SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen

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. (2019). Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 1-21). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65953-0

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (2019), 23. Fortschreibung

Bericht

Dr. Andrea Löther (CEWS), unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp

April 2019

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

Inhaltsverzeichnis

1 Ergebnisse im Überblick 1

2 Einführung und Fragestellung 2

3 Datengrundlage 2

4 Leitungsgremien an Hochschulen 4

4.1 Hochschulgovernance 4

4.2 Hochschulleitung 5

4.3 Senate 9

4.4 Hochschulräte 10

4.5 Fakultätsleitungen 12

5 Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen 16

6 Schlussfolgerungen 17

7 Anhang 18

7.1 Abbildungsverzeichnis 18

7.2 Tabellenverzeichnis 18

7.3 Literaturverzeichnis 18

1 Ergebnisse im Überblick

Rechtliche Grundlagen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien sind für die staatlichen Hochschulen das Hochschulrahmengesetz, das eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern verlangt, sowie die Landeshochschulgesetze, die – mit unterschiedlicher Konkretheit – die Beteiligung von Frauen und Männern in Gremien festsetzen. Für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gilt für die vom Bund zu bestimmenden Sitze das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG), nach dem diese z.B. in Aufsichtsgremien oder wesentlichen Gremien zur Hälfte mit Frauen besetzt sein sollen.

Beteiligung von Frauen an den Leitungsgremien

- In **Hochschulleitungen** sind fast 30 Prozent Frauen tätig, und 21 Prozent der Rektor_innen und Präsident_innen sind Frauen. In den letzten 20 Jahren hat sich der Frauenanteil in den Hochschulleitungen verdreifacht, an der Leitungsspitze vervierfacht.
- Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der stimmberechtigten Personen der Hochschuls**enate** sind Frauen. Zwischen den Bundesländern gibt es nur geringe Unterschiede.
- In **Hochschulräten** sind Frauen zu einem Drittel vertreten. 15 Jahre zuvor lag der Frauenanteil noch bei 20 Prozent.
- In den **Fakultätsleitungen** sind 18 Prozent der Dekan_innen und 24 Prozent der Prodekan_innen Frauen.

- Frauen haben rund ein Drittel der Sitze in **Aufsichtsgremien in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen** inne. In den vier Forschungsverbünden schwankt der Frauenanteil zwischen 25 und 35 Prozent.

2 Einführung und Fragestellung

Die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen und damit an (fach-)politischer Macht ist ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit. Für die Hochschulen verlangt das Hochschulrahmengesetz (§ 37 Abs. 2 HRG) eine „angemessene Vertretung von Frauen und Männern". Einige Landeshochschulgesetze bestimmen die angemessene Vertretung genauer. So heißt es beispielsweise im Bremischen Hochschulgesetz (§ 97 BremHG) in Bezug auf die Selbstverwaltung der Hochschulen: „Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein.". Das Niedersächsische Hochschulgesetz (§ 16 Abs. 5 und Abs. 6 NHG) verlangt, dass Frauen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen mit einem Anteil von 50 Prozent berücksichtigt werden. In Organen, Gremien und Kommissionen, deren Besetzung nicht durch Wahl erfolgt, sollen 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Für Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen, ist für die vom Bund zu bestimmenden Sitze das BGremBG einschlägig. Dieses Gesetz setzt das Ziel, dass ab dem 1. Januar 2018 in Aufsichtsgremien diese Sitze zur Hälfte mit Frauen besetzt sein sollen (§ 4 BGremBG).

Im Folgenden wird die geschlechterspezifische Besetzung von Entscheidungsgremien an Hochschulen und Forschungseinrichtungen untersucht. Für die Hochschulen werden dabei die Hochschul- und Fakultätsleitungen sowie die Senate und Hochschulräte, für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die Aufsichtsgremien betrachtet. Analysiert wird die Beteiligung von Frauen im zeitlichen Verlauf sowie differenziert nach Hochschultypen und Bundesländern bzw. nach Forschungsverbünden.

Mit der Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen wird vielfach die Frage verbunden, ob damit ein unterschiedlicher Führungsstil oder Wirkungen auf die Gleichstellungspolitik einer Organisation verbunden sind. Diesen Fragen kann im Rahmen dieser quantitativen Auswertung nicht nachgegangen werden. Vielmehr sind dafür differenzierte Studien notwendig, die quantitative und qualitative Methoden verknüpfen. Solche Studien liegen bisher nur vereinzelt (Read und Kehm 2016; White 2017; Wroblewski 2017; Lee und Won 2014) vor. Mit diesem Bericht werden Grundlagen für weitergehende Untersuchungen zur Verfügung gestellt, indem die Teilhabe der Geschlechter an den Entscheidungsgremien in Hochschulen und Forschungseinrichtungen differenziert dargestellt wird.

Dazu wird zunächst die Datenlage beschrieben. Anschließend werden Entscheidungsgremien an Hochschulen und Forschungseinrichtungen untersucht und abschließend werden Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen gezogen.

3 Datengrundlage

Seit der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes 2016 wird mit der Personalstatistik die Position in der **Hochschulleitung** erhoben. Damit stehen für die Berichtsjahre 2016 und 2017 (Stichtag: 1. Dezember) geschlechterspezifische Daten zur Hochschulleitung über die Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung, differenziert nach Art der Position, Hochschulart und Land. Für die Jahre 1996 bis 2015 kann auf Daten der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) bzw. der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zurückgegriffen werden. Diese wertete im Rahmen des Berichts „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung" mit Stichtag 31. Dezember Daten der

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) aus. Diese Daten stehen differenziert nach Art der Position zur Verfügung. Zusätzlich wertete das CEWS Daten der HRK für das Jahr 2010 (Stichtag: 7.1.2010) für einen Zeitvergleich in Bezug auf Hochschulart und Land und für das Jahr 2018 (Stichtag: 21.12.2018) für Analysen auf der Ebene einzelner Hochschulen aus.

Daten zu **Senaten und Fakultätsleitungen** stehen bundesweit bisher nicht zur Verfügung. Das CEWS erhob deshalb in einer Befragung der Hochschulen (Stichtag 31.12.2018) geschlechterspezifische Daten zu Senaten (stimmberechtigte Mitglieder) und Fakultätsleitungen, differenziert nach Dekan_innen und Prodekan_innen. Die Befragung erfolgte per Mail und mit Versand eines pdf-Formulars. Eine Liste der HRK mit Mail-Adressen der Hochschulleitungen bildet die Grundlage für die Befragung. Die personalisierte Mail wurde am 3. Januar 2019 verschickt; eine Erinnerungsmail folgte am 23. Januar. Antworten, die bis zum 31. Januar eingingen, wurden in die Erhebung aufgenommen.

Die Grundgesamtheit der Befragung bilden 383 Hochschulen. Von diesen antworteten 280 Hochschulen. Die Rücklaufquote liegt damit bei 73,1 Prozent.

Tabelle 1 Befragung der Hochschulen zu Senaten und Fakultätsleitungen: Rücklaufquote und Verteilung auf die Grundgesamtheit und die Stichprobe nach Trägerschaft und Hochschultyp

	Anzahl der Hochschulen in der Stichprobe	Rücklaufquote	Anteil an der Grundgesamtheit	Anteil an der Stichprobe
Trägerschaft				
staatlich	205	83,7%	64,0%	72,7%
privat	49	49,5%	25,8%	17,4%
kirchlich	28	71,8%	10,2%	9,9%
Hochschultyp				
Universitäten	102	83,6%	29,0%	36,4%
Kunst- und Musikhochschulen	38	67,9%	14,6%	13,6%
Fachhochschulen	142	69,3%	53,5%	50,7%
Gesamt	280	73,1%	100,0%	100,0%

N=383; Universitäten einschließlich Pädagogische Hochschulen und Theologische Hochschulen; Fachhochschulen einschließlich Duale Hochschulen.

Tabelle 1 zeigt die Rücklaufquoten sowie die Verteilung auf die Grundgesamtheit und die Stichprobe differenziert nach Trägerschaft und Hochschultyp. Während fast 85 Prozent der staatlichen Hochschulen an der Befragung teilnahmen, antworteten nur die Hälfte der privaten Hochschulen, aber immerhin fast drei Viertel der kirchlichen Hochschulen. In der Stichprobe sind die staatlichen Hochschulen damit überrepräsentiert. Die Rücklaufquoten der Hochschultypen unterscheiden sich nicht so deutlich; Universitäten antworteten etwas häufiger als Kunst- und Musikhochschulen und Fachhochschulen. An den Hochschulen, die an der Befragung teilnahmen, arbeitet 83,1 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Aufgrund des hohen Rücklaufs und der Verteilung der Stichprobe auf Hochschultypen und Trägerschaft kann die Erhebung als repräsentativ angesehen werden.

Daten zu den **Hochschulräten** werden seit der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes ebenfalls mit der Personalstatistik erhoben (Stichtag 1. Dezember). Über die amtliche Statistik stehen geschlechterdifferenzierte Daten zu den Hochschulräten, differenziert nach einzelnen Hochschulen zur Verfügung. Davor erhob das CEWS seit 2003 jeweils mit Stichtag 31. Dezem-

ber Daten zur Besetzung der Hochschulräte (und ähnlicher Gremien) durch Befragung der Hochschulen. Die Befragung erfolgte jeweils zu Beginn des Folgejahres per Mail an die Hochschulleitungen. Die Rücklaufquote lag zwischen 75 bis 90 Prozent.

Daten zu den **Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen** werden seit 1997 von der BLK bzw. der GWK im Rahmen des Berichts „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung" erhoben (Stichtag: 31. Dezember). Durch Änderungen des Erhebungsprogramms gibt es allerdings Brüche in der Zeitreihe: Von 1997 bis 2008 wurden nur die Frauenanteile an den Aufsichtsratsgremien der Helmholtz-Gemeinschaft erfasst. In der Folgezeit werden die Aufsichtsratsgremien aller vier Forschungsverbünde erfasst, jedoch z.T. mit Brüchen bei der Art der Gremien.

