



Februar 2021

## **Frauenförderplan 2021-2026**

## Table of Contents

<b>1</b>	<b><i>Einleitung</i></b> .....	<b>3</b>
1.1	Gesetzliche und regulatorische Rahmenbedingungen .....	3
1.2	Hintergrund .....	4
<b>2</b>	<b><i>Bestandsaufnahme und Analyse</i></b> .....	<b>5</b>
2.1	Unterscheidung nach Entgeltgruppen .....	5
2.2	Leitungsfunktionen .....	7
2.3	Befristungen .....	8
2.4	Teilzeitbeschäftigung .....	8
2.5	Vorausschau der zu erwartenden personellen Fluktuationen .....	11
<b>3</b>	<b><i>Zielvorgaben bis 2022</i></b> .....	<b>12</b>
3.1	Nach Entgeltgruppen .....	12
3.2	Vorgesetzten- und Leitungsebenen.....	14
<b>4</b>	<b><i>Maßnahmen</i></b> .....	<b>14</b>
4.1	Personelle Maßnahmen .....	14
4.2	Organisatorische Maßnahmen .....	15
4.3	Fortbildungsmaßnahmen .....	15
4.4	Qualifikationsmaßnahmen außerhalb des ZIB.....	16
4.5	Maßnahmenüberblick.....	17
<b>5</b>	<b><i>Anhang</i></b> .....	<b>18</b>
5.1	Entwicklung über die letzten drei Jahre .....	18
5.2	Aufteilung nach Entgeltgruppen, nach Verwendung.....	19
5.3	Befristete und unbefristete Stellen .....	22
5.4	Studienabschlüsse .....	25

# 1 Einleitung

## 1.1 Gesetzliche und regulatorische Rahmenbedingungen

Die zu beachtenden Rahmenbedingungen umfassen insbesondere das Landesgleichstellungsgesetz (LGG)<sup>1</sup>, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie das ZIB-Gesetz.

Das LGG legt unter anderem Folgendes fest:

- Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. (§ 3 Abs. 2)
- Jede Einrichtung erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. (§ 4)
- Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.
- Laut § 4 Abs. 2 ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

Laut ZIB-Gesetz<sup>2</sup> (§ 2 Abs. 4) fördert das ZIB aktiv die Chancengleichheit der Geschlechter gemäß den landesgesetzlichen Vorgaben und unter besonderer Beachtung der einschlägigen Richtlinien und Empfehlungen der Wissenschaftsförderorganisationen. Es setzt sich darüber hinaus für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Organisation ein.

---

<sup>1</sup> Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung vom 18. November 2010. Aktuellste verfügbare Fassung siehe <http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=GleichstG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true&aiz=true>

<sup>2</sup> Viertes Gesetz zur Änderung über das Zentrum für Informationstechnik. <https://www.berlin.de/sen/justiz/service/gesetze-und-verordnungen/2020/ausgabe-nr-59-vom-15-12-2020-s-1429-1452.pdf>

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG<sup>3</sup> zielen sowohl auf strukturelle als auch auf personelle Aspekte ab. In beiden Zusammenhängen werden die Kriterien Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung sowie Kompetenz aufgestellt.

Der vorliegende Frauenförderplan ersetzt die vorangegangenen Frauenförderpläne.

## 1.2 Hintergrund

Frauen sind in den MINT-Fächern in Deutschland generell nach wie vor unterrepräsentiert, und zwar schon ab dem Eintritt in die fachspezifischen Studiengänge. Für die Studienfächer Informatik, Mathematik und Physik, die für das ZIB besonders relevant sind, ergibt sich folgendes Bild:

*Tabelle 1: Frauenanteil bei akademischen Meilensteinen in ausgewählten Fächern (Prozent, Durchschnitt 2017-2019)<sup>4</sup>*

	Informatik	Mathematik	Physik (inkl. Astronomie)	Gesamtanteil in allen MINT-Fächer
Studierende im 1. Fachsemester	25	49	35	33,5
Bachelorabschlüsse	20	38	21	28,7
Masterabschlüsse	20	33	20	29,0
Lehramtsprüfungen	34	64	33	63,7
Promotionen	16	27	21	33,7

Der am Anfang des fachspezifischen Studiums nahezu paritätische Frauenanteil in der Mathematik mündet mehrheitlich in das Lehramt.

Nur in der Mathematik liegt der Frauenanteil bei allen Abschlüssen, außer der Promotion, über dem Durchschnittswert aller MINT-Fächern. In den Fächern Physik (hier inkl. Astronomie) und Informatik liegt der Anteil von Bachelor- und Masterabschlüssen sogar um 1/3 niedriger als der Durchschnittswert aller MINT-Fächer. Bei Promotionen in der Informatik liegt der Wert sogar unter der Hälfte des durchschnittlichen Frauenanteils in den MINT-Fächern.

Der Frauenanteil an den Abschlüssen in den drei genannten Fächern nimmt insgesamt seit den Achtzigerjahren stetig zu, allerdings bei Informatik langsamer und auf niedrigerem Niveau. Der Anteil bei Mathematikpromotionen stagniert seit den frühen Zweitausendern (siehe Anhang, Abbildung 8).

<sup>3</sup> [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/)

<sup>4</sup> Berechnet auf Basis von <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>

## 2 Bestandsaufnahme und Analyse

Institutsweit beträgt der Frauenanteil am ZIB derzeit 30%. Dabei liegt der Anteil beim wissenschaftlichen Personal unter einem Viertel, während er bei den forschungsunterstützenden Angestellten mehr als die Hälfte beträgt. Auf der Leitungsebene ist eine Stelle von insgesamt drei Stellen weiblich besetzt, somit zu einem Drittel.

*Tabelle 2: Geschlechteranteile nach Art der Tätigkeit im Jahr 2020.*

	M	W	Gesamt
Institutsleitung	67%	33%	3
Wissenschaft <sup>(a)</sup>	76%	24%	194
Forschungsunterstützend	46%	54%	50
Gesamt	70%	30%	247

(a) Umfasst wissenschaftliche Angestellte und studentische Beschäftigte

Innerhalb des ZIB machen die wissenschaftlichen Stellen mit 79% aller Beschäftigten den bei weitem größten Anteil aller Positionen aus. Hier ist der Frauenanteil von 22% in 2018 auf 24% angewachsen (siehe Anhang 5.1). Der bestehende Frauenanteil in den wissenschaftlichen Stellen des ZIB liegt damit etwas über jenem der StudienabgängerInnen in den relevanten Fächern in Deutschland. Er liegt jedoch unter 50%, und somit sind Frauen in der Institutsleitung, in wissenschaftlichen Positionen, und damit auch insgesamt im Sinne des § 3 Abs. 2 LGG unterrepräsentiert.

### 2.1 Unterscheidung nach Entgeltgruppen

Nach Entgeltgruppen aufgeteilt ergibt sich das folgende, verfeinerte Bild.

