

Autoren:
Philipp Adler
Prof. Dr. Guido Benzler

Frauen in Führungspositionen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen 2019

Frauen bleiben in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Das ist das Ergebnis verschiedener Untersuchungen, zu der Geschlechterverteilung in den Führungsebenen deutscher Unternehmen.

Neben der weiter anhaltenden politischen Diskussion¹ zu diesem Thema, zeigte beispielsweise auch der Gleichstellungsbericht der 'Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz' (GWK) vom 05. Oktober 2016 auf, dass die gesetzten Ziele im Bereich Frauen in Führungspositionen besonders in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen² nicht oder nur sehr schleppend erreicht wurden. Im Jahr 2018 veröffentlichte die GWK einen zweiten Gleichstellungsbericht, welcher sowohl einige der bereits bekannten theoretischen und praktischen Herausforderungen aufgreift, als auch auf den kontinuierlichen Anstieg von Wissenschaftlerinnen bei den Hochschulen sowie in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen aufmerksam macht.

Die größten Hürden erwarten Frauen demzufolge nach wie vor beim beruflichen Aufstieg in den Top-Einkommenspositionen und auf höheren Leitungsebenen. So auch das Fazit der Bundesregierung in einer Antwort auf eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen aus dem Jahr 2016, in dem konstatiert wird, dass der „Frauenanteil gerade in den Führungsebenen [der außeruniversitären Forschungseinrichtungen] noch weit von einer angemessenen Beteiligung entfernt [ist]“.

Aus diesem Grund wurde die vor drei Jahren erstellte und veröffentlichte Analyse zum Thema Frauen in Führungspositionen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen nun überarbeitet und aktualisiert.

Die vorliegende Analyse setzt sich mit der Geschlechterverteilung auf Ebene der Leitung und in sonstigen Entscheidungsgremien in der außeruniversitären Forschung auseinander. Darüber hinaus sind in der Analyse detaillierte Informationen zur Internationalität und Herkunft der Akteure, sowie die fachliche Ausrichtung der Forschungseinrichtung erfasst. Diese weitgehende Untersuchung ermöglicht die differenzierte Betrachtung und Interpretation einzelner Werte sowie auch zusammenhängender Werte zwischen der Besetzung von Positionen mit Frauen und deren professionellem Hintergrund und einem (inter-)nationalen Kontext.

Als Untersuchungsgegenstand wurden dabei die folgenden vier deutschen Forschungseinrichtungen gewählt:³

- Max-Planck-Gesellschaft (MPG)
- Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)
- Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)
- Leibniz-Gemeinschaft (WGL).

¹ Die Diskussion ist gleichwohl älter und gewinnt wie erinnerlich in 1970iger Jahren durch die Frauenbewegung an Dynamik, wird jedoch in den 1980iger Jahren durch eine konservative Familienpolitik von CDU und CSU gebremst, was wiederum die Geschlechterstereotype in der Bundesrepublik manifestiert und damit mittelbar auf die Geschlechterverhältnisse in Wirtschaft und Wissenschaft wirkt (vgl. u.a. Gerhard, Ute (2008): 50 Jahre Gleichstellung – eine Spring-Prozession. In *Aus Politik und Zeitgeschichte*. 24-25: 3-10.)

² Die vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben unterschiedliche Systeme zur Umsetzung des von der GWK in 2011 beschlossenen „Kaskadenmodells“ mit entsprechenden Zielquoten etabliert (s. Pakt für Forschung und Innovation Monitoring-Bericht 2013: 43ff.)

³ Für diese Einrichtungen gelten im Prinzip die „Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen“ (s. AV-Glei in der geänderten Fassung von April 2016, BAnz AT 28. Juni 2016 B4), wobei rechtlich bindend zunächst die jeweiligen Landesgesetze sind.

Die vier deutschen Forschungsgemeinschaften

Die zuvor aufgezählten Forschungsorganisationen vereinen Institute aller Disziplinen und differenzieren sich über Ihre Zielsetzung und Ausgestaltung der Forschung.