4 Leitungsgremien an Hochschulen

4.1 Hochschulgovernance

Die Leitungsorgane und –gremien von Hochschulen und Fakultäten sind Teil der Hochschulgovernance. Governance meint dabei die „Koordination und Steuerung sozialer Systeme" und bezieht sich auf das „Zusammenwirken von Regelungsstrukturen" (Jaeger und Leszczensky 2008, S. 18; Hüther und Krücken 2016, S. 122). Für die Analyse im Zeitverlauf und den internationalen Vergleich nutzt die Hochschulforschung häufig eine Typologie von fünf unterschiedlichen Governance-Mechanismen, nämlich staatliche Regulierung, zielbezogene Außensteuerung bzw. Steuerung durch externe Stakeholder, Wettbewerb, akademische Selbstorganisation und hierarchische Selbststeuerung (Hüther und Krücken 2016, S. 136–144; De Boer et al. 2007). Die Veränderungen im Zuge der Hochschulreformen werden dabei als Stärkung von Wettbewerb, zielbezogener Außensteuerung und hierarchischer Selbststeuerung beschrieben. Gleichwohl unterscheiden sich die Landeshochschulgesetze stark in Bezug auf die Entscheidungsbeteiligungen der Hochschulleitungen, Hochschulräte und akademischen Senate (Hüther und Krücken 2016, S. 145; Hüther 2010). Vor allem der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom Juni 2014 zur organisatorischen Ausgestaltung der Medizinischen Hochschule Hannover und das Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg zum Landeshochschulgesetz von November 2016 haben die durch Hochschulreformen geschwächte Position der Senate wieder gestärkt. Ebenso wurde die formale Konzentration der Entscheidungsmacht bei den Hochschulleitungen in der Praxis der Hochschulen häufig nicht umgesetzt (Hüther und Krücken 2016, S. 147).

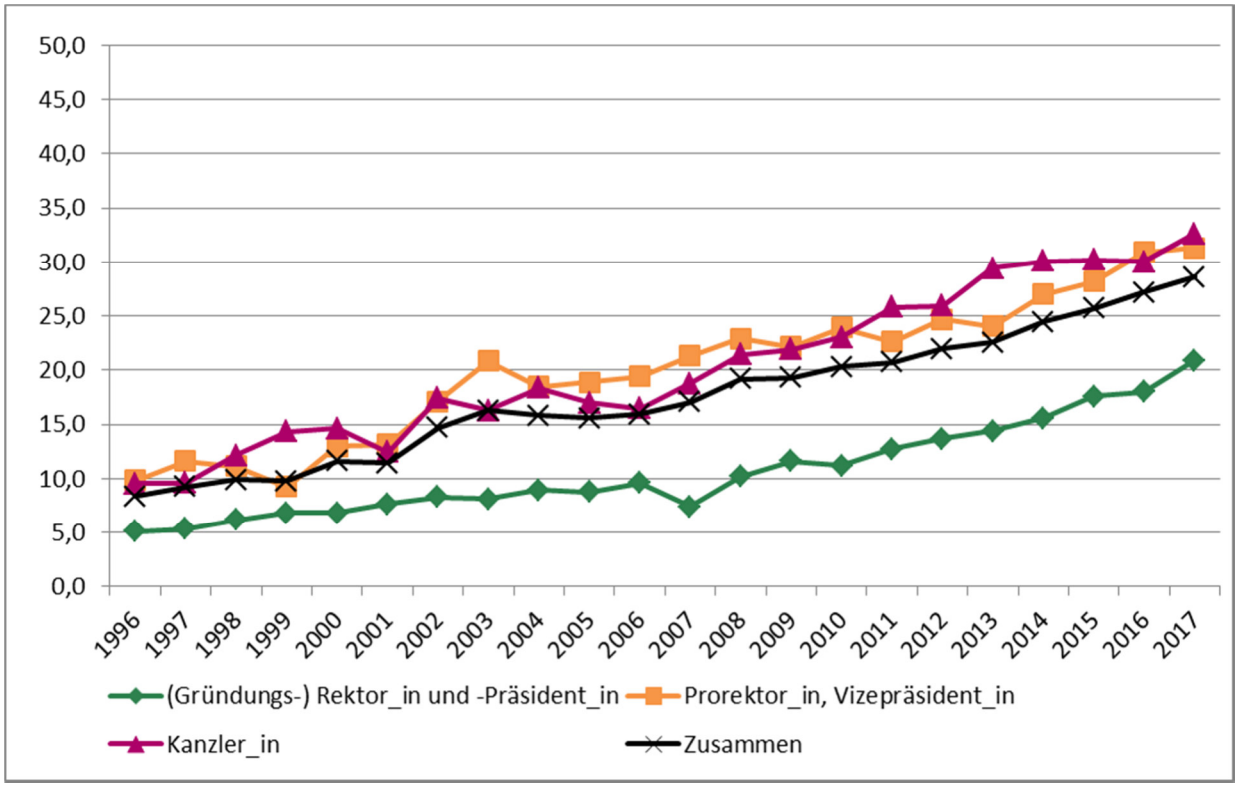
Die im Folgenden untersuchten Leitungsorgane Hochschulleitung, Senate und Hochschulräte stehen für die Governance-Mechanismen „hierarchische Selbststeuerung", „akademische Selbstorganisation" und „Steuerung durch externe Stakeholder". Während sich die Hochschulforschung intensiv mit diesen Gremien beschäftigt (vgl. z.B. zu Hochschulräten Schütz 2014; Borgwardt et al. 2013; Hüther 2010; Gerber et al. 2009) sind die Fakultäten und Fakultätsleitungen bisher kaum Gegenstand der Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Für die Gleichstellungspolitik ist diese Ebene gleichwohl relevant: So erweisen sich derzeit die Fachbereiche als eine entscheidende Stelle, um Gleichstellung besser in den Hochschulen zu implementieren und hier besteht ein besonderer Nachholbedarf (Löther und Samjeske 2017).

Die Kompetenzen- und Machtverteilung zwischen den verschiedenen Leitungsgremien der Hochschule stellt die Folie für die nachfolgende Untersuchung der Teilhabe von Frauen und Männern an den Leitungsorganen und Gremien dar.

4.2 Hochschulleitung

2017 gab es 89 Rektorinnen oder Präsidentinnen an deutschen Hochschulen[1]; dies entspricht einem Frauenanteil von 21 Prozent (vgl. Abbildung 1). Wenn die Positionen der Vizepräsident_innen und Prorektor_innen sowie die Kanzler_innen hinzugenommen werden, waren 28,6 Prozent der Mitglieder der Hochschulleitungen Frauen. Innerhalb der Hochschulleitung sind Frauen besonders häufig Kanzlerin (32,6 Prozent), aber auch bei den Vizepräsident_innen und Prorektor_innen liegt der Frauenanteil über 30 Prozent. Zwanzig Jahre zuvor war nur jede zehnte Position in der Hochschulleitung mit einer Frau besetzt und nur 5 Prozent der Hochschulen wurden von einer Frau geleitet.

Abbildung 1 Frauenanteil (in Prozent) an der Hochschulleitung insgesamt sowie nach Art der Position, 1996 - 2017



Quelle: BLK (1997 – 2007), GWK (2008 – 2015) und Statistisches Bundesamt (seit 2016).
Anmerkung: Die Kategorie „Rektor_in und Präsident_in" beinhaltet auch Gründungsrektor_innen und –präsident_innen.

Bei den Rektor_innen und Präsident_innen zeigt sich eine besondere Dynamik in den letzten fünf Jahren: Stieg der Frauenanteil bis 2012 jährlich um durchschnittlich 0,5 Prozentpunkte, so waren es von 2013 bis 2017 1,4 Prozentpunkte. Der Frauenanteil an der Hochschulleitung insgesamt stieg stärker als der Frauenanteil an den Professuren und liegt mit 28,6 Prozent mittlerweile deutlich über dem Professorinnenanteil (24,1 Prozent). Zur Zuständigkeit und den Tätigkeitsschwerpunkten stellen Röbken und Mertens fest, dass Frauen anteilig häufiger den Bereich „Studium und Lehre" vertreten (54,5 Prozent der Frauen gegenüber 38,4 Prozent der Männer), während Männer eine hohe Repräsentanz im Bereich „Forschung und Wissenschaft"

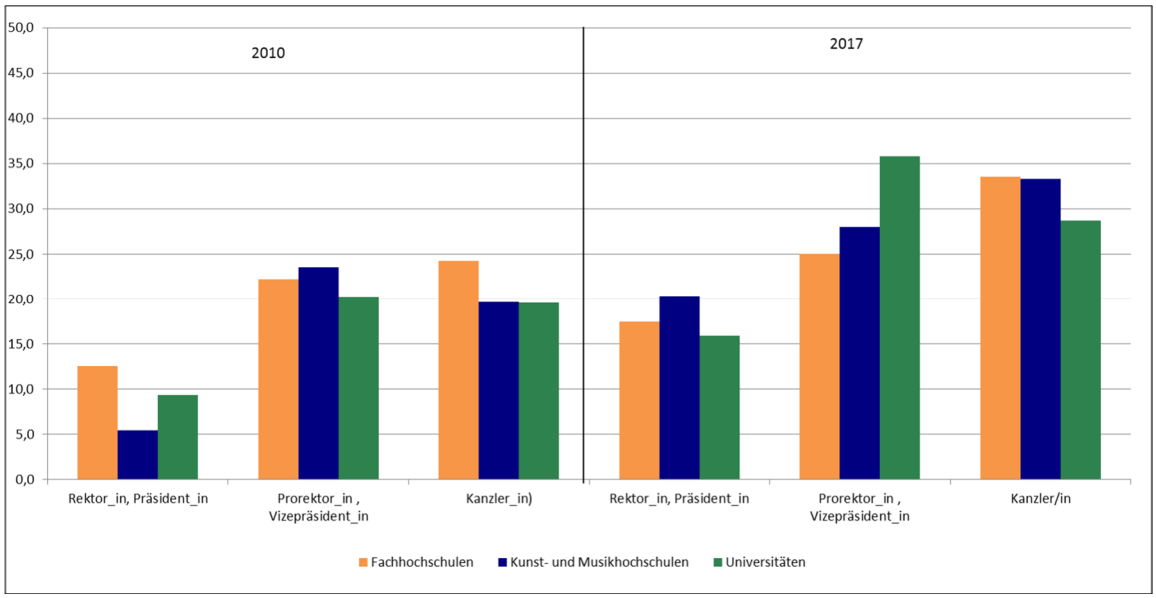
[1] In die Hochschulstatistik (destatis, Fachserie 11.4.4.) fließen für 2017 die Daten für insgesamt 432 Hochschulen ein. 37 Hochschulen meldeten keine Rektor_innen oder Präsident_innen; einige wenige Hochschulen meldeten zwei oder drei Rektor_innen. Insgesamt finden sich so in der Statistik zu den Hochschulleitungen die Angaben für die Gesamtzahl von 426 Rektor_innen und Präsident_innen.