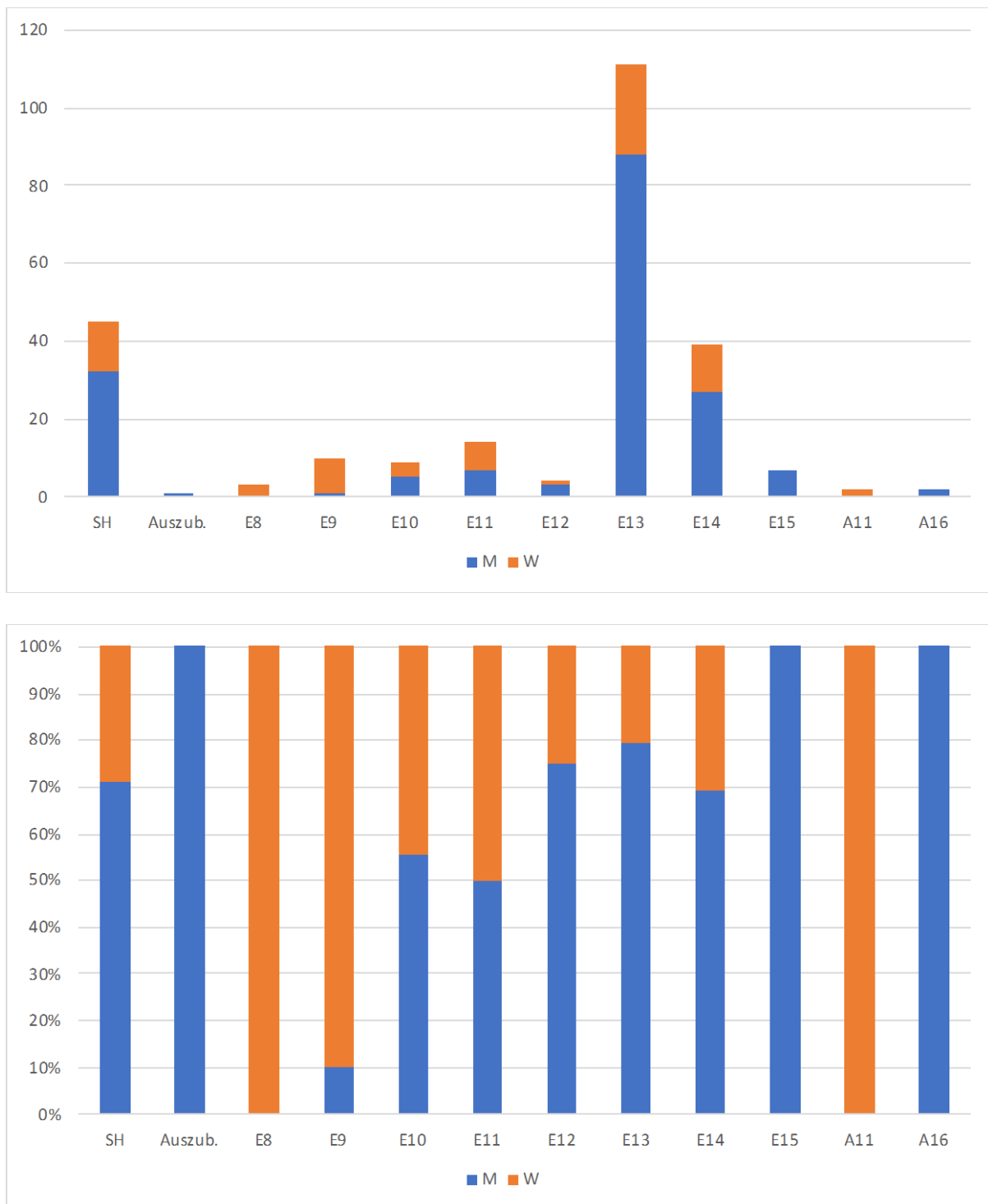


Abbildung 1: Geschlechteranteile nach Entgeltgruppen im Jahr 2020. Oben: absolut, unten: prozentuale Anteile.

Es ist ersichtlich, dass der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe von E8 bis E15 tendenziell abnimmt. In den Entgeltgruppen E10, E12 bis E15 und A16 sind Frauen im Sinne des § 3 Abs. 2 LGG unterrepräsentiert, ebenso bei studentischen Hilfskräften und Auszubildenden. Die unteren Entgeltgruppen sind vorwiegend mit Frauen besetzt, sowie die zwei Stellen, die nach Entgeltgruppe A11 besoldet werden.

Der Hauptanteil aller Positionen im ZIB liegt nach absoluten Zahlen in den Entgeltgruppen E13 und E14, sowie bei den studentischen Hilfskräften.

Die Interpretation dieser Zahlen wird erleichtert, wenn man forschungsunterstützende Angestellte (u.a. Verwaltung) und wissenschaftliche Angestellte getrennt betrachtet. Dann ergibt sich die Aufteilung wie in Tabelle 3 und in Anhang 5.2 dargestellt. In der Forschungsunterstützung sind Frauen in den unteren Entgeltgruppen E8 und E9 überrepräsentiert, bei E10 und E11 nahezu bzw. genau paritätisch vertreten mit Ausnahme der rein weiblich besetzten Entgeltgruppe A11, und bei E12 bis E15 unterrepräsentiert. Somit nimmt der weibliche Anteil mit steigendem Entgelt ab.

Bei wissenschaftlichen Angestellten, bei denen nur die Entgeltgruppen E13-E15 vertreten sind, machen Frauen bei E13 (der überwiegenden Anzahl aller Stellen im ZIB) 22% der Stellen aus und bei E14 29%. Damit steigt der Frauenanteil tendenziell leicht mit der Entgeltgruppe. In der höchsten Entgeltgruppe E15 sind hier jedoch alle 6 Positionen männlich besetzt.

Die einzige A16 Stelle gehört zur ZIB-Geschäftsleitung, s. Punkt 2.2.

Tabelle 3: Geschlechteranteile nach Entgeltgruppen für forschungsunterstützende und wissenschaftliche Angestellte.

		E8	E9	E10	E11	A11	E12	E13	E14	E15	Ges.
forschungs- unterstützende Ang.	Ges.	3	10	9	14	2	4	3	3	1	49
	M		1	5	7		3	3	2	1	22
	W	3	9	4	7	2	1		1		27
	M	0%	10%	56%	50%	0%	75%	100%	67%	100%	
	W	100%	90%	44%	50%	100%	25%	0%	33%	0%	
wiss.Ang.	Ges.							108	35	6	150
	M							85	25	6	117
	W							23	10		33
	M							78%	71%	100%	
	W							22%	29%	0%	

## 2.2 Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in der Leitung von Arbeitsgruppen beträgt 26% (5 von 19) und liegt damit knapp über dem Anteil im wissenschaftlichen Bereich. Er fällt jedoch in der Leitung von Abteilungen auf lediglich 11% (eine Person von 9). In der aus drei Personen gebildeten Geschäftsleitung des Instituts liegt der Frauenanteil bei 33%.

Tabelle 4: Geschlechteranteil in leitenden Positionen. Oben: absolut, unten: Anteile.

	M	W	Gesamt
Institutsleitung	2	1	3
Abteilungsleitende	8	1	9
Arbeitsgruppenleitende	14	5	19

	M	W	Gesamt
Institutsleitung	67%	33%	100
Abteilungsleitende	89%	11%	100
Arbeitsgruppenleitende	74%	26%	100

### 2.3 Befristungen

Die Anzahl befristeter Stellen ist insgesamt etwa gleichgeblieben, während die Anzahl unbefristeter Stellen zugenommen hat, und zwar bei beiden Geschlechtern. Dadurch stieg der Anteil unbefristeter Stellen bei Männern im Zeitraum von 2018 bis 2020 von 28% auf 33%, bei Frauen von 37% auf 43% (siehe Anhang, Tabelle 15).

Die Anteile unbefristeter Stellen sind bei wissenschaftlichen Posten deutlich niedriger als bei forschungsunterstützenden Personal. Auf der wissenschaftlichen Seite nahmen sie bei Männern im betrachteten Zeitraum von 25% auf 29% zu, bei Frauen von 10% auf 21%. Bei forschungsunterstützende Mitarbeitenden waren 2020 100% aller Männer in unbefristeten Posten (2018 waren es noch 89%), während 89% aller Frauen unbefristet waren (2018 noch 81%).

### 2.4 Teilzeitbeschäftigung

Aus Tabelle 5 geht hervor, dass die hauptsächlich vertretenen Arbeitszeitanteile von 25%, 50% und 75% Frauenanteile von 43%, 50% und 33% aufweisen. Im Vergleich mit dem institutsweiten Durchschnitt von 30% sind also die Teilzeitstellen stärker von Frauen besetzt. Bei Vollzeitstellen ist der Frauenanteil mit 22% deutlich geringer als der Institutsdurchschnitt.



Tabelle 5: Teilzeitarbeit nach Arbeitszeitanteilen, institutsweit. Status Oktober 2020.

Arbeitszeit-%	M		W		Gesamt
0		0%	1	100%	1
13	1	100%		0%	1
20	1	100%		0%	1
25	8	57%	6	43%	14
38		0%	1	100%	1
45	1	100%		0%	1
50	8	50%	8	50%	16
62		0%	1	100%	1
66	1	100%		0%	1
75	31	67%	15	33%	46
76	3	50%	3	50%	6
80	1	25%	3	75%	4
81		0%	1	100%	1
82	1	100%		0%	1
85	2	100%		0%	2
88	1	100%		0%	1
89	1	33%	2	67%	3
90	1	100%		0%	1
91	1	100%		0%	1
93		0%	1	100%	1
100	111	78%	32	22%	143
Gesamt	173	70%	74	30%	247

Auch hier muss wieder zwischen den Personalkategorien unterschieden werden, um ein klareres Bild zu erhalten. Bei wissenschaftlichen Angestellten ist der Frauenanteil bei Teilzeitstellen vergleichbar jenem im Institut insgesamt (33%, 25% und 29%, siehe Tabelle 6). Allerdings liegt der Frauenanteil bei Vollzeitstellen, der bei weitem größten Gruppe, nur bei 18%.

