



Ausschussdrucksache 18(18)270 b

13.10.2016

**Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren e. V.**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

am Mittwoch, 19. Oktober 2016

Chancengerechtigkeit in der Helmholtz-Gemeinschaft

Chancengerechtigkeit ist ein Ziel, das die Helmholtz-Gemeinschaft konsequent verfolgt. 2006 gehörte sie zu den Unterzeichnern der „Offensive der deutschen Wissenschaftsorganisationen für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Zeitgleich wurde innerhalb der Organisation ein „Fünf-Punkte-Programm“ umgesetzt, dessen Maßnahmen von Wiedereinstiegsstellen nach der Elternzeit bis hin zu W2/W3-Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen bis heute fortgeführt werden. Die von der DFG entwickelten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bildeten ab 2009 einen weiteren Orientierungspunkt für die Entwicklung der Helmholtz-Gemeinschaft auf diesem Gebiet. Helmholtz ist Partner des Nationalen Paktes für Frauen in mathematischen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie technischen (MINT-) Berufen. In ihrer Pakt selbstverpflichtung für die Paktperiode ab 2016 hat sich die Gemeinschaft erneut dazu bekannt, gezielt exzellente Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren sowie Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. **Die vielfältigen Aktivitäten der Helmholtz-Gemeinschaft zur Förderung von Frauen konzentrieren sich auf drei große Handlungsfelder: Rekrutierung der besten Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen, Weiterentwicklung und Vernetzung dieser Forscherinnen.** Damit wird der dem Umstand Rechnung getragen, dass nur im Zusammenspiel von individueller Förderung und Ermutigung von Frauen und Weiterentwicklung der Organisationskultur der Wissenschaftsorganisationen Chancengerechtigkeit erreicht werden kann.

1. Rekrutierung

Berufungen auf W3- und W2-Niveau

Während die Helmholtz-Gemeinschaft im **Nachwuchsbereich** auf erfreuliche Zahlen blicken kann – **42% der Promovierenden und 40% der Postdoktoranden sind weiblich** – sind die Frauenanteile bei Professuren und Führungspositionen nicht befriedigend: Auf W3-Niveau beträgt der Frauenanteil 17%, auf W2-Niveau 20%. Zwar hat die Gemeinschaft von den vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den letzten 10 Jahren die höchste Steigerungsrate bei Frauen in Führungspositionen zu verzeichnen (Steigerung von knapp 5% in 2005 auf 17% in 2015 beim Anteil der Frauen am Gesamtpersonal in den Vergütungsgruppen C4/W3, C3/W2, W1/ATB/E15Ü), jedoch sind weitere Anstrengungen notwendig, um den Frauenanteil in diesen Positionen signifikant zu erhöhen.

Deshalb wird **2017 ein neues Instrument** starten – die **internationale Rekrutierungsinitiative für Spitzenforscherinnen** (in Nachfolge der erfolgreichen Helmholtz-Rekrutierungsinitiative, die sich an Frauen und Männer richtete): In einem neuen Förderformat sollen zunächst 4 Professuren mit jeweils 2,5 Mio. Euro über 5 Jahre (500.000 Euro p.a.) etabliert werden. Ziel ist es, herausragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf Schlüsselpositionen in der Helmholtz-Gemeinschaft zu berufen. Das Programm baut auf Erfahrungen der Rekrutierungsinitiative auf.

Die **Helmholtz-Rekrutierungsinitiative** ist Teil einer Helmholtz-Rahmenstrategie für das Talentmanagement, die 2012 von der Helmholtz-Gemeinschaft erarbeitet wurde und unter anderem eine strategisch orientierte, aktive Rekrutierung sowie die Diversifizierung der Mitarbeiterschaft insbesondere mit Blick auf Geschlecht und Internationalität als Entwicklungsziele in diesem Bereich festhält. Die Gemeinschaft widmet einen Teil des Aufwuchses aus dem Pakt für Forschung und

Innovation dafür. **Bislang wurden in diesem Rahmen 36 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen, 22 der Berufenen sind Frauen.** Insgesamt werden voraussichtlich 51 Berufungen erfolgen.

Die Rekrutierungsinitiative wendete sich bisher nicht ausschließlich, aber gezielt an Wissenschaftlerinnen. Die Strategie, aktiv und konsequent international zu rekrutieren, hat sich ausgezahlt. Die Initiative hat eine erfreuliche Entwicklung bei der Besetzung von W3-Professuren bewirkt: Zuvor lag der durchschnittliche Anteil der Neubesetzungen mit Frauen bei 16 %, seit dem Start der Initiative konnte dieser Anteil auf 33 % verdoppelt werden.

