

## Gleichstellungsplan 2020 - 2023

Das Potential von Frauen für die Steigerung und Sicherung der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist in Wissenschaft und Forschung unverzichtbar<sup>1</sup>.

Gleichstellungsbeauftragte - PD Dr. Katrin Drastig

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte - Claire Nicolas, Rieke Naase

Potsdam, den 3. September 2020



.....  
Prof. Dr. habil. A. Prochnow  
- Wissenschaftliche Direktorin -  
- Vorsitzende des Vorstandes -



.....  
PD Dr. Katrin Drastig  
- Gleichstellungsbeauftragte -

---

<sup>1</sup> Sinngemäß übernommen aus: Wissenschaftsrat. Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen; (Drs. 2218-12), Mai 2012 - online: [https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?_blob=publicationFile&v=3) (S. 5)

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Präambel .....   | 3  |
| 1. Einführung.....   | 4  |
| 2. Bestandsaufnahme der Personalstruktur und Fördermaßnahmen – Der Ist-Zustand .....                                   | 4  |
| 2.1. Alle Beschäftigten .....  | 4  |
| 2.2. Wissenschaftliches Personal –Einteilung in Vergütungs-, Entgeltgruppen und Ebenen.                                | 4  |
| 2.3. Zahl der Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten - 2016 bis 2019 .....  | 5  |
| 2.3.1. Alle Beschäftigten .....  | 5  |
| 2.3.2. Wissenschaftliches Personal.....  | 10 |
| 2.4. Ausbildung und Förderung von wissenschaftlichem Personal am ATB .....   | 13 |
| 2.4.1. Promovierende .....   | 13 |
| 2.4.2. Postdoktorandinnen.....   | 13 |
| 2.4.3. Frauen in Führungspositionen und Professorinnen.....  | 15 |
| 2.5. Neueinstellungen .....  | 15 |
| 2.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....  | 16 |
| 3. Prognose Personalentwicklung – Der Soll-Zustand .....   | 17 |
| 4. Handlungsbedarf, Zielformulierungen und Maßnahmen .....   | 18 |
| 4.1. Handlungsbedarf und Zielformulierungen .....  | 18 |
| 4.2. Konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal in den Führungsebenen ..... | 21 |
| 5. Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen der Beauftragten für Chancengleichheit.....                                    | 23 |
| 6. Berichtspflicht und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes.....  | 23 |
| 7. Schlussbestimmung .....   | 24 |
| 8. Literatur.....  | 24 |
| Anhang.....  | 25 |
| Tabellen.....  | 25 |

## Präambel

Das ATB bekennt sich zu seiner Verantwortung gegenüber Mensch, Gesellschaft und Natur. Seine Forschung ist den Grundsätzen der Nachhaltigkeit verpflichtet. Das Institut nimmt Verantwortung gegenüber allen Menschen wahr und pflegt einen offenen Umgang, der von Respekt, Solidarität, Integration und Gerechtigkeit geprägt ist. Im Institut ist die Gleichstellung aller Mitarbeiter\*innen gelebte Kultur. Das ATB fördert die Karriere von Personen aller Geschlechter und ihre Teilhabe am wissenschaftlichen Leben in gleichem Maße. Gegenseitiger Respekt und ehrliche Wertschätzung der vielfältigen Leistungen aller Mitarbeiter\*innen ermöglichen im ATB einen angemessenen und förderlichen Umgang miteinander.

Das ATB bekennt sich zu einer Institutskultur, die den beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Aufgaben aller Mitarbeiter\*innen Wertschätzung entgegen bringt, und fördert besonders die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Institut erkennt die Verschiedenartigkeit seiner Mitarbeiter\*innen an. Als weltoffenes Institut heißt das ATB Mitarbeiter\*innen aus anderen Ländern und Kulturen willkommen. Mit ihren vielfältigen Erfahrungen und Biographien bereichern sie die Wissenschaftsgemeinschaft und die produktive Institutsatmosphäre: Diversität in all ihren Aspekten wird am ATB gefördert und unterstützt.

Zu diesem Thema gibt es bereits teilweise Konzepte, teilweise steht die Erarbeitung noch aus. In dem hier in Form des Gleichstellungsplans vorliegenden Konzept der Gleichstellungsbeauftragten liegt der Fokus entsprechend ihren gesetzlich definierten Aufgaben auf der Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, speziell Benachteiligungen von Frauen, der Verhinderung künftiger Benachteiligungen, sowie der Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie, inkl. Pflegeaufgaben, und Berufstätigkeit für Frauen und Männer.

## 1. Einführung

Das Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie e.V. (ATB) hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem zentralen Anliegen gemacht und sich zum Ziel gesetzt, insbesondere den Anteil an Frauen in Führungspositionen kontinuierlich und zügig zu erhöhen. Das ATB unterstützt alle Mitarbeiter\*innen mit familiären Verpflichtungen gleichermaßen durch verschiedene Angebote, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Als Leibniz-Institut sieht sich das ATB den Gleichstellungszielen der Leibniz-Gemeinschaft verpflichtet und wird bei seinen Bemühungen von dieser durch verschiedene Instrumente unterstützt. **Die Zielvorgaben der Leibniz-Gleichstellungsstandards beruhen auf dem Kaskadenmodell: Auf jeder Ebene der wissenschaftlichen Karriere soll der Frauenanteil erreicht werden, der auf der jeweils darunter liegenden Ebene bereits besteht.**

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan 2020-2023 des ATB beschreibt Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

## 2. Bestandsaufnahme der Personalstruktur und Fördermaßnahmen – Der Ist-Zustand

### 2.1. Alle Beschäftigten

Die Bestandsaufnahme der Personalstruktur am ATB erfolgt entsprechend §13 BGlG bzw. §6, Abs.2 LGG Brandenburg. Die Bestandsaufnahme enthält dementsprechend geschlechterspezifische Angaben über:

- die Zahl der Beschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten,
- die Zahl der in der beruflichen und wissenschaftlichen Ausbildung befindlichen Personen am ATB (Beruf, Studium, Promotion, Habilitation)
- die Zahl der Neueinstellungen,
- die Zahl an Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Diese Angaben werden jeweils getrennt nach Entgeltgruppen entsprechend des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) (inklusive der außertariflich Beschäftigten) sowie differenziert nach Haushalts- und Drittmittelfinanzierung dargestellt (**Abbildung 1 A, B**). Besondere Berücksichtigung findet zudem eine Betrachtung der laufenden und abgeschlossenen akademischen Qualifikationsvorhaben (Promotion, Habilitation). Die Bewertung erfolgt auf Basis von §3, Abs. 10 BGlG, in dem es sinngemäß heißt: *„Frauen oder Männer sind unterrepräsentiert, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Beschäftigtenstruktur in den entsprechenden Bereichen unter 50 % liegt.“*

### 2.2. Wissenschaftliches Personal – Einteilung in Vergütungs-, Entgeltgruppen und Ebenen

Nach dem Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ soll der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten **Vergütungsgruppe** des wissenschaftlichen Personals innerhalb des ATB zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Gruppe genommen werden. Grundlage sind die organisationsinternen Personalzahlen. Auch um eine einheitliche Berichterstattung des ATB insgesamt im Rahmen der Datenabfrage der Leibniz-Gemeinschaft zum Pakt für Forschung und Innovation zu

gewährleisten, werden die Zielquoten für die Vergütungsgruppen nach folgenden **Entgeltgruppen** aufgeschlüsselt:

- Gruppe 1: E12/E13
- Gruppe 2: E14
- Gruppe 3: E15 /W1
- Gruppe 4: W2
- Gruppe 5: W3

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

- Ebene 1: Institutsleitung
- Ebene 2: Abteilungsleitung inkl. Leitung selbstständiger Nachwuchsgruppen
- Ebene 3: Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen innerhalb von Abteilungen)

## 2.3. Zahl der Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten - 2016 bis 2019

### 2.3.1. Alle Beschäftigten

Betrachtet man die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt (**Tabelle 1**), so zeigt sich, dass Frauen und Männer bis einschließlich der Promotion zu annähernd gleichen Anteilen vertreten sind. In den höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, vor allem auf Ebene der Leitungspositionen, ist der Frauenanteil verglichen mit den anderen Kategorien im wissenschaftlichen Personal niedrig und lag 2018 bei 31,2%. Es ist hier allerdings eine aufsteigende Tendenz zu verzeichnen (+3,9 Punkte im Vergleich zum vorherigen Triennium).

Die Beschäftigtenstruktur am ATB ist mit dem generellen Bild der Leibniz-Gemeinschaft vergleichbar. Der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren nur unwesentlich verändert. Die Personalzahlen sind annähernd gleich geblieben. Die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern ist annähernd gleichmäßig (**Tabelle 1**). Der Frauenanteil im Fall der Promovierenden ist leicht rückläufig. Am ATB ist auf Ebene der Leitungspositionen ein höherer Anteil von Frauen im Vergleich mit dem generellen Bild der Leibniz-Gemeinschaft zu erkennen. Dennoch ist in den höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen der Frauenanteil im Vergleich mit den anderen Kategorien im wissenschaftlichen Personal geringer.

Das ATB ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung der Leibniz-Gemeinschaft, deren international ausgerichtete Forschung auf eine nachhaltige Intensivierung von bioökonomischen Produktionssystemen abzielt. Zur Umsetzung und Sicherung der Forschungsarbeit erhält das ATB eine gemeinsame Grundfinanzierung vom Bund und dem Land Brandenburg jeweils zu 50 %. Drittmittel werden zusätzlich zur institutionellen Förderung des ATB mit dem Ziel eingeworben, die Forschungsprogrammziele schneller und wissenschaftlich tiefgründiger zu bearbeiten. Das zugrundeliegende Forschungsfinanzierungskonzept spiegelt sich in der Beschäftigtenstruktur wider: Über die letzten vier Jahre ist mit durchschnittlich 144 ± 6 Beschäftigten<sup>2</sup> und einem nahezu ausgeglichenen Verhältnis von Frauen (52%) und Männern (48%) eine Verstetigung des grundfinanzierten Personals zu verzeichnen (Abbildung 1, Tabelle A1 im Anhang). Demgegenüber stehen Beschäftigte, deren Finanzierung aus eingeworbenen Drittmitteln gewährleistet wird. Der Großteil der drittmittelfinanzierten Beschäftigten findet

---

<sup>2</sup> ohne Auszubildende

sich im wissenschaftlichen Personal. Hier ist die durchschnittliche prozentuale Verteilung von Frauen (50 ± 5%) und Männern (50 ± 5%) im Zeitraum 2016-2019 insgesamt ausgeglichen (Abbildung 1A,B, Tabelle A1 im Anhang). Die **Abbildung 1B** kann hinsichtlich der Vergütungsgruppen ab Gruppe 3 (Entgeltgruppe EG15, Professuren), die gleichzeitig die Führungsebene 2 der Leibniz-Gemeinschaft abbildet (Abteilungsleitung inkl. Leitung selbstständiger Nachwuchsgruppen), aufgeschlüsselt betrachtet werden. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten ist hier deutlich niedriger. Allerdings gab es seit 2016 nur eine Stellenbesetzung, für die sich keine ausreichend qualifizierte Frau beworben hatte.

