

Erläuterung zur Aufstellung von Zielquoten für das Jahr 2030 zur Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung in der Leibniz-Gemeinschaft

Stand: Juni 2025

1. Hintergrund

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist in der Leibniz-Gemeinschaft als Satzungszweck verankert. Gleichstellung ist nicht nur eine gesellschaftliche Notwendigkeit, sondern trägt auch zur Qualität der Forschung bei. Die Gewährleistung chancengerechter Strukturen und Prozesse fügt sich zusammen mit der Förderung von Karriereentwicklung in der Wissenschaft sowie von Kooperationen und Internationalisierung als zentraler Bestandteil in die Strategie zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein. Zielquoten in Bezug auf die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung sind ein zentrales Instrument, das in der Leibniz-Gemeinschaft zur Beseitigung von struktureller Benachteiligung eingesetzt wird.¹

Die Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung ist ein forschungspolitisches Ziel der 2019 von Bund und Ländern beschlossenen Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2021 bis 2030 (PFI IV). Mit den hierfür festzulegenden organisationsspezifischen Zielquoten soll die Erreichung dieses Ziels verbindlich, realistisch und nachprüfbar gemacht werden. Im Rahmen des jährlichen Pakt-Monitorings wird zu der Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich, den Zielquoten und den Maßnahmen zu Förderung der Gleichstellung ausführlich berichtet.

2. Aufstellung von Zielquoten für die Leibniz-Gemeinschaft

Für die Berichterstattung im Rahmen des PFI IV werden in den Leibniz-Einrichtungen die Frauenanteile differenziert nach Führungsebenen und Entgeltgruppen erhoben. Diese Ist-Quoten werden jährlich aktualisiert in den Pakt-Berichten ausgewiesen. Analog zu den Ist-Quoten legt die Leibniz-Gemeinschaft unveränderliche Zielquoten für die jeweiligen Pakt-Perioden fest.

¹ Eine Auflistung aller Maßnahmen findet sich auf der Website der Leibniz-Gemeinschaft: <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet>.

Für die Formulierung der gemeinschaftsweiten Zielquoten für das Jahr 2030 wurde ein Berechnungsmodell zugrunde gelegt, das folgende nach Betrachtungsebenen differenzierte Elemente enthält:

- prognostizierter Stellenzuwachs und Zahl neu zu besetzender Stellen insgesamt²,
- angestrebte Frauenanteile bei den Neubesetzungen.

Die Leibniz-Gemeinschaft setzt sich zum Ziel, bei Neubesetzungen über alle Mitglieds-einrichtungen im Durchschnitt Parität zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Dement-sprechend legt die Leibniz-Gemeinschaft die folgenden, ambitionierten Zielquoten auf Gemeinschaftsebene fest:

Tabelle 1 Frauenanteile 2024 und Zielquoten 2030 nach Entgeltgruppen und Führungsebenen.

| | Ist-Quote 2024 | Zielquote 2030 |
|--|-----------------------|-----------------------|
| | nach Entgeltgruppen | |
| Gruppe 5: W3/C4 | 30 % | 38 % |
| Gruppe 4: W2/C3 | 40 % | 45 % |
| Gruppe 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1 | 32 % | 37 % |
| Gruppe 2: E14/A14 | 37 % | 42 % |
| Gruppe 1: E12/E13/A13 | 49 % | 50 % |
| | nach Führungsebenen | |
| 1. Ebene: Institutsleitungen | 29 % | 34 % |
| 2. Ebene: Abteilungsleitungen | 32 % | 40 % |
| 3. Ebene: Leitungen von Forschungs-/ Nachwuchsgruppen | 40 % | 45 % |

Die Zielquoten aller Paktorganisationen sind in den Zielvereinbarungen zum PFI IV festgehalten. Es ist davon auszugehen, dass die Fortschritte bezüglich dieses Ziels bei den Verhandlungen für die Fortschreibung des PFI nach 2030 relevant werden.

3. Empfehlungen für die Aufstellung von Zielquoten in den Leibniz-Einrichtungen

In den einzelnen Leibniz-Einrichtungen sollten für das wissenschaftliche Personal spezifische Zielquoten für die vorgeschlagenen Entgeltgruppen und Führungsebenen festgelegt werden. Diese Zielquoten werden in der Regel auch im Rahmen des Evaluierungsverfahrens und im Programmbudget dargelegt.

² Hierbei werden die Erfahrungen aus den Jahren 2016 bis 2023 berücksichtigt.

Die Leibniz-Gemeinschaft empfiehlt ihren Mitgliedseinrichtungen, anhand der zu erwartenden Fluktuation sowie dem zu erwartenden Stellenaufbau bzw. -abbau ihr Potenzial für die Erhöhung des Frauenanteils für den entsprechenden Zeitraum zu prognostizieren. Bei der Festlegung ihrer **Zielquoten** im Rahmen dieses prognostizierten Potenzials soll der Frauenanteil unter den Neubesetzungen **ambitioniert**, möglichst **paritätisch** angesetzt werden. Der Frauenanteil auf der jeweils darunter liegenden Ebene kann als Orientierung dienen. Zudem können ggfls. weitere **einrichtungsspezifische Umstände** einfließen, etwa strukturelle oder fachbezogene Besonderheiten. Ein besonderes Augenmerk sollte in der Regel auf der Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Leitungspositionen liegen.

Die Zielquoten sollten für das Ende der zweiten Laufzeithälfte des PFI IV, d. h. für das Jahr 2030, bestimmt und schriftlich in einem verbindlichen Dokument (in der Regel Programmbudget oder Gleichstellungsplan) der jeweiligen Leibniz-Einrichtung verankert werden. Einmal festgesetzte Zielquoten sollten als Zielmarke für 2030 erhalten bleiben und nicht den Entwicklungen innerhalb des Zeitraums angepasst werden. Die jeweilige **Gleichstellungsbeauftragte** sollte bei der Erstellung der Zielquoten mit einbezogen werden.

Um die angestrebten Frauenanteile unter den Neubesetzungen zu erreichen und gewonnene Frauen an den Einrichtungen zu halten, sollten wirksame Gleichstellungsmaßnahmen³ umgesetzt und die Möglichkeiten im Rahmen des Leibniz-Wettbewerbs⁴ genutzt werden.

³ Bewährte Gleichstellungsmaßnahmen und Beispiele für die Umsetzung finden sich in den [Berichten zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards](#).

⁴ Die Förderprogramme des Leibniz-Wettbewerbs sowie Erläuterungen und Dokumente zum Antrags- und Auswahlverfahren finden Sie unter <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/forschung/leibniz-wettbewerb>.