(34,3 Prozent vs. 9,1 Prozent) haben (Röbken und Mertens 2015, S. 18). Keine Untersuchung hingegen gibt es zur Unterscheidung in haupt- und nebenberuflich tätige Vizepräsident_innen und Prorektor_innen.

Trotz dieser positiven Dynamik sind Hochschulen insgesamt in Deutschland weiterhin von einer geschlechterparitätischen Besetzung der Leitungsfunktionen deutlich entfernt. Auch gab es 2017 noch 69 Hochschulen (also 18 Prozent), in denen keine Frau in der Hochschulleitung vertreten war, obwohl mindestens drei Personen in der Leitung dieser Hochschule tätig waren.[2] Röbken und Mertens stellen dazu fest, dass die Präsenz von Frauen desto wahrscheinlicher ist, je mehr Personen in der Hochschulleitung tätig sind (Röbken und Mertens 2015, S. 18).

Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen unterscheiden sich vor allen bei den Prorektor_innen und Vizepräsident_innen (vgl. Abbildung 2): 2017 lag der Frauenanteil bei diesen Positionen an Universitäten bei 36 Prozent und damit deutlich höher als an den beiden anderen Hochschultypen. Universitäten konnten für diese Position den Frauenanteil zwischen 2010 und 2017 um 16 Prozentpunkte steigern. Eine ähnlich hohe Steigerung (15 Prozentpunkte) findet sich bei den Rektor_innen und Präsident_innen an Kunst- und Musikhochschulen. Während 2010 nur drei künstlerische Hochschulen von einer Frau geleitet wurden, waren dies 2017 elf Hochschulen und mit 20 Prozent hatten die künstlerischen Hochschulen den höchsten Frauenanteil in dieser Position. Die Fachhochschulen hatten 2010 in allen Leitungspositionen höhere Frauenanteile als die Universitäten und – mit Ausnahme der Prorektor_innen und Vizepräsident_innen – auch höhere Anteile als die Kunst- und Musikhochschulen. Aufgrund einer geringeren Dynamik hat sich dieses Bild bis 2017 gewandelt: Der Frauenanteil bei den Prorektor_innen und Vizepräsident_innen ist mit 25 Prozent an den Fachhochschulen am niedrigsten.

Abbildung 2 *Frauenanteil (in Prozent) an der Hochschulleitung nach Art der Position und Hochschultyp, 2010 und 2017*



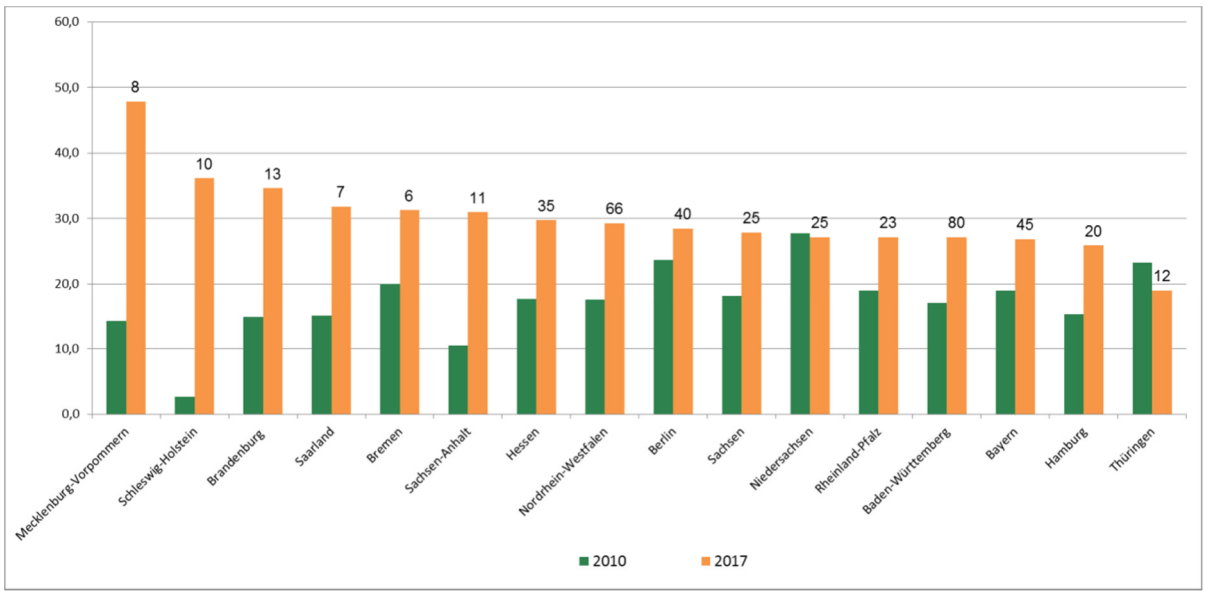
Quelle: HRK (Stichtag: 7.1.2010 und 5.1.2017), Auswertung: CEWS
Anmerkung: Die Kategorie „Rektor_in und Präsident_in" beinhaltet auch Gründungsrektor_innen und –präsident_innen.

[2] Datengrundlage: HRK mit Stichtag 5.1.2017.

Zwischen den Bundesländern gibt es deutliche Unterschiede beim Frauenanteil in der Hochschulleitung. Hierbei ist allerdings die geringe Anzahl an Hochschulen in einzelnen Bundesländern zu beachten. Auch kann die Datenerhebung an einem Stichtag Veränderungen im Laufe eines Jahres verdecken, was wiederum bei Bundesländern mit geringen Fallzahlen zu Verzerrungen führen kann.

2017 lag der Frauenanteil an der Hochschulleitung zwischen 48 Prozent (Mecklenburg-Vorpommern) und 19 Prozent (Thüringen). Mecklenburg-Vorpommern hat nicht nur einen besonders hohen Frauenanteil an der Hochschulleitung insgesamt, sondern auch vier der acht Hochschulen werden von Frauen geleitet; bei den Prorektor_innen und Vizepräsident_innen liegt der Frauenanteil sogar bei 63 Prozent. In Schleswig-Holstein und Brandenburg ist der Frauenanteil mit rund 35 Prozent ebenfalls hoch. In fast allen Bundesländern stieg der Frauenanteil an der Hochschulleitung zwischen 2010 und 2017.

Abbildung 3 Frauenanteil (in Prozent) an der Hochschulleitung insgesamt nach Bundesländern, 2010 und 2017



Quelle: 2010: HRK (Auswertung CEWS), 2017: Statistisches Bundesamt (Stichtag: 1.12.); Angaben über den Balken: Anzahl der Rektor_innen / Präsident_innen 2017 (als Äquivalent für die Anzahl der Hochschulen).

Hochschulen, die von einer Präsidentin oder einer Rektorin[3] geleitet werden, haben im Durchschnitt einen höheren Professorinnenanteil als Hochschulen, die von einem Mann geleitet wurden (Mittelwertvergleich: 21,6% vs. 19,1%).[4] Dieser Zusammenhang lässt sich so interpretieren, dass in Hochschulen mit einem höheren Professorinnenanteil die Chance höher ist, dass eine Frau zur Rektorin oder Präsidentin gewählt wird.

Vertiefte biographische Analysen zu den Rektor_innen und Präsident_innen finden sich Studien von Röbken und Mertens und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), wobei das CHE nur Universitäten untersuchte (Röbken und Mertens 2015; Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) 2019). Quellengrundlage für beide Studien sind die Webseiten der Hochschulen. Nach diesen Studien sind die Rektorinnen und Präsidentinnen im Durchschnitt etwas jün-

[3] Datengrundlage: Liste der HRK vom 21.12.2018 (ausschließlich Angaben zu Rektor_innen und Präsident_innen).

[4] Der Unterschied ist statistisch nicht signifikant. Da es sich jedoch um eine Vollerhebung aller Hochschulen handelt, ist eine Signifikanzprüfung nicht notwendig, sondern die Daten zeigen die Situation in der Gesamtheit aller Hochschulen.

ger als ihre männlichen Kollegen, wobei der Unterschied bei den Universitäten etwas höher ist[5]. Weiter waren die Rektorinnen und Präsidentinnen von Universitäten vorher häufiger als ihre Kollegen als Prorektorin oder Vizepräsidentin tätig (53% vs. 40%)[6]. Weniger als die Hälfte der Universitätsleiter_innen leitete zuvor eine Fakultät; hierbei gibt es keine Geschlechterunterschiede[7]. Bei der Rekrutierung innerhalb oder außerhalb der Hochschule gibt es deutliche Veränderungen im Zeitverlauf: 2006 wurden lediglich 16 Prozent, 2013 dagegen 43 Prozent der Präsident_innen und Rektor_innen extern rekrutiert (Röbken und Mertens 2015, S. 20). Während Röbken und Mertens hierbei für alle Hochschulen keine Geschlechterunterschiede feststellen, kommen laut CHE-Studie Rektorinnen und Präsidentinnen von Universitäten häufiger als ihre männlichen Kollegen nicht von der gleichen Hochschule. Die CHE-Studie zeigt insgesamt, dass Frauen vor ihrer Tätigkeit als Rektorin oder Präsidentin einer Universität häufiger als Männer eine Führungsposition innehatten, häufiger nicht von der gleichen Universität kommen und häufiger über Auslandserfahrung verfügen (Ziegele 2019, S. 7).

