

BIRGIT KOLBOSKE

Die Anfänge. Chancengleichheit in der
Max-Planck-Gesellschaft, 1988–1998

Ein Aufbruch mit Hindernissen

Preprint 3



gmpg

FORSCHUNGSPROGRAMM
GESCHICHTE DER
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

BIRGIT KOLBOSKE

**Die Anfänge. Chancengleichheit in der
Max-Planck-Gesellschaft, 1988–1998**

Ein Aufbruch mit Hindernissen

Preprint 3

Impressum

Ergebnisse des Forschungsprogramms Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft
Preprint 3

Herausgegeben von Florian Schmaltz, Jürgen Renn, Carsten Reinhardt und Jürgen Kocka

Bezugsadresse

Forschungsprogramm Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft
Boltzmannstr. 22, 14195 Berlin
E-Mail: gmpgoffice@mpiwg-berlin.mpg.de

Korrekturat: Britta Metzing | Compas
Graphik/Satz: doppelpunkt Kommunikationsdesign
Druck: Daab Druck & Werbe GmbH

Erscheinungsjahr: 2018
Ort: Berlin
ISSN: 2511-1833

Alle Rechte bei den Autorinnen und Autoren.
Veröffentlicht unter Creative-Commons-Lizenz by-nc-sa 3.0 Deutsch
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de>
DOI: 10.17617/2.2585358

»Die Max-Planck-Gesellschaft ist so fortschrittlich, daß in ihr Probleme wie die einer Unterprivilegierung der Frau keine Rolle spielen können.«

Margot Becke, 1973

Die Anfänge. Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft, 1988–1998

Ein Aufbruch mit Hindernissen

0	Einleitung	9
1	Sozialgeschichtlicher und wissenschaftspolitischer Kontext	19
1.1	Alle Hoffnung fahren lassen?	19
1.2	Begriffliche Kontextualisierung: Vom Grundsatz der Gleichbehandlung zum »Gender Mainstreaming«	20
1.3	Sozialgeschichtlicher Wandel	23
1.4	Wissenschaftspolitischer Kontext der bundesdeutschen Gleichstellungspolitik	24
1.5	Was bedeutete diese Entwicklung für die Max-Planck-Gesellschaft?	27
2	Aufbruch in die Chancengleichheit, 1988–1998	31
2.1	Kontext der Akteursebenen	31
2.2	Facts & Figures: »Zur Lage der Frauen in der MPG«	35
2.3	Bestandsaufnahme: Gesamtbetriebsrat, Frauenausschuss und Munz-Studie	41
2.4	Auswertung	48
2.5	Die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats und der Arbeitsausschuss »Förderung der Wissenschaftlerinnen«	53
2.6	Forschungsprojekt »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der MPG«	59
2.6.1	Forschungsgruppe Allmendinger – »Berufliche Werdegänge von Frauen in der MPG. Ausgangslage und Veränderungspotential«	60
2.6.2	Forschungsgruppe Kraus – »Berufliche Werdegänge von Frauen in der MPG. Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren«	62
2.6.3	Privatwirtschaftliche Modelle – mit Vorbildfunktion?	64
3	Gleichstellungsmaßnahmen der MPG	67
3.1	Die drei »Säulen« der MPG-Gleichstellungspolitik	67
3.2	Der Senatsbeschluss der MPG	69
3.3	MPG-spezifische Anpassungen an das Frauenfördergesetz	75
3.4	Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern	79
3.5	Der Frauenförder-Rahmenplan	84
3.6	Das C3-Sonderprogramm zur Frauenförderung	88
3.6.1	Konzept des C3-Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen	90
3.6.2	Rechtliche Aspekte	90
3.6.3	Finanzielle Aspekte	93
3.6.4	Aufbau Ost oder Sonderprogramm zur Frauenförderung?	95

4	Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen	100
4.1	»Forschung rund um die Uhr: Notwendigkeit oder Ideologie?«	100
4.2	Gewicht und Wirkung des Frauenförder-Rahmenplans	107
4.3	Sonderprogramme – sinnvolle Weichenstellung für Gleichstellung?	108
4.4	Analyse der Beschäftigungssituation und Berufungspraxis 1998	112
4.5	»Wer die Quote nicht will, muß die Frauen wollen«	118
5	Fazit und Ausblick	123
5.1	Fazit	123
5.2	Ausblick: Hoffnungsschimmer	125
6	Anhang	127
6.1	Rechtshistorischer Exkurs: Vom Gleichheitsgrundsatz zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz	127
6.2	Chronik der wichtigsten Etappen zur Gleichstellung	131
6.5	Dokumente zur Gleichstellung in der MPG	139
6.5.1	Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats	139
6.5.2	Beschluss des Senats der Max-Planck-Gesellschaft vom 24. März 1995	142
6.5.3	Gesamtbetriebsvereinbarung vom 8. Oktober 1996	159
6.5.4	Frauenförder-Rahmenplan der Max-Planck-Gesellschaft	165
7	Bibliographie & Index	178
7.1	Archivalien	178
7.2	Literatur	179
7.3	Abkürzungsverzeichnis	194
7.4	Personenverzeichnis	195

0. Einleitung

Die vorliegende Studie untersucht das Thema Chancengleichheit exemplarisch am Beispiel einer konkreten Wissenschaftsorganisation: der Max-Planck-Gesellschaft (MPG). Ziel ist es, den soziokulturellen und strukturellen Wandlungsprozess unter dem Genderaspekt historisch zu analysieren. Im Zentrum der Untersuchung stehen die gleichstellungspolitischen Aushandlungsprozesse, die Ende der 1980er, Anfang der 1990er Jahre dazu beigetragen haben, die tradierte Geschlechterordnung der MPG aufzubrechen. Die Untersuchung konzentriert sich auf das Jahrzehnt 1988–1998, einen vergleichsweise kurzen Abschnitt aus dem Gesamtuntersuchungszeitraum des Forschungsprogramms zur Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft (1948–2002), den wesentliche Veränderungen in der bundesrepublikanischen Geschlechterpolitik kennzeichnen. In diesen Zeitraum fallen der erste Bericht der *Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* (BLK) zur »Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft« von 1989 sowie der zweite Ergänzungsbericht dazu von 1998.¹

Infolge der durch die Zweite Welle der Frauenbewegung in den 1970er Jahren ausgelösten gesamtgesellschaftlichen Prozesse hatten sich Ende des 20. Jahrhunderts die Geschlechterrollen weitgehend gewandelt. Auch das Thema Chancengleichheit stand seit den 1990er Jahren zunehmend auf der wissenschaftspolitischen Agenda deutscher Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen. Dennoch hatten formal gleiche Zugangsstrukturen zur Wissenschaft sowie insgesamt eine Annäherung weiblicher und männlicher Lebensverlaufsperspektiven wenig daran geändert, dass Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen immer noch signifikant unterrepräsentiert waren. Im direkten Vergleich mit Hochschulen und Universitäten erwiesen sich die asymmetrischen Geschlechterverhältnisse in den Hierarchien außeruniversitärer Forschungsorganisationen wie der MPG, der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) und der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) sogar als noch eklatanter.² In der MPG existierten zu Beginn des Untersuchungszeitraums keine institutionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen. Ende der 1980er Jahre drängten der Wissenschaftsrat und die BLK darauf, auch in den außeruniversitären Forschungsorganisationen gezielte Fördermaßnahmen für Frauen in Wissenschaft und Forschung zu entwickeln und umzusetzen.³ Neben der quantitativen Dimension, das heißt, einer ausreichenden Beteiligung von Frauen auf allen

1 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, *Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft*, 1989; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, *Frauen in Führungspositionen*, 1998.

2 Vgl. etwa Sonja Munz, *Zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft. Eine empirische Bestandsaufnahme. Studie im Auftrag der Generalverwaltung und des Gesamtbetriebsrates der MPG*, 1993; Christine Wimbauer, *Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut*, 1999; Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon, *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen*, 2001; Nina von Stebut und Christine Wimbauer, »Geschlossene Gesellschaft? Zur Integration von Frauen in der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft«, 2003, sowie Bund-Länder-Kommission, *Förderung von Frauen*, 1989.

3 Wissenschaftsrat, *Empfehlung des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren*, 1988; Bund-Länder-Kommission, *Förderung von Frauen*, 1989.

Qualifikations- und Hierarchiestufen, ging es dabei um qualitative Integration, um das Verbessern der qualifikatorischen und beruflichen Karrierechancen für Frauen. Gesetzgeberische Maßnahmen zur Förderung von Frauen, die 1994 im *Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes* (Frauenförderungsgesetz) festgeschrieben wurden, betrafen die MPG nicht primär. Unter diesen Voraussetzungen lagen die Entwicklung und Anwendung eigener frauenfördernder Maßnahmen zunächst weitgehend im eigenen Ermessen der MPG und ihrer Institute. Damit die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen jedoch nicht nur ein unverbindlicher Gestaltungsauftrag der Bundesregierung blieb, mussten, wie Hildegard Matthies es bezeichnet hat, »sozio-politische Interaktionsprozesse in den Instituten in institutsrelevante Handlungsregeln transformiert werden«. ⁴ Nur so konnte aus formaler Gleichberechtigung faktisch Gleichstellung werden. An diesem Punkt setzt die vorliegende Untersuchung ein. Notwendig zur Initialisierung dieser Prozesse waren sowohl exogene als auch endogene Faktoren. Um welche es sich dabei gehandelt hat und wie wirkmächtig diese gewesen sind, ist Gegenstand der vorliegenden Studie. Desgleichen die Analyse der dadurch ausgelösten Aushandlungsprozesse, die auf unterschiedlichen Akteursebenen in der MPG über mehrere Jahre hinweg stattfanden, in zum Teil kontrovers geführten Debatten, um den für Chancengleichheit erforderlichen Strukturwandel in Gang zu setzen.

Forschungsstand

Der Weg von Frauen zur Wissenschaft ist inzwischen gut dokumentiert, ebenso wie ihre dort unterschiedlich zu denen der Männer verlaufenden Berufswege. Als eine der Ersten setzte sich Margherita von Brentano (1922–1995) bereits 1963 mit der Unterrepräsentanz von Frauen an der Universität und den Ursachen dafür auseinander. ⁵

Dieser Studie folgte in den 1980er Jahren ein Aufschwung der Frauen- und Geschlechterforschung, die Wege von Frauen in die Wissenschaften dokumentierte und die mit steigender Qualifikations- und Hierarchiestufe zunehmende Unterrepräsentanz von Frauen nachwies. Pionierarbeit leistete Margaret Rossiter mit ihren Studien über »Wissenschaftlerinnen in Amerika« für das gesamte 20. Jahrhundert. Ihre jahrzehntelangen Untersuchungen (1972–2012) mündeten in einem dreibändigen Standardwerk der Wissenschaftsgeschichte über das Leben und Arbeiten von Wissenschaftlerinnen in Nordamerika. Insbesondere der erste, 1982 erschienene Band machte erstmals die Wissenschaftlerinnen in ihrer Gesamtheit und Bedeutung sichtbar. ⁶ In ihrer bahnbrechenden Studie über die Verdrängung des Beitrags von Wissenschaftlerinnen in der Forschung zugunsten ihrer männlichen Kollegen im Sinne der »selbst-

4 Matthies et al., *Karrieren und Barrieren*, 2001, 12.

5 Margherita von Brentano, »Die Situation der Frauen und das Bild ›der Frau‹ an der Universität«, 1963. Insbesondere zu Berufungsverfahren, siehe Margherita von Brentano, Iris Nachum und Susan Neiman, *Das Politische und das Persönliche*, 2010, 358–363.

6 Die drei Bände von Margaret Rossiter, *Women Scientists in America. Struggles and Strategies to 1940*, 1982; *Women Scientists in America. Before Affirmative Action, 1940–1972*, 1995; *Women Scientists in America. Forging a New World since 1972*, 2012.

verstärkten Akkumulation von Ansehen« bezeichnete Rossiter unter anderem das Beispiel von Lise Meitner und Otto Hahn als den vermutlich »most notorious theft of Nobel credit«. ⁷ Der von Karin Hausen und Helga Nowotny 1986 veröffentlichte Sammelband »Wie männlich ist die Wissenschaft?« ⁸ problematisierte in wissenschaftshistorischer Perspektive die vermeintliche Geschlechtsneutralität der Wissenschaften. Gemeinsam mit anderen Wissenschaftlerinnen erforschten die Autorinnen für verschiedene wissenschaftliche Disziplinen – Kultur- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Medizin, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Architektur – spezifische Merkmale einer »Männer-Wissenschaft« entlang der drei Achsen zeitlich, kognitiv hinsichtlich disziplinärer Methoden und Praktiken sowie räumlich im internationalen Vergleich. Londa Schiebingers Studie »The Mind Has No Sex?« rückte 1989 insbesondere die Problematik von Frauen in den Naturwissenschaften bzw. deren Unterrepräsentation in den Mittelpunkt ihres interkulturellen Vergleichs. Ausgehend von der Prämisse, dass in den USA ein »Kampf der Kulturen« zwischen einer Kultur der Weiblichkeit und einer frauenlosen Wissenschaftskultur stattfindet, untersuchte sie Institutionen, Wissenschaftlerinnenbiographien, wissenschaftliche Definitionen der weiblichen Natur sowie die kulturelle Bedeutung von Geschlechteridentität über einen Zeitraum von drei Jahrhunderten hinweg. ⁹ Berufswege und Arbeitswelten von Akademikerinnen an deutschsprachigen Hochschulen und Universitäten haben unter anderem Gunilla Budde für die Akademikerinnen in der DDR bis 1975, ¹⁰ Sylvia Paletschek für die Universität Tübingen im Deutschen Kaiserreich und der Weimarer Republik ¹¹ sowie Christine von Oertzen hinsichtlich der internationalen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen (1917–1955) ¹² erforscht. Während sich Forschungen über Frauen in der Wissenschaft lange auf Hochschulen und Universitäten konzentriert haben, gibt es in jüngerer Zeit zunehmend historische Untersuchungen, die sich mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigen: Annette Vogt untersuchte in einer Langzeitstudie die Karrieren von Wissenschaftlerinnen in der Berliner Universität und der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft, der Vorgängerorganisation der MPG, in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Unter der Fragestellung, ob es insbesondere Naturwissenschaftlerinnen in der damaligen Zeit gelungen sei, aus Außenseiterpositionen in etablierte Positionen zu gelangen, ordnete sie die Rahmenbedingungen ihrer Arbeitswelt historisch ein. ¹³ Petra Hoffmanns Studie untersucht am Beispiel der Preußischen Akademie der Wissenschaften die geschlechterpolitischen Strukturen und die

7 Margaret Rossiter, »The Matthew Matilda Effect in Science«, 1993, 329.

8 Karin Hausen und Helga Nowotny, *Wie männlich ist die Wissenschaft?*, 1986.

9 Londa Schiebinger, *The Mind Has No Sex? Women in the Origins of Modern Science*, 1989.

10 Gunilla-Friederike Budde, *Frauen der Intelligenz: Akademikerinnen in der DDR 1945 bis 1975*, 2003.

11 Sylvia Paletschek, *Die permanente Erfindung einer Tradition. Die Universität Tübingen im Kaiserreich und in der Weimarer Republik*, 2001 sowie *Frauen und Dissens. Frauen im Deutschkatholizismus und in den freien Gemeinden 1841–1852*, 1990.

12 Christine von Oertzen, *Strategie Verständigung. Zur transnationalen Vernetzung von Akademikerinnen 1917–1955*, 2014.

13 Annette Vogt, *Vom Hintereingang zum Hauptportal? Lise Meitner und ihre Kolleginnen an der Berliner Universität und in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft*, 2007.

Inklusion von Frauen in der preußischen Wissenschaft.¹⁴ Mit ihrer explorativen Studie über die erste Professorinnengeneration in der Frauen- und Geschlechterforschung hat Ulla Bock die Disziplin selbst zum Untersuchungsgegenstand gemacht. Ihre Interviews mit Pionierinnen dieser ersten »sichtbaren« Generation von Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung leisten mit diesem systematischen Rückblick einen Beitrag zum institutionellen Erfahrungswissen.¹⁵

Geschlechtersoziologische Gegenwartsstudien wie die von Beate Kraus,¹⁶ Steffani Engler (1960–2005)¹⁷ und Sandra Beaufaÿs¹⁸ beschäftigen sich mit dem beruflichen Verbleib von Wissenschaftlerinnen unter Bezugnahme auf die soziologische Analyse des wissenschaftlichen Feldes von Pierre Bourdieu.¹⁹ So ging Beaufaÿs ausgehend von der These, dass »Leistung nicht unabhängig von der Anerkennung der im Feld etablierten Akteure als funktionales, ›objektives‹ Prinzip« existiert, sondern individuell innerhalb sozialer Prozesse zugeschrieben wird, der Frage nach, wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Praxis des wissenschaftlichen Alltags erzeugt werden bzw. sich selbst erzeugen.²⁰

Insbesondere außeruniversitäre Forschungsinstitute sind seit Ende der 1990er Jahre mit organisationssoziologischen Ansätzen unter zwei zentralen Fragestellungen untersucht worden: Was sind die Motoren und Blockaden für die Integration von Frauen in Führungspositionen und wie sehen die Wechselbeziehungen zwischen Ursachen, Ausgestaltung und Folgen organisationaler Strukturveränderungen aus? Christine Wimbauer untersuchte 1999 die organisationale Prägung individueller Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Beispiel der Fraunhofer-Gesellschaft.²¹ Ihre empirische Untersuchung basierte auf aggregierten Strukturdaten der Fraunhofer-Gesellschaft von 1984 bis 1997 sowie einer schriftlichen Befragung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an elf ausgewählten Instituten. Auch Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen und Dagmar Simon gingen 2001 in ihrer Studie »Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen« dem Phänomen der Asymmetrie zwischen den Karriereverläufen von Frauen und Männern nach und richteten ihren Fokus

14 Petra Hoffmann, *Weibliche Arbeitswelten in der Wissenschaft. Frauen an der Preußischen Akademie der Wissenschaften zu Berlin 1890–1945*, 2011.

15 Ulla Bock, *Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984–2014*, 2015.

16 Beate Kraus, »Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen«, 2000, 31–54.

17 Steffani Engler, »Zum Selbstverständnis von Professoren und der *illusio* im wissenschaftlichen Feld«, 2000.

18 Sandra Beaufaÿs, *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*, 2003.

19 Pierre Bourdieu, »Die männliche Herrschaft«, 1997.

20 Beaufaÿs, *Wie werden Wissenschaftler gemacht?*, 2003, 239.

21 Christine Wimbauer, *Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut*, 1999.

dabei auf die Forschungseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL). Das Untersuchungsfeld bildeten drei ausgewählte Institute der WGL, die die Bereiche Naturwissenschaften, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften abdeckten.²² Für beide Forschungseinrichtungen ergaben die Untersuchungen den Befund, dass Frauen aufgrund informeller Strukturen und männlicher Arbeitskultur weiterhin von Spitzenpositionen ausgeschlossen waren.

Von besonderem Interesse für die vorliegende Untersuchung sind aus naheliegenden Gründen die empirischen *organisationssoziologischen* Untersuchungen der Max-Planck-Gesellschaft von Sonja Munz, Jutta Allmendinger, Beate Kraus und Nina von Stebut. Sonja Munz hatte bereits 1993 im Auftrag der Generalverwaltung und des Gesamtbetriebsrats der MPG eine empirische Studie zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der MPG durchgeführt.²³ Ziel der Untersuchung war, auf Grundlage einer ersten Bestandsaufnahme Informationen über die Beschäftigungssituation, die gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen sowie die Benachteiligung von Frauen in der MPG zu erlangen. Methodisch fußte sie auf sekundärstatistischen Analysen und einer schriftlichen Befragung, die an allen Instituten der MPG durchgeführt worden war. Die Studie von Jutta Allmendinger, Nina von Stebut, Stefan Fuchs und Marion Hornung war 1998 im Rahmen des von der MPG veranlassten Forschungsprojekts »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der MPG« zwischen 1995 und 2001 entstanden, um frauenförderliche bzw. -hinderliche Strukturen innerhalb von Organisationen in ihrer Verflechtung mit individuellen Verläufen sichtbar und gestaltbar zu machen.²⁴ Ziel war dabei, die Motoren und Blockaden bei der Integration von Frauen zu identifizieren, um so die Integration von Wissenschaftlerinnen auf allen Hierarchieebenen der MPG zu erleichtern. Auch die Untersuchung von Beate Kraus und Tanja Krumpeter entstand im Kontext desselben Forschungsprojekts.²⁵ Kraus und Krumpeter unterschieden zwischen der *epistemologischen* Dimension der Wissenschaftskultur und der sich auf die Strukturen der *scientific community* beziehenden *sozialen* Dimension und stellten für letztere stagnierte weibliche Karrieren an den Rändern des Wissenschaftsbetriebs fest. Auch für Nina von Stebut's Studie »Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft« bildete das Material aus dem MPG-Forschungsprojekt die empirische Grundlage. Obwohl Stebut feststellen konnte, dass es Frauen in vielerlei Hinsicht durch eine gute Ausbildung gelungen sei, ihre Lebenschancen und

22 Matthies et al., *Karrieren und Barrieren*, 2001; siehe auch Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon, *Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien*, 2003.

23 Sonja Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993.

24 Allmendinger et al., *Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential. Ein zusammenfassender Projektbericht*, 1996, 2, GVMPG, BC 207183. Dieser Projektbericht befindet sich in den Archivquellen.

25 Beate Kraus und Tanja Krumpeter, »Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft.« *Projektbericht für den Arbeitsausschuß »Förderung der Wissenschaftlerinnen« des Wissenschaftlichen Rates*, 1997, 8–9, GVMPG, BC 207183. Wie bei dem Projektbericht von Allmendinger et al. handelt es sich auch bei diesem um »graue« Literatur, deren Ergebnisse nur durch das Studium der Archivunterlagen zugänglich geworden sind.

Optionen auszubauen, existierten laut der Autorin weiterhin erhebliche Unterschiede in den Lebensverläufen von Frauen und Männern, einschließlich einer Segregation des Arbeitsmarktes, deren Ursachen Stebut in ihrer Studie untersuchte.²⁶

Die Erkenntnisse aus den soziologischen Studien von Munz und den Forschungsteams von Allmendinger und Kraus hatten einen neuen Wissensstand geschaffen, der in den Verhandlungsprozessen um Gleichstellung in der MPG auf allen Akteursebenen nicht mehr zu ignorieren war und das Problembewusstsein schärfte. Mit der vorliegenden Studie wird erstmals historisch die Wechselwirkung zwischen diesen soziologischen Studien, ihrer epistemologischen Wirkung und den geschlechterpolitischen Aushandlungsprozessen analysiert. Dadurch wird es möglich, die historische Dimension des politischen und soziokulturellen Wandlungsprozesses, den die Max-Planck-Gesellschaft in dieser Phase durchlief, und seine Wechselwirkungen mit einer gesellschaftskritischen Geschlechterforschung darzustellen.

Leitende Fragestellungen

Eine erste Untersuchungsebene beschäftigt sich mit Interaktionsbeziehungen der geschlechterpolitischen Aushandlungsprozesse: Wer waren die Akteure und Akteurinnen in der MPG, die an den Aushandlungsprozessen zur Gleichstellung beteiligt waren? Dem schließt sich eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der MPG Ende der 1980er Jahre an, zur Klärung der Frage, wie sich die Inklusion bzw. Exklusion der dort tätigen Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen auf den unterschiedlichen Besoldungsstufen dargestellt hat. Was waren die Motoren bzw. Blockaden für weibliche Karrieren in den 1980er und 1990er Jahren in der MPG? Wie stand die MPG im nationalen und internationalen Vergleich da? (*Kapitel 2*)?