In der Kategorie forschungsunterstützende Tätigkeiten ist der Frauenanteil mit 55% insgesamt höher (Tabelle 7). Dabei entfallen fast alle Teilzeitstellen auf Frauen – nur 4 von insgesamt 22 Männern sind in Teilzeit. Der Zeitanteil liegt bei mindestens 76%. Der Frauenanteil bei Vollzeitstellen beträgt 40%.

Studentische Beschäftigte sind überwiegend in Dreiviertelstellen oder in Vollzeit. Im ersteren Fall entspricht der Frauenanteil dem Institutsdurchschnitt von 30%. Die Vollzeitstellen machen einen Anteil von 10% aus.

Insgesamt ist ersichtlich, dass der Frauenanteil bei Teilzeitstellen höher liegt als bei Vollzeitstellen, und zwar in allen Tätigkeitskategorien. Zwischen den verschiedenen Teilzeitstellen zeigt sich aber kein klarer Trend.

*Tabelle 6: Teilzeitarbeit nach Arbeitszeitanteilen, wissenschaftliche Angestellte.*

Arbeitszeit-%	M		W		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
13	1	100%		0%	1
20	1	100%		0%	1
25	8	67%	4	33%	12
38		0%	1	100%	1
50	6	75%	2	25%	8
66	1	100%		0%	1
75	12	71%	5	29%	17
76	2	100%		0%	2
80	1	33%	2	67%	3
81		0%	1	100%	1
82	1	100%		0%	1
85	1	100%		0%	1
88	1	100%		0%	1
91	1	100%		0%	1
100	81	82%	18	18%	99
Gesamt	117	78%	33	22%	150

*Tabelle 7: Teilzeitarbeit nach Arbeitszeitanteilen, Servicepersonal.*

Arbeitszeit-%	M		W		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
0		0%	1	100%	1
25		0%	1	100%	1
50		0%	3	100%	3
62		0%	1	100%	1
75		0%	2	100%	2
76	1	25%	3	75%	4
80		0%	1	100%	1
85	1	100%		0%	1
89	1	33%	2	67%	3
90	1	100%		0%	1
93		0%	1	100%	1
100	18	60%	12	40%	30
Gesamt	22	45%	27	55%	49

Tabelle 8: Teilzeitarbeit nach Arbeitszeitanteilen, studentische Beschäftigte.

Arbeitszeit-%	M		W		Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
25		0%	1	100%	1
45	1	100%		0%	1
50	2	40%	3	60%	5
75	19	70%	8	30%	27
100	9	90%	1	10%	10
Gesamt	31	70%	13	30%	44

## 2.5 Einstellungen

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 72 Einstellungsverfahren durchgeführt. Der Frauenanteil bei allen eingegangenen Bewerbungen lag bei 26% (134 von 525 Personen) und damit etwas höher als im Durchschnitt der Abschlüsse in den relevanten Fächern nach Tabelle 1. Die Einstellungsverfahren führten zu 47 Einstellungen. Unter diesen beträgt der Frauenanteil 21% (10 von 47) und damit sehr nah an dem Durchschnitt der Abschlüsse nach Tabelle 1.

Der Frauenanteil war bei jenen 10 Verfahren, bei denen eine Frau eingestellt wurde, höher (im Durchschnitt 45%) als bei jenen 37 Verfahren, bei denen ein Mann eingestellt wurde (im Durchschnitt 14%), siehe Tabelle 9.

Tabelle 9: Frauenanteil unter den Bewerber\*innen bei jenen Einstellungsverfahren, die zu einer Einstellung mit bekanntem Geschlecht geführt haben.

Eingestellte Person:	M			F		
	Anzahl eingegangene Bewerbungen	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Anzahl eingegangene Bewerbungen	Anzahl Frauen	Frauenanteil
A	13	1	8%	4	4	100%
IA	1	0	0%	1	1	100%
IWA	34	2	6%	5	3	60%
SH	10	3	30%	3	2	67%
WA	143	22	15%	27	8	30%
Gesamt	201	28	14%	40	18	45%

## 2.6 Vorausschau der zu erwartenden personellen Fluktuationen

Die Fluktuationsrate bei unbefristeten Stellen ist üblicherweise sehr gering und vorrangig durch die Anzahl der Ruhestände bestimmt. Im Jahr 2020 handelte es sich dabei um 3 Stellen.

Bei befristeten Stellen werden in der Folge die Anzahlen der im Jahr 2021 auslaufenden Verträge betrachtet. Die Zahlen für weiter in der Zukunft liegende Jahre sind nicht

repräsentativ, da sie sich bis dahin durch Personalzugänge und Verlängerungen noch ändern können. Zu beachten ist, dass aus der Anzahl der auslaufenden Verträge nicht notwendigerweise auf die neu zu besetzenden Stellen in einem Jahr geschlossen werden kann, da diese wesentlich durch Drittmittel finanziert werden und ihre Anzahl daher Unsicherheiten unterliegt<sup>5</sup>. Sie gibt jedoch einen Hinweis auf die typischen Größenordnungen.

Im Jahr 2021 laufen 73 Verträge aus (30% aller Angestellten), davon 54 (22%) bei Männern und 19 (8%) bei Frauen. Der Großteil der befristeten Stellen entfällt auf wissenschaftliche Angestellte und studentische Hilfskräfte. Bei wissenschaftlichen Angestellten laufen im Jahr 2021 37 Verträge aus (15% aller Angestellten), davon 28 (11%) bei Männern und 8 (3%) bei Frauen. In der Entgeltgruppe E13 laufen im Jahr 2021 bei Männern 24 Verträge aus (10%) und bei Frauen 7 (3%), bei E14 sind es bei Männern 4 (2%) und bei Frauen 1 (0,4%). Die Zahlen sind in Tabelle 10 zusammengefasst.

Von den insgesamt 19 Arbeitsgruppenleitungen sind 7 befristet, im Jahr 2021 läuft kein Vertrag aus. Bei den insgesamt 9 Abteilungsleitenden läuft 2021 kein Vertrag aus. (siehe Anhang, Tabelle 18).

*Tabelle 10: Auslaufende Verträge im Jahr 2021 bei befristeten Stellen und Anteil an der Gesamtbelegschaft (auf ganze % gerundet). Siehe Anhang, Tabelle 16 und Tabelle 17 für vollständige Information.*

	M	F	Ges.
Mitarbeiter*innen	54 22%	19 8%	73 30%
Wiss.Ang.	28 11%	8 3%	36 15%
E13	24 10%	7 3%	31 13%
E14	4 2%	1 0%	5 2%

## 3 Zielvorgaben

### 3.1 Nach Entgeltgruppen

Bei den forschungsunterstützenden Tätigkeiten sind Frauen laut Tabelle 11 bei den Entgeltgruppen E8 bis E11 ausreichend oder überrepräsentiert, bei E12 bis E15 hingegen unterrepräsentiert. Das Ziel für die kommenden Jahre 2021 und 2022 ist hier, den Frauenanteil nicht zu reduzieren, sondern nach Möglichkeiten bei den Entgeltgruppen E12 bis E15 anzuheben. Schwierigkeit hierbei ist die Tatsache, dass in den forschungsunterstützenden Tätigkeiten die Stellen laut Tarifvertrag zum einen mit Entgeltgruppen E8 und E11 bewertet sind und zum anderen auch die höher bewerteten

<sup>5</sup> Dementsprechend schwankt auch der Personalstand, von 230 im Jahr 2018 auf 220 in 2019 und 247 im Jahr 2020.

Tätigkeiten meist unbefristet sind. Wird keine Stelle neu geschaffen, ergibt sich wenig Potential, die Frauenquote zu erhöhen.

Trotzdem setzt das ZIB sich das Langfristziel, einen ausgeglichenen Frauenanteil in allen Entgeltgruppen zu erreichen.

*Tabelle 11: Geschlechteranteile nach Entgeltgruppen für forschungsunterstützende Tätigkeiten*

	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	A11	Ges.
Ges.	3	10	9	14	4	3	3	1	2	49
M		1	5	7	3	3	2	1		22
W	3	9	4	7	1		1		2	27
M	0%	10%	56%	50%	75%	100%	67%	100%	0%	
W	100%	90%	44%	50%	25%	0%	33%	0%	100%	

Bei wissenschaftlichen Angestellten, für die nur die Entgeltgruppen E13 bis E15 relevant sind, sind Frauen generell unterrepräsentiert im Sinne des LGG, siehe Tabelle 12. Der Frauenanteil ist aber bei den Gruppen E13 und E14, die die große Mehrzahl aller Angestellten ausmachen, mit 22% und 29% mindestens so groß wie bzw. sogar deutlich größer als bei den Masterabschlüssen und Promotionen deutschlandweit, wo der Frauenanteil nur 21-22% beträgt. Insofern ist die Situation im ZIB bereits besser als im Bundesdurchschnitt der relevanten Abschlüsse. Es ist nicht realistisch, den Anteil noch wesentlich weiter über jenen anheben zu können, der in der verfügbaren Personalreserve vorhanden ist. Ein erstes Ziel muss daher sein, in den Gruppen E13 und E14 (i) die jetzigen Frauenanteile nicht zu verringern und (ii) den Frauenanteil nicht unter jenen bei diesen Studienabschlüssen fallen zu lassen.