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) ist mit 86 Max-Planck-Instituten und Forschungseinrichtungen weltweit, die wichtigste Organisation für Grundlagenforschung außerhalb der Hochschulen. Die Institute der MPG beschäftigen sich insbesondere mit neuen und zukunftssträchtigen Forschungsrichtungen, die an Hochschulen nicht verfolgt werden können und ergänzen damit die Arbeit auf wichtigen Forschungsfeldern. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen wurde in den vergangenen Jahren gesteigert und beträgt aktuell auf der W3-Ebene 15,9 Prozent, auf der W2-Ebene 35,1 Prozent und auf der Ebene der nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 32,6 Prozent.⁴

Zu der Fraunhofer-Gesellschaft (FHG) gehören derzeit 72 Institute an über 50 deutschen Standorten und zusätzlichen, internationalen Standorten. In den Instituten wird anwendungsorientierte Forschung betrieben, die von Nutzen für Unternehmen und Gesellschaft ist. Vertragspartner sowie Auftragsgeber sind Industrie- und Dienstleistungsunternehmen und die öffentliche Hand. Im Zuge der Chancengleichheit hat die FHG ein eigenes Kaskadenmodell entwickelt, in dem nicht nur das Wachstum der Institute berücksichtigt wurde, sondern ebenso die vorhersehbare Fluktuation. Bis 2017 sollte sowohl der Anteil der Wissenschaftlerinnen steigen, als auch der Frauenanteil auf der Führungsebene.⁵ Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen machen hier mittlerweile 13,4 Prozent und beim rein wissenschaftlichen Personal etwa 21 Prozent aus.⁶

Die Leibniz-Gemeinschaft (WGL) besteht aus 95 außerhochschulische Forschungs- und Infrastruktureinrichtungen. Die Forschungsfelder der WGL verlangen eine langfristig angelegte Bearbeitung und sind zudem meist interdisziplinär ausgerichtet, sodass sie sich nicht für die Universitätsforschung eignen. Für den zu erwartenden Frauenanteil an den Instituten im Jahr 2017, entwickelte die WGL verschiedene Szenarien. Nach diesen sei eine durchschnittliche Zielquote von 17 Prozent für alle W-Stellen umsetzbar. Im Bereich der W2/C3 Professuren beträgt ihr Anteil im Jahr 2018 bereits 33 Prozent. Die erste Führungsebene (wissenschaftliche Institutsleitungen) ist zu 18 Prozent mit Frauen besetzt.⁷

Die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) besteht aus einem Zusammenschluss von 19 naturwissenschaftlich-technischen und medizinisch-biologischen Forschungszentren. Zur Aufgabe der Zentren gehört die Verfolgung langfristiger Forschungsziele von Staat und Gesellschaft. Die HGF versucht eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent zu erreichen sowie den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Für jedes Helmholtz-Zentrum gelten individuell die Zielquoten des Kaskadenmodells.⁸ Frauen in Führungspositionen machen hier zum Stichtag, 31.12.2017 einen Anteil von 20,9 Prozent, im wissenschaftlichen Bereich sogar 39,3 Prozent aus.

Insgesamt wurden von uns 269 Institute betrachtet (siehe Tabelle 1). Die Helmholtz-Gemeinschaft ist mit 26.600 Mitarbeitern die größte Einrichtung. Sie hat durchschnittlich etwa zehn Mal so viele

⁴ Quelle: https://www.mpg.de/zahlen_fakten

⁵ Quelle: www.gwk-bonn.de/themen/wissenschaftseinrichtungen-in-der-gemeinsamen-foerderung/fhg/

⁶ Quelle: <https://www.fraunhofer.de/de/jobs-und-karriere/arbeitgeber/chancengleichheit.html>

⁷ Quelle: <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/gleichstellung-in-wissenschaftlichen-leitungspositionen.html>

⁸ Quelle: www.gwk-bonn.de/themen/wissenschaftseinrichtungen-in-der-gemeinsamen-foerderung/wgl/