Einen weiteren Untersuchungsgegenstand bildet die historische Genese der Gleichstellungsmaßnahmen: Ab wann beschäftigte sich die MPG mit Maßnahmen zur Frauenförderung? Hatte die MPG beim Gender Mainstreaming möglicherweise eine Vorreiterrolle eingenommen? Um welche Maßnahmen – rechtliche, ökonomische, soziale – handelte es sich dabei? Nach welchen Kriterien wurden diese ausgewählt? Auf welcher Grundlage und von wem wurden sie entschieden? Fanden diese Entscheidungsprozesse zentral oder peripher statt? In welchen Bereichen hielt die MPG überhaupt Gleichstellungsmaßnahmen für erforderlich? Extern verordnete Gleichstellungsmaßnahmen standen nicht im Einklang mit dem Selbstverständnis der MPG – wie wirkte sich das auf ihre Umsetzung aus? Was bedeutete unter diesem Aspekt das Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes 1994 für die MPG als maßgeblich vom Bund geförderte Einrichtung? Wie wirkte sich das Festhalten am meritokratischen Wissenschaftssystem – der Überzeugung, Qualifikation und nicht Geschlecht sei das allein entscheidende Auswahlkriterium der MPG – auf die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen aus? (*Kapitel 3*)

26 Nina von Stebut, *Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft*, 2003, 15–16.

Ein zentraler damaliger Erklärungsansatz für asymmetrische geschlechtsspezifische Karriereverläufe beleuchtete die mutmaßliche, in erster Linie Frauen betreffende Unvereinbarkeitsproblematik von Familie und Wissenschaft. Eine weitere Untersuchungsfrage wird daher sein, inwieweit dieser »Mythos von der Unvereinbarkeit der Wissenschaft«²⁷ die Gleichstellungsmaßnahmen der MPG beeinflusst hat. Für die Max-Planck-Gesellschaft als außeruniversitäre Forschungsorganisation im Bereich der Grundlagenforschung stellt seit jeher das persönlichkeitszentrierte Strukturprinzip die Grundlage ihres Forschungsverständnisses und des damit verbundenen Erfolgs dar. In einer zusammenfassenden Analyse der Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen der MPG wird daher auch der Frage nachgegangen, welche Rolle der Faktor »Passfähigkeit« bei der Auswahl der »Besten« gespielt hat und ob dadurch eine geschlechtsspezifische Segregation tradiert worden ist.²⁸ (*Kapitel 4*)

Abschließend wird in einer Gesamtanalyse der Frage nachgegangen, wie erfolgreich de facto die Gleichstellungspolitik dieser ersten Phase in der MPG gewesen ist – hat dort tatsächlich ein Paradigmenwechsel, ein Prozess des Umdenkens stattgefunden? (*Kapitel 5*)

Geprüft werden soll im Folgenden die Arbeitshypothese, wonach es zunächst vor allem exogene Faktoren waren, wie die veränderte Gesetzgebung des Bundestages, die innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft zu einer wissenschaftlich fundierten Bestandsaufnahme der beruflichen Situation von Frauen in der MPG führten. Inwiefern also wurden die Sorge vor möglichen Sanktionen der Geldgeber der MPG (Bund/Länder) sowie die Befürchtung eines möglichen Autonomieverlustes bei Rekrutierungsprozessen zu einer entscheidenden Triebkraft in der Diskussion gleichstellungspolitischer Maßnahmen in der MPG?

Quellen

Die Untersuchung basiert auf unveröffentlichten Archivquellen und Interviews mit Zeitzeuginnen und Zeitzeugen. Die Archivquellen wurden im Archiv der MPG in Berlin und in der Registratur der Generalverwaltung der MPG in München konsultiert. Einen für die vorliegende Fragestellung besonders hervorzuhebenden Aktenbestand, der in der Registratur der Generalverwaltung der MPG identifiziert wurde, stellen die Handakten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der MPG Marlis Mirbach dar. Der Zugang zu diesen für das GMPG-Forschungsprogramm digitalisierten Akten ermöglichte es, aus der Perspektive einer zentralen Akteurin die vielschichtigen Aushandlungsprozesse detailliert historisch zu rekonstruieren. Die Unterlagen enthalten neben umfangreichen Korrespondenzen und Aktenvermerken der Gleichstel-

27 Helga Nowotny, »Gemischte Gefühle. Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft«, 1986, 22.

28 In den Führungspositionen blieben die Herren der Max-Planck-Gesellschaft lange Zeit ihres inzwischen siebzigjährigen Bestehens unter sich. Die ersten weiblichen Wissenschaftlichen Mitglieder, die auch als Direktorinnen ein Max-Planck-Institut leiteten, waren 1969 Margot Becke-Goehring (1914–2009) am Frankfurter Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete und sechzehn Jahre später, 1985, Renate Mayntz als Gründungsdirektorin des Kölner MPI für Gesellschaftsforschung sowie die spätere Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard am MPI für Entwicklungsbiologie in Tübingen. Birgit Vennesland (1913–2001), die 1967 als Nachfolgerin von Otto Warburg berufen worden war, übte nie das Direktorinnenamt am MPI für Zellphysiologie aus.

lungsbeauftragten Dokumente der *Bund-Länder-Kommission*, der Hochschulrektorenkonferenz bzw. der Westdeutschen Rektorenkonferenz und der Deutschen Forschungsgemeinschaft zum Thema Frauenförderung, mit entsprechenden Personalstatistiken. Diese werden ergänzt durch Statistiken und Analysen zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft sowie durch Dokumente und Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus dokumentiert dieses Aktenkonvolut die Ergebnisse der Forschungsprojekte und empirischen Untersuchungen von Jutta Allmendinger, Beate Kraus und Sonja Munz und enthält diverse Umfelddokumente, aus denen sich Rückschlüsse über die Rezeption der betreffenden Studien innerhalb der MPG ziehen lassen. Die soziologischen Studien werden einerseits epistemologisch als Primärquelle unter dem Gesichtspunkt analysiert, wie sie den historisch zu untersuchenden Aushandlungsprozess der Gleichstellungspolitik performativ beeinflussten, und andererseits als soziologisches Wissen, das auch für die historischen Forschungsfragen Probleme der Gleichstellungspolitik identifiziert. Ergänzend hierzu wurden die einschlägigen Gremienunterlagen der MPG ausgewertet. Hierzu zählen die Akten des Senats der MPG (II. Abt., Rep. 60), des Verwaltungsrats (II. Abt., Rep. 61) und des Wissenschaftlichen Rats (II. Abt., Rep. 62) sowie des Intersektionellen Ausschusses (II. Abt., Rep. 62). Anhand dieser Gremienprotokolle und Sitzungsunterlagen lassen sich die Diskussionsprozesse der Gleichstellungspolitik in den internen Gremiensitzungen der MPG in ihrem historischen Verlauf detailliert analysieren. Dies gilt auch für die Dokumente zur Umsetzung des Frauenförder-Rahmenplans und des C3-Sonderprogramms zur Förderung von Wissenschaftlerinnen sowie für die Beiträge der Frauenbeauftragten der einzelnen Institute zur Frauenförderung. Durch die Genehmigung des Gesamtbetriebsrats der MPG, die Unterlagen des Bestandes Gesamtbetriebsrat (II. Abt., Rep. 81) im Archiv der MPG auszuwerten, wurde es möglich, die konfliktreichen Auseinandersetzungen um die Gleichstellungspolitik aus Sicht der Interessensvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu analysieren. Dieser Bestand wurde noch ergänzt durch einzelne Unterlagen aus der Registratur des Betriebsrats des MPI für Wissenschaftsgeschichte (DA GMGP, BC 600006). Diese Unterlagen öffneten den Blick auf Basisinitiativen, kritische Diskussionen innerhalb der Belegschaften auf Instituts-ebene und organisierte Proteste von Mitarbeiter_innen gegen eine als zu zögerlich empfundene Gleichstellungspolitik in Form von offenen Briefen und Unterschriftensammlungen, wie im Fall des von Präsident Zacher im Januar 1994 abgelehnten Entwurfs einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellungspolitik.

Neben den genannten unveröffentlichten Archivquellen wurden auch publizierte Quellen in die Untersuchung einbezogen. Dazu zählen ausgewählte Personalstatistiken aus dem seit 1974 von der Generalverwaltung der MPG veröffentlichten *Zahlenspiegel*. Letzterer wird in der vorliegenden Studie unter dem Gesichtspunkt der geschlechtsspezifischen Statistik quellenkritisch analysiert. Relevant waren weiterhin einschlägige Artikel in MPG-eigenen Publikationen, wie dem *MPG-Spiegel* und dem Jahrbuch der MPG. Punktuell wurden komparative Zahlen und Fallbeispiele zu den nationalen und internationalen Vergleichsstudien der Europäischen

Kommission als Indikatoren herangezogen.²⁹ Ferner wurden in die Quellenauswertung parlamentarische Unterlagen einbezogen, darunter Antworten der Bundesregierung auf Anfragen von Bundestagsabgeordneten zur Gleichstellungspolitik in den großen öffentlich finanzierten Forschungs- und Forschungsförderungsorganisationen (darunter MPG, Fraunhofer-Gesellschaft und DFG).

Entscheidend für das Verständnis von relationalen Zusammenhängen waren Interviews mit Martha Roßmayer, die im Forschungszeitraum Vorsitzende des *Fachausschusses »Frauen in der MPG«* des Gesamtbetriebsrats der MPG war, sowie mit Dirk Hartung, damals (stellvertretender) Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Beiden möchte ich dafür danken, dass sie mir Einblick in die Hintergründe auf dieser Ebene gewährt haben.

Aufbau der Arbeit

Die Untersuchung gliedert sich in vier Teile: Einleitend wird die sozialgeschichtliche und wissenschaftspolitische Makroebene skizziert, die den Hintergrund für den Aufbruch der MPG in die Gleichstellungspolitik bildete. Der sich anschließende zweite Teil stellt die maßgeblich daran beteiligten Akteursebenen vor und beschäftigt sich damit, wie die MPG nach einer ersten systematischen Bestandsaufnahme ihrer Personalstruktur Anfang der 1990er Jahre mit der Notwendigkeit konfrontiert war, sich kritisch mit der Problematik der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere unter den Wissenschaftlerinnen, auseinanderzusetzen. In der Max-Planck-Gesellschaft existierte dasselbe Kaskadenmodell wie an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen: Die Anteilswerte von Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen wurden umso kleiner, je höher die Besoldungsgruppe war.

Der dritte Teil untersucht die daraus resultierenden Förderleitlinien und Gleichstellungsmaßnahmen und rekonstruiert, wie diese von unterschiedlichen Gremien der MPG entwickelt worden sind. Eine kritische Betrachtung der Implementierung dieser Regelungen und Maßnahmen, auch im direkten Vergleich zu den staatlichen Normen, schließt sich daran im vierten Teil an. Hier wird analysiert, welche Ergebnisse diese frühe Gleichstellungspolitik der MPG hervorgebracht hat. Im Vordergrund stehen dabei vor allem die Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Beschäftigungsebenen der Max-Planck-Gesellschaft.

Die vorliegende Untersuchung ist Teil einer im Entstehen begriffenen umfassenden Studie, in der die Frauen- und Geschlechtergeschichte in der Max-Planck-Gesellschaft in der Zeit von 1948 bis 2005 aus feministischer Perspektive erforscht wird. Die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse und hierauf bezogene Karriereverläufe werden dort ebenso untersucht wie die langwierigen Transformationsprozesse weg von in der Regel intransparenten Wirkungszusammenhängen informeller Netzwerke hin zu einer modernen und zunehmend an Gleichstellungspolitik orientierten Forschungsinstitution. Das Bedingungsgefüge der Max-Planck-Gesellschaft

29 Bund-Länder-Kommission, *Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit*, 2000.

wird in einem Längsschnitt von mehr als fünfzig Jahren zeitgeschichtlich kontextualisiert; das *doing gender* wird wissenschaftshistorisch an einer Auswahl rechtswissenschaftlicher Max-Planck-Institute hinsichtlich ihrer Einflussnahme auf die bundesdeutsche Straf- und Familienrechtsreform der 1970er und 1980er Jahre analysiert. Für anschauliche Arbeitswelten, anregende Diskussionen und wegweisende Kommentare danke ich meinen Kolleginnen und Kollegen sowie dem Kollegium des GMPG-Forschungsprogramms, insbesondere Jürgen Kocka, Jasper Kunstreich und *last but not least* Florian Schmaltz.

1. Sozialgeschichtlicher und wissenschaftspolitischer Kontext

1.1 Alle Hoffnung fahren lassen?

Die Germanistin und Philosophin Barbara Hahn zitierte Mitte der 1990er Jahre Max Weber, um die Berufsaussichten deutscher Akademikerinnen zu beschreiben: »Laßt alle Hoffnung fahren!«³⁰ Weber wiederum hatte sich 1917 mit seinem dantesken Rekurs auf jüdische Wissenschaftler bezogen: »Das akademische Leben ist also ein wilder Hazard. Wenn junge Gelehrte um Rat fragen kommen wegen Habilitation, so ist die Verantwortung des Zuredens fast nicht zu tragen. Ist er ein Jude, so sagt man natürlich: *lasciate ogni speranza*.«³¹ Für Frauen hingegen, so Hahn, stelle sich diese Frage noch nicht einmal, wobei das eigentlich Erschreckende hierbei sei, dass die »unterschiedlich strukturierten Ausschlüsse« bis in die Gegenwart wirkten. Zwar sei in der BRD nie ein Gesetz erlassen worden, das Frauen auf Grundlage ihres Geschlechts wieder von den Universitäten ausgeschlossen habe, doch seien in keinem anderen Land »die höheren Ränge der Universität so erfolgreich gegen Frauen abgeschottet« worden.³² Auch die Historikerin Sylvia Paletschek konstatierte 2012: »Mehr noch als Konfession oder soziale Herkunft war [...] die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht bis Ende des 20. Jahrhunderts für eine universitäre Laufbahn ›der Karrierekiller‹ schlechthin.«³³

Im 21. Jahrhundert rangiert die gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen in Forschung und Lehre weit oben auf der politischen Agenda bundesdeutscher Wissenschaftspolitik. Seit Mitte der 1990er Jahre wird an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit zunehmender Intensität Gleichstellungspolitik betrieben, mit dem primären Ziel, den Frauenanteil auf allen Karrierestufen in Forschung und Lehre demjenigen der Studierenden und Promovierenden anzugleichen. Die EU rief sogar das Jahr 2007 zum »Jahr der Chancengleichheit für alle« aus. Und sieben führende bundesdeutsche Wissenschaftsorganisationen unterzeichneten am 29. November 2006 eine »Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern« mit der erklärten Absicht, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft in den folgenden fünf Jahren deutlich anzuheben.³⁴ Ist also inzwischen alles gender-mainstreamt in der bundesdeutschen Forschungslandschaft? Nein, denn es reicht nicht aus, Gleichberechtigung zu verlangen und entsprechende Gesetze zu verabschieden, ohne dass kulturelle Veränderungen damit einhergehen. Folglich öffnet sich weiterhin die Schere zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern umso weiter, je höhere Karrierestufen erklommen werden: Noch immer stößt der überwiegende Teil von Wis-

30 Barbara Hahn, Einleitung: »Lasst alle Hoffnung fahren«, 1994, 7.

31 Max Weber, *Wissenschaft als Beruf*, Nachdr. 2006, 481.

32 Hahn, »Lasst alle Hoffnung fahren«, 1994, 7–8.

33 Sylvia Paletschek, »Berufung und Geschlecht. Berufungswandel an bundesrepublikanischen Universitäten im 20. Jahrhundert«, 2012, 305.

34 Wissenschaftsrat, »Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern«. Eine gemeinsame Erklärung von DFG, FhG, WLG, HFG, HRK, MPG & Wissenschaftsrat, 2006, 13. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>

senschaftlerinnen an die gläserne Decke.³⁵ Als »wenig offensiv« bezeichnete die Soziologin und Präsidentin des Berliner Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Jutta Allmendinger besagte »Offensive« im Hinblick auf die Tatsache, dass diese nur »falls erforderlich« vorsah, auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufzulegen. Wie erforderlich Gleichstellungsmaßnahmen und -programme damals wie heute gewesen sind, statuiert Allmendinger eindrucksvoll mit einem kleinen Rechenexempel:

Der Anteil der Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen soll entsprechend dem jeweiligen Anteil an habilitierten Wissenschaftlerinnen »deutlich« gesteigert werden. Was heißt das? Schon seit Jahren lassen alle Wissenschaftsorganisationen deutliche Verbesserungen melden. So nannten sie Steigerungen um einen halben Prozentpunkt pro Jahr. Aus 3 Professorinnen zu 97 Professoren (C4, 1990) wurden so 9 zu 91 (2004). Bei Fortsetzung der Halbprozentsschritte wäre das Gleichgewicht etwa um das Jahr 2090 erreicht.³⁶

Eine Einschätzung, die auch 2007 der Wissenschaftsrat teilte: »Wenngleich inzwischen auch zahlreiche Fortschritte zu verzeichnen sind und vor allem das Bewusstsein gegenüber Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem durch diese Programme weiter geschärft worden ist, kann von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch angesichts des langsam voranschreitenden Prozesses keine Rede sein.«³⁷

1.2 Begriffliche Kontextualisierung: Vom Grundsatz der Gleichbehandlung zum »Gender Mainstreaming«

Der *Grundsatz der Gleichbehandlung* von Frauen und Männern war auf europäischer Ebene in den Mitgliedstaaten bereits 1957 im Vertrag von Rom (und gleichsam im Grundgesetz der Bundesrepublik) begründet³⁸ und die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts durch nationale Gesetze in den 1970er und 1980er Jahren für unrechtmäßig erklärt worden. Der Begriff des »Gender Mainstreaming«³⁹ wurde erstmals auf der *Dritten Weltfrauenkonferenz* 1985 in Nairobi⁴⁰ im Zusammenhang mit den Rechten und Wertvorstellungen der Frau verwendet und als Stra-

35 Wissenschaftsrat, *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*, 2007. Vgl. weitergehend dazu auch Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder herausgegeben 2012 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

36 Jutta Allmendinger, »Zwischenruf – Butter bei die Fische!« 2006, 18.

37 Wissenschaftsrat, *Empfehlungen zur Chancengleichheit*, 2007, 17.

38 Siehe dazu im Anhang, 6.1, »Rechtshistorischer Exkurs: Vom Gleichheitsgrundsatz zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz«.

39 »Mainstreaming is the systematic integration of equal opportunities for women and men into the organisation and its culture and into all programmes, policies and practices; into ways of seeing and doing.« Teresa L. Rees, *Mainstreaming equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*, 1998, 29.

40 Auf der folgenden *Vierten Weltfrauenkonferenz* in Peking 1995 wurde das neue Konzept der Gleichstellungsförderung als Querschnittsthema bestätigt und als wichtiger Ansatz der europäischen Gleichstellungspolitik etabliert.

ategie der Gleichstellungspolitik vorgestellt. Es sollte weitere 14 Jahre dauern – bis zur Ratifikation des Vertrags von Amsterdam –, bis der Paradigmenwechsel⁴¹ von der »Frauenpolitik«⁴² zum »Gender Mainstreaming« institutionalisiert wurde: Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags am 1. Mai 1999 wurden alle Mitgliedstaaten der EU verpflichtet, die Chancengleichheit der Geschlechter als Ziel in sämtlichen Bereichen der Politik und Gesellschaft zu verankern, wofür die *Europäische Menschenrechtskonvention* den grundlegenden Rechtsrahmen bildet. Praktisch ist Gender Mainstreaming das Instrumentarium, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die durchgängige Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen« umzusetzen,⁴³ indem, wie Inken Lind es formuliert hat, Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen tatsächlich auf Gendergleichheit und Abbau der Benachteiligung zwischen den Geschlechtern ausgerichtet werden. In konsequenter Umsetzung zielt Gender Mainstreaming darauf ab, Organisationsstrukturen zu transformieren, die »genderspezifische Ungerechtigkeiten immer wieder neu produzieren.«⁴⁴ Dessen ungeachtet besteht bis in die Gegenwart das Problem eines segregierten Arbeitsmarktes in allen Bereichen – und der Wissenschaftsbetrieb bildet davon keine Ausnahme. Die ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe *Frauen und Wissenschaft*⁴⁵ hat diese Geschlechtertrennung auf drei verschiedenen Ebenen verortet:

- horizontal: Es ist eine Konzentration der Frauen in bestimmten Wissenschaftsbereichen, beispielsweise in den Biowissenschaften und in der Medizin, zu beobachten.

41 Inwieweit es sich hierbei tatsächlich um einen Paradigmenwechsel oder eher nur eine diskursive Erneuerung handelt wird in der Literatur unterschiedlich beurteilt, vgl. dazu alternativ Angelika Wetterer, *Gender Mainstreaming & Managing Diversity*, 2003 sowie Andrea Leitner und Christa Walenta, *Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming*, 2007. Historisch betrachtet war die UN-Frauenkonferenz 1995 in Beijing der Zeitpunkt ab dem das Gender Mainstreaming, also die Einbeziehung der Gleichstellungsdimension in alle Bereiche von Politik und Wissenschaft, verstärkt ins Blickfeld geriet, zumindest in der EU.

42 Im Sinne einer die Vorstellung reproduzierenden Politik, Frauen seien die Abweichung von der Norm und somit beispielsweise das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein gesellschaftliches Querschnittsthema.

43 Im Deutschen wird auch oft synonym der Begriff der »Geschlechterdemokratie« verwendet. Die Heinrich-Böll-Stiftung versteht Geschlechterdemokratie als »gesellschaftliche Vision und Gemeinschaftsaufgabe. Geschlechterdemokratie ist in dieser Definition ein normativer Begriff, der gleiche Rechte, gleiche Chancen, gleiche Zugänge von Männern und Frauen zu wirtschaftlichen Ressourcen und politischer Macht postuliert. Geschlechterdemokratie impliziert die gleiche Partizipation von Frauen und Männern in Politik, Öffentlichkeit und Ökonomie. Und: Geschlechterdemokratie zielt auch darauf ab, die gesellschaftliche Arbeit zwischen Frauen und Männern neu und gerecht zu bewerten.« https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/definition.php#h-boell-stiftung (aufgerufen am 22. Februar 2017)

44 Inken Lind, »Gender Mainstreaming – neue Optionen für Wissenschaftlerinnen?«, 2003, 173–174.

45 Die Expertinnenarbeitsgruppe des *Europäischen Netzes für Technologiebewertung (European Technology Assessment Network, ETAN)* fungierte als wissenschaftspolitisches Beratungsgremium des EU-Forschungsrahmenprogramms »Ausbau des Potentials an Humanressourcen in der Forschung und Verbesserung der sozioökonomischen Wissensgrundlage« (1998–2002) hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Aspekte von Forschungspolitik. Es stand unter der Leitung der Zellbiologin Mary Osborn. Osborn studierte Mathematik und Physik in Cambridge (B. A. 1962), promovierte 1967 in Biophysik und forschte als Postdoc in Harvard. Sie war seit 1975 als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Forschungsgruppenleiterin am MPI für biophysikalische Chemie, doch im Gegensatz zu ihrem Mann Klaus Weber (1936–2016) nie Wissenschaftliches Mitglied der MPG. Auch bei den übrigen Mitgliedern handelte es sich um hochrangige Wissenschaftlerinnen verschiedener Disziplinen aus zehn Mitgliedstaaten, die an Universitäten und Forschungseinrichtungen, in Wirtschaft und Politik tätig waren bzw. sind, darunter Teresa Rees, Mineke Bosch, Claudine Hermann, Jytte Hilden, Joan Mason, Anne McLaren, Rossella Palomba, Leena Peltonen, Carmen Vela, Dominique Weis, Agnes Wold und Christine Wennerås. Der Ergebnisbericht der ETAN-Expertinnengruppe wurde 2000 veröffentlicht: European Commission (Hg.), *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. A Report from the ETAN Working Group on Women and Science*, 2000, fortan ETAN, *Science Policies*, 2000.

