

## Handreichung zur Einführung flexibler Zielquoten 2020

### 1. Hintergrund

#### **Der Pakt für Forschung und Innovation:**

Im Jahr 2005 haben Bund und Länder mit den außeruniversitären Forschungsorganisationen sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) den Pakt für Forschung und Innovation geschlossen. Im Gegenzug für eine verlässliche Steigerung ihrer jährlichen Zuwendung haben sich die Organisationen verpflichtet, bestimmte forschungspolitische Ziele zu verfolgen, in eigener Verantwortung umzusetzen und darüber im Rahmen des Pakt *Monitoring* zu berichten.<sup>1</sup> Eines dieser Ziele ist die verstärkte Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung, insbesondere durch die Festlegung von Zielquoten für Frauen auf allen Karrierestufen und insbesondere in wissenschaftlichen Führungspositionen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist zentraler Bestandteil der Strategie der Leibniz-Gemeinschaft. Im Jahr 2012 wurden die Zielquoten der Leibniz-Einrichtungen entsprechend den DFG-Standards mit einem Fünfjahreshorizont für das Jahr 2017 festgelegt und darauf aufbauend besonders ambitionierte Leibniz-Orientierungsquoten formuliert. In ihren organisationsspezifischen Zielsetzungen *Pakt für Forschung und Innovation 2016-2020: Grundlage für eine Weiterentwicklung der Leibniz-Gemeinschaft als erfolgreiche Forschungsorganisation* hat sich die Leibniz-Gemeinschaft zudem verpflichtet, die Zielsetzungen für die gemeinschaftsübergreifenden Ziel- und Orientierungsquoten für das Jahr 2020 fortzuschreiben.

#### **GWK-Beschluss vom 7. November 2011 (vgl. GWK 11.50):**

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die außeruniversitären Forschungsorganisationen aufgefordert, „unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur [...] flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der

---

<sup>1</sup> Die Berichte zur Umsetzung des Paktes für Forschung und Innovation sind unter <http://www.pakt-fuer-forschung.de/> abrufbar.

„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG [...]“ festzulegen und diese „[...] im jährlichen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation [...]“ zu veröffentlichen. In diesem Zusammenhang sollen die Forschungsorganisationen ebenfalls über Maßnahmen im Rahmen der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV Gleit) der GWK (vgl. Ziff. 9 , Anlage zur AV Gleit) zur Verbesserung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen berichten.

## **2. Was ist das „Kaskadenmodell“ und wozu dient es?**

Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für die Forschung und die Lehre zu nutzen. Es ist ein Instrument, um Zielgrößen für die Herstellung von Gleichstellung zu formulieren. Der Wissenschaftsrat hat sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 und erneut 2007 und 2012 für dieses Modell ausgesprochen. Die Grundidee des Kaskadenmodells lautet, dass sich der Frauenanteil einer höheren Qualifikationsstufe am Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe orientieren soll. Die dementsprechend aufgestellten Zielquoten sollten realistisch, aber gleichzeitig auch ehrgeizig sein. Deshalb empfiehlt die Leibniz-Gemeinschaft ihren Mitgliedseinrichtungen, ihre jeweiligen Zielquoten unter Einbeziehung der zu erwartenden Fluktuationsrate zu formulieren.

Ein wichtiges Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo er nach wie vor sehr gering ist, nämlich in den wissenschaftlichen Leitungspositionen. Das Kaskadenmodell soll Indikatoren dafür liefern, wie und in welchen Bereichen sich die Geschlechterverteilung innerhalb wissenschaftlicher Karrieren verändert. Hieran können sich gezielte Förder-, Trainings- oder Mentoring-Maßnahmen anschließen (siehe unten, 5.).

## **3. Wo steht die Leibniz-Gemeinschaft?**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und die Gewährleistung chancengerechter Strukturen und Prozesse sind zentrale Bestandteile der Strategie der Leibniz-Gemeinschaft. Bereits vor Beginn des Paktes für Forschung und Innovation hat die Leibniz-Gemeinschaft im Jahr 1998 „Rahmenempfehlungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft“ beschlossen. Sie nahm im Jahr 2008 das Ziel der Förderung der Gleichstellung in ihre Satzung auf und verpflichtete sich als erste außeruniversitäre Forschungsorganisation in Deutschland, die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG in ihren Einrichtungen umzusetzen und entwickelte diese zu **Leibniz-Gleichstellungsstandards** weiter. Die Verwirklichung der Gleichstellung in den Einrichtungen ist zudem Gegenstand der Leibniz-Evaluierungen.

Die Leibniz-Gemeinschaft begrüßt die Verwirklichung des Kaskadenmodells zur Formulierung nachvollziehbarer und realistischer Zielquoten. Sie sieht darin zugleich ein Instrument für eine differenziertere Nachprüfbarkeit und stärkere Verbindlichkeit in den Bemühungen um Gleichstellung bei der Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen.

