

Handreichung zur Aufstellung von Zielquoten für das Jahr 2025 zur Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung in der Leibniz-Gemeinschaft

Zustimmende Kenntnisnahme des Präsidiums am 15. Juni 2021

1. Hintergrund

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)**. Durch die Festlegung von Zielquoten entsprechend eines organisationsspezifischen Kaskadenmodells wird ein Instrument geschaffen, mit dem die Erreichung dieses Ziels verbindlich, konkret, realistisch und nachprüfbar gemacht wird. Hierüber ist, unter Berücksichtigung der Zielvereinbarung der Leibniz-Gemeinschaft für die erste Hälfte der Laufzeit des PFI IV, im Rahmen des jährlichen Pakt-Monitorings zu berichten. Für die Leibniz-Gemeinschaft fügen sich die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Gewährleistung chancengerechter Strukturen und Prozesse zusammen mit der Förderung von Karriereentwicklung in der Wissenschaft sowie von Kooperationen und Internationalisierung als zentrale Bestandteile in die Strategie zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein.

2. Das Kaskadenmodell – Eckpunkte für die Umsetzung in den Leibniz-Einrichtungen

Das Kaskadenmodell ist ein inzwischen bewährtes Instrument, um Zielgrößen für die Herstellung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen in der Wissenschaft relevanten Karrierestufen zu formulieren. Der Wissenschaftsrat hat sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 sowie erneut 2007 und 2012 für dieses Modell ausgesprochen.

Das Kaskadenmodell folgt der Grundidee, nach der sich die Zielgröße des Frauenanteils einer höheren Karrierestufe nach dem Frauenanteil einer darunterliegenden Karrierestufe richtet. Dabei sollen zur Verwirklichung des Kaskadenmodells in den Leibniz-Einrichtungen für die jeweilige Einrichtung spezifische **Zielquoten** für alle Karrierestufen, sowohl hinsichtlich der Entgeltgruppen als auch der Führungsebenen, ermittelt werden. Diese Zielquoten sollten realistisch, aber gleichzeitig auch ambitioniert gestaltet sein. Die Leibniz-Gemeinschaft empfiehlt ihren Mitgliedseinrichtungen, ihre jeweiligen Zielquoten unter Einbeziehung der zu erwartenden Fluktuationsrate zu formulieren und ihre Gleichstellungsmaßnahmen an diesen und

an den von der Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation formulierten, gemeinschaftsumfassenden Zielquoten auszurichten (siehe unten). Ein besonderes Augenmerk sollte in der Regel auf der Entwicklung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Leitungspositionen liegen.

Die Leibniz-Gemeinschaft gibt ihren Mitgliedseinrichtungen bei der Aufstellung eines Kaskadenmodells mit Zielquoten folgende Empfehlungen:

1. Das Kaskadenmodell sollte sowohl nach (ggfls. zusammengefassten) Entgeltgruppen als auch nach Führungsebenen des wissenschaftlichen Personals innerhalb der Einrichtung gestaltet werden. Stellvertretungen werden nicht gezählt, sofern sie einer unteren Kaskadenstufe zuzurechnen sind, so dass bspw. Abteilungsleitungen, die zwar zugleich die Funktion einer stellvertretenden Institutsleitung übernehmen, aber kein Mitglied des Vorstands sind, in der Führungsebene 2 zu verorten wären (siehe unten).
2. Die Zielquoten sollten für die erste Laufzeithälfte des Pakts für Forschung und Innovation IV, d. h. **für das Jahr 2025** bestimmt und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Programmbudget der Leibniz-Einrichtung verankert werden. Die für das Jahr 2025 festgesetzten Zielquoten sollten nicht jährlich den tatsächlich erreichten Quoten angepasst werden, sondern als Zielmarke für 2025 erhalten bleiben.
3. Bei der Festlegung der Zielquoten sollte in der Regel die zu erwartende (ggfls. aufgrund der Erfahrungen der Vorjahre abgeschätzte) **Fluktuation** auf jeder Kaskadenstufe berücksichtigt werden.
4. Der Frauenanteil der jeweiligen Bezugsebene bildet den **Richtwert für die Geschlechterverteilung bei Neubesetzungen** auf der nächsthöheren Entgeltgruppe bzw. Führungsebene. Bei Werten von über 50 % kann von einer paritätischen Besetzung bei dem fluktuierenden Personalanteil ausgegangen werden.
5. Die **Zielquote** einer Entgeltgruppe bzw. Führungsebene ergibt sich aus dem im fluktuierenden Personalanteil erreichten Frauenanteil und dem im nichtfluktuierenden Personalanteil bestehenbleibenden Frauenanteil. Bei der Berechnung muss die jährliche Erhöhung der Bezugsgrößen auf den unteren Kaskadenstufen berücksichtigt werden. Sobald auf einer Entgeltgruppe bzw. Führungsebene Geschlechterparität erreicht wurde, kann von einer Zielquote für diese Karrierestufe in Höhe von 50 % ausgegangen werden.
6. Vor ihrer Verankerung in den Programmbudgets sollten die Zielquoten ggfls. weiteren **einrichtungsspezifischen Umständen** angepasst werden, etwa instituts- oder fachbezogenen Besonderheiten in den Karrierewegen oder genaueren Kenntnissen über absehbare Stellenneubesetzungen jenseits des statistischen Fluktuationswertes.

3. Umsetzung des Kaskadenmodells auf Ebene der Leibniz-Gemeinschaft

Bei der Berichterstattung der Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen des Pakt-Monitorings werden die **Zielquoten** folgendermaßen aufgeschlüsselt:

Entgeltgruppen	Führungsebenen
Gruppe 5: W3/C4	Ebene 1: Institutsleitungen
Gruppe 4: W2/C3	Ebene 2: Abteilungsleitungen
Gruppe 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1	Ebene 3: Leitungen von Forschungs-, Nachwuchs- und Arbeitsgruppen
Gruppe 2: E14/A14	
Gruppe 1: E12/E13/A13	

In der jährlichen Datenabfrage werden die Frauenanteile für diese Gruppen bzw. Ebenen aller Leibniz-Einrichtungen erfasst, um die Zielquoten gemäß des Kaskadenmodells für die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt zu berechnen. Im Rahmen der Berichterstattung zum PFI 2021 hat die Leibniz-Gemeinschaft die folgenden Zielquoten formuliert:

	Ist-Quote 2020	Zielquote 2025
	nach Entgeltgruppen	
Gruppe 5: W3/C4	22 %	33 %
Gruppe 4: W2/C3	32 %	44 %
Gruppe 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1	26 %	36 %
Gruppe 2: E14/A14	36 %	50 %
Gruppe 1: E12/E13/A13	48 %	50 %
	nach Führungsebenen	
1. Ebene: Institutsleitungen	19 %	30 %
2. Ebene: Abteilungsleitungen	27 %	40 %
3. Ebene: Leitungen von Forschungs-/ Nachwuchsgruppen	35 %	45 %

Bei der Berechnung ihrer Zielquoten für 2025 geht die Leibniz-Gemeinschaft von der durchschnittlichen Fluktuation der vergangenen Paktperiode je Kaskadenstufe aus. Zudem wird entsprechend dem DFG-Korridormodell vereinfachend angenommen, dass einmal gewonnene Frauen in der anvisierten Zeitspanne auch gehalten werden können. Somit wird ein Absinken der Zielquote bei niedrigeren Bezugsquoten auf unteren Kaskadenstufen vermieden und eine entsprechend der Fluktuation mehr oder weniger stark ausfallende Steigerung erzielt. Ebenfalls berücksichtigen die Leibniz-Zielquoten die jährlichen Veränderungen der

Bezugsquoten auf den jeweils unteren Kaskadenstufen, so dass sich bis zum Jahr 2025 dynamisch Steigerungen unter Berücksichtigung der Vorjahreszielquoten ergeben.