- vertikal: Frauen stellen in einigen Fachrichtungen rund die Hälfte der Studierenden, doch nur einen ganz geringen Teil der Professorenschaft.
- vertraglich: Männer haben überwiegend unbefristete Arbeitsverträge; bei Frauen überwiegen befristete Verträge und Teilzeitarbeit.⁴⁶

Die strukturelle Dimension der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz wird tradiert in einer Dichotomie männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Fürsorgearbeit. Karin Hausen hat dieses gesellschaftspolitische Phänomen des Festhaltens an der traditionellen Geschlechterordnung einmal als den Glauben an »eine dem historischen Wandel entzogene gottgewollte Naturordnung« charakterisiert, die sicherstelle, »dass Mann und Frau in ihren *Geschlechtscharakteren* polar und dementsprechend nicht auf Konkurrenz unter Gleichen, sondern auf harmonische Ergänzung von Verschiedenartigem angelegt«⁴⁷ seien. Diese Vorstellung polarer Geschlechtscharaktere entwickelte sich im Laufe des 19. Jahrhunderts im Kontext der Trennung von Beruf und Familie und setzte sich als universelles Ordnungsprinzip der Geschlechterdifferenz durch.⁴⁸ In der vorindustriellen Zeit war keine Trennung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit erfolgt, da beides im häuslichen Bereich stattgefunden hatte. Das änderte sich mit der Industrialisierung, als Erwerbsarbeit plötzlich zunehmend außerhalb von Haus und Hof geleistet wurde. Im bürgerlichen Familienideal der nachindustriellen Zeit trug die privilegierte Frau die Hauptverantwortung für Haushalt und Familienarbeit,⁴⁹ während der Mann durch seine außerhäusliche Erwerbstätigkeit die Funktion des Familienernährers übernahm.⁵⁰ Dieses geschlechtlich konnotierte Konzept von Familie/Haushalt und Beruf/Erwerbsarbeit führte strukturell und institutionell zu einer doppelten Diskriminierung von Frauen:⁵¹

Die strukturelle Geschlechterungleichheit, die sich in den Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben, bei Einkommen, beruflichen Positionen und sozialer Sicherheit äußert, wurzelt in der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung in »männliche« Erwerbsarbeit und »weibliche« Fürsorgearbeit (die Betreuung und Erziehung von Kindern, die Pflege von alten oder kranken Menschen, die Erhaltung der Gesunden) sowie der Unterordnung der Letzteren unter die Erstere.⁵²

46 ETAN, *Science Policies*, 2000, 22. In der deutschen Übersetzung des Berichts wurde das Original falsch übersetzt, dort heißt es: »men are more likely to have tenure; women are more likely to be on short-term and part-time contracts.« Korrektur hier durch die Autorin.

47 Karin Hausen, »Patriarchat. Vom Vorteil und Nutzen eines Konzepts für Frauenpolitik und Frauengeschichte«, 2012, 89. Hervorhebung im Original.

48 Karin Hausen, »Die Polarisierung der ›Geschlechtscharaktere‹ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben«, 1976, 363–393.

49 Für die Frauen aus weniger privilegierten sozialen Verhältnissen bedeutete dies hingegen die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Erziehungsarbeit.

50 Vgl. Ute Frevert, »Bürgerliche Familie und Geschlechterrollen«, 1990, 90–93; Theresa Wobbe, *Wahlverwandtschaften. Die Soziologie und die Frauen auf dem Weg zur Wissenschaft*, 1997, 39–42; Matthias et al., *Karrieren und Barrieren*, 2001, 161; Dietmar Molthagen, *Das Ende der Bürgerlichkeit*, 2007, 276–277.

51 Ursula Beer, *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*, 1990.

52 Irene Pimminger, »Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung«, 2016, 42–43.

1. 3 Sozialgeschichtlicher Wandel

In der 40. Kabinettsitzung der Bundesregierung am 26. August 1966 legte die vier Jahre zuvor von der SPD-Fraktion einberufene Frauenenquete ihren umfassenden »Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft« vor.⁵³ Diese Erhebung war auch eine Reaktion auf die sprunghaft angestiegene Erwerbstätigkeit westdeutscher Frauen.⁵⁴ Unterschiedliche Faktoren hatten zu dieser soziostrukturellen Veränderung beigetragen: Durch die zunehmende Technisierung des Haushalts in der Ära des »Wirtschaftswunders«⁵⁵ hatte sich der Bereich des informellen Sektors reduziert, in dem Frauen vor allem als Reinigungskräfte, Kindermädchen oder Köchinnen tätig gewesen waren, bzw. die Belastung durch die von ihnen unbezahlt verrichtete Hausarbeit.⁵⁶ Ein weiterer Faktor bestand in der veränderten familiären Situation, die gekennzeichnet war durch den Trend zur Kleinfamilie, mehr und mehr alleinerziehende Mütter und Einpersonenhaushalte. Die dadurch freigewordenen Kapazitäten ermöglichten immer mehr Frauen, erwerbstätig zu werden sowie sich gewerkschaftlich zu organisieren.⁵⁷ Gleichzeitig stiegen ihre Bildungs- und Berufsqualifikationen eklatant, blieben jedoch in höheren Funktionen und Positionen unterrepräsentiert.⁵⁸

Die 1961 auf den Markt gekommene Antibabypille erlaubte Frauen in einem bis dahin nicht gekannten Maße, selbst über Schwangerschaft und Familiengründung zu entscheiden. Nach dem Höhepunkt der bundesdeutschen Geburtenrate 1964 sanken die Geburtenzahlen in den folgenden zehn Jahren um die Hälfte.⁵⁹ 1969 löste Willy Brandts (1913–1992) sozialliberale Koalition unter dem Motto »Wir wollen mehr Demokratie wagen« die konservativen Regierungen der Nachkriegszeit ab und bekannte sich zu innenpolitischen Reformen in der Sozial-, Bildungs- und Rechtspolitik. Das Aufblenden der Zweiten Welle der Frauenbewegung im Kontext allgemeiner gesellschaftlicher Umbrüche Ende der 1960er Jahre führte zu einem massiven Bewusstseinswandel unter Frauen (Selbstbestimmung, sexuelle Befreiung/Revolution⁶⁰) – und das

53 Deutscher Bundestag, »Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft (Deutscher Bundestag: Drucksache V/909)«, 26. August 1966.

54 Nach den Ergebnissen der Volks- und Berufszählung von 1961 (auf denen die Enquete weitgehend basierte) waren mehr als ein Drittel der weiblichen Bevölkerung der Bundesrepublik berufstätig, sie machten ihrerseits wiederum 37 Prozent der Gesamtzahl der berufstätigen Bevölkerung aus.

55 Vgl. dazu etwa Sophie Gerber, *Küche, Kühlschrank, Kilowatt. Zur Geschichte des privaten Energiekonsums in Deutschland, 1945–1990*, 2015.

56 Vgl. zum »Verschwinden des traditionellen Sektors nach der Mitte des 20. Jahrhunderts« infolge der Nachkriegsprosperität, Burkart Lutz, *Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*, 1989, 138.

57 Dieter Rucht, *Modernisierung und neue soziale Bewegungen*, 1994, 187.

58 Vgl. dazu Angela Vogel, »Frauen und Frauenbewegung«, 1989, 184–196; Manfred Görtemaker, *Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Von der Gründung bis zur Gegenwart*, 2004, 634.

59 Zur komplexen Thematik der Vor- und Nachteile der Antibabypille siehe beispielsweise Eva-Maria Silies, *Liebe, Lust und Last: Die Pille als weibliche Generationserfahrung in der Bundesrepublik 1960–1980*, 2010.

60 Siehe neben den Grundlagengerichten von Simone de Beauvoir, *Le Deuxième Sexe*, 1949 und Betty Friedan, *The Feminine*

Private wurde politisch. Die hochpolitische Abtreibungsdebatte löste eine breite gesellschaftliche Mobilisierung der Frauenbewegung aus. An den Protesten und Aktionen gegen § 218 des Strafgesetzbuches nahmen Anfang der 1970er Jahre Hunderttausende Frauen in westdeutschen Städten teil. 1974 beschloss der Bundestag die so genannte Fristenregelung,⁶¹ die 1976 – nachdem sie 1975 vom Bundesgerichtshof als mit dem Grundgesetz unvereinbar und insofern nichtig befunden worden war – in modifizierter Form als so genannte Indikationsregelung verabschiedet wurde.⁶²

1980 unterzeichnete die BRD auf der *Zweiten Weltfrauenkonferenz* in Kopenhagen die *UN-Frauenkonvention*, das *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*, die 1985 in Kraft trat. Im April 1984 fand die erste Gleichstellungsdebatte im Bonner Bundestag statt, in dem inzwischen auch die Fraktion der Grünen mit sechs Frauen vertreten war. Anlass war, dass die EG in Übereinstimmung mit geltendem Ratsrecht⁶³ die Bundesregierung angemahnt hatte, bis zum 1. Oktober 1984 Voraussetzungen für die berufliche Gleichstellung von Frauen zu schaffen. Dieser Mahnung folgte im Februar 1985 eine Rüge des Europäischen Gerichtshofs wegen unzulänglicher Umsetzung dieser Richtlinie.⁶⁴ Dies dürfte letztlich ausschlaggebend dafür gewesen sein, dass Mitte der 1980er Jahre auch in der bundesdeutschen Forschungs- und Wissenschaftspolitik Gleichstellungsmaßnahmen energischer in Angriff genommen wurden.

1. 4 Wissenschaftspolitischer Kontext der bundesdeutschen Gleichstellungspolitik

Die Forschungs- und Wissenschaftspolitik der Bundesregierung hatte sich seit Anfang der 1980er Jahre neben den Hochschulen in besonderem Maße den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in beiden Bereichen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mystique, 1957 dazu unter anderem: Kate Millet, *Sexual Politics*, 1970; Anja Meulenbelt, *De schaamte voorbij*, 1976, Marilyn French, *The Women's Room*, 1977; Maryse Holder, *Give Sorrow Words*, 1977, Gloria Steinem, *Outrageous Acts and Everyday Rebellions*, 1983. Einen repräsentativen Überblick der für diese Periode typischen *confessional literature*, die sich mit der Beziehung der Geschlechter und dem Selbstverständnis der Frau auseinandersetzte, gibt die 1977–1997 von Angela Praesent herausgegebene Reihe »neue frau«. Diese Reihe des Rowohlt-Verlags stellte, wie es im Impressum jedes einzelnen der monatlich erscheinenden Bände hieß, »erzählende Texte aus den Literaturen aller Länder vor, deren Thema die konkrete, sinnliche und emotionale Erfahrung von Frauen und ihre Suche nach einem selbstbestimmten Leben ist.«

61 Das Fünfte Gesetz zur Reform des Strafrechts, demzufolge der Schwangerschaftsabbruch in den ersten zwölf Wochen straffrei wurde. *Fünftes Gesetz zur Reform des Strafrechts vom 21. Juni 1974*, BGBl. I 1297 http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl174s1297.pdf.

62 *Fünfzehntes Strafrechtsänderungsgesetz vom 18. Mai 1976*, BGBl. I 1213. http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl174s1297.pdf.

63 Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, mit dem Termin 12. August 1978 für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten. <http://data.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj>

64 Siehe dazu Vogel, »Frauen und Frauenbewegung«, 1989, 206.

zugewandt.⁶⁵ Dies war nicht zuletzt der demographischen Situation geschuldet, in der sich aufgrund der Altersstruktur für die bundesrepublikanische Forschungslandschaft Ende der 1990er Jahre eine Riesenkohorte an Emeritierungen abzeichnete.⁶⁶ Die politische Auseinandersetzung auf Bundesebene um eine stärkere Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen resultierte in der dritten Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1985, in dem § 2 den zusätzlichen Absatz 2 erhielt, der festlegte, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben »auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile« hinzuwirken hätten.⁶⁷ 1986 erweiterte die im Vorjahr ernannte Bundesfamilienministerin Rita Süßmuth (CDU) ihr Ministerium um das Ressort Frauenpolitik⁶⁸ und trat nicht nur für eine Reform des Paragraphen 218 ein,⁶⁹ sondern auch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und sorgte nebenbei dafür, dass aus der »Frau Minister« die »Ministerin« wurde. Im Dezember desselben Jahres sprach sich der Deutsche Bundestag mit einem Beschluss grundsätzlich für besondere Förderungsmaßnahmen aus, mit denen die Zahl weiblicher Nachwuchskräfte für Hochschulen und Wissenschaft erhöht werden könne.⁷⁰ Daraufhin initiierte die Bundesregierung 1987 die Befassung der *Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* (BLK) mit der Thematik der Förderung von Wissenschaftlerinnen. Die BLK erhob in diesem Zusammenhang statistische Daten über den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal in den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen zum Stichtag 30. Juni 1987 bzw. 30. Juni 1989.⁷¹ In einer EntschlieÙung zu Frauen und Forschung erklärte das Europäische Parlament am 16. September 1988, dass »die unzureichende Vertretung von Frauen im Bereich der Wissenschaft zu den aktuellen Themen« gehöre, die »konkrete Fördermaßnahmen erforderlich« mache, und forderte die Mitgliedstaaten auf, »positive Maßnahmen

65 Bereits 1980 hatte der Wissenschaftsrat seine erste »Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses« gegeben, Wissenschaftsrat, *Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*, 1980, 7–38.

66 Im Rahmen des Ausbaus der Kapazitäten im Hochschulbereich waren Anfang der 1970er Jahre viele der neu geschaffenen Stellen mit vergleichsweise jungen Wissenschaftlern neu besetzt worden, deren Emeritierung sich für die 1990er Jahre abzeichnete. Vgl. dazu den *Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses* (BuWiN) 2008, 13. Ein Befund, den Jaromír Balcar (GMPEG) auch für die MPG konstatiert. – Noch 1998 befand die BLK, dass die Bundeskonferenz sich ihrer »Vordenkerrolle wieder bewußt« werden müsse, um die Gelegenheit, »die bereits laufende Emeritierungswelle für die Förderung von Wissenschaftlerinnen zu nutzen« nicht zu vertun. Bund-Länder-Kommission, *Frauen in Führungspositionen*, 1998, 27.

67 *Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes*. Nr. 56, 1985, § 2 Abs. 2. *Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 14. November 1985*, BGBl. I 2090 http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl185s2090.pdf.

68 Das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit wurde 1986 in Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit umbenannt.

69 Ihre Initiative zur Reform des Abtreibungsparagraphen – »Die letzte Entscheidung muss bei der Frau liegen« – wurde 1992 vom damaligen Bundeskanzler Helmut Kohl und der CDU-Bundestagsfraktion heftig kritisiert. Vgl. dazu u. a. das Interview mit Rita Süßmuth in der SZ über Scheitern am 7. August 2015.

70 Deutscher Bundestag, 255. Sitzung, 10. Dezember 1986, Plenarprotokoll 10/255: IX–XII.

71 Vgl. dazu Deutscher Bundestag, »Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Ganseforth, Schmidt (Nürnberg), Vosen, Bulmahn, Catenhusen, Fischer (Homburg), Grunenberg, Lohmann (Witten), Nagel, Seidenthal, Vahlberg, Kuhlwein, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD — Drucksache 11/4906 — Situation der Wissenschaftlerinnen an den vom Bund geförderten außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen, Drucksache 11/5488«, 26. Oktober 1989, 2.

zur Förderung der Präsenz von Frauen auch auf höchster Ebene der Universitäten und Forschungsinstitute zu unterstützen«. ⁷² Der Wissenschaftsrat der Bundesrepublik konstatierte »ein pyramidenartiges Bild der Beteiligung von Frauen an den Hochschulen«, ⁷³ das sich nicht mit den inzwischen geltenden nationalen und internationalen Vereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Einklang bringen lasse.

Auf Grundlage der erhobenen Ergebnisse erarbeitete die BLK einen Bericht zur »Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft«, der am 2. Oktober 1989 verabschiedet wurde ⁷⁴ und mit dem eine Reihe von Empfehlungen einherging, wie in Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Erhöhung der Frauenbeteiligung »in allen Bereichen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses« erreicht werden sollte. ⁷⁵ So wurde etwa allen größeren Einrichtungen (darunter beispielsweise die *Arbeitsgemeinschaft der Großforschungseinrichtungen*, die *MPG*, die *Fraunhofer-Gesellschaft* sowie die *Blaue-Liste*-Einrichtungen und das *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*) nahegelegt, Frauenförderpläne zu schaffen. ⁷⁶ Zudem verlangte die BLK im Kontext der Förderung von Wissenschaftlerinnen die gesonderte Ausweisung des Geschlechts in Verwaltungsdaten (also Personal- und amtliche Statistiken, Berichtslegung), um anhand dieser differenzierten Daten den Status quo von Frauen unter Gleichstellungsgesichtspunkten feststellen und gegebenenfalls politischen Handlungsbedarf aufzeigen zu können. Auch der damalige Bundesbildungsminister Jürgen Möllemann (FDP) vertrat 1990 die Auffassung, Bildungspolitik sei Gleichstellungspolitik, und bezeichnete die verstärkte Weiterbildung von Frauen in der mittleren Lebensphase als »unverzichtbares Element« einer zukunftsweisenden Bildungspolitik für das neue Jahrzehnt. ⁷⁷

Seit Mitte der 1980er Jahre wurde an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit zunehmender, wenngleich unterschiedlicher Intensität Gleichstellungspolitik betrieben. Im September 1994 trat schließlich das *Gesetz zur Durchsetzung der*

72 Zitiert nach ETAN, *Science Policies*, 2000, 2.

73 Wissenschaftsrat, *Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren*, 1988, 212. – Unter den bis heute 19 Vorsitzenden des WR waren eine Frau, Dagmar Schipanski (1996–1998), und drei MPI-Direktoren: Helmut Coing, Reimar Lüst (der im Anschluss daran das Amt des MPG-Präsidenten übernahm) und Dieter Simon.

74 Bund-Länder-Kommission, *Förderung von Frauen*, 1989.

75 Die Empfehlungen der BLK, wie die für den akademischen Bereich geltenden dienstrechtlichen Voraussetzungen, »insbesondere die bestehenden Befristungs- und Altersgrenzen, auf Bundes- und Landesebene einvernehmlich geändert werden könnten, damit Frauen nach Abschluss der Familienphase gleichberechtigt eine wissenschaftliche Laufbahn ergreifen bzw. fortsetzen können«, konzentrierten sich im Wesentlichen auf die Punkte: a) Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse von Wissenschaftlerinnen (und zwar Verlängerung sowohl wegen Teilzeitbeschäftigung als auch wegen Mutterschutz- und Erziehungsurlaubszeiten); b) Verlängerung der Fristen für den erstmaligen Abschluss befristeter Verträge (in Anknüpfung an die dem § 50 Abs. 3 HRG zugrundeliegenden Gesichtspunkte) und c) Überprüfung (im Sinne einer Heraufsetzung) der Altersgrenzen für wissenschaftliches Personal an Hochschulen. Bund-Länder-Kommission, *Förderung von Frauen*, 1989.

76 Entwurf des Berichts zur »Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft« der BLK, 18. September 1989, 18, Handakte Preiß, AMPG, II. Abt., Rep. 1, Nr. 494.

77 Jürgen Möllemann, »Bildungspolitik ist Gleichstellungspolitik«. In: *Frauen in Bildung und Wissenschaft* BMBW Informationen Bildung Wissenschaft 12/90: 157, GVMPG, BC 207185.

Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Kraft und das Gleichberechtigungsgesetz in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz wurde ergänzt: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«⁷⁸ Im September 1998 beendete der Wahlsieg der rot-grünen Koalition die Kanzlerschaft von Helmut Kohl. Der programmatische Titel der Koalitionsvereinbarung, mit dem Bündnis 90/Die Grünen und die SPD Deutschland ins 21. Jahrhundert bringen wollten, verhiess »Aufbruch und Erneuerung«.⁷⁹ Eins der dort erklärten zentralen Ziele war, »die Gleichstellung von Frauen in Arbeit und Gesellschaft entscheidend« voranzubringen:⁸⁰ »Die neue Bundesregierung will die Gleichstellung von Mann und Frau wieder zu einem großen gesellschaftlichen Reformprojekt machen.«⁸¹ Den »neuen Aufbruch für die Frauenpolitik« plante die Koalition im Rahmen des Aktionsprogramms »Frau und Beruf« zu bewältigen, zu dem ein effektives Gleichstellungsgesetz gehörte – »Wir werden verbindliche Regelungen zur Frauenförderung einführen, die auch in der Privatwirtschaft Anwendung finden müssen«⁸² – sowie eine Reihe von verbindlichen Arbeitsreformaßnahmen, zu denen neben der Korrektur frauendiskriminierender Festlegungen im Arbeitsförderungsrecht sowie flexibleren Arbeitszeiten und besseren Bedingungen für Teilzeitarbeit auch die »Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung« gehörte.⁸³

1.5 Was bedeutete diese Entwicklung für die Max-Planck-Gesellschaft?

Zehn Jahre nach der ersten Anfrage baten die Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern die BLK 1997, erneut eine Erhebung auf Grundlage des inzwischen verbesserten statistischen Materials vorzunehmen. In ihrem resultierenden Ergänzungsbericht stellte die Kommission 1998 fest, dass Wissenschaftlerinnen weiterhin »in allen Fachgebieten von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe statistisch gesehen nur jeweils einen Bruchteil der Chancen zum Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere im Vergleich zu gleichqualifizierten Männern haben«.⁸⁴ Im internationalen Vergleich lag Deutschland deutlich hinter Ländern wie

78 Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes, Nr. 1., 1949. Zu den historischen Hintergründen der Gleichstellungspolitik, siehe im Anhang die *Chronik der für die Gleichstellung relevanten Gesetze und Rechtsnormen seit 1949*. Weiterführend zum Gleichbehandlungsgrundsatz in der Berliner Republik, siehe Anna Katharina Mangold, »Von Homogenität zu Vielfalt. Die Entstehung von Antidiskriminierungsrecht als eigenständigem Rechtsgebiet in der Berliner Republik«, 2018, 466–470.

79 Koalitionsvereinbarung »Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert«, 1998. https://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Redaktion/30_Jahre_-_Serie/Teil_21_Joschka_Fischer/Rot-Gruener_Koalitionsvertrag1998.pdf (21. Februar 2017).

80 Ebd., 2.

81 Ebd., 32.

82 Ebd.

83 Ebd. – Spannungsfeld Realität und Anspruch: Wie erfolgreich der rot-grüne »Aufbruch« in die Chancengleichheit gewesen ist – über den Dienst an der Waffe für Frauen hinaus, was nicht unbedingt als Errungenschaft betrachtet werden muss – analysiert beispielsweise Peter Bleses, »Wenig Neues in der Frauenpolitik«, 2003, 189–209.

84 Bund-Länder-Kommission, *Frauen in Führungspositionen*, 1998. Seither werden die statistischen Daten zu den Frauen-

den USA, Frankreich oder Großbritannien.⁸⁵ Das galt für Hochschulen und Universitäten ebenso wie für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, zu denen die Max-Planck-Gesellschaft gehört: Mit einem Anteil von 2,1 Prozent Frauen in C4-Positionen und 3,4 Prozent in C2-/C3-Positionen lag die Max-Planck-Gesellschaft im Jahr 1995 sogar noch unter den ohnehin geringfügigen Werten von 4,8 bzw. 8,7 und 11,6 Prozent an den Hochschulen (s. Tab. 1). Kurzum, noch Mitte der 1990er Jahre bildete die MPG hinter Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mehr oder weniger das Schlusslicht in Deutschland.⁸⁶

TABELLE 1
ANTEIL VON WISSENSCHAFTLERINNEN IN
LEITUNGSPPOSITIONEN 1995 IM VERGLEICH

Besoldungsgruppe	MPG	Hochschulen
C4	2,1 %	4,8 %
C3	3,4 % ⁸⁷	8,7 %
C2	–	11,6 %

Quelle: MPG-Zahlenspiegel und GWK⁸⁸

anteilen an Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich erfasst und systematisch ausgewertet. Seit dem 1. Januar 2008 hat die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz* (GWK) diese Aufgabe übernommen.

