

## Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A. (2010). Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung. In *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 17-38). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-46662-2>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# 1 Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

## 1.1 EINLEITUNG

Die Situation von Wissenschaftlerinnen an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen steht seit dem Beginn der gemeinsamen Arbeit von Bund und Ländern zur Chancengleichheit in der Wissenschaft im Focus der Analyse und der Diskussionen. Ein erster Meilenstein, institutionelle Formen der Gleichstellungspolitik auch in den Forschungseinrichtungen zu verankern, ist die im Oktober 2003 von Bund und Ländern beschlossene „Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“. Mit der Ausführungsvereinbarung wird die Bestimmung des Bundesgleichstellungsgesetzes<sup>1</sup> umgesetzt, nach der auch Einrichtungen, die mit Bundesmitteln institutionell gefördert werden, das Gleichstellungsgesetz anwenden müssen (§3). In der Folgezeit unterzeichneten die Forschungsorganisationen Einzelvereinbarungen zur Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben.

In der „Offensive für Chancengleichheit“ verständigten sich die großen Wissenschaftsorganisationen – Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Hochschulrektorenkonferenz, Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Wissenschaftsrat – 2006 darauf, „in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben.“ Innerhalb dieser Offensive gaben die Organisationen Einzelerklärungen heraus, in denen sie ihre spezifischen Herausforderungen und Ziele erläutern. Darüber hinaus verständigten sich die Organisationen, „in fünf Jahren die in ihren Einrichtungen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer Evaluation zu unterziehen“.<sup>2</sup>

In diesem Sinne soll in der vorliegenden Sonderauswertung, die Situation der Chancengleichheit von Frauen und Männern an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen erhoben werden, um die Erreichung der in der Ausführungsvereinbarung und der Offensive für Chancengleichheit gesetzten Ziele zu überprüfen. Dafür werden die vorhandenen Daten zusammengestellt und durch

---

<sup>1</sup> Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234)

<sup>2</sup> Wissenschaftsrat, Pressemitteilung vom 29. November 2006, URL: [http://www.wissenschaftsrat.de/download/Aktuelles\\_Presse/pm\\_3606.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/Aktuelles_Presse/pm_3606.pdf).

## 1 Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

- zeitlichen Vergleich
- Vergleich mit Hochschulen und der Industriellen Forschung
- Vergleich zwischen den Forschungsorganisationen
- Europäischen Vergleich und Vergleich mit ausgewählten internationalen Forschungseinrichtungen

analysiert.

### 1.2 DATENGRUNDLAGE

Grundlage der statistischen Analyse sind vorwiegend Daten, die die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (bzw. bis 2007 die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung) in den Berichten „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ seit 1997 veröffentlicht.<sup>3</sup> Datenquelle ist dabei eine Umfrage der GWK (bzw. der BLK) bei den Forschungseinrichtungen. Die Berichte werden seit 1998 jährlich herausgegeben; Zeitreihen liegen – allerdings mit Brüchen – für die Jahre 1992 – 2009 vor.

Daneben werden Daten des Statistischen Bundesamtes zur Hochschulstatistik, der Wissenschaftsstatistik des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft zur Industriellen Forschung sowie international vergleichende Daten von Eurostat und aus den She Figures (European Commission 2009: 185) herangezogen.

In den Zeitreihen gibt es folgende Brüche:

Weil der Begriff „Frauen in Führungspositionen“ nicht genau definiert ist, wurde der Fragebogen 2004 überarbeitet und nach Funktionen und Vergütungsgruppen unterschieden. Die Unterscheidung von wissenschaftlichem und technisch-administrativem Personal war jedoch schwierig (BLK 2006: 10). Insbesondere die FhG sieht sich nicht in der Lage, entsprechend differenzierte Angaben zu machen.

Dadurch ergeben sich vor allem in der Kategorie „Leitung“ Brüche. In der MPG wird die Institutsleitung bereits seit 1999 unter der Besoldungsgruppe „S (C4)“ geführt. Die gesonderte Abfrage der wissenschaftlichen und administrativen Leitung seit 2004 führte wiederum zu unterschiedlichen Interpretationen und Datenlieferungen, so dass ein direkter Vergleich mit den Vorjahren nur begrenzt möglich ist.

Insgesamt liegen für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen folgende Daten vor:

- Führungspositionen an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, gegliedert nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Forschungsorganisationen, 1992 – 2009 (Datenquelle: GWK/BLK),

---

<sup>3</sup> Bis 2006 wurden die Berichte unter dem Titel „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ herausgegeben.

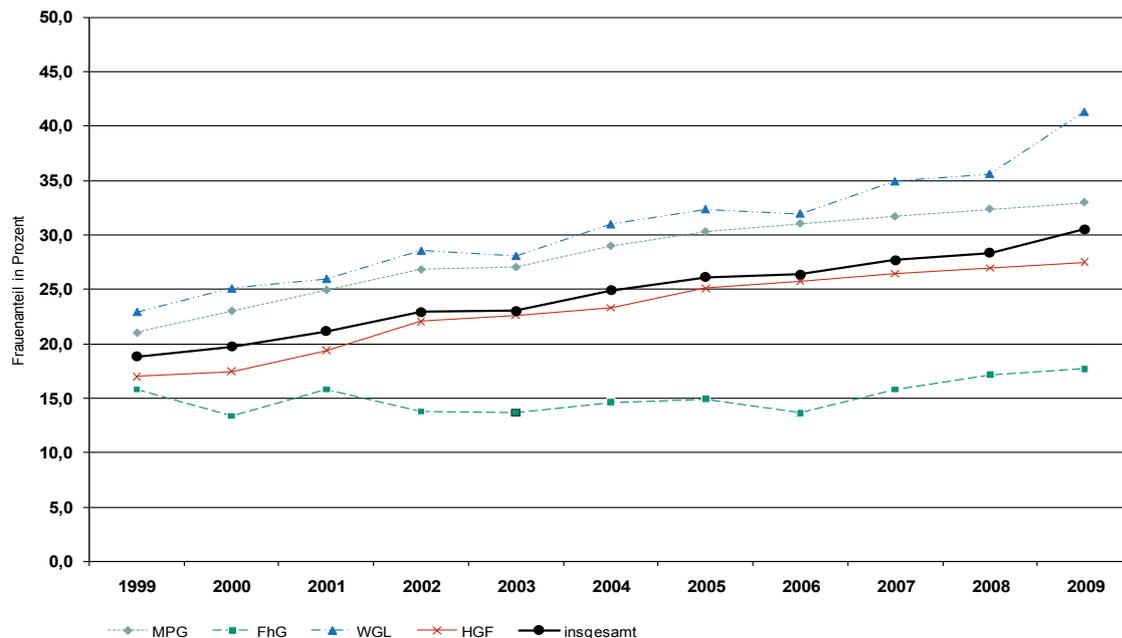
- Wissenschaftliches Personal an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, gegliedert nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Forschungsorganisationen, 1999 – 2009 (Datenquelle: GWK/BLK),
- Neubesetzung von Führungspositionen an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, gegliedert nach Geschlecht, Besoldungsgruppe, Befristung und Forschungsorganisationen, 1999 – 2009 (Datenquelle: GWK/BLK),
- Forscherinnen und Forscher an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, gegliedert nach Geschlecht und Fächergruppe, 1998, 1999, 2003-2007 (Datenquelle: Eurostat).

An dieser Stelle nicht ausgewertet wurden die Daten zu Frauen in Aufsichtsgremien der HGF.

### 1.3 GRUNDLAGEN: AKTUELLE SITUATION, ZEITLICHE ENTWICKLUNG UND VERGLEICH DER SEKTOREN (FORSCHUNG IN HOCHSCHULEN, AUßERHOCHSCHULISCHEN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND DER INDUSTRIE)

2009 waren 31,6% des wissenschaftlichen Personals<sup>4</sup> an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Frauen. Der Frauenanteil ist damit seit 1999 von 18,8% in zehn Jahren um fast 12 Prozentpunkte, also im Durchschnitt um über einen Prozentpunkt im Jahr, gestiegen (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne studentische Hilfskräfte) nach Forschungsorganisationen, 1999-2009**



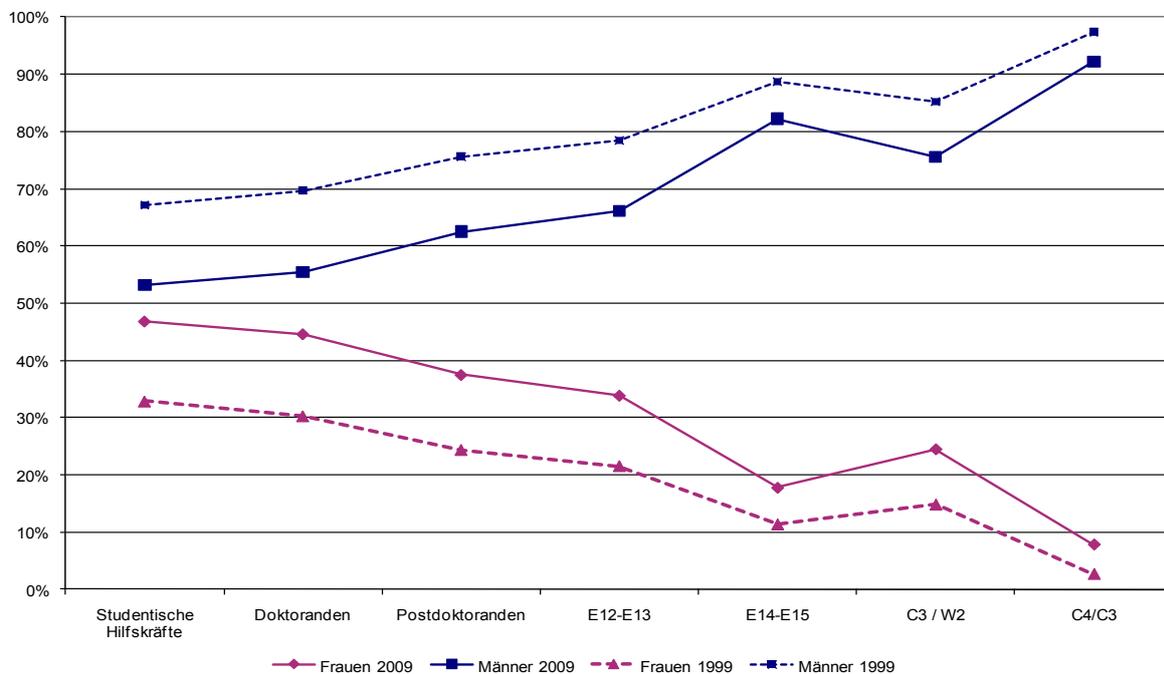
<sup>4</sup> Berechnet ohne Studentische Hilfskräfte.

