

B 4 DIE ROLLE VON FRAUEN IM INNOVATIONSPROZESS

B 4–1 AUSGANGSLAGE – INNOVATIONSPOTENZIAL NUTZEN DURCH STÄRKERE EINBEZIEHUNG VON FRAUEN IM INNOVATIONSSYSTEM

Frauen sind im deutschen Innovationssystem unterrepräsentiert. Sie studieren seltener MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und sind seltener im Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) tätig als Männer. Dieses Ungleichgewicht ist in Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft besonders stark ausgeprägt. In Deutschland sind diese geschlechtsspezifischen Unterschiede besonders eklatant.⁴²⁰

Damit werden bedeutende Innovationspotenziale verschenkt, auf die Deutschland als innovationsbasiertes Land in besonderem Maße angewiesen ist:

- Das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen wird nicht ausreichend genutzt. Dies kann sich Deutschland – insbesondere vor dem Hintergrund des absehbaren Fachkräftemangels – nicht leisten.
- Das Potenzial, das durch die Diversität der Mitarbeiter in einem Team entsteht, wird nicht genutzt. Gruppen, die hinsichtlich demografischer oder kultureller Charakteristika heterogen sind, entwickeln vielfach kreativere Problemlösungen als homogene Gruppen.⁴²¹

Bereits im Jahresgutachten 2013 hat die Expertenkommission darauf hingewiesen, dass der demografische Wandel Zahl und Altersstruktur der Erwerbspersonen systematisch und nachhaltig verändern wird. Es werden in Zukunft weniger qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen, insbesondere in den MINT-Berufen. Dies führt zu einem Engpass für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen und des Standorts Deutschland. Daher wird es immer wichtiger, die bisher unzureichend genutzten Qualifikations- und Innovationspotenziale von Frauen auszuschöpfen. Vor diesem Hintergrund ist die Bildungsexpansion der letzten Dekaden als sehr erfolgreich zu bewerten: Heute erwerben bereits mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss. Allerdings wählen Frauen systematisch andere Studienfächer als Männer. Sie entscheiden sich seltener für MINT-Fächer, insbesondere die Ingenieurwissenschaften werden vernachlässigt. Darauf hinaus setzen sich die Erfolge der Frauen im

Bildungssystem bis heute nicht gleichermaßen im Erwerbsleben fort. Deutschland verliert vielmehr das Potenzial der zunehmend gut ausgebildeten Frauen beim Übergang in den Arbeitsmarkt und im weiteren Erwerbsverlauf.⁴²²

Durch die Einbindung der hochqualifizierten Frauen in den Innovationsprozess wird aber nicht nur ein quantitativer Effekt erzielt, sondern – aufgrund der erhöhten Diversität der Mitarbeiter – auch ein qualitativer. Die Heterogenität einer Gruppe – hier der Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Institution – hinsichtlich Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Herkunft etc. und die damit verbundenen unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Informationen der Einzelnen können dazu beitragen, unterschiedliche Perspektiven und Ideen einzubringen und so neue Problemlösungen zu finden. Durch einen anderen Blickwinkel auf die Problemstellungen können tradierte Sichtweisen infrage gestellt und um bisher nicht berücksichtigte Aspekte erweitert werden. Das Zusammenspiel unterschiedlicher Kenntnisse und Qualifikationen, Erfahrungen und Skill Sets fördert Kreativität und Innovation sowohl bei Prozessen als auch bei Produkten. Außerdem trägt es dazu bei, dass die verschiedenen Kundengruppen und ihre Anforderungen an Produkte besser eingeschätzt werden können und die Unternehmensstrategie besser darauf ausgerichtet werden kann.

Empirische Studien deuten darauf hin, dass sich ein ausgeglicheneres Verhältnis von Männern und Frauen positiv auf verschiedene Unternehmenskennzahlen auswirkt. Unternehmen mit gemischten Teams und Frauen in Management-Positionen haben höhere Zahlen bei Absatz, Umsatz, Kunden und Gewinn.⁴²³ Insbesondere gibt es Hinweise darauf, dass Frauen im Management bei einer auf Innovationen ausgelegten Firmenstrategie besonders wertvoll sind.⁴²⁴ Sie beeinflussen Innovationstätigkeit und Gründungserfolg von Unternehmen positiv.⁴²⁵

Zusätzlich führt die stärkere Einbindung von Frauen im Innovationsprozess zu neuartigen Innovationen. Eine von der Europäischen Kommission eingesetzte Expertengruppe hat hierfür den Begriff der Gendered Innovations entwickelt. Dieser geht über die Beteiligung von Frauen an Innovationsprozessen oder

in Teams hinaus. Gendered Innovations bedeutet die Integration der Aspekte Geschlecht und Gender in Grundlagen- und angewandte Forschung, um wissenschaftliche Qualität und Exzellenz zu sichern und zielgenauere Lösungen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang meint Geschlecht die biologische Unterscheidung von Frauen und Männern, während der Begriff Gender die sozio-kulturelle Rolle von Frauen und Männern in einer Gesellschaft beschreibt. Während beispielsweise die Berücksichtigung des biologischen Geschlechts die Entwicklung wirksamer Medikamente verbessern kann, spielen soziokulturelle Aspekte eine wichtige Rolle, um beispielsweise das öffentliche Nahverkehrssystem für unterschiedliche Nutzergruppen zu optimieren oder kundenorientierte Softwarelösungen zu entwickeln.⁴²⁶

B 4–2 STUDIEN- UND ARBEITSMARKTERFOLG VON FRAUEN IM WISSENSCHAFTSSYSTEM

Studienwahl und Studienerfolg in MINT-Fächern

In Deutschland entscheiden sich im Durchschnitt etwa 25 Prozent der Studienanfängerinnen für ein MINT-Fach, bei Studienanfängern sind es 50 Prozent. Innerhalb der MINT-Fächer fällt allerdings der Frauenanteil sehr unterschiedlich aus. Während der Frauenanteil bei den Studienanfängern im Jahr 2012 in Biologie und Mathematik bei 63,4 bzw. 50,5 Prozent lag, war er in den Ingenieurwissenschaften bei nur bei 23,1 Prozent und in der Elektrotechnik sogar nur bei 12,6 Prozent.⁴²⁷

Bezogen auf ingenieurwissenschaftliche Absolventinnen liegt Deutschland im Vergleich der OECD-Länder deutlich zurück. Während im Jahr 2011 in Deutschland 22 Prozent der Absolventen in den Ingenieurwissenschaften Frauen waren, lag der Anteil bei den Spitzenreitern Island und Griechenland bei 40 Prozent. Auch Italien und Spanien können mit 33 und 32 Prozent relativ hohe Anteile aufweisen, ebenso die skandinavischen Länder Dänemark und Schweden mit 32 und 30 Prozent.⁴²⁸

Höhere Frauenanteile in Ingenieurwissenschaften in den neuen Bundesländern

Der Vergleich der Frauenanteile in technischen Studiengängen zwischen den neuen und alten Bundesländern

zeigt, dass die kulturellen Unterschiede aus der Zeit der Teilung bis heute nachwirken. Noch immer schließen in den neuen Bundesländern vergleichsweise mehr Frauen ein ingenieurwissenschaftliches Studium ab.

Die staatliche Lenkung von Studienanfängern in technische Studiengänge wurde in der DDR gezielt zur Steigerung von technischer Forschung und Innovation eingesetzt. Ab Mitte der 1950er Jahre wurden neue Zielgruppen erschlossen, z.B. durch die „Mobilisierung von Frauen für die Ingenierausbildung“. Im Jahr 1986 erreichte der Frauenanteil an den Studierenden in technischen Wissenschaften ca. 30 Prozent.⁴²⁹

Auch in der Bundesrepublik rückte Mitte der 1950er Jahre die geringe Anzahl der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften in den Fokus. Es wurde daher versucht, neue Zielgruppen – wie Frauen und Schüler mit nichtakademischem Hintergrund – für ein Studium der Ingenieurwissenschaften zu gewinnen. Jedoch erreichte der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften in der Bundesrepublik bis 1989 lediglich 12,3 Prozent, der der Absolventinnen 10,6 Prozent.⁴³⁰