- 85 European Commission, »She Figures« 2003. *Women and Science, Statistics and Indicators*. Im Übrigen lag Deutschland auch 2014 bestenfalls im Bereich des EU-Durchschnitts, vgl. European Commission, »She Figures« 2015, 20, 53–54, 62, 71, 74. Ein Trend der sich auch im Folgejahr fortsetzte: »Trotz der Zunahme des Frauenanteils nimmt Deutschland im EU-Vergleich immer noch einen der hinteren Plätze ein – dies zeigt sich am Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal in allen drei Sektoren«. *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2016*, 2016, 20–21.
- 86 Gefolgt von der Fraunhofer-Gesellschaft, die noch dahinter rangierte: hier saßen überhaupt keine Frauen in Leitungs- oder auf C3/4-Positionen (Bundestagsdrucksache Nr. 13/3517, 8. März 1996). Zusammenhänge mit dem Fokus der FhG auf MINT-Fächer sowie dem Anspruch auf Vertrautheit mit unternehmerischen Handeln im Kontext angewandter Forschung sind bereits Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen (so etwa Barbara Orland und Mechtild Rössler, »Women in Science - Gender and Science. Ansätze feministischer Naturwissenschaftskritik im Überblick«. *Das Geschlecht der Natur: Feministische Beiträge zur Geschichte und Theorie der Naturwissenschaften*, 1995; Renate Tobies, »Aller Männerkultur zum Trotz«. *Frauen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik*, 2008; siehe dazu auch vorheriges Kapitel, »Einleitung«.) Äußerungen des FhG-Präsidenten Max Syrbe, der 1989 auf einer Jahrestagung den Ehefrauen der Wissenschaftler dafür dankte, dass sie »geduldig die Last des Lebenskameraden« übernahmen, »eines in der angewandten Forschung voll engagierten Wissenschaftlers« und ihnen »besondere Anerkennung für diese Art zu helfen« aussprach, lassen erkennen, dass auch in der Fraunhofer-Gesellschaft zeitgemäßes Umdenken dringend geboten war. Hans-Jürgen Geldmeyer, *Die FhG, Fraunhofer-Gesellschaft. Beschäftigte und ihre Gesellschaft*, 1989, 18.
- 87 Die MPG wies in den 1990er Jahren C2 und C3-Stellen gemeinsam aus. Darunter folgte in den Personalstatistiken die Besoldungsgruppe BAT I. 1995 gab es insgesamt 54 Stellen in dieser Gruppe, die ausschließlich von Männern besetzt waren; *MPG-Spiegel 2/1995*, 20.
- 88 Erfasst worden sind die Frauenanteile im Bereich C 4 und C2 bzw. C3 für die Wissenschaftlerinnen. Für die MPG: *MPG-Spiegel 2/1995*, 20 und *Zahlenspiegel 1996*, 12; siehe zu den statistischen Angaben für die MPG auch die Gesamtübersicht »Anteil der Wissenschaftlerinnen in den einzelnen wissenschaftlichen Bereichen der Max-Planck-Gesellschaft, 1993–1998«, Tabelle 4 auf S. 115. Für die Hochschulen (alle Hochschularten): Insgesamt waren 1995 an den deutschen Hochschulen 8,2 % der insgesamt 37.672 Professuren (alle Besoldungsgruppen; ohne Gastprofessuren) mit Frauen

Dies scheint sich in der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts deutlich verändert zu haben: Laut der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) der MPG, Ulla Weber, weist die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz* (GWK) die MPG 20 Jahre später als »exzellente Akteurin für die Chancengleichheit« aus, die 2015 einen höheren Frauenanteil bei den Neubesetzungen der W3-Stellen verzeichnen konnte als alle anderen deutschen außeruniversitären Forschungsorganisationen.⁸⁹ Diese Entwicklung wirft zunächst einmal die Frage auf, was diesen bemerkenswerten Wandel in der MPG bewirkt hat. Nach eigenen Angaben sind das die Selbstverpflichtungen zur Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen,⁹⁰ die seit 2005 »Chefsache« sind,⁹¹ sowie die Erkenntnis, »dass eine reine Top-down-Strategie selten eine Veränderung der Unternehmenskultur bewirken kann«.⁹² Eine Feststellung, die umso zutreffender ist angesichts des »einzigartigen Suchprozesses«, mit dem die Max-Planck-Gesellschaft ihre Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler gewinnt, der für Veränderungen eine »nachhaltige Verbindung von Top-down- und Bottom-up-Strategien« erforderlich macht.⁹³ Das würde eine Abkehr von der früheren Gleichstellungsstrategie bedeuten, die im Gegensatz dazu lange Zeit darauf abzielte, die Mitspracherechte beim Thema Gleichstellung insbesondere im »Bottom-Bereich«, also an der Basis, weitgehend einzuschränken und stattdessen zentral zu verwalten. Die wissenschaftspolitisch eher konservativ geprägte MPG stand strukturellen Reformprozessen damals traditionell ablehnend gegenüber.⁹⁴ Das zeigte sich beispielsweise an den zögerlich eingeleiteten Mitbestimmungsprozessen Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre.

besetzt, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.), *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, 2016, 18–19.

- 89 Und zwar um 56 Prozent; Ulla Weber, ZGB der MPG, »Zeit. Entwicklung. Fortschritt«, Dezember 2016. Webers Angaben beziehen sich auf den Paktmonitoringbericht der GWK 2016. Demgegenüber stieg der Anteil der Neubesetzungen bei der Helmholtz-Gemeinschaft um 42 Prozent und der Leibniz-Gemeinschaft um ca. 25 Prozent. *GWK, Monitoring-Bericht*, 2016, 22. – Zum Vergleich mit dem de facto Frauenanteil: »Der Frauenanteil an Hochschulprofessuren mit C4/W3-Vergütung stieg von 10,0 % im Jahr 2005 auf rund 17,9 % im Jahr 2014, im Jahr 2015 wurden Neuberufungsquoten von 29,4 % realisiert. Damit stehen die Helmholtz-Gemeinschaft, die Leibniz-Gemeinschaft und die Max-Planck-Gesellschaft den Hochschulen in den erreichten Anteilen beim Spitzenpersonal kaum bis nicht nach, die aktuelle Dynamik ist größer. Dahinter zurück bleibt die Fraunhofer-Gesellschaft.« Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.), *Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht*, 2017, 19.
- 90 Die – nach eigener Aussage »sehr erfolgreiche« erste Selbstverpflichtungsphase währte von 2005 bis 2010, die zweite von 2012 bis 2017. Max-Planck-Gesellschaft, *Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft. Frauen für die Wissenschaft*, 2014, 26.
- 91 In der 107-jährigen Geschichte der KWG/MPG hat es bis heute nur Präsidenten gegeben.
- 92 Ulla Weber, »10 Jahre Pakt für Forschung und Innovation – Ein Motor für die Chancengleichheit«. In: *GWK, Monitoring-Bericht 2016*, MPG 54.
- 93 Ebd. Die Kriterien dieses Auswahlprozesses orientieren sich bis in die Gegenwart am ikonischen »Harnack-Prinzip« der MPG mit dem diese die »besten Köpfe« gewinnen will. »Nach mehr als 100 Jahren prägt noch heute das von dem Gründungspräsidenten der KWG formulierte Harnack-Prinzip die MPG, welches die individuelle Berufung und Tätigkeit exzellenter wissenschaftlicher Persönlichkeiten in den Mittelpunkt der Anstrengungen rückt und das Wirken der MPG damit nicht in erster Linie institutsbezogenen Traditionen oder inhaltlicher Programmatik unterwirft.« Wolfgang Schön, *Grundlagenwissenschaft in geordneter Verantwortung – Zur Governance der Max-Planck-Gesellschaft*, 2015, 12.
- 94 Ein bemerkenswertes Beispiel dafür ist der Aufruf 1972 zu einem »Sit-in« von elf Tübinger Institutsdirektoren angeführt von Georg Melchers (1906–1997), Direktor des MPI für Biologie, um gegen ein Zuviel an Mitbestimmung zu protestieren. Aus ihrer Sicht gab der designierte Präsident Reimar Lüst »kampflos wichtige Positionen« auf. Vgl. dazu Robert Gerwin, »Im Windschatten der 68er ein Stück Demokratisierung. Die Satzungsreform von 1972 und das Harnack-Prinzip«, 1996, 217.

Dass die Exklusion von Frauen jedoch keineswegs auf die Entscheidungsgremien der MPG beschränkt war, wird beispielsweise dadurch illustriert, dass Kolleginnen an diesen Reformprozessen nicht sichtbar bzw. sichtlich nicht beteiligt waren. Beim so genannten Aufstand der Forscher im Juni 1972, bei dem es um eine Strukturreform der MPG ging, übten die offenbar nur männlichen Delegierten⁹⁵ harsche Kritik an Struktur und Satzung der MPG: Die Ergebnisse der Präsidentenkommission für Strukturfragen entsprächen »in keiner Weise den Erwartungen auf Einleitung von Reformen«. Der Mangel an demokratischer Legitimation und die daraus folgende personelle Zusammensetzung der Präsidentenkommission verhindere, dass notwendige Änderungen überhaupt in Erwägung gezogen würden, so dass die Einleitung »echter Reformen« auch in Zukunft nicht zu erwarten sei.⁹⁶ Die spezifische Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen fand hingegen keine Berücksichtigung, wie ein Blick auf die vom Delegiertentag der wissenschaftlichen MPG-Mitarbeiter herausgegebenen und der Öffentlichkeit auf einer Pressekonferenz präsentierten 14 »Arnoldshainer Thesen« belegt.⁹⁷ Auch im Gesamtbetriebsrat (GBR) wurde beispielsweise die Diskussion um Zeitverträge zunächst geführt, ohne dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Mitarbeiterinnen in der MPG traditionell unverhältnismäßig stärker von befristeten Verträgen betroffen waren als ihre Kollegen.⁹⁸

Um also den Kulturwandel nachzuvollziehen, der offenbar in der MPG begonnen hat, werden im Folgenden diese Fragen untersucht: Was hat die MPG dazu veranlasst, konkrete Schritte und Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen einzuleiten? Wie sahen diese Maßnahmen und Regelungen im Einzelnen aus? Wer waren die maßgeblichen Akteure in diesem Prozess? Hat die MPG beim »Gender Mainstreaming« eine Vorreiterrolle eingenommen? Wie stellte sich die praktische Umsetzung der Gleichstellungspolitik dar?

95 Vgl. dazu Volker Jentsch, Helmut Kopka, und Arndt Wülfing, »Ideologie und Funktion der Max-Planck-Gesellschaft«, *Blätter für deutsche und internationale Politik* 17/5: 476–503. Einen knappen zeitgenössischen Überblick über diese Strukturreform verschafft Claus Grossners Artikel »Aufstand der Forscher«, in der *ZEIT* vom 18. Juni 1971.

96 Die Arnoldshainer Thesen. Thesen zur Reform der Max-Planck-Gesellschaft, ausgearbeitet und beschlossen vom Delegiertentag in Arnoldshain am 2. Juni 1971, zitiert nach Martina Röbbecke, *Mitbestimmung und Forschungsorganisation*, 1997, 369–371.

97 Einen Tag vor der Hauptversammlung der MPG am 23. Juni 1971.

98 GBR, Zeitvertragskommission, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 52.

2 Aufbruch in die Chancengleichheit, 1988–1998

2.1 Kontext der Akteursebenen

Im Zusammenhang mit der Gleichstellungspolitik in der MPG treffen zwei Akteursebenen aufeinander, die zunächst einmal klassisch als Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bezeichnet werden können – oder auch als Vertreter_innen des Top-down- und des Bottom-up-Ansatzes. Das liegt in der Natur der Sache, da bei der Entwicklung und Einführung der neuen Maßnahmen zur Frauenförderung gerade auch darum gerungen wurde, ob diese Maßnahmen paritätisch oder zentral implementiert würden. Die Arbeitgeberseite⁹⁹ konzentrierte sich, wie im Folgenden gezeigt wird, von Anfang an darauf, so weit wie möglich dezentrale Einmischungen zu verhindern bzw. die notwendigen Adaptionen – wie etwa die Einführung einer Frauenbeauftragten – zentral zu verwalten, nicht zuletzt, um so sicherzustellen, dass solche gesetzlichen Vorschriften den »besonderen Bedingungen der MPG« angepasst würden. Man wolle in der Max-Planck-Gesellschaft »pragmatisch an diese Fragen herangehen und allzu schnelle Institutionalisierungen vermeiden«.¹⁰⁰ Demgegenüber versuchte der Gesamtbetriebsrat der MPG das Thema Frauenförderung sozialpolitisch zu diskutieren und zu verhindern, dass die Problematik in einen wissenschaftlichen und einen nichtwissenschaftlichen Bereich aufgeteilt würde. So beantragte der GBR bereits im März 1989, in die Förderrichtlinien der MPG für den wissenschaftlichen Nachwuchs einen Passus aufzunehmen, nach dem innerhalb der nächsten fünf Jahre der Frauenanteil dieser Personengruppe ihrem Anteil an erfolgreichen Studienabschlüssen entsprechend anzugleichen sei.¹⁰¹ Er wies in einem Schreiben an den Präsidenten diesen darauf hin, dass »die Konzentration auf Fragen der Wiedereingliederung sowie auf den Personenkreis der Wissenschaftlerinnen nur ein[en] Bruchteil der Probleme aller in der MPG beschäftigten Frauen« berühre.¹⁰²

Den Rahmen, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter_innen – damals wie heute – miteinander diskutieren und verhandeln, bilden die regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Sitzungen von Generalverwaltung (GV) und Gesamtbetriebsratsausschuss (GBA), auf denen GBA und Präsident sich gegenseitig Bericht erstatten. Auch an den Sitzungen des MPG-Senats nehmen, neben dem Präsidenten, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und inzwischen auch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte teil.

99 Sprachregelung: In den Quellen spricht »der Arbeitgeber« immer ganz selbstverständlich von der »MPG«, wenn sie ihre eigenen Beschlüsse, Vorschläge etc. vorstellt und protokolliert, manchmal von »Zentrale« womit Präsident, Senat, Generalverwaltung gemeint sind oder man bezeichnet sich in den Protokollen der gemeinsamen Sitzungen mit dem Gesamtbetriebsrat als der »Arbeitgeber«. Dies wird hier weitgehend übernommen.

100 Schreiben von Klaus Horn an Peter Hans Hofschneider, 15. Februar 1990, GVMPG, BC 207181. Horn war damals Referatsleiter der Abteilung IIa, Personal und Personalrecht, der GV.

101 Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats am 8./9. März 1989, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85.

102 Brief von Inamaria Wronka, Vorsitzende des *Frauenausschusses* des GBR an Präsident Staab, 24. August 1989, GVMPG, BC 207182.

Gremien, in denen Präsident und Generalverwaltung¹⁰³ im Untersuchungszeitraum die Thematik der Frauenförderung diskutierten, waren neben den Sektionen der Wissenschaftliche Rat (WR) und der Intersektionelle Ausschuss (ISA). Letzterer war 1970 gebildet worden,¹⁰⁴ um zunächst in einem kleineren Kreis sektionsübergreifende forschungspolitische Fragen und Probleme zu behandeln, um diese anschließend im Bericht vor dem Wissenschaftlichen Rat zu den Wissenschaftlichen Mitgliedern rückzukoppeln.¹⁰⁵ 1990 beauftragte Präsident Staab¹⁰⁶ den damaligen Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rats, Peter Hans Hofschneider,¹⁰⁷ mit der Bildung einer Kommission, »die sich mit den forschungsspezifischen Gesichtspunkten einer intensiveren Frauenförderung befassen wird und Vorschläge entwickeln soll, wie in der Institutspraxis die Beschäftigungssituation für Wissenschaftlerinnen verbessert werden kann«. ¹⁰⁸ Es war vorgesehen, dass dieser Kommission eine Wissenschaftlerin pro Sektion, der Vorsitzende des Wissenschaftlichen Rats, die drei Sektionsvorsitzenden sowie der Präsident und der Generalsekretär angehören sollten. Diese Kommission nahm als *Arbeitsausschuss »Förderung der Wissenschaftlerinnen«* im November 1991 ihre Arbeit auf.

Auch im Gesamtbetriebsrat hatte sich bereits vier Jahre zuvor, 1987, der *Fachausschuss »Frauen in der MPG«* gegründet, in dem sich »eine Gruppe von Kolleginnen« versammelt hatte, um »die Probleme von Frauen in der MPG zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten«. ¹⁰⁹ Beide Gremien, der Arbeitsausschuss *»Förderung der Wissenschaftlerinnen«* des Wissenschaftlichen Rats (im Folgenden: *Wissenschaftlerinnenausschuss*) und der GBR-*Fachausschuss »Frauen in der MPG«* (fortan: *Frauenausschuss*), verfolgten das gleiche Ziel: die Förderung von Frauen in der MPG. Dennoch gab es keine gemeinsame Arbeits- oder Kommunikationsstruktur, was sich möglicherweise dadurch erklären lässt, dass der *Wissenschaftlerinnenausschuss* gewissermaßen eine Präsidentenkommission war und man im Präsidium wünschte, die Betriebsrät_innen weitestgehend aus den Entscheidungsprozessen zur Frauenförderung herauszuhalten. ¹¹⁰ Dennoch gab es Themen, bei denen beide Ausschüsse die gleichen Forderungen stellten, wie beispielsweise jene nach flexiblen Arbeitszeiten, die es schließlich mit vereinten Kräften durchzusetzen gelang.

103 Hierbei handelte es sich in erster Linie um den Generalsekretär oder Vertreter der Personal- und/oder Rechtsabteilung.

104 Die erste Sitzung des Intersektionellen Ausschusses (der damals noch Inter-Sektionen-Ausschuss hieß) fand am 2. März 1970 in Köln statt, Protokoll der 1. Sitzung des ISA vom 2. März 1970 in Köln, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1876.

105 Vgl. beispielsweise Ausführungen von Klaus Pinkau dazu vor dem Wissenschaftlichen Rat, Protokoll der 53. Sitzung des WR vom 6. Februar 1992, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1980, Bl. 20.

106 Der Chemiker Heinz August Staab (1926–2012) war von 1984 bis 1990 Präsident der MPG.

107 Der Virologe und Molekularbiologe Peter Hans Hofschneider (1929–2004) arbeitete seit 1957 am MPI für Biochemie, dessen Abteilung für Virusforschung er seit 1966 als Wissenschaftliches Mitglied leitete. 1973 war er maßgeblich an der Planung und Durchführung der Neugründung des MPI für Biochemie in Martinsried beteiligt. Hofschneider war von 1988 bis 1991 Vorsitzender des Wissenschaftlichen Rats der MPG.

108 Protokoll der 51. Sitzung des Wissenschaftlichen Rates am 9. Februar 1990, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1977.

109 Inamaria Wronka, *MPG-Spiegel* 5/89, 54.

110 Vgl. dazu das Protokoll der Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. vom 7. Juni 1989 im Kurhaus in Wiesbaden, GVMPG, BC 207182.

Zum relationalen Verständnis der unterschiedlichen Akteursebenen kurz ein Blick auf die Organisationsstruktur der Max-Planck-Gesellschaft und ihre wichtigsten Organe (s. Abb. 1): Der Präsident als oberster Repräsentant der Max-Planck-Gesellschaft sitzt dem Senat und dem Verwaltungsrat vor.¹¹¹ Er entwirft die Grundzüge der Wissenschaftspolitik der MPG. Gewählt wird er vom Senat. Der Senat ist das zentrale Aufsichts- und Entscheidungsgremium der Max-Planck-Gesellschaft und wird von der Vollversammlung ihrer Mitglieder, der Hauptversammlung, gewählt. Der Senat setzt sich zusammen aus maximal 32 Wahlsektor_innen, die aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Medien kommen, sowie den Amtssenator_innen, das heißt aus dem Präsidenten, der/dem Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rats, den Vorsitzenden der drei Sektionen, der/dem Generalsekretär_in, drei von den Sektionen entsandten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, der/dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats sowie fünf Vertreter_innen des Bundes und der Länder. Der Senat beschließt unter anderem über die Gründung oder Schließung von Instituten und Abteilungen, die Berufung der Wissenschaftlichen Mitglieder und Direktoren sowie über die Satzungen der Institute. Neben dem Präsidenten wählt er die Mitglieder des Verwaltungsrats und entscheidet über die Bestellung des Generalsekretärs. Zudem kann er zu allen Angelegenheiten der Max-Planck-Gesellschaft Beschlüsse fassen, die nicht satzungsgemäß der Hauptversammlung vorbehalten sind. Der Verwaltungsrat berät den Präsidenten und stellt beispielsweise den Gesamthaushaltsplan auf, den er dem Senat zur Beschlussfassung vorlegt. Mitglieder des Verwaltungsrats sind der Präsident, mindestens zwei Vizepräsidenten, der Schatzmeister sowie zwei bis vier weitere Mitglieder. Die Generalverwaltung führt die laufenden Geschäfte der Max-Planck-Gesellschaft, an ihrer Spitze steht der Generalsekretär bzw. die Generalsekretärin. Die Generalverwaltung untersteht dem Verwaltungsrat durch den Präsidenten. Zusammen mit dem Generalsekretär/den Generalsekretären bildet der Verwaltungsrat den Vorstand der Max-Planck-Gesellschaft. Der Wissenschaftliche Rat besteht aus den Wissenschaftlichen Mitgliedern und Leiter_innen der Institute sowie den aus den Instituten in die Sektionen gewählten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.

111 Vgl. dazu die Satzung der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. in der Fassung vom 14. Juni 2012, *Präsident*, § 11, Abs. 1–3; § 16; § 12, *Senat*, § 12, Abs. 1–8; §§ 15, 17–19, *Verwaltungsrat*; § 20, Abs. 1–4, *Generalverwaltung*, Bl. 11–19

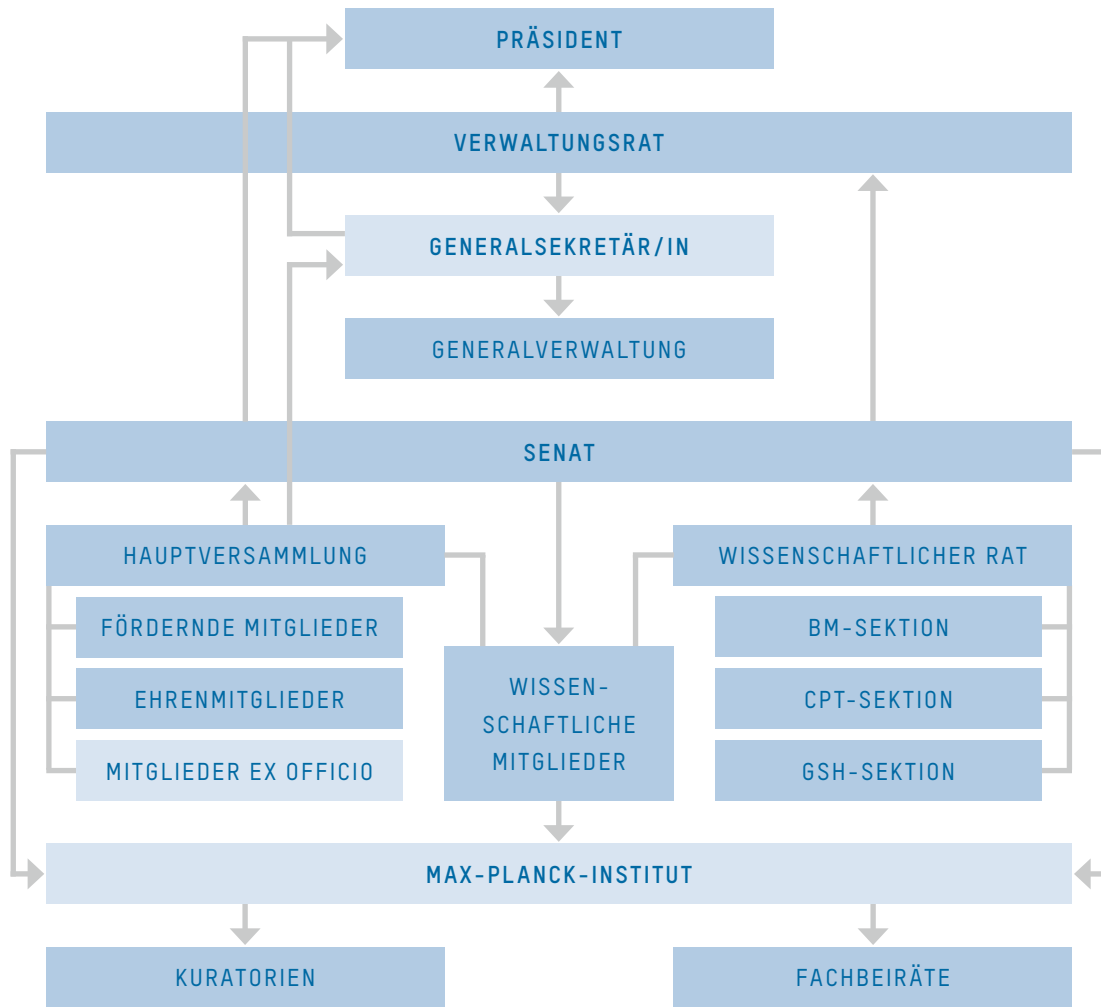


Abbildung 1: Organigramm der Max-Planck-Gesellschaft, Quelle: MPG

2. 2 Facts & Figures: »Zur Lage der Frauen in der MPG«

Die eingangs geschilderte Anfrage der Bund-Länder-Kommission im August 1987 bei der MPG brachte eine defizitäre Situation hinsichtlich geschlechtsspezifischer Daten zutage.¹¹² Die MPG veröffentlichte zwar seit 1974 bereits detaillierte Personalstatistiken,¹¹³ diese gaben jedoch keine Auskunft über das Geschlecht ihrer Beschäftigten, sondern vor allem über Dienststellung und Staatsangehörigkeit. Nur in der ersten Ausgabe des 175 Seiten starken *Zahlenspiegels* von 1974 wurden die unterschiedlichen Anteile von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den jeweiligen Besoldungsstufen mittels eines schlichten systematischen Diagramms ausgewiesen (s. Abb. 2). Doch mit dem nachfolgenden *Zahlenspiegel* wurde die geschlechtsspezifische Statistik wieder aufgegeben und durch *Sex Counting* ersetzt. Unter dem Titel »Personalstatistik der Max-Planck-Gesellschaft« (später: »Übersicht«) wurden die beiden Gesamtzahlen aller in der MPG zum Stichtag¹¹⁴ beschäftigten Frauen und Männer nur noch summarisch wiedergegeben (s. Abb. 3).¹¹⁵ Analog wurden auf einem weiteren Blatt Daten für Stipendiat_innen und Gastwissenschaftler_innen aufgeführt. Erst nachdem die BLK 1989¹¹⁶ die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Forschungseinrichtungen dazu verpflichtet hatte, ihre Personalstatistiken geschlechtsspezifisch auszuweisen, stellte die MPG 1990 ihre *Zahlenspiegel* (später: *Facts & Figures*) dementsprechend um.