Neben der Rekrutierungsinitiative wird jährlich das **W2/W3-Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen** ausgeschrieben. Das Programm zielt auf die Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen und stattet Forscherinnen mit bis zu 750.000 Euro (W2) bzw. 1 Mio. Euro (W3) Forschungsmitteln beim entscheidenden Karriereschritt zur ersten Professur aus. Seit 2006 konnten bislang 48 Förderungen vergeben werden, 41 Berufungen sind erfolgt. Das Förderinstrument des Impuls- und Vernetzungsfonds verfolgt zwei Ziele: 1. die Gewinnung externer Wissenschaftlerinnen für die Helmholtz-Gemeinschaft und 2. die Unterstützung der ersten Berufung bereits bei Helmholtz tätiger Wissenschaftlerinnen auf W2- bzw. W3-Niveau. Berufungen aus eigenen Reihen sind demnach möglich, wenn damit ein deutlicher Karriereschritt für bereits bei Helmholtz tätige Juniorprofessorinnen oder Nachwuchsgruppenleiterinnen verbunden ist.

Außerdem legt die Helmholtz-Gemeinschaft in allen Evaluationen und Auswahlwettbewerben eine **Gutachterinnenquote von mindestens 30%** zugrunde, um eine strukturelle Benachteiligung von Frauen auch auf diesem Wege zu verhindern.

Chancengleichheit in der Postdoc-Phase

Im 2012 neu etablierten **Helmholtz Postdoc-Programm** ist eine Mindestquote von 50 % für die Besetzung der jährlich maximal 20 Stellen mit Frauen vorgesehen. Nachdem 2014, in der 3. Ausschreibungsrunde, diese Quote übererfüllt werden konnte (11 der 19 vergebenen Stellen gingen an Nachwuchswissenschaftlerinnen), wurde der Zielwert 2015 mit 7 von 20 Stellen für Frauen nur knapp verfehlt. Im **Helmholtz-Nachwuchsgruppenprogramm** liegt der Frauenanteil nach 13 Ausschreibungsrunden insgesamt bei 35 %, wobei der Anteil im Verlauf der Ausschreibungsrunden gesteigert werden konnte. Das erfolgreiche Programm wird weitergeführt und um flexible Optionen für die **gezielte Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen** in der Familienphase erweitert.

Kaskadenmodell

Ein wichtiger Schritt, um **mittel- und langfristig die Zahl von Frauen in Führungspositionen** zu erhöhen und damit ein wesentliches Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu realisieren, war in der letzten Paktperiode die Einführung des sogenannten **Kaskadenmodells**. Um verbindliche Ziele für die Partizipation von Wissenschaftlerinnen festzulegen, wurden für alle relevanten Karrierestufen Quoten festgelegt. Die Karrierestufen werden dabei sowohl hinsichtlich der Führungsebene als auch hinsichtlich der Vergütungsgruppen differenziert. Für die realistische Bestimmung der Quoten wird berücksichtigt, wie viele Stellen voraussichtlich frei werden. Die erwartete Fluktuation bildet deshalb auf jeder Karrierestufe des Kaskadenmodells die Basis für die Bestimmung der endgültigen Ziel-Quoten.

2. Weiterentwicklung

Etablierte Spitzenwissenschaftlerinnen sowie weibliche Nachwuchskräfte in Forschung und Administration für die Gemeinschaft zu rekrutieren ist eine wichtige Maßnahme, um Chancengleichheit

herzustellen. Die andere ist, sie in ihrer **Karriere zu begleiten und zu unterstützen**. Daher wird ein Schwerpunkt auf der gezielten Unterstützung von weiblichen Talenten mit Führungspotential liegen, und zwar als wesentliches Element der **karrierebegleitende Laufbahnberatung und -entwicklung für Postdocs** im Rahmen des Talentmanagements in der Gemeinschaft. Mit den Helmholtz-Graduiertenschulen wurde bereits ein erfolgreiches Modell etabliert. Daran anschließend werden zielgruppenspezifische Instrumente zur Unterstützung von Postdocs entwickelt: 2017 startet eine Förderung von **Career Units für Postdocs** in den Helmholtz Zentren. Diese Maßnahme ist nicht zuletzt deshalb wirkungsvoll, weil die Phase nach der Promotion diejenige ist, in der viele talentierte Frauen die Wissenschaft verlassen. Hier soll eine Karriere- und Laufbahnentwicklung ansetzen, die transparente und verlässliche Karrierewege und attraktive Perspektiven aufzeigt. Auch qualitätssichernde Maßnahmen im Sinne eines ‚Career tracking‘ können hier zum Einsatz kommen. Außerdem werden durch gezielte Mentoring-Angebote für weibliche Nachwuchskräfte bessere Möglichkeiten der Karriereorientierung und -planung eröffnet.

Helmholtz-Akademie für Führungskräfte

Die **Helmholtz Akademie** stellt ein in Deutschland **einzigartiges Programm zur Vermittlung von Management- und Führungskompetenzen** dar, die den speziellen Anforderungen eines wissenschaftlichen Arbeitsumfeldes entsprechen. Das Kernelement bildet die passgenaue und individuelle Weiterbildung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedliche Karrierestufen, getragen vom Grundsatz der Ko-Edukation von Wissenschaft und Administration. Ziel ist es, ein integratives Führungsverständnis bei allen Teilnehmern zu fördern.

Die Weiterentwicklung für Management- und Führungsaufgaben setzt einen Schwerpunkt auf die **Weiterentwicklung der Helmholtz-Akademie** mit ihren Dienstleistungen für die Gemeinschaft und das Wissenschaftssystem. Ein ergänzendes Karriereprogramm für technisch-administratives Personal und weitere Maßnahmen sind in der Diskussion.