*Tabelle 1: Leibniz-Gemeinschaft und ATB in Zahlen im Vergleich der Jahre 2016 bis 2019 unter besonderer Berücksichtigung des Anteils der Frauen an der Beschäftigtenstruktur*

| <b>Leibniz in Zahlen<sup>3</sup></b>                              | 2016   | 2017   | 2018   | 2019              |
|---|--------|--------|--------|-------------------|
| <b>Anzahl der Institute</b>                                       | 88     | 91     | 93     | 95                |
| <b>Beschäftigte</b>   | 18.668 | 19.141 | 19.723 | 20.592            |
| Anteil der weiblichen Beschäftigten                               | 53,8%  | 53,7%  | 53,3%  | 53,1%             |
| Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Gesamtpersonal | 50,8%  | 51,6%  | 53%    | 55,9%             |
| <b>Frauenanteil</b>   |        |        |        |                   |
| wissenschaftliches Personal                                       | 44,4%  | 43,0%  | 44,1%  | 45,7%             |
| Frauenanteil wissenschaftliche Leitungspositionen                 | 30,5%  | 31,2%  | 31,2%  | 31,7%             |
| Frauenanteil Promovierende  | 47,4%  | 48,9%  | 46,9%  | 48,5%             |
| <b>ATB in Zahlen</b>  | 2016   | 2017   | 2018   | 2019 <sup>#</sup> |
| <b>Beschäftigte</b>   | 206    | 199    | 207    | 211               |
| Anteil der weiblichen Beschäftigten                               | 52%    | 51%    | 53%    | 51%               |
| Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Gesamtpersonal | 43%    | 42%    | 47%    | 48%               |
| <b>Frauenanteil</b>   |        |        |        |                   |
| am wissenschaftlichen Personal                                    | 50%    | 43%    | 49%    | 44%               |
| an den wissenschaftlichen Leitungspositionen                      | 40%    | 36%    | 40%    | 33%               |
| an den Promovierenden   | 61%    | 63%    | 52%    | 44%               |
| an den Postdoktorand*innen  | 30%    | 26%    | 29%    | 28%               |

# Daten zum Stichtag 30.06.2019

<sup>3</sup> Quellenhinweis: Die Zahlen für die Leibniz-Gemeinschaft sind der Homepage der Leibniz-Gemeinschaft mit Stand Mai 2020 entnommen: <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/organisation/leibniz-in-zahlen.html>

Die Führungsebene 3: Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen innerhalb von Abteilungen) wurde im ATB erst 2020 neu eingeführt und kann deshalb für den Zeitraum bis 2019 noch nicht betrachtet werden. Diese 2020 am ATB neu etablierten Arbeitsgruppenleitungen können nicht einer bestimmten Vergütungs- und Entgeltgruppe zugeordnet werden, da die Entgeltgruppen der weiblichen Gruppenleiter\*innen eine Spannweite von EG 11 bis „gemeinsame Berufung“ umfassen.

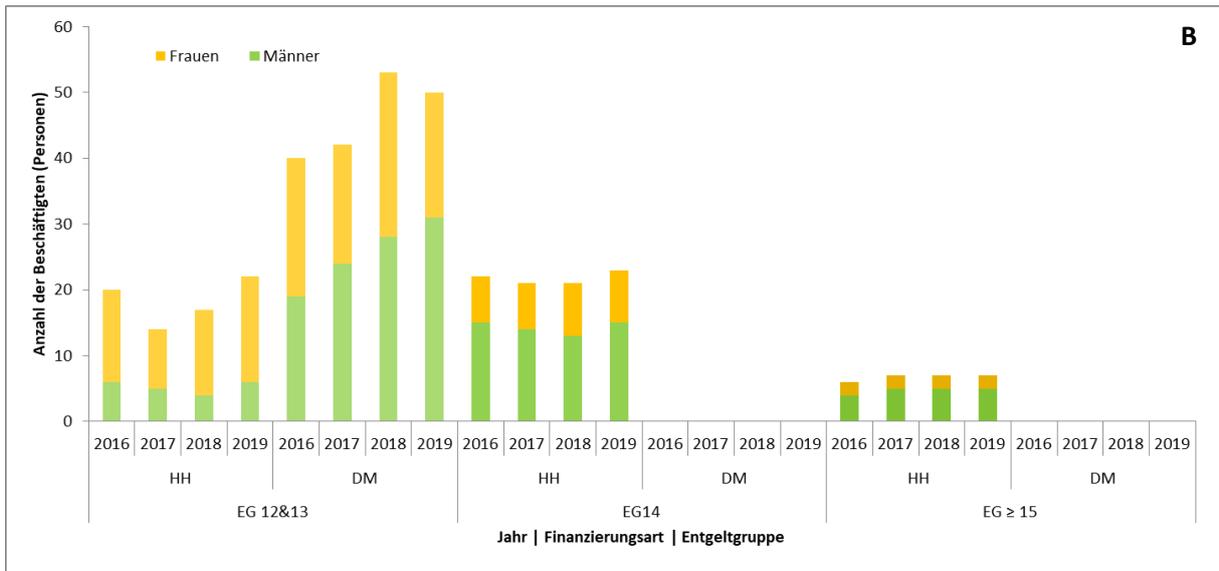
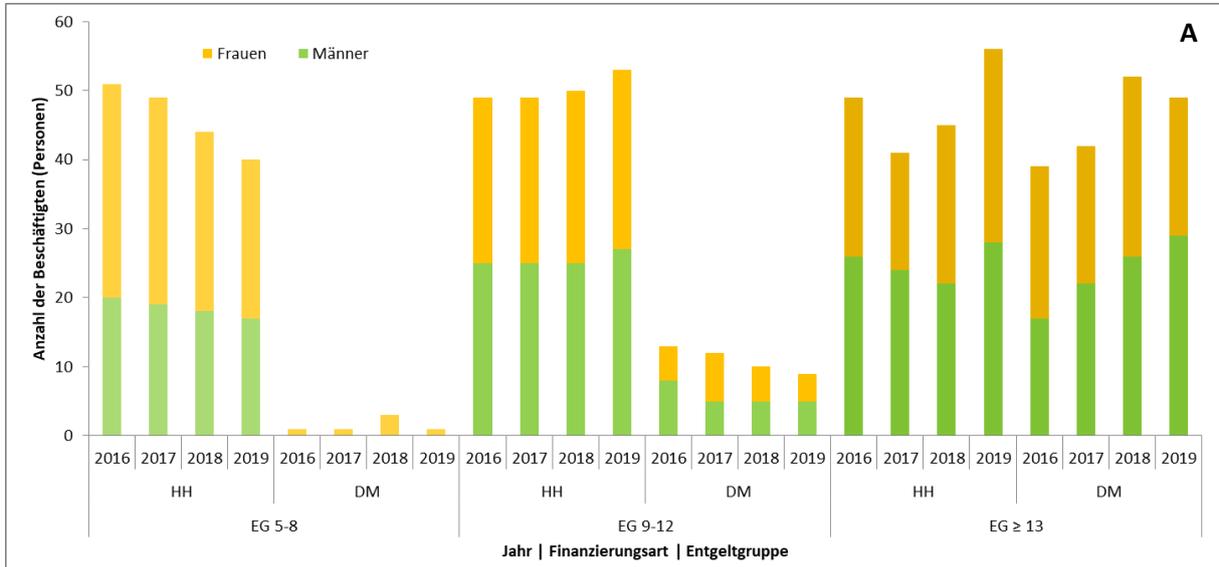


Abbildung 1: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2016 bis 2019 aufgeteilt nach haushalts- (HH) und drittmittelfinanzierten (DM) Stellen im Vergleich der Entgeltgruppen E5-8, E9-12 und ≥ E13 (A) bzw. detailliert aufgeschlüsselt für den Wissenschaftsbereich E12&13, E14 und ≥ E15 (B). Stichtag Jahre 2016-2018: 31.12.; Stichtag 2019: 30.06.

Unabhängig von der Finanzierungsart lässt sich die Beschäftigtenstruktur des ATB in wissenschaftsunterstützendes Personal (zentral und dezentral) und wissenschaftliches Personal unterteilen. Zum **zentral-wissenschaftsunterstützenden Personal** (22 ± 1% der Belegschaft, davon 64 ± 2% Frauen bzw. 36 ± 2% Männer; siehe auch Tabelle A2 im Anhang) zählen Beschäftigte des Vorstandsreferats (u. a. Forschungsförderung und -koordination, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Technologietransfer), des Forschungsstandortes Marquardt und der

Verwaltung (u. a. Personal, Finanzen und Controlling, Informationstechnik, Zentralwerkstatt, Liegenschaft, Bibliothek).

Zum **dezentral-wissenschaftsunterstützenden Personal** (33 ± 1% der Belegschaft, davon 50 ± 2% Frauen bzw. 50 ± 2% Männer; siehe auch Tabelle A2 im Anhang) gehören technische Beschäftigte, die die Wissenschaftler\*innen bei der Versuchsplanung, -durchführung und -auswertung unterstützen.

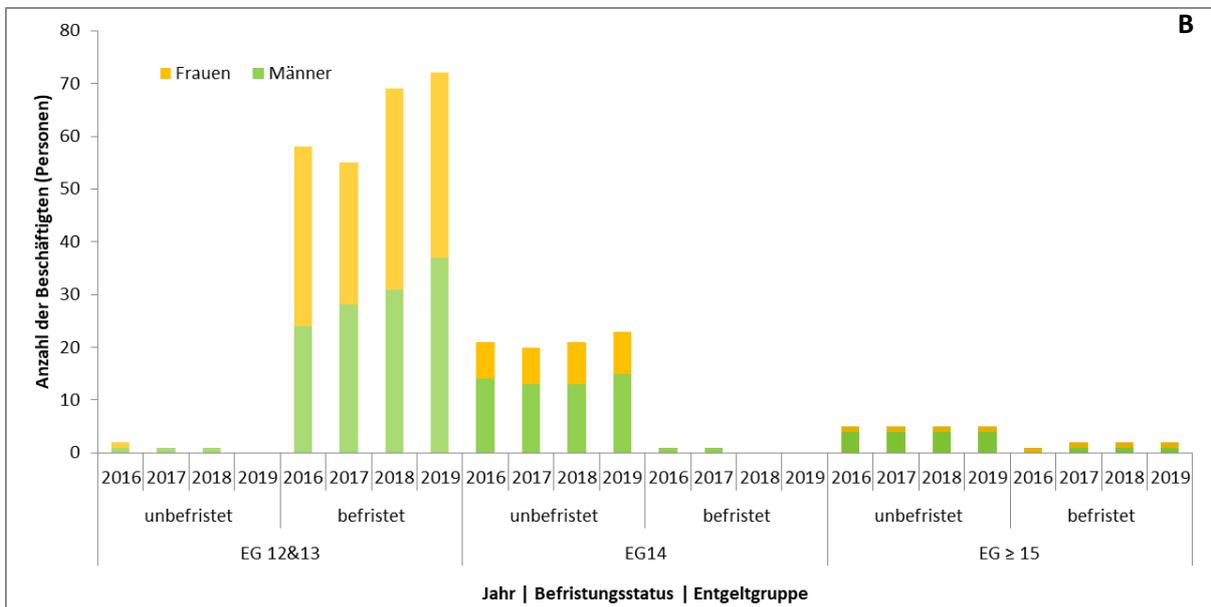
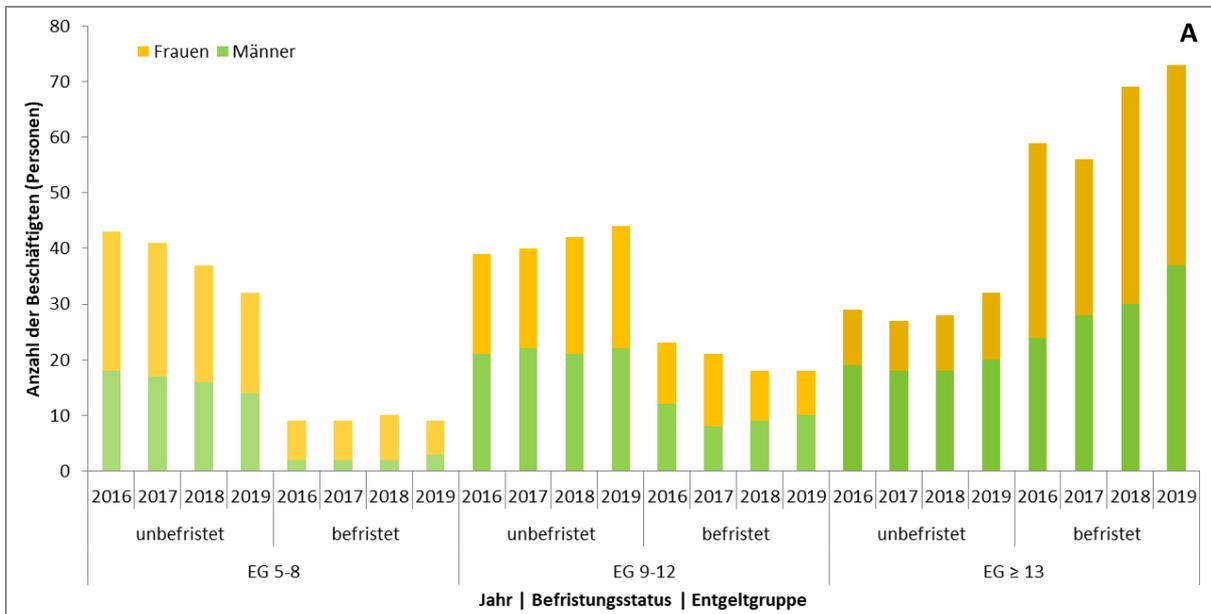


Abbildung 2: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2016 bis 2019 aufgeteilt nach sowie nach Vertragsart (Befristungsstatus) im Vergleich der Entgeltgruppen E5-8, E9-12 und ≥ E13 (A) bzw. detailliert aufgeschlüsselt für den Wissenschaftsbereich E12&13, E14 und ≥ E15 (B). Stichtag Jahre 2016-2018: 31.12.; Stichtag 2019: 30.06.