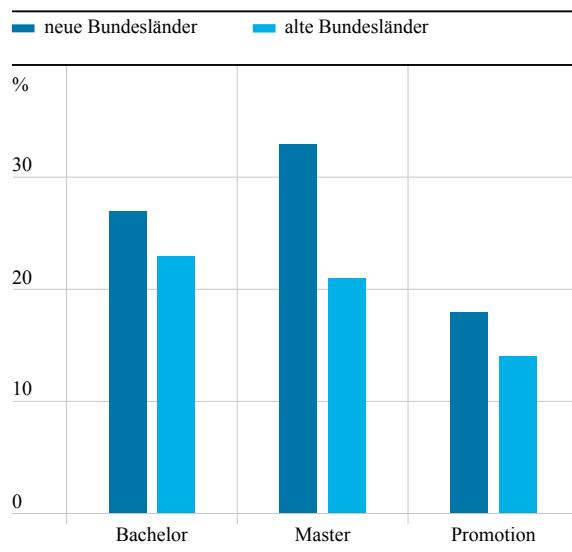
Seit der Wiedervereinigung Deutschlands ist zunächst eine systematische Angleichung der höheren Anteile von Ingenieurinnen in den neuen Bundesländern an die niedrigeren Werte in den alten Bundesländern festzustellen. Dass die unterschiedliche deutsch-deutsche Geschichte trotzdem noch heute Auswirkungen auf die Beteiligung von Frauen an den Ingenieurwissenschaften hat, zeigt sich anhand der prozentualen Verteilung der Absolventinnen (Bachelor, Master, Promotion). Im Vergleich neue zu alte Bundesländer im Jahr 2010 sind bei allen drei Abschlussstufen deutlich höhere Frauenanteile in den neuen Ländern zu verzeichnen (vgl. Abbildung 31).⁴³¹

Verschärfung der Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Fächern im weiteren Karriereverlauf

Die Unterrepräsentation verschärft sich systematisch im weiteren Erwerbs- und Karriereverlauf. Abbildung 32 stellt die akademischen Karriereverläufe von Männern und Frauen in verschiedenen Fachbereichen von MINT-Fächern dar. Dabei wird offensichtlich, dass am oberen Ende der Karriereleiter die Anteile der Männer die der Frauen weit übersteigen.

ABB 31 Anteil der Absolventinnen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 2010 (Angaben in Prozent)

DOWNLOAD
DATEN



Quelle: Ihsen et al. 2014.

Bemerkenswerterweise ist dies selbst in den Fachbereichen Humanmedizin und Biologie so, in denen die Zahl der Studienanfängerinnen die der Studienanfänger deutlich übersteigt. Während dort in der Promotionsphase das Geschlechterverhältnis immerhin noch ausgeglichen ist, verschiebt es sich auf der Professorenbene dramatisch zu Ungunsten der Frauen. Insofern ist die Problematik der Ausschöpfung des Frauenpotenzials in den Lebenswissenschaften deutlich anders gelagert als in den Ingenieurwissenschaften. Während es in den Ingenieurwissenschaften schon daran mangelt, Mädchen für das Studienfach zu gewinnen, kann in den Lebenswissenschaften die große Zahl der Absolventinnen im Karriereverlauf nicht gehalten werden. In den letzten zehn Jahren hat sich zwar die Schere in allen Fachbereichen etwas geschlossen, doch noch immer sind die Unterschiede vor allem auf den höchsten Karrierestufen sehr groß. Der typische Scherenverlauf zeigt sich in ähnlicher Form auch in anderen Ländern.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPositionEN IM AKADEMISCHEN BEREICH

B 4–3

Über alle Fächergruppen hinweg lag der Frauenanteil insgesamt in Deutschland bei den Professuren im Jahr 2010 bei 19,2 Prozent (1992 6,5 Prozent). Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil an den W1-Professuren (Juniorprofessuren) bei 37,8 Prozent, an den C2-Professuren (auf Dauer und auf Zeit) bei 21,1 Prozent, an den C3/W2-Professuren bei 20,1 Prozent und an den C4/W3-Professuren schließlich nur noch bei 14,6 Prozent.⁴³²

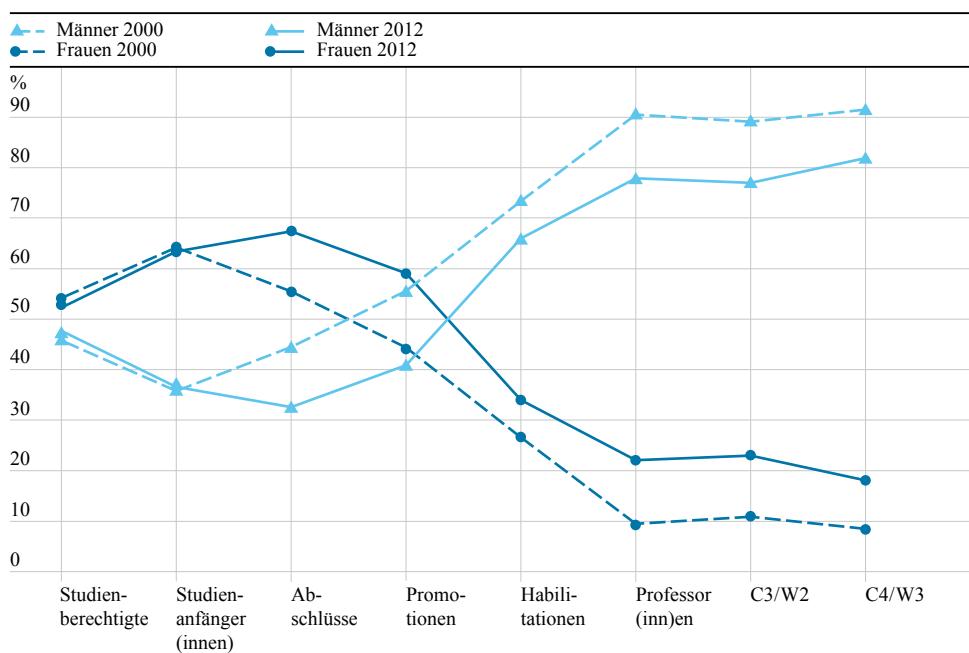
Allerdings lässt sich in den letzten Jahren eine positive Entwicklung des Frauenanteils in Berufungsverfahren beobachten. Zwischen 1997 und 2011 stieg der Frauenanteil bei den Bewerbungen um Professuren von 12,9 Prozent auf 23,7 Prozent, bei den Berufungen von 16,9 Prozent auf 26,8 Prozent und bei den Ernennungen von 15,7 Prozent auf 26,7 Prozent.⁴³³ Auch der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen stieg im Zeitraum zwischen 1996 und 2011 von 9,8 Prozent auf 20,7 Prozent an und hat sich damit mehr als verdoppelt.⁴³⁴

Tabelle 12 zeigt die Frauenanteile in wissenschaftlichen Führungspositionen im internationalen Vergleich. In Deutschland lag der Frauenanteil an den höchsten akademischen Positionen (vergleichbar mit C4/W3-Professur) im Jahr 2010 bei 14,6 Prozent. In den Naturwissenschaften ist der Anteil mit 9,8 Prozent deutlich geringer, ebenso in den Ingenieurwissenschaften mit 5,9 Prozent. Zwar weisen auch die Vergleichsländer in diesen Fächergruppen geringere Frauenanteile auf als im Durchschnitt aller Fächer, jedoch ist der Anteil in Deutschland auch im internationalen Vergleich sehr niedrig. In den Ingenieurwissenschaften bildet Deutschland sogar das Schlusslicht.

ABB 32 Frauenanteile im akademischen Karriereverlauf 2000 bis 2012 (Angaben in Prozent)

Biologie

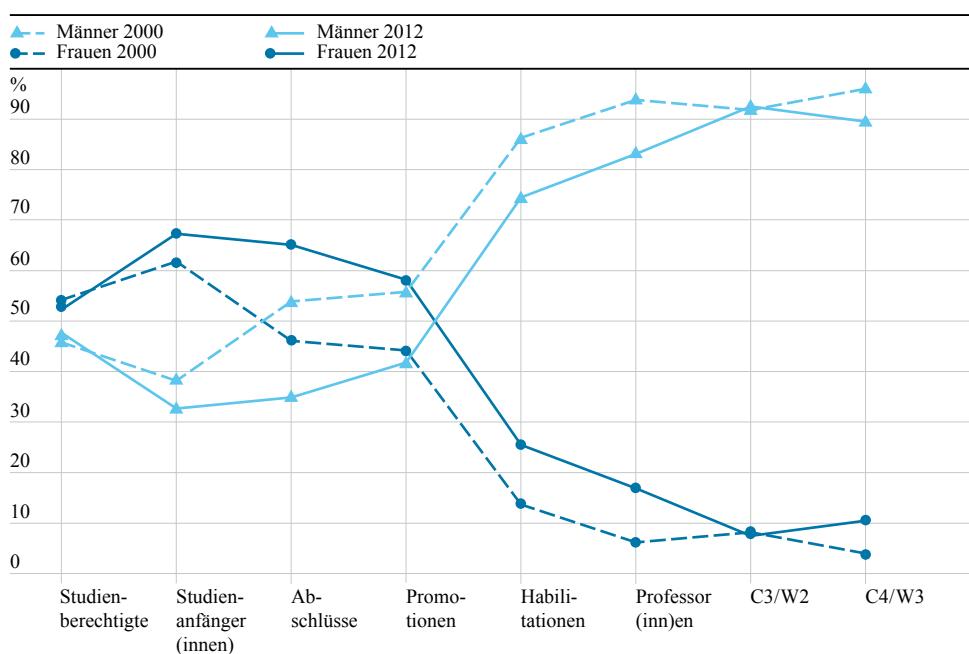
DOWNLOAD
DATEN



Quelle: Statistisches Bundesamt.