Im europäischen Vergleich (European Commission 2019, S. 128) lag Deutschland 2017 beim Frauenanteil an den Rektor_innen und Präsident_innen mit 18,4 Prozent unter dem europäischen Durchschnitt (21,7 Prozent). Hingegen liegt der Frauenanteil in Schweden über 40 Prozent. Auch Österreich und die Schweiz haben mit 26,3 Prozent bzw. 30,0 Prozent höhere Anteile als Deutschland.

Ein Blick auf Österreich und Schweden zeigt auf, welche Wirkungen Quotenregelungen für die geschlechterspezifische Besetzung von Leitungsgremien haben können. Österreich führte 2010 eine Quotenregelung für Universitäten ein (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2019; zur Quotenregelung für österreichische Hochschulen und zu den Zahlen vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2018; Wroblewski und Striedinger 2018; Wroblewski 2017): Aufgrund gesetzlicher Vorgaben müssen die Kollegialorgane einen Frauenanteil von 40 Prozent, seit 2015 von 50 Prozent haben (§20a UG). Beschlüsse der Gremien sind ungültig, wenn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der jeweiligen Universität Widerspruch (Einrede) erhebt und keine sachlichen Gründe für die Zusammensetzung vorliegen. Der Umsetzungsstand für die einzelnen Universitäten wird regelmäßig auf der Webseite des Ministeriums veröffentlicht. Der Frauenanteil an der höchsten Leitungspositionen (Rektor/in) von österreichischen Universitäten lag 2007 noch bei 6 Prozent. 2016 wurden acht von 22 Universitäten (36 Prozent) von einer Frau geleitet; in den Rektoraten liegt der Frauenanteil bei 48 Prozent. Auch weitere Gremien wie Universitätsräte, Senate oder Berufungskommissionen sind an österreichischen Universitäten paritätisch besetzt. Erkennbar ist eine Differenz zwischen dem Frauenanteil an den höchsten und an den weiteren Leitungspositionen. Dies trifft auch auf Schweden zu, worauf Helen Peterson in ihrer Untersuchung zur *gender mix policy* in Schweden hinweist (Peterson 2011). Die Ernennung der Leitung an schwedischen Hochschulen unterliegt der Vorgabe, dass eine Hochschule Männer und Frauen als Bewerber_innen für die Hochschulleitung (*vice-chancellor, pro-vice-chancellor*) gewinnen soll und dass Gleichstellungsaspekte gegenüber dem Ministerium zu berichten sind. Mit dieser Regelung stieg der Frauenanteil im Jahr 2010 in der höchsten Leitungsposition auf 43 Prozent

[5] Hochschulen insgesamt (Röbken und Mertens 2015, S. 19): 56,9 Jahre vs. 57,7 Jahre; Universitäten (Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) 2019, S. 7): 57,8 Jahre vs. 59,4 Jahre.

[6] Detaillierte Daten wurden von Isabel Roessler, der Bearbeiterin der CHE-Studie, per Mail am 27.03.2019 zur Verfügung gestellt.

[7] 53,2 Prozent der Männer und 52,6 Prozent der Frauen hatte vorher keine Leitungsposition innerhalb der Fakultät inne. Die Daten wurden von Isabel Roessler, der Bearbeiterin der CHE-Studie, per Mail am 27.03.2019 zur Verfügung gestellt.

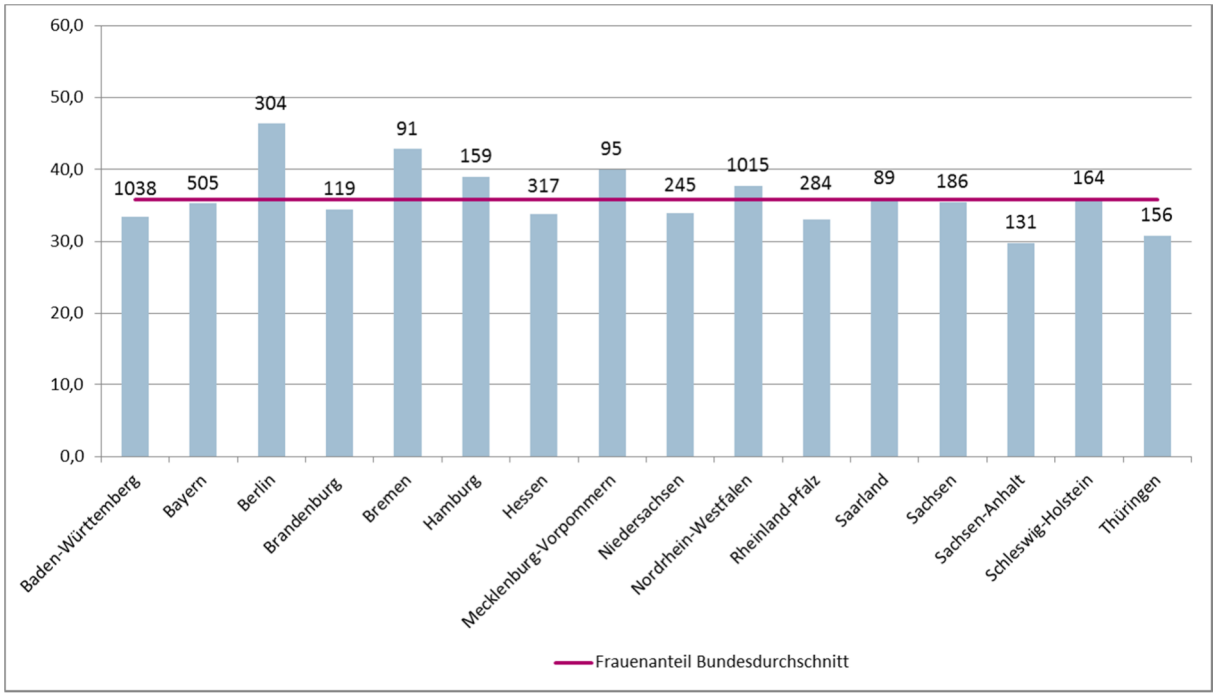
und bei den Vize-Positionen auf 60 Prozent. Peterson kommt in ihrer Studie zu dem Schluss, "that although the gender mix policy has been successful in increasing the relative number of female senior managers it has failed to tackle processes that restore gender differences when they have been challenged." (Peterson 2011, S. 620) Ihre Einwände beziehen sich zum einen darauf, dass Frauen eher in den untergeordneten Positionen (*pro-vice-chancellor* und *pro-dean*) zu finden sind. Zum anderen verweist Peterson darauf, dass Frauen zu einem Zeitpunkt verstärkt Zugang zu den Leitungspositionen erhielten, als diese an Status und Macht verloren und der administrative Arbeitsaufwand zunahm.

Fragen zum Führungsstil und zum Einfluss von Frauen in der Hochschulleitung auf die Gleichstellungspolitik und die Geschlechterverhältnisse sind nicht Gegenstand dieser Analyse. Bei der Beurteilung der gestiegenen Frauenanteile in der Hochschulleitung sollte jedoch die Erkenntnis von Read und Kehm aus ihrer Studie zu Frauen in der Leitung von deutschen und britischen Hochschulen beachtet werden. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass der Anstieg der Zahl von Frauen in Leitungsposition ein wichtiger Schritt für eine veränderte Wahrnehmung von Führung ist, "but by itself a change in numerical composition does not mean a change in culture" (Read und Kehm 2016, S. 826).

4.3 Senate

Bundesweit sind gegenwärtig mehr als ein Drittel (36 Prozent) der stimmberechtigten Senatsmitglieder Frauen. Dieser Anteil schwankt zwischen den Bundesländern nur in geringem Ausmaß (vgl. Abbildung 4). Über 40 Prozent liegt der Frauenanteil in Berlin, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern. Niedrige Frauenanteile von rund 30 Prozent finden sich in Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Abbildung 4 Frauenanteil (in Prozent) am Senat nach Bundesländern, 2018

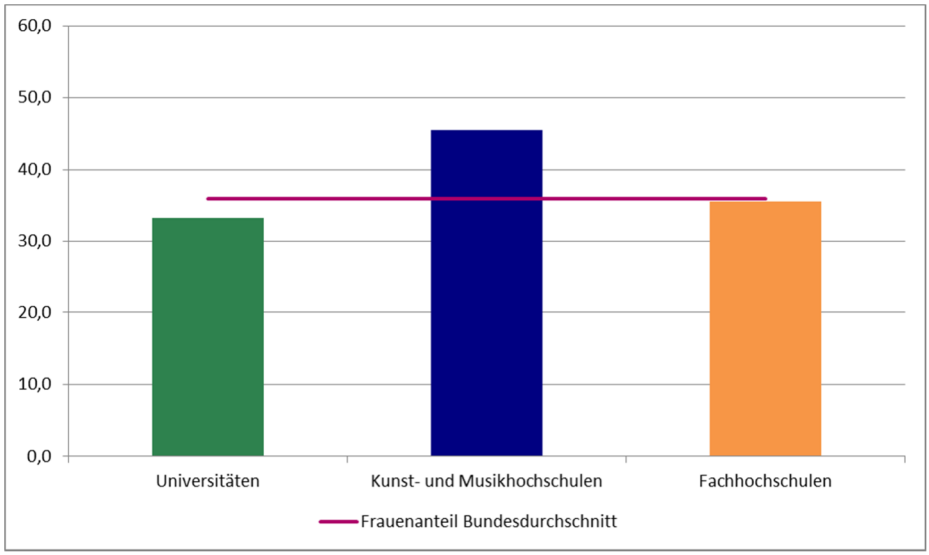


Quelle: Befragung des CEWS mit Stichtag 31.12.2018. Angaben über den Balken: Gesamtzahl der Senatsmitglieder.