## 1 Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

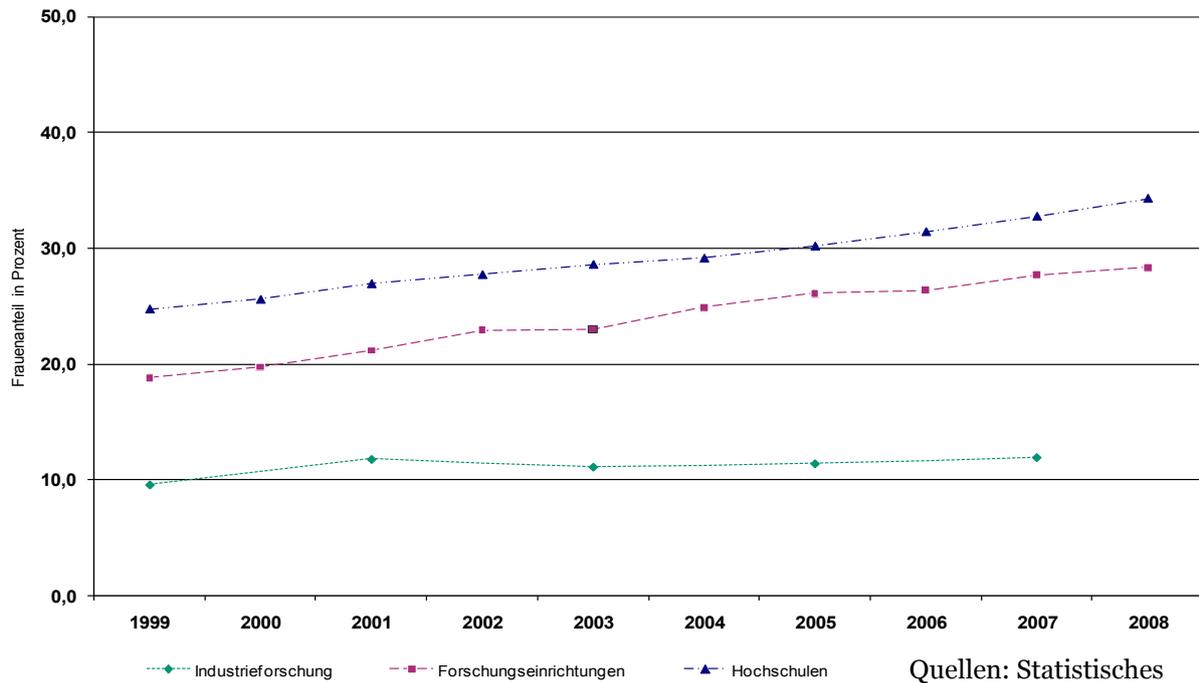
Quelle: BLK / GWK

Trotz dieser Steigerung sinkt der Frauenanteil mit jeder Qualifikationsstufe ab und in den Forschungseinrichtungen wird das Potenzial, welches mit weiblichen studentischen Hilfskräften und Doktorandinnen vorhanden ist, nicht genutzt. Gegenüber 1999 hat sich die „Schere“ zwischen Frauen und Männern im Qualifikationsverlauf etwas geschlossen. Abbildung 2 macht aber deutlich, dass der Frauenanteil an den studentischen Hilfskräften, Doktoranden und Post-Doktoranden stärker gestiegen ist als bei den Führungspositionen. Insbesondere bei dem meist unbefristet beschäftigten, angestellten wissenschaftlichen Personal in Leitungsfunktionen (E14 und E15) sowie bei den C4/W3-Professuren ist der Frauenanteil 2009 geringer als beispielsweise bei den Doktoranden und Postdoktoranden gestiegen.

**Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil am wissenschaftlichen Personal in Forschungseinrichtungen, 2009 und 1999**



Quelle: BLK/GWK

**Abbildung 3 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Sektoren<sup>5</sup>, 1999 - 2008**

Quellen: Statistisches Bundesamt, BLK / GWK, Wissenschaftsstatistik

An den Hochschulen ist der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit fast 35% (2008) deutlich höher als in den Forschungseinrichtungen. Von 1999 bis 2008<sup>6</sup> ist der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen in gleicher Weise um knapp 10 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 3). In der Industriellen Forschung liegt der Frauenanteil mit 12% (2007) dagegen deutlich niedriger.<sup>7</sup> Auch sind in diesem Sektor seit 1999 nur geringe Steigerungen zu verzeichnen; 1999 lag der Wissenschaftlerinnenanteil in der Industriellen Forschung bei 9%.

Der unterschiedlich hohe Frauenanteil in Hochschulen, außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und in der Industriellen Forschung hängt auch mit der geschlechterspezifischen Studienfachwahl und der horizontalen Segregation<sup>8</sup> zusammen: An den Hochschulen waren 2008 23% des wissenschaftlichen Personals in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften und 15% in den Ingenieurwissenschaften, also insgesamt 38% im

<sup>5</sup> In der Forschungsstatistik werden Hochschulsektor, Staatlicher Sektor und Wirtschaftssektor unterschieden. Wenn im Folgenden von Forschungseinrichtungen die Rede ist, sind durchgängig die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bzw. der staatliche Sektor in der Forschung gemeint. Die Daten für den Wirtschaftssektor (Industrielle Forschung) werden alle 2 Jahre erhoben.

<sup>6</sup> Die Hochschulstatistik liegt gegenwärtig (Juli 2010) für 2009 noch nicht vor.

<sup>7</sup> Statistische Daten zu Forschung und Entwicklung in Unternehmen (industrielle Forschung) werden alle 2 Jahre durch die Wissenschaftsstatistik des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft erhoben. Daten für 2009 liegen noch nicht vor.

<sup>8</sup> Horizontale Segregation bezeichnet die Verteilung der Geschlechter auf Berufsfelder, Tätigkeiten oder wissenschaftliche Fächer.

MINT-Bereich<sup>9</sup> tätig. In den Forschungseinrichtungen dagegen sind zwei Drittel des wissenschaftlichen Personals in einem naturwissenschaftlichen oder technischen Fachgebiet tätig. Die Industrielle Forschung schließlich ist fast durchgängig von den Natur- und Ingenieurwissenschaften geprägt. In den Ingenieurwissenschaften liegt der Promovendinnenanteil gegenwärtig (2008) bei 14%, in Mathematik und Naturwissenschaften bei 37%. Dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in den Forschungseinrichtungen insgesamt niedriger ist als an den Hochschulen ist also auch darin begründet, dass dort die naturwissenschaftlich-technischen Fachrichtungen dominieren, die von Frauen seltener gewählt werden.

Wenn auch der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen insgesamt gestiegen ist, so liegt diesem Durchschnittswert doch eine unterschiedliche Situation und Entwicklung in den einzelnen Forschungsorganisationen zugrunde (vgl. Abbildung 1, S. 19). Mit über 40% den höchsten Frauenanteil und außerdem mit 18 Prozentpunkten auch die höchste Steigerung seit 1999 hat die Leibniz-Gemeinschaft (WGL). Durchschnittlich ist die Steigerung bei der Max-Planck-Gesellschaft mit 12 Prozentpunkten und bei der Helmholtz-Gemeinschaft mit 11 Prozentpunkten. In der Fraunhofer-Gesellschaft dagegen blieb der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal von 1999 bis 2009 fast konstant; der Frauenanteil stieg von 16% auf 18%.

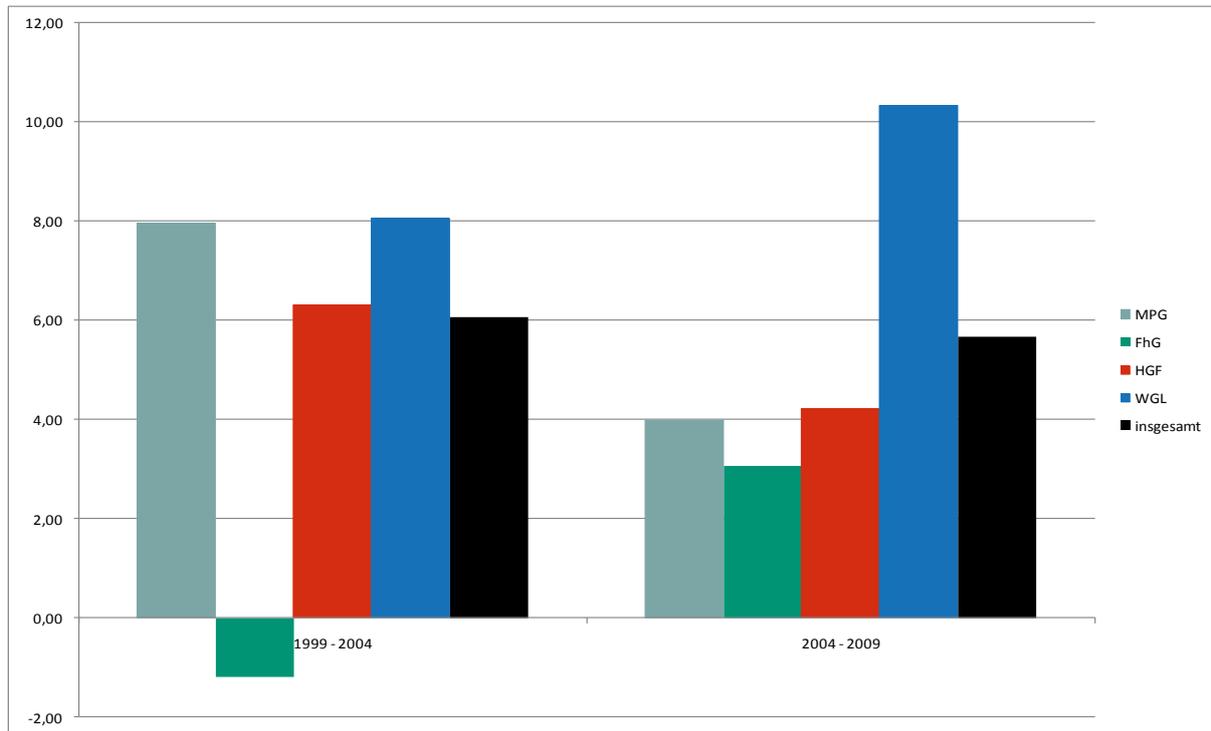
In der „Offensive für Chancengleichheit“ verständigten sich die Forschungsorganisationen darauf, den Frauenanteil deutlich anzuheben. Konkrete Zielvorgaben wurden in der Übereinkunft nicht vereinbart. Die MPG präzisierte 2008 die Vereinbarungen der „Offensive“ mit einer Selbstverpflichtung, den Frauenanteil im Bereich der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsfunktionen (W2/W3) und der angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü im TVöD) von 2005 bis 2010 um insgesamt 5 Prozentpunkte zu erhöhen.<sup>10</sup> Diese Zielmarke wird, auch in Anlehnung an die Entwicklung an den Hochschulen und an das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Löther 2009), für alle Forschungsorganisationen in der vorliegenden Auswertung als Zielgröße gesetzt.