Mitarbeiter pro Institut wie die Institute der anderen drei Einrichtungen. Diese Erkenntnis deckt sich gleichzeitig mit der Ausrichtung der Helmholtz Gemeinschaft auf Großforschung.⁹

	MitarbeiterInnen	Anzahl der Einrichtungen	Profil
Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)	26.600	72	Europas größte Organisation für angewandte Forschung
Max-Planck-Gesellschaft (MPG)	23.767	83	Grundlagenforschung in den Natur-, Bio-, Geistes- und Sozialwissenschaften im Dienste der Allgemeinheit
Leibniz-Gemeinschaft (WGL)	20.000	95	Ausrichtung reicht von den Natur-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften über die Wirtschafts-, Raum- und Sozialwissenschaften bis zu den Geisteswissenschaften
Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	40.000	19	Größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands

Tabelle 1: Die vier Forschungsgemeinschaften im Überblick

Methodisches Vorgehen

Grundlage unserer Daten ist eine im September und Oktober 2019 durchgeführte Recherche auf den Homepages der Institute. Dabei wurden die drei wichtigsten Führungspositionen analysiert. Als Führungspositionen werden die Institutsleitungen und Verwaltungsleitungen sowie die Mitglieder des Aufsichtsgremiums betrachtet. Jede Einrichtung wird von einer wissenschaftlichen Leitung geführt, die von einer administrativen Leitung unterstützt wird. Weitere Führungspositionen variieren je nach Institut.

Während Max-Planck-Institute oftmals eine Vielzahl an Direktoren haben, (durchschnittlich etwa 4 Institutsleitungen pro Institut), werden die Geschicke von Leibniz-Instituten und Fraunhofer-Instituten oft von nur einer Person geführt (durchschnitt etwa 1,4 Institutsleitungen pro Institut). Bei Abteilungsleitungen wurde die Person nur dann als Führungskraft betrachtet, wenn diese im gemeinsamen Vorstand aktiv ist und dort Entscheidungen mit treffen darf.

Neben den internen Leitungsgremien wurde ebenfalls die Besetzung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums analysiert, wobei diese sich bei den Institutionen unterschiedlich darstellen. Als Aufsichtsgremium werden dabei die zur Steuerung der Einrichtung entscheidenden Gremien angesehen, bei Instituten der WGL und der HGF übernehmen diese Rolle die Mitgliederversammlungen, Einrichtungen der FHG und MPG werden von Kuratoren beaufsichtigt. Dabei wurden außerdem Geschlecht, Nationalität und berufliche Branche (Wissenschaft, Wirtschaft, Politik) der Mitglieder herausgearbeitet. Die letztgenannte Differenzierungsoption ist nur bei externen Beratern interessant, denn interne Mitarbeiter, wie z.B. wissenschaftliche Leitungen stammen aus dem Wissenschaftssektor.

⁹ Quelle: www.gwk-bonn.de/themen/wissenschaftseinrichtungen-in-der-gemeinsamen-foerderung/hgf/

	Institutsleitungen		Verwaltungsleitungen		Aufsichtsgremien	
	Anzahl der Personen	Frauenquote	Anzahl der Personen	Frauenquote	Anzahl der Personen	Frauenquote
FHG	471	7,86%	48	50,00%	957	16,82%
MPG	300	16,00%	80	43,75%	1.382	26,48%
WGL	242	29,75%	69	46,38%	2.112	30,97%
HGF	159	13,21%	13	46,15%	329	37,39%

Tabelle 2: Die Frauenquote in den verschiedenen Führungspositionen

Ergebnisse

Die hier untersuchten Forschungsgemeinschaften unterscheiden sich im Hinblick auf den Frauenanteil in den leitenden Ebenen stark voneinander. Auch innerhalb der Institute sind die Geschlechter den Positionen entsprechend ungleich verteilt. Die Position der Verwaltungsleitung ist in allen Instituten fast zur Hälfte mit Frauen besetzt. Am wenigsten Frauen arbeiten in der Institutsleitung. Nur das WGL kann hier einen rund 30 prozentigen Frauenanteil aufweisen. Damit ist es das einzige der vier analysierten Institute, welches die politische Forderung eines mindestens 30 prozentigen Frauenanteils in Führungspositionen in diesem Bereich erfüllt. Diese Forderung ist für Forschungseinrichtungen zwar nicht verbindlich, soll aber dennoch als Orientierung gelten.