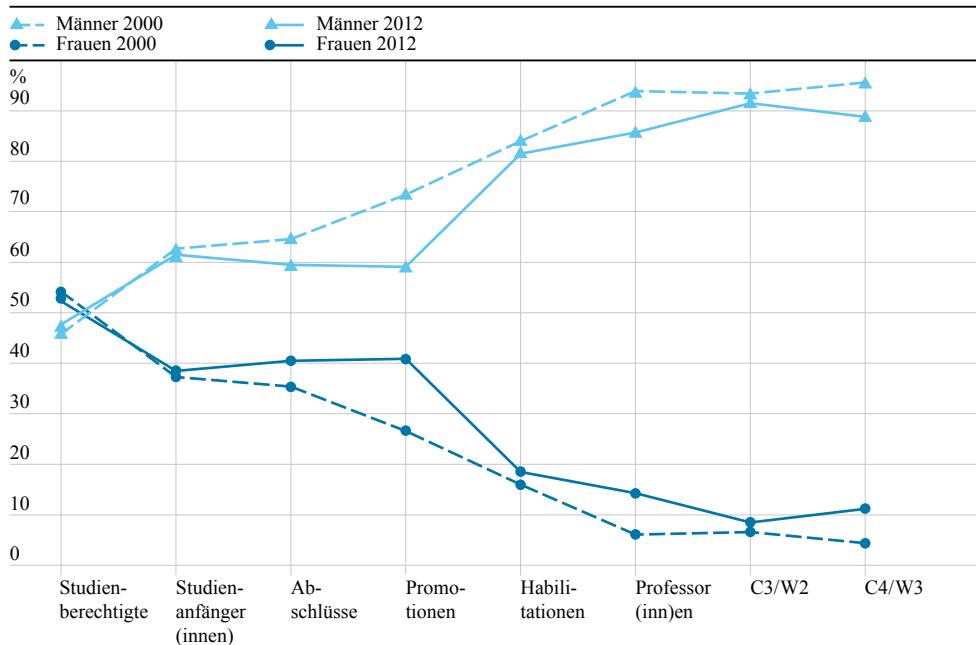
Humanmedizin, Gesundheitswesen

DOWNLOAD
DATEN



Quelle: Statistisches Bundesamt.

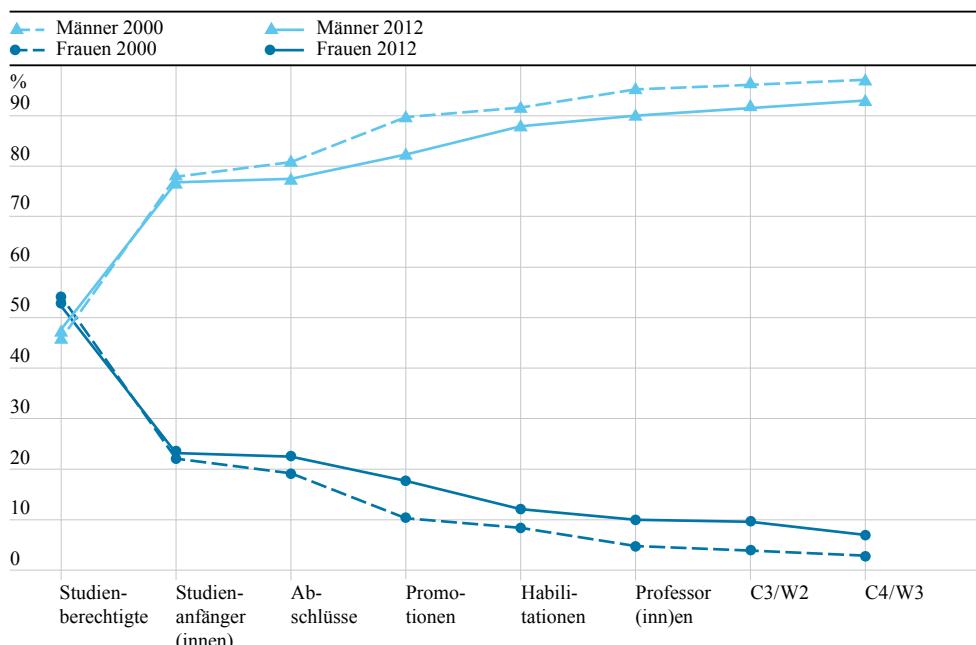
Mathematik und Naturwissenschaften



[DOWNLOAD DATEN](#)

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Ingenieurwissenschaften



[DOWNLOAD DATEN](#)

Quelle: Statistisches Bundesamt.

TAB 12 Frauenanteile an wissenschaftlichen Führungspositionen 2010
(Angaben in Prozent)

DOWNLOAD
DATEN

	AT	CH	DE	FI	FR	GB	IT	NL	SE	US
Frauenanteil ...										
an Professuren (2002)	17,4 (9,5)	25,9 (11,0)	14,6 (8,0)	24,2 (19,9)	18,7 (17,3)	17,5 (15,1)	20,1 (15,6)	13,1 (8,2)	20,0 (14,0)	21,9 (-)
an Professuren in den Naturwissenschaften	7,6	11,8	9,8	11,8	–	9,0	19,8	8,5	14,3	21,2
an Professuren in den Ingenieurwissenschaften	7,7	15,2	5,9	7,4	–	7,0	9,5	6,8	10,1	7,7
an Hochschulleitungspositionen	16,2	15,8	11,7	25,0	6,5	–	23,4	13,6	26,9	29,0
in wissenschaftlichen Gremien	31	21	21	45	27	31	17	29	49	–

Quelle: European Commission 2013b; NSF 2013.

TAB 13 Zielquoten und aktuelle Frauenanteile an den Eliteuniversitäten
(Angaben in Prozent)

DOWNLOAD
DATEN

Universität	Professuren C4/W3		
	Ausgangslage 2008/2009	Zielvorgabe 2013 ¹⁾	Situation 2012
RWTH Aachen	3	–	9
Freie Universität Berlin	20	22	25
Humboldt-Universität zu Berlin ³⁾	19,3	15,1	18,3
Universität Bremen ³⁾	19	21–25	21
Technische Universität Dresden ³⁾	5,6	10	5,9
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ²⁾	10	25	17
Georg-August-Universität Göttingen ²⁾	13	17	17
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	11,5	–	14,8
Karlsruher Institut für Technologie ²⁾	10 ⁴⁾	13 ⁴⁾	10 ⁴⁾
Universität zu Köln ³⁾	15,2	–	17,4
Universität Konstanz	17	30	23
Ludwig-Maximilians-Universität München	9,8	16	14,8
Technische Universität München	8	15	10
Eberhard Karls Universität Tübingen ³⁾	12 ⁴⁾	17 ⁴⁾	17 ⁴⁾

¹⁾ Die Ziele für 2013 wurden 2009 erstmals gesetzt mit der Möglichkeit zur Anpassung 2011.

²⁾ Nur im Rahmen der ersten Runde der Exzellenzinitiative 2007–2012 für Zukunftskonzept gefördert.

³⁾ Nur im Rahmen der zweiten Runde der Exzellenzinitiative ab 2012 für Zukunftskonzept gefördert.

⁴⁾ Zahlen für Professuren C3/W2 und C4/W3 insgesamt.

Quelle: Abschlussberichte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Zielquoten und aktuelle Frauenanteile an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Angaben in Prozent)

TAB 14

			DOWNLOAD DATEN
Fraunhofer-Gesellschaft		Istquote 2012	Zielquote 2017
Stufe 1	Führungsebene 1 (Institutsleitung)	5	11
Stufe 2	Führungsebene 2 (Abteilungs-, Gruppenleitung)	14	16
Stufe 3	Wissenschaftler (unterhalb Führungsebene 2)	23	26
Helmholtz-Gemeinschaft		Istquote 2012	Zielquote 2018
Stufe 1	Professuren W3	11	14
Stufe 2	Professuren W2	15	20
Stufe 3	Arbeitsgruppenleitungen (unterhalb W2)	18	22
Stufe 4	unbefristet angestelltes wiss. Personal (unterhalb Arbeitsgruppenleitung, oberhalb Doktoranden)	16	18
Stufe 5	befristet angestelltes wiss. Personal (unterhalb Arbeitsgruppenleitung, oberhalb Doktoranden)	29	34
Stufe 6	Doktoranden	43	43
Max-Planck-Gesellschaft		Istquote 2012	Zielquote 2017
Stufe 1	Professuren W3	8,7	13,7
Stufe 2	Professuren W2	27,4	32,4
Stufe 3	tariflich beschäftigtes wiss. Personal	28,3	33,3
Leibniz-Gemeinschaft		Istquote 2012	Zielquote 2017
Stufe 1	Professuren W3	12,1	13,5
Stufe 2	Professuren W2	17,9	23,1

Quelle: GWK 2013.

