für alle Gleichstellungsbeauftragten steht der **“Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz-Gemeinschaft”**, der vom Arbeitskreis Chancengleichheit & Diversität entwickelt wurde, zur Verfügung:

https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leitfaden_Gleichstellungsbeauftragte.pdf

Außerdem finden sich dort **“Empfehlungen zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen”**, die eine Orientierungshilfe für die organisatorische Einbindung und eine aufgabengerechte Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten geben:

https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Cchancengleichheit/Empfehlungen_Ausstattung_Gleichstellungsbeauftragte.pdf

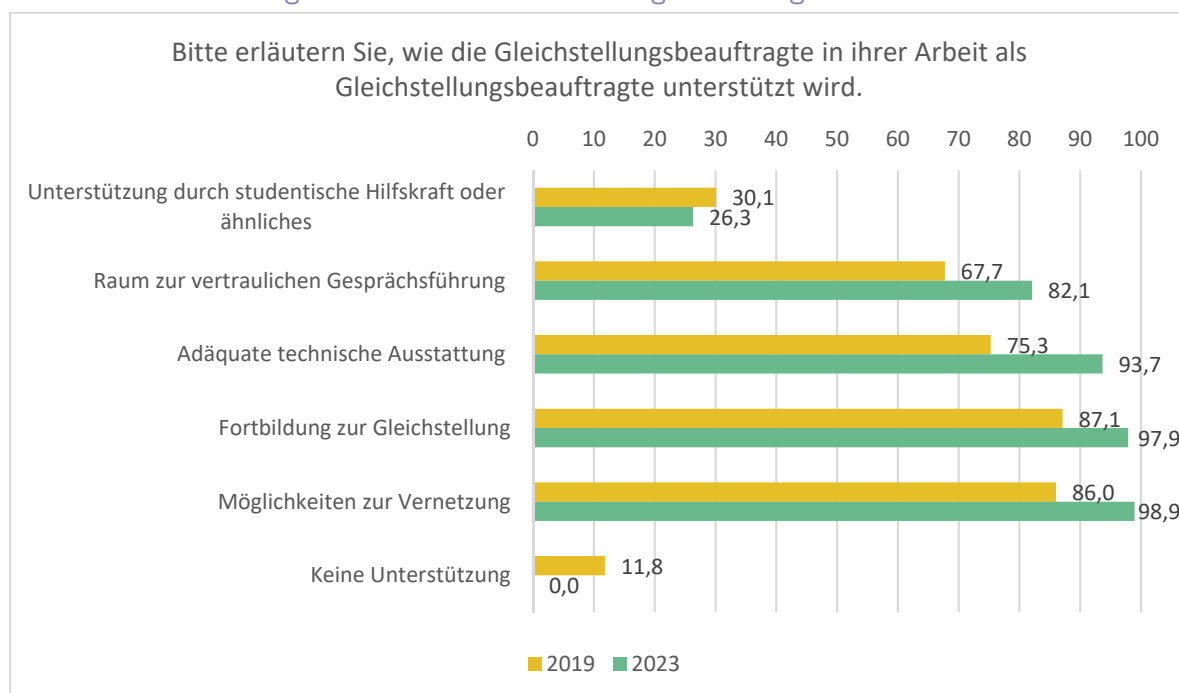
Gleichstellungsbeauftragten weniger als ein Jahr im Amt. Dies unterstreicht die Bedeutung, die dem Professionalisierungsprogramm der Leibniz-Gemeinschaft und sonstigen Fortbildungen für die Gleichstellungsbeauftragten zukommt.

Befristet beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte sind durchschnittlich kürzer im Amt als unbefristete (20 zu 72 Monate) genauso wie teilzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte gegenüber vollbeschäftigten (40 zu 65). Knapp 90 Prozent der Einrichtungen gaben an, eine **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte** zu haben.

Die Anzahl der Institute, die ihre Gleichstellungsbeauftragte von ihrer im Regelfall hauptamtlich anderen Tätigkeit **freistellen** (Frage 27) stieg von 78 % 2019 auf 84 % 2023. Die monatliche Stundenzahl der Freistellung reicht von zwei Stunden bis 40 Stunden. Freistellung mit mehr als 50 % der Arbeitszeit gibt es nach Angaben der Institute an mindestens acht Einrichtungen (2019: 3)²⁴. Sechs Einrichtungen habe eine eigene Stelle für die Gleichstellungsbeauftragte geschaffen.

Die **Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten** ist gestiegen (Frage 28, Abb. 12). Allerdings wurde die Frage im Vergleich zu 2019 umformuliert. Damals wurde nach der Unterstützung bei ihrer fachlichen Arbeit gefragt, dieses Mal nach der Unterstützung in ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte.

Abb. 12: Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten



Anmerkung: 2019 N = 93, 2023 N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

Alle Gleichstellungsbeauftragte werden in ihrer Arbeit unterstützt. Die adäquate technische Ausstattung, die Fortbildungsmöglichkeiten und die Möglichkeiten zur Vernetzung haben sich wesentlich verbessert. Allerdings verfügen nur 25 Gleichstellungsbeauftragte über eine Hilfskraft (2019: 26). Darüber hinaus werden die Gleichstellungsbeauftragten durch Stellvertretungen unterstützt, mitunter ist die Gleichstellungsarbeit auf ein ganzes Team ausgedehnt.²⁵

Neben der Ressourcenausstattung wurde auch erneut gefragt, **in welcher Form Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten** klar und eindeutig formuliert sind (Frage 29). An zwei Einrichtungen wird dies nach wie vor in keiner

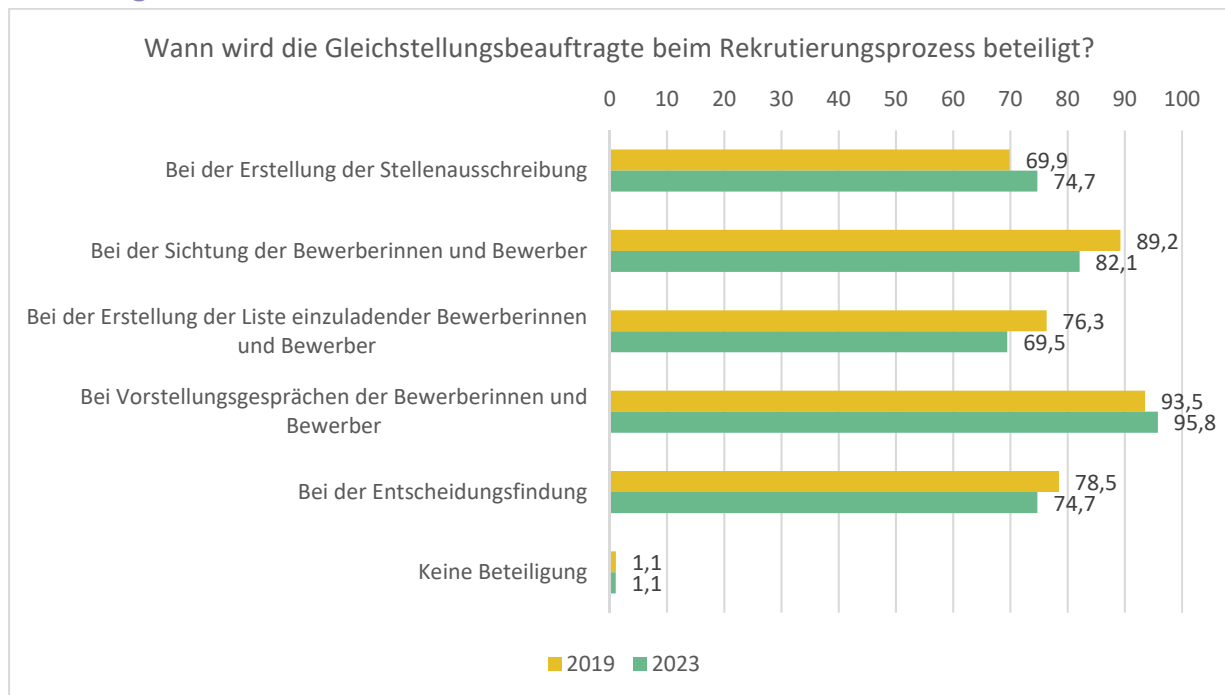
²⁴ Nicht alle Einrichtungen haben die Möglichkeit genutzt den Umfang der Freistellung zu erläutern.

²⁵ Freitext-Antworten zu Frage 28.1.

besonderen Form geregelt und an vier als mündliche Absprache mit der Leitung. In 52 Einrichtungen (55 %; 2019: 68 %; 2026: 61 %) erfolgt die Regelung über den Gleichstellungsplan und in 26 (27 %; 2019: 57 %; 2016: 51 %) durch eine Vereinbarung mit dem Zuwendungsgeber zur AV-Glei. Anders als 2019 war keine Mehrfachnennung möglich, was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse erschwert.