Die Gruppe E15 betrifft eine deutlich kleinere Anzahl von Mitarbeitenden. Hier ist das Langzeitziel, den Frauenanteil von zurzeit Null auf ein vergleichbares Niveau anzuheben wie bei den anderen wissenschaftlichen Gruppen. Die Schwierigkeit liegt hier wie bei den höhergruppierten forschungsunterstützenden Tätigkeiten, dass die E15 Stellen meist unbefristete Leitungspositionen sind und somit wenig Raum für Neubesetzungen bieten.

*Tabelle 12: Geschlechteranteile nach Entgeltgruppen für wissenschaftliche Angestellte.*

	E13	E14	E15
Ges.	108	35	6
M	85	25	6
W	23	10	
M	79%	71%	100%
W	21%	29%	0%

### 3.2 Vorgesetzten- und Leitungsebenen

Die kleine zukünftige Zahl an Leitungspositionen und die Tatsache, dass gegenwärtig keine Abgänge absehbar sind, macht die Formulierung eines quantitativen Ziels für die nächsten Jahre bei diesen Positionen unmöglich.

Langfristig gilt für Leitungspositionen die gleiche Zielsetzung wie im vorherigen Abschnitt angegeben.

### 3.3 Weitere Zielsetzungen

Bei entfristeten Posten besteht zwar kein eklatanter Unterschied zwischen Männern und Frauen, dennoch sind Frauen hier systematisch weniger stark repräsentiert. Das Ziel ist, den Unterschied in den Geschlechteranteilen bei Entfristungen zu reduzieren.

Der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen ist höher als bei der Vollzeit. Das ZIB bietet in erster Linie Vollzeitstellen an. Dem Wunsch nach Teilzeit wird entsprochen.

Langfristig muss bei wissenschaftlichen Angestellten der Frauenanteil ausgeglichen werden. Da die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Anstellung am ZIB eine entsprechende Ausbildung ist, müssen Maßnahmen ergriffen werden, die weit über das ZIB hinaus gehen und den Charakter einer gesamtgesellschaftlichen Herausforderung haben. Das ZIB leistet bereits Beiträge, um den Frauenanteil bei den relevanten Studienabschlüssen weiter anzuheben. Diese Beiträge sollen, wie in Abschnitt 4. aufgezeigt, weiter ausgebaut werden.

## 4 Maßnahmen

### 4.1 Personelle Maßnahmen

- **Neubesetzungen / Stellenausschreibungen**  
Um den besonders in den technischen Bereichen herrschenden Frauenmangel anzugehen, wird in Ausschreibungen bereits auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeits- und Meetingzeiten, sowie Teilzeitmöglichkeiten hingewiesen.  
Für alle Neubesetzungen vakanter Stellen, sowohl im forschungsunterstützenden als auch im wissenschaftlichen Bereich, gilt der Grundsatz, dass bei der Besetzung von Posten in Verwendungen und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Kandidaten gleicher Qualifikation Frauen vorgezogen werden. Dies gilt gemäß § 8 Abs. 1 und 2 LGG sowohl für interne Beförderungen als auch für Neueinstellungen. In jeder Stellenausschreibung gibt es bereits einen entsprechenden Hinweis.
- **Teilzeit:**  
Dem Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten entsprochen. Die Erhöhung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt automatisch, sofern kein neuer

Antrag auf Reduzierung gestellt wurde. Auch einem Teilzeitwunsch während der Elternzeit wird jederzeit entsprochen.

Alle gesetzlich geltenden Regeln, auch in Bezug auf Elternzeit, werden am ZIB umgesetzt

## 4.2 Organisatorische Maßnahmen

- Am ZIB findet regelmäßig (mind. 1x pro Jahr) eine Frauenvollversammlung statt. Dieses Intervall soll künftig verkürzt werden.
- Zusätzlich ist geplant, ein weniger formelles **Frauentreffen** in kurzen Abständen als Austauschmöglichkeit anzubieten. Ideen zu diesem Treffen beinhalten sowohl persönliche Treffen, wie auch (online) Seminare, in denen Frauen am ZIB ihre Arbeit und Forschung vorstellen. Die Idee hinter den Seminaren ist es, Frauen am ZIB die Möglichkeit zu geben, sich besser zu vernetzen, Gemeinsamkeiten in der Forschung zu erkennen, Themen für gegenwärtige oder zukünftige Arbeitsgruppenleiterinnen zugänglich zu machen und Einblicke in andere Arbeitsprofile wie z.B. Lehre oder die Führung einer Arbeitsgruppe zu vermitteln.
- Das ZIB stellt bei Bedarf eine Kidds-Box zur Verfügung, die, wenn z.B. kurzfristig keine Betreuung für das eigene Kind privat organisiert werden kann, nach Absprache in das Büro des Mitarbeitenden gefahren werden kann. In der Kidds-Box befindet sich zum einen Spielmaterial für Kinder zur Beschäftigung sowie auch Wickeluntensilien.
- Das ZIB bietet, nicht nur in Zeiten einer Pandemie, individuelle Lösungen, z.B. Mobiles Arbeiten, an, wenn aufgrund von Homeschooling oder ausfallender Kinderbetreuung eine Präsenz in den Räumen des ZIB nicht möglich ist.

## 4.3 Fortbildungsmaßnahmen

- Der Wunsch nach Fortbildungsmaßnahmen wird, soweit die Finanzlage es hergibt, regelmäßig entsprochen. Besonders sollen Fortbildungsmaßnahmen, die auf eine veränderte Verwendung in höheren Entgeltgruppen abzielen, unter geeigneten Umständen und auf Anfrage der Betroffenen angeboten werden.
- Nationale und internationale Kongress- und Seminarteilnahme der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, in einigen Fällen auch mit eigenen Vorträgen und Postervorstellungen, werden vom ZIB gefördert.
- Wissenschaftliche Führungsaufgaben erfordern Führungsqualifikationen, die durch fortlaufendes wissenschaftliches Arbeiten nicht automatisch erlangt werden können. Dies betrifft beide Geschlechter. Das ZIB verfolgt das Ziel auch im Rahmen des o.g. Frauentreffens führungsorientiertes Training für interessierte Mitarbeitende anbieten. Dabei sollen Frauen aktiv zur Teilnahme motiviert werden, in

---

Übereinstimmung mit § 9 LGG, ohne jedoch eine Garantie für eine entsprechende Verwendung innerhalb des ZIB abgeben zu können.

#### 4.4 Qualifikationsmaßnahmen außerhalb des ZIB

Als Beitrag dazu, den Frauenanteil bei den Studienabgehenden in den relevanten mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern zu stärken, engagiert sich das ZIB in den folgenden Maßnahmen.

- Ausweitung des Girls' Day über den bis jetzt durchgeführten einzelnen Tag im Jahr hinaus. Der Girls' Day richtet sich explizit an Schülerinnen. Mögliche Inhalte wären weitere Tutorien, z.B. um Mädchen spielerisch an das Programmieren heranzuführen.
- Ausweitung von Praktikumsplätzen für Frauen, auch bereits für Schülerinnen im Rahmen des Berufspraktikums
- Einladung externer Studentinnen zu den geplanten Frauentreffen über die E-Mailverteiler der Universitäten
- Einladung von SchülerInnen-Gruppen in ZIB inkl. Führungen und Vorstellung von Tätigkeiten. Die Führungen und das Vorstellen z.B. eines Projekts soll spezifisch durch am ZIB beschäftigte Frauen erfolgen.