Frauenanteile auch nach Einführung des DFG-Kaskadenmodells enttäuschend

Im Jahr 2008 verabschiedete die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Ziel der Gleichstellungsstandards ist es, den Frauenanteil auf sämtlichen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Den Leitgedanken bildet das Kaskadenmodell. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil auf einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.⁴³⁵ Tabelle 13 zeigt die Ausgangswerte, Ziele und die aktuelle Situation bei den Frauenanteilen bei Professuren an den Eliteuniversitäten.

Die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen ist hinter den Erwartungen der DFG zurückgeblieben. Daher hat die Mitgliederversammlung der DFG am 3. Juli 2013 ein

Maßnahmenpaket verabschiedet, das einen noch stärkeren Fokus auf die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile setzt. Die Umsetzung der Gleichstellungsstandards soll stärker mit den Förderverfahren verknüpft werden, d.h. bei allen Förderanträgen für Forschungsverbünde muss angegeben werden, wie viele Wissenschaftlerinnen auf welchen Qualifizierungsstufen beteiligt werden sollen. Außerdem sollen alle Hochschulen in Zukunft einmal jährlich quantitative Angaben zur Gleichstellung machen.⁴³⁶

Im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation wurde von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen erwartet, flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards festzulegen. Im Jahr 2012 sind sie dem nachgekommen und haben individuelle Zielquoten für unterschiedliche Karrierestufen für das Jahr 2017 vereinbart. Diese sind in Tabelle 14 zusammengefasst.⁴³⁷

Ob die Forschungsorganisationen ausreichende Maßnahmen ergreifen, um diese Ziele zu erreichen, kann heute noch nicht beurteilt werden. Die Expertenkommission hält jedoch die Zielvorgaben der außeruniversitären Forschungseinrichtungen – wie auch die Zielvorgaben der Universitäten – größtenteils für wenig ambitioniert, wenn man sie an der Idee des Kaskadenmodells misst. Demnach sollten die Zielquoten der verschiedenen Stufen näher an den Istquoten der darunter liegenden Qualifizierungsstufen liegen. Hier wurde eine Chance für ein klares Signal und Bekenntnis für eine höhere Beteiligung von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem verpasst.

B 4–4 FRAUEN IN FÜHRUNGSPositionEN IN PRIVAT-WIRTSCHAFT UND ÖFFENTLICHEM SEKTOR

In den neuen Bundesländern erreichen mehr Frauen Führungspositionen

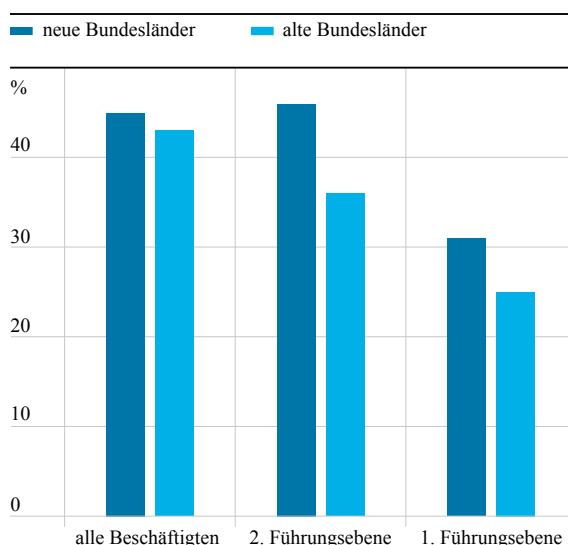
Die unterschiedliche deutsch-deutsche Geschichte zeigt sich nicht nur in den Ingenieurwissenschaften, sondern auch im Anteil von Frauen in Führungspositionen. Dieser ist in den neuen Bundesländern höher als in den alten (vgl. Abbildung 33). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass in den neuen Bundesländern Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor der Wende traditionell eine größere Rolle spielten und auch nach der Wende noch spielen. Auch heute noch ist die Kinderbetreuung in den neuen Bundesländern besser ausgebaut und die Erwerbsquoten von Müttern sowie der Anteil von Frauen in Vollzeit sind höher.⁴³⁸ So sind in den neuen Bundesländern zwischen 35 und 44 Prozent der Mütter mit einem Kind unter drei Jahren berufstätig, während dies in den alten Bundesländern zwischen 28 und 34 Prozent sind.⁴³⁹

In den letzten Jahren ist eine deutliche Steigerung bei den Frauenanteilen in der ersten Führungsebene in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, in denen bisher die geringsten Anteile von Frauen in der Führungsebene verzeichnet wurden, festzustellen. Der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene stieg in diesen Betrieben von 9 Prozent im Jahr 2008 auf 19 Prozent im Jahr 2012. Dieser Anstieg ist vor allem auf Veränderungen in den alten Bundesländern zurückzuführen. Hier stieg der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene zwischen 2008 und 2012 von 8 Prozent auf 23 Prozent und liegt

Anteil von Frauen in Führungspositionen 2012
(Betriebe der Privatwirtschaft, Angaben in Prozent)

ABB 33

DOWNLOAD
DATEN



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Kohaut und Möller 2013.

somit über dem Wert der neuen Bundesländer, wo der Anteil mit 17 Prozent unverändert blieb.⁴⁴⁰

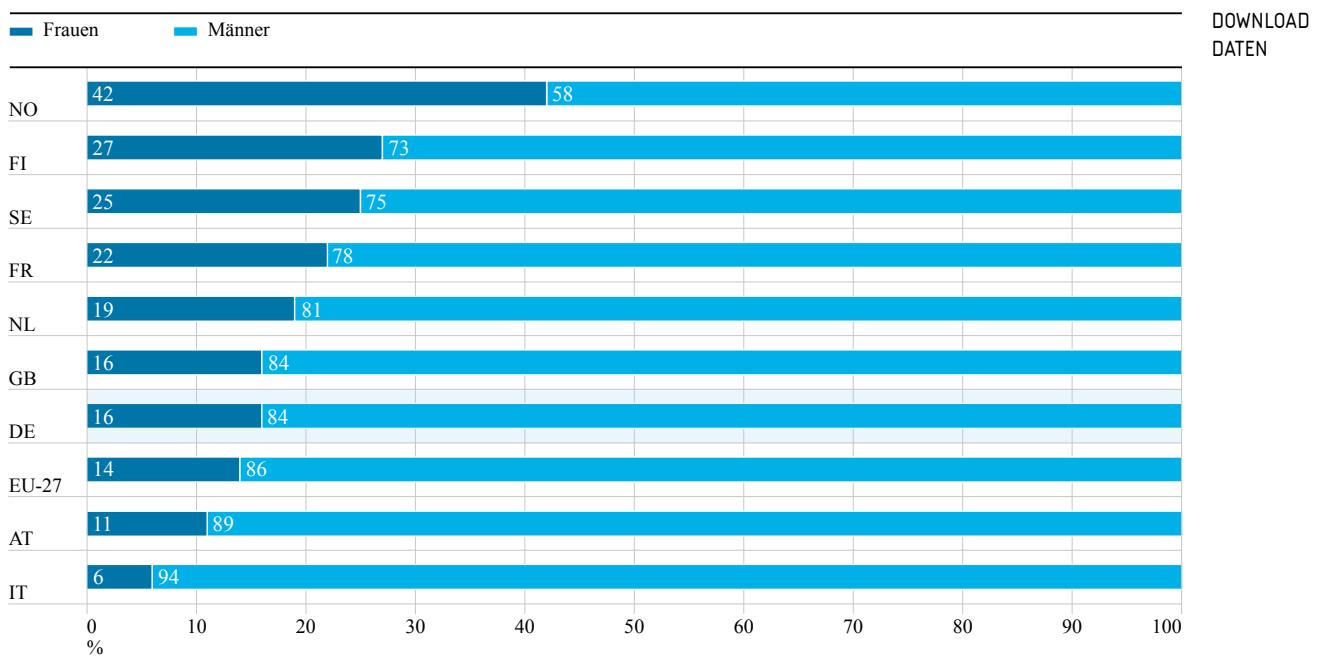
Freiwillige Selbstverpflichtung zeigt kaum Wirkung

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex⁴⁴¹ hat im Mai 2010 ihre Richtlinien dahingehend erweitert, dass Frauen für Führungsfunktionen, Vorstand und Aufsichtsrat angemessen zu berücksichtigen sind. Der Kodex sieht vor, die Zielsetzung des Aufsichtsrats und den Stand der Umsetzung im Corporate Governance Bericht zu veröffentlichen.⁴⁴²

Eine aktuelle Studie⁴⁴³ untersucht, ob die DAX-Unternehmen die Vorgaben der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex im Rahmen der Geschäftsberichterstattung 2010 erfüllen und ob eine Veränderung im Vergleich zum Vorjahr zu erkennen ist. Dabei zeigt sich, dass alle Unternehmen qualitative Aussagen zum Thema Frauen in Führungspositionen treffen. Allerdings machen lediglich 21 Unternehmen konkrete quantitative Angaben zu den angestrebten Frauenanteilen im Aufsichtsrat, nur 15 Unternehmen benennen das Jahr, in dem das Ziel erreicht werden soll.