Innerhalb des **dezentralen-wissenschaftsunterstützenden Personals** zeigt ein Vergleich der Entgeltgruppen E5-8 (überwiegend chemisch-biologische Laborassistenten) und E9-12 (meist Versuchstechniker/-innen und Ingenieur(e)/-innen) deutliche Unterschiede hinsichtlich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern (Tabelle A2 im Anhang): Während in den Entgeltgruppen E5-8 Männer mit  $38 \pm 1\%$  deutlich unterrepräsentiert sind, zeigen in den Entgeltgruppen E9-12 Frauen mit  $41 \pm 2\%$  eine Unterrepräsentanz.

Betrachtet man darüber hinaus die Beschäftigtenstruktur nach Vertragsart, so zeigt sich, dass der Anteil an befristet beschäftigten Frauen in beiden definierten Entgeltgruppenbereichen in den vergangenen vier Jahren über 20% lag. Wiederum lag der Anteil an befristet beschäftigten Männer in den Entgeltgruppen E9-12 ( $31 \pm 4\%$ ) ca. 2,5-mal so hoch ist, wie in den Entgeltgruppen E5-8 ( $12 \pm 4\%$ ), was darin begründet liegt, dass Versuchstechniker und Ingenieure (E9-12) oft projektspezifisch über Drittmittel finanziert werden (**Abbildung 2 A**, Tabelle A1 im Anhang). Diese beiden Berufsgruppen, Versuchstechniker und Ingenieure, sind immer noch männlich dominiert – die Bewerberlage lässt oftmals ein Einladen von mindestens ebenso vielen Frauen wie Männern zu Vorstellungsgesprächen nicht zu.

Im Bereich der **wissenschaftlichen Beschäftigten** ( $45 \pm 3\%$  der Belegschaft, davon  $46 \pm 4\%$  Frauen bzw.  $54 \pm 4\%$  Männer) erfolgt grundsätzlich eine differenzierte Betrachtung entsprechend den wissenschaftlichen Karrierestufen (Promotion; wissenschaftliche Orientierungs-/Konsolidierungsphase von Postdoktorand\*innen ggf. mit Habilitation, Seniorwissenschaftler\*innen ggf. mit Habilitation und Wissenschaftler\*innen in Leitungspositionen ggf. in gemeinsamer Berufung mit einer Universität).

Eine geschlechterspezifische Analyse, aufgeschlüsselt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zeigt eine annähernd gleiche Verteilung der männlichen und weiblichen **Vollzeitbeschäftigten** in den Entgeltgruppen E5-8 ( $46 \pm 3\%$  Männer,  $54 \pm 3\%$  Frauen), wohingegen der Anteil an Frauen in Vollzeitbeschäftigung in den Entgeltgruppen E 9-12 und  $\geq$  E13 mit  $40 \pm 1\%$  bzw.  $30 \pm 6\%$  deutlich niedriger liegt (**Abbildung 3**). Mit durchschnittlich  $67 \pm 4\%$  ist der Frauenanteil in **Teilzeitbeschäftigung** über alle Entgeltstufen betrachtet deutlich höher. Eine besondere Gruppe bilden die Teilzeitbeschäftigten der Entgeltgruppe E13 (wissenschaftliches Personal), da es sich hier zu  $41 \pm 4\%$  um Promovierende handelt, die neben ihren meist drittmittelfinanzierten, projektbezogenen und damit befristeten Forschungsaufgaben an ihrer Dissertation arbeiten, um die Fähigkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit im Rahmen eines thematisch festgelegten Forschungsbereiches zu erwerben. Unabhängig davon wird allen Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung geboten, so dass die verschiedensten Lebensmodelle im Einklang mit dem jeweiligen Berufsleben und den Zielen des ATB zur bestmöglichen, individuellen Potentialentfaltung in Kombination mit einer Förderung der intrinsischen Motivation ermöglicht werden. Fünf der seit dem 1. Quartal 2020 als Gruppenleiterin tätigen Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeitbeschäftigung. Einer der männlichen Gruppenleiter arbeitet dagegen in Teilzeitbeschäftigung.

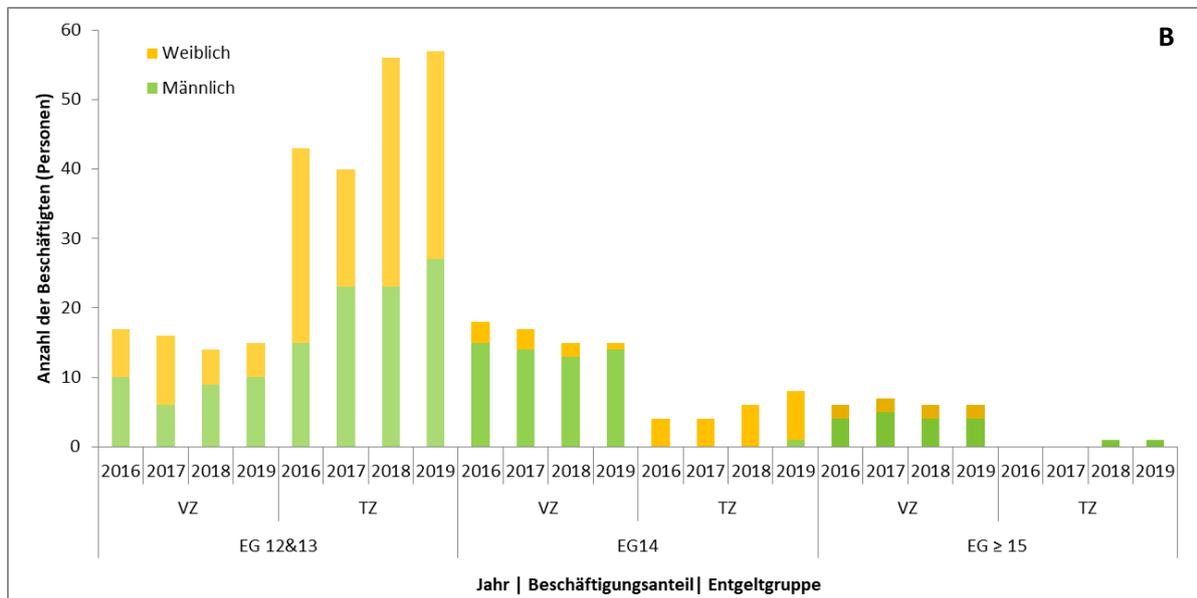
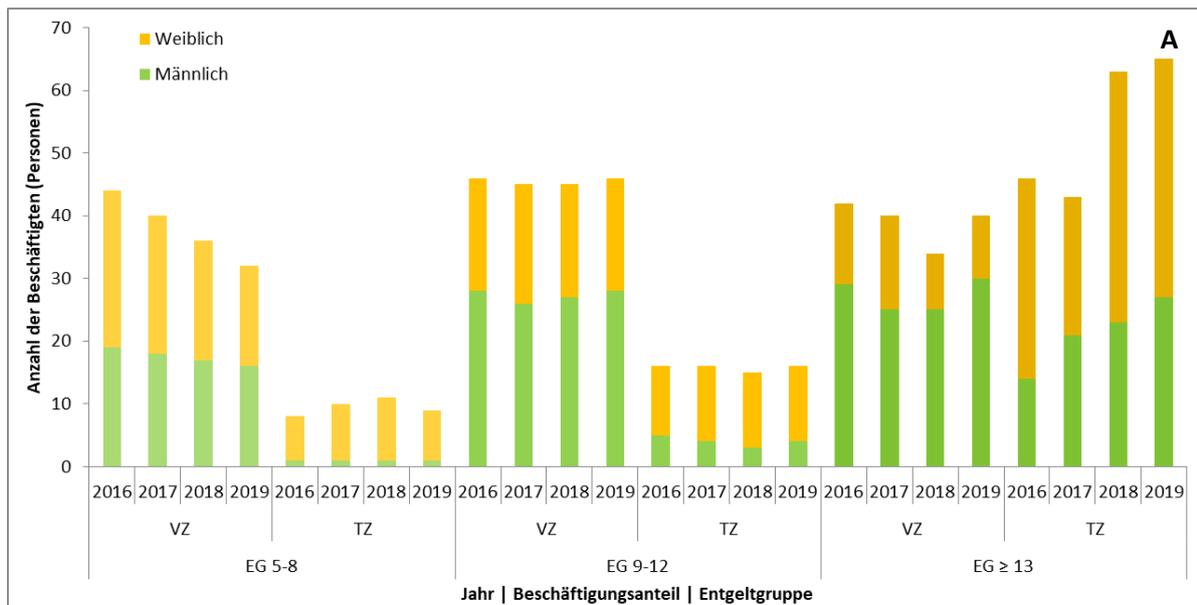


Abbildung 3: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2012 bis 2015 aufgeteilt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Vergleich der Entgeltgruppen E5-8, E9-12 und  $\geq$  E13 (A) bzw. detailliert aufgeschlüsselt für den Wissenschaftsbereich E 12&13, E 14 und  $\geq$  E15 (B). Stichtag Jahre 2016-2018: 31.12.; Stichtag 2019: 30.06.

### 2.3.2. Wissenschaftliches Personal

Betrachtet man das wissenschaftliche Personal der Leibniz-Gemeinschaft insgesamt (**Tabelle 2**) so zeigt sich, dass Frauen und Männer in der Vergütungsgruppe 1 und auf der 3. Führungsebene „Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen“ zu annähernd gleichen Teilen vertreten sind. Allerdings liegt in den höheren Vergütungsgruppen ( $>$  E13) der Frauenanteil dennoch, wie schon erwähnt, im Vergleich mit den anderen Kategorien im wissenschaftlichen Personal darunter.

Im Vergleich mit den Leibniz-Orientierungsquoten zeigt sich, dass das ATB die Leibniz-Orientierungsquote 2020 in den beiden höchsten Führungsebenen „Institutsleitung“ und

„Abteilungsleitung“ bereits erreicht hat. Auf der 3. Ebene „Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen“ wurde die Leibniz Orientierungsquote 2020 nahezu erreicht (**Tabelle 2**). Die AG-Leitungen wurden am ATB im 1. Quartal 2020 eingeführt, um dem wissenschaftlichen Personal die Übernahme von Verantwortung, die eigene Profilierung als auch die Sichtbarkeit der Führungsrolle nach innen und außen zu ermöglichen.