Wie schon 2019 wird die Gleichstellungsbeauftragte bei allen bis auf einer Einrichtung in den Einstellungsprozess eingebunden. Allerdings **variiert die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten je nach Schritt im Einstellungsprozess.**

Abb. 13: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Phasen einer Einstellung



Anmerkung: 2019 N = 93, 2023 N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

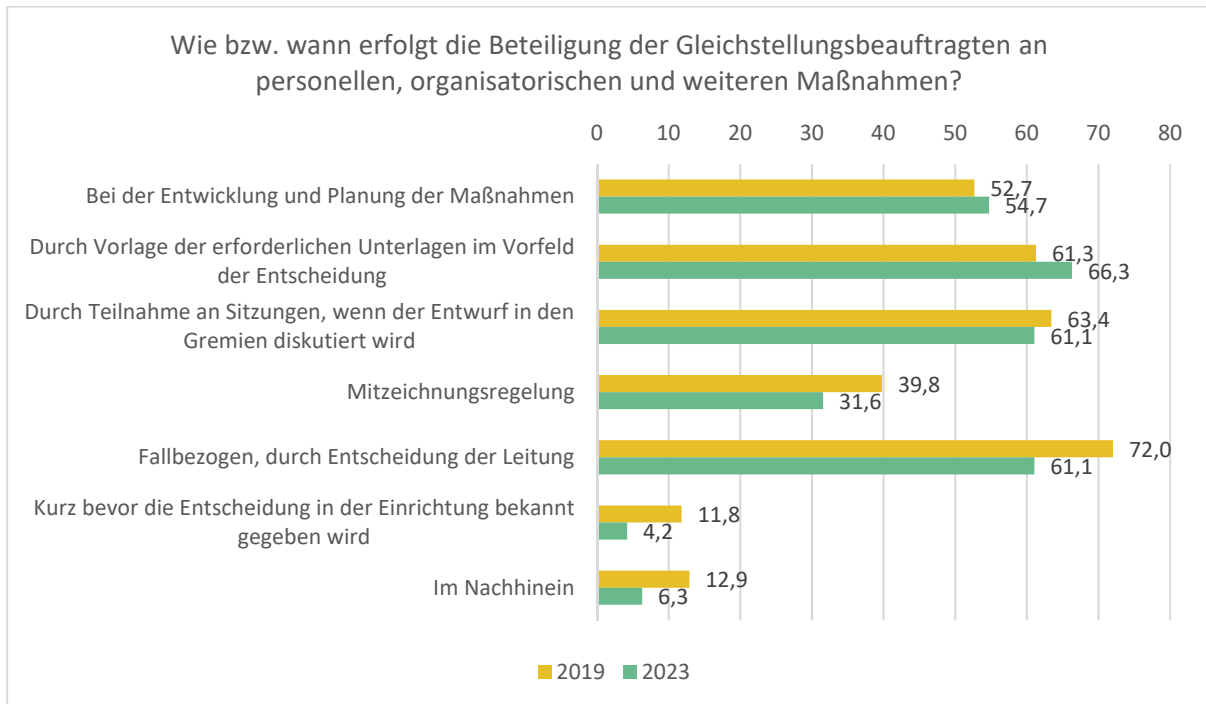
(Frage 30, Abb. 13): Die Gleichstellungsbeauftragten werden zwar frühzeitiger im Rekrutierungsprozess beteiligt (Ausschreibungstext: 75 %; 2019: 70 %) und nehmen zu 96% an den Auswahlgesprächen teil, aber bei den entscheidungssensiblen Abschnitten ist der Trend rückläufig (wenn auch auf hohem Niveau), d. h. bei der Sichtung der Bewerbungen, bei der Erstellung der Einladungsliste und bei der Entscheidungsfindung.

Sofern die Einrichtungen über einen strukturierten On-Boarding-Prozess verfügen, ist die Gleichstellungsbeauftragte in knapp 60 % der Einrichtungen eingebunden (Frage 30.1). 12 Einrichtungen haben keinen strukturierten On-Boarding-Prozess.²⁶

Erneut wurde gefragt, wie und wann die Gleichstellungsbeauftragte an **personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen** beteiligt wird (Frage 36, Abb. 14).

²⁶ Die Auswertung der Fragen 31-35 finden sich in Anhang 3.

Abb. 14: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und weiteren Maßnahmen



Anmerkung: 2019: N = 93, 2023: N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

Es gab 2023 deutlich weniger Einrichtungen, an denen fallbezogen durch die Leitung über die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten entschieden wird. Auch die Einrichtungen, die die Gleichstellungsbeauftragte erst kurz vor Bekanntgabe der Entscheidung beteiligen oder erst im Nachhinein informieren, hat abgenommen. Dies ist positiv zu bemerken, denn eine frühe Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten zu Beginn des Entscheidungsprozesses sollte der Regelfall sein - also zu einem Zeitpunkt, an dem die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltunfähig ist. Gleichzeitig ist die Zahl der Einrichtungen, die eine Mitzeichnungsregelung vorsehen, zurückgegangen. Formalisierte Prozesse helfen an dieser Stelle, Beteiligungsrechte zu wahren.

Schließlich wurde gefragt, wie sich der **Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung der Einrichtung gestaltet** (Frage 37). Alle Einrichtungen pflegen den gegenseitigen Austausch. Gut 60 % haben die Treffen institutionalisiert. Bei 75% findet der Austausch (teilweise zusätzlich) auf Antrag statt.

Zusammenfassung: Gleichstellungsbeauftragte in Leibniz-Einrichtungen

Die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft **üben ihre Funktion unter sehr unterschiedlichen Bedingungen** aus. Sie arbeiten häufig als Wissenschaftlerin oder in der Administration. Gerade Wissenschaftlerinnen sind befristet und in Teilzeit beschäftigt (ggf. in einer Qualifizierungsphase). Auch unter den administrativ tätigen Gleichstellungs-beauftragten ist Teilzeit in hohem Maße verbreitet. Eine durchschnittliche Amtszeit beträgt vier Jahre **und fast zwei Drittel aller**

Leibniz- Gleichstellungsbeauftragten sind in ihrer ersten Amtszeit. Diese Voraussetzungen stellen die Gleichstellungsbeauftragten vor schwierige persönliche Herausforderungen und erfordern Unterstützungsleistungen durch die Einrichtungen und die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt.

Die Entwicklung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Aktivitäten in den Institutionen basieren auch auf dem **Engagement und der Durchsetzungsfähigkeit** der Gleichstellungsbeauftragten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und ein damit einhergehender häufiger Wechsel im Amt verhindern, dass die Gleichstellungsbeauftragten Erfahrungen durch Weiterbildung aufbauen, Netzwerke bilden und Durchsetzungsfähigkeit entwickeln können. Teilzeit führt oft dazu, dass gleichstellungsbezogene Tätigkeiten in unbezahlten Arbeitsabschnitten geleistet werden. **Gleichstellungsarbeit ist mit beachtlichen zeitlichen Ressourcen verbunden**, wenn sie erfolgreich sein soll. Befristung und Teilzeit schwächen somit das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Für die Umsetzung von Maßnahmen fehlen oftmals auch die notwendigen finanziellen Ressourcen, sodass u. U. eine Entscheidung z. B. zwischen Fortbildung und anderen wichtigen Maßnahmen gefällt werden muss. Die Erfolgsaussichten der Gleichstellungsarbeit in den Einrichtungen hängen insbesondere von engagierten und gut ausgebildeten Gleichstellungsbeauftragten ab, sodass auf ihre Beschäftigungs- und Amtsbedingungen ein besonderes Augenmerk zu richten ist.

In den Leibniz-Einrichtungen werden die Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Es gibt institutionalisierte Gespräche mit der Leitung. Sie sind **frühzeitig an Rekrutierungsprozessen beteiligt**, allerdings muss hier auf entscheidungsrelevante Teilprozesse geachtet werden. Die zeitintensive Arbeit wird nicht nur von der Gleichstellungsbeauftragten und der überwiegend vorhandenen Stellvertretung geleistet. Es gibt in den Einrichtungen immer mehr "Gleichstellungsteams", die sich der Aufgabe widmen. Trotzdem sollten noch mehr bedarfsgerechte Entlastungsangebote gemacht werden, z. B. eine Freistellung oder die Bereitstellung einer Hilfskraft.