Frauenanteile in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in Europa 2012 (Angaben in Prozent)

ABB 34



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Holst et al. 2012.

In Deutschland ist der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der DAX-, MDAX-, SDAX- und Tec-DAX-Unternehmen zwischen 2011 und 2013 von 10 Prozent auf 17,4 Prozent gestiegen. Bei den von den Anteilseignern bestimmten Aufsichtsratsmitgliedern haben die Frauen im Verhältnis zum Gesamtaufsichtsrat zwar zuletzt deutlich zugelegt – von 3 Prozent im Jahr 2011 auf 8,2 Prozent in 2013 – dies ist aber absolut gesehen immer noch ein sehr niedriges Niveau. Traditionell werden in Deutschland mehr Frauen von der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat entsandt. Ihr Anteil im Verhältnis zum Gesamtaufsichtsrat lag im Jahr 2011 bereits bei 7,8 Prozent und ist bis 2013 nur leicht auf 9,2 Prozent gestiegen. In den Vorständen betrug der Frauenanteil im Jahr 2013 6,1 Prozent. Dies stellt eine Verdopplung dar – ausgehend vom sehr geringen Niveau in Höhe von 3 Prozent im Jahr 2011.⁴⁴⁴

Nicht nur in Deutschland, auch in anderen europäischen Ländern sind Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien deutlich unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 34). Im Jahr 2012 betrug ihr Anteil im Durchschnitt der EU-27 14 Prozent. Deutschland lag mit einem Wert von 16 Prozent zwar über dem

Durchschnitt, allerdings deutlich hinter den skandinavischen Ländern Norwegen (42 Prozent), Finnland (27 Prozent) und Schweden (26 Prozent) sowie Frankreich (22 Prozent) und den Niederlanden (19 Prozent). Der hohe Anteil in Norwegen ist das Ergebnis einer gezielten Politik (vgl. Box 14).

Aktuelle Gesetzesinitiativen in Deutschland und Europa

Im Zuge der Koalitionsverhandlungen in Deutschland sind die Parteien übereingekommen, eine Frauenquote für die Aufsichtsräte deutscher Unternehmen einzuführen. Dabei wurde insbesondere vereinbart, dass Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen sollen. Bei Nichterreichen dieser Quote sollen die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben.⁴⁴⁵

BOX 14

Folgen einer verbindlichen Frauenquote für Aufsichtsräte in Norwegen

Im Jahr 2003 trat in Norwegen ein Gesetz in Kraft, das bis Juli 2005 eine Frauenquote von 40 Prozent in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften vorschrieb – ausgehend von einem Frauenanteil von 9 Prozent. Nachdem die Quoten nicht freiwillig eingehalten wurden, trat im Januar 2006 ein Gesetz in Kraft, das eine Übergangsphase von zwei Jahren und bei Nichterreichen der Vorgabe die Auflösung des Unternehmens vorsah. Im April 2008 erfüllten schließlich alle Aktiengesellschaften die Quote. Aktuelle Studien⁴⁴⁷ zu den Reaktionen der Aktienkurse der Unternehmen kommen zu teils negativen, teils positiven Effekten, die durch die Erhöhung des Frauenanteils ausgelöst wurden – je nach Alter und Erfahrung der Frauen in den Aufsichtsratspositionen und dem daraus resultierenden Informationsgefälle zwischen Aufsichtsrat und Vorstand. Das heißt die teilweise negativen Kursbewegungen wurden dadurch verursacht, dass die neuen weiblichen Aufsichtsräte im Durchschnitt jünger und unerfahren waren als ihre männlichen Kollegen. Eine weitere Studie zeigt, dass die Unternehmen, die von der Quotenregelung betroffen waren, tendenziell weniger Entlassungen vornahmen und so aufgrund höherer Arbeitskosten geringere kurzfristige Gewinne auswiesen.⁴⁴⁸ Über längerfristige Gewinne ist nichts bekannt.

Die Erfahrungen Norwegens verdeutlichen, dass Unternehmen sich rechtzeitig um die Heranziehung eines qualifizierten Nachwuchspotenzials für weibliche Aufsichtsräte kümmern sollten.

Die Expertenkommission begrüßt dieses Vorhaben, weist aber auf den weiten Auslegungsspielraum der Formulierung hin.⁴⁴⁶

Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Frauenanteile in Vorstandsposten noch deutlich geringer sind als in den Aufsichtsräten (6,1 Prozent versus 17,4 Prozent). Während der Gesetzgeber Einfluss auf die Frauenquote in Aufsichtsräten nehmen kann, ist dies auf der Ebene von Vorständen nicht direkt möglich. Hier sind die Unternehmen selbst gefragt, zumal der Weg in den Aufsichtsrat häufig über eine Vorstandsposition führt. Um den Anteil von qualifizierten und erfahrenen Frauen in Aufsichtsräten zu erhöhen, sind

also auch höhere Frauenanteile in Vorständen dringend geboten. Umso bedenklicher ist die oben angesprochene unzureichende Wirkung der Selbstverpflichtung der DAX-Unternehmen.

Auch auf Ebene der Europäischen Union ist in diesen Bereich Bewegung gekommen. Im November 2013 stimmte das Europäische Parlament für eine EU-Richtlinie, die Unternehmen, die an Börsen innerhalb der EU notiert sind, verpflichtet, bis 2020 einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent in den Aufsichtsräten zu haben. Bei Nichterreichen der Quote müssen die Unternehmen die Gründe dafür darlegen sowie Maßnahmen nachweisen, mittels derer sie die Ziele in Zukunft zu erfüllen gedenken. Für den Fall, dass keine adäquaten Rekrutierungsprozesse eingeführt werden, sind auch Strafzahlungen möglich. Weiterhin wird als mögliche Sanktion vorgeschlagen, Unternehmen von öffentlichen Ausschreibungen auszuschließen. Um in Kraft treten zu können, muss die Richtlinie vom Ministerrat angenommen werden.⁴⁴⁹

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor

Im Vergleich zur Privatwirtschaft ist im öffentlichen Sektor in Deutschland der Anteil von Frauen in Führungspositionen höher. Dies gilt vor allem für die erste Führungsebene (38 Prozent versus 26 Prozent). Allerdings ist bei der Interpretation dieses Unterschieds zu berücksichtigen, dass im öffentlichen Sektor auch der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten deutlich höher ist (60 Prozent versus 43 Prozent). Gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil sind Frauen in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Sektor in der ersten Führungsebene im etwa gleichen Maße (unter)repräsentiert.⁴⁵⁰

URSACHEN FÜR GERINGE FRAUENANTEILE SIND VIELFÄLTIG

B 4–5

Schule, Studienwahl und Studium⁴⁵¹

Die Weichen für das unterschiedliche Studienwahlverhalten werden schon in der Schulzeit und in der Vorschulzeit gestellt. Im Kleinkindalter lassen sich noch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Verhältnis zu Naturwissenschaft und Technik

beobachten. Auch in der Grundschule sind die Mathematikleistungen von Mädchen und Jungen noch ungefähr gleich. Allerdings wird bereits in der frühen Kindheit das Interesse an Naturwissenschaft und Technik bei Jungen und Mädchen unterschiedlich gefördert. Erst mit der Übernahme der weiblichen Geschlechterrolle in der Pubertät nimmt das Interesse der Mädchen an Mathematik und Naturwissenschaften ab, denn dies steht in Konflikt zu gängigen weiblichen Rollenbildern.