*Tabelle 2: Leibniz-Orientierungsquoten, die die Institute bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in Betracht ziehen sollten. Die Zahlen zeigen Leibniz-Gemeinschaft übergreifende Werte. (Leibniz-Gemeinschaft, 2019)<sup>4</sup>.*

| <b>Leibniz in Zahlen</b>  | <b>2018</b>      |                               | <b>2020</b>               |
|---|------------------|-------------------------------|---------------------------|
|   | <b>Ist-Quote</b> | <b>Rechnerische Zielquote</b> | <b>Orientierungsquote</b> |
| <b>Entgeltgruppen</b>   |                  |                               |                           |
| Gruppe 5: W3/C4   | 18.3%            | 23%                           | 33%                       |
| Gruppe 4: W2/C3   | 33.3%            | 39%                           | 40%                       |
| Gruppe 3:   |                  |                               |                           |
| E15/A15/E15Ü/A16/W1   | 23.9%            | 27%                           | 40%                       |
| Gruppe 2: E14/A14   | 35.1%            | 41%                           | 50%                       |
| Gruppe 1: E12/E13/A13   | 47.3%            | 50%                           | 50%                       |
| <b>Nach Führungsebenen</b>                                      |                  |                               |                           |
| 1. Ebene: Institutsleitung                                      | 18.2%            | 21%                           | 32%                       |
| 2. Ebene: Abteilungsleitung                                     | 27.5%            | 32%                           | 40%                       |
| 3. Ebene: Leitung von Forschungs-<br>/ Nachwuchs-/Arbeitsgruppe | 63.8%            | 39%                           | 50%                       |

| <b>ATB in Zahlen</b>   | <b>Ist-Quote<br/>2019<sup>#</sup></b> |
|--|---------------------------------------|
| <b>Nach Vergütungsgruppen</b>  |                                       |
| Gruppe 5: W3   | 0%                                    |
| Gruppe 4: W2   | 66%                                   |
| Gruppe 3: E15E15Ü/W1   | 0%                                    |
| Gruppe 2: E14  | 35%                                   |
| Gruppe 1: E12/E13  | 48,6%                                 |
| <b>Nach Führungsebenen</b>   |                                       |
| 1. Ebene: Institutsleitung   | 100%                                  |
| 2. Ebene: Abteilungsleitung  | 33%                                   |
| 3. Ebene: Leitung von Forschungs-<br>und Nachwuchsgruppen <sup>5</sup> | 48%                                   |

<sup>#</sup> Daten zum Stichtag 30.06.2019 bzw. zur Einführung der AG-Leitungen zum 10.02.2020

<sup>4</sup> [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Organisation/Leibniz-Gemeinschaft\\_Pakt\\_Monitoring-Bericht\\_2019.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Organisation/Leibniz-Gemeinschaft_Pakt_Monitoring-Bericht_2019.pdf)

<sup>5</sup>Die AG-Leitungen wurden am ATB zum 10. Februar 2020 eingeführt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten am ATB liegt der Frauenanteil aktuell (2019) bei 44% und entspricht damit dem Durchschnittswert der Leibniz-Gemeinschaft aus dem Jahr 2018 (Tabelle 1). Im Durchschnitt 2016-2019 ist im Vergleich zum vorherigen Triennium am ATB ein leichter Rückgang (von rund 48% auf rund 46%) zu verzeichnen.

Ein Vergleich der Beschäftigtenstruktur differenziert nach haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen (Abbildung 1B) und des wissenschaftlichen Personals nach Vertragsart / Befristungsstatus (Abbildung 2A,B) macht deutlich, dass der Großteil der drittmittelfinanzierten, befristeten Beschäftigten zu Wissenschaftlern/-innen der Entgeltgruppe E 13, d.h. zu den Promovierenden und Postdoktorand/-innen zählen, während die haushaltsfinanzierten, unbefristeten Stellen durch Seniorwissenschaftler/-innen (E14) bzw. Wissenschaftler/-innen in Leitungspositionen (E15 und außertariflich Beschäftigte) besetzt sind. Die Anteile an Wissenschaftlerinnen, aufgeschlüsselt nach Promovierenden, Postdoktorandinnen, Seniorwissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen betragen derzeit (Stichtag 30.06.2019) jeweils 44 %, 54 %, 33 % bzw. 33 % (Tabelle 1 und Tabelle 3). Demzufolge sind Frauen, wie erwartet, in den höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, d.h. auf Ebene der Seniorwissenschaftler/-innen und auf Ebene der Wissenschaftler/-innen in Leitungspositionen unterrepräsentiert. Insgesamt konnte der Anteil an Frauen in Leitungspositionen im Vergleich der Jahre 2012 und 2019 jedoch von 22% auf 33% gesteigert werden.

*Tabelle 3: Verteilung von Frauen und Männern in den am ATB definierten Leitungs- und Koordinationspositionen im Vergleich der Jahre 2016 und 2019. 2019: Daten zum Stichtag 30.06.2019*

| <b>2016</b>                                  |               | <b>Stichtag 31.12.2016.</b> |               |                   |
|--|---------------|-----------------------------|---------------|-------------------|
| <b>Leitungspositionen</b>                    | <b>gesamt</b> | <b>Frauen</b>               | <b>Männer</b> | <b>Frauen (%)</b> |
| Wissenschaftliche*r Direktor*in              | 1             | 0                           | 1             | 0                 |
| Vorstand                                     | 4             | 2                           | 2             | 50%               |
| Abteilungsleiter*in und Verwaltungsleiter*in | 7             | 4                           | 3             | 57%               |
| Nachwuchsgruppenleiter*in                    | 0             | 0                           | 0             | 0%                |
| Programmkoordinator*in                       | 4             | 1                           | 3             | 25%               |
| Wissenschaftliche Leitungsfunktionen         | 11            | 4                           | 7             | 36%               |
| <b>Gesamt</b>                                | <b>12</b>     | <b>5</b>                    | <b>7</b>      | <b>42%</b>        |
| <b>2019</b>                                  |               | <b>Stichtag 30.06.2019</b>  |               |                   |
| <b>Leitungspositionen</b>                    | <b>gesamt</b> | <b>Frauen</b>               | <b>Männer</b> | <b>Frauen (%)</b> |
| Wissenschaftliche*r Direktor*in              | 1             | 1                           | 0             | 100%              |
| Vorstand                                     | 4             | 3                           | 1             | 75%               |
| Abteilungsleiter*in und Verwaltungsleiter*in | 6             | 3                           | 3             | 50%               |
| Nachwuchsgruppenleiter*in                    | 1             | 0                           | 1             | 0%                |
| Programmkoordinator*in                       | 3             | 1                           | 2             | 33%               |
| Wissenschaftliche Leitungsfunktionen         | 9             | 3                           | 6             | 33%               |
| <b>Gesamt</b>                                | <b>10</b>     | <b>4</b>                    | <b>6</b>      | <b>40%</b>        |

## 2.4. Ausbildung und Förderung von wissenschaftlichem Personal am ATB

### 2.4.1. Promovierende

In der Qualifizierungsstufe der Promotion gibt es seit 2010 (zuletzt novelliert 2020) eine zielgerichtete, strukturierte Förderstrategie in Form von individuellen Promotionsvereinbarungen, in denen konkrete Zielvereinbarungen für die Promovierenden sowie für die zuständigen wissenschaftlichen Betreuungspersonen festgelegt sind. Die Promotionsvereinbarung regelt nicht nur Rechte und Pflichten der Promovierenden sowie deren Betreuenden (strukturiertes Zeitmanagement zur Bearbeitung des Promotionsthemas; Planung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der wissenschaftlichen Arbeiten; Unterstützung beim Verfassen von Publikationen; Präsentation von Ergebnissen auf nationalen und internationalen Fachkonferenzen), sondern berücksichtigt darüber hinaus die persönliche Situation der Promovierenden, wodurch eine Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben ermöglicht wird.

Neben diesen ATB-internen Maßnahmen sollte darauf geachtet werden, dass den Promovierenden die Möglichkeit geboten wird, erste Lehrerfahrungen zu sammeln. Des Weiteren sollte die Möglichkeit einer Übergangsfinanzierung hin zur wissenschaftlichen Orientierungs-/Konsolidierungsphase in Betracht gezogen werden, innerhalb deren weitere Publikationen und Projektanträge verfasst werden können.

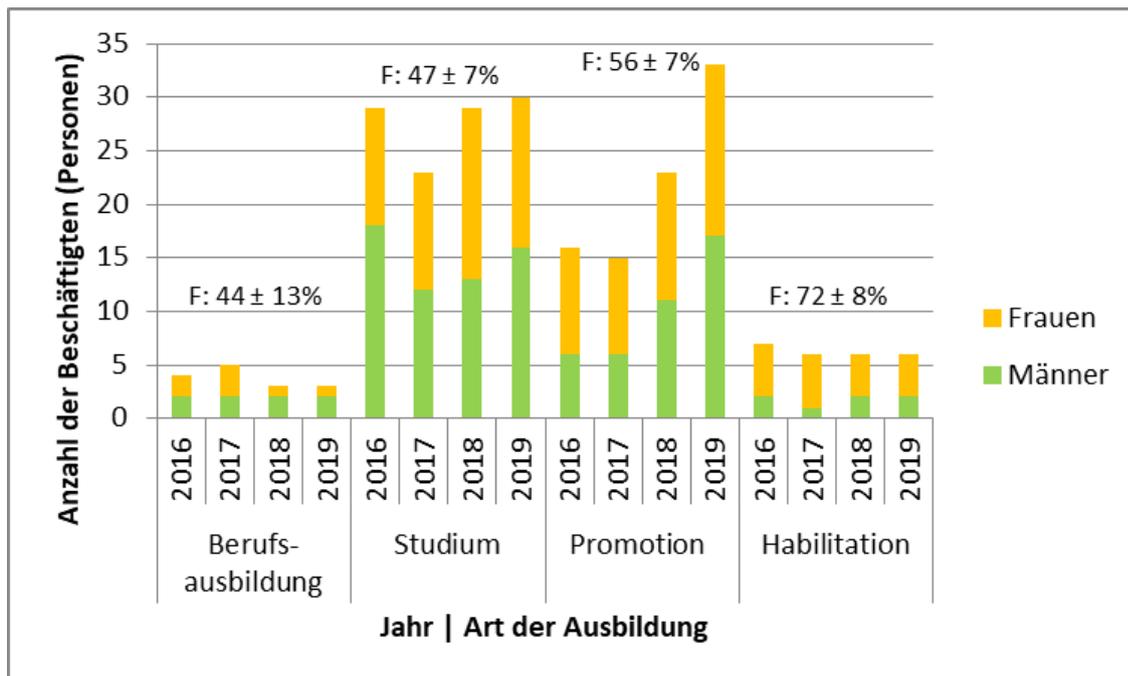


Abbildung 4: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2016 bis 2019 aufgeteilt nach Berufsausbildung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung (Studium – Bachelor, Master, Diplom; Promotion; Habilitation; jeweils zum Stichtag laufende Vorhaben).

### 2.4.2. Postdoktorandinnen

Wie oben bereits erwähnt, sind die Anteile an Frauen und Männern bis einschließlich zur Promotion (und hinein in die Postdoktorand\*innen-Phase) annähernd gleichmäßig verteilt (Abbildung 4, Tabelle 2). In Richtung der nachfolgenden wissenschaftlichen Karrierestufen zeigt

sich ein deutlich anderes Bild, höchstwahrscheinlich u.a. aufgrund der bevorzugt gewählten Teilzeitarbeit der Kolleginnen. Dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte möglicherweise von den Wissenschaftlerinnen in Hinsicht auf ihre geplante Karriereentwicklung durchaus auch kritisch betrachtet werden.

Die PostDoc-Förderung richtet das ATB insbesondere an den folgenden Zielen aus:

- Vorbereitung auf den nächsten erfolgreichen Karriereschritt in der Wissenschaft mit Hauptaugenmerk auf Habilitation / Erlangung der Lehr- und Berufungsfähigkeit
- Qualifizierung für Führungsaufgaben in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung
- Steigerung der Attraktivität des ATB für exzellente Wissenschaftler\*innen, insbesondere auch aus dem Ausland.

Promovierten Wissenschaftler\*innen werden seitens des ATB sowie der kooperierenden Universitäten zum Erreichen dieser Ziele Unterstützungsmöglichkeiten angeboten: u. a. gibt es für Habilitationsinteressierte ATB-interne Beratungsgespräche, in denen Möglichkeiten des zielgerichteten Erwerbs spezifischer Kompetenzen sowie notwendiger Anforderungen bzw. erforderter Leistungskriterien (z.B. Durchführung von Lehrveranstaltungen) zur erfolgreichen Erlangung der Lehrbefähigung/-berechtigung aufgezeigt werden. Für Habilitierende wird ein\*e Mentor\*in benannt. Weiterhin wird den Habilitierenden die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft für ein Jahr angeboten.

