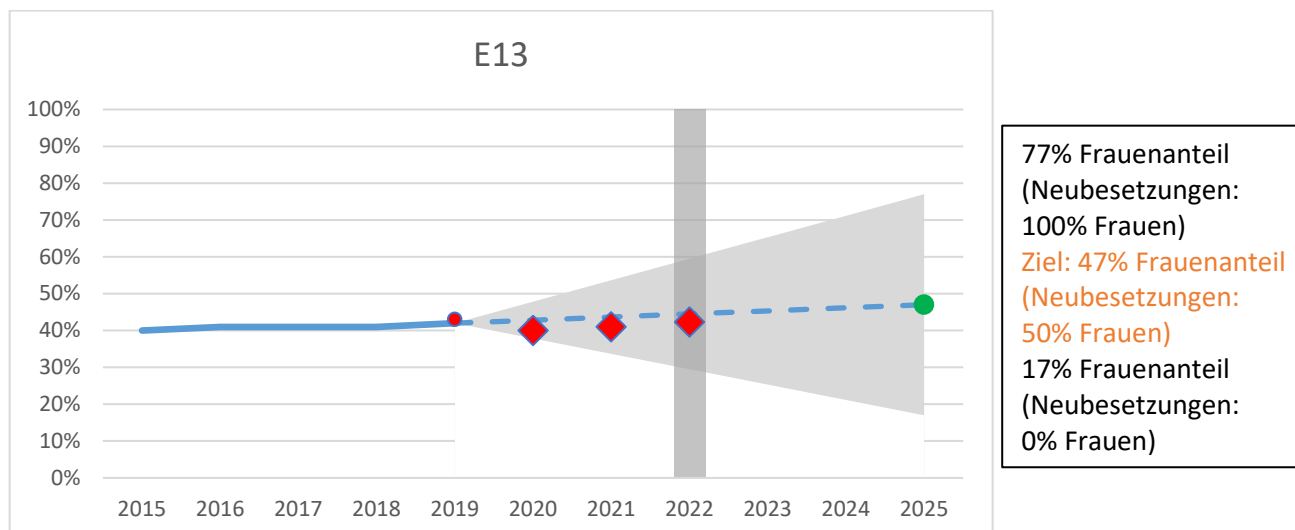
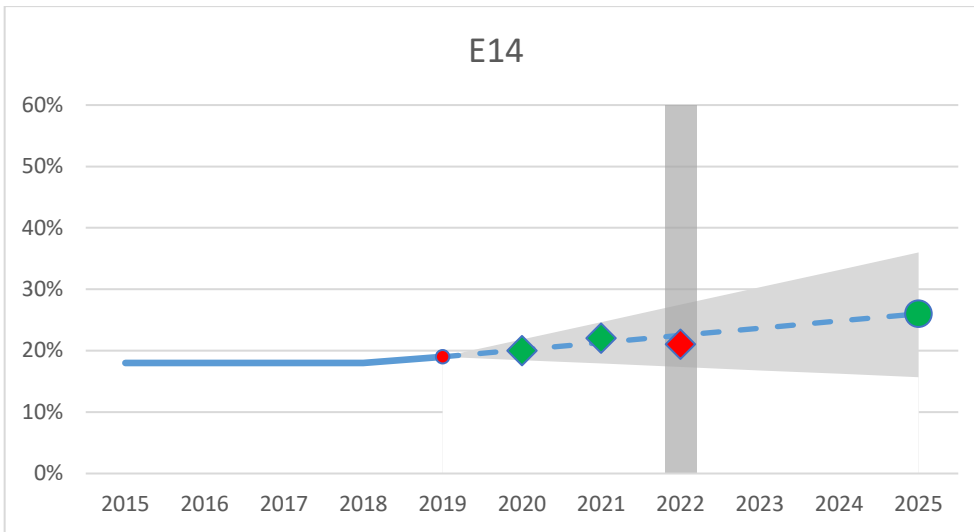