An Kunst- und Musikhochschulen ist fast die Hälfte der Senatsmitglieder Frauen, an Universitäten und Fachhochschulen sind es rund ein Drittel (vgl. Abbildung 5). Staatliche, kirchliche und private Hochschulen unterscheiden sich kaum; an staatlichen Hochschulen (35 Prozent)

liegt der Frauenanteil in den Senaten etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt, an privaten Hochschulen (38 Prozent) und kirchlichen Hochschulen (40 Prozent) etwas darüber. Tendenziell ist der Frauenanteil im Senat an Hochschulen mit einem hohen Professorinnenanteil höher.[8]

Abbildung 5 Frauenanteil (in Prozent) am Senat nach Hochschultypen, 2018



Quelle: Befragung des CEWS mit Stichtag 31.12.2018

Da bundesweite Daten für die geschlechterspezifische Besetzung der Senate erstmalig mit der Befragung des CEWS für 2018 vorliegen, sind Aussagen zur Entwicklung im Zeitverlauf nicht möglich. Um trotzdem Hinweise auf die zeitliche Entwicklung zu bekommen, kann auf nordrhein-westfälische Daten zurückgegriffen werden, die die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerkwerks Frauen- und Geschlechterforschung seit 2013 für staatliche Hochschulen in NRW über eine Webrecherche erhebt (Niegel und Herrmann 2018). In NRW stieg der Frauenanteil an den Senaten von 2013 bis 2018 relativ kontinuierlich von 27 Prozent auf 38 Prozent[9].

4.4 Hochschulräte

Die Hochschulgesetze sehen Hochschulräte für staatliche Hochschulen mittlerweile in allen Ländern außer Bremen und Brandenburg (hier: Landeshochschulrat) vor; Stiftungshochschulen haben entsprechend Stiftungsräte. In zwei Bundesländern (Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein) gibt es für die Kunsthochschulen bzw. die Universitäten hochschulübergreifende Gremien. Der Landeshochschulrat Brandenburg berät die Landesregierung in strategischen Fragen der Landeshochschulplanung und unterstützt die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Die Hochschulräte sind überwiegend mit externen Personen besetzt; in einigen Ländern sind auch Angehörige der Hochschule Mitglieder dieser Gremien. Die Kompetenzen der Hochschulräte variieren sehr stark in den einzelnen Bundesländern. Neben den Hochschulräten an staatlichen Hochschulen, deren Einrichtung, Kompetenzen und Mitgliedschaft durch die Landes-

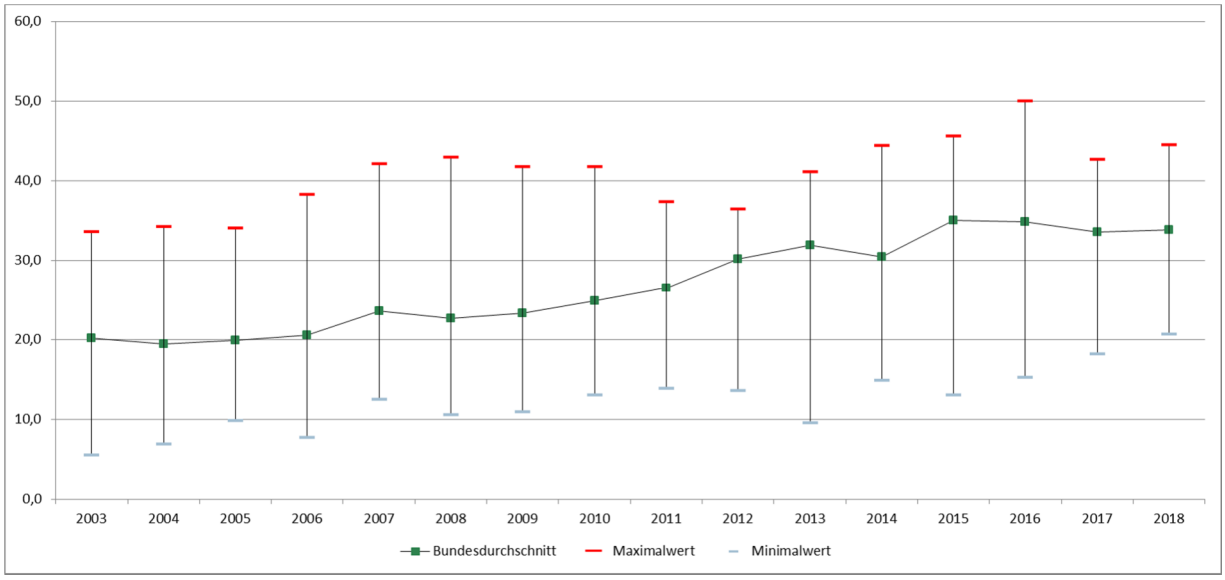
[8] Zwischen dem Frauenanteil am Senat 2018 und dem Professorinnenanteil 2017 besteht ein hoher Zusammenhang. Korrelationskoeffizient nach Pearson 0,559, signifikant auf dem Niveau von 0,01.

[9] Quelle: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal. Datenabruf: 15.03.2019.

hochschulgesetze geregelt ist, verfügen auch die privaten und kirchlichen Hochschulen zum Teil über entsprechende Gremien. Auch die Daten dieser Hochschulen fließen in die Erhebungen zu der Besetzung der Hochschulräte ein.

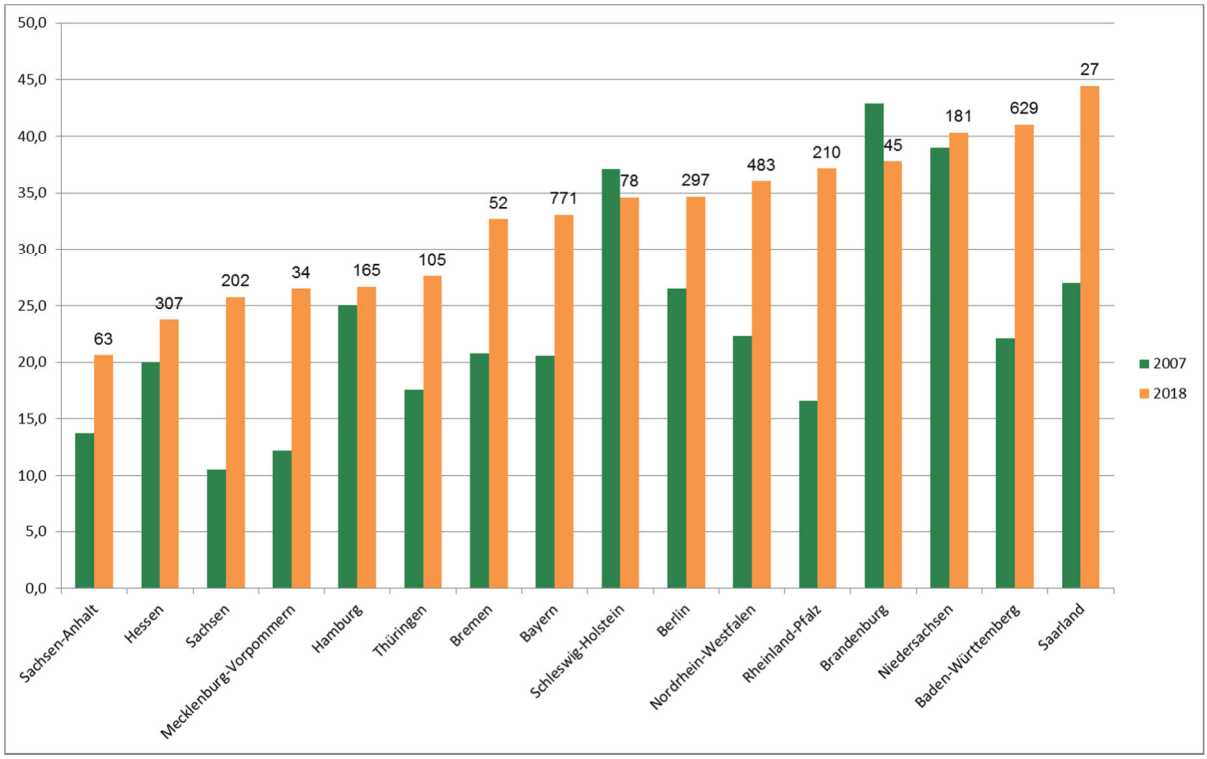
2018 waren ein Drittel der Mitglieder in Hochschulräten Frauen (vgl. **Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.**). In drei Bundesländern (Saarland, Baden-Württemberg und Niedersachsen) liegt der Frauenanteil über 40 Prozent, während in Sachsen-Anhalt lediglich 20 Prozent der Hochschulratsmitglieder Frauen sind (vgl. Abbildung 7). In Zeitverlauf stieg der Frauenanteil ab 2006 von 20 Prozent bis 2015 auf 35 Prozent. Seitdem stagniert er bei rund einem Drittel. Im Zehnjahresvergleich (2008-2018) zeigen Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, das Saarland und Sachsen mit 15 bis 20 Prozentpunkten die größten Steigerungen; Rheinland-Pfalz und Sachsen 2008 hatten noch besonders niedrige Frauenanteile. Dagegen war der Frauenanteil in Brandenburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein – auch aufgrund gesetzlicher Vorgaben – bereits vor zehn Jahren hoch.