---

<sup>9</sup> MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Dies entspricht den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften in der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes.

<sup>10</sup> Gesamtbetriebsvereinbarung "Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft" (April 2008), URL: <http://www.mpikg.mpg.de/gba/front/pdf/RS/2008-48-Gleichstellungsgrundsaeetze.pdf>.

**Abbildung 4** Steigerungsraten (in Prozentpunkten) beim Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, 1999 - 2004 und 2004 - 2009, nach Forschungsorganisationen



In den fünf Jahren von 2004 bis 2009 erreicht nur die Leibniz-Gemeinschaft mit einer Steigerung von über 10 Prozentpunkten eine „deutliche Anhebung“ des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal. Bei der MPG und der HGF liegt die Steigerung bei 4 Prozentpunkten und bei der FhG sogar noch geringer. Auffällig ist, dass im vorherigen Zeitraum von 1999 bis 2004 der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft deutlich stärker stieg. In der Fraunhofer-Gesellschaft dagegen sank der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal von 1999 bis 2004 sogar; 2006 hatte der Frauenanteil mit 13,6% einen Tiefststand erreicht. Insgesamt erreichten die Forschungseinrichtungen – dank der überdurchschnittlichen Steigerung in der WGL – eine Steigerung um 5,7 Prozentpunkte. Der Wert ist genauso hoch wie die Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal in den Hochschulen von 2003-2008 und kann mit einer jährlichen Erhöhung über einem Prozentpunkt tatsächlich als deutliche Steigerung bezeichnet werden.

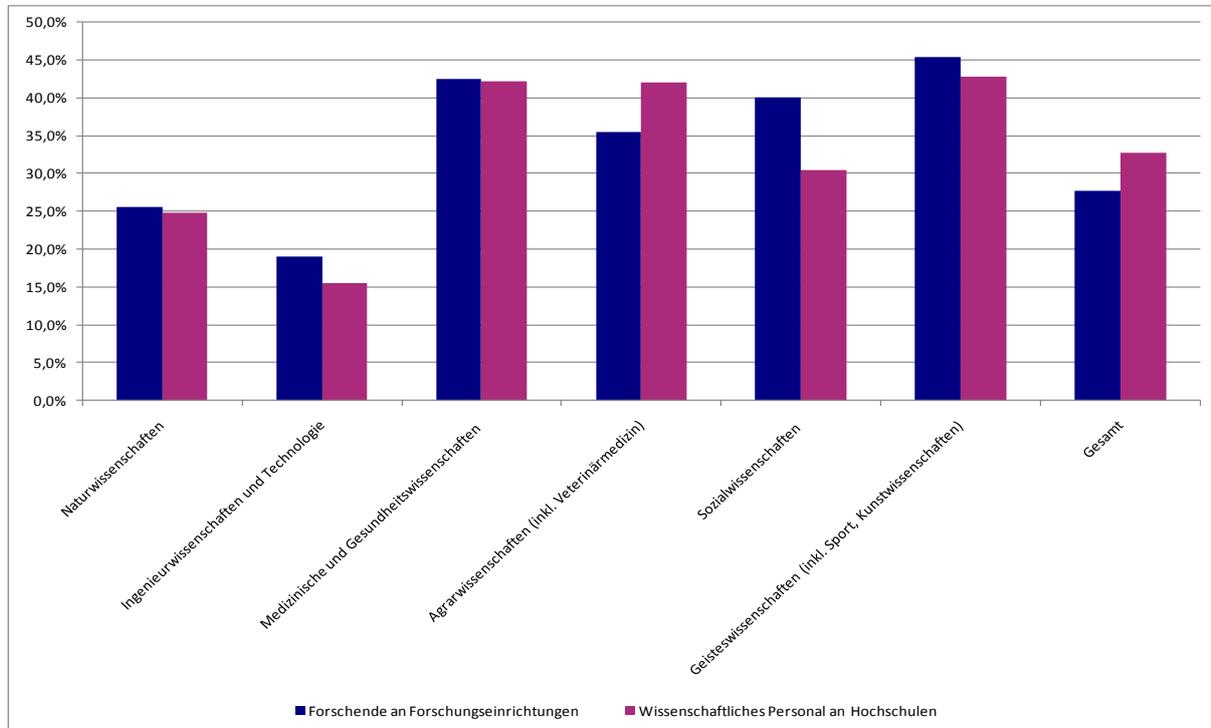
#### 1.4 HORIZONTALE SEGREGATION

Wie bereits oben dargestellt (vgl. S. 21) ist die geschlechterspezifische Fächerwahl eine der Ursachen, weshalb der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in den Forschungseinrichtungen insgesamt niedriger ist als in den Hochschulen. Gleichwohl ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Forschungseinrichtungen (2007) in der Fächergruppe „Naturwissenschaften“ genauso hoch wie an Hochschulen; in den Ingenieurwissenschaften

## 1 Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

ist der Frauenanteil in den Forschungseinrichtungen mit 19% höher als an Hochschulen (15,5%, vgl. Abbildung 5).

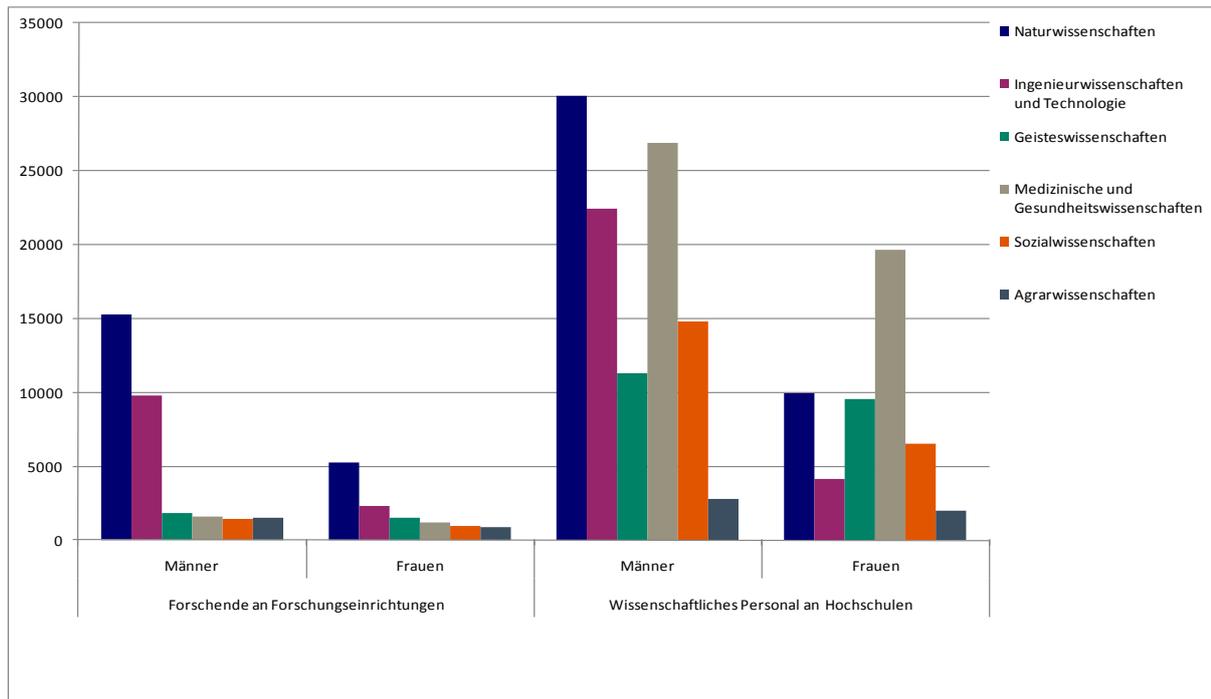
**Abbildung 5** Frauenanteil an den Forschenden an Forschungseinrichtungen<sup>11</sup> und am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen nach Fächergruppen, 2007



Quelle: Eurostat; Statistisches Bundesamt

Die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschungseinrichtungen arbeiten in den Fächergruppen „Naturwissenschaften“ (rund 5.000 Frauen und 15.000 Männer) und „Ingenieurwissenschaften“ (rund 2.000 Frauen und 10.000 Männer). Auch an Hochschulen arbeiten die meisten Wissenschaftler in den Naturwissenschaften (rund 30.000 Männer), während der größte Teil des weiblichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in der Fächergruppe „Medizin und Gesundheitswissenschaften“ (knapp 20.000 Frauen) tätig ist (vgl. Abbildung 6). Auffällig ist, dass in den Ingenieurwissenschaften an Hochschulen mit 4.000 Frauen nicht einmal doppelt so viele Wissenschaftlerinnen wie in Forschungseinrichtungen tätig sind, obwohl insgesamt an Hochschulen fast fünfmal so viele Wissenschaftlerinnen wie an Forschungseinrichtungen beschäftigt sind.

<sup>11</sup> Die nach Fächergruppen aufgeschlüsselten Daten entstammen der Eurostat-Datenbank und beziehen sich auf Forschende (researchers) in Forschungseinrichtungen. Forschende (researchers) „are professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems and also in the management of the projects concerned.“ OECD 2002.