112 »Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen«, Stellungnahme der MPG vom 4. Dezember 1987, GVMPG, BC 207182.

113 Referat IIa erhob diese Statistiken auf Grundlage der Vergütungen und Löhne der Arbeitnehmer_innen und wertete sie mit dem DATA TEXT-System aus, Jahresspiegel 1974, x.

114 Üblicherweise der Stand vom 1. Februar des Folgejahres.

115 Nachfragen in der Personalabteilung der Generalverwaltung im Dezember 2016, was oder wer diese – aus heutiger Sicht – rückschrittliche Datenerhebung veranlasst hatte und wie dieser Entschluss kommuniziert worden sei, konnten leider nicht beantwortet werden, ebenso wenig wie die Frage, in welchem Jahr die Kategorie »Frauenförderung« für die Personalstatistik eingeführt wurde und ob es für die Jahre 1995 bis 2005 gesonderte Angaben zum Frauenanteil in den NBL im Vergleich zu den alten Bundesländern gegeben habe. Anfrage der Verfasserin an Referat II d 2 der Generalverwaltung am 12. Dezember 2016.

116 Vgl. dazu Antwort von Beatrice Fromm, damals Referat IB, Planung, Neuvorhaben, Projektgruppen, Zusammenarbeit Hochschulen der GV, an den Bundesminister für Forschung und Technologie vom 8. August 1989, Betrifft: Große Anfrage der Abgeordneten Ganseforth u.a. und der Fraktion der SPD zur »Situation der Wissenschaftlerinnen an den vom Bund geförderten außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen«, GVMPG, BC 207182; desgleichen Antwort der GV (H. Winterl) auf die Anfrage der BLK am 24. November 1987, 4. Dezember 1987, GVMPG, BC 207182.

	GESCHLECHT		TOTAL
	MAENNLICH	WEIBLICH	
WI. MITGLIED	4.5%	0.1%	2.6%
	169	3	172
MITTLBAU	4.2%	0.1%	2.4%
	157	4	161
WI. ASSISTENT	31.7%	6.0%	20.7%
	1191	171	1362
TECHN PERS	38.6%	40.3%	39.4%
	1452	1143	2595
VERWALTUNG	6.3%	15.3%	10.1%
	236	433	669
<u>Dienststellung</u>			
SOZIAL. DIENSTE	1.2%	16.0%	7.6%
	45	455	500
FACHARBEITER	10.5%	0.2%	6.1%
	393	6	399
ARBEITER	2.9%	5.6%	4.1%
	110	158	268
FEINIGLAGSPER	0.1%	16.4%	7.1%
	4	464	468
PERCENT TOTAL	57.0%	43.0%	100.0%
	3757	2837	6594

Abbildung 2: Ausschnitt aus dem Zahlenspiegel der MPG 1974¹¹⁷

¹¹⁷ Dieser erste *Zahlenspiegel* ist nicht stringent paginiert, die Abbildung befindet sich auf der fünften Seite des Kapitels »Personalstatistik Allgemein«.

W-Zulagen erhielten	1.308 Beschäftigte = 67,8 % von 1.930 wissenschaftlichen Mitarbeitern
Zeitverträge hatten	940 Beschäftigte = 10,1 % von 9.269 Beschäftigten
davon Zeitv. Wissenschaftler	534 Beschäftigte = 23,0 % von 2.321 Wissenschaftlern
Deutsche Staatsangehörigkeit besitzen	8.625
Europäische	• 482
Amerikanische	• 94
Asiatische	• 42
Australische	• 11
Afrikanische	• 8
keine bzw. ungeklärte	• 7
Von den 9.269 beschäftigten Personen sind 5.434 männlich = 58,6 %, 3.835 weiblich = 41,4 %.	

Abbildung 3: Ausschnitt aus dem Zahlenspiegel der MPG 1989: 7

Zunächst reagierte der Gesamtbetriebsrat der MPG im April 1988 mit einem langen Artikel auf die Auswertung der BLK. Unter dem Titel »Zur Lage der Frauen in der MPG« berichteten die GBR-Mitglieder Ursula Ruschhaupt-Husemann und Dirk Hartung, beide vom MPI für Bildungsforschung, im *MPG-Spiegel* über die dortige Beschäftigungssituation von Frauen. Im Mittelpunkt stand der Befund, dass nur »ein Sechstel des gesamten wissenschaftlichen Personals der MPG Frauen« waren.¹¹⁸ Und sie stellten dazu die Frage: »Was kann getan werden?« Denn die Nachfrage der BLK, ob in der MPG Maßnahmen, Regelungen, Programme, Untersuchungen oder Erfahrungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft geplant bzw. vorhanden seien, hatte die Generalverwaltung verneinen müssen – was den Betriebsräten nach eigener Aussage »einigermaßen peinlich« war¹¹⁹ und sie dazu veranlasste, eigeninitiativ Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln.

Warum ist eine geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme so wichtig? Bei Indikatoren zur Erfassung von Geschlechterverhältnissen geht es nicht nur um messmethodische und technische Aspekte: Um tradierten, eingeschliffenen Stereotypen und Vermutungen entgegenzuwirken, werden Fakten in Form von Gleichstellungsindikatoren¹²⁰ gebraucht, die Geschlechterver-

118 Die Berechnung war auf Grundlage der Angaben der MPG auf die Anfrage der BLK im November 1987 erfolgt. Ruschhaupt-Husemann & Hartung, »Zur Lage der Frauen in der MPG«, *MPG-Spiegel* 4/88: 22–26. Angesichts des Quellenmaterials ist anzunehmen, dass Grundlage für diese Angaben der MPG die monatlichen Gehaltszahlungen über die Zentrale Gehaltsabrechnung gewesen ist. Vgl. dazu etwa den Vermerk von Horn, *Betr. Frauenförderung*, 8. November 1989, GVMFG, BC 207185.

119 Auch auf die Frage der BLK für Bildungsplanung und Forschungsförderung nach »Vorhandenen oder geplanten Maßnahmen, Regelungen, Programmen, Untersuchungen oder Erfahrungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft« antwortete die Generalverwaltung der MPG kurz und bündig: »Fehlanzeige«, Ruschhaupt-Husemann und Hartung, »Lage der Frauen«, *MPG-Spiegel* 4/88, 22.

120 2006 führte die EU sechs Schlüsselindikatoren für Gleichstellung zur Beurteilung nationaler Beschäftigungsprogramme ein: a) Geschlechterunterschied der Arbeitslosenquote (*Gender Gap of Unemployment*); b) Geschlechterunterschied der Beschäftigungsquote (*Gender Gap of Employment*); c) Segregation nach Berufen (*Occupational Segregation*); d) Segregation nach Wirtschaftsklassen (*Sectoral Segregation*); e) Geschlechterunterschiede beim Einkommen (*Gender Pay Gap*); f) Beschäftigungswirkung von Elternschaft nach Geschlecht (*Employment Impact of Parenthood by Gender*). Vgl. dazu unter anderem Europäische Kommission (Hg.), *Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern: 2006–2010*, 2006; European Commission, *Roadmap for Equality between Women and Men (2006–2010)* und European Commission,

hältnisse situativ abbilden und geschlechtshierarchische Strukturen sichtbar machen. Um Konzepte wie Geschlechtertrennung und Gleichstellung zu operationalisieren, müssen sozial- bzw. geschlechterpolitische Dimensionen (Intersektionalität, Lebensläufe) miteinbezogen werden. Das verlangt im Vorfeld und situationsbezogen die Klärung, welche konkreten Indikatoren überhaupt die Lebensrealität von Frauen und Männern adäquat darstellen können bzw. nachfolgend abzubilden vermögen, ob Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich gewesen sind. In der jüngeren Literatur wird zudem nachdrücklich darauf hingewiesen, wie wichtig die Reflexion der Gleichstellungsziele sei, da unterschiedliche Gleichstellungskonzepte unterschiedliche Indikatoren erfordern und Gleichstellungsindikatoren unterschiedliche Gleichstellungskonzepte beinhalten.¹²¹

Als »Doing Gender durch Statistiken« bezeichnen Andrea Leitner und Christa Walenta diese Konstruktion von Geschlechterverhältnissen, die das Resultat unterschiedlicher Blickwinkel ist.¹²² Vita Peacock beispielsweise beschreibt in ihrer 2014 vorgelegten Studie, dass sie sich den sozialen Tatbestand der MPG über deren Statistiken erschließt: »I then essentially take a Durkheimian turn, exploring the organisation's ›social facts‹ (1982) through its statistics.«¹²³ Betrachtet man Sozialindikatoren als »statistische Maßzahlen, mit denen gesellschaftliche Entwicklungsprozesse und Strukturen erfasst werden sollen«,¹²⁴ so beinhaltet dieses Konzept mindestens ein grundsätzliches Problem: Ein inhärenter *gender bias* kann durch unreflektierte Dateninterpretation verstärkt werden. Ganz allgemein – und nicht nur auf die MPG bezogen – heißt das, in patriarchalen Gesellschaften¹²⁵ wird der Mann in vielen nicht zwingenden Zusammenhängen automatisch als Norm betrachtet. Bereits die numerische Dominanz von Männern in Führungspositionen gilt als Ausdruck solch patriarchaler Strukturen.¹²⁶ Ein Beispiel dafür

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, 2011. Ich danke Christiane Schulte für die Diskussion über Gleichstellungsindikatoren.

121 Andrea Leitner, »Vom Sex Counting zu Gleichstellungsindikatoren. Indikatoren und Zielsetzungen in der Gleichstellungspolitik«, Wien 20. Mai 2010. Die unterschiedlichen Gleichstellungskonzepte im feministischen Diskurs (Gleichheitsansatz, Differenzansatz und Transformationsansatz) lassen sich gut im Kontext des *gender pay gap* illustrieren: (a) Gleichheitsansatz: Gleiches Einkommen für gleiche Arbeit (b) Differenzansatz: Gleiches verfügbares Einkommen (c) Transformationsansatz: Gleiches Einkommen für gleichwertige Arbeit (auch Reproduktion), Neubewertung von Tätigkeiten, siehe dazu auch Andrea Leitner, *Frauenförderung im Wandel: Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik*, 2007. Zum feministischen Diskurs, Karin Gottschall, *Soziale Ungleichheit und Geschlecht*, 2000, 137–192.

122 Andrea Leitner und Christa Walenta, »Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming«, 2007, 14.

123 2014 erschien in Großbritannien Peacocks Dissertation, die sich zwar nicht mit der Geschlechterfrage in der MPG, aber mit ihren Hierarchien auseinandersetzt, Vita S. Peacock, *We, the Max Planck Society. A Study of Hierarchy in Germany*, 2014, 47.

124 Angela Wroblewski et al., *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*, 2016, 288.

125 »Patriarchal« wird hier als politisches Konzept verwendet, als gemeinsamer Nenner politischer und wissenschaftlicher Verständigung, das eine Gesellschaftsordnung beschreibt, in der Männer bevorzugte bzw. Schlüsselpositionen in Staat, Wirtschaft, Wissenschaft und Familie innehaben. Für eine feministische Kritik des Begriffs, siehe Karin Hausen, »Patriarchat. Vom Vorteil und Nutzen eines Konzepts für Frauenpolitik und Frauengeschichte«, 2012, 359–370.

126 Vgl. dazu Stebut, *Eine Frage der Zeit*, 2003, 47; Jeff Hearn und Wendy Parkin, »Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area«, 1983, 220, 230, 234.

ist das Primat der bereits angesprochenen männlichen »Normalerwerbsbiographie«, auf der arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und gegebenenfalls auch Reformen basieren, die jedoch maßgeblich auf Männer und in deutlich geringerem Maße auf Frauen zugeschnitten sind, wenn überhaupt. Kurzum: Summarische Personalstatistiken allein reichen nicht aus, um ein belastbares Bild der segregierten Arbeitssituation abzugeben. Um solche Daten als Indikatoren und damit als wichtiges geschlechterpolitisches Instrument einsetzen zu können, müssen sie differenziert erhoben werden.¹²⁷

Die Beurteilung der Position von Frauen wird dadurch erschwert, dass zuverlässige, zugängliche, harmonisierte Daten fehlen, die nach Geschlecht und gegebenenfalls nach Hierarchieebene aufgeschlüsselt sind. Geschlechtsdifferenzierte Statistiken sind ein Schlüsselement des Gender Mainstreaming. Leider konnten nur wenige Institutionen adäquate geschlechtsdifferenzierte Statistiken vorlegen.¹²⁸

Zu diesen wenigen Ausnahmen gehörte die MPG nicht. Bis zur BLK-Anfrage am 24. November 1987 wurden die Personalauswertungen der MPG gänzlich ohne geschlechtsspezifische Angaben erhoben, so der Befund einer Analyse der statistischen Personalerfassung der MPG zwischen 1963 und 1973. Personalstatistiken und Personalbögen wurden in der Max-Planck-Gesellschaft ausführlich, geradezu aufwändig erhoben und geführt. Die Statistiken, die bis Anfang der 1960er Jahre zum Teil noch handschriftlich erstellt wurden, erfassten beispielsweise die Personalstruktur, Personalbesetzungen, die prozentuale Entwicklung der Planstellen (z. B. Verhältnisvergleich nach Sektionen und Gruppen, also wissenschaftliche Mitarbeiter, technisches Personal, Verwaltungspersonal und mechanisch-technisch Beschäftigte) sowie die personelle Verbindung von der MPG zu den Hochschulen im In- und Ausland und hierbei insbesondere die Personalbewegungen (etwa: Wer ist wann aus einem MPI ausgeschieden und a) an eine inländische wissenschaftliche Hochschule oder b) eine ausländische wissenschaftliche Hochschule gewechselt bzw. c) gleichzeitig an einem MPI und einer wissenschaftlichen Hochschule tätig gewesen? Eine gesonderte Kategorie kam dabei Hochschulen in den USA zu. Das Ganze dann auch vice versa, mit dem – für die 1960er Jahre – gleichbleibenden Befund, dass es deutlich mehr Zugänge an die MPG als Abgänge von dieser an die Universitäten gab.¹²⁹). Bei den Erhebungen zu Personalbewegungen wurde unter anderem der »Grund für den Wechsel« abgefragt: finanzielle Verbesserung, berufliche Weiterbildung, bessere Aufstiegsmöglichkeiten etc. (s. Abb. 4). Bei Zugängen, etwa Stipendiat_innen, wurden »Heimatland« und »Ausbildungsstand« (»Professoren, Dozenten, Doktoren, Doktoranden, Diplominhaber, sonstige akademische Ausbildung, ohne akademische Ausbildung«) erhoben.

127 Die Differenzierung von Datengrundlagen nach Geschlecht ist seit der *Weltfrauenkonferenz* 1995 in Peking weltweit ein Ziel und eine wichtige Voraussetzung zur Implementierung von Gendermainstreaming.

128 ETAN, *Science Policies*, 2000, ix.

129 Vgl. dazu Handakten zur Statistik von Eugenie Schaedle, AMPG, II. Abt., Rep. 1 A, BC 111198.

Institut: _____ Statistik / Personal ES
Ort: _____ Datum: _____ Institut Nr.: _____ Sekt.: _____

Vorhandene Planstellen im Haushalt 1967 nach Gruppen

1 = wissenschaftliche Mitarbeiter	=	
2 = technisches Personal	=	
3 = Verwaltungspersonal	=	
4 = Sonstige (MTB)	=	
	Sa. =	

Personal - Zugänge auf Planstellen v. 1.1. bis 31.12.1967

Zugänge nach Gruppen

1 = wissenschaftliche Mitarbeiter	=	
2 = technisches Personal	=	
3 = Verwaltungspersonal	=	
4 = Sonstige (MTB)	=	
	Sa. =	

Summe der Zugänge nach Gruppen				
	1	2	3	4
XX				
XX				
XX				

Alter

bis 20 Jahre

21 - 30 Jahre

31 - 50 Jahre

51 - 65 Jahre

Alter

Summe +)

Zugang / woher

Planstelleneinweisung nach Ausbildung

1. Stelle nach Ausbildung nicht am MPI
von der Universität/TH/Wiss.Institut
aus Wirtschaft / Industrie
von staatlichen/kommunalen Stellen
aus sonstigen Stellen/auch unbekannt
aus dem A u s l a n d ++)

Summe +)

Grund für den Wechsel

Finanzielle Verbesserung

Berufliche Weiterbildung

Bessere Aufstiegsmöglichkeiten

Sonstige persönliche Gründe

Ohne Angabe von Gründen / auch unbekannt

Kündigung durch den bisherigen Arbeitgebe.

Summe +)

Anmerkung: +) Diese Summen müssen übereinstimmen
++) Bei Wissenschaftlern bitte angeben aus welchem Land.

Abbildung 4: Fragebogen der MPG zu Personalbewegungen 1967¹³⁰

130 Betriebszählblatt für den Stichtag 1. September 1968, Statistische Erfassungen im Personalbereich, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 177.

Auch die Altersstruktur war ein wichtiger Indikator, insbesondere nachdem das BMFT im November 1967 den Punkt »Probleme der Altersstruktur in der Großforschung« als deutsches Beitragsthema für die 2. *Manpower-Konferenz* der OECD im Frühjahr 1969 auf die Agenda gesetzt und entsprechende Anfragen an die MPG gerichtet hatte.¹³¹ Ein Indikator fehlt jedoch in all diesen Personalstatistiken ausnahmslos: das Geschlecht. Da auch die Personalbögen – etwa für die Stellenbesetzungspläne – nur die Nachnamen aufführten, bot sich selbst anhand der Namen nicht die Möglichkeit, Rückschlüsse darauf zu ziehen.¹³² Grundsätzlich muss der MPG das Konzept geschlechtsspezifischer Personalangaben bekannt gewesen sein, denn die Betriebszählblätter zur Gewerbeaufsicht für das Statistische Amt der Stadt Göttingen musste die Max-Planck-Gesellschaft differenziert nach Geschlecht ausfüllen (siehe Abb. 4). Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Statistiken zur Personalstruktur an den einzelnen Max-Planck-Instituten überwiegend von weiblichen Mitarbeiterinnen erhoben und gepflegt wurden.¹³³

2.3 Bestandsaufnahme: Gesamtbetriebsrat, Frauenausschuss und Munz-Studie

Im Gesamtbetriebsrat der MPG und seinem 1987 gegründeten *Fachausschuss »Frauen in der MPG«*, kurz *Frauenausschuss*,¹³⁴ wurden die Auswertungen und Empfehlungen der BLK zur Situation der Wissenschaftlerinnen, aber auch der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der MPG seit 1988 intensiv diskutiert. Auf Wunsch des Gesamtbetriebsausschusses hatte die Generalverwaltung dem Gesamtbetriebsrat die Auswertung der BLK zur Verfügung gestellt.¹³⁵

131 Vgl. dazu Korrespondenz GV, MPI für Bildungsforschung und BMFT im November 1967, Statistische Erfassungen im Personalbereich, AMPG, II. Abt., Rep. 67, Nr. 177.

132 Vgl. dazu etwa Statistik/Personalstruktur GV/AMPG II. Abt. Rep. 1 A/I D Finanzierung. AMPG, II. Abt., Rep. 67. Statistik Handakte ES (Handakten Eugenie Schädle).

133 Das händische Ausfüllen von Personalfragebögen sowie desgleichen spätere Einpflegen solcher Daten am Computer gehören traditionell zu den weiblichen Verwaltungsaufgaben; diese Tatsache sowie die große Anzahl von Mitarbeiterinnen in diesem Bereich legen diese Vermutung nahe. Vgl. dazu auch den von Jeffrey Johnson geprägten Begriff der »Papier-Arbeit« für »langweilige« Tätigkeiten, die in der Regel Männer nicht erledigen möchten – nicht zuletzt um damit auch der Tatsache Rechnung zu tragen, dass viele in Verwaltung und Sekretariaten beschäftigte Frauen hoch- bzw. oft auch überqualifizierte Akademikerinnen (gewesen) sind. Jeffrey A. Johnson, »Frauen in der deutschen Chemieindustrie: Von den Anfängen bis 1945«, 2008, 290.

134 Der *Fachausschuss »Frauen in der MPG«* wurde 1987 gegründet. Erste Vorsitzende war die Betriebsrätin Inamaria Wronka vom MPI für Kohleforschung, die auch bereits zusammen mit Dirk Hartung im »Ausschuß nach § 14 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Personaldatenverarbeitung (PDV) arbeitete. Ihre Stellvertreterin wurde die Betriebsrätin Martha Roßmayer vom Münchner MPI für Sozialrecht. Aufgaben und Ziele beschrieb Wronka in einem Beitrag der GBR-Kolumne (*Der Gesamtbetriebsrat informiert...*) für den *MPG-Spiegel*: »So hat sich bereits vor einigen Monaten im Rahmen des Gesamtbetriebsrats eine Gruppe von Kolleginnen zusammengefunden, um die Probleme von Frauen in der MPG zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten. Wir sehen die grundsätzliche Notwendigkeit von Frauenförderung in den Instituten und Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft und wollen versuchen, detaillierte Maßnahmen zu entwickeln, um die Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern.« *MPG-Spiegel* 5/89, 54. Die Informationen über den Gründungszeitpunkt des *Frauenausschusses* bestätigte Martha Roßmayer im Interview; im Archiv der MPG liegen die relevanten Protokolle aus den Jahren 1986 und 1987 bislang nicht vor.

135 Protokoll der gemeinsamen Sitzung des GBA mit dem Arbeitgeber am 3. März 1988, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 82, Bl. 15.