Zum Stichtag 31.12.2019 haben sich seit 2016 vier Wissenschaftler\*innen (drei männlich, eine weiblich) habilitiert. Je ein Habilitationsverfahren wurde in den Jahren 2016 bis 2019 erfolgreich abgeschlossen. Momentan arbeiten vier Wissenschaftlerinnen und ein Wissenschaftler an ihrer Habilitation.

Mitte 2019 wurde eine Wissenschaftlerin des ATB auf eine Professur berufen.

Neben den o.g. ATB-internen Maßnahmen bietet die Leibniz-Gemeinschaft ein eigenes Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in Leibniz-Einrichtungen - [Leibniz-Mentoring](#) - an, um die Geschlechtergerechtigkeit und die damit verbundene Erhöhung des Anteils von qualifizierten Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen zu fördern. Das ATB als Teil der Leibniz-Gemeinschaft beteiligt sich am Mentoring-Angebot und unterstützt die Bewerbung geeigneter Kandidatinnen.

Den Erwerb spezifischer Kompetenzen bietet das Potsdam Research Network (pearls) an, bei dem das ATB Gründungsmitglied ist. Zusammen mit dem Forschungsnetzwerk pearls bündelte die Potsdam Graduate School (PoGS) ihr Angebot für PostDocs, um die PostDoc-Förderung an der Universität Potsdam und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auszuweiten. Es werden hier Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten u. a. zum Projekt- und Zeitmanagement, zur Kommunikation, Führungsqualifikation, Didaktik, Pädagogik oder auch die Teilnahme am Programm „Senior Teaching Professionals“ angeboten.

Männliche und weibliche Wissenschaftler\*innen ([Postdoktorand\\*innen](#)) werden in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gefördert, indem ihnen Aufgabenerweiterungen oder die Übertragung von mehr Verantwortung in Form von Projektleitungen und seit dem 1. Quartal 2020 auch als Arbeitsgruppenleitungen angeboten werden. Allerdings können durch die Übernahme neuer Aufgaben- und Verantwortungsbereiche auch zusätzliche Belastungen

entstehen. Vom ATB wurden 2019 Schulungen der Projektleiter\*innen angeboten. Die Workshops vermitteln sowohl das Wissen als auch die notwendigen »Soft Skills«, die den Nachwuchsführungskräften helfen, den Anforderungen einer verantwortungsvollen Position gerecht zu werden. Besonderes Augenmerk liegt auf Fragen der Steuerung, der Kommunikation und der Mitarbeiter\*innen-Führung. Daneben spielen Arbeitsorganisation im Team, Führen ohne Vorgesetztenfunktion, Zeitmanagement, Strategieentwicklung, Organisations- und Projektmanagement sowie Verhandlungsführung eine wichtige Rolle.

### 2.4.3. Frauen in Führungspositionen und Professorinnen

Im „Leibniz-Professorinnenprogramm“ im Leibniz-Wettbewerb werden Spitzenwissenschaftlerinnen durch eine W2/W3-Stelle gefördert, die entweder unbefristet oder mit einer Tenure Track-Option versehen ist. Das Programm will die erfolgreiche Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen unterstützen und die Anbahnung solcher Berufungen in einer frühen Phase fördern. Die geförderten Wissenschaftlerinnen erhalten im Rahmen des Leibniz Best Minds Netzwerks die Möglichkeit zur Vernetzung und Weiterbildung. Da dem ATB vom Wissenschaftlichen Beirat und der Mitgliederversammlung empfohlen wird, keine weitere Abteilung einzurichten, kommt dieses Programm am ATB mittelfristig nicht zum Tragen. Das ATB wird dieses Programm gezielt bei der Besetzung frei werdender Stellen für Abteilungsleitungen nutzen. Voraussetzung ist jedoch ein offenes Berufungsverfahren.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden weiterhin die Relevanz und Anwendbarkeit weiterer Instrumente zur Förderung der Bewerbung und Berufung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf Professuren prüfen und die Wissenschaftlerinnen darüber informieren und beraten.

### 2.5. Neueinstellungen

Die Anzahl neu zu besetzender Stellen lag pro Jahr im Durchschnitt (2016-2018) bei 31 Stellen, von denen etwa die Hälfte im wissenschaftlichen Bereich angesiedelt war. Laut Einstellungsstatistik wurden die neu zu besetzenden Stellen am ATB zu  $64 \pm 12\%$  mit Frauen besetzt (Zeitraum 2016-2018), wobei der Anteil an Bewerberinnen mit  $51 \pm 3\%$  in diesem Zeitraum leicht höher lag, als der der (männlichen) Bewerber ( $49 \pm 3\%$ ). Stellen mit Entgeltgruppen E13 oder höher (größtenteils wissenschaftliches Personal) wurden zu  $56 \pm 14\%$  mit Frauen besetzt, obwohl der Anteil an Bewerbungen von Frauen bei  $47 \pm 3\%$  lag. (Tabelle 4).

Tabelle 4: Geschlechterspezifische Statistik zur Stellenbesetzung unter Berücksichtigung der Anzahl neu zu besetzender Stellen, der Anzahl an Bewerbungen sowie der entsprechenden Einstellungen in den Jahren 2016 bis 2019 aufgelistet nach Entgeltgruppen.

|               |              | Anzahl Stellen | Bewerbungen |            |            |            |            | Besetzungen |           |           |            |            |
|---------------|--------------|----------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|------------|------------|
|               |              |                | gesamt      | Frauen     | Männer     | Frauen [%] | Männer [%] | gesamt      | Frauen    | Männer    | Frauen [%] | Männer [%] |
| <b>gesamt</b> | 2016         | 25             | 744         | 387        | 357        | 52         | 48         | 23          | 17        | 6         | 74         | 26         |
|               | 2017         | 33             | 488         | 263        | 225        | 54         | 46         | 31          | 21        | 10        | 68         | 32         |
|               | 2018         | 36             | 414         | 196        | 218        | 47         | 53         | 30          | 15        | 15        | 50         | 50         |
|               | 2019         | 32             | 547         | 190        | 357        | 35         | 65         | 23          | 12        | 11        | 52         | 48         |
|               | <b>MW</b>    | <b>31</b>      | <b>549</b>  | <b>282</b> | <b>267</b> | <b>51</b>  | <b>49</b>  | <b>28</b>   | <b>18</b> | <b>10</b> | <b>64</b>  | <b>36</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>6</b>       | <b>173</b>  | <b>97</b>  | <b>78</b>  | <b>3</b>   | <b>3</b>   | <b>4</b>    | <b>3</b>  | <b>5</b>  | <b>12</b>  | <b>12</b>  |
| <b>E 5-8</b>  | 2016         | 5              | 93          | 64         | 29         | 69         | 31         | 4           | 4         | 0         | 100        | 0          |
|               | 2017         | 5              | 96          | 56         | 40         | 58         | 42         | 5           | 4         | 1         | 80         | 20         |
|               | 2018         | 5              | 44          | 15         | 29         | 34         | 66         | 4           | 2         | 2         | 50         | 50         |
|               | 2019         | k.A.           | k.A.        | k.A.       | k.A.       | k.A.       | k.A.       | 2           | 1         | 1         | 50         | 50         |
|               | <b>MW</b>    | <b>5</b>       | <b>78</b>   | <b>45</b>  | <b>33</b>  | <b>54</b>  | <b>46</b>  | <b>4</b>    | <b>3</b>  | <b>1</b>  | <b>77</b>  | <b>23</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>0</b>       | <b>29</b>   | <b>26</b>  | <b>6</b>   | <b>18</b>  | <b>18</b>  | <b>1</b>    | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>25</b>  | <b>25</b>  |
| <b>E 9-12</b> | 2016         | 8              | 210         | 122        | 88         | 58         | 42         | 8           | 7         | 1         | 88         | 13         |
|               | 2017         | 10             | 116         | 68         | 48         | 59         | 41         | 9           | 5         | 4         | 56         | 44         |
|               | 2018         | 9              | 114         | 63         | 51         | 55         | 45         | 7           | 5         | 2         | 71         | 29         |
|               | 2019         | k.A.           | k.A.        | k.A.       | k.A.       | k.A.       | k.A.       | 7           | 5         | 2         | 71         | 29         |
|               | <b>MW</b>    | <b>9</b>       | <b>147</b>  | <b>84</b>  | <b>62</b>  | <b>57</b>  | <b>43</b>  | <b>8</b>    | <b>6</b>  | <b>2</b>  | <b>71</b>  | <b>29</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>1</b>       | <b>55</b>   | <b>33</b>  | <b>22</b>  | <b>2</b>   | <b>2</b>   | <b>1</b>    | <b>1</b>  | <b>2</b>  | <b>16</b>  | <b>16</b>  |
| <b>≥ E 13</b> | 2016         | 12             | 441         | 201        | 240        | 46         | 54         | 11          | 6         | 5         | 55         | 45         |
|               | 2017         | 18             | 276         | 139        | 137        | 50         | 50         | 17          | 12        | 5         | 71         | 29         |
|               | 2018         | 22             | 256         | 118        | 138        | 46         | 54         | 19          | 8         | 11        | 42         | 58         |
|               | 2019         | k.A.           | k.A.        | k.A.       | k.A.       | k.A.       | k.A.       | 14          | 6         | 8         | 43         | 57         |
|               | <b>MW</b>    | <b>17</b>      | <b>324</b>  | <b>153</b> | <b>172</b> | <b>47</b>  | <b>53</b>  | <b>16</b>   | <b>9</b>  | <b>7</b>  | <b>56</b>  | <b>44</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>5</b>       | <b>102</b>  | <b>43</b>  | <b>59</b>  | <b>3</b>   | <b>3</b>   | <b>4</b>    | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>14</b>  | <b>14</b>  |

## 2.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das ATB fühlt sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Entsprechend dem Verständnis am ATB ist „Familie überall dort gegeben, wo insbesondere für Partnerinnen und Partner, für Kinder, für Eltern und für andere Angehörige Verantwortung (Erziehung und/ oder Pflege) getragen wird.“. Das ATB ist seit dem Jahr 2010 zertifiziert im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ der berufundfamilie Service GmbH, die aus einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung hervorgegangen ist. Zur Umsetzung wurde seit 2013 eine Arbeitsgruppe am ATB etabliert, in der die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist. Eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik konnte im zurückliegenden Auditierungszeitraum „Konsolidierung“ weiter verstetigt werden. Im März 2020 wurde das Zertifikat mit Beginn der Audit Phase ‚Dialog‘ erneut bestätigt.

Die Beschäftigten sehen und schätzen die umfassenden flexiblen Möglichkeiten wert, die im Folgenden beispielhaft dargestellt werden:

- Flexible und individuelle Arbeitsgestaltung – gleitende Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Heimarbeit, Belegschafts-/Betriebsversammlungen innerhalb der Kernarbeitszeit am Vormittag;
- Strukturierung und verlässliche Regelung der Prozesse rund um familienbedingte Auszeiten (Elternzeit, Pflegezeit) inklusive des Wechsels in Vollzeitbeschäftigung bzw. Sicherung des beruflichen Wiedereinstiegs.

### 3. Prognose Personalentwicklung – Der Soll-Zustand

Anhand der vorliegenden Zahlen (Ist-Zustand-Analyse) zeigt sich, dass mit den in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit Teilerfolge verbucht werden konnten: Hinsichtlich des Anteils an Frauen der Karrierestufe „Promovierende“ konnten die Zielvorgaben im Zeitraum 2016-2018 bereits erreicht werden (Tabelle 1). Auf den darüber liegenden Ebenen besteht weiterhin Handlungsbedarf; vor allem sollte der Anteil an Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Orientierungs-/Konsolidierungsphase (Postdoktorandinnen, Seniorwissenschaftlerinnen) und Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen (Ebene 2: Abteilungsleitung inkl. Leitung selbstständiger Nachwuchsgruppen und Ebene 3: Gruppenleitungen - Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen innerhalb von Abteilungen) in den kommenden Jahren erhöht werden. Die Honorierung der Leistung dieser Frauen sollte sich möglichst auch in einer höheren Entgeltgruppe widerspiegeln.