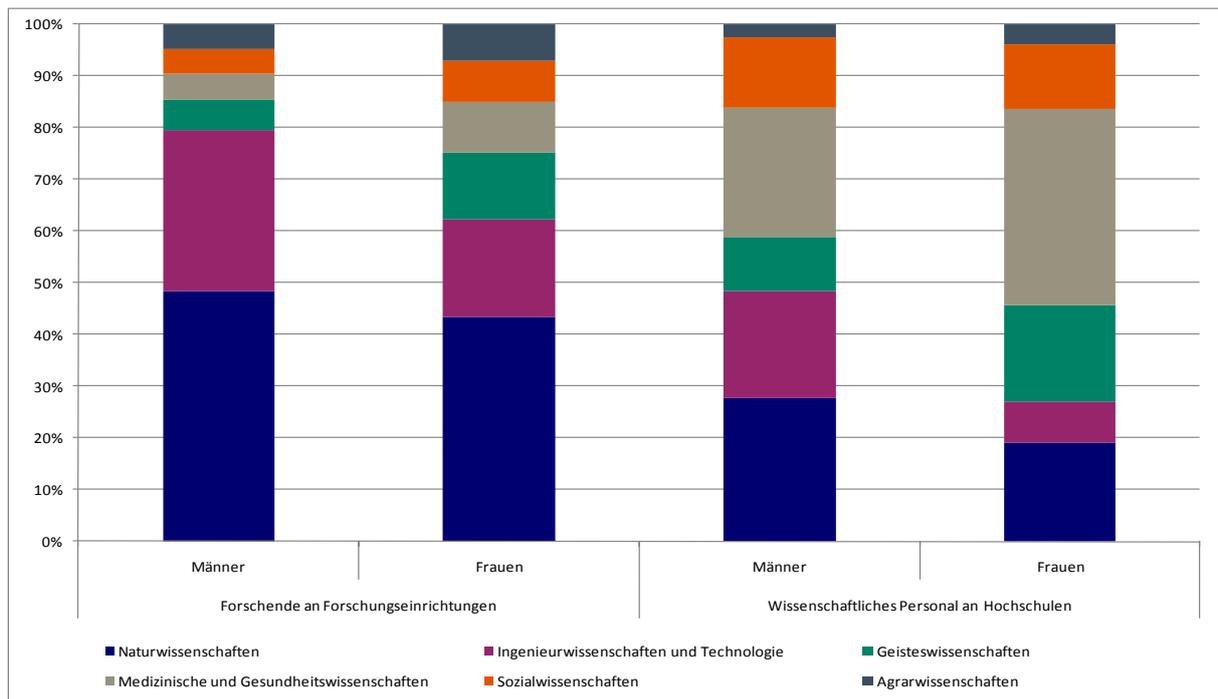
**Abbildung 6 Anzahl der Forschenden an Forschungseinrichtungen und Hochschulen nach Geschlecht und Fächergruppe, 2007**

Quelle: Eurostat; Statistisches Bundesamt

Die Wissenschaftlerinnen verteilen sich also an den Forschungseinrichtungen anders auf die einzelnen Fächer als ihre Kollegen und auch anders als ihre Kolleginnen an den Hochschulen (vgl. Abbildung 7). Innerhalb der Forschungseinrichtungen gibt es eine horizontale Segregation zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Fast 80% der Wissenschaftler in Forschungseinrichtungen und 62% der Wissenschaftlerinnen sind in einem naturwissenschaftlich-technischen (MINT-) Fach tätig (2007). Dabei unterscheiden sich Frauen und Männer kaum in Bezug auf die Naturwissenschaften: 44% der Wissenschaftlerinnen und 49% der Wissenschaftler an Forschungseinrichtungen sind in dieser Fächergruppe tätig. Der wesentliche Unterschied liegt vielmehr in den Ingenieurwissenschaften, in denen 31% der Männer, aber lediglich 19% der Frauen beschäftigt sind. Weiter sind Wissenschaftlerinnen an Forschungseinrichtungen stärker als ihre männlichen Kollegen in den Sozial- und Geisteswissenschaften (21% der Wissenschaftlerinnen gegenüber 11% der Wissenschaftler) vertreten.

Während also in den Forschungseinrichtungen fast zwei von drei Wissenschaftlerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften arbeiten, ist dies an Hochschulen lediglich ein Viertel des weiblichen wissenschaftlichen Personals (vgl. Abbildung 7). Insbesondere sind lediglich 7% der Wissenschaftlerinnen an Hochschulen in den Ingenieurwissenschaften tätig. Vielmehr sind an Hochschulen mehr Wissenschaftlerinnen (34%) in Medizin und Gesundheitswissenschaften tätig als in den naturwissenschaftlich-technischen Fächer zusammen und auch die Geisteswissenschaftlerinnen (20%) und Sozialwissenschaftlerinnen (11%) stellen zusammen eine größere Gruppe dar.

**Abbildung 7** Verteilung der Forschenden an Forschungseinrichtungen und des wissenschaftlichen Personals Hochschulen auf die Fächergruppen, 2007



Quelle: Eurostat; Statistisches Bundesamt

Tendenziell ähnelt sich die Verteilung von Wissenschaftlerinnen auf die Fächergruppen in den Forschungseinrichtungen und den Hochschulen: Frauen sind stärker als Männer in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Medizin und geringer als Männer in den Ingenieurwissenschaften vertreten. Die geschlechterspezifische Verteilung auf die einzelnen Fächer ist jedoch in den Hochschulen ausgeprägter als an den Forschungseinrichtungen. Diesen Eindruck bestätigt der Dissimilaritätsindex. Der Dissimilaritätsindex ist ein gängiges Maß zur Messung der Segregation, das insbesondere genutzt wird, um den geschlechterspezifischen Arbeitsmarkt abzubilden (European Commission 2009; Beblo/ Heinze et al. 2008: 48). Der Vorteil eines Index ist, dass die Segregation in einer Maßzahl abgebildet wird und so Länder, aber auch Institutionen dahingehend verglichen werden können, ob z. B. Frauen und Männer auf bestimmte Berufssparten oder Fächer ungleich verteilt sind. Bezogen auf Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen wird hier beispielhaft berechnet, wie viele Frauen und Männer das Fach wechseln müssten, damit in allen Fächern die gleiche Verteilung der Geschlechter besteht: Je höher der Indexwert, desto ausgeprägter ist die horizontale Segregation der entsprechenden Institution.

**Tabelle 1** Dissimilaritätsindex (2007)

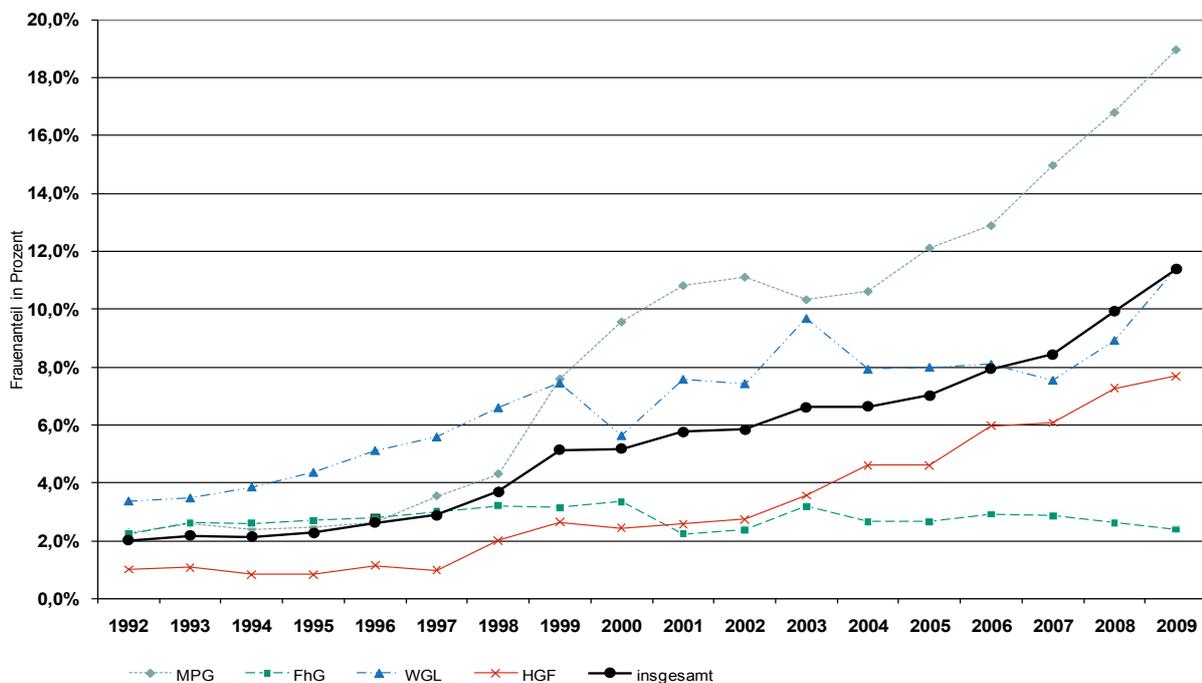
Forschende an Forschungseinrichtungen	0,17
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen	0,23

Tabelle 1 zeigt, dass in den Forschungseinrichtungen 17% der Forschenden in einem anderen Fach arbeiten müssten, damit in allen Fächern der gleiche Frauenanteil (27,8%) erreicht würde. An den Hochschulen müsste 23% des wissenschaftlichen Personals das Fach wechseln, damit ein gleicher Frauenanteil in allen Fächern (32,8%) gewährleistet wäre. An Hochschulen sind also Frauen stärker in „Frauenfächern“ und Männer stärker in „Männerfächern“ vertreten als in den Forschungseinrichtungen, d. h. die horizontale Segregation ist in Hochschulen ausgeprägter als in Forschungseinrichtungen.

### 1.5 VERTIKALE SEGREGATION

Wie bereits im „Scherendiagramm“ deutlich wurde, fällt der Frauenanteil in den Forschungseinrichtungen mit jeder Qualifikationsstufe. Gleichwohl ist der Frauenanteil an den Führungspositionen<sup>12</sup> auch in den Forschungseinrichtungen seit 1992 gestiegen.

**Abbildung 8 Frauenanteil an den Leitungspositionen nach Forschungsorganisationen, 1992-2009**



Quelle: BLK / GWK

Gegenwärtig (2009) liegt der Frauenanteil an den Leitungspositionen in allen Forschungseinrichtungen zusammen bei 11,4% (vgl. Abbildung 8). Seit 1992 ist der Frauenanteil von 2% um rund 10 Prozentpunkte gestiegen. Die Steigerung ist also deutlich geringer als beim wissenschaftlichen Personal insgesamt. Ähnlich wie beim wissenschaftlichen Personal gelingt es