Aus einem Aktenvermerk der GV zur Vorbereitung des Präsidenten auf die gemeinsame Sitzung von GBA und GV¹³⁶ am 3. März 1988 geht diesbezüglich hervor, bisher habe sich »allerdings noch keine Notwendigkeit gezeigt, ein besonderes Programm zur Steigerung des Frauenanteils an den Beschäftigten zu initiieren«. ¹³⁷ Auch seitens des wissenschaftlichen Nachwuchses sei dieses Anliegen noch nie herangetragen worden. Im Gegenteil, das von der MPG an die BLK gelieferte statistische Material mache vielmehr deutlich, »daß gerade bei den Nachwuchswissenschaftlern [...] die Quote der beschäftigten Frauen am höchsten« sei. ¹³⁸

Die Durchsicht der GBR-Protokolle belegt hingegen, dass die Betriebsrät_innen durchaus dringenden Handlungsbedarf sahen: »Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist gleich null.« ¹³⁹ Zunächst bat der Gesamtbetriebsausschuss den »Arbeitgeber« um Ausweitung dieser Erhebung auf das nichtwissenschaftliche Personal und fragte an, ob man sich in der MPG schon Gedanken zur Gleichbehandlung von Frauen gemacht habe. Rückschlüsse auf die Haltung der MPG in dieser Frage lassen sich ebenfalls aus dem bereits zuvor zitierten Aktenvermerk ziehen:

In der Max-Planck-Gesellschaft sind Frauen und Männer bei der Bewerbung schon dadurch gleichbehandelt, daß das maßgebliche Kriterium für die Einstellung nicht das Geschlecht, sondern die **Qualifikation** ist. ¹⁴⁰

Intern wurde die Frage diskutiert, ob man den Präsidenten bitten solle, eine Frauenbeauftragte zu suchen. ¹⁴¹ Der *Frauenausschuss* beantragte zudem auf der folgenden Sitzung im November 1988, »die Förderung von Frauen proportional zu ihrem Anteil an den Studienabschlüssen in die Stipendienrichtlinien aufzunehmen«, und verwies darauf, dass allein im Jahr 1983 von den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen an den Hochschulen 42 Prozent der Frauen und 46 Prozent der Männer promoviert hätten. ¹⁴² Im April 1989 teilten Hartung und Ruschhaupt-Husemann Präsident Staab mit, der GBR habe im Vormonat den Beschluss gefasst, dass in die Förderrichtlinien der MPG für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Passus aufgenommen werden solle, »innerhalb der nächsten fünf Jahre den Frauenanteil dieser Personengruppe ihrem An-

136 An diesen regelmäßigen Treffen, die üblicherweise in München in der Generalverwaltung stattfanden, nahmen neben Vertretern der GV grundsätzlich auch Präsident und Generalsekretär für die »Arbeitgeberseite« teil.

137 Aktenvermerk von Martin Pollmann, Personalabteilung III c 1, 22. Februar 1988, Gemeinsame Sitzung GV-GBA 3. März 1988, Zu TOP 9: *Beratungsgegenstand: Zur Situation der Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft*, GVMPG, BC 207182.

138 Ebd.

139 Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats am 4./5. Mai 1988, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85, Bl. 8.

140 Aktenvermerk von Martin Pollmann, Personalabteilung III c 1, 22. Februar 1988, Gemeinsame Sitzung GV-GBA 3. März 1988, GVMPG, BC 207182, Hervorhebung im Original.

141 Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 5. Mai 1988 in Schönhagen, Bl. 8–9, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85.

142 Referat Ruschhaupt-Husemann, Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 29. und 30. November 1988, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85, Bl. 15–17.

teil an erfolgreichen Studienabschlüssen entsprechend anzugleichen«. ¹⁴³ Der *Frauenausschuss* konstatierte, dass »das politische Bewußtsein für Frauenförderung in dieser unserer Gesellschaft [MPG] noch nicht genug ausgeprägt« sei, und regte an, auf die fehlende Rechtsposition von Frauenbeauftragten hinzuweisen sowie Kontakte zu entsprechenden Politikerinnen aufzubauen bzw. zu intensivieren. Darüber hinaus wurde über einen Antrag der Betriebsrät_innen des MPI für Bildungsforschung diskutiert, der eine *Gesamtbetriebsvereinbarung* einforderte:

Der Gesamtbetriebsausschuß wird beauftragt, mit dem Arbeitgeber über den Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Benennung einer Frauenbeauftragten für die MPG und einer Rahmenvereinbarung zur Einrichtung von Frauenausschüssen oder Schaffung der Position einer Frauenbeauftragten in den Instituten zu verhandeln. ¹⁴⁴

Auf der Sitzung des Gesamtbetriebsrats Ende September 1989 berichtete Wronka über die Sitzung des *Frauenausschusses* vom 8. August 1989. Der erste Punkt betraf die Ablehnung der vom GBR vorgeschlagenen Quotierungsregeln zur Nachwuchsförderung durch Präsident Staab:

Der Präsident hielt unsere Forderungen nach Quotierungsregeln zur Nachwuchsförderung für nicht sinnvoll und hat sie schlicht abgelehnt; er war allenfalls bereit, Maßnahmen zu unterstützen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen – bei Wissenschaftlerinnen, wohlgemerkt. ¹⁴⁵

In der Folge beschloss der *Frauenausschuss*, einen Fragebogen auszuarbeiten, »der an alle BRE verschickt werden und eine systematische Erfassung von Zahl, Vertragsverhältnis, Arbeitsbereich etc. der in der MPG beschäftigten Frauen ermöglichen« sollte. ¹⁴⁶ Diese Vorhaben erfahre auch Unterstützung durch eine Anfrage, die die SPD im Bundestag zur »Situation der Wissenschaftlerinnen an den vom Bund geförderten außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen« gestellt habe. ¹⁴⁷

143 Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 31. Mai/1. Juni 1989, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85.

144 *TOP 3: Antrag BiFo: Bericht des FA Frauenfragen*, Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 31. Mai/1. Juni 1989, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85.

145 *Bericht Inamaria Wronkas über die Sitzung des Arbeitsausschusses des GBR »Frauen in der MPG« vom 8. August 1989*, Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 27./28. September 1989, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85, Bl. 13. Aus dem Bericht geht nicht hervor, bei welcher Gelegenheit der Präsident den GBR und/oder den Frauenausschuss darüber informiert hat. Doch dem Protokoll der 121. Sitzung des Senats, auf der die einzige Senatorin, Ursula Engelen-Kefer, das Problem des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern angesprochen hatte, ist zu entnehmen, dass dies Staabs Haltung in dieser Frage entsprach: »Eine Quotenregelung wäre dagegen – wie der Präsident betonte – für den Bereich der Wissenschaft nicht akzeptabel.« Bericht des Präsidenten, *Protokoll der 121. Sitzung des Senats am 17. März 1989 in Stuttgart*, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 121.SP, Bl. 9.

146 Bericht Inamaria Wronkas über die Sitzung des Arbeitsausschusses des GBR »Frauen in der MPG« vom 8. August 1989, Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 27./28. September 1989, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85, Bl. 14.

147 Große Anfrage der Abgeordneten Ganseforth, Schmidt (Nürnberg), Vosen, Bulmahn, Catenhusen, Fischer (Homburg), Grunenberg, Lohmann (Witten), Nagel, Seidenthal, Vahlberg, Kuhlwein, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD zur Situation der Wissenschaftlerinnen an den vom Bund geförderten außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen – Drucksache 11/4906, 30. Juni 1989.

Im *Frauenausschuss* und im GBR wurde das Thema Frauenförderung im Kontext der Förderrichtlinien für den wissenschaftlichen Nachwuchs und der damit verbundenen Möglichkeiten bereits im April 1989 diskutiert, und Präsident Staab wurde gebeten, »den Frauenanteil dieser Personengruppe ihrem Anteil an erfolgreichen Studienabschlüssen entsprechend anzugleichen«. ¹⁴⁸ ISA und Wissenschaftlicher Rat hatten auf ihren Sitzungen zwar auch das Thema der Nachwuchsförderung und die Einrichtung von »Adolf-Harnack-Nachwuchsgruppen« auf C3-Niveau diskutiert, jedoch ohne das spezifische frauenpolitische Potential zu berücksichtigen, das hier enthalten war. ¹⁴⁹ Im August 1989 schrieb Wronka an Staab:

Sehr geehrter Herr Präsident,
der FA-GBR hat auf seiner Sitzung am 8. August 1989 mit Bedauern die Ergebnisse des letzten Arbeitbergesgesprächs zur Kenntnis genommen. Insbesondere ist es uns völlig unverständlich, daß sich die MPG zwar bei der Wiedereingliederung von Wissenschaftlerinnen, die aus familiären Gründen aus der Wissenschaft und Forschung ausgeschieden sind, engagieren will, andererseits jedoch das breite Spektrum der strukturellen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen ignoriert. Wir sind der Ansicht, daß eine erfolgreiche Integration von Frauen in den Wissenschaftsbetrieb bereits bei der Nachwuchsförderung beginnen muß, und möchten daher nochmals mit Ihnen das von uns vorgeschlagene Förderprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs erörtern. ¹⁵⁰

In seinem verspäteten Antwortschreiben, das an den GBR-Vorsitzenden Kleinschmidt und nicht an die Vorsitzende des *Frauenausschusses* gerichtet war, antwortete Staab am 6. Oktober 1989: »Ich stimme Ihnen zu, daß eine erfolgreiche Integration von Frauen in den Wissenschaftsbetrieb bei der Nachwuchsförderung beginnen muß. Ich bin gern bereit, hierüber mit dem GBR in der nächsten Sitzung zu sprechen.« ¹⁵¹

Im November 1989 wurde das erste Konzept für eine umfassende Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation von Frauen in der MPG auf der Gesamtbetriebsversammlung in Bad

148 Bericht des FA Frauenfragen, Mai/Juni 1989, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Bl. 2–4.

149 Erst drei Jahre später empfahl der ISA in seinem Bericht vor dem Wissenschaftlichen Rat am 6. Februar 1992: »Einvernehmen habe darüber bestanden, daß die Frage verbesserter Karrieremöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen in engem Zusammenhang mit anderen Strukturüberlegungen, etwa der Frage nach systematischer Innovation, diskutiert werden müsse. Als ein mögliches Beispiel für gezielte Förderungsmaßnahmen in diesem Bereich sei die Einrichtung von Nachwuchsgruppen in allen Sektionen diskutiert worden. Bei der Besetzung der Leitungspositionen könne dabei auch an ein Ausschreibungsverfahren gedacht werden, wodurch sich – nach Meinung des Ausschusses – die Chancen für Wissenschaftlerinnen langfristig erhöhen könnten.« Protokoll des WR vom 6. Februar 1992, 53. Sitzung, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 53, Bl. 21. Das MPI für Bildungsforschung veranstaltete hingegen bereits im Juni 1989 unter Leitung des damaligen Direktors Karl Ulrich Mayer und Jutta Allmendinger ein Kolloquium auf Schloss Ringberg, das sich auch frauenspezifisch mit der Thematik auseinandersetzte; *MPG-Spiegel* 3/90, 21–24.

150 Brief von Wronka an Staab, 24. August 1989. GVMPG, Chancengleichheit Historie, BC 207182.

151 Worte, denen zunächst keine Taten folgten. Der internen Kommunikation zwischen Horn und Staab ist zu entnehmen, dass man zunächst einmal den Bericht der BLK abwarten wollte, bevor weitere Fördermaßnahmen diskutiert würden. Die gesamte Korrespondenz in GVMPG, Chancengleichheit Historie, BC 207182.

Brückenau vorgestellt.¹⁵² Die Überlegungen zielten darauf ab, statistisch umfassend die damalige berufliche Situation von Frauen in den Max-Planck-Instituten zu erheben sowie ergänzende Informationen zur Personalstatistik und Daten zur Beschäftigungspraxis zu gewinnen.¹⁵³ Dies sollte im Rahmen einer mit der Generalverwaltung abgestimmten empirischen Studie umgesetzt werden, deren Mittelpunkt ein vom GBR unter der Federführung von Ruschhaupt-Husemann, Hartung und Wronka entwickelter Fragebogen zur statistischen Ausarbeitung bildete. Diese Bestandsaufnahme sollte dazu beitragen, eine umfassende statistische Übersicht zur Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen und Gremien der Max-Planck-Gesellschaft zu gewinnen. Darüber hinaus ging es darum,

Aufschlüsse zur Beschäftigungspraxis für Frauen zu erhalten durch Fragen nach den Formen der Personalrekrutierung, Stellenbesetzung und Beförderung, Weiterbildung, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und dergleichen mehr. Schließlich sollen Hinweise dafür gewonnen werden, wie die betroffenen Frauen selbst ihre Situation sehen, wo sie sich benachteiligt fühlen und welche Vorstellungen zu einer veränderten Beschäftigungspraxis sie haben.¹⁵⁴

Der GBR begründete seinen Vorstoß damit, dass von der BLK der Auftrag an die MPG – wie auch an alle anderen Forschungsorganisationen – ergangen sei, Konzepte zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie spezifisch zur Frauenförderung zu entwickeln. Voraussetzung dafür sei eine umfassende statistische Bestandsaufnahme der gegebenen Situation. Methodisch waren eine zusätzliche Auswertung der Personaldaten des *Zahlenspiegels*, die bereits angesprochene schriftliche Institutsbefragung sowie zusätzliche Interviews mit Frauen in verschiedenen Beschäftigungssituationen und Berufspositionen vorgesehen. Neben der empirischen Bestandsaufnahme waren weitere Zielsetzungen der geplanten Untersuchung sowohl die Erfassung zusätzlicher Merkmale der Beschäftigungs- bzw. Berufsbedingungen (etwa Stellenausschreibungen und Rekrutierungsverfahren) als auch die Erhebung der Berufsmotive und Erfahrungen ausgewählter Frauen (beispielsweise beim Wiedereinstieg in den Beruf/die Berufstätigkeit).¹⁵⁵ Zudem schlug der Betriebsrat die Bildung eines projektbegleitenden Fachbeirats vor, der aus Vertreter_innen des Fachausschusses des GBR sowie der Generalverwaltung und aus Wissenschaftler_innen bestehen sollte.

Das Insistieren des GBR zeigte Erfolg – zunächst einmal im Hinblick auf eine veränderte Wahrnehmung bei der Handhabung von Personalstatistiken: 1990 wies Klaus Horn darauf hin, dass nicht differenzierte Daten ein verzerrtes Bild abgeben könnten, da sie keinen Aufschluss über

152 Siehe dazu das Protokoll der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 5./6. Dezember 1989 in Bad Brückenau, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85.

153 AG-Gespräch in der GV am 30. August 1990, Vorbereitendes Papier von Martha Roßmayer, 27. August 1990, GVMPG, BC 207181.

154 Dirk Hartung an Winfried Roeske, 3. Januar 1990, Anlage 1, GVMPG, BC 207185.

155 Dirk Hartung und Ulla Ruschhaupt-Husemann, Anmerkungen zur Untersuchung: »Beschäftigungssituation von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft«, Dezember 1989, GVMPG, BC 207185.

die Beteiligung weiblicher und männlicher Angestellter auf den unterschiedlichen Qualifikations- und Hierarchiestufen böten:

Dem neuen Zahlenspiegel der Max-Planck-Gesellschaft ist zu entnehmen, daß am 1. Februar 1990 in unseren Instituten und Forschungsstellen 10.640 Mitarbeiter beschäftigt waren, darunter 41 Prozent Frauen (4.376). Dieser hohe Gesamtanteil darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Anteil der Frauen in den wissenschaftlichen Berufen sehr viel niedriger ist, in den höheren Qualifikationsstufen weiter abnimmt und außerdem fachspezifische Unterschiede aufweist.¹⁵⁶

Und so überrascht auch nicht, dass die Ansprechpartner des GBR in der Generalverwaltung in dieser Angelegenheit, insbesondere Klaus Horn und Peter Gutjahr-Löser¹⁵⁷, von Anfang an grundsätzliche Kooperationsbereitschaft hinsichtlich der vom GBR vorgeschlagenen Bestandsaufnahme signalisierten. Hinter den Kulissen zeigte sich hier jedoch weiterhin deutliche Skepsis gegenüber den »frauenbezogenen« Themen. So kommentierte Generalsekretär Wolfgang Hasenclever handschriftlich einen Vermerk von Klaus Horn bezüglich des geplanten Gesprächs mit Vertretern des Gesamtbetriebsrats zur Frauenförderung am 19. Januar 1990 in München mit den Worten:

Ich habe eine instinktive Abneigung gegen diesen Vorschlag, weil nicht abzusehen ist, was daraus werden soll. Andererseits bewahrt er uns vielleicht vor Handlungs- bzw. Maßnahmenaktivismus; im Übrigen täten wir uns schwer, die sorgfältige Informationserhebung abzulehnen; bzgl. endg. Zustimmung sollten wir aber abwarten, was die AG des WR, die wir f. den wiss. Bereich einsetzen lassen wollen, dazu meint.¹⁵⁸

Die GV meldete Bedenken bei der Frage des Datenschutzes an und machte zur Auflage, dass das Projekt durch ein MPI betreut würde.¹⁵⁹ Im Rahmen einer Reihe gemeinsamer Arbeitstreffen zwischen Vertreter_innen der GV und des GBR in der Generalverwaltung in München, bei denen unter anderem im März 1991 die finale Version des Fragebogens abgestimmt wurde, gelang es dem *Frauenausschuss* und dem Gesamtbetriebsrat in den folgenden Monaten, die GV zu überzeugen, so dass die geplante Zusammenarbeit koordiniert werden konnte. Mit der Durchführung der internen empirischen Untersuchung zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen wurde auf Empfehlung von Gertrud Nunner-Winkler, der Frauenbeauftragten der MPIs für Sozialrecht und psychologische Forschung, die Soziologin Sonja Munz beauftragt.¹⁶⁰

156 Klaus Horn, Mitgliederversammlung 21.06.1990, Bericht zu TOP 3.8 – Förderung von Frauen, GVMPG, BC 207185.

157 Peter Gutjahr-Löser war damals Leiter des Referat Ia, Struktur, Organe und Gremien, Zusammenarbeit Inland.

158 Handschriftlicher Kommentar von Wolfgang Hasenclever, Aktenvermerk Horn, 12. Januar 1990, GVMPG, BC 207185.

159 Vgl. zur Einigung über die Datenschutzaufgaben auch den Auszug aus dem Protokoll der 17. Sitzung des PDV-§14-Ausschusses am 13. Februar 1991, GVMPG, BC 207185.

160 Sonja Munz erhielt einen Zeitvertrag mit der GV für ein Jahr zur hauptamtlichen Durchführung des Projekts. Institutionell wurde das Projekt am MPI für psychologische Forschung angesiedelt, das sich damals noch in einem Gebäude

Anfang Mai 1991 wandte sich der Präsident der MPG, Hans F. Zacher,¹⁶¹ mit dem *Rundschreiben 36/1991* an die Direktoren und Leiter der Institute und Forschungsstellen der MPG, um diese über die vorgesehenen »Rahmenbedingungen für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft« zu informieren. Deren Verbesserung liege im Interesse aller.¹⁶² Der Wissenschaftliche Rat der MPG habe hierzu Empfehlungen beschlossen, die er seine Führungskräfte bei ihren Personalentscheidungen zu berücksichtigen bitte. Der Präsident beendete sein Schreiben mit dem Hinweis auf die zeitnah geplante »Fragebogenaktion, bei der die Daten über die Beschäftigungssituation aller Frauen« erhoben werden sollten.¹⁶³ Besagter Fragebogen wurde am 28. Mai 1991 mit dem *Rundschreiben 41/1991* im Namen des Generalsekretärs und des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden an die Direktoren und Leiter der Institute und Forschungsstellen mit der Bitte um Bearbeitung übersandt. Die Notwendigkeit der Datenerhebung wurde noch einmal ergänzend mit dem Hinweis darauf begründet, dass ein wesentlicher Teil der dazu erforderlichen Daten der Generalverwaltung aus der allgemeinen Personalstatistik nicht zur Verfügung stehe, da es sich um »besondere frauenbezogene Angaben zur Personalstatistik, zur Besetzung von Institutsghremien, zur Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungspraxis, zur Arbeitszeitreduzierung/Beurlaubung sowie zur Weiterbildung« handle.¹⁶⁴ Man bat deshalb, die Fragebögen an die Institutsverwaltungen und Betriebsräte weiterzuleiten. In Bezug auf die Problematik des Datenschutzes, die im Vorfeld Anlass zu Bedenken gegeben hatte, hieß es im Rundschreiben:

Hierbei ist durch Einschaltung des Datenschutzbeauftragten der MPG, Herrn Schrempf, die Wahrung datenschutzrechtlicher Belange sichergestellt. Die Informationen aus den Instituten sind entsprechend den Regeln für wissenschaftliche Untersuchungen sowohl gegenüber dem Gesamtbetriebsrat wie auch gegenüber der Generalverwaltung abgeschirmt. Zur Veröffentlichung gelangen nur anonymisierte Daten, die keinen Rückschluß auf einzelne Personen oder bestimmte Institute erlauben.¹⁶⁵

Die Reaktionen darauf fielen unterschiedlich enthusiastisch aus, wobei gerade auch das überwiegend weibliche Verwaltungspersonal ablehnend darauf reagierte, da dies vor allem als zusätzliche Arbeitsbelastung bei einer ohnehin knappen Personaldecke wahrgenommen wurde. So hieß es aus dem MPI für Mathematik: »Uns ist es leider wegen zu großer Arbeitsüberlastung nicht möglich, derart umfangreiche Arbeiten zur Beantwortung des Fragebogens durchzu-

mit dem MPI für Sozialrecht befand. Ergebnisprotokoll Roßmayer, AG-Gespräch in der GV am 30.08.1990, GVMPPG, BC 207185.

161 Der Rechtswissenschaftler Hans Friedrich Zacher (1928–2015) war einer der wissenschaftlichen Begründer des Sozialrechts in der Bundesrepublik, Gründungsdirektor des MPI für Sozialrecht und von 1990 bis 1996 Präsident der MPG.

162 *Rundschreiben 36/1991*: 1, GVMPPG, BC 207185

163 *Rundschreiben 36/1991*: 3, Die Hervorhebung im Original zielt ab auf unterschiedliche Handhabung/Förderung wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen.

164 *Rundschreiben 41/1991*: 2, GVMPPG, BC 207185.

165 Ebd.

führen.«¹⁶⁶ Und im MPI für Polymerforschung verwies man darauf, dass »die Beantwortung des Fragebogens zur Beschäftigungssituation der Frauen in der MPG nicht möglich« sei, da die Verwaltung dort, »wie Ihnen bekannt ist, mit zu wenig Stellen ausgestattet ist. Zusätzliche Aufgaben in diesem Umfang können wir daher leider nicht übernehmen, ohne daß der normale Arbeitsablauf erheblich darunter leidet.«¹⁶⁷ Andere Institutsleiter baten jedoch nur um Verlängerung der Abgabefrist. Offenbar gingen die Fragebögen erst in der letzten Juniwoche 1991 an den einzelnen Instituten ein – mit einer Abgabefrist bereits zum 7. Juli 1991.

Dessen ungeachtet erzielte die Fragebogenaktion eine vergleichsweise hohe Rücklaufquote – insgesamt beteiligten sich 73,5 Prozent aller Max-Planck-Institute in den alten Bundesländern mit ihrem Personal an der Studie.¹⁶⁸ Zum Untersuchungszeitpunkt 1991 gab es noch keine Institute der MPG in den neuen Bundesländern.¹⁶⁹ Zur Korrektur dieser Leerstelle führte Dirk Hartung 1993 eine kursorische Nacherhebung zur Situation der Frauen in den neuen Bundesländern durch.¹⁷⁰ Neben der Auswertung der Befragung stützte sich die Untersuchung von Munz auf die sekundärstatistische Auswertung von Datenmaterial der Personal-, Lohn-/Gehalts- und Stipendiat_innenstatistik der MPG.¹⁷¹ Im Frühjahr 1993 legte Munz den Auftraggebern ihren 222-seitigen Bericht vor.