### A3. Kaskadenmodell (Cascade Model)

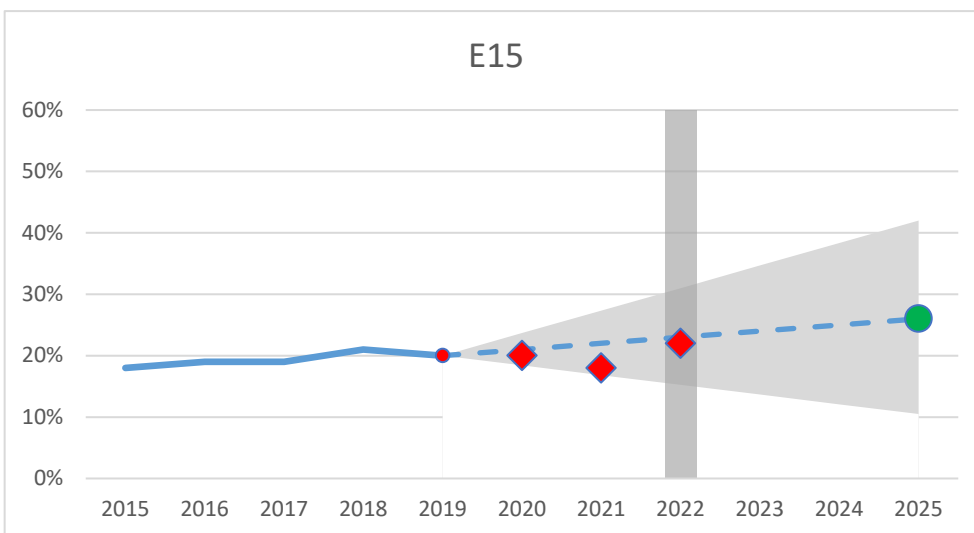
Das Kaskadenmodell bestimmt für die nächsten 5 Jahre 2020-2025 die Zielgrößen für den Anteil an Frauen unter den Beschäftigten. Da Drittmittelprojekte und ihr Personal nicht für die Zukunft vorauszusagen sind, konzentrieren sich die folgenden Datenanalysen und Zielgrößen zunächst auf die haushaltsfinanzierten Stellen. Dafür sind wir ausgehend von den Beschäftigtenzahlen (Haushalt) Ende 2019 verschiedene Szenarien durchgegangen und haben uns den Korridor angesehen, der sich bildet, wenn wir beide Extrema ansehen, 0% Neueinstellung von Frauen oder 100%. Die folgenden zeigen beispielhaft eine solche Darstellung für verschiedene Vergütungsgruppen und Führungsebenen bzgl. der möglichen Entwicklung des Frauenanteils, wenn beide Extrema angesehen werden, d.h. hypothetisch 0% Neueinstellung von Frauen oder 100%. Das definierte Ziel ist i.d.R. ein Frauenanteil von 50% bei Neueinstellungen, ausgehend von der Ist-Situation sind andere Zielgrößen möglich. Bei den Weiterbeschäftigungen sind wir davon ausgegangen, dass der vorliegende Anteil auch in die Zukunft fortgeschrieben werden kann, d.h. dass sich das Geschlechterverhältnis dafür nicht ändert. Bei einer paritätischen Neubesetzung der freiwerdenden Stellen ließe sich so in 2025 ein Frauenanteil von 26% erreichen, also eine Steigerung um 5 Prozentpunkte. Ambitioniertere Ziele sind möglich, wenn (i) mehr als 50% der Neubesetzungen von HH Stellen an Frauen gehen, (ii) in mehr Drittmittelprojekten Frauen eingestellt werden und (iii) bei Weiterbeschäftigungen mehr Frauen zum Zuge kommen. Leider beobachten wir zurzeit genau das Gegenteil, dass gerade bei Weiterbeschäftigungen oder Beschäftigungen ohne vorangegangenes Auswahlverfahren lediglich um 15%-20% Frauen berücksichtigt werden.