Die Unterschiede in der Selbsteinschätzung ihrer mathematischen und technischen Fähigkeiten sind zwischen Jungen und Mädchen wesentlich größer als die tatsächlichen Leistungsunterschiede. Mädchen schätzen ihre Leistungen geringer ein, als ihre Noten es widerspiegeln. Dies wirkt sich auf ihre schulische und berufliche Orientierung aus, denn eine positive Einschätzung der eigenen Technikkompetenz ist eine wichtige Voraussetzung für die Wahl eines MINT-Leistungskurses oder -Studiums.

Neben der Schule und der Er- bzw. Entmutigung durch Lehrer gelten auch die Familie und das soziale Umfeld als zentrale Faktoren für die Entscheidung, ein MINT-Studium zu absolvieren. Von Bedeutung sind außerdem weibliche Vorbilder in MINT-Studienschäfern oder MINT-Berufen.

Auch die Ausrichtung des Studiengangs spielt eine wichtige Rolle: Frauen nehmen eher ein ingenieurwissenschaftliches Studium auf, wenn sie erkennen können, dass dieses einen interdisziplinären und anwendungsorientierten Bezug aufweist.

Bereits mit der Studienausrichtung werden wichtige Weichen für die spätere Karriereentwicklung gestellt. Dass insbesondere auf den letzten Stufen der Karriereleiter – Vorstandspositionen und Vorstandsvorsitzende – Frauen so selten vertreten sind, lässt sich zwar teilweise durch Auszeiten vom Arbeitsmarkt und Entscheidungen zugunsten der Familie erklären. Ein anderer wichtiger Grund ist allerdings der von Frauen gewählte Arbeitsbereich. Führungskräfte aus den Bereichen Personal, Forschung und Entwicklung sowie IT werden seltener zum CEO befördert als Führungskräfte aus den Bereichen Verkauf, Produktion oder Finanzen. Frauen in Führungspositionen sind jedoch vor allem im Bereich Personal zu finden.⁴⁵²

Schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In den „männerdominierten“ Bereichen der MINT-Berufe ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders schwierig.⁴⁵³ Ständige Einsatzbereitschaft und lange Anwesenheitszeiten prägen die Berufskultur.⁴⁵⁴ Führungspositionen sind in der Regel nicht nur durch Vollzeitbeschäftigung, sondern häufig auch durch Mehrarbeit gekennzeichnet. Sowohl von Männern als auch von Frauen in Führungspositionen wird der Arbeitstag als zu lang empfunden: Die gewünschte Arbeitszeit liegt deutlich unter der tatsächlichen.⁴⁵⁵

Eine Studie für Deutschland belegt zudem deutlich den Zusammenhang zwischen den Kinderbetreuungsangeboten und der Erwerbstätigkeit von Müttern. Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für Dreijährige in Deutschland im Jahr 1996 führte dazu, dass mehr Mütter berufstätig wurden.⁴⁵⁶ Für die USA wurde gezeigt, dass ein nicht-familienfreundliches Arbeitsumfeld die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern senkt.⁴⁵⁷

Bei anderen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern sollen, sind die Auswirkungen nicht so eindeutig. Eine Untersuchung zum Zusammenhang von familienfreundlicher Politik und Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in den USA weist auf ambivalente Effekte hin. Zwar erleichtern diese Maßnahmen, wie z.B. Teilzeitarbeit oder Elternzeit, den (Wieder-) Einstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt. Allerdings bergen sie auch die Gefahr, dass Frauen dafür auf Vollzeit- oder gehobene Stellen und damit auf Karrierechancen verzichten.⁴⁵⁸

Die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf die Erwerbsquote und die Karrierechancen von Frauen müssen generell differenziert betrachtet werden. Häufig behindert Teilzeitarbeit den beruflichen Aufstieg, da Führungspositionen in der Regel als Vollzeittätigkeiten ausgelegt sind. So ist beispielsweise in Deutschland und Österreich, wo ein relativ hoher Anteil der Frauen Teilzeittätigkeiten nachgeht, die Erwerbsbeteiligung von Frauen hoch. Jedoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den beiden Ländern gering. Schweden scheint diese Problematik besser gelöst zu haben: Bei einer hohen Teilzeitquote ist sowohl die Erwerbsbeteiligung als auch der Anteil von Frauen bei den Führungskräften relativ hoch.⁴⁵⁹ Ein wichtiger Grund für diese unterschiedliche Karrierestruktur ist sicher, dass eine Teilzeittätigkeit in

Deutschland und Österreich im Vergleich zu Schweden eine deutlich niedrigere durchschnittliche Stundenzahl umfasst.⁴⁶⁰ In Deutschland wird Teilzeit typischerweise mit halber Stundenzahl oder weniger gleichgesetzt. In Schweden hingegen liegt die durchschnittliche Teilzeitarbeitszeit um ein Drittel höher. Problematisch ist auch, dass nach einer Reduktion der Arbeitszeit auf Teilzeit eine (graduelle) Anpassung nach oben vielfach schwer ist. Damit ist aber der Ausstieg aus dem Karrierepfad vorprogrammiert. Hier ist eine größere Flexibilisierung notwendig, mit einem Teilzeitkonzept, das unterschiedliche Stundenzahlen bis hin zu vollzeitnäher Teilzeit umfasst und von Flexibilität für beide Elternteile geprägt ist. Dies ist ein wichtiger Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Um zu verhindern, dass Teilzeittätigkeit eine Karrierebremse darstellt, muss zudem das Paradigma, dass Führungspositionen nur in Vollzeit – häufig mit signifikanter Mehrarbeit – ausgeübt werden können, durchbrochen werden.⁴⁶¹

Stereotypen und geringere Neigung zu wettbewerblichem Verhalten als Karrierehemmnis

Informelle, männlich dominierte Netzwerke, zu denen der Zugang über das Merkmal Ähnlichkeit geregelt ist, haben großen Einfluss auf die Karrierechancen von Mitarbeitern. Entscheidungen über Beförderungen und Einstellungen werden häufig aufgrund der Ähnlichkeit zu vorherrschenden Stereotypen getroffen – und diese sind in den männlich dominierten Führungsetagen männlich. So ist es schwer, Stereotypen zu überwinden, und Strukturen in Führungsetagen und bei Beförderungen perpetuieren sich.⁴⁶²

Ein weiteres Hindernis für den Aufstieg von Frauen stellen stereotype Rollenvorstellungen dar. Während der typische Mann als durchsetzungskraft, leistungs- und wettbewerbsorientiert, unabhängig und selbstbewusst charakterisiert wird, gilt die typische Frau als nachgiebig, empathisch, abhängig, sozial und fürsorglich. Dies hat Einfluss auf die Bewertung der Leistungen und Potenziale von Frauen, da die Charakteristika des typischen Mannes mit dem Stereotyp einer Führungskraft gut übereinstimmen. Die Eigenarten der typischen Frau hingegen entsprechen nicht den Erwartungen an eine Führungskraft. Als Konsequenz wird zum einen das Führungspotenzial

von Frauen geringer eingeschätzt. Zum anderen wird das tatsächliche Führungsverhalten von Frauen sehr viel kritischer bewertet. Der Einfluss der vorherrschenden Stereotype auf die Karrierechancen von Frauen wurde in zahlreichen empirischen Untersuchungen gezeigt.⁴⁶³

Besonders deutlich konnte die Bedeutung von Stereotypen in einem Bewerbungsexperiment in den USA für eine wissenschaftliche Stelle im Bereich Biologie, Chemie oder Physik nachgewiesen werden.⁴⁶⁴ Bei identischen Bewerbungsunterlagen wurden Bewerber mit weiblichen Vornamen von den die Unterlagen begutachtenden Professorinnen und Professoren als weniger kompetent eingeschätzt als Bewerber mit männlichen Vornamen. Das Experiment ergab, dass Frauen seltener eingestellt, ein niedrigeres Einstiegsgehalt und weniger Karriereunterstützung erhalten würden. In Deutschland haben im Rahmen eines Pilotprojektes, das durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes initiiert wurde, verschiedene Unternehmen anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt. Dadurch konnten Diskriminierungen reduziert werden.⁴⁶⁵

Doch nicht alle Bewerbungs-, Berufungs- und Beförderungsprozesse können anonymisiert durchgeführt werden. Daher ist es wichtig, Stereotype zu ändern. Box 15 beschreibt zwei Projekte, in denen dies erfolgreich umgesetzt wurde.

