

Leibniz-Gleichstellungsstandards

Die grundgesetzliche Norm aktiver Gleichstellungspolitik soll nachhaltig zur Beseitigung bestehender struktureller Nachteile für Frauen führen. Das dieser Norm zugrundeliegende gesellschaftspolitische Ziel der **Gleichstellung der Geschlechter** ist auch in Wissenschaft und Forschung noch nicht erreicht.

Die Leibniz-Gemeinschaft sieht gute Arbeitsbedingungen in ihren Einrichtungen als einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung hochqualifizierten Personals. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Bestandteil dieser guten Arbeitsbedingungen. Erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen dienen zudem dazu, das **volle Potential** an exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erschließen.

Solange Gleichstellung nicht erreicht ist, sollten Frauen für Leitungspositionen – immer unter dem Primat der fachlichen Exzellenz – im Prinzip bevorzugt rekrutiert werden, also bei einer Äquivalenz der Qualität von Bewerbungen Bewerberinnen Priorität eingeräumt werden. Um sich unter Berücksichtigung des status quo dem Ziel der Gleichstellung zu nähern, haben die Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft für den wissenschaftlichen Bereich bereits das Kaskadenmodell implementiert.

Erst wenn faire Rahmenbedingungen vorhanden sind, so dass Frauen wie Männer gleichermaßen gefördert und unterstützt werden, kann von echter **Chancengleichheit** gesprochen werden.

Leibniz-Gleichstellungsstandards: Prinzipien der Arbeitskultur	Wissenschaftspolitische Relevanz/Einordnung
1. Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.	GWK-Zielquotenbeschluss (2011); Umsetzungen der Pakt III Anforderungen zur Gleichstellung
2. 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.	Voraussetzungen für das Erreichen der Zielquoten sowie Erfordernisse aus der AV-Glei
3. 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.	Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) geändert durch Beschluss der GWK vom 22. April 2016
4. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Frauen und Männern unterstützt. Ein wichtiges Element dafür ist die Verankerung des GWK-Beschlusses (2005) zur Ermöglichung der zuwendungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen der Einrichtung.	GWK-Beschluss (2005): zuwendungsneutrale finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung wird ermöglicht
5. Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifiziert.	Pakt III: flächendeckende Zertifizierung in der Leibniz-Gemeinschaft angestrebt