Abbildung 6 *Frauenanteil (in Prozent) an Hochschulräten (und ähnlichen Gremien) 2003 – 2018, bundesweiter Durchschnitt sowie höchster und niedrigster Wert der Bundesländer*



Quelle: Befragung des CEWS (2003-2016) und Statistisches Bundesamt (ab 2017)

Abbildung 7 *Frauenanteil (in Prozent) an den Hochschulräten (und ähnlichen Gremien) nach Bundesländern, 2008 und 2018*



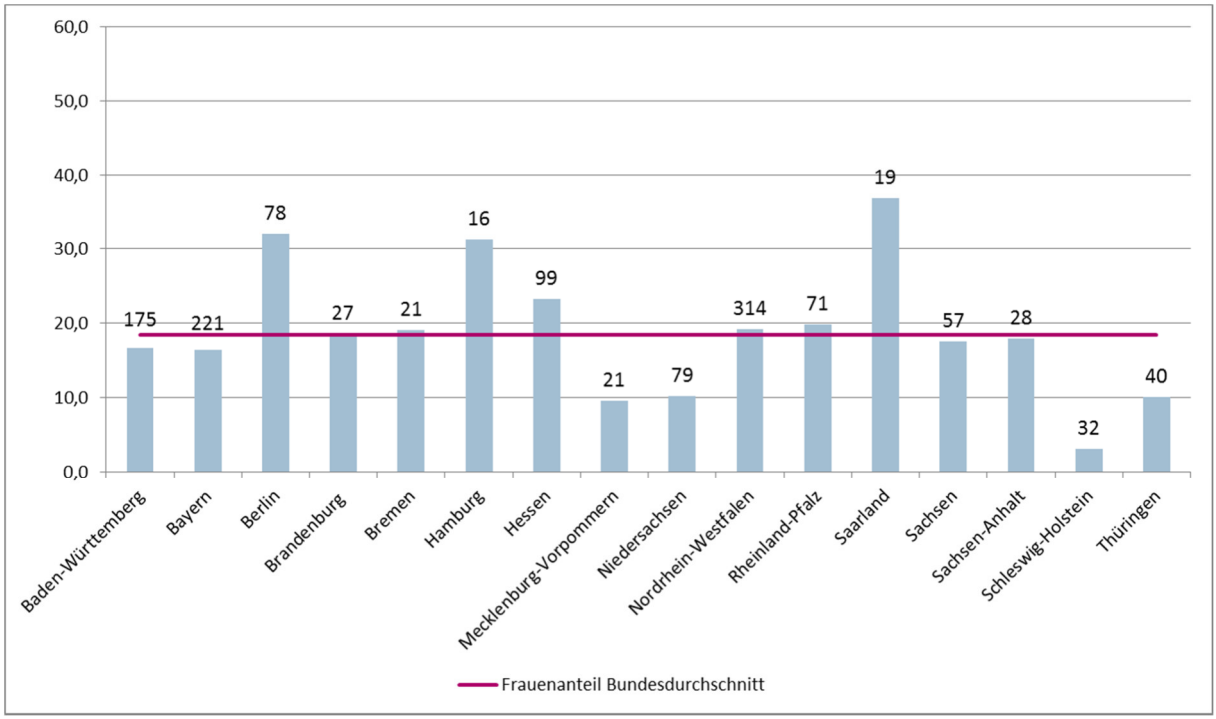
Quelle: Befragung des CEWS (2008) und Statistisches Bundesamt (2018). Angaben über den Balken: Gesamtzahl der Hochschulratsmitglieder 2018 aller erfassten Hochschulen (staatlich, privat und kirchlich).

Im Vergleich der Hochschultypen fällt der durchgängige höhere Frauenanteil in den Kunst- und Musikhochschulen. 2018 waren hier 40 Prozent der Hochschulratsmitglieder Frauen. An den Fachhochschulen ist der Frauenanteil inzwischen mit 32 Prozent niedriger als an den anderen Hochschultypen, während dieser in den Vergleichsjahren 2003 und 2008 noch genauso hoch bzw. höher als an den Universitäten war. An Universitäten liegt der Frauenanteil in den Hochschulräten aktuell bei 35 Prozent.

4.5 Fakultätsleitungen

In den Fakultätsleitungen – den Dekan_innen und Prodekan_innen – sind Frauen deutlich weniger präsent als in der Hochschulleitung. 2018 lag der Frauenanteil an den Dekan_innen bei 18 Prozent, bei den Prodekan_innen bei 24 Prozent. An rund 9 Prozent der Hochschulen in der Umfrage wurde keine Fakultät von einer Frau geleitet.

Abbildung 8 Frauenanteil (in Prozent) an Dekaninnen und Dekanen nach Bundesländern, 2018



Quelle: Befragung des CEWS mit Stichtag 31.12.2018. Angaben über den Balken: Gesamtzahl der Dekan_innen.

Zwischen den Bundesländern gibt es deutliche Unterschiede beim Frauenanteil an den Dekan_innen: In Berlin, Hamburg und dem Saarland (mit jeweils kleinen Fallzahlen) liegt der Frauenanteil über 30 Prozent. Dagegen sind in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen weniger als 10 Prozent der Dekan_innen Frauen. Erstaunlich ist der niedrige Frauenanteil in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, da in diesen Ländern die Hochschulleitungen überdurchschnittlich häufig mit Frauen besetzt sind; allerdings sind die kleinen Fallzahlen zu beachten. Tatsächlich besteht über alle Hochschulen betrachtet nur ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in der Hochschulleitung und bei den Dekan_innen[10]. Insgesamt sind an Hochschulen mit einem höheren Professorinnenanteil tendenziell Frauen häufiger als Dekanin tätig[11].

Tabelle 2 Frauenanteil (in Prozent) an Dekan_innen und Prodekan_innen nach Hochschultyp und Trägerschaft, 2018

	Dekan/innen		Prodekan/innen	
	Gesamtzahl	**Frauenanteil in Prozent**	**Gesamtzahl**	**Frauenanteil in Prozent**
Universitäten	601	14,3	1046	21,1
Kunst- und Musikhochschulen	620	27,3	787	35,4
Fachhochschulen	77	21,1	79	25,7
staatlich	1146	15,8	1820	22,7
privat	103	35,9	66	39,4
kirchlich	49	40,8	26	46,2
Gesamt	**1298**	**18,3**	**1912**	**23,6**

Quelle: Befragung des CEWS mit Stichtag 31.12.2018

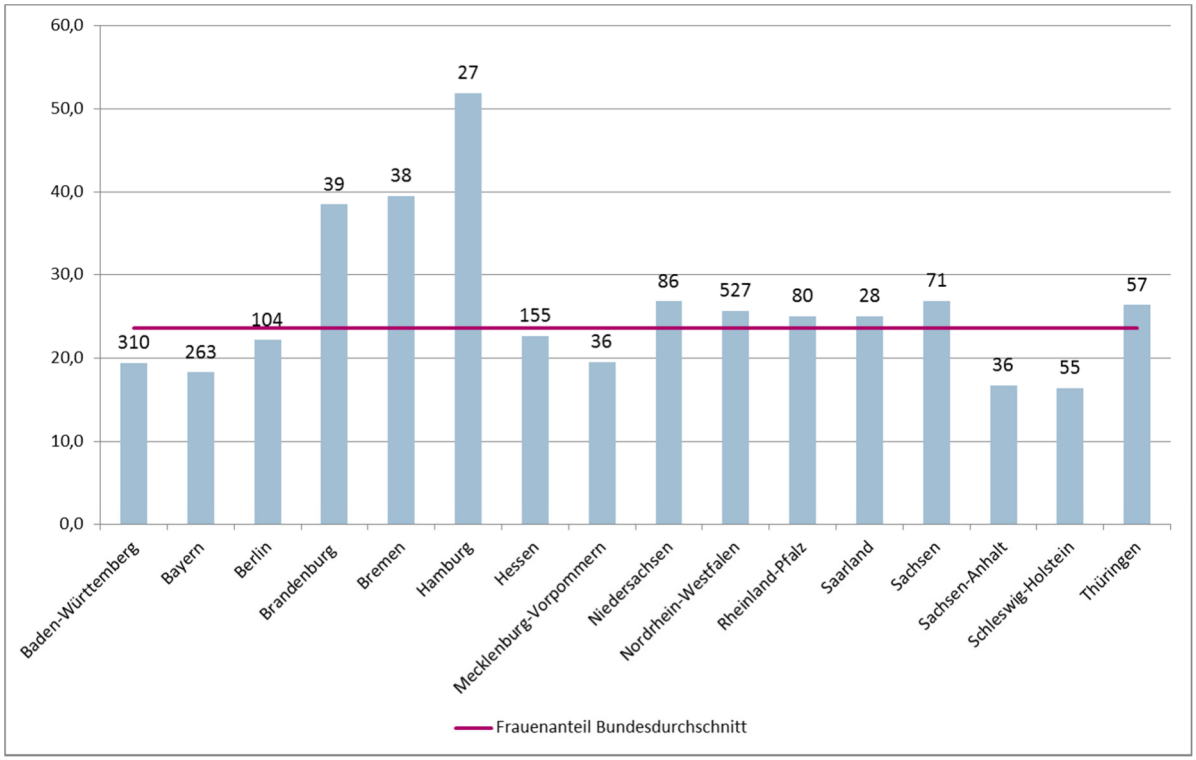
[10] Korrelationskoeffizient nach Pearson: 0,143, signifikant auf dem Niveau von 0,05.

[11] Korrelationskoeffizient nach Pearson: 0,474, signifikant auf dem Niveau von 0,01.

Auch nach Hochschultyp und Trägerschaft differenziert unterscheiden sich die Frauenanteile an den Dekan_innen deutlich (vgl. Tabelle 2). An Universitäten liegt der Frauenanteil bei lediglich 14 Prozent, an Fachhochschulen dagegen bei 21 Prozent und an Kunst- und Musikhochschulen bei 27 Prozent. Erstaunlich niedrig ist auch der Frauenanteil an den Dekan_innen an staatlichen Hochschulen. Während an privaten und kirchlichen Hochschulen 36 bzw. 40 Prozent der Dekan_innen Frauen sind, liegt der Frauenanteil an den staatlichen Hochschulen bei lediglich 16 Prozent.