Rückblickend kann die Leibniz-Gemeinschaft hier bereits auf maßgebliche Erfolge verweisen.<sup>2</sup> Am Jahresende 2016 waren insgesamt 10.051 Frauen in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft beschäftigt, das entspricht einem Anteil von 53,8 %. Mit 44,4 % haben Frauen bereits einen

---

<sup>2</sup> Siehe Fußnote 1.

vergleichsweise hohen Anteil am wissenschaftlichen Personal. Unter den Promovierenden und den Promovierten erreicht die Leibniz-Gemeinschaft trotz des großen Anteiles an natur- und technikkwissenschaftlichen Einrichtungen nahezu Parität. Der Anteil der Doktorandinnen liegt nun bei 47,4 %, der Anteil der Postdoktorandinnen beträgt 44,3 %. Besonders erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen während des Pakts für Forschung und Innovation auf nun 30,5 %, im W-Bereich liegt dieser bei 21,5 %. Im Jahr 2016 wurden 49,6 % der neu zu besetzenden Stellen an Frauen vergeben, bei W-Positionen entfielen sogar 52,0 % der Neuberufungen auf Frauen.

#### **4. Verwirklichung des Kaskadenmodells zur Bestimmung von Zielquoten in den Leibniz-Einrichtungen**

Die Verwirklichung des Kaskadenmodells in den Leibniz-Einrichtungen erfordert die Ermittlung flexibler, für die jeweilige Einrichtung spezifischer **Zielquoten** für alle Karrierestufen, sowohl hinsichtlich der Führungsebene als auch der Vergütungsgruppe. Ende des Jahres 2016 hatten 85 % der Institute verbindliche Zielquoten für das Jahr **2017** vereinbart und sie in ihrem Programmbudget verankert. Für vier weitere Institute sind die Quoten in anderer verbindlicher Form festgehalten, etwa durch die Festschreibung in Gleichstellungsplänen oder in Beschlüssen der Aufsichtsgremien. Damit liegen verbindliche Zielquoten für 90 % der Institute vor. Für die dritte Phase des Pakts für Forschung und Innovationen (2016-2020) sollen die Institute verbindliche Zielquoten für das Jahr **2020** vereinbaren.

Für eine einheitliche und in sich konsistente Berichterstattung hat sich die Leibniz-Gemeinschaft für gemeinsame Standards entschieden. Diese lassen sich in den folgenden Punkten zusammenfassen:

Nach dem Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ soll der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten **Vergütungsgruppe** des **wissenschaftlichen Personals innerhalb einer Einrichtung** zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Gruppe genommen werden. Grundlage sind die organisationsinternen Personalzahlen der einzelnen Leibniz-Einrichtung.

Zudem soll der aktuelle Frauenanteil einer **Führungsebene** des **wissenschaftlichen Personals innerhalb einer Einrichtung** zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Ebene genommen werden.

1. Die flexiblen Zielquoten sollen **für das Jahr 2020** bestimmt werden. Ihre Verankerung soll im Programmbudget erfolgen.
2. Bei der Festlegung der bis 2020 zu erreichenden Zielquoten muss der **Fluktuationsfaktor** berücksichtigt werden. Es muss hierzu eine Berechnung des voraussichtlich bis 2020 fluktuierenden Anteils des Personals der jeweiligen Karrierestufen erfolgen. Für Stufen, in denen mehrheitlich befristete Anstellungen bestehen, kann dies unter Rückgriff auf die Fluktuationswerte der vergangenen fünf Jahre (2012-2016) geschehen. Für Stufen, in denen überwiegend unbefristete Anstellungen vorgenommen werden, kann hierzu auch das voraussichtliche Ende der bestehenden Verträge der Berechnung der zu erwartenden Fluktuation zugrunde gelegt werden.