4. Weitere Maßnahmen der Leibniz-Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

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

1. Das **Leibniz-Professorinnenprogramm** des Leibniz-Wettbewerbs dient dazu, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen gezielt zu fördern und somit den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen. Erfolgreiche Antragstellerinnen erhalten eine W3- oder W2-Professur, die entweder unbefristet eingerichtet wird oder mit einem Tenure Track versehen ist. Die Förderung aus Mitteln des Leibniz-Wettbewerbs erstreckt sich über fünf Jahre.
2. Im Rahmen **aller im Leibniz-Wettbewerb geförderten Vorhaben** können zudem auf Antrag gezielt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere finanziell unterstützt werden. Dies trägt dazu bei, Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft familienfreundlicher zu gestalten.
3. Mit dem **Leibniz-Mentoring** werden exzellente Wissenschaftlerinnen in der Phase nach ihrer Promotion auf dem Weg in eine wissenschaftliche Führungsposition oder Professur unterstützt. Insbesondere wird ihnen Zugang zu karrierefördernden Netzwerken ermöglicht. Das begleitende Rahmenprogramm fördert den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte speziell in der Wissenschaft. Das Mentoring-Programm wird durch ein **Alumnae-Netzwerk** ergänzt.
4. In der Leibniz-Gemeinschaft werden die Bemühungen der Einrichtungen um die **Zertifizierung der Vereinbarkeit** von Familie und Beruf unterstützt: Das Leibniz-Netzwerk *audit berufundfamilie* richtet sich an alle Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, die das *audit berufundfamilie* eingeworben haben oder dies beabsichtigen und dient dem Kontakt sowie dem Erfahrungsaustausch über Vereinbarkeitsmaßnahmen. Das Netzwerk organisiert ein jährliches Netzwerktreffen und gemeinsame Workshops.
5. Die Gemeinschaft verfolgt zudem die **Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards** und liefert **Handlungsempfehlungen** für die Leibniz-Einrichtungen. Der Stand der Umsetzung wird regelmäßig erhoben und in einem Bericht veröffentlicht.
6. Die Leibniz-Gemeinschaft richtet regelmäßig **zentrale Informationsveranstaltungen, Tagungen und Workshops** zum Thema Gleichstellung aus und bietet somit dem Thema Bühne und Austauschplattform.
7. Die **Gleichstellungs- beziehungsweise Frauenbeauftragten** aller Leibniz-Einrichtungen bilden zusammen mit dem Netzwerk Diversität den Arbeitskreis „Chancengleichheit und Diversität“ (AKCD). Sie wählen aus ihrer Mitte einen Sprecherinnenrat

und veranstalten gemeinsam mit der Leibniz-Gemeinschaft – und von dieser finanziell unterstützt – Jahrestagungen zur Vernetzung und Weiterbildung. Ein **Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte** bietet jährlich drei Weiterbildungsmodulare mit zielgruppenspezifischen Inhalten zu konzeptionellen und rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit.

8. Neben gezielten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der direkten Unterstützung familienfreundlicher Maßnahmen und Strukturen fließen diese Ziele auch in die **Bewertungsmaßstäbe zentraler Qualitätssicherungsverfahren** der Leibniz-Gemeinschaft ein. So gehört die Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards zu den Bewertungskriterien der beantragten Vorhaben in allen vier Förderprogrammen des Leibniz-Wettbewerbs. Die Verwirklichung der Gleichstellung in den Einrichtungen ist überdies Gegenstand der Leibniz-Evaluierungen sowie der Verfahren für die Aufnahmen und strategischen Erweiterungen von Leibniz-Einrichtungen.

Weitere Gleichstellungsmaßnahmen erfolgen auf der Ebene der Leibniz-Einrichtungen, unterstützt durch Leitfäden und Empfehlungen, die in den Gremien der Leibniz-Gemeinschaft entwickelt werden. Relevant in diesem Kontext sind insbesondere die „Leitsätze unseres Handelns“, die „Leibniz-Gleichstellungsstandards“ und die „Standards für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft“. Darüber hinaus erfolgt die Anwendung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) über Individualvereinbarungen, die die Leibniz-Einrichtungen mit ihren Zuwendungsgebern abschließen.