Erfolge des Kulturwandels in der Leibniz-Gemeinschaft seit der Konferenz „Gender 2020: Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“

Die Konferenz „Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ im Januar 2017 bot durch ihre vielfältigen Blickwinkel auf die gesamtgesellschaftliche Herausforderung des Struktur- und Kulturwandels hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschaftssystem einen idealen Rahmen für den übergreifenden Austausch und wertvolle Anregungen auch für die Leibniz-Gemeinschaft.

Der Blick zurück zeigt, dass die Leibniz-Gemeinschaft in den vergangenen drei Jahren seit der Konferenz eine Reihe von spezifischen Maßnahmen umgesetzt hat und damit wichtige Ziele erreichen konnte:

Auf Grundlage der organisationsspezifischen „**Leibniz-Gleichstellungsstandards**“ wurde ein Verfahren entwickelt, um differenziert und systematisch den Stand der Gleichstellung in den Leibniz-Mitgliedsinstituten zu erheben und zu diskutieren. Im Jahr 2020 erschien der bereits zweite „Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards“ mit einem Schwerpunkt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Fortschritte im Vergleich zum ersten Bericht 2017 aufzeigt. Bei der Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards werden die Leibniz-Einrichtungen durch die Leibniz-Projektgruppe „Gleichstellung“ und individuelle Rückmeldungen zum Stand der jeweiligen Einrichtung unterstützt.

Bereits im Jahr 2017 wurde das **Leibniz-Professorinnenprogramm** im Leibniz-Wettbewerb eingerichtet. Es fördert gezielt hochqualifizierte, international ausgewiesene Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen und erhöht somit den Anteil von Frauen in Leitungspositionen. Erfolgreiche Antragstellerinnen erhalten eine unbefristete oder mit Tenure Track versehene Professur (W3 oder W2). Allein 2020 wurden acht Leibniz-Professorinnen ausgewählt.

Ein bewährtes strategisches Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, das „**Leibniz-Mentoring**“, das exzellente Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in wissenschaftliche Führungspositionen fördert, wurde auf der Grundlage einer erfolgreichen externen Evaluierung im Jahr 2018 weiterentwickelt und noch besser auf die spezifischen Bedürfnisse der Mentees angepasst.

Im Jahr 2019 wurde ein „**Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte**“ entwickelt, in dessen Rahmen jährlich drei Weiterbildungsmodule mit zielgruppenspezifischen Inhalten zu konzeptionellen und rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit angeboten werden.

Als Instrumente zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen nutzt die Leibniz-Gemeinschaft **Zielquoten** in den einzelnen Einrichtungen im Sinne des Kaskadenmodells. Die Erfolge dieses Vorgehens zeigen sich unter anderem darin, dass seit 2016 in der Leibniz-Gemeinschaft 60 % mehr Frauen im W-Bereich berufen wurden. Darüber hinaus gelang es der Leibniz-Gemeinschaft, die Frauenanteile in ihren Beirats- und Aufsichtsgremien deutlich zu erhöhen.

Diese Erfolge betrachtet die Leibniz-Gemeinschaft als Ansporn dazu, ihre Bemühungen, den Kulturwandel voranzutreiben, weiterhin mit großem Engagement fortzusetzen.

Ein Schwerpunktthema für die kommenden Jahre bis 2025 bildet die Förderung von Diversität in der Leibniz-Gemeinschaft, der sie sich als Organisation mit vielfältigen interdisziplinären Forschungsfragen und Herangehensweisen in besonderer Weise verpflichtet sieht. Seit 2018 besteht ein „Netzwerk Diversität“, das sich mit dem Abbau struktureller und kultureller Barrieren befasst und auf einen Kulturwandel zu einer selbstverständlichen Wertschätzung vielfältiger

Ausgangsbedingungen und Lebensmodelle hinwirkt. Im Jahr 2020 wurde erstmals eine Diversitätssprecherin der Leibniz-Gemeinschaft gewählt.

Eine weitere Aufgabe für die kommenden Jahre sieht die Leibniz-Gemeinschaft darin, die Zertifizierung ihrer Einrichtungen weiter voranzutreiben. Ende des Jahres 2020 konnten 80 Leibniz-Einrichtungen (84 %) eine erstmalige oder wiederholte Zertifizierung ihrer chancengerechten und familienfreundlichen Strukturen vorweisen. Ziel ist die Zertifizierung aller Mitgliedseinrichtungen.

Auch wenn sich der Anteil von Frauen in den unterschiedlichen Bereichen insgesamt positiv entwickelt, bleibt die Veränderungsdynamik innerhalb der höheren Führungsebenen vor allem aufgrund geringerer Fluktuationsquoten gebremst. Aus diesem Grund hat die Leibniz-Gemeinschaft bereits 2019 mit der Aufstellung von Ziel- und Orientierungsquoten für das Jahr 2025 begonnen, um eine möglichst frühe und verbindliche Verankerung entsprechender Quoten auf Ebene der Mitgliedseinrichtungen zu unterstützen.