3.4. 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.“

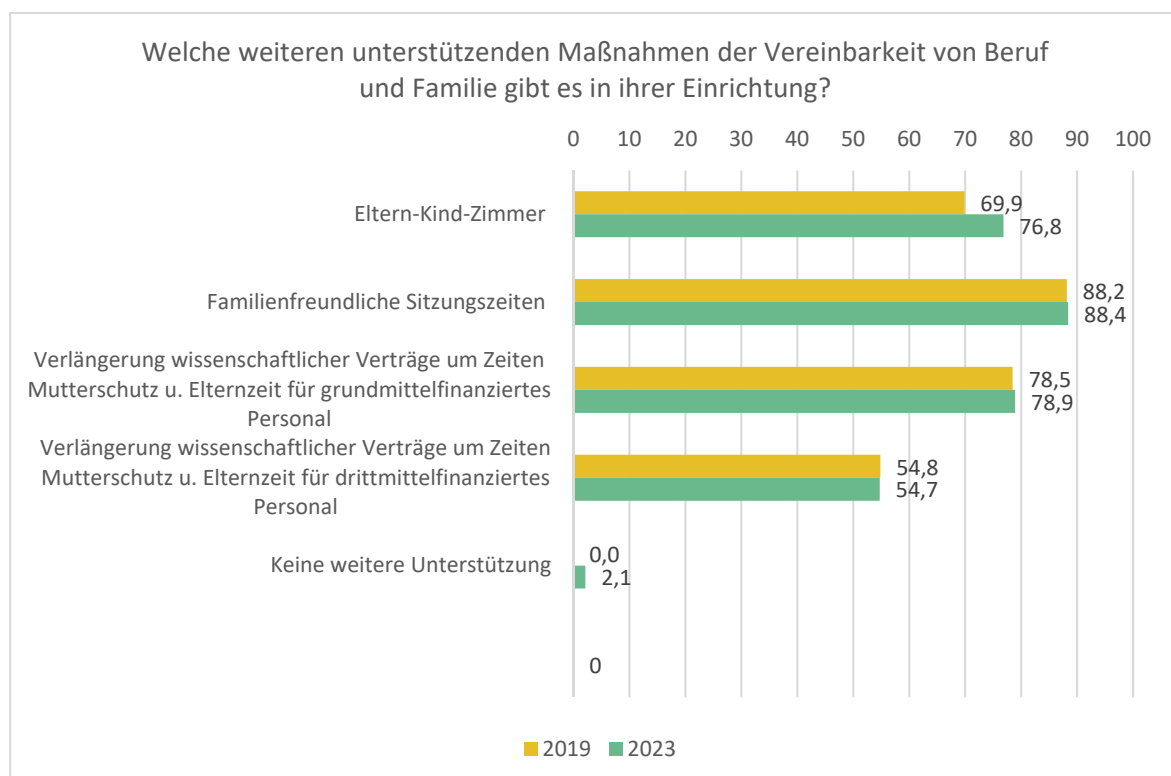
Im Folgenden werden ausgewählte Fragen und ihre Antworten vertiefend dargestellt und, wo sinnvoll, mit den Ergebnissen der letzten Abfrage 2020 verglichen. Dabei wurden 95 Einrichtungen in die Bewertung einbezogen. Alle Fragen und Antwortoptionen sind im Anhang 3 dieses Berichts tabellarisch dargestellt.

Erneut 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 erneut 91 % der befragten Einrichtungen. Ebenfalls erneut wurde abgefragt, ob es an den

Einrichtungen einen **Code of Conduct zur Familienfreundlichkeit** gibt oder daran konkret gearbeitet wird: Während 2019 44 % der Einrichtungen angaben, es gäbe bereits ein solches Dokument, waren es 2023 nur noch 27 %. Auf Nachfrage erläuterten einige Einrichtungen, dass der Code of Conduct als Gesamtdokument nicht mehr existiere, sondern beispielsweise in der Präambel zur Zielvereinbarung für das audit berufundfamilie oder in Dienstvereinbarungen oder ähnlichen Dokumenten aufgegangen sei.

Wie schon bei der Abfrage 2020 gibt es den Befund, dass alle Leibniz-Einrichtungen **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** vorsehen (Frage 42, Abb. 15):

Abb. 15: Unterstützende Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Anmerkung: 2019: N = 93, 2023: N=95; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2020 und 2024.

Der Vergleich der Daten von 2023 mit denen von 2019 zeigt, dass sich die Situation in Bezug auf die genannten weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum geändert hat. Mit gut 88 % ist die häufigste Angabe, dass die Institute **familienfreundliche (d. h. innerhalb der Öffnungszeiten von Kitas oder Schulen gelegene) Zeiten** für Gremiensitzungen oder interne Veranstaltungen ansetzen. Dies scheint eine Selbstverständlichkeit geworden zu sein. In unverändert knapp 79 % der Fälle werden wissenschaftliche **Verträge** für aus Haushaltsmitteln finanziertes Personal grundsätzlich um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit verlängert. Zu einem nach wie vor deutlich geringeren Prozentsatz gilt dies auch für drittmittelfinanzierte Verträge. Hier gilt es, die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, aber auch Drittmittelgeber für Fragen der flexiblen Mittelnutzung zu sensibilisieren. Es ist dringend

notwendig, dass Drittmittelgeber entsprechende gleichstellungsfördernde Regelungen erlauben, und Bund, Länder und EU entsprechende Optionen schaffen, wie sie die DFG bereits eingeführt hat.

Die erstmals gestellte Freitextfrage „Gibt es unterstützende Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Ihre Einrichtung gerne umsetzen würde, aber nicht umsetzen kann?“ (Frage 43) verdeutlicht, **in welchen Bereichen die Einrichtungen Bedarfe sehen, die sie aus verschiedenen Gründen nicht decken können**. Die am häufigsten genannte Maßnahme ist die Bereitstellung von Kita-Plätzen, entweder durch institutseigene Kindertagesstätten oder durch Belegplätze in bestehenden Kitas. Bei der Umsetzung mangelt es an finanziellen und räumlichen Mitteln. Die begrenzten Budgets reichten nicht aus, um umfassende Betreuungsangebote oder zusätzliche finanzielle Unterstützung anzubieten. Zudem gebe es einen Mangel an Betreuungsplätzen, insbesondere in Kindertagesstätten. Einige Einrichtungen nannten bürokratische Hürden oder komplexe Verwaltungsvorschriften als Hinderungsgrund für die flexible Handhabung von Kinderbetreuung bei Dienstreisen oder die Verlängerung von Arbeitsverträgen (z. B. im Drittmittelbereich). Insbesondere bei der Unterstützung von Kinderbetreuung gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten.

In Bezug auf **flexible Arbeitszeiten** (Frage 44) wurde in allen Einrichtungen Gleitzeit ermöglicht oder eine andere Form der täglichen Flexibilität (z. B. Vertrauensarbeitszeit). In Bezug auf den **Arbeitsort** (Frage 45) hatten ebenfalls alle Institute eine der drei genannten Regelungen „kurzfristige Entbindung von Anwesenheitspflichten“, „betrieblich geregeltes mobiles Arbeiten“ oder „kurzfristige Ermöglichung von Heimarbeit“. In 90 % der Einrichtungen gibt es eine **betriebliche Regelung für mobiles Arbeiten**.

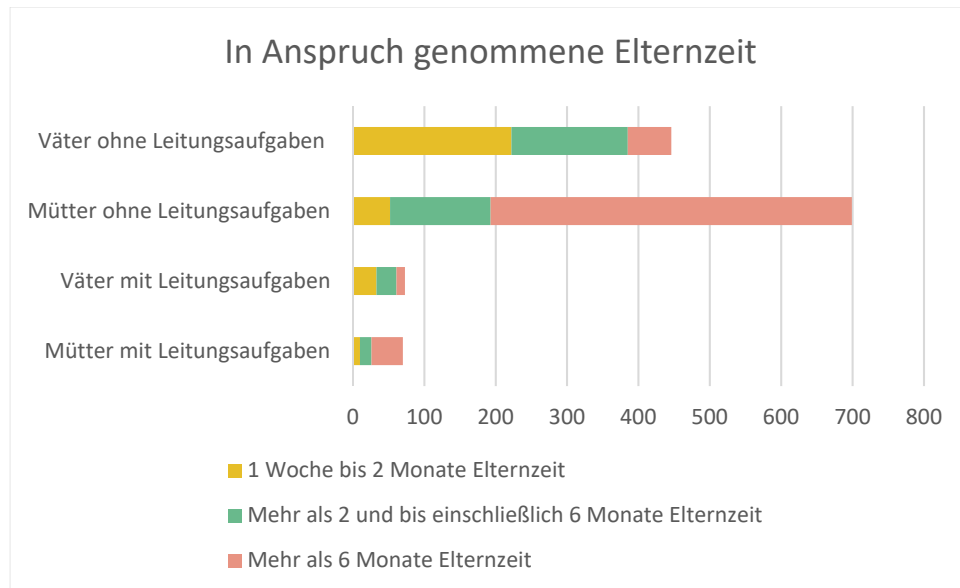
Wie im Jahr 2019 gibt es in 53 % der Einrichtungen Bemühungen oder Maßnahmen, die Karriere von Partnerinnen oder Partner zu unterstützen (Frage 46). Von den 50 Einrichtungen, die sich für **Dual Career** eingesetzt haben, ist es in 40 Fällen gelungen, eine Lösung zu finden. Als nützlich wurde diesbezüglich vielfach die Mitgliedschaft in Dual-Career-Netzwerken beschrieben.

Erneut 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 47-49). Es wurden im Berichtszeitraum insgesamt mehr Frauen (879) als Männer (649) erneut oder erstmals Eltern. Bei Personen mit Leitungspositionen waren dies 62 Frauen und 79 Männer. Hinsichtlich der in Anspruch genommenen Elternzeiten in den letzten drei Jahren nahmen insgesamt deutlich mehr Mütter als Väter Elternzeit (924 versus 590). Bei Personen mit Leitungsaufgaben war es wie schon bei der Abfrage 2020 umgekehrt: 72 Frauen und 80 Männer.²⁷

²⁷ Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, dass Elternzeiten auch für ältere Kinder (bis zum 8. Geburtstag eines Kindes) genommen werden können.

Bei Betrachtung der Dauer der Elternzeit derjenigen Mütter und Väter, die Elternzeit nehmen, ergibt sich folgendes Bild (Abb. 16):

Abb.16: In Anspruch genommene Elternzeit in Anzahl der Personen



Anmerkung: N=95, Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024.