## 4.5 Maßnahmenüberblick

Tabelle 13: Maßnahmenüberblick mit Verantwortlichkeiten

Maßnahme	Verantwortlich	Zieldatum
Neubesetzungen: Vorziehen von Kandidatinnen bei gleicher Qualifikation/ Formulierung von Ausschreibungen	Verantwortliche der jeweiligen Ausschreibung / Administration	laufend
Verwaltung von Teilzeit	Administration	laufend
Frauenvollversammlung	Frauenvertretung	ein- bis zweimal pro Jahr
Frauentreffen	Frauenvertretung	laufend
Kidds-Box	Verwaltung	laufend
Mobiles Arbeiten	Verwaltung in Abstimmung mit Abteilungsleitung	laufend
Fortbildungsmaßnahmen	Abteilungs-/AG-Leitungen in Absprache mit Verwaltung	laufend
Teilnahme an nationalen und internationalen Kongressen und Seminaren	Abteilungs-/AG-/Projektleitungen in Absprache mit Verwaltung	laufend
führungorientiertes Training für wissenschaftliche MitarbeiterInnen	Verwaltung in Absprache mit Frauenvertretung	im Rahmen der Frauentreffen
Ausweitung des Girls' Day	Frauenvertretung	einmal pro Jahr
Ausweitung der Praktikumsplätzen für Frauen einschließlich Berufspraktikum	Frauenvertretung in Absprache mit Abteilungs-/AG-Leitungen	laufend
Einladung externer Studentinnen zu den Frauentreffen	Frauenvertretung	im Rahmen der Frauentreffen
Besuch von SchülerInnen-Gruppen	Frauenvertretung in Absprache und mit Hilfe von Verwaltung und interessierten MitarbeiterInnen	laufend

Alle Maßnahmen können nur unter den gegebenen gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen in Hinblick auf Gesundheits- und Hygienevorschriften, sowie bei ausreichend finanziellen Mitteln durchgeführt werden.

## 5 Anhang

Zusätzlich zu den im Haupttext gezeigten Daten werden hier weitere Informationen angegeben.

### 5.1 Entwicklung über die letzten drei Jahre

Der Frauenanteil im ZIB ist insgesamt im Wesentlichen konstant geblieben.

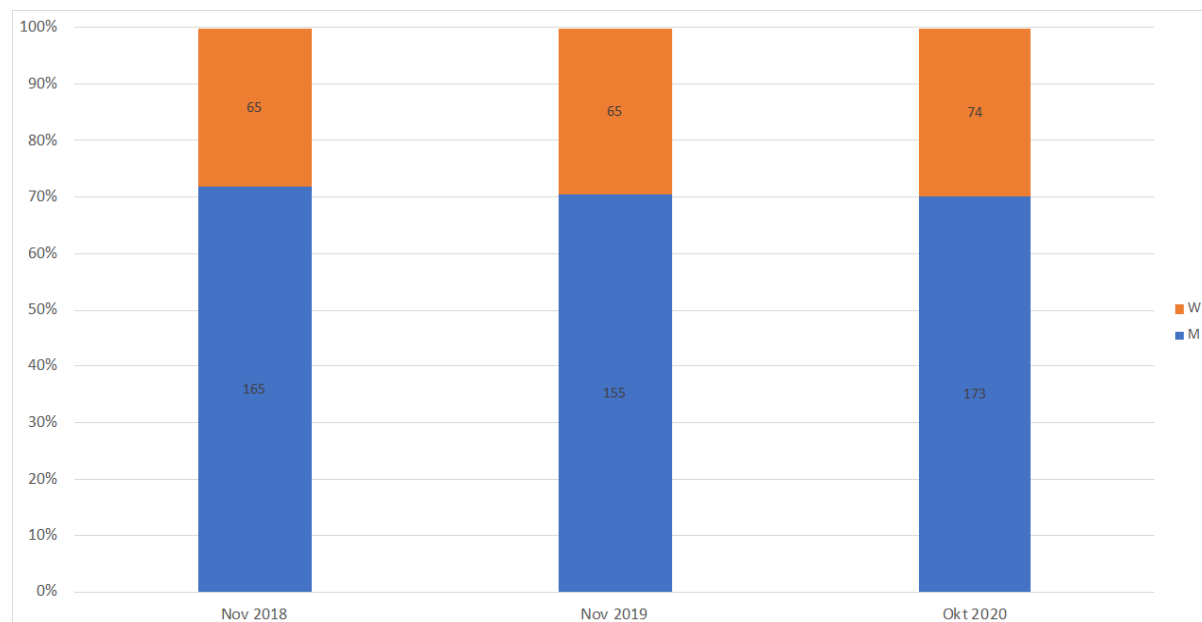


Abbildung 2: Geschlechteranteile gesamt

Dabei ist der Anteil in den wissenschaftlichen Posten von 22% auf 24% angewachsen.

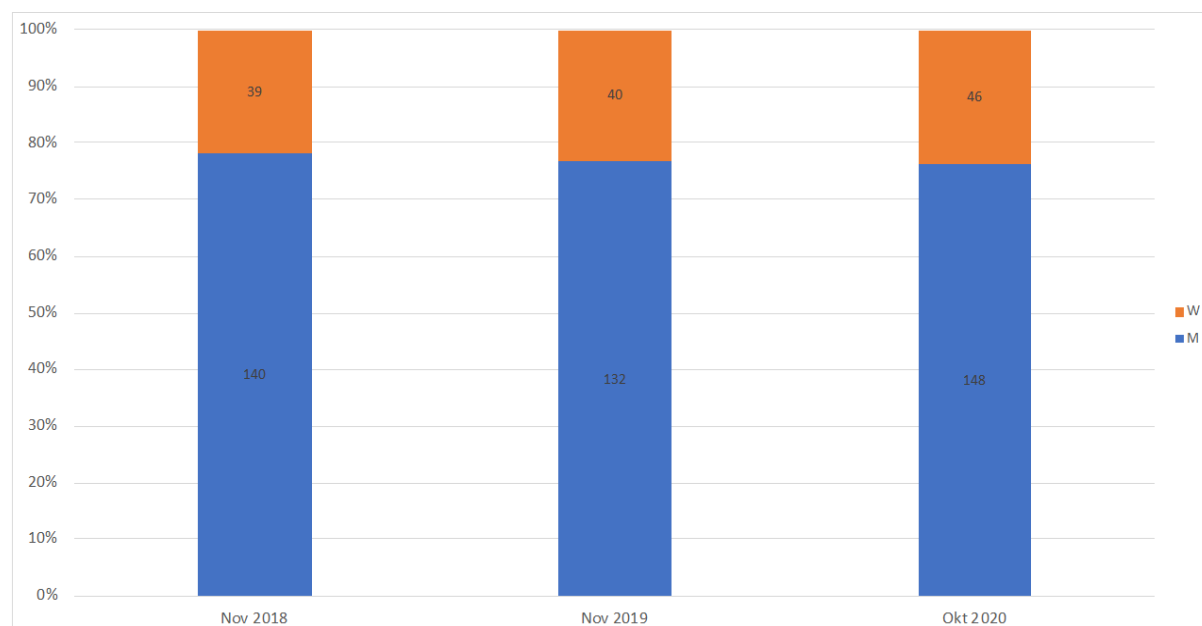


Abbildung 3: Geschlechteranteile bei wissenschaftlichen Posten (wissenschaftliche Angestellte und studentische Hilfskräfte)

In der gleichen Zeitspanne nahm der Frauenanteil im forschungsunterstützenden Bereich leicht ab, von 57% auf 55%.