Institutsleitung

In den vergangenen drei Jahren ist die für die Institute entscheidende Position der wissenschaftlichen Leitung von einem Frauenanteil zwischen 4% und 17% auf aktuell 7% bis 29% angestiegen. Durchschnittlich ist nun nicht mehr jede zehnte, sondern jede sechste Institutsleitungsposition von einer Frau besetzt. Die Leibniz-Gemeinschaft geht dabei als positives Beispiel voran, während bei den Fraunhofer-Instituten nur knapp jeder zehnte Standort eine weibliche Leitung hat.

Verwaltungsleitung

Die Position der Verwaltungsleitung ist mit Abstand am häufigsten weiblich besetzt. Hier sticht die Fraunhofer-Gemeinschaft wieder heraus, diesmal allerdings mit dem höchsten Frauenanteil von 50%.

Aufsichtsgremium

Sehr unterschiedliche Ergebnisse liefert die Besetzung der Aufsichtsgremien. So sind die Aufsichtsgremien der HGF Institute zu über einem Drittel weiblich besetzt, die der FHG hingegen nur zu rund 17%.

	FHG	MPG	WGL	HGF
Internationalität				
Deutschland	95,31%	54,95%	82,78%	78,51%

Europäisches Ausland	3,87%	21,48%	13,33%	14,89%
Nicht-Europäisches Ausland	0,82%	23,57%	3,89%	6,60%
Institutionelle Akteursherkunft				
Wissenschaft	24,32%	65,36%	63,52%	63,72%
Politik	19,26%	15,25%	20,91%	23,48%
Wirtschaft	56,42%	19,39%	15,57%	12,80%

Tabelle 3: Internationalität und Institutionelle Akteursherkunft der Aufsichtsgremien

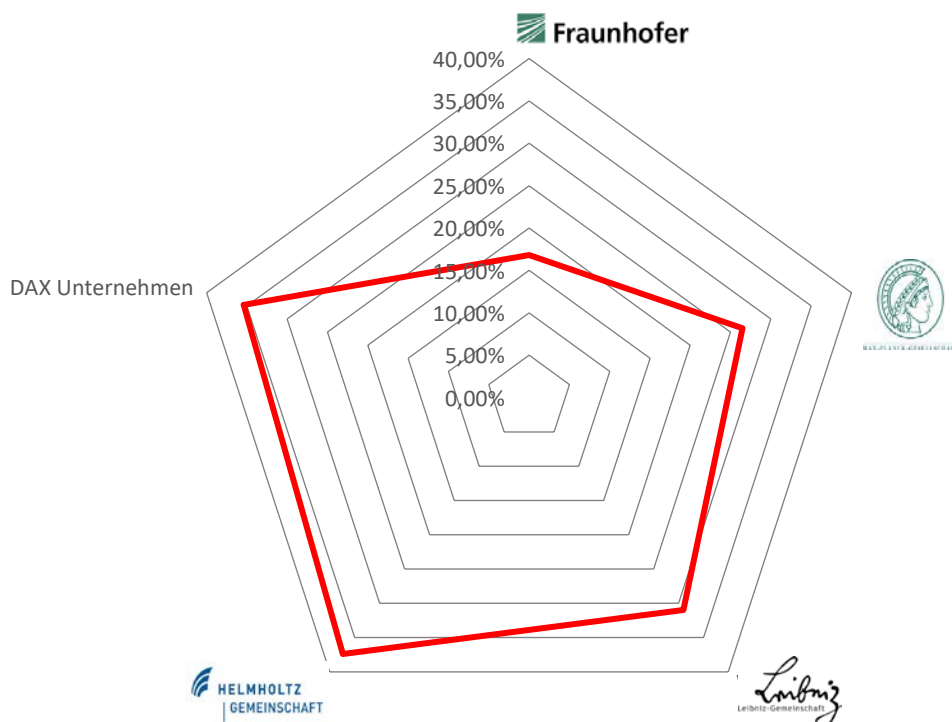


Abbildung 1: Die Frauenquote in den Aufsichtsgremien der vier Forschungsinstitute