Die durchgeführte Bestandsaufnahme zeigt deutlich, dass im Bereich der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personalstruktur ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorliegt (Abbildung 1). Viele drittmittelfinanzierte Beschäftigte stehen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere (vergl. Abbildung 5 – Kategorie „20-30 Jahre“ und „30-40 Jahre“) und sind dementsprechend meistens befristet beschäftigt aufgrund der projektspezifischen Forschungslaufzeiten. Dies hat den Vorteil, dass sich die Personalstruktur regelmäßig „erneuert“. Dem gegenüber steht die Bestrebung, herausragende Wissenschaftler\*innen und kompetentes, erfahrenes wissenschaftsunterstützendes Personal langfristig zu binden, d.h. zu entfristen. In den Jahren 2016 bis 2019 wurden insgesamt 15 Mitarbeiter\*innen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, von denen eine Frau und ein Mann aus dem wissenschaftlichen Personal stammen (siehe Tabelle A3).

Berücksichtigt man darüber hinaus die aktuelle Altersstruktur am ATB (Abbildung 5), so zeigt sich, dass in der Altersgruppe > 60 Jahre 25 Mitarbeiter\*innen aufgelistet sind, von denen 24 (elf Frauen, dreizehn Männer) unbefristet beschäftigt sind. In dieser Gruppe befinden sich Arbeitnehmer\*innen, die in absehbarer Zeit vor ihrer Pensionierung stehen. Diese Stellen stehen überwiegend für eine Wiederbesetzung zur Verfügung, wobei deren künftige fachliche Ausrichtung fallweise diskutiert wird. Sieben der 25 Beschäftigten, die in den nächsten Jahren (bis spätestens 2024) das aktive Berufsleben verlassen werden, sind Wissenschaftler\*innen (zwei Frauen, fünf Männer), so dass sich hier bei Neubesetzungen die Möglichkeit bietet, den Anteil an Frauen im Bereich der Seniorwissenschaftler\*innen durch qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Eine der altersbedingt freiwerdenden wissenschaftlichen Stellen ist eine Abteilungsleitung.

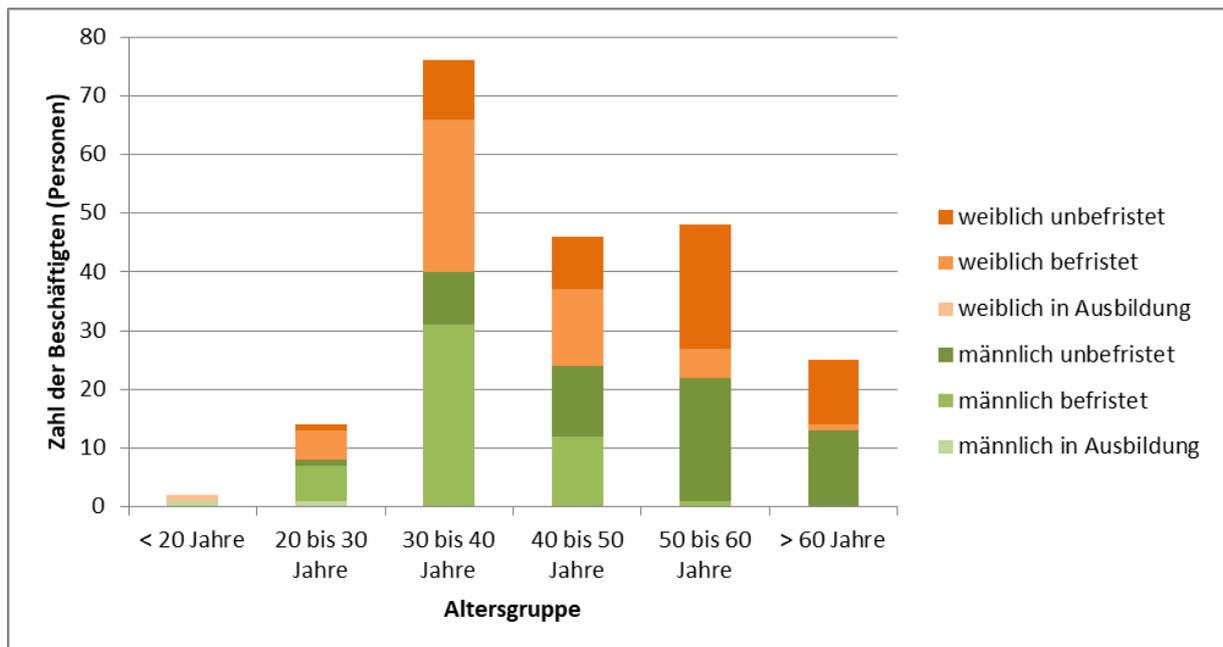


Abbildung 5: Geschlechterspezifische Angaben zur aktuellen Altersstruktur entsprechend der Vertragsart als Grundlage für eine grundfinanzierte Personalprognose.

Im Hinblick auf die Personalentwicklung/-prognose für Leitungspositionen steht im Jahr 2020 die Entfristung der Abteilungsleitung „Technik im Pflanzenbau“ (ATB) zusammen mit der W2-Professur "Agromechatronik – Sensorbasierte Prozessführung in der Landwirtschaft" der Technischen Universität Berlin aus (Stelleninhaberin Prof. Dr. Cornelia Weltzien). Im laufenden Verfahren zur gemeinsamen Berufung (W3) der Abteilung „Mikrobiom-Management“ (ATB) und der Professur „Plant Microbiome Management“ an der Universität Potsdam wird mit einer voraussichtlichen Besetzung zum Herbst 2020 gerechnet. In diesem Fall achten das ATB ebenso wie die beteiligte Universität auf Chancengleichheit. Gleiches gilt für das laufende Berufungsverfahren für die Institutsleitung in gemeinsamer Berufung mit der Humboldt-Universität zu Berlin (W3-Professur Agrartechnik in bioökonomischen Systemen).

## 4. Handlungsbedarf, Zielformulierungen und Maßnahmen

### 4.1. Handlungsbedarf und Zielformulierungen

Ausgehend von der Bestandsaufnahme und der Prognose der Personalentwicklung ergibt sich am ATB im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern die Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal in den Führungsebenen als zentraler Handlungsbedarf.

Wesentlich hierfür ist am ATB die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Karrierestufen aus dem Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften in enger Kooperation mit Partneruniversitäten in Brandenburg und Berlin. Die Nachwuchsförderung erfolgt durch die Betreuung und Bearbeitung von Qualifizierungsarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten, Promotionen und Beratungen zu Habilitationen (Erlangung der Lehr- und Berufungsfähigkeit).

Basierend auf den forschungspolitischen Zielvorgaben bezüglich der Gewährleistung von Chancengleichheit (u. a. Bundes- und Landesgesetzgebung, Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG bzw. seit 2015 der Leibniz-Gleichstellungsstandards, Vorgaben aus dem Pakt für Forschung und Innovation der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) oder MINT-Pakt) sowie unter Berücksichtigung der oben angeführten Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des ATB ergeben sich am Institut folgende Handlungsfelder für die kommenden vier Jahre:

- **Kaskadenmodell:** Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Chancengleichheit auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für die Forschung und die Lehre zu nutzen. Die Grundidee ist, dass der Frauenanteil einer höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufe sich am Frauenanteil der darunterliegenden Stufe orientiert (Tabelle 2). Es wird empfohlen, realistische, aber gleichzeitig ehrgeizige Zielquoten zu definieren, die jedoch nicht das Prinzip der Bestenauslese außer Kraft setzen oder aber die Priorität des Exzellenzmaßstabs in Frage stellen.

**Zielformulierung:** Für das ATB ergibt sich dementsprechend Handlungsbedarf bei der Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal in der Führungsebene 2 (Abteilungsleitungen inkl. Leitung selbstständiger Nachwuchsgruppen). Dieser Anteil muss in den kommenden Jahren erhöht werden. Auf der 3. Ebene „Leitung von Forschungs- und Nachwuchsgruppen“ muss die Leibniz Orientierungsquote 2020 erreicht und gehalten werden.

- **Bestandsaufnahme** der Beschäftigtenstruktur, Personalprognose sowie die Definition von flexiblen Zielquoten sind Bestandteil des jährlichen Programmbudgets.

**Zielformulierung:** Die Bestandsaufnahme und deren Analyse hinsichtlich der Ableitung des Handlungsbedarfs werden weiterhin durchgeführt.

- **Nachwuchsförderung:** Die Verstetigung der erfolgreichen, zielgerichteten, strukturierten Nachwuchsförderung beinhaltet die Unterstützung zur Erlangung der Fähigkeit zur selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit im Rahmen eines thematisch festgelegten Forschungsbereichs sowie die Unterstützung beim Erwerb spezifischer Kompetenzen, vor allem im Bereich der Veröffentlichung wissenschaftlicher Erkenntnisse (in nationalen und internationalen Fachzeitschriften/ nationalen und internationalen Konferenzen), des Einwerbens von Drittmitteln, des effizienten Projekt- und Zeitmanagements, von Führungsqualifikation sowie der Förderung der Berufungsfähigkeit.

**Zielformulierung:** Die erfolgreiche, zielgerichtete, strukturierte Nachwuchsförderung wird mit besonderem Augenmerk auf die Förderung junger Wissenschaftlerinnen weiter verstetigt.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben:** Gleichstellung erfordert, dass Frauen wie Männer ihre (wissenschaftliche) Karriere mit Fürsorgearbeit in unterschiedlichen Familienphasen vereinbaren können. Es besteht die Wahrnehmung, insbesondere unter jungen Wissenschaftler\*innen, dass sich Fürsorgearbeit und Beruf in der Wissenschaft oft nur schwer vereinbaren lassen. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nähert man sich, wenn sich konsequent für mehr Geschlechtergerechtigkeit eingesetzt wird – insbesondere im Erwerbsleben, aber auch bei der unbezahlten „Care“-Arbeit. Neben der Hausarbeit

umfasst Care-Arbeit alle bezahlten und unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeiten. Ihr besonderer Charakter besteht darin, dass sie nicht ohne ‚Qualitätsverlust‘ rationalisiert werden kann. Nach wie vor gibt es noch keine strukturelle Lösung für eine geschlechtergerechte Aufteilung gesellschaftsrelevanter, unbezahlter Haus- und Sorgearbeiten. Dies zeigt sich in der geringen Bewertung versorgungswirtschaftlicher Tätigkeiten und den Folgen im Lebenslauf, insbesondere für Frauen. Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 formuliert programmatisch „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten“<sup>6</sup>. Die OECD hat die Broschüre „Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf“ veröffentlicht, die mit statistischen Befunden darlegt, dass Frauen mehr bezahlte und unbezahlte Arbeit leisten als Männer. Der Gender Care Gap belegt, dass Frauen 52 % mehr unbezahlte Sorgearbeit leisten als Männer.<sup>7</sup>

In diesem Kontext ist ein drop-out aus der Wissenschaft von hochqualifizierten Frauen nach der Promotionsphase zu beobachten. In einigen Disziplinen ist es zudem besonders schwierig, Frauen für Führungspositionen in der Wissenschaft zu gewinnen. Diese Trends betreffen auch das ATB. Das Institut fühlt sich auch daher der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben verpflichtet und nimmt seit 2010 erfolgreich am Audit „berufundfamilie“ teil. Nach den Re-Auditierungsstufen ‚Optimierung‘ und ‚Konsolidierung‘ wurde im März 2020 das Zertifikat erneut bestätigt. Derzeit befindet sich das ATB in der Audit-Phase Re-Auditierung ‚Dialog‘. Zu den vorrangigen Zielen des ATB in diesem Kontext gehören die Entwicklung und Verstetigung einer Institutskultur und -politik, die die gesellschaftliche Bedeutung familienbedingter Aufgaben anerkennt und wertschätzt, die Implementierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der internen Arbeitsorganisation, die Sensibilisierung aller Führungskräfte für die Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben, die Qualifizierung der leitenden Wissenschaftler\*innen in ihrer Rolle als Manager mit Verantwortung für Personal sowie eine verstärkte Sensibilisierung und Kommunikation des Themas auf allen Organisationsstufen.