2.4 Auswertung

Trotz der »bestausgebildeten Frauengeneration, die die Bundesrepublik je hatte«, hielt Munz einleitend in ihrem Bericht fest, existiere über alle Qualifikationsstufen und Lebensphasen hinweg eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes.¹⁷² Die MPG bilde dabei keine Ausnahme. Gerade Selbstverständnis und spezifische (Arbeits-) Bedingungen der MPG wirkten sich besonders ungünstig auf die Beschäftigungssituation ihrer weiblichen Arbeitnehmer aus. Munz kam zu dem Schluss, dass die »Gelehrtenrepublik« MPG insbesondere für Frauen ein ungünstiges Betätigungsfeld darstelle, da diese einerseits durch eine »betriebsförmige Arbeitsorganisation« gekennzeichnet sei und zum anderen qua ihres wissenschaftlichen Selbstverständnisses »Forscher verlange, die unbelastet von anderen Aufgaben (das heißt von Lehr-

166 Jarisch an Horn, 25. Juli 1991, GVMPG, BC 207180.

167 Fischer an Kleinschmidt 26. Juni 1991, GVMPG, BC 207185.

168 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 50.

169 Das erste im Zuge des »Aufbau Ost« gegründete MPI war 1992 das Institut für Kolloid- und Grenzflächenforschung in Potsdam.

170 Siehe dazu auch Kapitel 3.5.4, »Aufbau Ost oder Sonderprogramm zur Frauenförderung?«

171 Obwohl dem Datenmaterial für die sekundärstatistische Analyse unterschiedliche Stichtage und Grundgesamtheiten zugrunde lagen, hielt Munz den Vergleich der Bestandsdaten aus forschungspragmatischen Gründen für vertretbar, Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 49.

172 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 11.

aufgaben, der Wahrnehmung akademischer Ämter, Verwaltungs-, Beschaffungs- und Einrichtungsaufgaben, aber z. B. auch von Familienaufgaben)« seien.¹⁷³

Das heißt, daß Frauen ungünstige Arbeitsbedingungen durch die Betriebsförmigkeit erfahren, da die Arbeitszeit nicht individuell eingeteilt und umverteilt werden kann, wie dies im Hochschulbereich zum Teil möglich ist (Zeitplanung der Lehrveranstaltungen, vorlesungsfreie Zeit, Sabbaticals etc.). Aufgrund der nach wie vor herrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sind Frauen zusätzlich durch Haus- und Familienpflichten belastet, das heißt, die Leitidee der MPG, Forschern und Forscherinnen einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der eine ausschließliche Konzentration auf die Forschungsaufgabe zuläßt, greift für Frauen zu kurz.¹⁷⁴

Es ist bemerkenswert, dass sich demzufolge also gerade das mutmaßlich beneidenswerteste Alleinstellungsmerkmal der Forschungsarbeit in der MPG nachteilig für Frauen ausgewirkt hat. Erfahrungsberichte aus den 1950er Jahren beschreiben aber – zumindest für einige der wenigen Wissenschaftlerinnen – auch das Gegenteil. So berichtete beispielsweise die Physikerin und Mathematikerin Eleonore Trefftz,¹⁷⁵ dass es ihr nur die besonderen Arbeitsbedingungen in der MPG, frei von Lehrverpflichtungen und in Verbindung mit einer Wohnsituation, die Beruf und Zuhause koppelte,¹⁷⁶ gestattet hätten, die Arbeit einer Forschungsgruppenleiterin und die Erziehungsarbeit unter einen Hut zu bekommen.¹⁷⁷ Die Daten der Querschnittsuntersuchung ergaben folgendes Bild der Beschäftigungssituation:

- 1991 waren knapp 40 Prozent der Erwerbstätigen in der MPG Frauen. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Angestellten belief sich auf 10,3 Prozent, unter den nicht-wissenschaftlichen Angestellten auf 74,8 Prozent und unter den Lohnempfängern auf 14,9 Prozent.¹⁷⁸
- Insgesamt waren knapp drei Viertel der in der MPG beschäftigten Frauen als nichtwissenschaftliche Angestellte beschäftigt, wobei von diesen wiederum fast drei Viertel den Vergütungsgruppen BAT Va–X angehörten. Das heißt, Frauen bildeten die breite Basis in den weniger qualifizierten Berufen, in leitenden Positionen waren sie kaum vertreten.

173 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 49.

174 Ebd.

175 Eleonore Trefftz (1920–2017) war Assistentin von Friedrich Hund und Martin Kersten, bevor sie 1948 an Heisenbergs MPI für Physik zu Ludwig Biermann ging. Von 1958 bis zu ihrer Emeritierung 1987 leitete sie die Forschungsgruppe »Quantenmechanik« am damals neugründeten MPI für Astrophysik in München. 1973 wurde sie zum Wissenschaftlichen Mitglied der MPG berufen.

176 Trefftz' Darstellung evoziert die modernen frauen- und familienfreundlichen Verhältnisse des KWI für Hirnforschung in den 1920er Jahren unter Cécile und Oscar Vogt, die Annette Vogt beschrieben hat, Vogt, *Vom Hintereingang zum Hauptportal*, 2007, 218.

177 Eleonore Trefftz im Interview mit Luisa Bonolis und der Autorin am 5. & 6. Dezember 2016 in München.

178 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 59.

- Im Durchschnitt war das Einkommen der Frauen niedriger als das der Männer.
- Die befristeten Stellen überwogen deutlich bei den Wissenschaftlerinnen (57,1 Prozent) im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen (31,8 Prozent).¹⁷⁹
- Die Teilzeitarbeitsquote war mit 31,2 Prozent bei Frauen zehnmal höher als bei Männern (3,2 Prozent).¹⁸⁰
- Lediglich im Dienstleistungssektor gab es mehr Frauen in mittleren Positionen als Männer.¹⁸¹
- Frauen waren – verglichen mit ihrem Anteil an den Erwerbstätigen – stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.
- An betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nahmen Frauen im Vergleich zu Männern in geringerem Umfang teil.¹⁸²

Diese negativen Indikatoren zeichneten einheitlich ein Muster struktureller Diskriminierung: Über alle Beschäftigungsgruppen hinweg ließ sich eine Verteilungsstruktur erkennen, die Männern die gut bezahlten, sicheren und einflussreicheren Arbeitsplätze bescherte, während die Repräsentanz von Frauen in dem Maße abnahm, in dem Status, Gratifikation und Stabilität der Positionen zunahm. Die deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern blieb auch bei getrennter Betrachtung von Beschäftigungsgruppe und Leitungsfunktion bestehen.¹⁸³ Mit anderen Worten: Die von der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe ausgewiesene Geschlechtertrennung auf horizontaler, vertikaler und vertraglicher Ebene traf auch in jeder Hinsicht auf die MPG zu. Aus Sicht der Generalverwaltung brachte der »sachlich abgefaßte Bericht [...] keine überraschend neuen Erkenntnisse«. ¹⁸⁴ Die Vorsitzende des *Frauenausschusses*, Martha Roßmayer, fasste hingegen die Befunde der Studie gegenüber Zacher mit den Worten zusammen:

Als besonders auffällig haben sich in der Studie die Bereiche Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Beurlaubung und Wiedereingliederung, Ausschreibungspraxis und Teilzeitarbeit erwiesen. So ist beispielsweise die Teilzeitarbeitsquote der Frauen fast 10-mal so hoch wie die

179 Das entsprach in absoluten Zahlen 175 (gesamt 302) Wissenschaftlerinnen gegenüber 748 Wissenschaftlern (gesamt 2.350). Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 77. Vgl. auch Tabelle 3.3: Wissenschaftler/innen in der MPG, Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 54.

180 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 68. Dies entsprach im Übrigen dem Trend der 1990er Jahre deutschlandweit: »Teilzeitarbeit ist in Deutschland überwiegend Frauensache. Von jeweils 100 Teilzeitarbeitsplätzen waren 1997 nur zehn von Männern besetzt. Von den geringfügigen Beschäftigungen waren 1997 drei Viertel von Frauen besetzt«. Vgl. dazu Sozialpolitische Umschau, Nr. 234, 1998, 17 und Sozialpolitische Umschau, Nr. 404, 1998, 23.

181 Munz verortet in ihrer Studie die folgenden Berufe im Dienstleistungssektor: Datenverarbeitungskaufmann/-frau, Bürogehilf/e/in, Bürokauffrau/-mann, Bibliotheksassistent/in, Fotograf/in, Hauswirtschafter/in, Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 125.

182 Siehe zur Auswertung der Umfrage auch den Aktenvermerk von Horn vom 21. Juni 1993, GVMPG, BC 207178.

183 Vgl. dazu Tabelle 4.13 »Vergleich von Beschäftigtenanteilen mit und ohne Leitungsfunktionen nach Geschlecht«, Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 88.

184 Aktenvermerk Horn, Empirische Untersuchung zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft, 21. Juni 1994: 2, GVMPG, BC 207178.

der Männer, wobei diese teilzeitbeschäftigten Frauen aber hauptsächlich in niedrigeren Vergütungsgruppen beschäftigt sind.¹⁸⁵

Des Weiteren habe sich herausgestellt, dass der höchste Anteil der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in den Altersgruppen 36–45 Jahre und 46–55 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung nachgehe, also in Phasen besonderer familiärer Belastung (etwa durch Kinderbetreuung) sowie nach Abnahme dieser Belastung. Und in Bezug auf die Fort- und Weiterbildung¹⁸⁶ sei dem GBR aufgefallen, dass »Frauen zwar viel an Fort- und Weiterbildungen, aber eher an Einführungs- und Anpassungsfortbildungen« teilnähmen, bei denen nicht die Möglichkeit bestehe, qualifizierende Abschlüsse zu erwerben. Hinsichtlich der Ausschreibungen habe sich zumindest für den wissenschaftlichen Bereich gezeigt, dass »Frauen im Vergleich zu Männern eher mittels einer externen Bewerbung Chancen hatten, auf eine wissenschaftliche Stelle zu gelangen, was vermuten läßt, daß Männer eher in der Lage sind, fachliche und/oder persönliche Kontakte zu nutzen, und sie vielleicht eher als Frauen über solche verfügen«.¹⁸⁷

Zudem können verfügbare statistische Lebensdaten die eigentlich aussagekräftigen Umstände – etwa unterschiedliche Rahmenbedingungen oder Sachzwänge im Alltag von Frauen und Männern – gar nicht abbilden. Das haben die unterschiedlichen Beispiele von *Zahlenspiegel* (Datenstatistik) und Munz-Studie (empirische Analyse) deutlich gemacht. Die minimale Datenqualität des summarischen *Sex Counting* im *Zahlenspiegel* veranschaulicht die eingeschränkte Aussagekraft solcher (oft prozessgenerierten) Daten. Demgegenüber gaben die Indikatoren der Munz-Studie beispielsweise Aufschluss über die Rekrutierungsmodalitäten für das wissenschaftliche Personal nach Vertragsart und Geschlecht. Indikatoren waren hier, ob die Kontakte bei Bewerbungsverfahren intern oder extern waren, ob es persönliche oder fachliche Kontakte zur MPG gab. Auf dieser Datengrundlage konnte Munz illustrieren, dass »Männer im Wettbewerb um wissenschaftliche Stellen mit oder ohne Leitungsfunktionen signifikant erfolgreicher sind bei der Nutzung persönlicher und/oder fachlicher (incl. MPI-interner) Kontakte als Frauen«.¹⁸⁸ Das von ihr erhobene Zahlenmaterial fungierte so als »ein weiterer Indikator für ein gut funktionierendes old-boys-network im wissenschaftlichen System«.¹⁸⁹ Kaum quantitativ darzustellen ist jedoch, wie das *Old Boy Network*¹⁹⁰ funktioniert, etwa dank des Bonding,

185 Schreiben Roßmayer an Zacher, Folgerungen und Anregungen des GBR-Fachausschusses »Frauen in der MPG« aus der Studie »Zur Beschäftigungssituation der Frauen und Männer in der MPG«, 8. Juli 1993, GVMPG, BC 207178.

186 Hintergrund: In der MPG bestand bereits seit dem 1. Januar 1988 eine »Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen für die Förderung der betrieblichen Fortbildung der Mitarbeiter« der Max-Planck-Gesellschaft, in der festgelegt ist, »daß 0,5 % des Bruttoeinkommens der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten jedes Max-Planck-Instituts zur finanziellen Unterstützung bestimmter Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden müssen«. Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 102.

187 Schreiben von Roßmayer an Zacher, Folgerungen und Anregungen des GBR-Fachausschusses »Frauen in der MPG« aus der Studie »Zur Beschäftigungssituation der Frauen und Männer in der MPG«, 8. Juli 1993, GVMPG, BC 207178.

188 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 113.

189 Ebd.

190 Laut *Oxford English Dictionary* handelt es sich bei einem *Old Boy Network* um eine »unofficial or covert association

das bei informellen Treffen entsteht. Solche zwanglosen Zusammenkünfte ergeben sich gerne spontan nach Feierabend und begünstigen jene, die flexibel in ihrer Zeitgestaltung sind.

Aus den Befunden der Munz-Studie leitete der *Frauenausschuss* des GBR eine Reihe von möglichen Ansatzpunkten für Veränderungen zugunsten der beschäftigten Frauen in der MPG ab, die dem Präsidenten Anfang Juli 1993 in Form eines »Vorläufigen Anregungskatalogs« übergeben wurden.¹⁹¹ Diese Anregungen sollten auch Eingang in den Entwurf der *Gesamtbetriebsvereinbarung* des GBR finden. Die Generalverwaltung reagierte zunächst verhalten und befand, dass mit Ausnahme der Themenbereiche Teilzeitbeschäftigung, Nachweis- und Publikationsverpflichtung die Mehrzahl der im Katalog enthaltenen Anregungen bereits von der Max-Planck-Gesellschaft im *Rundschreiben 36/1991* des Präsidenten aufgegriffen worden sei. Es wurde jedoch kritisch festgestellt, dass selbiges Rundschreiben wenig an der Institutspraxis verändert habe.¹⁹²

Gleichwohl zeigten die Ergebnisse der Munz-Studie konkreten Handlungsbedarf an und wurden zu einem integralen Element der *Gesamtbetriebsvereinbarung* und später der Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Fördermaßnahmen, wie sie zunächst noch hießen. Eine andere entscheidende Komponente waren die *Empfehlungen*, die der Wissenschaftliche Rat der MPG im Februar 1991 im *MPG-Spiegel* veröffentlicht hatte.

between old boys or other old friends used for mutual assistance, esp. favouritism«. [OED Online. January 2018.] Und in den USA beschreibt es laut *Merriam-Webster* »an informal system in which wealthy men with the same social and educational background help each other«. [Merriam-Webster.com. March 2018.] Die Konnotation ist dabei überwiegend negativ und geht über die Lesart eines Alumni-Netzwerks hinaus; in diesem Sinne deutlicher und detaillierter ist die Definition des *Urban Dictionary* (2017): »Old Boy's Network: An informal system by which money and power are retained by wealthy white men through incestuous business relationships. It is not necessarily purposeful or malicious, but the ›Old Boy's Network‹ can prevent women and minorities from being truly successful in the business world. It entails establishing business relationships on high-priced golf courses, at exclusive country clubs, in the executive sky-boxes at sporting events, through private fraternities or social clubs (such as the Free Masons), et cetera. These are arenas from which women and minorities are traditionally excluded and thus are not privy to the truly ›serious‹ business transactions or conversations. A business person who does not travel in these elite circles of influence will miss out on many opportunities«. [<https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Old+Boy%27s+Network>] Siehe weiterführend dazu u. a. Marie Lalanne und Paul Seabright, »The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs«, 2011; Hans-Jürgen Klesse et al., »Aufsichtsräte. Große Namen, aber kaum Experten«, *Die Wirtschaftswoche*, 8. Dezember 2011.

191 Die darin enthaltenen Punkte beschäftigen sich mit den Themenkomplexen Ausschreibungspraxis, Fort- und Weiterbildung, Beurlaubung und Wiedereingliederung, Teilzeitbeschäftigung sowie allgemeinen Forderungen, wie etwa der Nachweispflicht seitens des Arbeitgebers Frauen bei Einstellungen und Höhergruppierungen nicht zu benachteiligen (»Umkehr der Beweislast«) und der Verpflichtung, die Ergebnisse der Frauenförderung zu publizieren.

192 Ergebnisvermerk Horn zu der gemeinsamen Sitzung mit dem GBA am 8. Juli, 12. Juli 1993: Zu TOP 6.2 – Vorläufige Konsequenzen aus der empirischen Untersuchung »Frauen und Männer in der Max-Planck-Gesellschaft«, GVMPG, BC 207178.

2. 5 Die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats und der Arbeitsausschuss »Förderung der Wissenschaftlerinnen«

Die bundespolitischen Vorgaben führten dazu, dass das Thema der Förderung von Frauen in der Forschung ab 1989 regelmäßig auf die Tagesordnung der Sitzungen des Wissenschaftlichen Rats und des ISA gelangte, wie die korrespondierenden Gremienprotokolle belegen. Auch das Thema Berufungspraxis wurde seit Anfang der 1990er Jahre in diesen Gremien diskutiert und es wurde für deren Modifizierung plädiert – wenngleich auch noch nicht unter dem Aspekt der Genderthematik:

Ausgangspunkt waren die im Wissenschaftlichen Rat am 4. Februar 1988 diskutierten Rahmenbedingungen für innovative Forschung. Zwangsläufig habe sich in diesem Zusammenhang die Frage gestellt, ob das von der Max-Planck-Gesellschaft angewandte so genannte Harnack-Prinzip (»Ein guter Mann [sic!] und da herum ein Institut«) mit der gesellschaftspolitischen Situation noch im Einklang stehe, ob dieses Prinzip angesichts der raschen Entwicklung der modernen Naturwissenschaften und der dadurch bedingten Generationsdynamik überhaupt aufrechtzuerhalten sei. Verschärft stelle sich diese Frage im Hinblick auf den in den 1990er Jahren in einem großen Teil der Institute bevorstehenden Generationenwechsel.¹⁹³

Im Februar 1990 beauftragte Präsident Staab den damaligen Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rats, Peter Hans Hofschneider, Direktor des MPI für Biochemie, mit der Bildung einer Kommission, die sich mit der Situation der Wissenschaftlerinnen in der MPG beschäftigen und Empfehlungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen geben sollte,¹⁹⁴ die sich jedoch auf der Grundlage der Satzung, der gesetzlichen Vorschriften und der sonstigen Bindungen der MPG bewegen sollten.¹⁹⁵ Hintergrund dafür sei, dass man »in Anbetracht eines lückenhaften Informationsstandes über Ursachen und Ausmaß der Probleme (= *Problemkreis Frauen in der Forschung bzw. Situation der Wissenschaftlerinnen in der MPG*) eine breite Diskussion in diesem Kreis zum gegenwärtigen Zeitpunkt für wenig effizient erachte«.¹⁹⁶ Zusammensetzen sollte sich die Kommission aus einer Wissenschaftlerin pro Sektion, dem Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rats, den drei Sektionsvorsitzenden, dem Präsidenten und dem Generalsekretär. Auch in Bezug auf die Aufgabe der Kommission hatte Staab ganz klare Vorgaben gemacht:

Sie sollte nicht eine institutionalisierte Funktion ausüben – also nicht einer Frauenbeauftragten-Kommission entsprechen. Sie sollte vielmehr einen begrenzten Auftrag erhalten,

193 Protokoll der Sitzung des WR am 8. Februar 1991 »Empfehlungen an die Sektionen zur Vergabe unbefristeter Wissenschaftlerstellen«, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1979, Bl. 14–15.

194 Schreiben von Präsident Staab an Hofschneider, 1. Februar 1990, GVMPG, BC 207181.

195 Horn an Hofschneider, 15. Februar 1990, GVMPG, BC 207181.

196 TOP 6. Situation der Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft, Protokoll der 51. Sitzung des WR vom 9. Februar 1990 in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1977, Bl. 14, Hervorhebung im Original.

und zwar sollte sie auf der Basis einer Bestandsaufnahme und Analyse der Schwierigkeiten Wege und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft aufzeigen und hierzu entsprechende Empfehlungen geben; der Auftrag der Kommission werde somit auch zeitlich befristet.¹⁹⁷

Es handelte sich, wie eingangs schon angemerkt, in gewisser Weise um eine Präsidentenkommission, auch wenn diese nicht so bezeichnet wurde. So merkte auch Marie Theres Fögen¹⁹⁸ kritisch an, dass es sich bei dieser Verfahrensweise »im strengen Sinne nicht um eine Kommission des Wissenschaftlichen Rates handeln« würde. Im Übrigen, so Fögen, zeige die Vorgehensweise an, »welches Gewicht der Frauenfrage in der Max-Planck-Gesellschaft beigemessen« werde.¹⁹⁹

Mitglieder des *Arbeitsausschusses* waren Christiane Nüsslein-Volhard, MPI für Entwicklungsbiologie/Tübingen; Gertrud Nunner-Winkler, MPI für psychologische Forschung/München; Yvonne Schütze, MPI für Bildungsforschung/Berlin; Ruxandra Siretaenu-Constantinescu, MPI für Hirnforschung/Frankfurt; Wolfgang Edelstein, MPI für Bildungsforschung/Berlin; Elmar Jessberger, MPI für Kernphysik/Heidelberg; Karl-Ludwig Kompa, MPI für Quantenoptik/Garching und Wolfgang Wickler, MPI für Verhaltensforschung/Seewiesen, dem ursprünglich auch Margot Becke, Gmelin-Institut/Frankfurt und Eleonore Trefftz, MPI für Astrophysik/München, angehörten bzw. angehören sollten.²⁰⁰ Die konstituierende Sitzung fand im Rahmen der MPG-Hauptversammlung am 20. Juni 1990 in Lübeck-Travemünde statt.²⁰¹ Während des zweistündigen Treffens wurden Problemkreise identifiziert, die für die Berufstätigkeit von Wissenschaftlerinnen als relevant erachtet wurden, darunter »Familie und Beruf« sowie »männlich/weiblich gemischte Arbeitsgruppen«, da sich gemischte Arbeitsgruppen laut Wickler »gegenüber rein männlichen Arbeitsgruppen vielfach als besonders erfolgreich erwiesen« hätten. Zudem wurden Probleme auf psychologischer Ebene angesprochen:

Die Frauen halten sich in der Diskussion zurück. Die Männer übernehmen das Wort. Schlußfolgerung: Es ist notwendig, den Frauen mehr Mut zu machen. Dies kann einerseits gezielt

197 Ebd.

198 Die Rechtshistorikerin und Rechtsanwältin Marie Theres Fögen (1946–2008) promovierte 1973 in Frankfurt über den »Kampf um Gerichtsöffentlichkeit« im 19. Jahrhundert und wurde im folgenden Jahr die Assistentin von Dieter Simon, mit dem sie zwanzig Jahre lang in dessen Forschungsgruppe »Byzantinisches Recht« arbeitete. 1988 wurde sie in die Geisteswissenschaftliche Sektion des Wissenschaftlichen Rates der MPG berufen (Protokoll der 50. Sitzung des WR am 2. Februar 1989, AMPG, II. Abt. Rep. 62, 1975.) 1995 wurde sie auf den Lehrstuhl für römisches Recht, Privatrecht und Rechtsvergleichung an die Universität Zürich berufen. Von 2001 bis zu ihrem Tod am 18. Januar 2008 war zudem als Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin am Frankfurter MPI für europäische Rechtsgeschichte.

199 TOP 6. Situation der Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft, Sitzung vom 9. Februar 1990 in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1977, WR/P 51, Bl. 1.

200 1995 kamen Sylvia Braslavsky vom MPI für Strahlenchemie, Mülheim/Ruhr, Jutta Heckhausen vom Berliner MPI für Bildungsforschung, Manfred Rühl vom MPI für Metallforschung/Stuttgart und Klaus Weber, KBI/Göttingen hinzu. Bericht über die Arbeit des ISA, 8. Februar 1995, GVMPG, BC 207183.