Institutionelle Akteursherkunft

Die Interessenvertreter der verschiedenen Institute sind relativ gleichmäßig verteilt. Bei drei der vier untersuchten Institute kommt der größte Anteil mit rund 65% aus der Wissenschaft. Lediglich die Fraunhofer-Gemeinschaft zählt bei ihren Vertretern mit wissenschaftlichem Hintergrund nur 24,32%. Hier stammen die meisten Branchenvertreter aus der Wirtschaft (56,42%). Die politische Herkunft der Akteure bewegt sich in allen vier Forschungsgemeinschaften in einem Bereich zwischen ca. 15% und 24% und ist damit verhältnismäßig ausgeglichen, besonders im Vergleich zur vorangegangenen Untersuchung aus dem Jahr 2016.

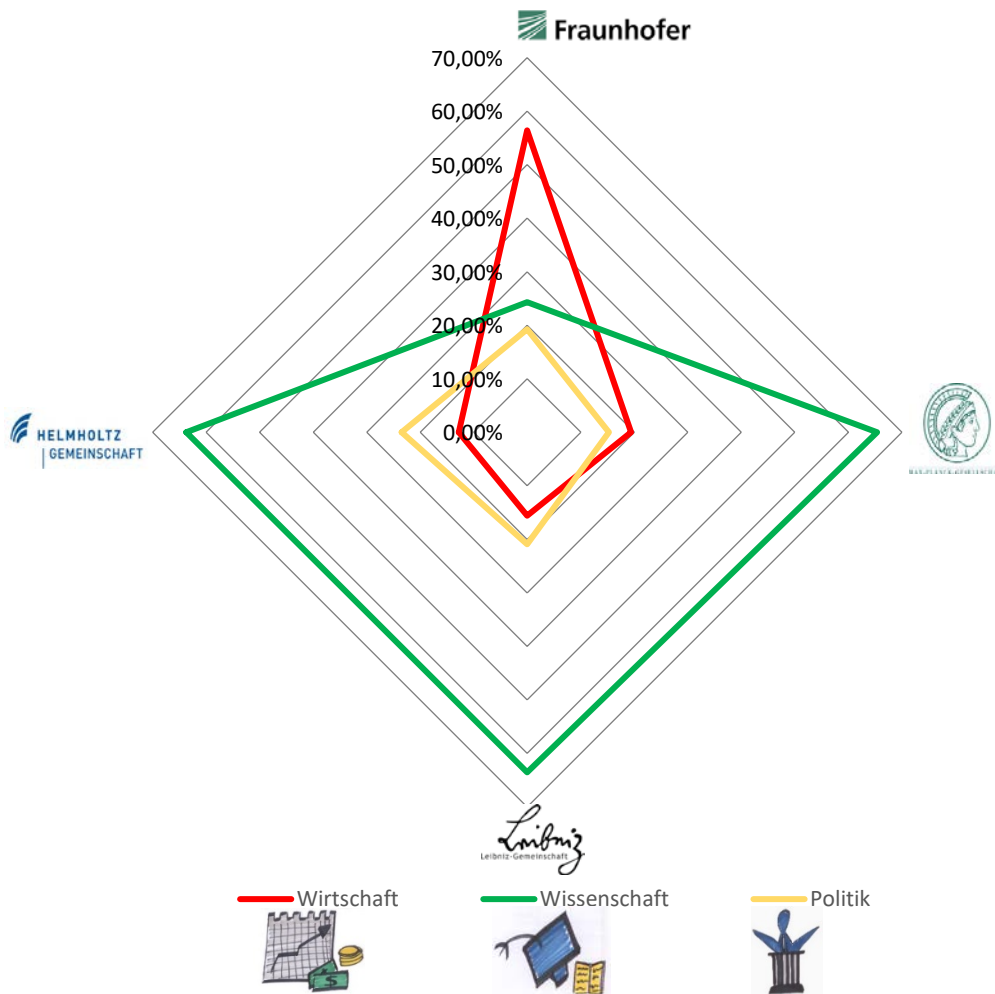


Abbildung 2: Institutionelle Akteursherkunft in den Aufsichtsgremien

Internationalität

Die vier deutschen Forschungsgemeinschaften beschäftigen hauptsächlich Personen deutscher Nationalität. Die Fraunhofer-Gemeinschaft hat mit 95,31% den höchsten Anteil, die Max-Planck-Gesellschaft mit 54,95% den niedrigsten Anteil deutscher Beschäftigter.

Mit rund 21% Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem europäischen Ausland und 23,57% aus dem nicht-europäischen Ausland weist die Max-Planck-Gesellschaft die stärkste Internationalisierung auf.