Von den Müttern mit Leitungsaufgaben nahmen 63 % (2019: 65 %) mehr als sechs Monate Elternzeit und 14 % (2019: 9 %) weniger als zwei Monate. Bei den Vätern mit Leitungsaufgaben waren es 16 % (2019: 5 %), die mehr als sechs Monate Elternzeit nahmen, 45 % (2019: 62 %), die weniger als zwei Monate nahmen. Von den Müttern ohne Leitungsaufgaben nahmen 72% (2019: 62 %) mehr als sechs Monate und 7 % (2019: 7 %) weniger als zwei, von den Vätern ohne Leitungsaufgaben 14 % (2019: knapp 9 %) mehr als sechs Monate und 50 % (2019: 60 %) weniger als zwei. Während sich bei den Müttern der Anteil derer, die sehr kurz in Elternzeit gingen, mit der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben verdoppelt, ist die Länge der Elternzeit bei Vätern unabhängig davon, ob sie eine Leitungsaufgabe haben oder nicht. Nach wie vor gehen Mütter deutlich länger in Elternzeit als Väter, unabhängig von ihren Aufgaben.²⁸

Dieser große Unterschied in der Dauer der Elternzeit von Müttern und Vätern unter den Beschäftigten der Leibniz-Einrichtungen spiegelt Befunde aus der Gesamtbevölkerung wider, die ebenfalls zeigen, dass Mütter nach wie vor deutlich längere Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit nehmen als Väter (Samtleben et al., 2019).

Weniger Einrichtungen als 2020 angegeben fördern den **Wiedereinstieg nach der Elternzeit**: 78 % der Einrichtungen vs. 88 % (Frage 50). Die Förderung erfolgt beispielsweise durch Kontakte und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit

²⁸ An dieser Stelle sei auf eine Inkonsistenz in den Daten hingewiesen. Die Gesamtzahlen derer die laut Frage 48 Elternzeit genommen haben, deckt sich nicht mit den Zahlen, die bei Frage 49 genannt werden, in der auf die Länge der Elternzeit abgezielt wird und die auch einen Rückschluss auf die Gesamtzahl zulässt.

(72 %; 2019: 74 %), Abschlussfinanzierungen von Qualifikationsarbeiten (47 %; 2019: 48 %) oder durch spezielle Programme an 8 % (2019: 12 %) der Einrichtungen.

Im Berichtszeitraum nutzten 43 Beschäftigte an 21 Einrichtungen die Möglichkeit, in **Familienpflegezeit** zu gehen. Dies sind noch weniger, als in dem Dreijahreszeitraum vor der letzten Umfrage (48 Beschäftigte). In 18 der 21 Einrichtungen, an denen Beschäftigte in Pflegezeit gingen, gibt es unterstützende Maßnahmen bei der Wahrnehmung von familiären Aufgaben mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Frage, ob der Wiedereinstieg nach der Pflegezeit gefördert wird (Frage 52), bejahten mehr als die Hälfte der Einrichtungen.²⁹

Der GWK-Beschluss zur zuwendungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung wurde bei 64 % (2019: 72 %) der Einrichtungen durch das Sitzbundesland in den Bewirtschaftungsgrundsätzen für die Einrichtungen verankert (Frage 54).

Über die im Fragebogen genannten Maßnahmen hinaus nannten die Leibniz-Einrichtungen folgende Maßnahmen im Freitext zu Grundsatz 4:

- **Kinderbetreuungsangebote:** Verschiedene Institute stellen entweder Kinderbetreuungsplätze oder Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung zur Verfügung, insbesondere während Veranstaltungen, Ferien oder bei Kita-Streiks. Einige bieten spezielle Programme wie den "Helping Hand"-Service für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder kurzfristige Kinderbetreuung für Dienstreisen.
- **Gesundheitsförderung und Stressbewältigung:** Zahlreiche Institute bieten Programme und Workshops zur Förderung der psychischen und physischen Gesundheit an, darunter Gefährdungsbeurteilungen zu psychischer Belastung, Stressbewältigungskurse, Gesundheitstage und Sportangebote. An mehreren Einrichtungen gibt es Angebote für die Ferienbetreuung für die Kinder von Beschäftigten.
- **Spezielle Maßnahmen für Führungskräfte:** Einige Institute betonen, dass Führungskräfte eine Vorbildfunktion in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sollen. Zudem gibt es Angebote zur Weiterbildung, etwa zu Themen wie Zeitmanagement und Resilienz.

²⁹ Frage 53 zu Sabbatical Regelungen im Anhang 3.

Infobox zur Verlängerung von Verträgen von Beschäftigten um Zeiten des Mutterschutzes und Elternzeiten

Viele Einrichtungen machen von den gesetzlichen **Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes** Gebrauch und verlängern die Verträge von Beschäftigten um Zeiten des Mutterschutzes und um Elternzeiten. Dies wird mehrheitlich für das Kernhaushalt-finanzierte Personal und weniger für das drittmittelfinanzierte Personal angeboten. Für das drittmittelfinanzierte Personal gibt es entsprechende Regelungen der DFG, die zudem zwischenzeitliche Vertretungen finanziert. Leider bieten das andere Zuwendungsgeber wie beispielsweise das BMBF oder die EU in der Regel nach wie vor nicht an.

Liegt eine **Qualifizierungsbefristung** (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) vor und ein Teil der Vertragslaufzeit wird aus bestimmten Gründen, etwa Mutterschutz und Elternzeit, nicht in Anspruch genommen oder es wird der Stellenumfang um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert, dann verlängert sich die Laufzeit des ursprünglichen Vertrages „automatisch“ um diese nicht in Anspruch genommenen Zeiten. Voraussetzung für die Vertragsverlängerung ist nur die Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin. Die Sachverhalte, die eine Vertragsverlängerung begründen, sind in § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1-6 WissZeitVG aufgelistet. Unter anderem zählen hierzu neben Mutterschutz und Elternzeit auch Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, eine Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit, die Wahrnehmung von Aufgaben z. B. in der Personalvertretung oder eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Auf dieser Basis müssen Fördermittelgeber wie die DFG, die Bundesministerien und die Europäische Union in der Regel einer kostenneutralen Laufzeitverlängerung zustimmen, wenn Mitarbeitende aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit nicht wie geplant arbeiten können. Dies ist in vielen Förderprogrammen vorgesehen, um den besonderen rechtlichen Rahmen für Mutterschutz und Elternzeit zu berücksichtigen. Es ist jedoch wichtig, die spezifischen Richtlinien des jeweiligen Fördermittelgebers zu beachten, da die Regelungen variieren können. Oft wird empfohlen, den Fördermittelgeber frühzeitig über die Situation zu informieren und eine formelle Antragstellung für die Verlängerung vorzunehmen. Dies sollte idealerweise schriftlich geschehen, um die notwendigen Dokumente und Nachweise (z. B. Nachweise über Mutterschutz und Elternzeit) beizufügen.

Zusammenfassung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Leibniz-Einrichtungen setzen sich in vielfältiger Weise dafür ein, die **Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf zu fördern**. Dies ist besonders wichtig, da Studien zeigen, dass eine mangelnde Vereinbarkeit ein Hauptgrund für den niedrigen Frauenanteil in Leitungspositionen ist. Zudem steigen Frauen nach der Promotion häufig aus der Wissenschaft aus, was bei Männern seltener der Fall ist. Laut der Befragung von 2024 wurden in den Leibniz-Einrichtungen vermehrt Maßnahmen zur Verbesserung dieser

Vereinbarkeit ergriffen. In Kapitel 4 zur Punktebewertung wird dargelegt, dass die Einrichtungen in diesem Grundsatz prozentual die höchsten Werte erreicht haben. Der Befund soll eine Ermutigung darstellen, weiterhin kreative und verlässliche Angebote zu schaffen.

Viele Einrichtungen haben inzwischen **flexiblere Regelungen zu Arbeitszeit und -ort** etabliert und reagieren bei Betreuungsengpässen, wie z. B. Notfällen in der Kinderbetreuung, flexibel. Diese Flexibilität war sogar schon vor den durch die COVID-19-Krise bedingten Regelungen zum mobilen Arbeiten verbreitet und ist mittlerweile fest etabliert. Besonders wichtig sind verlässliche Regelungen für mobiles Arbeiten, da sie den Beschäftigten mehr Planungssicherheit bieten, um Fürsorgearbeit und Beruf zu vereinbaren.

Unterstützungsangebote für junge Eltern, die **Betreuungsplätze** für ihre Kinder suchen, gibt es in vielen Einrichtungen, was diese als Arbeitgeber attraktiver macht. Allerdings gibt es kaum Angebote für Eltern von Grundschulkindern, für die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach der Schule oft eine Herausforderung darstellt. Negativ fällt auf, dass der GWK-Beschluss zur finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung nicht in allen Einrichtungen umgesetzt ist.

Erfreulich ist, dass viele Einrichtungen die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nutzen, um die **Verträge von Beschäftigten um die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern**. Dies gilt vor allem für festangestelltes Personal, weniger jedoch für drittmittelfinanziertes Personal. Für diese gibt es zwar entsprechende Regelungen der DFG, die auch Vertretungen finanziert, doch andere Fördermittelgeber, wie das BMBF oder die EU, bieten dieses meist nicht an. Die Leibniz-Gemeinschaft sollte darauf hinwirken, dass Drittmittelgeber gleichermaßen flexible und gleichstellungsfreundliche Regelungen ermöglichen.