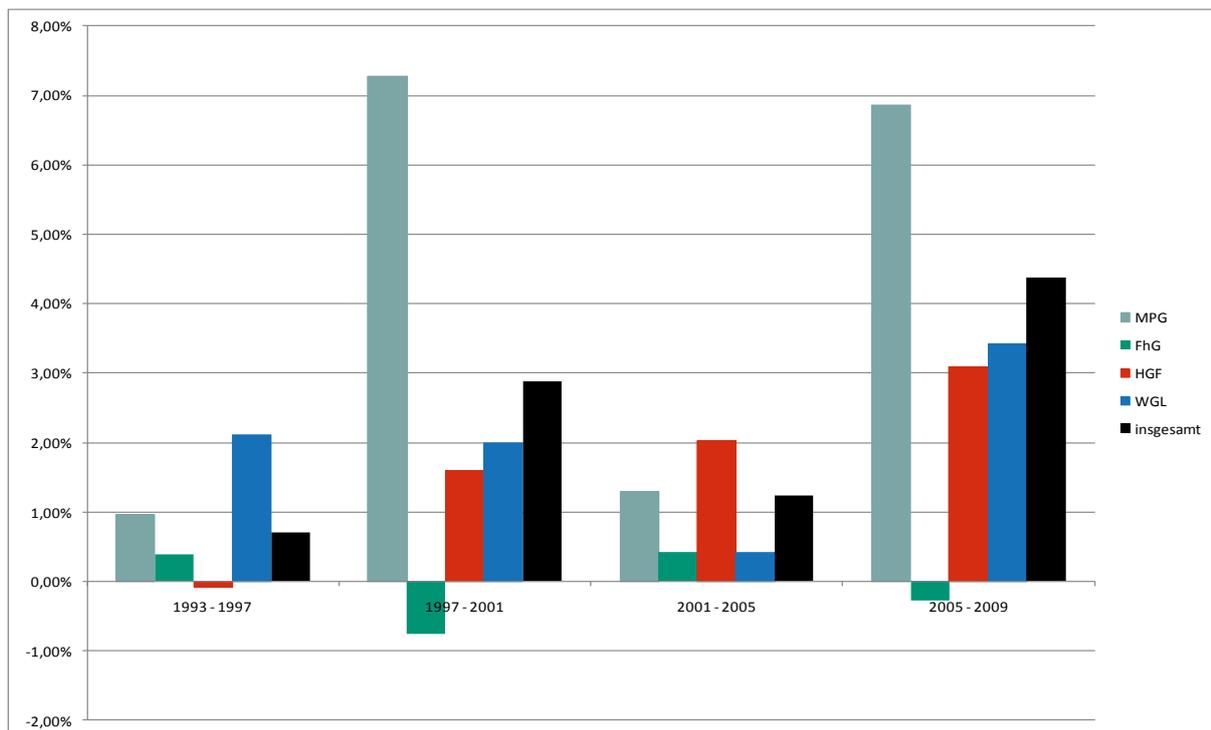
<sup>12</sup> Zu den Führungspositionen der Forschungseinrichtungen gehören die C3/W2- und C4/W3-Professuren sowie die Besoldungsgruppen E 15 Ü TVöD bzw. ATB und S (B2, B3) und entsprechend BAT I im alten Tarifrecht.

der Fraunhofer-Gesellschaft auch bei den Leitungspositionen nicht, den Frauenanteil zu steigern: 2009 sind mit 2,4% ebenso wenig Frauen in Leitungspositionen der FhG tätig wie 17 Jahre vorher: Von 350 Leitungspositionen insgesamt sind nur 7 mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Im Vergleich dazu ist es der Helmholtz-Gesellschaft bei einem vergleichbaren Fächerprofil – mit einem Frauenanteil von 1% im Jahr 1992 auf einen noch niedrigerem Niveau startend – gelungen, den Frauenanteil seit 1997 kontinuierlich auf gegenwärtig knapp 8% zu steigern (42 Wissenschaftlerinnen auf insgesamt 546 Leitungspositionen). In der Leibniz-Gemeinschaft dagegen liegt der Frauenanteil an den Leitungspositionen trotz eines Fächerprofils, das deutlich mehr Institute mit sozial- und kulturwissenschaftlicher Ausrichtung einschließt, mit 11% nur geringfügig höher (40 Wissenschaftlerinnen bei 293 Leitungspositionen). Zwar stieg der Frauenanteil an den Leitungspositionen der Leibniz-Gemeinschaft von 1992 bis 2009 um 8 Prozentpunkte; allerdings nicht kontinuierlich, sondern mit rückläufigen Frauenanteilen im Jahr 2000 sowie in den Jahren 2004 bis 2007.

Besser als den drei anderen Forschungsorganisationen ist es der Max-Planck-Gesellschaft gelungen, den Frauenanteil an den Leitungspositionen zu erhöhen. 1992 lag die MPG mit 3% nur geringfügig über den anderen Forschungsorganisationen. Seitdem stieg der Frauenanteil an den Leitungspositionen um fast 17 Prozentpunkte auf gegenwärtig fast 20% an.

Die unterschiedliche Dynamik in den Forschungsorganisationen, aber auch in verschiedenen zeitlichen Abschnitten wird bei einem Vergleich der Steigerungsraten in Vierjahresschnitten erkennbar (vgl. Abbildung 9): In der FhG stieg der Frauenanteil an den Leitungspositionen in allen beobachteten Zeiträumen deutlich unterdurchschnittlich; in den Zeiträumen 1997-2001 und 2005-2009 sank der Frauenanteil sogar. Die HGF konnte ihre Steigerungsraten im Zeitverlauf fast verdoppeln: Stieg der Frauenanteil zwischen 1997 und 2001 lediglich um 1,6 Prozentpunkte, so waren dies zwischen 2005 und 2009 3,1 Prozentpunkte. Bei der MPG und der WGL fällt die geringe Steigerung in den Jahren 2001-2005 auf, während in den Jahren davor und danach beide Forschungsorganisationen deutlich höhere Steigerungsraten verzeichnen. Auf welche Ursachen die niedrigeren Steigerungsraten zwischen 2001 und 2005 bei der WGL und der MPG zurückzuführen ist, lässt sich ohne eine genauere Analyse der gleichstellungspolitischen Maßnahmen in dieser Zeit nicht sagen. Positiv zu bewerten ist die Dynamik im Zeitraum seit 2005. Die MPG übertrifft mit einer Steigerung des Frauenanteils an den Leitungspositionen von 2005 bis 2009 um fast 7 Prozentpunkte ihr selbstgewähltes Ziel von durchschnittlich einem Prozentpunkt jährlich.

**Abbildung 9** Steigerungsraten (in Prozentpunkten) beim Frauenanteil an Leitungspositionen, 1993-1997, 1997-2001, 2001-2005 und 2005-2009, nach Forschungsorganisationen



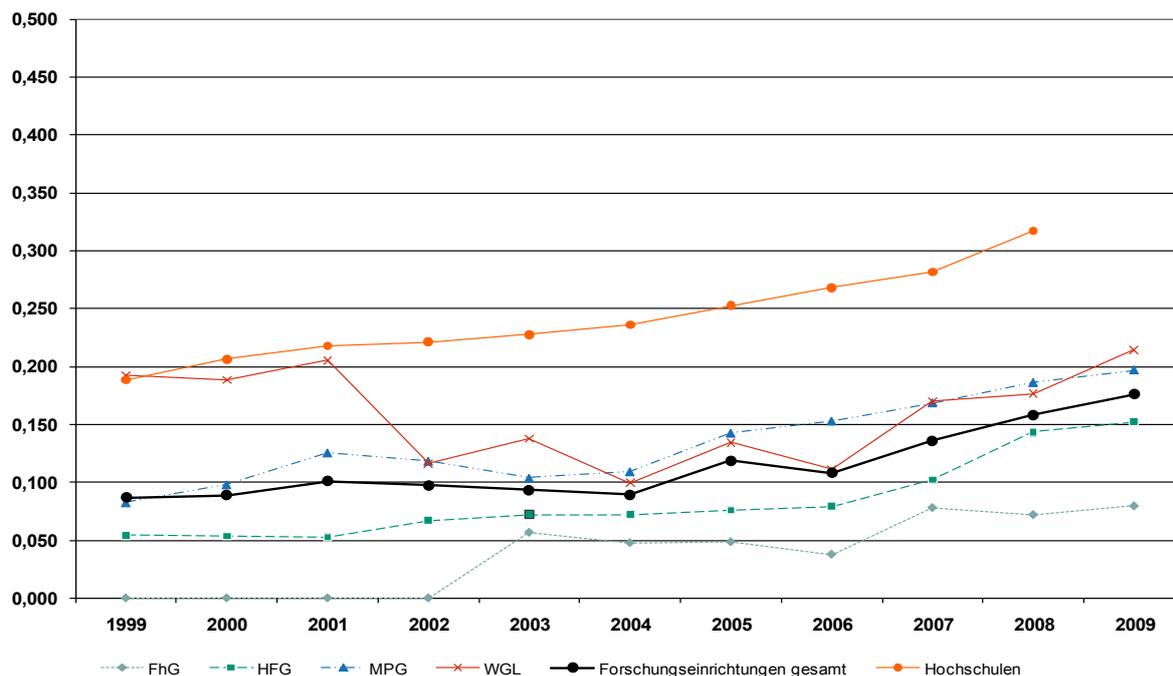
Quelle: BLK / GWK, Berechnungen des CEWS

Im Zeitraum von 5 Jahren (2004-2009) erreicht lediglich die MPG mit 8,4 Prozentpunkten eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an Leitungspositionen. Für die Forschungseinrichtungen insgesamt liegt die Steigerung des Frauenanteils an Leitungspositionen mit 4,8 Prozentpunkten fast bei einem Prozentpunkt pro Jahr, wobei allerdings HFG und WGL diese Steigerungsraten nicht erreichen und in der FhG der Frauenanteil in den letzten 5 Jahren zurückgegangen ist. An den Hochschulen ist die Steigerung des Professorinnenanteils von 2003-2008 mit 4,6 Prozentpunkten ähnlich hoch wie bei den Leitungspositionen der Forschungseinrichtungen.

Wie oben erläutert (vgl. S. 21) sind der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und an den Leitungspositionen auch vom Fächerprofil der Forschungseinrichtungen abhängig. Der „Glass Ceiling Index“ trägt diesen unterschiedlichen Voraussetzungen Rechnung, indem er den Anteil von Frauen an den höchsten Positionen (C4/W3) mit ihrem Anteil an den Doktoranden vergleicht und damit die Aufstiegschancen von Frauen misst. Je höher der Indikatorwert, desto besser gelingt es Einrichtungen, Frauen entsprechend ihrem Anteil am wissenschaftlichen Nachwuchs auch in die höchsten Positionen zu führen. Bei einem Wert von 1 würden Frauen in gleicher Weise an den höchsten Positionen wie an den Doktoranden partizipieren.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Der Wert läge allerdings auch bei 1, wenn eine Einrichtung lediglich 5% Doktorandinnen und 5% Professorinnen hat. Zum Glass Ceiling Index vgl. European Commission 2009.