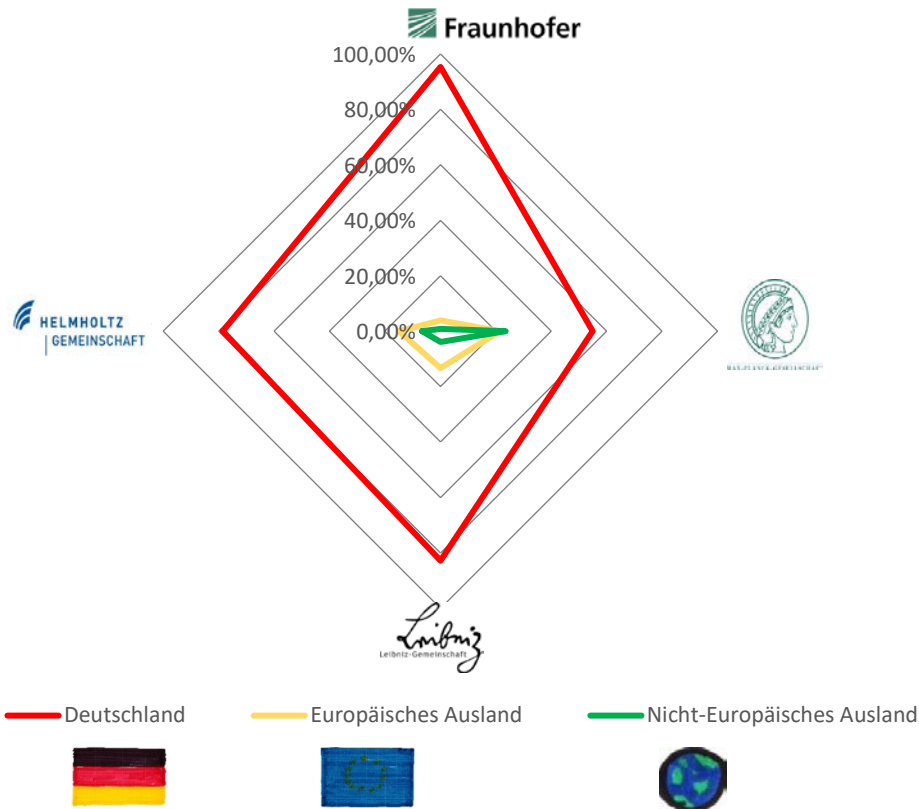


Abbildung 3: Internationalität in den Aufsichtsgremien

Interpretation der Ergebnisse

Die Anzahl von Frauen in Führungsposition bleibt weiterhin gering, steigt aber stetig. Gründe können aus dieser Analyse nicht abgeleitet werden, daher soll an dieser Stelle ein cursorischer Blick auf die bisherige Diskussion zu diesem Thema geworfen werden. Hierbei geht es uns nicht um Vollständigkeit möglicher Erklärungsansätze, sondern um die aus unserer Sicht erklärungsmächtigsten Faktoren. Hierzu zählen wir vornehmlich die Exklusionsmechanismen, die durch kulturelle und normativ geprägte Deutungs- und Handlungsschemata gestützt werden. So zeigt sich bspw., dass Geschlechterstereotype bei der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen fortwirken. Ein geschlechterstereotypisches Frauen- und Männerbild wirkt damit auch in Berufungsverfahren zu Ungunsten der weiblichen Bewerber. In der Konsequenz empfiehlt der Wissenschaftsrat eine Frauenbeteiligung in Höhe von min. 40% bei der Besetzung von Auswahlgremien, um solche Exklusionsmechanismen zu durchbrechen. Überdies kann konstatiert werden, dass die männliche Dominanz im Wissenschaftssystem insofern selbstverstärkend wirkt, als das dem Ähnlichkeitsprinzip folgend, männliche Wissenschaftler eher männliche Studierende bzw. männliche Nachwuchswissenschaftler aktiv zur wissenschaftlichen Karriere auffordern, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass dies mit entsprechenden De-Motivations-Effekten bei (potentiellen) Nachwuchswissenschaftlerinnen einhergeht. Stärker individual-psychologisch orientierte Erklärungen sehen darüber hinaus mögliche Erklärungsfaktoren in der überwiegend männlich geprägten Wissenschaftskultur mit entsprechenden Hemmnissen für weibliche Wissenschaftler.

Ausblick & Handlungsempfehlungen