Es ist auch bemerkenswert, dass in den **Leibniz-Einrichtungen immer mehr Väter, auch in Leitungspositionen, Elternzeit nehmen** – oft über die gesetzlich vorgesehenen zwei Partnermonate hinaus. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, könnte er dazu beitragen, dass Elternzeit für alle Beschäftigten eine normale Option wird, was die Akzeptanz familienbedingter Auszeiten erhöht und der Gleichstellung zugutekommt.

Die Unterstützung von Beschäftigten mit **Pflegeaufgaben** wird in vielen Einrichtungen angeboten, wie die Befragung von 2024 zeigt. Allerdings nehmen nur wenige die gesetzlich verankerte Familienpflegezeit in Anspruch. Es bleibt offen, ob dies an fehlendem Interesse seitens der Beschäftigten liegt oder ob die Einrichtungen nicht genügend Unterstützungsmöglichkeiten bieten, da für die Zeit der Abwesenheit Stellvertretungen nötig wären. Hier besteht weiterer Untersuchungsbedarf.

Ausgewählte Beispiele zur Umsetzung

Gewährung von Kinderbetreuungskosten am IWM

Am IWM gibt es eine Betriebsvereinbarung zu einem Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten für IWM-Beschäftigte. Förderungsfähig sind Kosten der Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Der Zuschuss wird bis zu 50 % der von dem / der Beschäftigten zu tragenden förderfähigen Kosten je Kind, max. in Höhe bis zu 200 Euro pro Monat und Kind, gewährt.

Code of Conduct – Familienfreundliches WZB: ein Umsetzungsbeispiel zur Familienfreundlichkeit

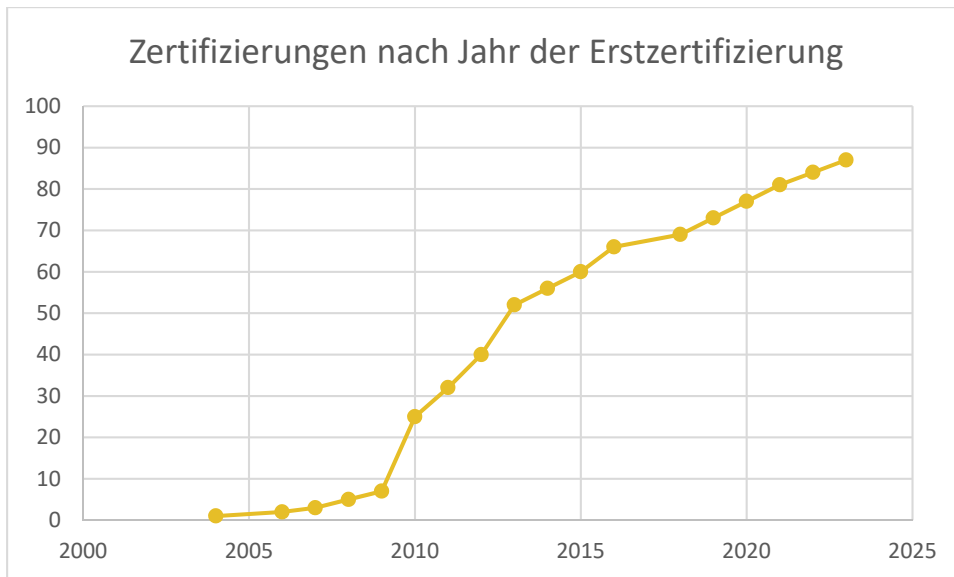
Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) verfolgt bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen ganzheitlichen Ansatz. Kernstück der Strategie der Familienfreundlichkeit ist ein „Code of Conduct – Familienfreundliches WZB“, der im Rahmen des audits berufundfamilie entwickelt wurde. Dieser Code of Conduct enthält neun Grundsätze, auf die sich die Geschäftsführung und die Direktor*innen verpflichtet haben. Die Prinzipien reichen von der Unterstützung und dem Schutz vor Benachteiligung für Beschäftigte mit Familienaufgaben über die Planung interner Veranstaltungen innerhalb der Kernarbeitszeit und die Kinderbetreuung bei Abendveranstaltungen über die Vermeidung kurzzeitig befristeter Arbeitsverträge und die Ausschöpfung der Möglichkeiten des WissZeitVG im Sinne der Beschäftigten bis hin zur Ermöglichung der Verlängerung von Arbeitsverträgen bei Zeiten von Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit. Im Anhang zum Code of Conduct finden sich Beispiele, wie die familienfreundlichen Grundsätze im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Ein externes Unternehmen berät und unterstützt die Beschäftigten bei Fragen rund um Kinderbetreuung, Pflege und Familie sowie in schwierigen Lebenssituationen. Sichtbar werden die Angebote des WZB durch Plakate und Flyer, umfangreiche Informationen im Intranet und Wiki sowie durch Informationsveranstaltungen und Beiträge in Gremiensitzungen. Ein besonderes Instrument sind die „Fragen der Woche“. Im Intranet erscheint jede Woche eine andere situationsbezogene Frage zu Vereinbarkeit, Gleichstellung oder verwandten Themen. Die Antworten weisen auf Unterstützungsmöglichkeiten, Regelungen und Ansprechpersonen im WZB hin und halten so das Spektrum der Angebote bei den Beschäftigten präsent.

3.5. Fünfter Grundsatz: Zertifizierungen

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

Die Leibniz-Gemeinschaft erwartet die flächendeckende Zertifizierung ihrer Mitgliedseinrichtungen (Frage 56, Abb. 17). Ende 2023 waren insgesamt 87 Institute nach audit berufundfamilie oder TOTAL E-QUALITY zertifiziert. Ein weiteres Institut lässt seine Gleichstellungsarbeit nach einem vom TÜV zertifizierten Managementsystem regelmäßig überprüfen.

Abb. 17: Kumulierte Anzahl der Zertifizierungen nach Jahr der Erstzertifizierung



Anmerkung: N=95, Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024.

„HR Excellence in Research“ der europäischen Kommission wurde als Alternative bzw. Ergänzung zu den genannten Zertifikaten angeführt. Fünf von 95 Instituten sind nach der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) zertifiziert, vier davon zusätzlich zu einem der oben genannten Zertifikate.

Wie auch bei der Abfrage 2020 sehen die Einrichtungen die Zertifizierung positiv:

- **Regelmäßige Evaluation und Weiterentwicklung:** Viele Einrichtungen betonen, dass Zertifizierungen zu einer kontinuierlichen Überprüfung und Verbesserung von Gleichstellungsmaßnahmen führen. Sie bieten klare Strukturen und Anreize zur Weiterentwicklung.
- **Öffentliche Wahrnehmung und Arbeitgeberattraktivität:** Zertifikate tragen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber bei. Sie signalisieren nach außen, dass die Institution familienfreundlich und chancengleich orientiert ist, was die Rekrutierung hochqualifizierter Fachkräfte erleichtert.
- **Interne Sensibilisierung:** Zertifikate schaffen ein größeres Bewusstsein für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Organisation. Sie helfen, das Thema dauerhaft auf der Agenda zu halten und fördern die interne Diskussion.

- **Verbindlichkeit und Impulse:** Die externe Überprüfung durch Zertifizierungen erzeugt eine Verbindlichkeit, Maßnahmen umzusetzen. Sie geben regelmäßig neue Impulse und unterstützen die Weiterentwicklung der Strategie.

Kritische Anmerkungen gab es auch:

- **Aufwand vs. Nutzen:** Einige Befragte sehen den hohen administrativen Aufwand der Zertifizierung kritisch und stellen den tatsächlichen Nutzen in Frage. Sie bemängeln, dass der praktische Effekt manchmal geringer sei als der Aufwand, der für die Zertifizierung betrieben werden müsse.
- **Begrenzte Wirkung:** Obwohl Zertifikate für Sensibilisierung sorgen, wird angemerkt, dass sie allein keine tiefgreifenden Veränderungen bewirken, sondern mit konkreten Maßnahmen und einem ernsthaften institutionellen Engagement einhergehen müssen. Der Fokus liege auf der Außendarstellung.
- Das Zertifikat kann **praktische Probleme vor Ort relativieren** und überdecken, wenn die Zertifizierung erstmal vergeben ist. Nur gravierend negative, strukturelle Zustände haben Auswirkungen auf die Re-Zertifizierung.
- Die **Besonderheiten des Wissenschaftssystems** werden nicht durchgängig berücksichtigt.