*Erläuterung der folgenden Abbildungen (Daten beziehen sich jeweils auf Daten des GFZ ohne RIFS): Die Grafiken mit den Titeln „E13“ bis „1. Führungsebene“ auf den nächsten drei Seiten zeigen (grafisch sowie numerisch) pro Ebene der Eingruppierung/Besoldung eine Modellierung des möglichen zukünftigen Frauenanteils in Abhängigkeit von jeweils drei hypothetisch angenommenen prozentualen Frauenanteilen an den Neubesetzungen (0%, 50%, 100%) und die jeweils pro Größe entstehende Auswirkung auf den Gesamt-Frauenanteil in der jeweiligen Eingruppierung/Besoldung. Methodisch stammt diese Art der Modellierung aus den generellen Kaskadenmodell-Analysen für wissenschaftliche Institutionen in Deutschland wie sie z.B. in den GWK Materialien oder den Pakt-Berichten zum Thema dargestellt werden.*

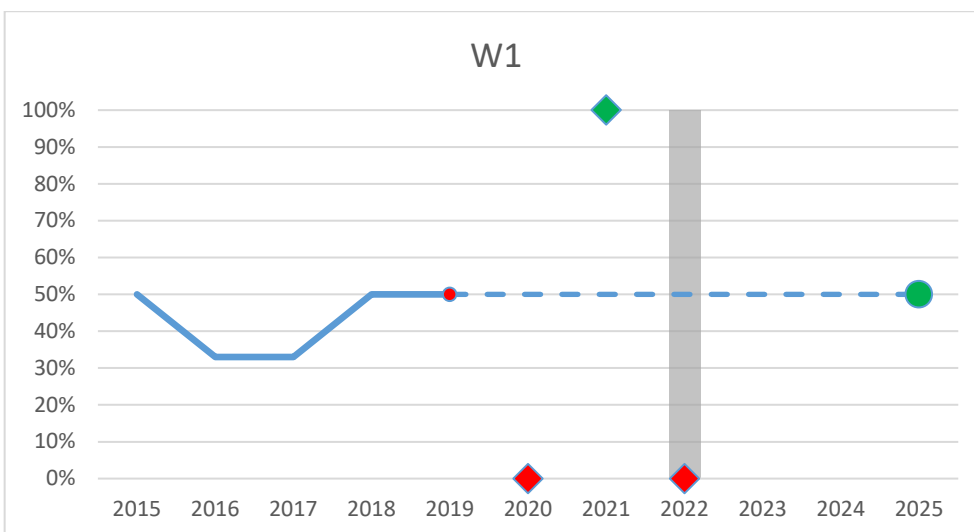




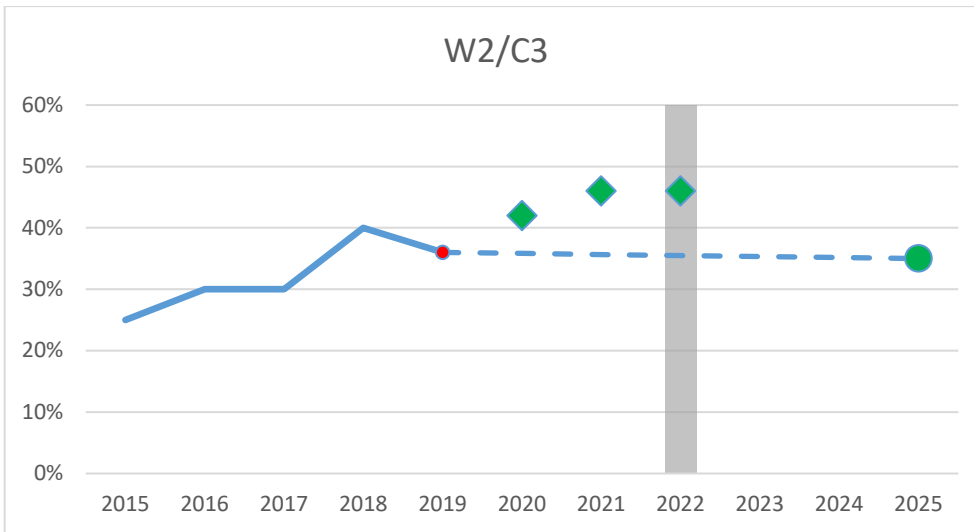
36% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
100% Frauen)  
Ziel: 26% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
50% Frauen)  
16% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
0% Frauen)