Neben Stereotypen spielen auch geschlechtsspezifische Charakteristika eine Rolle bei Gehalts- und Karriereunterschieden. Frauen meiden häufig Konkurrenzsituationen und entscheiden sich im Vergleich zu Männern seltener für wettbewerbliches Verhalten.⁴⁶⁶ Außerdem sind sie zurückhaltender bei Gehaltsverhandlungen. In einem Feldexperiment in den USA wurde gezeigt, dass, wenn in einer Stellenanzeige nicht angegeben ist, ob das Gehalt verhandelbar ist, Männer dieses Thema häufiger ansprechen als Frauen.⁴⁶⁷

Stereotype und Möglichkeiten, diese zu ändern

Die Bedeutung von Stereotypen und Möglichkeiten, diese zu beeinflussen, zeigt ein Projekt in Indien. Im Zuge einer Verfassungsänderung wurde in einem Drittel der Dörfer, die zufällig ausgewählt wurden, das Amt des Dorfvorstehers für eine Frau reserviert, d.h. es konnten sich nur weibliche Kandidaten für das Amt bewerben. Bei den darauffolgenden Wahlen – ohne Vorgabe von Frauenquoten – waren in jenen Dörfern, die Erfahrung mit weiblichen Dorfvorstehern gesammelt hatten, Frauen häufiger erfolgreich als in Dörfern, in denen zuvor nur Männer Leitungspositionen innehatteten. Dies ist auf die veränderte Einschätzung der Kompetenz weiblicher Politiker zurückzuführen. Das Beispiel veranschaulicht den Einfluss von Stereotypen, aber auch, dass diese verändert werden können. Vor Einführung der Quote schätzten die Wähler die Kompetenz weiblicher Politiker deutlich niedriger ein als die männlicher, auch wenn die Beurteilungsgrundlage dieselbe war. Hatten die Wähler hingegen Erfahrung mit Politikerinnen in Leitungspositionen gesammelt, so korrigierten sie ihre Einschätzung der Kompetenz und Effektivität von Politikerinnen nach oben. Außerdem hatten sich die Vorstellungen von der Rolle der Frau im öffentlichen und privaten Raum gewandelt. Darüber hinaus hatte die Quote einen positiven Einfluss auf die Ausbildungsentcheidung von Mädchen. In den Dörfern mit Quotenerfahrung strebten die Mädchen häufiger

einen Beruf an, der eine Ausbildung erfordert. Auch zeigten sich die Eltern von Mädchen aufgeschlossener, ihrer Tochter eine weitergehende Ausbildung zu erlauben.⁴⁶⁹

BOX 15

Stereotype sind keineswegs nur ein Phänomen von Entwicklungsländern oder des ländlichen Raums. An der Harvard Business School wurde beobachtet, dass Studentinnen, die zwar vor Beginn des Studiums die gleichen Testergebnisse vorwiesen wie die Studenten, im Laufe des Studiums hinter ihre Kommilitonen zurückfielen. Professorinnen zu berufen und zu halten, gestaltete sich ebenfalls als äußerst schwierig. Dies wurde auf das sehr männerdominierte Umfeld zurückgeführt, in dem es Frauen schwerer fällt, sich zu behaupten. Daher startete die Harvard Business School im Jahr 2011 ein Projekt, um der Benachteiligung von Studentinnen entgegenzuwirken. Neben der Anpassung des Lehrplans sollten auch soziale Regeln und Gepflogenheiten geändert werden. Beispielsweise protokollierten Stenographen Lehrveranstaltungen, um eine Überprüfung der Benotung auf geschlechterspezifische Verzerrung zu ermöglichen. Studentinnen wurden Trainingskurse zu Auftreten, Sprache und Lernverhalten angeboten. Als die erste Kohorte, die von diesen Maßnahmen profitierte, ihren Abschluss machte, hatte sich der erhoffte Erfolg eingestellt. Frauen nahmen aktiver am Unterricht teil, bekamen bessere Noten, gewannen mehr akademische Preise und die Atmosphäre wurde als angenehmer empfunden.⁴⁷⁰

B 4–6 SCHWEDEN – ERFOLGREICH BEI INNOVATIONSLEISTUNG UND GLEICHSTELLUNG

Schweden ist in zwei Bereichen führend: hinsichtlich der Innovationsleistung und hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern.⁴⁶⁸ Schweden nimmt regelmäßig einen der vordersten Plätze des Innovation Union Scoreboard der EU ein; im aktuellen Ranking konnte es sogar den ersten Rang erreichen. Die Frauenanteile an den Studierenden und Promotionen in den Ingenieurwissenschaften sind in Schweden überdurchschnittlich hoch und liegen insbesondere deutlich über den Anteilen in Deutschland. Darüber hinaus bestehen in Schweden bereits seit vielen Jahren Gleichstellungsbemühungen, die sich in diversen Politikbereichen niederschlagen und zu

einer hohen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben geführt haben.

Schweden tut sich besonders bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervor. Neben einem gut ausgebauten Angebot der öffentlichen Kinderbetreuung kann Schweden ein Elternzeitmodell vorweisen, das Anreize für die Integration der Väter in die Kinderbetreuung setzt. Es beinhaltet ein einkommensabhängiges Elterngeld (80 Prozent des letzten Gehalts), ein Kontingent an Elternzeittagen, die ausschließlich für Väter reserviert sind (60 Tage), sowie einen Gleichstellungsbonus, d.h. Familien, die sich die Elternzeit gleichmäßig aufteilen, bekommen einen zusätzlichen Bonus ausbezahlt. Darüber hinaus zeichnet sich das schwedische Modell durch eine hohe

Flexibilität aus, da die Länge der Elternzeit statt in Wochen oder Monaten in Tagen gerechnet wird.

Ebenso zeichnet sich das schwedische Steuersystem durch die Förderung von Gleichstellung aus. Bereits 1971 wurde in Schweden die individuelle Besteuerung eingeführt. Im Gegensatz zur Besteuerung auf Haushaltsebene setzt die Besteuerung auf individueller Ebene größere Anreize für beide Ehepartner, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Trotzdem finden sich auch im schwedischen Steuersystem auf das Haushaltseinkommen bezogene Absetzbeträge und Transferleistungen für Kinder oder Wohnungsbau.

Auch die Arbeitszeiten in der Forschung in Schweden sind familienfreundlich. Überstunden sind kaum verbreitet, während sich die Arbeitskultur in der Forschung in Deutschland und Österreich durch die durchgängige Verfügbarkeit sowie lange Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten auszeichnet. Nur 5 Prozent der Forschenden in Schweden geben an, mehr als 41 Stunden pro Woche zu arbeiten, während dies in Österreich 50 Prozent und in Deutschland 33 Prozent sagen.⁴⁷¹

Auf betrieblicher Ebene wird das Gleichstellungsbewusstsein gefördert, indem die Unternehmen verpflichtet werden, alle drei Jahre die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu erheben und zu analysieren. Unternehmen mit mindestens 25 Mitarbeitern müssen Gleichstellungspläne mit klaren Zeitvorgaben und geplanten Maßnahmen vorlegen. In regelmäßigen Berichten müssen sie darlegen und evaluieren, wie diese umgesetzt wurden.⁴⁷²

Chancengleichheit ist eine wesentliche Zielsetzung schwedischer Bildungspolitik. Sie zielt darauf ab, einer geschlechtsspezifischen Berufs- und Studienwahl entgegenzuwirken, z.B. durch Unternehmensbesuche oder Pflichtpraktika in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld. Zudem hält das schwedische Ausbildungssystem vermehrt Eintrittsmöglichkeiten (entry-points) in den naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungspfad bereit, z.B. einjährige Spezialkurse, die die Voraussetzungen für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium schaffen. Dieses Angebot wird vor allem von jungen Frauen und Jugendlichen aus sozial schwächeren Gruppen genutzt. Diese entry-points gelten als Hauptgrund, weshalb in Schweden mehr Frauen – im Verhältnis zu allen Studierenden – ein naturwissenschaftlich-technisches

Studium wählen als in anderen Ländern. Insgesamt zeigt das Beispiel Schweden, dass für eine erfolgreiche Frauenförderung nicht ein Instrument ausreicht, sondern ein umfassender Ansatz auf vielfältigen politischen und gesellschaftlichen Feldern notwendig ist.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN – STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