3.6. Auswertung zu den Fragen bezüglich der Corona-Pandemie

Eine einschneidende Zeit während des letzten Berichtzeitraum war die Covid19-Pandemie. Die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen, hatten tiefgreifende Konsequenzen zu Folge, die das Alltags- und Erwerbsleben kurzfristig und langfristig stark beeinflussten. Auch wenn durch mobiles Arbeiten für viele Beschäftigte eine flexible Arbeitsmöglichkeit geschaffen werden konnte, brachten die Jahre 2020 und 2021 erhebliche Herausforderungen mit sich, insbesondere für Familien mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen – typischerweise Bereiche, in denen Frauen überproportional eingebunden sind. Insofern stellen die Maßnahmen, die von den Einrichtungen im Zuge der Corona-Pandemie eingeführt wurden, auch eine gleichstellungspolitische Komponente dar. Die Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragte in die Entwicklung der Maßnahmen eingebunden war, bejahten 62 % der Einrichtungen (Frage 62). Die ergriffenen Maßnahmen lassen sich unter verschiedenen Aspekten zusammenfassen:

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle:

- Einführung von Gleitzeit und Aufhebung der Kernarbeitszeiten
- Vertrauensarbeitszeit und flexible Zeiteinteilung
- Möglichkeit des mobilen Arbeitens und Homeoffice

| | |
|---|---|
| Spezifische Freistellungen und Unterstützung: | <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlte Freistellungen bei Betreuungsbedarf • Verlängerung von Arbeitsverträgen für betroffene Beschäftigte • Gewährung von Sonderurlaub |
| Technische und organisatorische Unterstützung: | <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Laptops und notwendiger IT-Ausstattung • Einführung von hybriden und virtuellen Meetings • Bereitstellung von Informationen und Ressourcen zu Homeoffice |
| Psychosoziale Unterstützung: | <ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung bei Vereinbarkeitsfragen • Psychosoziale Beratungsangebote und Vernetzung |
| Kinderbetreuung und Bildungsangebote: | <ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen mit Betreuungsanbietern • Bereitstellung von Beschäftigungsangeboten für Kinder im Intranet |
| Gesundheit und Sicherheit: | <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Masken und Schnelltests • Umsetzung von Schutzkonzepten und Hygienemaßnahmen |

Die Antworten auf die Frage, welche die größten Herausforderungen aus der Perspektive der Gleichstellung waren, zeigt ein großes Bewusstsein für die Nöte der Beschäftigten und die Einsicht, dass trotz Unterstützung die Belastungen insbesondere für Familien groß waren.

„Selbstverständlich wurden allen Beschäftigten die gleichen Angebote gemacht (mobiles Arbeiten, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, bezahlter Sonderurlaub bei Betreuungsproblemen, ...), da in vielen Familien die Familienaufgaben jedoch nicht gleichmäßig verteilt wurden, galt es, einer systematischen Benachteiligung z. B. in Bezug auf die eigene wissenschaftliche Weiterentwicklung von Wissenschaftlerinnen vorzubeugen. Dies war in der Regel nur durch individuelle Maßnahmen möglich.“

„Viele Mitarbeiterinnen wollten die Arbeitszeit reduzieren, weil sie sich parallel um die Kinder zu Hause gekümmert haben. Von männlichen Beschäftigten erhielten wir derartige Anfragen nicht.“

„Am Institut bestand während der Corona-Pandemie ein großes Bewusstsein dafür, dass insgesamt (v. a. aber jüngere, befristete) Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben von der häufigen Mehrfachbelastung durch die Corona-Pandemie in besonderer Weise betroffen waren. Gerade sie mussten besonders häufig Home Office, Kinderbetreuung und Home Schooling jonglieren. Gleichzeitig standen sie vor der Herausforderung, ihre Qualifizierungsphasen fristgerecht abzuschließen, sich zusätzlich in der Lehre zu engagieren und vor allem zu publizieren. Eine besondere Herausforderung lag daher bei der Aufrechterhaltung der wissenschaftlichen Leistungen von Eltern/Personen mit Care-Aufgaben allgemein, und bei der Umsetzung von allgemeinen und individuellen Maßnahmen.“

Welche Auswirkungen die Phase der Pandemie insbesondere auf Karrierewege der weiblichen Forscherinnen haben, wird sich in den kommenden Jahren möglicherweise beziffern lassen. Einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung bietet der Artikel „Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview)“ (Weber, 2023).

Im Folgenden sind die Ergebnisse kurz thematisch zusammengefasst:

Publikationstätigkeit: Die meisten Studien vergleichen Forschungsaktivitäten vor der Pandemie mit der Zeit des ersten Lockdowns. Die Auswirkungen der späteren Lockdowns auf die Publikationstätigkeit sind jedoch noch nicht vollständig erfasst. Einige Hinweise deuten darauf hin, dass der größte Publication Gap erst in den kommenden Jahren sichtbar werden wird (King und Frederickson, 2021). Allerdings zeigen Umfragen unter Professorinnen und Professoren, dass Männer häufiger ihre Publikationen wie geplant einreichten als Frauen. Der Zusatzaufwand durch Kinderbetreuung und die Umstellung auf Online-Lehre wird als Hauptgrund genannt (Rusconi et al., 2020). Mütter berichten häufiger von Schwierigkeiten, Manuskripte einzureichen, insbesondere wenn die Kinder unter sechs Jahre alt sind. Studienteilnehmerinnen, die schwarz sind, erlebten besondere Herausforderungen in Bezug auf das Einreichen von Arbeiten (Staniscuaski et al., 2021).

Autorenschaft: Insbesondere bei Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestufen wurde ein Rückgang der Erstautorenschaft festgestellt. Bei der Analyse von politikwissenschaftlichen Publikationen wurde ein Anstieg der eingereichten Paper verzeichnet, jedoch sank der Anteil der allein publizierenden Autorinnen (Dolan und Lawless, 2020). In einer disziplinenübergreifenden Analyse wurde festgestellt, dass der Anteil von Frauen als Letztautorinnen bei Preprint-Veröffentlichungen signifikant fiel, während der Männeranteil stieg. Dies deutet auf eine zunehmende Ungleichheit hin, insbesondere in der Letztautorenschaft, die oft mit höheren Positionen und Finanzierung in der Wissenschaft verbunden ist (King und Frederickson, 2021).

Forschungsförderung: Der Anteil von Frauen an eingereichten Forschungsanträgen bei der DFG ist leicht gestiegen, jedoch gibt es erhebliche Unterschiede je nach Fachgebiet, wobei in den Sozialwissenschaften und Geisteswissenschaften der Frauenanteil am geringsten ist (Klöble et al., 2021).

Insgesamt belegt die Literatur, dass die COVID-19-Pandemie Frauen in der Wissenschaft besonders benachteiligt hat, was sowohl die Quantität als auch die Qualität ihrer Forschungsbeiträge betrifft. Die strukturellen Herausforderungen, vor denen insbesondere Wissenschaftlerinnen stehen, haben sich in Zeiten der Pandemie verschärft. Umso gewichtiger ist der Abbau der strukturellen Ungleichheiten. Auch gilt es, bei künftigen Berufungen und Beförderungen die besonderen Herausforderungen insbesondere von Müttern im Blick zu behalten.

3.7. Auswertung zum Gutachten des Wissenschaftsrates zu Geschlechterforschung

In seinem Gutachten zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung von 2023 betont der Wissenschaftsrat die zentrale Rolle der Geschlechterforschung für die Wissenschaft insgesamt. Als interdisziplinäres Forschungsfeld liefere sie wichtige Impulse für andere Disziplinen und adressiere gesellschaftlich relevante Themen. Es wird empfohlen, die institutionelle Verankerung der Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen zu verbessern, unter anderem durch die Schaffung von Professuren und Forschungseinrichtungen in diesem Bereich.

Frage 62 erfragt die Konsequenzen, die die Leibniz-Einrichtungen aus diesem Gutachten ziehen. 26 Einrichtungen geben an, das Gutachten nicht zu kennen, 33 Einrichtungen ziehen keine Konsequenzen daraus. 31 Einrichtungen gaben an, Genderaspekte bereits einzubeziehen bzw. weiter daran zu arbeiten und Schlüsse daraus zu ziehen.

Hier einige Textbeispiele aus den Antworten der Institute zu den Konsequenzen:

- *„Das Geschlecht als unabhängige Variable bei der Forschung mit Organismen einzubeziehen gehört zur guten wissenschaftlichen Praxis. Gemeinsam mit den anderen Instituten des Forschungsverbundes haben wir eine Schulung zur Einbeziehung der Geschlechterdimension in der MINT-Forschung organisiert, wo diese Variable weniger offensichtlich ist (z. B. bei soziologischen Aspekten und citizen science). Bei der Lehre wird auf die Bedeutung von Geschlecht als Variable z. B. in unseren Statistik-Kursen eingegangen.“*
- *„Das Gutachten war nicht bekannt, wurde aber im Zuge dieser Umfrage gelesen. Es bestätigt, dass Genderforschung kaum in MINT-Bereichen verankert ist und bietet viele Informationen. Ich betrachte es deshalb als sehr hilfreich. Es bietet eine Basis für die Identifizierung möglicher Konsequenzen. Nichtsdestotrotz sind dafür personelle und damit monetäre Ressourcen notwendig, die nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.“*

- „Das Institut integriert Geschlechterforschung bereits in viele seiner Forschungsprojekte und plant zukünftig, diesen Aspekt weiterhin aktiv in die Umsetzung und Entwicklung eigener Forschungsprojekte zu implementieren.“

Ausgewählte Beispiele zur Umsetzung: Best-Practice-Beispiel IZW

Im IZW gibt es seit 2010 als Teil der strukturierten Promovierenden-Ausbildung einen Doppelkurs zur Wissenschaftstheorie, Teil I Grundlagen, Teil II geschlechtsspezifische Sichtweisen und Aspekte von Forschung und Wissenschaft in den Lebenswissenschaften, einschließlich Veterinärmedizin und Humanmedizin. Diese Kurse sind verpflichtend und werden über die Dahlem Research School der Freien Universität Berlin mit Credit Points angeboten. Sie dienen dazu, die Nachwuchswissenschaftler*innen über den Einfluss von Sozialisierung und möglichen persönlichen Vorurteilen und Voreinstellungen auf die Vorgehensweise bei der Forschungsplanung, Interpretationsspielräume bei Ergebnissen und die Auswahl der Forschungsthemen sichtbar zu machen und in der Gruppe zu reflektieren. Die Kurse werden von der Institutsleitung durchgeführt.