Abbildung 10 Glass Ceiling Index, 1999 - 2009<sup>14</sup>



Quelle: BLK / GWK, Statistisches Bundesamt

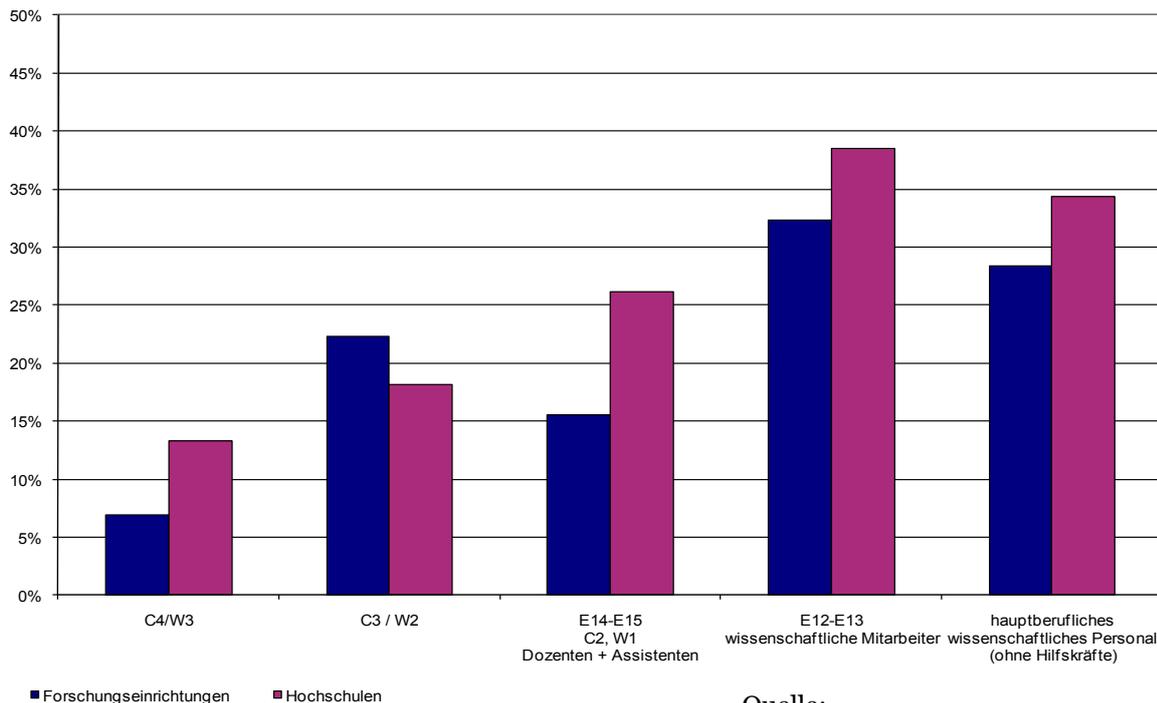
Der Glass Ceiling Index liegt im Durchschnitt bei 0,176 (vgl. Abbildung 10). Während der Index bis 2004 weitgehend konstant bei unter 0,1 lag, ist er seitdem deutlich gestiegen: Der Frauenanteil an den höchsten Leitungspositionen ist also seit 2004 schneller gestiegen als der Anteil an den Doktoranden und die „gläserne Decke“ ist etwas dünner geworden. In den Hochschulen war der Glass Ceiling Index 2008 mit einem Wert von 0,3 doppelt so hoch wie in den Forschungseinrichtungen. Frauen haben damit an Hochschulen bessere Aufstiegschancen als in Forschungseinrichtungen.

Überdurchschnittliche Aufstiegschancen haben Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft. In der WGL hatten sich die Chancen von Frauen bis 2004 verschlechtert: Der Glass Ceiling Index steigt seit 2004 wieder an und liegt 2009 auf dem gleichen Wert wie 2001. Unterdurchschnittlich sind die Chancen in der HFG und der FhG. Diese unterdurchschnittlichen Werte sind – anders als die niedrigen Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal und an den Leitungspositionen – nicht auf die Ausrichtung dieser Forschungseinrichtungen auf naturwissenschaftlich-technische und anwendungsbezogene Forschung zurückzuführen. Der Glass Ceiling Index belegt, dass es in diesen beiden Forschungsorganisationen schlechter gelingt, das vorhandene Potenzial an Nachwuchswissenschaftlerinnen in eine weitere wissenschaftliche Karriere zu führen.

<sup>14</sup> Für die Hochschulen liegen die Daten für 2009 noch nicht vor. Bezugsgröße zu den C4/W3-Professuren ist bei den Hochschulen die Promotion; Daten für Doktoranden liegen nicht vor.

Auch beim Vergleich der Frauenanteile an den verschiedenen Besoldungsgruppen zwischen Forschungseinrichtungen und Hochschulen fällt auf, dass Hochschulen mit Ausnahme der W2/C3-Positionen durchgängig höhere Frauenanteile aufweisen. Der hohe Frauenanteil an den W2/C3-Professuren ist vor allem auf die MPG mit ihrem W2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen zurückzuführen: Der Frauenanteil an den W2/C3-Professuren liegt in der MPG bei 27%. 2007 waren 21 W2-Stellen im Minerva-Programm besetzt; dies entspricht einem Drittel aller C3/W2-Stellen der MPG, die 2007 mit Frauen besetzt waren.<sup>15</sup>

**Abbildung 11 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Forschungseinrichtungen und Hochschulen nach Besoldungsgruppen, 2008**



Quelle:

GWK / Statistisches Bundesamt

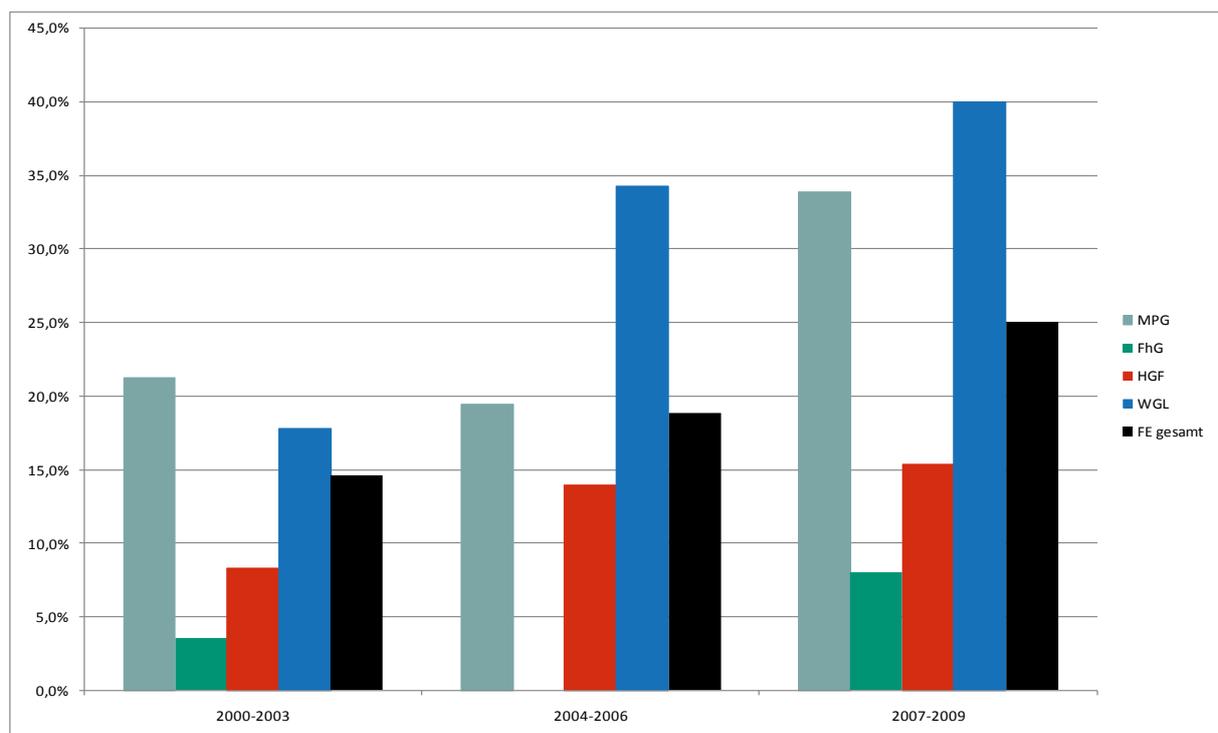
Da es sich bei den Leitungspositionen in der Regel um unbefristete Beschäftigungsverhältnisse – und damit Bestandsdaten – handelt, verändert sich der Frauenanteil nur relativ langsam. Einen besseren Einblick in die Dynamik und Entwicklungsmöglichkeiten bietet ein Blick auf die Rekrutierungspolitik der Forschungseinrichtungen. Bei den Neubesetzungen von Leitungspositionen besteht allerdings das Problem, dass in einigen Forschungsorganisationen pro Jahr nur wenige Neubesetzungen erfolgen und kleine Zahlen zu großen jährlichen Schwankungen führen. Aus diesem Grund werden die Daten in Zeitabschnitten von 3 bzw. 4 Jahren ausgewertet.

<sup>15</sup> Zu dem Programm vgl. die Webseite der MPG (URL: <http://www.mpg.de/arbeitenMPG/chancengleichheit/W2-Minerva-Programm/index.html>).

## 1 Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

Von 2000 bis 2008 ist der Frauenanteil an den Neubesetzungen von Leitungspositionen in Forschungseinrichtungen von 15% auf 25% gestiegen (vgl. Abbildung 12). Überdurchschnittlich ist der Frauenanteil in der WGL: Mittlerweile werden 40% der Leitungspositionen an Frauen vergeben; in den Jahren 2004-2006 wurde ein Drittel der Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Auch die Max-Planck-Gesellschaft hat einen überdurchschnittlichen Frauenanteil an den Neubesetzungen von Leitungspositionen: In den Jahren 2007-2009 wurde ein Drittel der neu besetzten Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorjahren, in denen der Frauenanteil bei rund 20% lag. Unterdurchschnittlich, aber mit steigender Tendenz ist die Neubesetzung von Leitungspositionen mit Frauen in der Helmholtz-Gemeinschaft. In der Fraunhofer-Gesellschaft wurden in den Jahren 2000, 2002-2006 und 2008 keine Leitungspositionen mit einer Frau besetzt, obwohl in dieser Zeit 77 Leitungspositionen neu besetzt wurden.