Befristung und Teilzeit

Nach wie vor arbeiten auch in der Helmholtz-Gemeinschaft mehr Frauen auf befristeten Stellen und in Teilzeit. Während in der Promotionsphase und auf W2- und W3-Niveau kaum Unterschiede zu verzeichnen sind, treten diese vor allem bei Positionen der EG 14 TVöD/TVL deutlich zu Tage, also in einer kritischen Karrierephase für den wissenschaftlichen Nachwuchs: rund 10% mehr Frauen als Männer arbeiten in dieser Entgeltgruppe auf befristeten Stellen, bei Teilzeitstellen sind es sogar 20%. Eine Ursache ist zweifellos eine immer noch klare Rollenverteilung in der Familienphase: Mehr Frauen werden befristet beschäftigt aufgrund der Antizipation von Mutterschutz und Elternzeit durch den Arbeitgeber. Und viele Frauen kehren nach der Kinderpause in Teilzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Um diesen unbefriedigende Situation zu ändern, bedarf es sowohl eines gesellschaftlichen Wandels von Geschlechterstereotypen als auch einer Weiterentwicklung der Organisationskultur der Helmholtz-Gemeinschaft, in der Mütter wie Väter sich um ihre Kinder kümmern können, auf Wunsch in Teilzeit arbeiten können und dennoch gleichberechtigt eine erfolgreiche Karriere verfolgen und Führungspositionen besetzen. Die Helmholtz-Gemeinschaft möchte diesen Wandel auf der strukturellen Ebene durch zielgruppenspezifische Karriereentwicklung vor allem in der Postdoc-Phase und auf der individuellen Ebene durch proaktive Rekrutierung und Förderung weiblicher Spitztalente auf allen Ebenen vorantreiben.

3. Vernetzung

Ein weiteres Element in der aktiven Unterstützung der Karrieren von Wissenschaftlerinnen stellen **Vernetzungsangebote** dar. Daher werden in der Helmholtz-Akademie neben dem Kerncurriculum

Begleitmaßnahmen wie Kaminabende mit hochrangigen Gästen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, Coaching, Standortbestimmungen sowie Mentoring angeboten. Daneben sind die Förderung exzellenter Forscherinnen, deren Unterstützung auf dem beruflichen Weg sowie das langfristige und systematische „Karriere-Tracking“ wichtige Anliegen der Talentförderung der Helmholtz-Gemeinschaft. Ein neues Instrument in diesem Kontext ist das neue soziale Netzwerk der Helmholtz-Gemeinschaft, **Helmholtz & Friends**. Es steht allen aktuellen und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geförderten wie auch anderweitig mit Helmholtz verbundenen Personen offen. Helmholtz & Friends bietet kollegialen Austausch zu Themen rund um Führen in der Wissenschaft, Talentmanagement und Karriereplanung.

Ein weiteres bereits seit 2005 gut etabliertes Instrument ist das **Mentoring-Programm „In Führung gehen“**, das sich über die letzten 10 Jahre zu einem festen Bestandteil des Helmholtz-Talentmanagements entwickelt hat. Neben dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es in dem Programm um Fragen, mit denen Frauen (und Männer) konfrontiert sind, wenn sie zum ersten Mal Führungsverantwortung oder Projektverantwortung übernehmen. Wissenschaftlerinnen nach der Promotion und Mitarbeiterinnen des technisch-administrativen Bereichs auf vergleichbaren Karrierestufen können sich für das Programm bewerben; mehr als 280 Teilnehmerinnen haben das Mentoring durchlaufen. Mittlerweile umfasst das Programm ein Coaching-Angebot, ein jährliches Alumni-Treffen in Form einer Netzwerktagung und Vernetzungsangebote auf der Onlineplattform HelmholtzConnect, über die das Programm mit dem neuen Netzwerk Helmholtz & Friends verbunden ist.

Sowohl das **Mentoring-Programm** als auch das Netzwerk „**Helmholtz & Friends**“ werden 2017 weitergeführt und -entwickelt mit dem Ziel, attraktive Vernetzungs- und Karriereentwicklungsangebote für Frauen (und Männer) auszubauen.

Ausblick

Um diese geplanten Maßnahmen in den beiden wesentlichen Bereichen **individuelle Förderung und institutionelle Weiterentwicklung** erfolgreich umsetzen zu können, sind stabile Rahmenbedingungen für die Helmholtz-Gemeinschaft wichtig. Dazu gehört die Weiterführung des Pakts für Forschung und Innovation sowie Unterstützung bei einer neuen Helmholtz-Rekrutierungsinitiative für Spitzenforscherinnen durch die Zuwendungsgeber. Elementar für Gewinnen und Halten der talentierten Wissenschaftlerinnen wird in Zukunft die Kombination von Rekrutierung und Individualförderung einerseits und einer Förderung der institutionellen Weiterentwicklung der Organisationen zu attraktiven Arbeitgebern andererseits sein.