4. Quantitative Bewertung

Wie in den vergangenen Leibniz-Befragungen wurden Punkte vergeben, um dem Stand der Gleichstellung quantifizieren und vergleichen zu können. Im Unterschied zu der Befragung von 2020 wurde für die Fragen in Grundsatz 1 keine Punktebewertung vorgenommen. Die Bewertung von Grundsatz 5 wurde nicht aufgenommen, da der Grundsatz nur aus einer bewerteten Frage (zu den Zertifikaten) besteht³⁰.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die erreichten Punktwerte in den Grundsätzen 2, 3 und 4:

Tabelle 1: Maximal zu erreichende Punktwerte, Minimum und Maximum sowie Median der erreichten Punkte pro Grundsatz

| Grundsatz | Maximal erreichbarer Punktwert | Min - Max | Median der erreichten Punkte | Median der erreichten Punkte als Anteil des maximal erreichbaren Punktwertes |
|---|--------------------------------|-----------|------------------------------|--|
| Grundsatz 2: Gleichstellung als Leitprinzip | 17 | 5 - 16 | 11 | 65 % |
| Grundsatz 3: Die Gleichstellungsbeauftragte | 20 | 6 - 20 | 15 | 75 % |
| Grundsatz 4: Vereinbarkeit von Familie & Beruf | 12 | 3 - 12 | 9 | 75 % |
| Summe Grundsätze 2-4 | 49 | 17 - 45 | 34 | 69 % |

Anmerkung: N = 94; Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024

Im Vergleich der Grundsätze untereinander erzielten Leibniz-Einrichtungen besonders **viele Punkte bei den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten (Grundsatz 3) und den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Grundsatz 4)**. In jedem dieser beiden Grundsätze hat die Hälfte der Einrichtungen 75 % oder mehr der maximal möglichen Punktzahl erreicht. Für Grundsatz 4 entspricht dies dem Ergebnis der Umfrage 2020. **In Grundsatz 3 haben sich die Einrichtungen im Vergleich zu der letzten Umfrage deutlich gesteigert.** Bei den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten schnitten erreichten die Einrichtungen 2020 nur 64 % der Punkte im Median, was der schlechtesten Bewertung unter den

³⁰ Im Median lagen die erreichten Punkte bei Grundsatz 5 wie 2019 bei 100 %.

Gleichstellungsgrundsätzen entsprach. In dieser Umfrage erreichten die Einrichtungen **in Grundsatz 2 (Gleichstellung als Leitprinzip) die wenigsten Punkte im Median**. Aber auch dort hat die Hälfte der Einrichtungen 65 % der Punkte und mehr erreicht (Umfrage 2020: 71%). In der Summe der Grundsätze 2-4 erreichten Leibniz-Einrichtungen Werte im oberen Drittel des Wertebereichs – der Median war 34 Punkte bei maximal 49 erreichbaren Punkten, was einem im Median erreichten Prozentsatz von 69 entspricht.

Unterschiede zwischen den Sektionen sind in Tabelle 2 wiedergegeben. Sie können disziplinspezifische Ursachen haben und unterschiedliche Fächerkulturen widerspiegeln. Einrichtungen der Sektionen E (Umweltwissenschaften), B (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften) und C (Lebenswissenschaften) schnitten wie in der letzten Umfrage im Vergleich zu den anderen Sektionen besonders gut ab, die Einrichtungen der Sektionen A (Geisteswissenschaften, Bildungsforschung) und D (Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften) schnitten schlechter ab (Tab. 2).³¹

Tabelle 2: Mediane, minimale und maximale Werte zur Gesamtpunktzahl über Grundsatz 2-4

| Aggregation | Min-Max | Median | Anzahl Einrichtungen (N) |
|--------------------|----------------|---------------|---------------------------------|
| Leibniz gesamt | 17-45 | 34 | 94 |
| Sektion A | 17-42 | 33 | 23 |
| Sektion B | 28-44 | 37,5 | 18 |
| Sektion C | 22-45 | 35 | 24 |
| Sektion D | 23-42 | 32 | 21 |
| Sektion E | 25-44 | 38 | 8 |

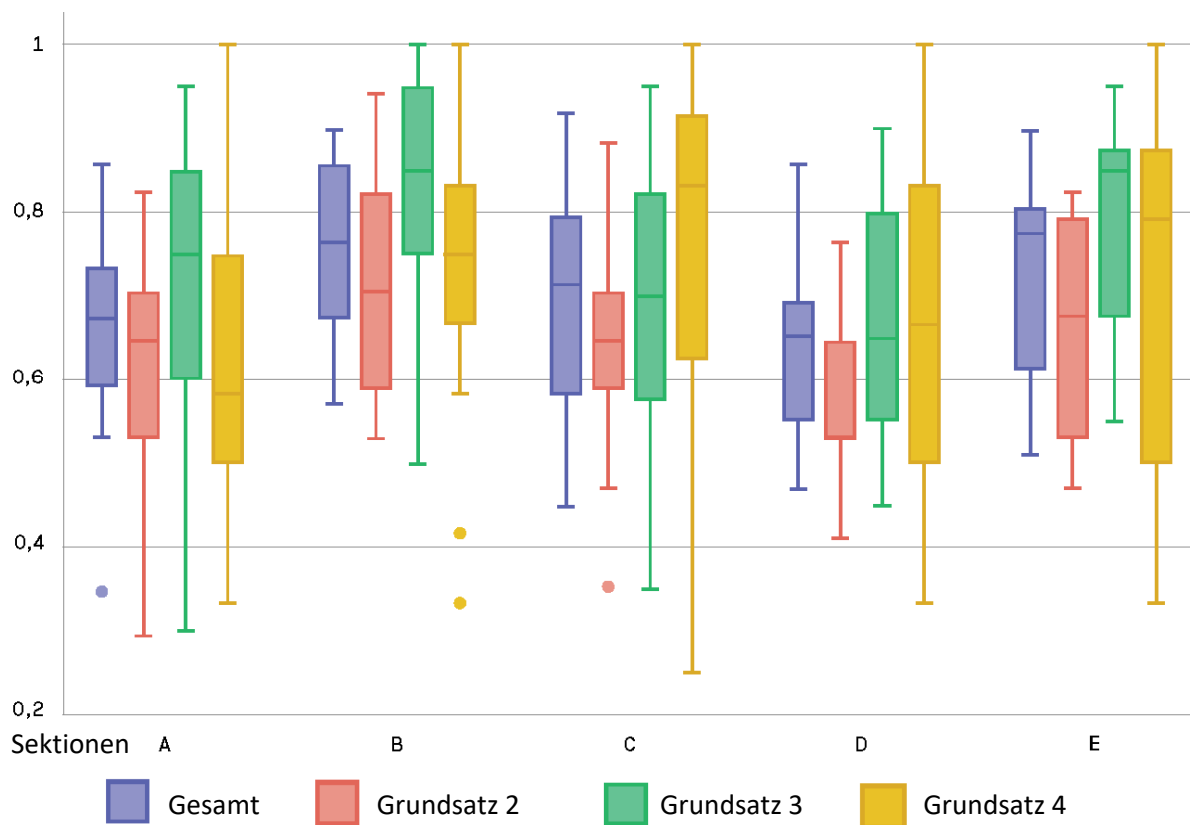
Anmerkung: Anmerkung: N = 94; Quelle: Leibniz-Gleichstellungsumfrage 2024

Wie konstant sind die Bewertungen über die Zeit? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Gesamtwerte der Institute über die letzten beiden Abfragen korreliert. Der Pearson-Korrelationskoeffizient zwischen den Abweichungen der Gesamtpunktzahl der einzelnen Einrichtungen von dem jeweils erreichten Medianwert (z-standardisiert) über die beiden Abfragen hinweg liegt bei 0,62 ($p=0.07$). Damit zeigt sich eine mittlere Stabilität. Einrichtungen, die in der Abfrage 2020 gut abschnitten, schneiden tendenziell auch in der Umfrage 2024 gut ab. Dieser Beharrungseffekt betrifft auch Einrichtungen,

³¹ Die Mediane der Sektionen unterscheiden sich signifikant voneinander (Kruskal-Wallis Test, $H = 9.105$, $p = 0.059$).

die weniger gut abgeschnitten haben. Dennoch ist die Korrelation nicht perfekt. Damit lohnten sich die Anstrengung für Einrichtungen, die von einem niedrigen Wert aus gestartet sind, und Einrichtungen, die in der vergangenen Phase gut abgeschnitten haben, konnten es sich nicht erlauben, sich auf diesen Erfolg ohne weitere Maßnahmen zurückzuziehen, ohne ihren Punktwert zu verschlechtern.