**Abbildung 12 Frauenanteil an den Neubesetzungen von Leitungspositionen, 2001 – 2009 (jeweils Werte für 3 bzw. 4 Jahre)**



Quelle: BLK / GWK

Die hohen Frauenanteile an den Neubesetzungen von Leitungspositionen in der Max-Planck-Gesellschaft und bei der Leibniz-Gemeinschaft sind allerdings dahin gehend zu relativieren, dass von 2004-2009 über 70% der neu eingestellten Wissenschaftlerinnen lediglich befristet eingestellt wurden. In allen Forschungseinrichtungen zusammen erhielten 63% der Frauen in Leitungspositionen befristete Verträge. In der HGF beträgt der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen neu eingestellten weiblichen Leitungspositionen fast 40%; in der

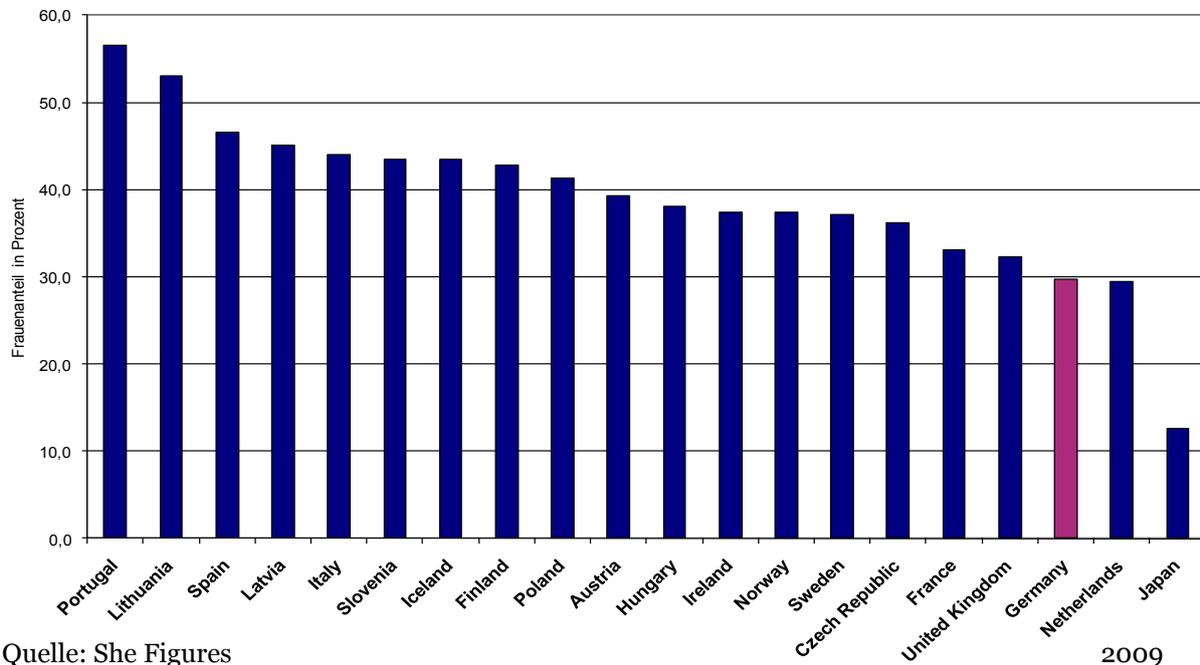
FhG wurde im Zeitraum von 2004-2009 eine Wissenschaftlerin unbefristet in einer Leitungsposition eingestellt.

Da der Anteil der Leitungspositionen mit befristeten Verträgen insgesamt nicht in der GWK-Abfrage enthalten ist, kann nicht bestimmt werden, ob Frauen häufiger als Männer einen befristeten Vertrag erhalten haben. Für die MPG ist zu vermuten, dass der hohe Anteil an befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen auch ein Effekt des W2-Minerva-Programm ist: Das Programm sieht eine Beschäftigung auf 5 Jahre vor.

### 1.6 EUROPÄISCHER UND INTERNATIONALER VERGLEICH

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit einem Frauenanteil von unter 30% an den Forschenden in Forschungseinrichtungen mit den Niederlanden in der Schlussgruppe (vgl. Abbildung 13). In Frankreich und Großbritannien sind jeweils rund ein Drittel des wissenschaftlichen Personals Frauen. In Österreich liegt der Frauenanteil mittlerweile bei fast 40%. Die höchsten Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal in Forschungseinrichtungen gibt es mit über 50% in Portugal und Litauen; auch in Spanien sind fast die Hälfte des wissenschaftlichen Personals Frauen.

**Abbildung 13 Frauenanteil an den Forschenden in Forschungseinrichtungen (Researchers in the Government Sector) im internationalen Vergleich, 2006**



Quelle: She Figures

Ausnahmen vom Referenzjahr: Iceland, Japan, Netherlands, Norway, Portugal, Sweden (alle 2005)

Um die internationale Positionierung der deutschen Forschungseinrichtungen hinsichtlich des Wissenschaftlerinnenanteils genauer beurteilen zu können, sollen abschließend die deutschen Forschungseinrichtungen mit dem CNRS (Centre national de la recherche scientifique), der nationalen französischen Forschungsorganisation, und mit dem Massachusetts Institute of Technology (MIT) als US-amerikanischer, technischer Forschungsuniversität, also weltweit führenden Forschungseinrichtungen, verglichen werden. Für beide Institutionen liegen Daten zur vertikalen Segregation vor, wobei sich jedoch wegen der unterschiedlichen Wissenschaftssysteme Probleme der Vergleichbarkeit ergeben.

Beim CNRS ist das wissenschaftliche Personal in der Regel unbefristet beschäftigt. Befristete Verträge haben dagegen Doktorandinnen und Doktoranden sowie Post-Doktorandinnen und -Doktoranden. Das unbefristet beschäftigte Personal im CNRS besteht aus Forschenden, Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie Technikerinnen und Technikern. Für den Vergleich interessieren hier die Forschenden, also diejenigen die – entsprechend den OECD-Definitionen – mit der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Prozessen, Methoden und Systemen befasst sind (OECD 2002: 93). Die erste Anstellung nach der Promotion geschieht als „chargé de recherche de 2<sup>ème</sup> classe“, der weitere Aufstieg erfolgt meist durch interne Beförderung.<sup>16</sup> Die Leitungshierarchie und die Zuordnung zu den entsprechenden Positionen an deutschen Forschungseinrichtungen zeigt die Tabelle 2.

**Tabelle 2      Positionen von Forschenden beim CNRS mit Qualifikationsanforderungen und Zuordnung zu den Positionen an deutschen Forschungseinrichtungen**

<b>CNRS</b>	<b>Qualifikationsanforderungen</b>	<b>Anteil an Forschenden</b>	<b>Deutsche Forschungseinrichtungen</b>	<b>Anteil an Forschenden</b>
Chargé de recherche (CR2)	Promotion	12,0%	E12-E13	38,6%
Chargé de recherche (CR1)	Promotion + 4 Jahre Forschungserfahrungen	48,3%	E14-E15	56,5%
Directeur de recherche (DR 2)	Promotion + 8 Jahre Forschungserfahrungen	29,7%	C3/W2	1,7%
Directeur de recherche (DR 1) und Directeur de recherche de classe exceptionnelle	Promotion + 12 Jahre Forschungserfahrungen	10,0%	W3/C4	3,2%

(nach CNRS 2009)

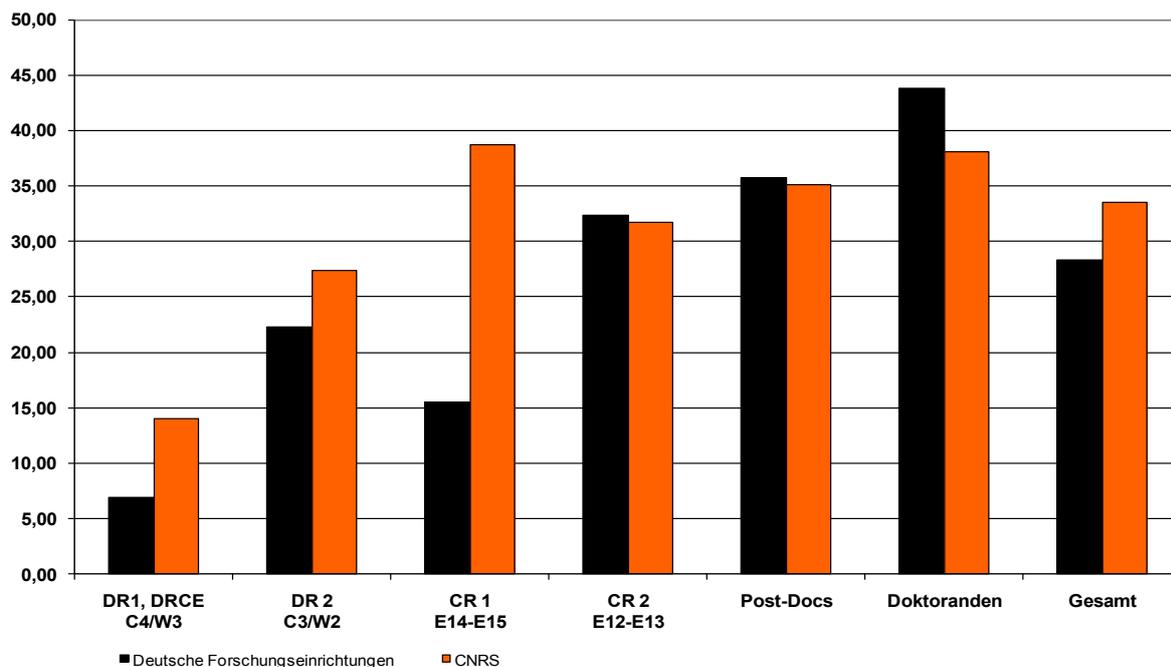
Am CNRS ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (einschließlich Doktorandinnen und Doktoranden sowie Post-Doktorandinnen und -Doktoranden) mit 34% um rund 6 Prozentpunkte höher als an deutschen Forschungseinrichtungen (vgl. Abbildung 14). Ohne

<sup>16</sup> Zu den Positionen und der Karriere im CNRS vgl. CNRS, Direction des Ressources Humaines, Research careers at the CNRS (URL: <http://www.dgdr.cnrs.fr/drhchercheurs/concoursch/chercheur/default-en.htm>, aufgenommen am 5.7.2010).

Doktorandinnen und Doktoranden sowie Post-Doktorandinnen und -Doktoranden liegt der Frauenanteil beim CNRS bei 32%, in den deutschen Forschungseinrichtungen dagegen um 10 Prozentpunkte niedriger bei 22%. Entsprechend ist der Frauenanteil vor allem bei den höheren Positionen (CR1 und DR) beim CNRS deutlich höher als in den deutschen Einrichtungen. Im deutsch-französischen Vergleich fällt der niedrige deutsche Frauenanteil an den Leitungspositionen unterhalb der Professur (E14-E15) deutlich auf. Am CNRS ist der Frauenanteil an den Positionen CR1 mit 39% mehr als doppelt so hoch wie auf vergleichbaren Positionen in deutschen Forschungseinrichtungen. Dagegen sind die Frauenanteile an den Post-Doktoranden sowie an den ersten Positionen nach einer Promotion fast ausgeglichen; der Frauenanteil an den Doktoranden ist in Deutschland sogar um 6 Prozentpunkte höher.

Diese Unterschiede – niedrigere Frauenanteile bei den Doktoranden, höhere Frauenanteile an den höheren Positionen – bedeuten, dass Forscherinnen im CNRS bessere Aufstiegschancen haben als ihre deutschen Kolleginnen: Der Glass Ceiling-Index (vgl. S. 29) lag 2008 beim CNRS bei 0,37, bei den deutschen Forschungseinrichtungen dagegen bei 0,16.