Für die zeitliche Entwicklung kann wiederum auf Daten für Nordrhein-Westfalen zurückgegriffen werden. An den staatlichen Hochschulen blieb der Frauenanteil an den Dekan_innen zwischen 2013 und 2018 konstant niedrig bei rund 11 Prozent [12].

Abbildung 9 Frauenanteil (in Prozent) an Prodekaninnen und -dekanen nach Bundesländern, 2018



Quelle: Befragung des CEWS mit Stichtag 31.12.2018. Angaben über den Balken: Gesamtzahl der Prodekan_innen.

Bei den Prodekan_innen (einschließlich Studiendekan_innen) ist der Frauenanteil mit 24 Prozent etwas höher als bei den Dekan_innen, gleichwohl niedriger als der Frauenanteil bei den Mitgliedern der Hochschulleitung. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind bei den Prodekan_innen ähnlich groß wie bei den Dekan_innen (vgl. Abbildung 9). In Hamburg ist die Hälfte der Prodekan_innen Frauen, in Brandenburg und Bremen liegt der Frauenanteil über 40 Prozent. Auf der anderen Seite sind an Hochschulen in Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein nur rund 16 Prozent der Prodekan_innen Frauen. Ähnlich wie bei den Dekan_innen ist auch bei den Prodekan_innen der Frauenanteil an staatlichen Hochschulen besonders niedrig (23 Prozent), während an privaten und kirchlichen Hochschulen der Frauenanteil bei 40 Prozent bzw. sogar bei fast 50 Prozent liegt (vgl. Tabelle 2). Schließlich ist auch der Frauenan-

[12] Quelle: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal. Datenabruf: 15.03.2019.

teil an den Prodekan_innen umso höher, je höher an einer Hochschule der Professorinnenanteil ist[13].

Im zeitlichen Verlauf von 2013 bis 2018 zeigt sich an den staatlichen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen eine geringfügige Steigerung des Frauenanteils an den Prodekan_innen (einschließlich Studiendekan_innen) von 19,3 Prozent auf 22,2 Prozent. Vielfach wird vermutet, dass Frauen vor allem mit der Funktion der Studiendekanin betraut werden. Dieses bestätigt sich für Nordrhein-Westfalen nicht. Der Frauenanteil an den Studiendekan_innen ist nicht höher als der Frauenanteil an den Prodekan_innen.

Insgesamt auffällig ist der niedrige Frauenanteil an den Fakultätsleitungen, gerade im Vergleich mit den deutlich höheren Frauenanteilen in der Hochschulleitung. Da allgemein der Frauenanteil umso niedriger ist, je hierarchisch höher eine Position ist („Gläserne Decke"), wäre eher das Gegenteil zu erwarten gewesen. Die Gründe, weshalb der Frauenanteil in den Fakultätsleitungen so niedrig ist, kann an dieser Stelle nicht genauer analysiert werden. Erste Hinweise gibt eine Studie zu Gewinnung von Dekan_innen an Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Studie stellt zusammenfassend fest, "dass das Dekanatsamt überwiegend als durchschnittlich wenig attraktiv wahrgenommen wurde" (Henningsen et al. 2018, S. 92). Gegen ein Dekanatsamt spricht für Professorinnen und Professoren gleichermaßen, dass sie befürchten zu wenig Zeit für Forschung haben zu werden und noch mehr administrative Arbeit übernehmen zu müssen. Professorinnen befürchten darüber hinaus, dass das Privatleben durch ein solches Amt leiden könnte (Henningsen et al. 2018, 88). Gleichwohl haben die befragten Professorinnen etwas stärker als die Professoren die Intention sich für das Dekanat zur Verfügung zu stellen, auch wenn sich diese Intention auf niedrigem Niveau bewegt (3,5 bzw. 2,9 auf einer 10-stufigen Skala). Auch schätzen Frauen die Attraktivität des Amtes, ihre eigene Eignung sowie die Erfolgserwartung etwas höher als Männer ein. Insgesamt wären also Professorinnen etwas stärker bereit das Dekanatsamt zu übernehmen, schätzen allerdings die Selektionsprozesse intransparenter ein und erhielten seltener eine Anfrage für ein Dekanatsamt als Professoren (22,6% vs. 25,6%). Im Amt sind Dekaninnen und Dekanen in gleicher Weise zufrieden. Auch gibt es keine Geschlechterunterschiede bei der Akzeptanz. Insgesamt zeigt die Studie, dass sich Professorinnen und Professoren in der Motivation und Eignung für das Dekanatsamt nicht unterscheiden, dieses Amt jedoch insgesamt eher unattraktiv ist.

[13] Korrelationskoeffizient nach Pearson: 0,525, signifikant auf dem Niveau von 0,01.

5 Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Für die außerhochschulische Forschung werden die Forschungseinrichtungen der vier Forschungsverbünde erfasst. Im Einzelnen sind dies folgende Aufsichtsgremien:

Tabelle 3 Übersicht über die erfassten Aufsichtsgremien der einzelnen Forschungsverbünde

FhG	bis 2014: Vorstand, Ehrenmitglieder der Mitgliederversammlung, Senat, ab 2015: Senat
HGF	Mitglieder der einzelnen Aufsichtsgremien der rechtlich selbstständigen Zentren (Aufsichtsrat, Kuratorium oder Senat) und Helmholtz-Senat.
MPG	bis 2013: Verwaltungsrat und Vorstand, seit 2014: Verwaltungsrat und Senat (die neun Mitglieder des Verwaltungsrats gehören gem. § 16 der MPG-Satzung auch dem Senat an und sind deshalb jeweils doppelt erfasst), seit 2015: Senat
WGL	bis 2009: wissenschaftliche Beiräte der einzelnen Leibniz-Einrichtungen, 2011-2014 wissenschaftliche Beiräte und Kuratorien, seit 2015 Mitglieder der einzelnen Aufsichtsgremien der rechtlich selbstständigen Zentren und Senat

Nach den Satzungen der Forschungseinrichtungen werden als Mitglieder der erfassten Gremien vorwiegend nicht Angehörige der jeweiligen Forschungsverbünde sondern Personen außerhalb dieser aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern gewonnen. So heißt es beispielsweise in der Satzung der Fraunhofer-Gesellschaft: „Dem Senat gehören als Mitglieder an: a) aus dem Bereich der Wissenschaft, der Wirtschaft und des öffentlichen Lebens bis zu 18 gewählte Mitglieder, b) aus dem staatlichen Bereich entsandt vier Vertreterinnen / Vertreter des Bundes sowie drei Vertreterinnen / Vertreter der Länder (...), c) vom Wissenschaftlich-Technischen Rat aus seiner Mitte entsandt drei Mitglieder." Da bei der Helmholtz-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft die Gremien der einzelnen selbstständigen Zentren in die Auswertung einfließen, ist die Personenzahl für diese beiden Verbünde deutlich höher als bei der Fraunhofer-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft. Auch in diesen Aufsichtsgremien sind überwiegend Personen vertreten, die nicht Angehörige der Einrichtungen sind.

Tabelle 4 Gesamtzahl und Frauenanteil (in Prozent) der Mitglieder in Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach einzelnen Verbünden, 2009 - 2017

	Fraunhofer-Gesellschaft		Helmholtz-Gesellschaft		Max-Planck-Gesellschaft		Leibniz-Gemeinschaft	
	Gesamtzahl der Mitglieder	Frauenanteil in Prozent	Gesamtzahl der Mitglieder	Frauenanteil in Prozent	Gesamtzahl der Mitglieder	Frauenanteil in Prozent	Gesamtzahl der Mitglieder	Frauenanteil in Prozent
2009	44	9,1	264	24,6	19	5,3	648	17,0
2010	27	14,8	264	26,1	20	5,0	1.188	20,0
2011	27	11,1	326	21,5	20	5,0	1.782	22,6
2012	27	11,1	271	31,7	19	0,0	1.691	24,2
2013	27	14,8	294	32,0	10	0,0	1.689	25,6
2014	27	18,5	322	29,5	75	22,7	1.791	27,5
2015	27	18,5	299	33,1	47	29,8	1.086	28,8
2016	27	22,2	248	34,7	47	29,8	865	31,2
2017	27	25,9	232	35,3	46	26,1	897	33,3

Quelle: GWK-Erhebung

2017 lag der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der vier Forschungsverbünde zwischen 25 und 35 Prozent. Insgesamt war rund ein Drittel der Mitglieder der Aufsichtsgremien Frauen (vgl. Tabelle 4). Am höchsten ist der Frauenanteil gegenwärtig in der Helmholtz-Gemeinschaft (35 Prozent). Im Zeitverlauf stieg in allen Forschungsverbünden der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. Besonders stark war der Anstieg in der Max-Planck-Gesellschaft (20 Prozent-

punkte); hier war allerdings 2012 und 2013 noch keine Frau in den Aufsichtsgremien vertreten. In der Leibniz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft beträgt der Anstieg rund 16 Prozentpunkte. Am geringsten (10 Prozentpunkte) ist der Anstieg in der Helmholtz-Gesellschaft, in der allerdings bereits 2009 ein Viertel aller Mitglieder in Aufsichtsgremien Frauen waren. Der relativ hohe Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen und dessen kontinuierliche Anstieg lässt sich auf die satzungsgemäße externe Besetzung der Gremien und die Anwendung des Bundesgremiengesetzes zurückführen. Gleichwohl sind auch die Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen – ähnlich wie die Leitungsorgane und Gremien der Hochschulen – noch weit von einer paritätischen Teilhabe von Frauen entfernt.