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Fürsorgeverantwortung ist auch in zentralen Förderprogrammen der Leibniz-Gemeinschaft verankert, beispielsweise durch die Anrechnung von Erziehungszeiten mit zwei Jahren pro Kind im Leibniz-Wettbewerb oder einem Kinderbetreuungsangebot für Teilnehmerinnen des Leibniz-Mentoring-Programms. Im Leibniz-Wettbewerb können zudem Fördermittel für Maßnahmen zur Vereinbarkeit beantragt werden.

**Zielformulierung:** Das ATB führt die Teilnahme am Audit „berufundfamilie“ fort.

- **Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote:** Das ATB unterstützt intensiv die Teilnahme seiner Beschäftigten an internen und externen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, wobei sich diese vorwiegend am fachlichen Bedarf orientieren. Insbesondere Führungskräfte im ATB sind bei Neuaufnahme einer Führungsposition zu schulen. Diese Schulungen enthalten verbindlich die Themen Gleichbehandlung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Zielformulierung:** Das ATB wird weiterhin die Teilnahme seiner Beschäftigten an internen und externen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen mit besonderem Augenmerk auf Gleichstellungsfragen intensiv unterstützen.

---

<sup>6</sup> <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

<sup>7</sup> Häußler, A.; Küster, C.; Ohrem, S.; Wagenknecht, I., Care und die Wissenschaft vom Haushalt. Springer: 2018.

- **Gremienbesetzung:** Für die Bewertung der Forschungsleistungen und zur Beratung des ATB in allen bedeutsamen wissenschaftlichen Angelegenheiten beruft die Mitgliederversammlung bis zu zehn namhafte Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Wirtschaft in den Wissenschaftlichen Beirat. Derzeit sind vier der acht aktiven Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats Frauen. Der Vorstand des ATB besteht aus drei wissenschaftlichen Mitgliedern und der Verwaltungsleitung. Derzeit sind zwei der drei wissenschaftlichen Mitglieder Frauen.

**Zielstellung:** Die paritätische Besetzung des Wissenschaftlichen Beirats wird erhalten. Mindestens ein wissenschaftliches Vorstandsmitglied ist weiterhin eine Frau.

- **Sichtbarkeit wissenschaftlicher Erfolge von Frauen**

**Zielstellung:** Zum Frauentag am 8. März wird jährlich ein Kolloquium veranstaltet, zu dem eine international angesehene Wissenschaftlerin eingeladen wird. Damit werden die Erfolge von Frauen in der Wissenschaft sichtbar gemacht. Promovierende Wissenschaftlerinnen sollen auch dadurch zu einer Karriere in der Wissenschaft ermutigt werden.

#### 4.2. Konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal in den Führungsebenen

Grundsätzlich sind zur Gewährleistung von Chancengleichheit sowohl die strukturellen als auch personellen Leibniz-Gleichstellungsstandards<sup>8</sup> zu berücksichtigen. Diese zielen auf eine Verbesserung der Organisationskultur, in der die Berücksichtigung und Umsetzung von Gleichstellungszielen als Leitungsaufgabe des Vorstandes angesehen wird. Gezielte Maßnahmen im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik richten sich vorwiegend auf die Umsetzung personeller Gleichstellungsziele, in dem u. a. die Zahl an Frauen bzw. Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zielgerichtet erhöht wird.

Bei der Personalentwicklung setzt das ATB auf die folgenden fünf gleichstellungsfördernden Maßnahmen:

1. Gleichstellungsorientierte Richtlinien für Besetzung von Stellen
2. Frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Suche nach Kandidat\*innen
3. Auswahl- und Berufungskommission sind mit mindestens einer stimmberechtigten Frau besetzt
4. Berücksichtigung von Familienaufgaben bei der Beurteilung von Lebensläufen
5. Ausgewogenes Verhältnis von eingeladenen Männern und Frauen zu Vorstellungsgesprächen

In den Leibniz-Einrichtungen ergibt sich folgende Häufigkeitsverteilung dieser gleichstellungsfördernden Maßnahmen bei der Personalgewinnung (**Abbildung 6**).

---

<sup>8</sup> Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, Abschlussbericht 2014. AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft.

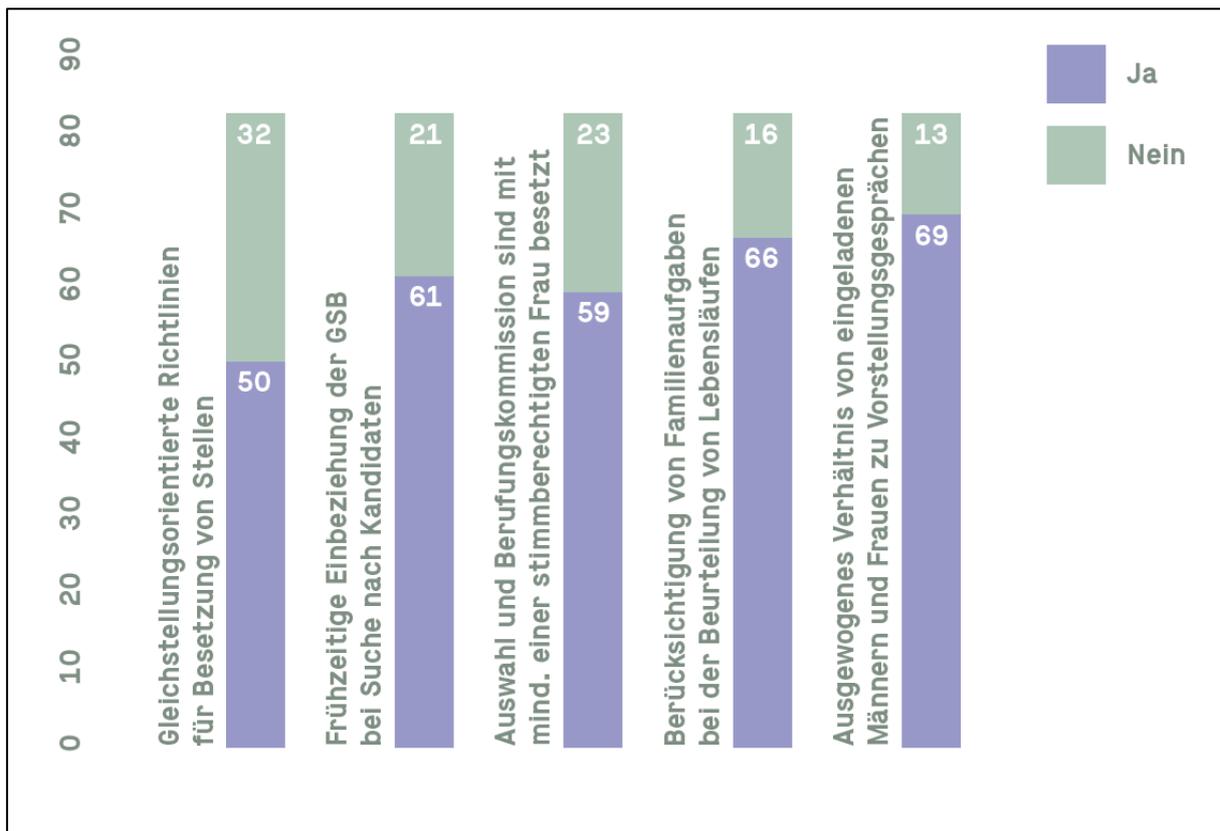


Abbildung 6 : Häufigkeitsverteilung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen bei der Personalgewinnung in der Leibniz-Gemeinschaft (Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards, 2017)

Die Besetzung von offenen Stellen am ATB erfolgt in Übereinstimmung mit der „Betriebsvereinbarung über die Durchführung zur Neubesetzung von Stellen“. Entsprechend § 2, Abs. 1 BV werden alle offenen Stellen, unabhängig von ihrer Finanzierungsart, grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. In Stellenausschreibungen werden immer alle Geschlechter angesprochen. Dies ist bereits bewährte Praxis und wird fortgesetzt. Zudem werden Informationen über freie Arbeitsplätze rechtzeitig und zuverlässig weitergeleitet. Aktive Rekrutierung am ATB wird unterstützt durch

- ad personam Verfahren,
- Konsultation nationaler und internationaler Datenbanken,
- Nutzung von Netzwerken des jeweiligen Faches,
- gezielte persönliche Ansprache, z.B. durch die Personalabteilung,
- aktives Engagement der Gleichstellungsbeauftragten.

Am ATB wird eine besonders intensive Begleitung der Vorstellungsgespräche durch die Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenausschreibungen ab 100% 13 TV-L vorgenommen. Weiterhin wird darauf geachtet, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Potentielle Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Dafür werden zukünftig noch stärker Plattformen und Netzwerke genutzt.

Neben der aktiven Begleitung der Stellenbesetzung wird die Chancengleichheit am ATB über die Erarbeitung des Gleichstellungsplans, durch die Unterstützung beim Verzicht auf Ausschreibung, durch die aktive Teilnahme der Sitzungen des Betriebsrats, des Kollegiums, bei den Sitzungen der Arbeitsgruppe Audit berufundfamilie sowie im Doktorandengremium bewahrt.

## 5. Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen der Beauftragten für Chancengleichheit

Alle Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind durch die Bundes- (Artikel 2, § 25 BGG) und Landesgesetzgebung (§ 22 LGG Brandenburg) und die AVGG geregelt. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

- Unterstützung der Dienststelle/Institution bei der Durchführung und Einhaltung der Gesetzgebung
- aktive Teilnahme bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben (u. a. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Versetzungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans, Besetzung von Gremien).

Die Wahrnehmung aller Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird gewährleistet, indem sie als ständiger Gast im Kollegium über alle personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle in angemessenem Umfang informiert wird und ggf. über ein Vetorecht verfügt. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied des Gremiums zur Entscheidung über Anträge auf haushaltsfinanzierte Verlängerung der Tätigkeit von Promovierenden.

Weiterbildungen zum Thema Chancengleichheit und Diversity Management sowie die Teilnahme an Netzwerktreffen der Leibniz-Gemeinschaft werden durch den Vorstand gefördert.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird weiterhin durch die Bereitstellung einer studentischen Hilfskraft unterstützt.

## 6. Berichtspflicht und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes

Der Gleichstellungsplan wird fortgeschrieben. Nach Inkrafttreten werden die Bestandsaufnahme, die Analyse der Beschäftigungsstruktur und die Schätzung der für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehenden Stellen jedes zweite Jahr aktualisiert.

Der Vorstand des Instituts legt alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans vor, insbesondere im Hinblick auf die unter 4. festgelegten Maßnahmen zur Personalgewinnung und -förderung sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Darüber hinaus sind Angaben zu den strukturellen und personellen Leibniz-Gleichstellungsstandards, d.h. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, Personalprognose sowie die Definition von flexiblen Zielquoten, Bestandteil des [jährlichen Programmbudgets](#) sowie [einer jährlich stattfindenden Datenabfrage der Leibniz-Gemeinschaft](#).

## 7. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan wird im ATB-Intranet auf Deutsch und Englisch veröffentlicht und hat eine Gültigkeit von 4 Jahren.

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Unterzeichnung der Wissenschaftlichen Direktorin (Vorsitzende des Vorstands) sowie der Gleichstellungsbeauftragten in Kraft.