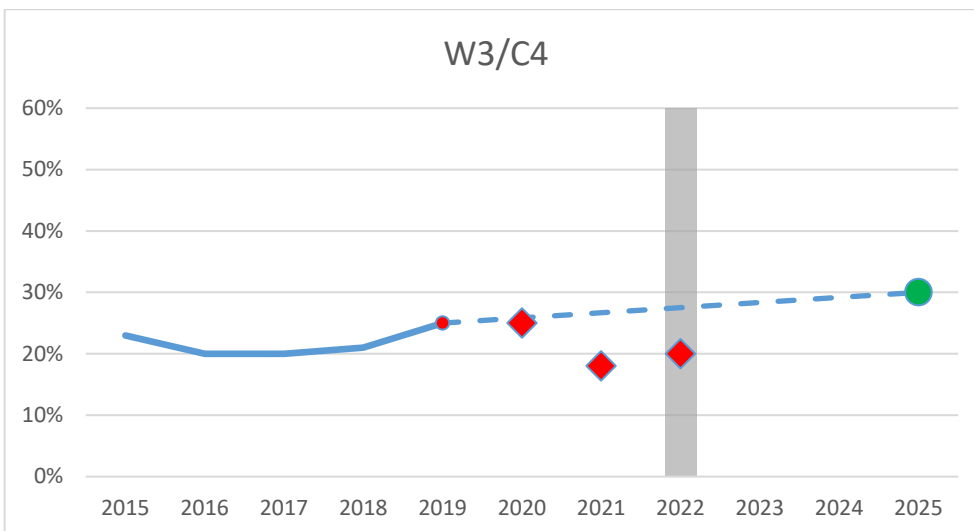
42% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
100% Frauen)  
Ziel: 26% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
50% Frauen)  
10% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
0% Frauen)



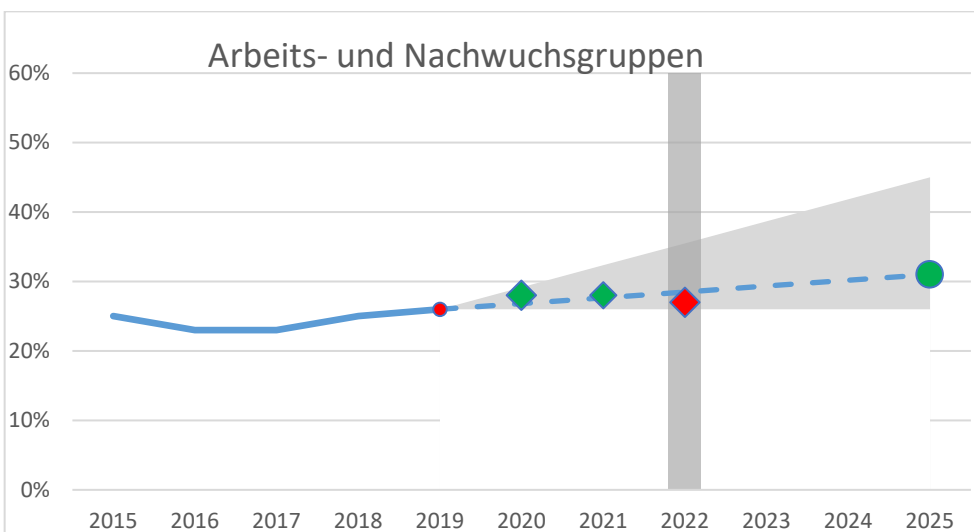
Ziel: 50% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
50% Frauen)



Ziel: 35% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
42,9% Frauen)

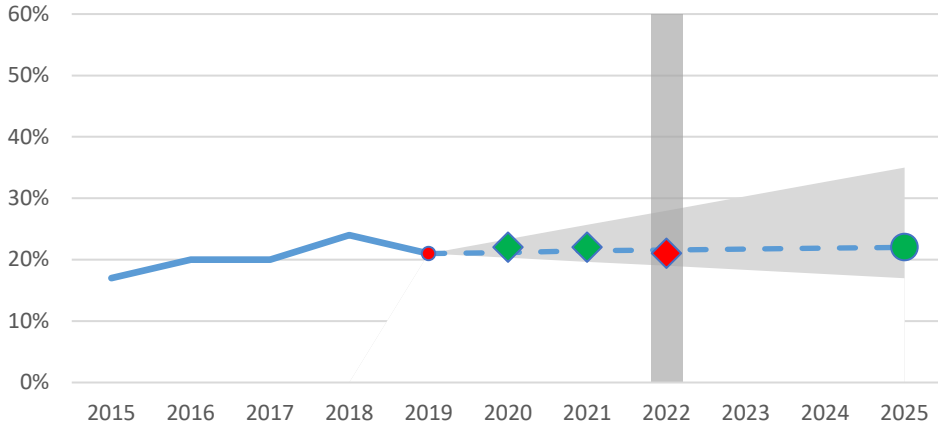


Ziel: 30% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
25% Frauen)