6 Schlussfolgerungen

Frauen stellen aktuell rund ein Drittel der Hochschulleitungen und Senatsmitglieder sowie der Mitglieder der Hochschulräte und der Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Ein Fünftel der Hochschulen wird von Rektorinnen oder Präsidentinnen geleitet. An der Leitung von Fakultäten sind Frauen seltener beteiligt. Auch gibt es bei diesem Amt – wie es die Zahlen für Nordrhein-Westfalen ergeben – weniger Veränderungen, während der Frauenanteil in der Hochschulleitung in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Die Erhöhung der Frauenanteile in den Leitungsgremien der Hochschulen könnte u.a. auf die Steigerung des Professorinnenanteils, eine erhöhte Sensibilisierung und auf die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen zurückgeführt werden. Trotz der Steigerung ist eine paritätische Besetzung oder ein in einigen Landesgesetzen angestrebter Frauenanteil von 40 Prozent noch nicht erreicht.

Das Beispiel Österreich zeigt, dass Quotenregelungen für Gremien und Leitungen tatsächlich zu einer Steigerung der Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen führen können. Im Zusammenhang mit gesetzlichen Vorgaben zur Beteiligung von Frauen in Gremien – hier vor allem auch Gremien wie Berufungskommissionen, die hier nicht untersucht wurden – wird in Deutschland darauf verwiesen, dass Professorinnen Gremienarbeit im Fall einer hohen Anzahl von Mitgliedschaften, die sich oft aus einem geringen Wissenschaftlerinnenanteil in dem jeweiligen Fall ergibt, auch als Belastung wahrnehmen. Ein Engagement in Gremien ist nicht zugleich mit wissenschaftlichem Renommee verbunden. Umfängliche Gremienarbeit wird daher zum Teil als Hindernis für die eigene Karriere wahrgenommen (vgl. Kortendiek et al. 2016, S. 443). Die geringe Attraktivität des Dekanatsamtes weist ebenfalls in diese Richtung, wobei Professorinnen hierbei trotzdem ein etwas höheres Interesse an diesem Amt zu haben scheinen.

Erforderlich sind deshalb Entlastungen und administrative Unterstützung, um diese Ämter attraktiver machen. Beispielsweise implementieren einige Hochschulen bereits spezifische Entlastungen für Professorinnen, wenn diese eine hohe Anzahl an Mitgliedschaften in Gremien wahrnehmen.[14] Letztlich bedarf es einer nachhaltigen Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen, um die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durchgängig zu erhöhen. Zusätzlich sind geschlechtergerechte Beteiligungsstrukturen und Entscheidungsprozesse zu gewährleisten.

[14] Vgl. z.B. das Programm PROfessorin der TU Braunschweig (https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/professorin) oder die „Kompensation überproportionalen Engagements in Kommissionen und Gremien" an der Universität Kiel (http://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak/projekte/antrag-entlastung-professorinnen).

7 Anhang

7.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauenanteil (in Prozent) an der Hochschulleitung insgesamt sowie nach Art der Position, 1996 - 2017 5
Abbildung 2 Frauenanteil (in Prozent) an der Hochschulleitung nach Art der Position und Hochschultyp, 2010 und 2017 6
Abbildung 3 Frauenanteil (in Prozent) an der Hochschulleitung insgesamt nach Bundesländern, 2010 und 2017 7
Abbildung 4 Frauenanteil (in Prozent) am Senat nach Bundesländern, 2018 9
Abbildung 5 Frauenanteil (in Prozent) am Senat nach Hochschultypen, 2018 10
Abbildung 6 Frauenanteil (in Prozent) an Hochschulräten (und ähnlichen Gremien) 2003 – 2018, bundesweiter Durchschnitt sowie höchster und niedrigster Wert der Bundesländer 11
Abbildung 7 Frauenanteil (in Prozent) an den Hochschulräten (und ähnlichen Gremien) nach Bundesländern, 2008 und 2018 12
Abbildung 8 Frauenanteil (in Prozent) an Dekaninnen und Dekanen nach Bundesländern, 2018 13
Abbildung 9 Frauenanteil (in Prozent) an Prodekaninnen und -dekanen nach Bundesländern, 2018. 14

7.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Befragung der Hochschulen zu Senaten und Fakultätsleitungen: Rücklaufquote und Verteilung auf die Grundgesamtheit und die Stichprobe nach Trägerschaft und Hochschultyp 3
Tabelle 2 Frauenanteil (in Prozent) an Dekan_innen und Prodekan_innen nach Hochschultyp und Trägerschaft, 2018 13
Tabelle 3 Übersicht über die erfassten Aufsichtsgremien der einzelnen Forschungsverbünde 16
Tabelle 4 Gesamtzahl und Frauenanteil (in Prozent) der Mitglieder in Aufsichtsgremien der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach einzelnen Verbünden, 2009 - 2017 16

7.3 Literaturverzeichnis

Borgwardt, Angela; Zöllner, E. Jürgen; Heinze, Rolf G.; Hellermann, Johannes (2013): *Hochschulräte und Hochschulsteuerung zwischen Beratung und Kontrolle*. 1. Aufl. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): *Umsetzung der Frauenquote 2016*. Wien.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019): *Frauenquote in universitären Kollegialorganen. Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen an allen Universitäten gemäß § 42 Abs. 8f UG im Jahr 2017*. Wien. Online verfügbar unter https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:99cb0c30-6f3b-4446-ab69-96650adf2c8d/Umsetzung%20der%20Frauenquote%20in%20universit%C3%A4ren%20Kollegialorganen%202017%20(PDF,%20450%20KB).pdf, zuletzt geprüft am 18.12.2019.

Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (2019): *Universitätsleitung in Deutschland*. Gütersloh (CHECK). Online verfügbar unter http://www.che.de/downloads/CHECK_Universitaetsleitung_in_Deutschland.pdf.

De Boer, Harry F.; Enders, Jürgen; Schimank, Uwe (2007): On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In: Jansen, D. (Hg.): *New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration*. Dordrecht: Springer.

European Commission (2019): *She Figures 2018. Gender in Research and Innovation*. Luxembourg.

Gerber, Sascha; Bogumil, Jörg; Heinze, Rolf G. (2009): Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument. In: Bogumil, J. & Heinze, R. G. (Hg.): *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz*. Berlin: Sigma (Modernisierung des öffentlichen Sektors. Sonderband, 34), S. 93–122.

Henningsen, Levke; Konrad, Juliane; Jonas, Klaus (2018): Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen. Deskriptive Ergebnisse zweier Online-Befragungen mit Professor_innen und Expert_innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen* (3), 86-111.

Hüther, Otto (2010): *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hüther, Otto; Krücken, Georg (2016): *Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Wiesbaden: Springer VS (Organization & Public Management).

Jaeger, Michael; Leszczensky, Michael (2008): Governance als Konzept sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung - am Beispiel neuer Modelle und Verfahren der Hochschulsteuerung und Finanzierung. In: *Das Hochschulwesen: Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik* 55 (1), S. 17–25. Online verfügbar unter http://www.hochschulwesen.info/inhalte/hsw-1-2008.pdf.

Kortendiek, Beate; Hendrix, Ulla; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer; Bünning, Jenny; Conrads, Judith; Mauer, Heike (2016): *Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin*. Hg. v. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Essen (Studien / Netzwerk Frauenforschung NRW, 25). Online verfügbar unter http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2016/, zuletzt geprüft am 02.02.2017.

Lee, Young-joo; Won, Doyeon (2014): Trailblazing women in academia. Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions. In: *The Social Science Journal* 51 (3), S. 331–340. Online verfügbar unter http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0362331914000445.

Löther, Andrea; Samjeske, Kathrin (2017): *Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation*. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (cews.publik, 20). Online verfügbar unter http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5, zuletzt geprüft am 27.07.2017.

Niegel, Jennifer; Herrmann, Jeremi (2018): Hochschulleitungen nach Geschlecht. Entwicklungen zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien in NRW. In: *Journal Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW* (42), S. 32–35. Online verfügbar unter https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_42_180615_f_web.pdf.

Peterson, Helen (2011): The Gender Mix Policy. Addressing Gender Inequality in Higher Education Management. In: *Journal of Higher Education Policy and Management* 33 (6), S. 619–628.

Read, Barbara; Kehm, Barbara M. (2016): Women as leaders of higher education institutions. A British–German comparison. In: *Studies in Higher Education* 41 (5), S. 815–827.

Röbken, Heinke; Mertens, Anne (2015): Weibliche Präsenz in Hochschulleitungen. eine empirische Analyse. In: *Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen* 10 (1-2), S. 17–23.

Schütz, Marcel (2014): Erneuerung der "Neuen Steuerung"? Zu neuen (und alten) Funktionen der Hochschulaufsicht in den Ländern: Gestaltung der Hochschulräte. In: *Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen* 9 (3/4), S. 109–117.

White, Kate (2017): Women Vice-Chancellors as Change Agents? An Australian Case Study. In: White, K. & O'Connor, P. (Hg.): *Gendered Success in Higher Education. Global Perspectives*. London: Palgrave Macmillan, S. 71–90.

Wroblewski, Angela (2017): Feminist University Management: Precondition or Indicator for Success? A Case Study from Austria. In: White, K. & O'Connor, P. (Hg.): *Gendered Success in Higher Education. Global Perspectives*. London: Palgrave Macmillan, S. 49–70.

Wroblewski, Angela; Striedinger, Angelika (2018): *Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich*. Research Report. Unter Mitarbeit von Roland Bildsteiner und Victoria Englmaier. Hg. v. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK). Online verfügbar unter https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=gleich_wifo_kurz.pdf, zuletzt geprüft am 18.12.2019.

Ziegele, Frank (2019): „Von Frauen im Chefsessel kann man(n) sich einiges abschauen". (2/2019), 2, (2019), S. 7. In: *Wissenschaft & Management* 2 (2), S. 7. Online verfügbar unter http://www.che.de/downloads/Von_Frauen_im_Chefsessel_kann_man(n)_sich_einiges_abschauen.pdf.