**Abbildung 14 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in deutschen Forschungseinrichtungen und beim Centre national de la recherche scientifique (CNRS), 2008**



Quelle: GWK, Bilan Social 2008 des CNRS (CNRS 2008)

Im Vergleich zu deutschen Forschungseinrichtungen und Hochschulen hat an US-Forschungsuniversitäten ein sehr viel höherer Anteil des wissenschaftlichen Personals eine Position als Full Professor inne: Während an deutschen Forschungseinrichtungen lediglich 3,2% aller Forschenden auf W3/C4-Professuren und weitere knapp 2% als W2/C3-Professuren tätig sind, sind am MIT fast zwei Drittel des wissenschaftlichen Personals Full Professor und weitere 19% Associate Professor. Diese unterschiedliche Verteilung ist bei der

## 1 Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

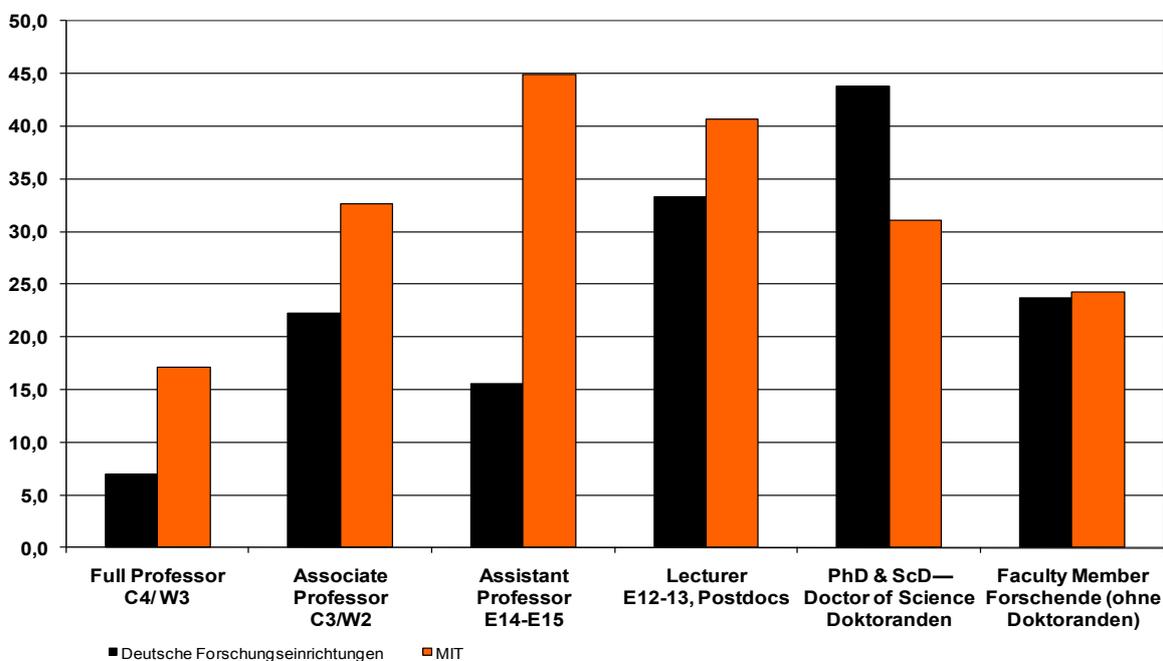
Zuordnung der Positionen des MIT zu vergleichbaren Positionen an deutschen Forschungseinrichtungen in Tabelle 3 zu beachten.

**Tabelle 3 Positionen von Forschenden am MIT und Zuordnung zu den Positionen an deutschen Forschungseinrichtungen**

MIT	Anteil an Forschenden	Deutsche Forschungseinrichtungen	Anteil an Forschenden
Instructor	3,9%	E12-E13	38,6%
Assistant Professor	12,0%	E14-E15	56,5%
Associate Professor	18,8%	C3/W2	1,7%
Full Professor	65,2%	W3/C4	3,2%

Insgesamt ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal am MIT mit knapp 25% genauso hoch wie in den deutschen Forschungseinrichtungen (vgl. Abbildung 15). Vor allem in den höheren Positionen sind am MIT jedoch deutlich mehr Frauen vertreten als an den deutschen Forschungseinrichtungen. Während beim MIT 17% der Full Professors Frauen sind, sind sie auf den höchsten Positionen an deutschen Forschungseinrichtungen (C4/W3) nur mit 7% vertreten. Mit 44 von 98 Assistant professors liegt der Frauenanteil an dieser Position am MIT bei fast 45%. Auffällig ist beim MIT weiter der relativ niedrige Promovendinnenanteil: Mit 31% ist der Frauenanteil an den Promotionen niedriger als an den Assistant Professors oder Associate Professors. An den deutschen Forschungseinrichtungen dagegen ist der Frauenanteil an den Doktoranden deutlich höher als an den folgenden Qualifikationsstufen.

**Abbildung 15 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in deutschen Forschungseinrichtungen und beim Massachusetts Institut of Technology (MIT), 2008**



Quelle: GWK, AAUP (AAUP 2009), schriftliche Mitteilung des MIT (8.7.2010, Promotionen)

Aufgrund des niedrigen Frauenanteils an den Promotionen liegt der Glass Ceiling Index für das MIT bei 0,55, für die deutschen Forschungseinrichtungen bei 0,15. Damit bestätigt sich auch im internationalen Vergleich, dass es den deutschen Forschungseinrichtungen trotz eines vorhandenen Potenzials an Nachwuchswissenschaftlerinnen schlechter gelingt, Frauen in Leitungspositionen zu führen.

## 1.7 ZUSAMMENFASSUNG

Der im Vergleich zu den Hochschulen niedrigere Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal kann zum Teil auf das Fächerprofil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zurückgeführt werden, da in den Forschungseinrichtungen vorrangig Forschende mit einer naturwissenschaftlich-technischen Fachrichtung tätig sind. Der Glass Ceiling-Index, über den die Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich der höchsten Positionen und der Einstiegspositionen (Doktorandinnen und Doktoranden sowie Promotionen) gemessen wird, belegt jedoch im Vergleich zwischen den Forschungsorganisationen, mit den Hochschulen und im internationalen Vergleich, dass der Verweis auf die naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung die Geschlechterungleichheit an deutschen Forschungseinrichtungen nicht ausreichend erklärt. Vielmehr ist mit Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen auch an den Forschungseinrichtungen ein ausreichend großes Potenzial an Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden. Jedoch gelingt es den deutschen Forschungseinrichtungen schlechter als den Hochschulen und internationalen Forschungseinrichtungen wie dem CNRS oder dem MIT Frauen in Leitungspositionen zu führen.

In den Forschungseinrichtungen konnten in den letzten fünf Jahren der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal um knapp 6 Prozentpunkte und der Frauenanteil an den Leitungspositionen um knapp 5 Prozentpunkte deutlich gesteigert werden. Allerdings zeigen sich markante Unterschiede zwischen den Forschungsorganisationen: Der Max-Planck-Gesellschaft ist es, unter anderem aufgrund des W2-Minerva-Programms zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen, gelungen, den Frauenanteil an den Leitungspositionen überdurchschnittlich auf aktuell fast 20% zu steigern und damit die selbst gesetzte Zielmarke zu erreichen, zwischen 2005 und 2010, den Wissenschaftlerinnenanteil um durchschnittlich einem Prozentpunkt jährlich zu erhöhen. In der Leibniz-Gemeinschaft stieg der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal überdurchschnittlich auf über 40%, während der Frauenanteil an den Leitungspositionen sich in den letzten fünf Jahren um 3 Prozentpunkte und damit unterdurchschnittlich erhöhte. Die Helmholtz-Gesellschaft hat eine durchschnittliche Steigerung sowohl beim wissenschaftlichen Personal wie bei den Leitungspositionen zu verzeichnen; positiv ist die wachsende Dynamik bei der Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen. In der Fraunhofer-Gesellschaft dagegen stieg der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal von 1999 bis 2009 nur minimal auf gegenwärtig knapp 18%. Auf den Leitungspositionen stagniert der Frauenanteil seit 1992 bei 2,4%.

Mit der beschriebenen Dynamik wird beim wissenschaftlichen Personal lediglich die Leibniz-Gemeinschaft das Ziel der „Offensive für Chancengleichheit“, den Frauenanteil in 5 Jahren

deutlich anzuheben, erreichen: 2009 lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal mit 41% bereits um mehr als 5 Prozentpunkte höher als 2006. Bei den Leitungspositionen wird ausschließlich die MPG das Ziel der Offensive und die Selbstverpflichtung erreichen: Diese übertraf ebenfalls 2009 bereits den Wert, der für 2011 zu erreichen wäre. In der FhG muss überhaupt erst eine Dynamik zur Steigerung des Frauenanteils in Gang gesetzt werden. Der HGF könnte es mit verstärkten Anstrengungen in der verbleibenden Zeit gelingen, ebenfalls die gesetzten Ziele zu erreichen.

## 1.8 LITERATUR

- AAUP, American Association of University Professors (2009): *2008-09 Report on the Economic Status of the Profession*, Washington, DC (URL: <http://www.aaup.org/AAUP/comm/rep/Z/ecstatreport08-09/>).
- Beblo, Miriam / Anja Heinze, et al. (2008): *Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 \* eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene*. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (2/3 (Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten)), S. 181-198. (URL: [http://doku.iab.de/zaf/2008/2008\\_2-3\\_zaf\\_Beblo\\_Heinze\\_Wolf.pdf](http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_2-3_zaf_Beblo_Heinze_Wolf.pdf)).
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2006): *Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen - Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials* (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; Heft 136), Bonn (URL: <http://www.blk-info.de/fileadmin/BLK-Materialien/heft136.pdf>).
- CNRS, Centre national de la recherche scientifique (2008): *Bilan Social 2008* (CNRS, Centre national de la recherche scientifique), URL: <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/2008/emploi-scientifique-et-carriere/1.4.1.1/personnes-physiques-en-2008> [letzter Zugriff am 31.12.2008].
- CNRS, Centre national de la recherche scientifique (2009): *Devenir chercheur au CNRS*, (URL: <http://www.dgdr.cnrs.fr/drhchercheurs/concoursch/pdf/metier-fr.pdf>).
- European Commission (2009): *She Figures 2009*, Luxembourg.
- Löther, Andrea (2009): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten; 3. Fortschreibung*. (cews.publik; no 13). Bonn: CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. (URL: <http://www.cews.org/cews/files/555/de/cews-publik13.pdf>).
- OECD (2002): *Frascati Manual 2002. The Measurement of Scientific and Technological Activities Frascati Manual 2002 Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*, Paris (URL: [http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/rd/rd\\_frascati\\_manual\\_2002.pdf](http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/en/rd/rd_frascati_manual_2002.pdf)).