## 8. Literatur

Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards (2017) Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft. 72p. [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Chancengleichheit/Gleichstellungsbericht17.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Gleichstellungsbericht17.pdf) (abgerufen am 12.12.2019)

Leibniz-Gemeinschaft (2016) Standards für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft. Leibniz-Gemeinschaft November 2016. <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/mediathek/publikationen/standards-fuer-die-besetzung-von-wissenschaftlichen-leitungspositionen-in-der-leibniz-gemeinschaft.html>

Leibniz-Gemeinschaft (2016b) Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen. Arbeitskreis Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft. <http://docplayer.org/13297388-Arbeitskreis-chancengleichheit-leitfaden-zur-chancengleichheit-in-der-leibniz-gemeinschaft.html>

Leibniz-Gemeinschaft (2019) Stand der Umsetzung des Pakts für Forschung und Innovation 13. Bericht der Leibniz-Gemeinschaft an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 112 p [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Organisation/Leibniz-Gemeinschaft\\_Pakt\\_Monitoring-Bericht\\_2019.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Organisation/Leibniz-Gemeinschaft_Pakt_Monitoring-Bericht_2019.pdf) (abgerufen am 16.03.2020)

Wissenschaftsrat (2012) Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern –Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Drs. 2218–12. Bremen. 43 p [https://wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?_blob=publicationFile&v=3) (abgerufen am 13.05.2020)

## Anhang

## Tabellen

Tabelle A1: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Vergleich der Entgeltgruppen E5-8, E9-12 und  $\geq$ E13 in den Jahren 2016 bis 2019 aufgeteilt nach haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen. MW = Mittelwert, Stabw = Standardabweichung.

|                               |              | haushaltsfinanzierte Stellen (HH) |           |           |            |            | drittmittelfinanzierte Stellen (DM) |           |           |            |            |
|-------------------------------|--------------|-----------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|
|                               |              | gesamt                            | Männer    | Frauen    | Männer [%] | Frauen [%] | gesamt                              | Männer    | Frauen    | Männer [%] | Frauen [%] |
| <b>gesamt</b>                 | 2016         | 149                               | 71        | 78        | 48         | 52         | 53                                  | 25        | 28        | 47         | 53         |
|                               | 2017         | 139                               | 68        | 71        | 49         | 51         | 55                                  | 27        | 28        | 49         | 51         |
|                               | 2018         | 139                               | 65        | 74        | 47         | 53         | 65                                  | 31        | 34        | 48         | 52         |
|                               | 2019         | 149                               | 72        | 77        | 48         | 52         | 59                                  | 34        | 25        | 58         | 42         |
|                               | <b>MW</b>    | <b>144</b>                        | <b>69</b> | <b>75</b> | <b>48</b>  | <b>52</b>  | <b>58</b>                           | <b>29</b> | <b>29</b> | <b>50</b>  | <b>50</b>  |
|                               | <b>Stabw</b> | <b>6</b>                          | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>1</b>   | <b>1</b>   | <b>5</b>                            | <b>4</b>  | <b>4</b>  | <b>5</b>   | <b>5</b>   |
| <b>E 5-8</b>                  | 2016         | 51                                | 20        | 31        | 39         | 61         | 1                                   | 0         | 1         | 0          | 100        |
|                               | 2017         | 49                                | 19        | 30        | 39         | 61         | 1                                   | 0         | 1         | 0          | 100        |
|                               | 2018         | 44                                | 18        | 26        | 41         | 59         | 3                                   | 0         | 3         | 0          | 100        |
|                               | 2019         | 40                                | 17        | 23        | 43         | 58         | 1                                   | 0         | 1         | 0          | 100        |
|                               | <b>MW</b>    | <b>46</b>                         | <b>19</b> | <b>28</b> | <b>40</b>  | <b>60</b>  | <b>2</b>                            | <b>0</b>  | <b>2</b>  | <b>0</b>   | <b>100</b> |
|                               | <b>Stabw</b> | <b>5</b>                          | <b>1</b>  | <b>4</b>  | <b>2</b>   | <b>2</b>   | <b>1</b>                            | <b>0</b>  | <b>1</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   |
| <b>E 9-12</b>                 | 2016         | 49                                | 25        | 24        | 51         | 49         | 13                                  | 8         | 5         | 62         | 38         |
|                               | 2017         | 49                                | 25        | 24        | 51         | 49         | 12                                  | 5         | 7         | 42         | 58         |
|                               | 2018         | 50                                | 25        | 25        | 50         | 50         | 10                                  | 5         | 5         | 50         | 50         |
|                               | 2019         | 53                                | 27        | 26        | 51         | 49         | 9                                   | 5         | 4         | 56         | 44         |
|                               | <b>MW</b>    | <b>50</b>                         | <b>26</b> | <b>25</b> | <b>51</b>  | <b>49</b>  | <b>11</b>                           | <b>6</b>  | <b>5</b>  | <b>52</b>  | <b>48</b>  |
|                               | <b>Stabw</b> | <b>2</b>                          | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>2</b>                            | <b>2</b>  | <b>1</b>  | <b>8</b>   | <b>8</b>   |
| <b><math>\geq</math> E 13</b> | 2016         | 49                                | 26        | 23        | 53         | 47         | 39                                  | 17        | 22        | 44         | 56         |
|                               | 2017         | 41                                | 24        | 17        | 59         | 41         | 42                                  | 22        | 20        | 52         | 48         |
|                               | 2018         | 45                                | 22        | 23        | 49         | 51         | 52                                  | 26        | 26        | 50         | 50         |
|                               | 2019         | 56                                | 28        | 28        | 50         | 50         | 49                                  | 29        | 20        | 59         | 41         |
|                               | <b>MW</b>    | <b>48</b>                         | <b>25</b> | <b>23</b> | <b>52</b>  | <b>48</b>  | <b>46</b>                           | <b>24</b> | <b>22</b> | <b>52</b>  | <b>48</b>  |
|                               | <b>Stabw</b> | <b>6</b>                          | <b>3</b>  | <b>5</b>  | <b>4</b>   | <b>4</b>   | <b>6</b>                            | <b>5</b>  | <b>3</b>  | <b>6</b>   | <b>6</b>   |

Tabelle A2: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen des zentralen und dezentralen wissenschaftsunterstützenden Personals im Vergleich der Entgeltgruppen E 5-8 und E 9-12 in den Jahren 2016 bis 2019. MW = Mittelwert, Stabw = Standardabweichung.

|               |              | zentral wissenschaftsunterstützendes Personal |           |           |            |            | dezentral wissenschaftsunterstützendes Personal |           |           |            |            |
|---------------|--------------|---|-----------|-----------|------------|------------|---|-----------|-----------|------------|------------|
|               |              | gesamt  | Männer    | Frauen    | Männer [%] | Frauen [%] | gesamt  | Männer    | Frauen    | Männer [%] | Frauen [%] |
| <b>gesamt</b> | 2016         | 40  | 15        | 25        | 38         | 63         | 74  | 37        | 37        | 50         | 50         |
|               | 2017         | 40  | 14        | 26        | 35         | 65         | 70  | 33        | 37        | 47         | 53         |
|               | 2018         | 42  | 14        | 28        | 33         | 67         | 64  | 32        | 32        | 50         | 50         |
|               | 2019         | 44  | 17        | 27        | 39         | 61         | 62  | 32        | 30        | 52         | 48         |
|               | <b>MW</b>    | <b>42</b>                                     | <b>15</b> | <b>27</b> | <b>36</b>  | <b>64</b>  | <b>68</b>                                       | <b>34</b> | <b>34</b> | <b>50</b>  | <b>50</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>2</b>                                      | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>2</b>   | <b>2</b>   | <b>6</b>  | <b>2</b>  | <b>4</b>  | <b>2</b>   | <b>2</b>   |
| <b>E 5-8</b>  | 2016         | 16  | 6         | 10        | 38         | 63         | 36  | 14        | 22        | 39         | 61         |
|               | 2017         | 17  | 7         | 10        | 41         | 59         | 33  | 12        | 21        | 36         | 64         |
|               | 2018         | 16  | 6         | 10        | 38         | 63         | 31  | 12        | 19        | 39         | 61         |
|               | 2019         | 15  | 7         | 8         | 47         | 53         | 26  | 10        | 16        | 38         | 62         |
|               | <b>MW</b>    | <b>16</b>                                     | <b>7</b>  | <b>10</b> | <b>41</b>  | <b>59</b>  | <b>32</b>                                       | <b>12</b> | <b>20</b> | <b>38</b>  | <b>62</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>1</b>                                      | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>4</b>   | <b>4</b>   | <b>4</b>  | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>1</b>   | <b>1</b>   |
| <b>E 9-12</b> | 2016         | 21  | 8         | 13        | 38         | 62         | 38  | 23        | 15        | 61         | 39         |
|               | 2017         | 20  | 7         | 13        | 35         | 65         | 37  | 21        | 16        | 57         | 43         |
|               | 2018         | 23  | 8         | 15        | 35         | 65         | 33  | 20        | 13        | 61         | 39         |
|               | 2019         | 23  | 9         | 14        | 39         | 61         | 35  | 21        | 14        | 60         | 40         |
|               | <b>MW</b>    | <b>22</b>                                     | <b>8</b>  | <b>14</b> | <b>37</b>  | <b>63</b>  | <b>36</b>                                       | <b>21</b> | <b>15</b> | <b>59</b>  | <b>41</b>  |
|               | <b>Stabw</b> | <b>2</b>                                      | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>2</b>   | <b>2</b>   | <b>2</b>  | <b>1</b>  | <b>1</b>  | <b>2</b>   | <b>2</b>   |

Tabelle A3: Geschlechterspezifische Angaben zur Entfristungen im Vergleich der Entgeltgruppen E 5-8, E 9-12 und  $\geq$  E 13 in den Jahren 2016 bis 2019. MW = Mittelwert, Stabw = Standardabweichung.

|                               |               | <b>Entfristungen</b> |               |               |                   |                   |
|-------------------------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|
|                               |               | <b>gesamt</b>        | <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> | <b>Frauen [%]</b> | <b>Männer [%]</b> |
| <b>gesamt</b>                 | 2016          | 4                    | 4             | 0             | 100               | 0                 |
|                               | 2017          | 7                    | 4             | 3             | 57                | 43                |
|                               | 2018          | 1                    | 0             | 1             | 0                 | 100               |
|                               | 2019          | 3                    | 1             | 2             | 33                | 67                |
|                               | <b>gesamt</b> | <b>15</b>            | <b>9</b>      | <b>6</b>      | <b>60</b>         | <b>40</b>         |
| <b>E 5-8</b>                  | 2016          | 0                    | 0             | 0             |                   |                   |
|                               | 2017          | 3                    | 2             | 1             | 67                | 33                |
|                               | 2018          | 0                    | 0             | 0             |                   |                   |
|                               | 2019          | 1                    | 0             | 1             | 0                 | 100               |
|                               | <b>MW</b>     | <b>1</b>             | <b>1</b>      | <b>1</b>      | <b>33</b>         | <b>67</b>         |
|                               | <b>Stabw</b>  | <b>1</b>             | <b>1</b>      | <b>1</b>      | <b>47</b>         | <b>47</b>         |
| <b>E 9-12</b>                 | 2016          | 3                    | 3             | 0             | 100               | 0                 |
|                               | 2017          | 4                    | 2             | 2             | 50                | 50                |
|                               | 2018          | 0                    | 0             | 0             |                   |                   |
|                               | 2019          | 2                    | 1             | 1             | 50                | 50                |
|                               | <b>MW</b>     | <b>2</b>             | <b>2</b>      | <b>1</b>      | <b>67</b>         | <b>33</b>         |
|                               | <b>Stabw</b>  | <b>2</b>             | <b>1</b>      | <b>1</b>      | <b>29</b>         | <b>29</b>         |
| <b><math>\geq</math> E 13</b> | 2016          | 1                    | 1             | 0             | 100               | 0                 |
|                               | 2017          | 0                    | 0             | 0             |                   |                   |
|                               | 2018          | 1                    | 0             | 1             | 0                 | 100               |
|                               | 2019          | 0                    | 0             | 0             |                   |                   |
|                               | <b>MW</b>     | <b>1</b>             | <b>0</b>      | <b>0</b>      | <b>50</b>         | <b>50</b>         |
|                               | <b>Stabw</b>  | <b>1</b>             | <b>1</b>      | <b>1</b>      | <b>71</b>         | <b>71</b>         |