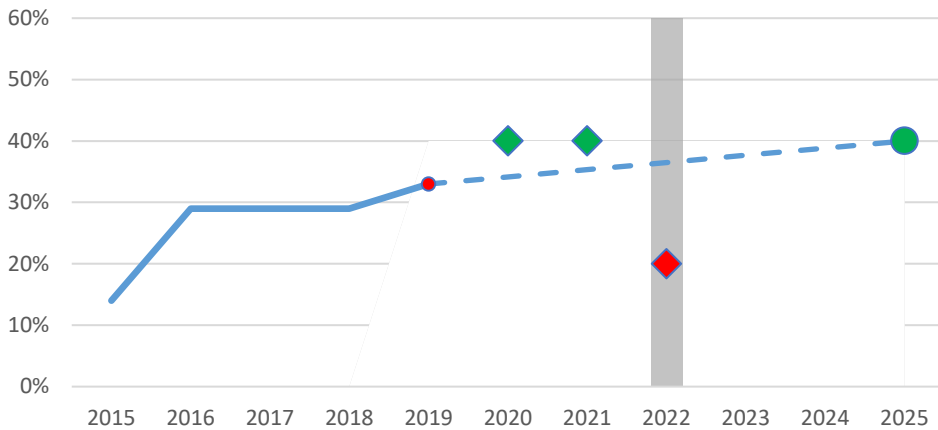
45% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
100% Frauen)  
Ziel: 31% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
50% Frauen)  
26% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
0% Frauen)

### 2. Führungsebene



35% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
100% Frauen)  
Ziel: 22% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
25% Frauen)  
17% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
0% Frauen)

### 1. Führungsebene



Ziel: 40% Frauenanteil  
(Neubesetzungen:  
0% Frauen)

		Frauenquote – Entwicklung									Frauenquote – Ableitung und Ziel 2025													
		IST 31.12.2019			IST 31.12.2020			IST 31.12.2021			IST 31.12.2022			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 – 2025						SOLL 31.12.2025		
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Abgänge <sup>3</sup>		Zugänge <sup>3</sup>				Ziel-Frauenquote (%)		
														Gesamt	davon Frauen	Wiederbesetzung von Stellen (Fluktuation)	Neue Stellen (Aufwuchs)	Besetzbare Positionen Gesamt (Fluktuation & Aufwuchs)	davon Besetzung mit Frauen	Frauenquote Neubesetzungen				
Führungsebenen <sup>1</sup>	Zentrumsleitung <sup>4</sup>	1		0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100,0%	1	1	1	0	1	0	1	1	100,0%	<b>100,0%</b>	
	Erste Führungsebene <sup>4</sup>	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	1	20,0%	5	2	2	0	2	0	2	0	0,0%	<b>40,0%</b>	
	Zweite Führungsebene <sup>1</sup>	24	5	20,8%	23	5	21,7%	23	5	21,7%	22	4	18,2%	23	5	5	1	4	0	4	1	25,0%	<b>21,7%</b>	
	Dritte Führungsebene <sup>1</sup>	0	0	-			-	0	0	-	0	0	0,0%											-
Vergütungsgruppen	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche <sup>2</sup>	58	15	25,9%	57	16	28,1%	65	18	27,7%	66	17	25,8%	58	18	11	2	11	0	11	5	45,5%	<b>31,0%</b>	
	W3/C4	16	4	25,0%	15	4	26,7%	18	3	16,7%	19	4	21,1%	20	6	4	0	4	4	8	2	25,0%	<b>30,0%</b>	
	W2/C3	11	4	36,4%	12	5	41,7%	13	6	46,2%	13	6	46,2%	17	6	1	1	1	6	7	3	42,9%	<b>35,3%</b>	
	W1	2	1	50,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	2	1	2	1	2	0	2	1	50,0%	<b>50,0%</b>	
	E 15 Ü TVd/TV-L, ATB, S (B2, B3)	1	0	0,0%			-	0	0	-	0	0	0,0%	0	0	1								-
	E15 TVd/TV-L	25	5	20,0%	22	4	18,2%	19	4	21,1%	17	3	17,6%	19	5	12	3	6	0	6	3	50,0%	<b>26,3%</b>	
	E14 TVd/TV-L	123	23	18,7%	121	24	19,8%	113	25	22,1%	107	23	21,5%	108	28	49	12	34	0	34	17	50,0%	<b>25,9%</b>	
E13 TVd/TV-L	315	132	41,9%	311	122	39,2%	315	126	40,0%	295	121	41,0%	282	132	303	135	270	0	270	135	50,0%	<b>46,8%</b>		