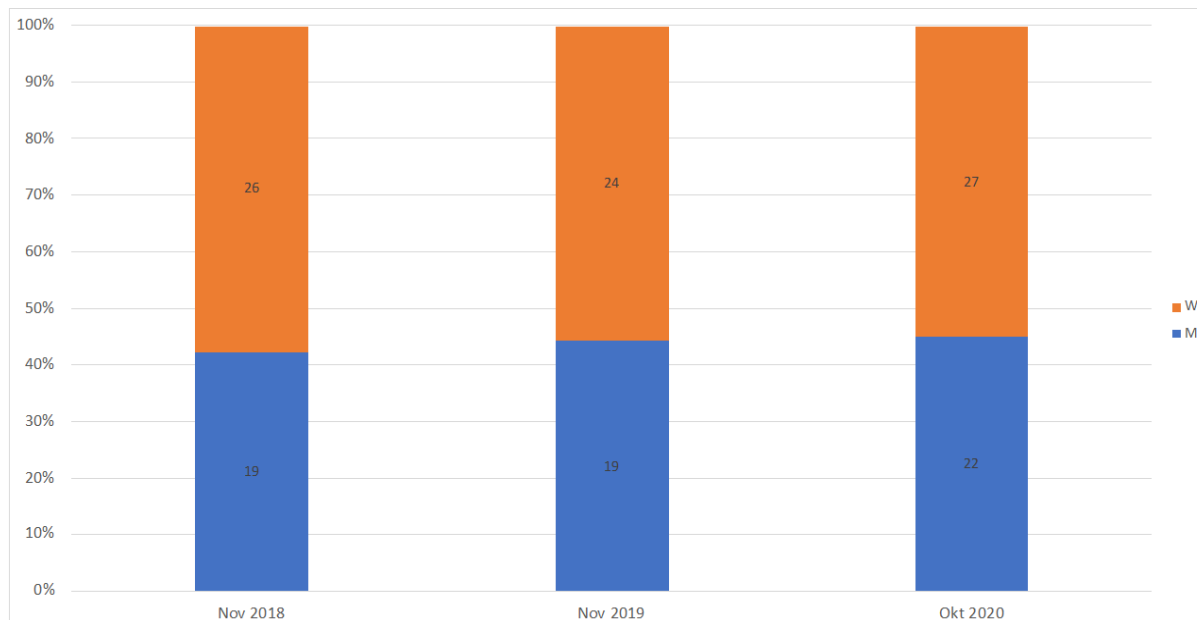


Abbildung 4: Geschlechteranteile im forschungsunterstützenden Bereich

## 5.2 Aufteilung nach Entgeltgruppen, nach Verwendung

Die Aufteilung nach Abbildung 1 wird hier getrennt angezeigt für forschungsunterstützende (Abbildung 5) und wissenschaftliche Angestellte (Abbildung 6).

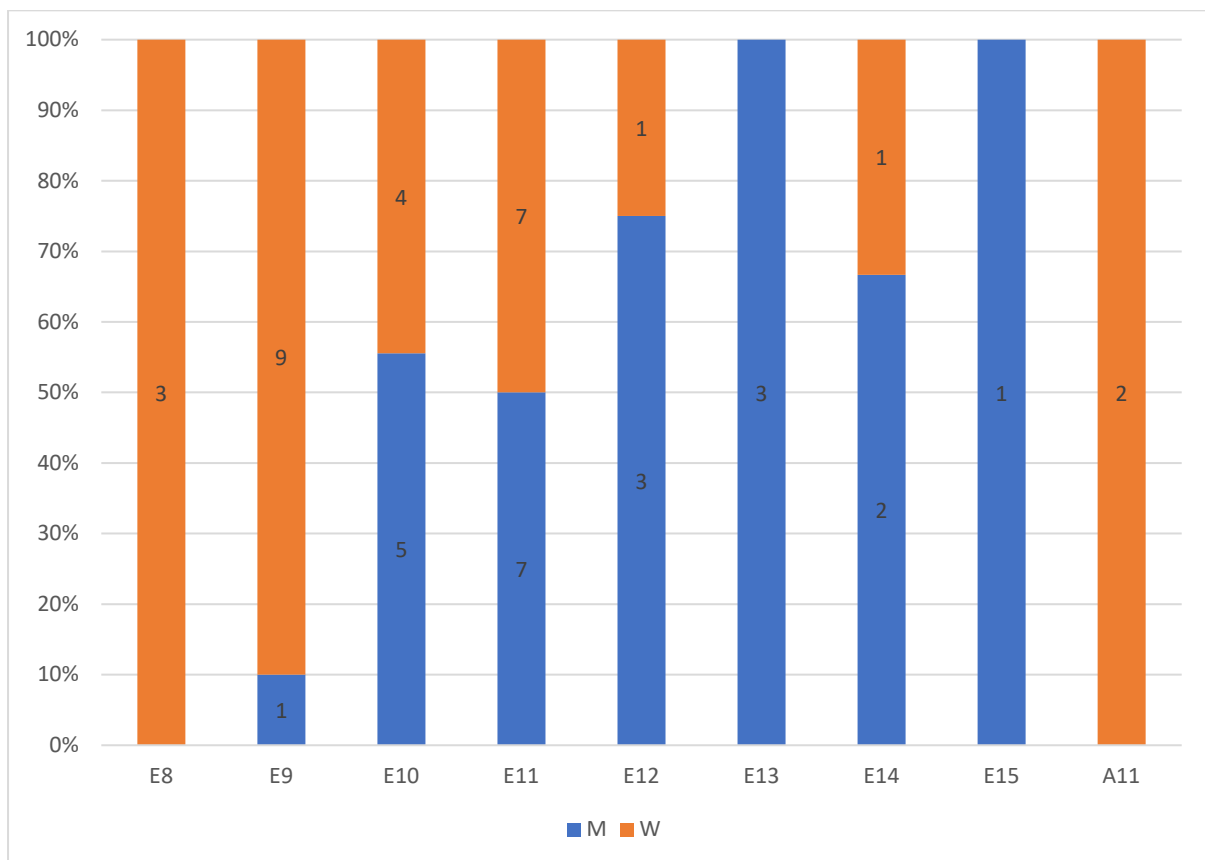
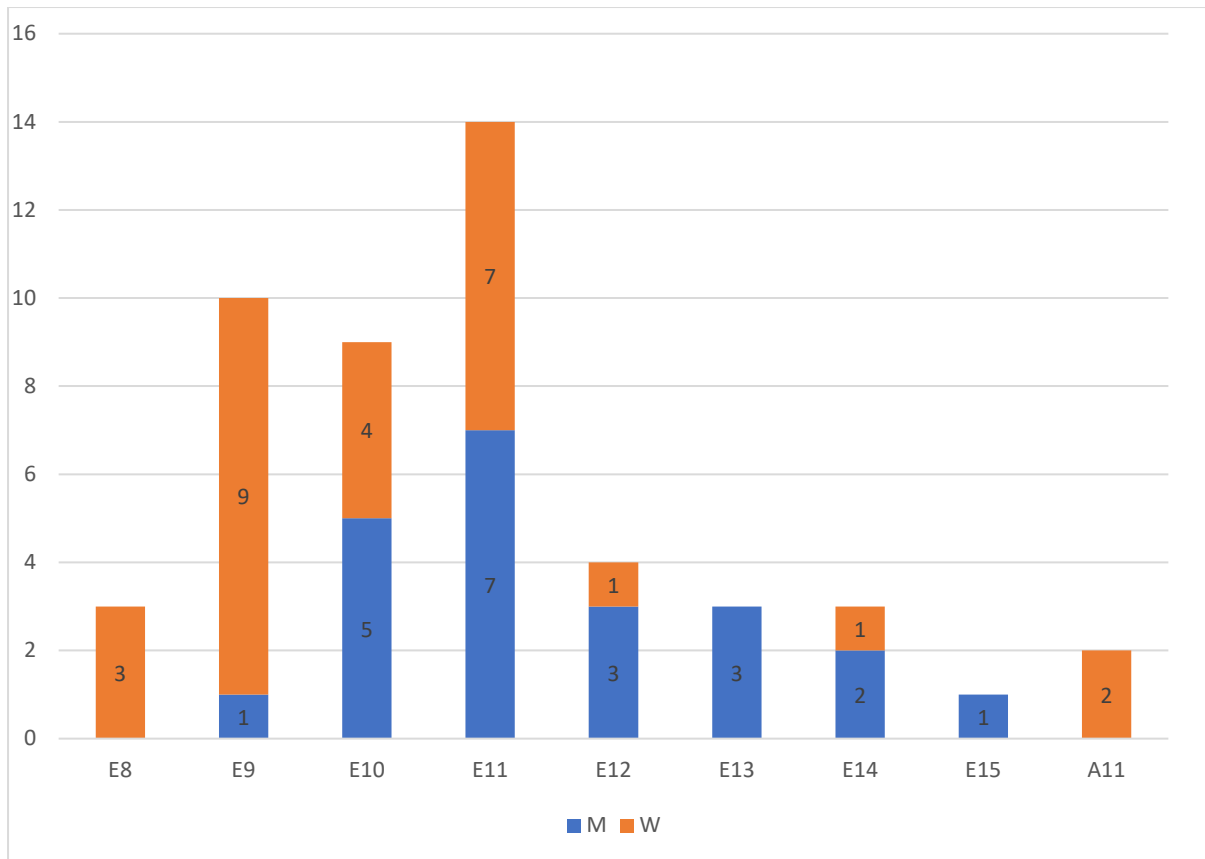


Abbildung 5: Aufteilung nach Entgeltgruppen für forschungsunterstützende Angestellte. Oben: absolut, unten: Anteile.