B 4 – 7

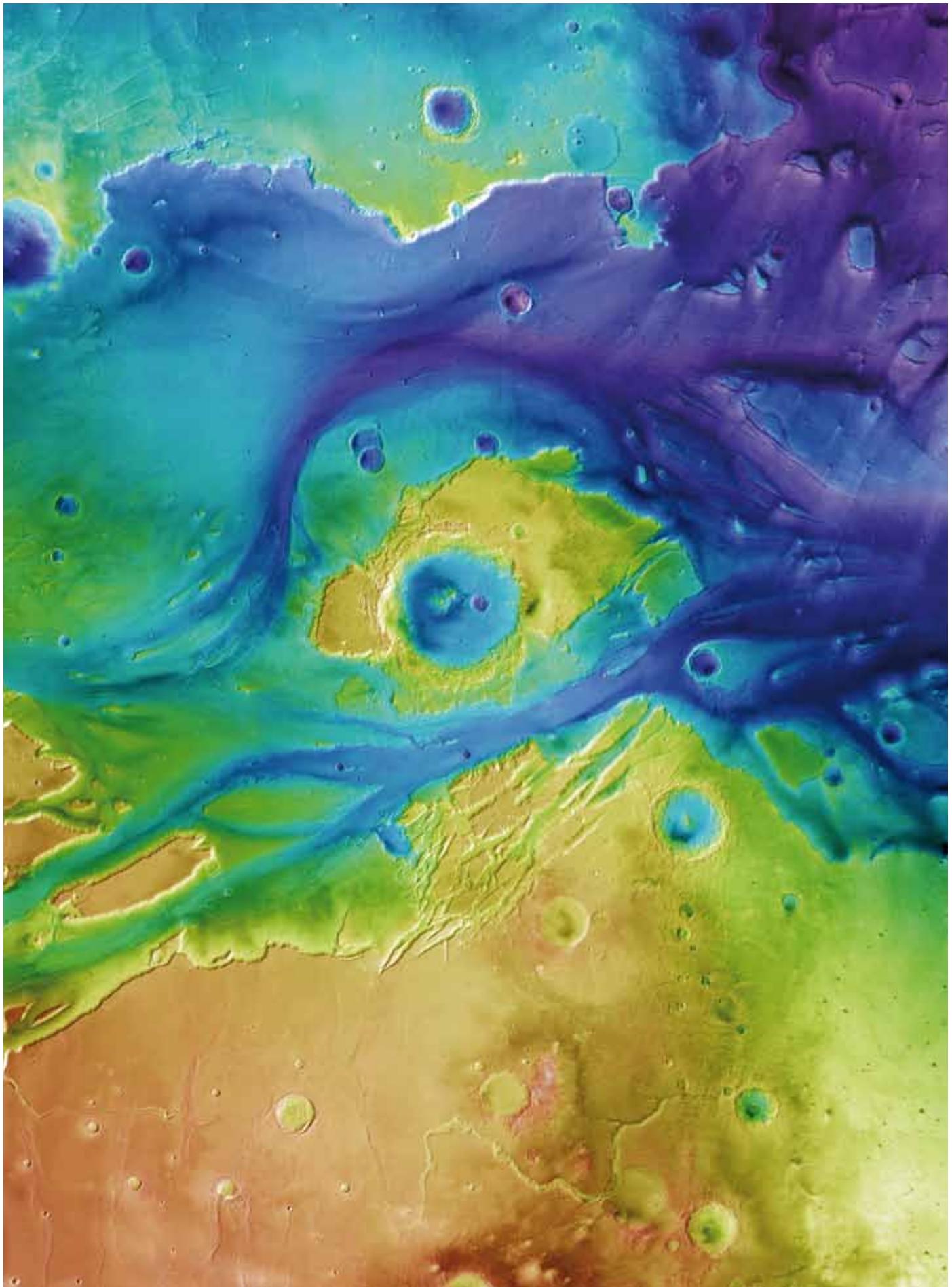
Eine stärkere Beteiligung von Frauen im Innovationsystem erhöht die Innovationsfähigkeit des Standorts Deutschland. Die akademische und die industrielle Forschung und Entwicklung profitieren gleichermaßen von neuen Ideen, unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen. Bessere Informationen über die unterschiedlichen Bedürfnisse und Präferenzen von Kunden und Anwendern, von denen 50 Prozent Frauen sind, helfen, bedarfsgerechte Lösungen und Anwendungen zu entwickeln.

Um dieses Potenzial besser ausschöpfen zu können, sieht die Expertenkommission Handlungsbedarf auf den folgenden Gebieten.

Frauen und Mädchen für Naturwissenschaften begeistern

Die Expertenkommission wiederholt ihre Empfehlung aus dem letzten Gutachten, in den Schulen ein besonderes Augenmerk auf die mathematisch-technische Ausbildung von Mädchen zu legen. Insbesondere müssen das Interesse und die Begeisterung von Mädchen an mathematisch-technischen Fragestellungen geweckt bzw. erhalten und so eine verbesserte fachliche Grundlage geschaffen werden, damit sich Mädchen später eher für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang entscheiden. Dafür ist es aber erforderlich, dass von staatlicher Seite ausreichend Ressourcen für qualifizierten MINT-Unterricht bereitgestellt werden.⁴⁷³ Die Expertenkommission betont die Wichtigkeit, Investitionen in die Bildung und in die Innovationsfähigkeit Deutschlands im Zusammenhang zu sehen.

Bei den Lebenswissenschaften gelingt es bereits sehr gut, Mädchen für diese Studienfächer zu begeistern. Dort liegen die Probleme bei den höheren Karrierestufen, auf die im Folgenden eingegangen wird.



Topographie des Unterlaufs der Kasei Valles.

© Gerhard Neukum. European Space Agency, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, FU Berlin.



Senkrechte Draufsicht auf den Krater Becquerel.
© Gerhard Neukum. European Space Agency, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, FU Berlin.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Die Expertenkommission empfiehlt, den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und insbesondere von Ganztagschulen zügig voranzutreiben. Dadurch wird die Erwerbstätigkeit der Frauen erleichtert und langfristig werden die notwendigen Anreize geschaffen, um das Erwerbspotenzial von Frauen, auch in den ingenieurwissenschaftlichen Berufen, besser auszuschöpfen.⁴⁷⁴

Gleichzeitig empfiehlt die Expertenkommission Maßnahmen zur Unterstützung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Als Vorbild können hier die skandinavischen Länder dienen, in denen es besonders gut gelingt, Familienarbeit gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen zu verteilen sowie eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen – auch in MINT-Berufen und Führungspositionen – zu gewährleisten.⁴⁷⁵ Entscheidend sind in diesem Zusammenhang flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitarbeitszeit, Heimarbeitsplätze sowie die Abkehr vom Modell der Anwesenheit als Leistungsindikator. Insbesondere die Möglichkeiten einer flexiblen Variation und Erhöhung der Arbeitszeiten nach vorübergehender Reduzierung auf Teilzeit sind zu verbessern.

Die Expertenkommission regt daher an, bestehende Anreize für gut ausgebildete Frauen, aus dem Erwerbsleben auszusteigen, die aus dem Steuersystem (Ehegattensplitting) oder dem Betreuungsgeld resultieren, zu beseitigen.

Karrierehemmende Stereotypen abbauen

Um eine Benachteiligung von Frauen aufgrund von stereotypen Rollenzuschreibungen zu überwinden, sollten Unternehmen und Forschungseinrichtungen interne Prozesse etablieren, die sicherstellen, dass sich in ihren Rekrutierungs- und Auswahlverfahren, bei Beförderungsentscheidungen oder bei der Besetzung von Führungspositionen keine ungewollten geschlechterspezifischen Verzerrungen ergeben.⁴⁷⁶ Entscheidend sind in diesem Zusammenhang die Standardisierung von Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen, die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen sowie eine regelmäßige Sensibilisierung der für Personalentscheidungen verantwortlichen Personen.⁴⁷⁷ Die Regierung kann durch entsprechende Maßnahmen in der öffentlichen Verwaltung mit gutem Beispiel

vorangehen und sollte auf eine Umsetzung solcher Strukturen im Hochschulbereich, in Forschungseinrichtungen und in der Privatwirtschaft hinwirken.

Zielvereinbarungen und Quoten

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Einführung einer Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen beschlossen. Die Expertenkommission begrüßt diese Initiative. Für die Durchsetzung von Quoten oder Zielvereinbarungen sind allerdings klar definierte Sanktionen bei Nichteinreichung der Ziele entscheidend. Dies gilt zum einen bei Zielvereinbarungen für das Management innerhalb der Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Gelingt es Führungskräften nicht, eine ausreichende Zahl an Frauen einzustellen, muss sich dies auf ihre Leistungsbeurteilung und schließlich auch monetär auswirken. Zum anderen müssen auch gesetzliche Regelungen Sanktionen vorsehen, die den Unternehmen ausreichend Anreize für die Zielerreichung setzen.

Neben der Erhöhung der Frauenanteile in Aufsichtsräten darf die Steigerung der Frauenanteile im Vorstand nicht vernachlässigt werden. Da hier keine gesetzlichen Durchsetzungsmöglichkeiten bestehen, sollte im Rahmen des Corporate Governance Kodex effektiver auf eine Steigerung des Frauenanteils in Vorständen hingewirkt werden.

Schließlich sollte die Regierung eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auch in der öffentlichen Verwaltung umsetzen.