Abbildung 28 (GFZ ohne RIFS): Kaskadenmodell des GFZ 2020-2025 zum Stand 31.12.2022 (Basis: Beschluss der 56. Kuratoriumssitzung am 13. November 2020 sowie jährliche Aktualisierungen im Rahmen der regulären Berichterstattung).

	Frauenquote – Entwicklung									Frauenquote – Ableitung und Ziel 2025												
	IST 31.12.2019			IST 31.12.2020			IST 31.12.2021			IST 31.12.2022			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 – 2025						SOLL 31.12.2025	
	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Abgänge <sup>3</sup>		Zugänge <sup>3</sup>				Ziel-Frauen- quote (%)	
														Gesamt	davon Frauen	Wieder- besetzung von Stellen (Fluktuation)	Neue Stellen (Aufwuchs)	Besetzbare Positionen Gesamt (Fluktuation & Aufwuchs)	davon Besetzung mit Frauen	Frauenquote Neube- setzungen		
Zentrumsleitung <sup>4</sup>	1		0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100,0%	1	1	1	0	1	0	1	1	100,0%	100,0%
Erste Führungsebene <sup>4</sup>	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	1	20,0%	5	2	2	0	2	0	2	0	0,0%	40,0%
Zweite Führungsebene <sup>1</sup>	24	5	20,8%	23	5	21,7%	23	5	21,7%	22	4	18,2%	23	8	5	1	4	0	4	4	100,0%	34,8%
Dritte Führungsebene <sup>1</sup>	0	0	-			-	0	0	-	0	0	0,0%										-
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/ Forschungsbereiche <sup>2</sup>	58	15	25,9%	57	16	28,1%	65	18	27,7%	66	17	25,8%	58	19	11	2	11	0	11	6	54,5%	32,8%
W3/C4	16	4	25,0%	15	4	26,7%	18	3	16,7%	19	4	21,1%	20	8	4	0	4	4	8	4	50,0%	40,0%
W2/C3	11	4	36,4%	12	5	41,7%	13	6	46,2%	13	6	46,2%	17	7	1	1	1	6	7	4	57,1%	41,2%
W1	2	1	50,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	2	1	2	1	2	0	2	1	50,0%	50,0%
E 15 Ü TVoD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	1	0	0,0%			-	0	0	-	0	0	0,0%	0	0	1							-
E15 TVoD/TV-L	25	5	20,0%	22	4	18,2%	19	4	21,1%	17	3	17,6%	19	6	12	3	6	0	6	4	66,7%	31,6%
E14 TVoD/TV-L	123	23	18,7%	121	24	19,8%	113	25	22,1%	107	23	21,5%	108	33	49	12	34	0	34	22	64,7%	30,6%
E13 TVoD/TV-L	315	132	41,9%	311	122	39,2%	315	126	40,0%	295	121	41,0%	282	132	303	135	270	0	270	135	50,0%	46,8%

Abbildung 29 (GFZ ohne RIFS): Kaskadenmodell des GFZ aus Abb. 28 (oben) modelliert (hypothetisch) mit mind. 30% Zielquote zur Darstellung der entsprechend notwendigen % Anteile von Frauen bei Neubesetzungen.