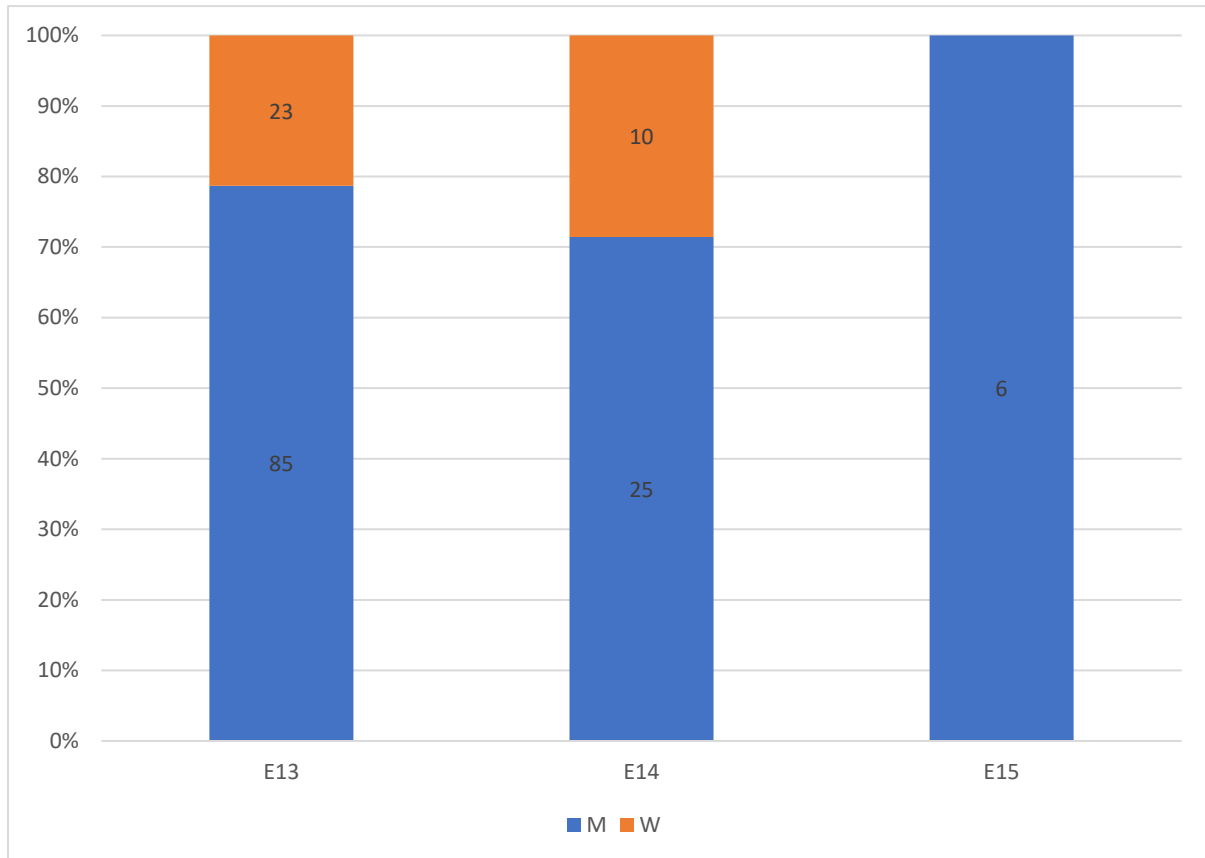
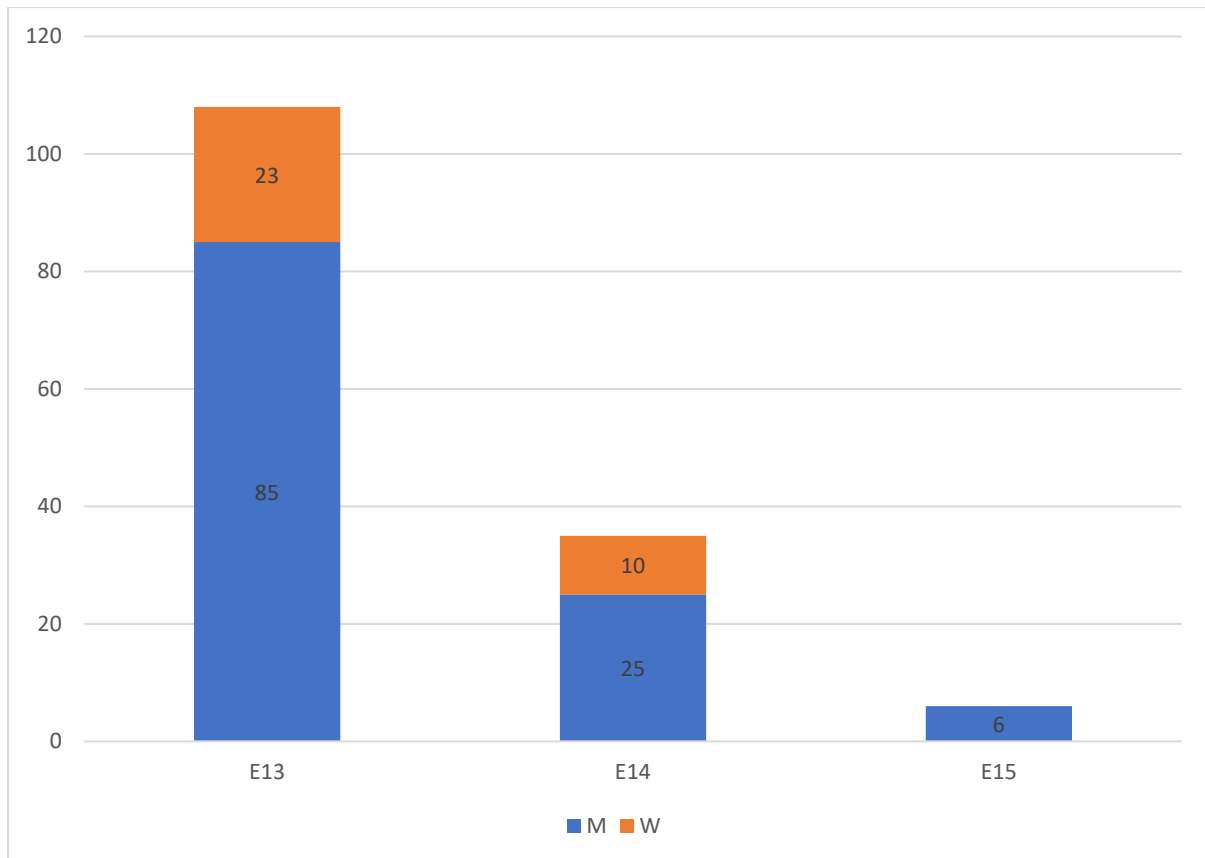


Abbildung 6: Aufteilung nach Entgeltgruppen für wissenschaftliche Angestellte.. Oben: absolut, unten: Anteile.

### 5.3 Befristete und unbefristete Stellen

Tabelle 14: Anzahl befristeter und unbefristeter Stellen, absolut

	M			W		
<b>ZIB Gesamt</b>	Nov 2018	Nov 2019	Okt 2020	Nov 2018	Nov 2019	Okt 2020
befristet	119	107	116	41	39	42
unbefristet	46	48	57	24	26	32
<b>Gesamt</b>	<b>165</b>	<b>155</b>	<b>173</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>74</b>
<b>wissenschaftliche Ang.</b>						
befristet	83	74	83	27	27	26
unbefristet	27	29	34	3	3	7
<b>Gesamt</b>	<b>110</b>	<b>103</b>	<b>117</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>33</b>
<b>forschungsunterstützende Ang.</b>						
befristet	2	1		5	2	3
unbefristet	17	18	22	21	22	24
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>27</b>

Tabelle 15: Anteile befristeter und unbefristeter Stellen

	M			W		
<b>ZIB Gesamt</b>	Nov 2018	Nov 2019	Okt 2020	Nov 2018	Nov 2019	Okt 2020
befristet	72%	69%	67%	63%	60%	57%
unbefristet	28%	31%	33%	37%	40%	43%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Wissenschaftliche Ang.</b>						
befristet	75%	72%	71%	90%	90%	79%
unbefristet	25%	28%	29%	10%	10%	21%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>forschungsunterstützende Ang.</b>						
befristet	11%	5%	0%	19%	8%	11%
unbefristet	89%	95%	100%	81%	92%	89%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabelle 16: Befristungsdaten nach Beschäftigungskategorie, Stand Oktober 2020.