3. Die Kaskadenlogik greift solange, bis auf einer Karrierestufe die Geschlechterparität hergestellt ist. Wird dieser Wert erreicht, wird die paritätische Besetzung bei Stellenfluktuationen angenommen.
4. Der derzeitige Frauenanteil der unteren Vergütungsgruppe bzw. Führungsebene ist als **Richtwert für die Geschlechterverteilung bei Neubesetzungen auf der nächsthöheren Vergütungsgruppe bzw. Führungsebene** zu verstehen. Die Zielquote einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Führungsebene für das Jahr 2020 ergibt sich also aus der Addition zweier Werte: zum einen des Frauenanteils des bis zum Jahr 2020 nicht fluktuierenden Personalanteils der Gruppe bzw. Ebene; zum anderen ein dem Verhältnis auf der nächstunteren Vergütungsgruppe bzw. Führungsebene entsprechender Frauenanteil im neu zu besetzenden Personalanteil.
5. Ferner können diese Zielquoten vor ihrer Verankerung in den Programmbudgets, entsprechend des Beschlusses der GWK vom 7. November 2011, weiteren **einrichtungsspezifischen Umständen** angepasst werden, so können etwa nicht vorhandene Vergütungsgruppen in der Kaskade gestrichen werden. In diesen Prozess sollten auch die Beiräte und Aufsichtsgremien einbezogen werden.
6. Um eine einheitliche Berichterstattung der Leibniz-Gemeinschaft insgesamt im Rahmen des Monitorings des Paktes für Forschung und Innovation zu gewährleisten, werden die **Zielquoten für die Vergütungsgruppen nach folgenden Entgeltgruppen** aufgeschlüsselt:

<b>Gruppe 1:</b>	<b>E12/E13/A13</b>
<b>Gruppe 2:</b>	<b>E14/A14</b>
<b>Gruppe 3:</b>	<b>E15/A15/ E15Ü/A16/ W1</b>
<b>Gruppe 4:</b>	<b>W2/C3</b>
<b>Gruppe 5:</b>	<b>W3/C4</b>

Die **Zielquoten für die Führungsebenen** werden für folgende Ebenen abgefragt:

<b>Ebene 1:</b>	<b>Institutsleitung</b>
<b>Ebene 2:</b>	<b>Abteilungsleitung</b>
<b>Ebene 3:</b>	<b>Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen)</b>

In der jährlichen **Datenabfrage** für den Pakt *Monitoring*-Bericht bittet die Geschäftsstelle um Angaben zu den Frauenanteilen für diese Gruppen bzw. Ebenen, um Zielquoten gemäß des Kaskadenmodells für die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt zu berechnen und im Pakt *Monitoring*-Bericht auszuweisen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Siehe Fußnote 1.

## 5. Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Förderung von Frauen

Um die Erreichung der Zielquoten zu unterstützen, hat die Leibniz-Gemeinschaft verstärkt Maßnahmen und Förderungen entwickelt. Die Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft können derzeit folgende Möglichkeiten in Anspruch nehmen:

1. Im Leibniz-Wettbewerb werden international hervorragende Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen mit dem **Leibniz-Professorinnenprogramm** angesprochen. Sie erhalten eine W3- oder W2-Stelle, die entweder unbefristet oder mit einer Tenure Track-Option versehen ist.
2. Mit dem **Leibniz-Mentoring-Programm** werden exzellente Wissenschaftlerinnen in der Phase nach ihrer Promotion auf dem Weg in eine wissenschaftliche Karriere als Professorin oder im Führungsmanagement unterstützt. Insbesondere wird ihnen Zugang zu karrierefördernden Netzwerken ermöglicht. Das begleitende Rahmenprogramm fördert den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte speziell in der Wissenschaft und wird durch ein **Alumni-Netzwerk** ergänzt.

Zudem hat die Leibniz-Gemeinschaft übergreifende **Leibniz-Orientierungsquoten** formuliert, die die Institute bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in Betracht ziehen sollten:

	IST-QUOTE 2016 (31.12.)	2017		2020	
		RECHNERISCHE ZIELQUOTE	ORIENTIERUNGS- QUOTE	RECHNERISCHE ZIELQUOTE	ORIENTIERUNGS- QUOTE
NACH VERGÜTUNGSGRUPPEN					
GRUPPE 5: W3/C4	17,2%	19,0%	30%	25,9%	33 %
GRUPPE 4: W2/C3	28,7%	30,9%	32%	39,4%	40 %
GRUPPE 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1	24,7%	26,4%	35%	31,8%	40 %
GRUPPE 2: E14/A14	33,1%	35,8%	45%	44,6%	50 %
GRUPPE 1: E12/E13/A13	48,2%	50,0%	50%	50,0%	50 %
NACH FÜHRUNGSEBENEN					
1. EBENE: INSTITUTSLEITUNG	16,7%	18,3%	30%	23,0%	32 %
2. EBENE: ABTEILUNGSLEITUNG	27,6%	29,9%	36%	38,4%	40 %
3. EBENE: LEITUNG VON FORSCHUNGS-/ NACHWUCHSGRUPPEN	36,6%	41,2%	50%	49,8%	50 %

In der Leibniz-Gemeinschaft werden die Bemühungen der Einrichtungen um die Zertifizierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Die Gemeinschaft verfolgt zudem die Umsetzung der **Leibniz-Gleichstellungsstandards**. Daneben hält sie regelmäßig zentrale Informationsveranstaltungen, Tagungen und Workshops zum Thema Gleichstellung ab.