Mit Blick auf die Entwicklung der Frauen in Führungspositionen fällt zwar auf, dass es seit 1992 eine signifikante Steigerung weiblicher Personen in Leitungs- und Entscheidungsgremien gibt. Gleichwohl wirken nach wie vor die bekannten Mechanismen wie „leaky pipeline“, „glass ceiling“ und „sticky floor“ und prägen das Chancengleichheitsbild im Wissenschaftssystem, insb. auch bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Während alle betrachteten außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen vergleichsweise hohen Anteil an weiblichen Führungskräften in der Administration vorweisen können, fällt der Anteil an weiblichen Führungskräften in den wissenschaftlichen Leitungs- und Entscheidungsgremien demgegenüber deutlich ab. Um dem entgegenzuwirken bedürfte es eines kulturellen Wandels, um die eingelebten Praktiken und Einstellungsmuster nachhaltig zu ändern. Solch ein kultureller Wandel muss über entsprechende institutionalisierte Verfahren und Regeln gestützt werden. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben mit ihrer Selbstverpflichtung zur Umsetzung des Kaskadenmodells einen notwendigen, jedoch keineswegs schon hinreichenden Schritt getan. Nicht zuletzt aber vor dem Hintergrund einer zunehmenden Konkurrenz um die „klügsten Köpfe“ – und dies sowohl national als auch international – sind die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gut beraten, ihre Instrumente zur Förderung von Chancengleichheit weiter auszugestalten. Hierzu zählen Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie Personalentwicklungsinstrumente zur Förderung von weiblichen Nachwuchskräften sowie die organisationsweite Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit bei gleichzeitiger Aufklärung über die alltäglichen Diskriminierungsfallen aufgrund habitualisierter Praktiken, welche gängige Exklusionsmechanismen festigen.

Zu den Autoren



©Foto Lars Winter

Philipp Adler ist seit 2013 im Bereich der strategischen und datenbasierten Beratung von Wissenschaftseinrichtungen bei der rheform aktiv. Parallel zu seiner Arbeit promoviert er im Bereich der Wirtschaftsgeografie an der Ruhr-Universität Bochum.



©Foto Irina Westermann

Prof. Dr. rer.oec. Guido Benzler ist Gesellschafter und Geschäftsführer der rheform GmbH. Seit 1993 ist er im Bereich Hochschulentwicklung tätig und berät öffentliche Einrichtungen.