		Unbefr.	2020 <sup>(a)</sup>	2021	2022	2023	2024	2025	Ges.
M	Auszub.BA			<b>1</b>					1
	Institutsleitung						1	1	2
	forschungs- unterstützende Ang.	22							22
	Stud. Besch.		2	<b>25</b>	5				32
	Wiss.Ang.	34	18	<b>28</b>	18	9		9	116
	M ges.	57	20	<b>54</b>	23	9	1	9	173
W	Institutsleitung	1							1
	forschungs- unterstützende Ang.	24	1	<b>2</b>					27
	Stud. Besch.		4	<b>9</b>					13
	Wiss.Ang.	7	8	<b>8</b>	4	3		3	33
	W ges.	32	13	<b>19</b>	4	3		3	74
Ges.		89	33	<b>73</b>	27	12	1	12	247

(a) Ende Oktober bis Ende Dezember 2020

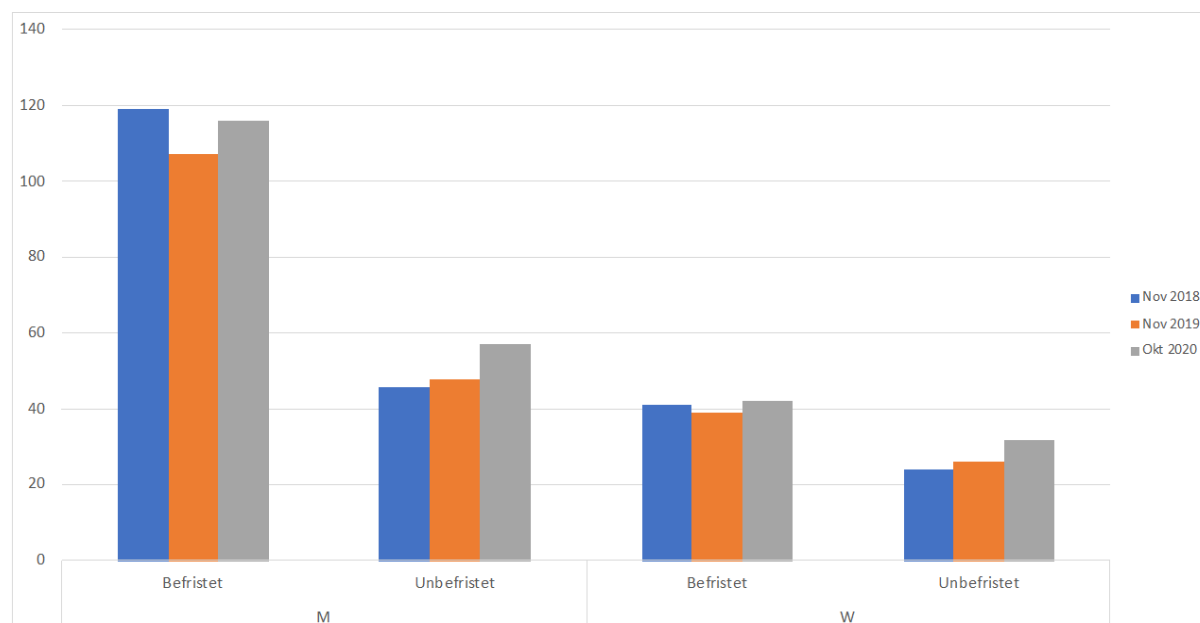


Abbildung 7: Anzahl befristeter und unbefristeter Stellen für das ZIB insgesamt.

Tabelle 17: Befristungsdaten nach Entgeltgruppe, Stand Oktober 2020.

		Unbefr.	2020	<b>2021</b>	2022	2023	2024	2025	Ges.
M	SH		2	<b>25</b>	5				32
	Auszub.			<b>1</b>					1
	E9	1							1
	E10	5							5
	E11	7							7
	E12	3							3
	E13	16	16	<b>24</b>	15	9		8	88
	E14	19	1	<b>4</b>	2			1	27
	E15	5	1		1				7
	A16						1	1	2
	M ges.	57	20	<b>54</b>	23	9	1	9	173
W	SH		4	<b>9</b>					13
	E8	3							3
	E9	8		<b>1</b>					9
	E10	3		<b>1</b>					4
	E11	7							7
	E12	1							1
	E13	3	7	<b>7</b>	3	3			23
	E14	6	1	<b>1</b>	1			3	12
	A11	1	1						2
	W gesamt	32	13	<b>19</b>	4	3		3	74
Ges.		89	33	<b>73</b>	27	12	1	12	247

Tabelle 18: Befristungsdaten für Leitungsfunktionen

		Unbefr.	2020	2022	2024	2025	Ges.
Abteilungsleitende	M	6		1	1		8
	W	1					1
	Ges.	7		1	1		9
Arbeitsgruppenleitende	M	9	1	3	1		14
	W	3		1		1	5
	Ges.	12	1	4	1	1	19



## 5.4 Studienabschlüsse

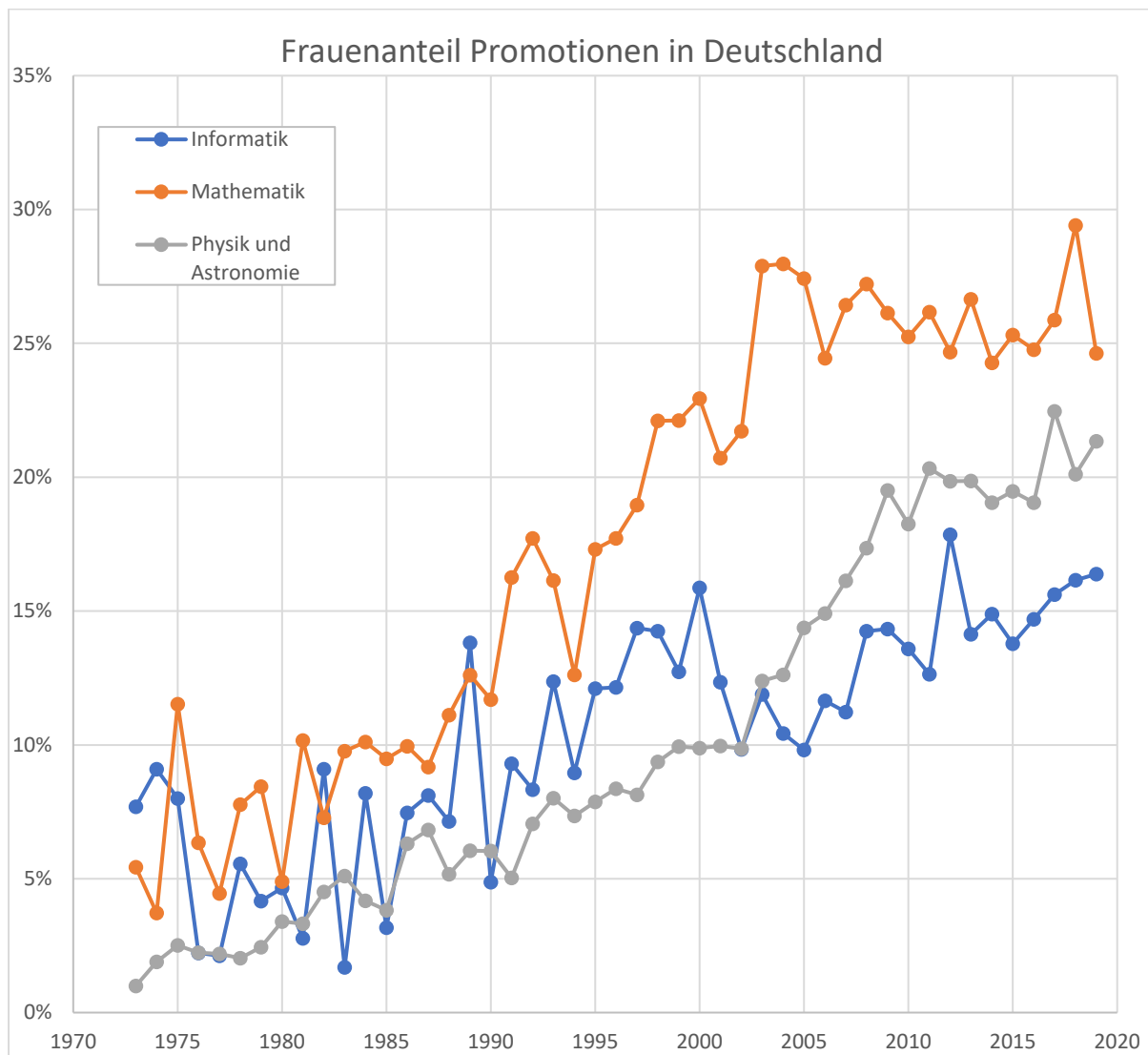


Abbildung 8: Frauenanteil an Promotionen in Deutschland über die Zeit.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>