Abb. 18: Boxplots der erreichten Punktwerte nach Grundsätzen und Sektionen



Blau: Boxplots (Median und 90 %-Perzentil) der erreichten Punkte als Anteil der möglichen Gesamtpunktzahl

Rot: Boxplots der erreichten Punkte als Anteil der möglichen Punkte in Grundsatz 2

Grün: Boxplots der erreichten Punkte als Anteil der möglichen Punkte in Grundsatz 3

Gelb: Boxplots der erreichten Punkte als Anteil der möglichen Punkte in Grundsatz 4

Abbildung 18 zeigt **Boxplots des prozentualen Abschneidens aller Sektionen** über die erreichten Punkte in den drei Grundsätzen und in der Gesamtzahl. Bei allen bewerteten Grundsätzen und in allen Sektionen liegt der Median deutlich über 50 % der erreichbaren Gesamtpunktzahl. Am wenigsten Varianz weisen die Einrichtungen der Sektion B auf. In Die große Varianz bei Grundsatz 4 fällt ins Auge. Hier gibt es in allen Sektionen Einrichtungen mit voller Punktzahl und welche mit sehr wenigen Punkten. Ein -methodischer- Teil der Erklärung kann sein, dass Grundsatz 4 der Grundsatz war, dessen Bewertung auf den wenigsten Fragen beruhte.

5. Schlussbemerkung

Die Leibniz-Gemeinschaft betreibt Wissenschaft in der Gesellschaft und für die Gesellschaft. Sie setzt sich für die Förderung der Gleichstellung ein und begreift dies als zentrale Aufgabe -auch deshalb, weil sie Einrichtungen als Mitglieder hat, die zum Thema Gleichstellung in der Arbeitswelt (einschließlich der Academia) forschen.

Die regelmäßig erstellten Berichte zum Umsetzungsstand der Leibniz-Gleichstellungsstandards dienen dem Monitoring und der Transparenz und sollen dem Thema besondere Sichtbarkeit verschaffen.

Die vorliegende dritte Befragung zeigt: Viele Maßnahmen sind inzwischen etabliert: Die aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungsaufgaben, die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, die Bemühungen um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Nutzung externer Zertifizierungsverfahren sind zum Standard geworden. Dadurch wurde einiges erreicht. Erfreulich sind z. B. die Frauenanteile unter den Neubesetzungen auf den wiss. Leitungspositionen. Dennoch muss konstatiert werden, dass der Weg zur Parität im Gesamtgefüge der Stellenbesetzungen noch weit ist. Geschlechteranteile hängen stark von fachspezifischen Gegebenheiten ab und der Wettbewerb um qualifizierte Frauen bleibt intensiv. Die Hoffnung, die hoch gesetzten Zielquoten auf breiter Ebene tatsächlich bald erreichen zu können, zeigt sich als unrealistisch.

Die im Bericht abgefragten Maßnahmen fördern die Zielerreichung, sind allerdings keine Garanten für die Erreichung der Quoten. Es gilt aber, sie konsequent weiterzuverfolgen. Die Auswertung der drei Befragungen über die letzten sieben Jahre zeigt, dass in fast in allen Bereichen Fortschritt erzielt wurde. Viele Maßnahmen sind inzwischen etabliert und werden von einem Großteil der Institute umgesetzt -auch wenn der Kulturwandel in einigen Sektionen zügiger abläuft als in anderen. Es ist entscheidend, dass die Leibniz-Gemeinschaft und ihre Einrichtungen auf diesen Fortschritten aufbauen. Der dafür notwendige Kulturwandel muss weitergetrieben werden. Er erfordert allerdings erheblichen Aufwand und Kapazitäten.

Die zunehmend in den Fokus rückende Diskussion um Diversität wird in diesem Prozess zusätzlich Dynamik erzeugen und neue Perspektiven einbringen. Neue Herausforderungen werden auch die veränderten Präferenzen künftiger Generationen ergeben, etwa wenn Führungspositionen von beiden Geschlechtern nicht mehr in gleichem Maße wie in der Vergangenheit angestrebt werden. Die derzeitigen Rahmenbedingungen von knapperen Budgets und damit verbundenem Stellenabbau werden es u. U. weiter erschweren, die angestrebten Quoten zu erreichen. In diesem komplexen Umfeld muss jedes Institut seinen eigenen, spezifischen Weg der Förderung der Gleichstellung finden. Ihn weiterzugehen, ist jedoch unumgänglich. Hilfreich für die Institute ist, dass die Leibniz-Gemeinschaft ihrerseits Strukturen aufbaut und weiterentwickelt, die die Gleichstellung fördern und ein gegenseitiges Lernen

ermöglichen. Maßnahmen wie das Leibniz-Professorinnenprogramm, das Leibniz-Mentoring-Programm oder die Führungsakademie sind notwendig und werden von den Instituten wahrgenommen.

Regelmäßige Befragungen sind weiterhin ein wichtiges Instrument. Sie ermöglichen das Monitoring, sind aber auch Anlass zur Diskussion und Aktualisierung von Standards.

6. Bibliografie

- Boivin, Nicole; Täuber, Susanne; Beisiegel, Ulrike; Keller, Ursula; Hering, Janet G. (2023): *Sexism in academia is bad for science and a waste of public funding*. Nature Reviews Materials. doi: 10.1038/s41578-023-00624-3.
- Dolan, Kathleen; Lawless, Jennifer L. (2020): *It Takes a Submission: Gendered Patterns in the Pages of AJPS*. In: American Journal of Political Science (Editor Blog), 20.04.2020. Online verfügbar unter <https://ajps.org/category/ajps-editor-blog/>.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2023) (Hrsg.): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn.
- Goldan, Lea; Bohlen; Aaron; Gross, Christiane (2024): *Social inequalities in postdoctoral dropout from academia by gender, parental academic background, and migration background, and their intersections*. In: Career Paths Inside and Outside Academia: Special Edition 26 der Zeitschrift „Soziale Welt“, Hrsg. Christiane Gross und Steffen Jaksztat, 130–168: Nomos.
- King, Molly M.; Frederickson, Megan E. (2021): *The Pandemic Penalty. The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity*. In: Socius 7, S. 1–24. DOI: 10.1177/23780231211006.
- Kirsch, Anja; Sondergeld, Virginia; Wrohlich, Katharina (2022): *Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken*. In: DIW Wochenbericht Nr. 3/2022, S. 22-33.
- Klöble, Katrin; Reinhardt, Anke; Wagner, Judith (2021): *Corona, Gender und Forschungsförderung. Das Antrags- und Begutachtungsverhalten von Wissenschaftlerinnen im ersten Jahr der Coronavirus-Pandemie*. Hrsg. v. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Bonn (DFG infobrief, 1.21). Online verfügbar unter https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2021.pdf.
- Löther A, Freund F, Lipinsky A (2022): *Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen: Eine Untersuchung im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung*. cews.publik 25. Köln. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-78193-8>.
- Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): *Integration und Selektion: Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur*. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32 (1): 8–35.
- Momeni F.; Karimi F.; Mayr P.; Peters I.; Dietze, S. (2022): *The many facets of academic mobility and its impact on scholars' career*. Journal of Informetrics 16 (2): 101280. doi: 10.1016/j.joi.2022.101280.
- Rusconi, Alessandra (2013): *Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften*. In: Beiträge zur Hochschulforschung 35 (1), S. 78–97.
- Samtleben, Claire; Schäper, Clara; Wrohlich, Katharina (2019): *Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich*. In: DIW Wochenbericht Nr. 35/2019, S. 608-613.
- Staniscuaski, Fernanda; Kmetzsch, Livia; Soletti, Rossana C.; Reichert, Fernanda; Zandonà, Eugenia; Ludwig, Zelia M. C. et al. (2021): *Gender, Race and Parenthood*

Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. In: *Frontiers in psychology* 12, S. 663252. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.663252.

- Yang, Yang; Tian, Tanya Y.; Woodruff, Teresa K.; Jones, Benjamin F.; Uzzi, Brian (2022): *Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas.* *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A. (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS))*, 119 (2022) 36. <https://dx.doi.org/10.1073/pnas.2200841119>
- Weber, Lena. 2023. *Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview).* CEWSpublik 29. Köln. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-87530-6>.

Mitglieder der Leibniz-Projektgruppe Gleichstellung

| Mitglieder | Funktion |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| <i>Ulrike Cress (IWM)</i> | Leitung |
| <i>Matthias Beller (LIKAT)</i> | Präsidiumsbeauftragter |
| <i>Jens Berger (INP)</i> | Vertretung Admin. Leitung |
| <i>Christine von Bloh (PIK)</i> | Vertretung Gleichstellungsbeauftragte |
| <i>Heribert Hofer (IZW)</i> | Vertretung Wiss. Leitung |
| <i>Franziska Krause (LSB)*</i> | Promovierendenvertretung |
| <i>Janine Reinhard (ZMT)*</i> | Vertretung Verwaltung/PE |
| <i>Lydia Repke (GESIS)</i> | Vertretung PostDocs |
| <i>Lena Weber (GESIS)</i> | Wissenschaftlerin |
| <i>Katharina Wrohlich (DIW)</i> | Wissenschaftlerin |
| <i>Julia Schmid</i> | Leibniz-Geschäftsstelle |
| <i>Aida Ćumurović</i> | Leibniz-Geschäftsstelle |

*Die beiden Mitglieder haben während der Laufzeit der Projektgruppe ihre reguläre Arbeit in ihren Einrichtungen unterbrochen bzw. aufgegeben und damit auch die Mitarbeit in der Projektgruppe.