201 1. Protokoll des Arbeitsausschusses Förderung der Wissenschaftlerinnen vom 8. November 1991, GVMPG, BC 207181.

auf der Institutsebene erfolgen, andererseits aber auch durch mehr Publikation über erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, z. B. im MPG-Spiegel.²⁰²

Auf der Basis dieser Diskussion wurde ein »Entwurf einer Empfehlung als Grundlage einer Diskussion bei den Martinsrieder Gesprächen« entwickelt. Offenbar war aber zwischenzeitlich die Originalfassung des strikt vertraulichen Papiers an den GBR durchgesickert. Dies ist in diesem Kontext deshalb erwähnenswert, weil es auf eine Verbindung zwischen *Frauenausschuss* und Arbeitskreis (später *Wissenschaftlerinnenausschuss*) hindeutet, die selten zu finden ist. Empört wandte sich Hofschneider an den Präsidenten der MPG:

Wie aus 2. hervorgeht, habe ich den Entwurf vor Ihrer Billigung, wie es ja auch selbstverständlich ist, strikt vertraulich behandelt und auch der Generalverwaltung nicht zur Verfügung gestellt. Um so schockierter war ich nunmehr, erfahren zu müssen, daß aus dem Arbeitskreis heraus der Entwurf in seiner Originalfassung bereits bis zum Gesamtbetriebsrat gelangt ist, der ihn wiederum dem Präsidenten und dem Generalsekretär anlässlich einer Sitzung mit dem Gesamtbetriebsausschuß überreichte. Aus meiner Sicht steht der Entwurf der Öffentlichkeit frühestens dann zur Verfügung, wenn er anlässlich der Martinsrieder Gespräche vom Intersektionellen Ausschuß bzw. bei der Sitzung des Wissenschaftlichen Rats von diesem angenommen worden ist.²⁰³

Nach einer erfolgreichen Diskussion im November 1990 bei den Martinsrieder Gesprächen verabschiedete der Wissenschaftliche Rat 1991 die im Arbeitskreis erarbeiteten *Empfehlungen* zur Förderung der Wissenschaftlerinnen, die fortan als *Empfehlungen* des Wissenschaftlichen Rats zitiert wurden. Der WR-Vorsitzende Peter Hans Hofschneider übergab sie Präsident Zacher offiziell mit dem Hinweis darauf, dass diese ohne Gegenstimmen angenommen worden seien, und verlieh seiner Hoffnung Ausdruck, dass »die Umsetzung dieser Empfehlungen bald atmosphärisch und faktisch spürbar« würde.²⁰⁴ Sie wurden mit dem bereits bekannten *Rundschreiben 36/1991* des Präsidenten im Mai 1991 im *MPG-Spiegel* veröffentlicht.²⁰⁵ Darin hatte Zacher ausdrücklich auf die *Empfehlungen* hingewiesen und seine Direktoren und Leiter gebeten, diese bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen – dies jedoch »unter Beachtung der mitgeteilten Vorbehalte der Generalverwaltung«, zu denen vordringlich die Wahrung der gebotenen

202 Aktenvermerk Horn, »Arbeitskreis Frauen in Lübeck«, 28. Juni 1990, GVMPG, BC 207181.

203 Schreiben von Hofschneider an die Mitglieder des Arbeitskreises zur Förderung der Frauen in der Wissenschaft, 6. September 1990. Das Schreiben ging in Kopie und mit dem Entwurf der »Empfehlung« an den Präsidenten, den Generalsekretär und an Horn, GVMPG, BC 207181.

204 Hofschneider an Zacher, 21. Februar 1991, GVMPG, BC 207181. Vorab hatte Hofschneider dem Präsidenten, dem Generalsekretär und der GV bereits am 6. September 1990 einen Entwurf der Empfehlungen vorgelegt, mit der Bitte diesen aus administrativer Sicht zu evaluieren und unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen, GVMPG, BC 207181.

205 Wissenschaftlicher Rat der Max-Planck-Gesellschaft, »Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaftlerinnen« *MPG-Spiegel* 1991/2, 18–21. Das Dokument befindet sich im Anhang.

Qualitätsmaßstäbe bei der Anhebung des Frauenanteils gehörte.²⁰⁶ Mit einem Schreiben vom 6. März 1991 informierte der Generalsekretär den GBR-Vorsitzenden Klaus Kleinschmidt über die *Empfehlungen*, die sich, wie Wolfgang Hasenclever²⁰⁷ anmerkte, »insbesondere mit der Frage« befassten, wie »auf Institutsebene die Rahmenbedingungen verbessert werden können, damit Müttern und Vätern in der Phase der Familiengründung die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtert« werden könne.²⁰⁸ Hier zeigt sich bereits die dominierende Fokussierung der GV auf die Frage der Familienplanung, die im Weiteren wiederholt Gegenstand der Kritik sein wird.

Im Zentrum dieser ersten *Empfehlungen* stand der Befund, dass im Hinblick auf die zukünftigen Aufgaben der Wissenschaft die »rechtzeitige und volle Entfaltung aller Talente und Begabungen unverzichtbar« sei,²⁰⁹ begleitet von einer Reihe Fragen und Thesen. Dazu gehörte etwa die Flexibilisierung der Arbeitszeit unter der Fragestellung nach Sachzwängen: »Forschung rund um die Uhr: Notwendigkeit oder Ideologie?«²¹⁰ Die *Empfehlungen* konzentrierten sich jedoch vor allem auf die »bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie«. Eine Einflussnahme auf Personalentscheidungen, insbesondere in Form einer Quotenregelung, wurde hingegen strikt abgelehnt:

Der Arbeitskreis hat die Frage einer Quotenregelung eingehend diskutiert und aus prinzipiellen wie auch aus pragmatischen Gründen verworfen. Er hat sich dafür entschieden, das Wissenschaftssystem vor allem unter seiner Erkenntnisperspektive, und nicht pragmatisch als bloß soziales System zu betrachten, in dem ein Konsens über »geeignete Prozentsätze« allenfalls möglich erschienen wäre.²¹¹

Dies entsprach nicht unbedingt den Wünschen an der Basis: Auf Initiative von Hofschneider führten Wissenschaftlerinnen am 12. Februar 1990 im MPI für Biochemie eine Veranstaltung durch, die folgende Fragestellungen behandelte:²¹² *Wie lässt sich der deutlich erkennbare Bruch in der beruflichen Biographie von Wissenschaftlerinnen (besonders im Bereich der Naturwissenschaften) erklären? Weshalb nimmt die Bundesrepublik eine vergleichbar schlechte Stelle bezüglich des Geschlech-*

206 Rundschreiben des Präsidenten Nr. 36/1991, GVMPG, BC 207185, Bl. 8–14.

207 Generalsekretär der MPG, 1987–1995.

208 Hasenclever an Kleinschmidt, 6. März 1991, GVMPG, BC 207181.

209 Wissenschaftlicher Rat der MPG, »Empfehlungen«, *MPG-Spiegel* 2/1991, 18.

210 Aus dem »Stichwortkatalog zur Formulierung eines Thesenpapiers zur speziellen Förderung von Wissenschaftlerinnen« zusammengestellt von Nunner-Winkler und Hofschneider, 5. Juli 1990, GVMPG, BC 207181.

211 Wissenschaftlicher Rat der MPG, »Empfehlungen«, *MPG-Spiegel* 2/1991, 20.

212 Die Moderatorin der Veranstaltung, Sabine Werner, eine Mitarbeiterin aus Hofschneiders Abteilung und – wie dem handschriftlichen Vermerk von Horn am 7. März zu entnehmen ist – »Anwärterin auf die Otto-Hahn-Medaille« erläuterte den Hintergrund zur Veranstaltung: »Begrüßung durch Frau Werner, in der sie dem Plenum erklärte, wie es zu dieser Veranstaltung gekommen ist. Die Initiative für das Treffen ging von Herrn Professor Hofschneider aus, angeregt durch die Diskussionen zu diesem Thema im Senat der Max-Planck-Gesellschaft.« Fax von Hofschneider an Horn, Protokoll der Veranstaltung am 12. Februar 1990, GVMPG, BC 207181, Bl. 1.

terverhältnisses ein? Am Ende wurde eine Abstimmung zur »Einführung der qualifizierten Quotenregelung« durchgeführt. Es stimmten 23 Personen dafür, sieben dagegen und sechs enthielten sich.²¹³

Abschließend empfahl der WR, die

Auswirkungen der empfohlenen Förderungsmaßnahmen sollte[n] durch ein kleines Gremium laufend beobachtet werden. Die Berichte des Gremiums sollten gegebenenfalls als Grundlage für die Ausarbeitung weiterer Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats und für Entscheidungen des Senats dienen. [...] Es sollte außerdem in Zusammenarbeit mit der Pressestelle der MPG dafür sorgen, daß relevante Forschungsergebnisse in öffentlichen Kontroversen wirksam bekannt gemacht und die hier vorgeschlagenen Förderungsmaßnahmen und deren Auswirkungen publizistisch in angemessener Weise umgesetzt werden. Letzteres wird empfohlen, um die Ausbildung eines Problembewußtseins für diese Fragen zu fördern. Das Gremium sollte als Ausschuß des Wissenschaftlichen Rats gebildet und dem Intersektionellen Ausschuß beigeordnet werden.²¹⁴

Dieser Vorgabe folgend wurde aus dem Arbeitskreis der *Wissenschaftlerinnenausschuss* rekrutiert.²¹⁵ Turnusmäßig traf sich der *Wissenschaftlerinnenausschuss* bis 1998 jährlich im Vorfeld der im November stattfindenden Martinsrieder Gespräche, den Sitzungen des Intersektionellen Ausschusses der MPG. Die terminliche Koinzidenz sollte den gewünschten und empfohlenen Input bzw. Austausch mit dem ISA ermöglichen, zudem würden spätestens hier, wie Hofschneider anmerkte, »auch die Männer zu Wort kommen«.²¹⁶ Die ersten Martinsrieder Impulsreferate von Nüsslein-Volhard und Nunner-Winkler wurden im *MPG-Spiegel* unter Hinweis darauf veröffentlicht, dass diese »Niederschlag« in den Empfehlungen des WR zur Förderung von Wissenschaftlerinnen gefunden hätten.²¹⁷ Für das erste Treffen des Arbeitskreises im November 1990 war unter Federführung von Hofschneider und Nunner-Winkler im Umlaufverfahren der »Entwurf einer Diskussionsgrundlage« entwickelt worden.²¹⁸ Im Zentrum der Arbeit des *Wissenschaftlerinnenausschusses* stand die Evaluierung in der MPG verabschiedeter Absichtserklä-

213 Fax von Hofschneider an Horn, Protokoll der Veranstaltung am 12. Februar 1990, GVMPG, BC 207181.

214 Wissenschaftlicher Rat der MPG, »Empfehlungen«, *MPG-Spiegel* 2/1991, 20.

215 Berufen wurden die Mitglieder des ehemaligen Arbeitsausschusses: Edelstein, MPI für Bildungsforschung; Jessberger, MPI für Kernphysik; Kompa, MPI für Quantenoptik; Nüsslein-Volhard, MPI für Entwicklungsbiologie; Nunner-Winkler, MPI für Psychologische Forschung; Sireteanu-Constantinescu, MPI für Hirnforschung; Schütze, MPI für Bildungsforschung; Wickler, MPI für Verhaltensphysiologie. Außerdem *ex officio* der Vorsitzende des WR und sein Stellvertreter; die Verbindung zum ISA wurde durch Frau Nüsslein-Volhard und Herrn Jessberger hergestellt. Protokoll der Sitzung des WR am 8. Februar 1991 in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1979.

216 Hofschneider an die Mitglieder des Arbeitskreises zur Förderung der Frauen in der Wissenschaft, 1. Juni 1990, GVMPG, BC 207181.

217 Christiane Nüsslein-Volhard, »Zur Situation der Wissenschaftlerinnen in der MPG. Referat bei den Martinsrieder Gesprächen im MPI für Biochemie«, *MPG-Spiegel* 3/91, 33–35; Gertrud Nunner-Winkler, »Förderung von Wissenschaftlerinnen in der MPG. Zu den Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats«, *MPG-Spiegel* 4/91, 33–37.

218 »Entwurf einer Empfehlung als Grundlage einer Diskussion« bei den »Martinsrieder Gesprächen«, GVMPG, BC 207181.

rungen und tatsächlich erreichter Veränderungen. Diese Bestandsaufnahmen und nachfolgenden Empfehlungen des Gremiums gaben in den Folgejahren wichtige Impulse bei der Implementierung der geplanten Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der MPG, indem dort Maßnahmen diskutiert wurden, die über den Empfehlungscharakter hinaus zu einer institutionellen Verankerung der Frauenförderung in der MPG beitragen sollten. Der *Wissenschaftlerinnenausschuss* beschäftigte sich dabei keineswegs nur mit Fragen problematischer Kinderbetreuung oder ebensolcher Altersgrenzen bei Zeitverträgen und dem *Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen in der MPG* (1994–1996), sondern setzte sich zudem kritisch mit Themen wie »Ergänzung der Berufungsverfahren durch Normierungsverfahren« (1993) oder »Defizite im Bereich allgemeiner Führungsqualitäten« (1998) auseinander und diskutierte darüber, ob die *Empfehlungen* des Wissenschaftlichen Rats von 1991 überhaupt weitgehend genug seien.²¹⁹

Diese waren nach ihrer Veröffentlichung im *MPG-Spiegel* von Mary Osborn in einem Brief an Hofschneider kritisiert worden. Osborn bezeichnete die Vorschläge des WR im Vergleich zu den zeitgleich von BLK und DFG unternommenen Anstrengungen als enttäuschend, da sich alle vorgeschlagenen Maßnahmen ausschließlich auf die unteren Hierarchie- und Besoldungsstufen sowie in erster Linie auf die Frage der Kinderbetreuung konzentrierten. Die Anzahl von Frauen auf C3-/C4-Stellen sei deprimierend für ein Dritte-Welt-Land – ganz zu schweigen von der Bundesrepublik. Und man müsse sich schon fragen, warum nur 1 Prozent der MPG-Direktoren weiblich sei. Im Hinblick auf die dringend erforderlichen Verbesserungen im Berufungsverfahren, um mehr Frauen als bisher für Führungspositionen identifizieren zu können, riet sie der MPG, sich in ihren Stellenausschreibungen und Auswahlprozessen an der Praxis zu orientieren, die beispielsweise in Harvard seit den 1970er Jahren üblich sei. Die problematischen Berufungsverfahren seien eine Folge dessen, »that new MPG directors are selected in a closed process by individual institutes, in a selection process in which given the current circumstances usually only men participate!«²²⁰ Möglicherweise sei hier ein Instrument erforderlich, um das Augenmerk auf potentielle Kandidatinnen zu lenken. Zudem müssten die Institute vielleicht auch wie an der Harvard-Universität, »be asked to state that in the chosen field there is no equivalently qualified female candidate. In addition female scientists (if necessary from abroad) should be more frequently included on selection committees.«²²¹ Außerdem schlug sie vor, und zwar gleichermaßen verbindlich für Frauen und Männer, dass Lohnerhöhungen stärker von Produktivität als vom Alter abhängen sollten.²²² Der *Wissenschaftlerinnenausschuss* folgte Osborns Kritik bezüglich der Stellenausschreibungen oberhalb der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter²²³ und diskutierte dies als eine »wünschenswerte Ergänzung der bisherigen

219 Vgl. dazu die jeweiligen Protokolle des Arbeitsausschusses in GVMPG, BC 207181; BC 207183; BC 270184.

220 Osborn an Hofschneider, 16. Oktober 1991, GVMPG, BC 207181.

221 Ebd.

222 Ebd.

223 Hofschneider leitete Osborns Brief an Klaus Pinkau, der ihm als Vorsitzender des WR nachfolgte, mit der Bemerkung

Berufungspraxis, durch die der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden könnte«. Der Ausschuss vertrat die Einschätzung, dass eine solche stärkere Öffnung der MPG nach außen von erheblicher Bedeutung für die Frage der Innovation sein könne.²²⁴

Zudem entstand 1995 auf Initiative des Ausschusses »Förderung der Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft« ein wissenschaftliches Forschungsprojekt über »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft«, das sich über einen Zeitraum von über zwei Jahren erstreckte.

2. 6 Forschungsprojekt »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der MPG«

Ausweislich der in den Jahrbüchern der MPG veröffentlichten Institutspublikationen²²⁵ war die Genderthematik in den 1980er und 1990er Jahren am intensivsten im MPI für Bildungsforschung Gegenstand wissenschaftlicher Studien.²²⁶ Insofern überrascht nicht, dass die zwei Wissenschaftlerinnen, die vom Wissenschaftlerinnenausschuss mit der Projektstudie beauftragt wurden, beide zuvor auch am Berliner Institut für Bildungsforschung gearbeitet hatten. Bereits im Juni 1989 hatte Jutta Allmendinger gemeinsam mit dem damaligen Direktor Karl Ulrich Mayer ein Kolloquium zum Thema »Generational Dynamics and Innovation in Basic Science« auf Schloss Ringberg organisiert, in dessen Mittelpunkt thematisch der Berufsverlauf und die Familienentwicklung von Frauen im gesamtgesellschaftlichen Kontext standen.²²⁷

Das empirische Forschungsprojekt, das 1995 in der Präsidentschaft Zacher begann und in der seines Nachfolgers Hubert Markl endete, wurde konzeptionell durch zwei soziologische Forschungsgruppen durchgeführt. Die eine Forschungsgruppe stand unter Leitung von Jutta

weiter: »Hier will ich nur noch hinzufügen, daß Mary Osborn die Frau von Klaus Weber ist, welcher die Abteilung leitet, in welcher sie arbeitet.« Fax Hofschneider an Pinkau, 5. November 1991, GVMPG, BC 207181.

224 Ergebnisprotokoll der 1. Sitzung des Arbeitsausschusses »Förderung der Wissenschaftlerinnen« des Wissenschaftlichen Rats am 8. November 1991 in Martinsried bei München, GVMPG, BC 207181.

225 Die Verfasserin analysierte auf Grundlage der MPG-Jahrbücher von 1952 bis 2002 alle in diesem Zeitraum dort aufgenommenen Publikationen anhand einer Reihe genderbasierter Schlüsselbegriffe, um so eine Vorstellung thematischer Spezifika der diesbezüglichen Forschungsaktivitäten der einzelnen Max-Planck-Institute und folglich auch der Wissenschaftssoziologie der MPG zu gewinnen.

226 Selbstverständlich wurde auch an anderen Instituten, wie beispielsweise dem MPI für psychologische Forschung in München, dazu gearbeitet. 1986 hatte der Direktor Franz Weinert für Staab ein entsprechendes Forschungsprojekt skizziert: »Seiner Meinung nach sollte eine wissenschaftliche Untersuchung über die Lebensplanung von Frauen im Vergleich zu der von Männern durchgeführt werden. Einzelbeobachtungen legten die Vermutung nahe, daß Frauen häufig von vornherein auf höherqualifizierte akademische Positionen verzichteten, um die Doppelaufgabe von Beruf und Familie noch in Einklang bringen zu können. Es sei notwendig, die objektive Realität zu erfassen, wenn ›man nicht Maßnahmen zur Förderung der Frauen in akademischen Berufen an deren selbstdefinierten Interessen vorbeiplanen‹ wolle.« Schreiben Staab an Wilms, 17. November 1986, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 587.

227 Allmendinger, *MPG-Spiegel* 3/1990, 21–24; siehe auch: Protokoll der 51. Sitzung des Wissenschaftlichen Rats, 9. Februar 1990, AMPG, II. Abt. Rep. 62. Nr. 1977.

Allmendinger,²²⁸ damals Professorin am Institut für Soziologie der Universität München, die andere unter der Leitung von Beate Kraus,²²⁹ Professorin am Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt. Das Münchner Forschungsteam konzentrierte sich eher auf einen statistisch-quantitativen Zugang, wohingegen das Darmstädter Team stärker qualitativ orientiert arbeitete. Die Studie stand unter der übergeordneten Fragestellung, was ursächlich dafür verantwortlich sei, dass Akademikerinnen dem Wissenschaftssystem, und hier konkret der Max-Planck-Gesellschaft, verloren gingen – ein in der Geschlechterforschung als *leaky pipeline* bekanntes Phänomen, das Allmendinger und ihre Kolleg_innen systematisch anhand des Begriffspaares »Persister« und »Switcher« weiteruntersuchten.²³⁰ Desgleichen ging Kraus mit ihrem Team der Frage nach, wieso Frauen, die – etwa mit einem Promotionsstipendium – an einem Max-Planck-Institut bereits den Einstieg in die Wissenschaft gefunden hätten, dort nicht blieben.²³¹

Die Grundgesamtheit bildeten für beide Projektgruppen Daten über 6.800 Wissenschaftler_innen an 65 Instituten im Zeitraum von 1989 bis 1995. Die Feinuntersuchung wurde an neun ausgewählten Instituten durchgeführt, indem Direktoren und Verwaltungsleiter lokal sowie aktuelle und frühere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen schriftlich befragt wurden. Die Auswahlkriterien dafür waren: *erstens* die wissenschaftlichen Sektionen, bei denen repräsentativ für die Konstellation der MPG zwei geisteswissenschaftliche, drei biologisch-medizinische und vier CPT-Institute ausgesucht wurden, *zweitens* die Größe der Institute (klein, mittel und groß) sowie *drittens* die Fluktuation auf Führungsebene und beim wissenschaftlichen Personal. Im Folgenden eine kurze Zusammenfassung der jeweiligen Forschungsfragen und Empfehlungen.

2. 6. 1 Forschungsgruppe Allmendinger – »Berufliche Werdegänge von Frauen in der MPG. Ausgangslage und Veränderungspotential«

Ausgehend von einem Arbeitsmarkt, auf dem die veränderte Situation von Angebot und Nachfrage »zu keinem neuen Gleichgewicht« fand, sprich das ständig steigende Potential qualifizierter Wissenschaftlerinnen nicht ausgeschöpft wurde – und dies erwartungsgemäß umso weniger, je höher der berufliche Qualifizierungsabschnitt rangierte –, stellten Jutta Allmendinger,

228 Jutta Allmendinger arbeitete nach ihrer Promotion in Harvard als wissenschaftliche Mitarbeiterin am MPI für Bildungsforschung bevor sie 1992 den Ruf auf den Lehrstuhl für Soziologie an die LMU erhielt. Seit 2007 ist sie Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin.

229 Beate Kraus arbeitete nach ihrer Promotion und Habilitation an der FU Berlin als wissenschaftliche Mitarbeiterin am MPI für Bildungsforschung. Von 1995 bis 2009 war sie Professorin für Soziologie an der Technischen Universität Darmstadt.

230 Jutta Allmendinger et al., »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft«. In: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie et al., *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft*, 1998, 146. Terminologie in Anlehnung an Seymour und Hewitt, »Talking About Leaving«, 1997.

231 Beate Kraus und Tanja Krumpeter, »Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft«. Projektbericht für den Arbeitsausschuß »Förderung der Wissenschaftlerinnen« des Wissenschaftlichen Rats, 1997, GVMPG, BC 207183.

Hannah Brückner, Stefan Fuchs und Nina von Stebut²³² ihr Forschungsprojekt »Berufliche Werdegänge von Frauen in der MPG. Ausgangslage und Veränderungspotential« unter die folgenden leitenden Fragestellungen:

1. Was können wir aus der Entwicklung der Institute und den Lebensverläufen der dort arbeitenden Wissenschaftlerinnen über die Motoren und Blockaden einer Integration von Frauen in die Wissenschaft lernen?
2. Wie ist die Ausgangssituation zu verändern?
3. Wie kann die MPG ihre Organisationsstruktur so verbessern, daß die Integration von Wissenschaftlerinnen auf allen Hierarchieebenen erleichtert wird?²³³

Um die Verflechtung individueller Lebensläufe mit Organisationsstrukturen darzustellen, reichen in der Regel Querschnittsuntersuchungen, die Momentaufnahmen vermitteln, nicht aus. Daher entschied sich Allmendingers Team für eine Längsschnittstudie, die das Zusammenwirken der »Abfolge und biographische[n] Lagerung individueller Statuspassagen« mit institutionellen Strukturen im Wandel zeigte. Ziel der Forschungsgruppe war, »frauenförderliche bzw. -hinderliche Strukturen innerhalb von Organisationen in ihrer Verflechtung mit individuellen Verläufen sichtbar und gestaltbar zu machen«. Dazu wurden drei Ansätze verwendet, die ermöglichten, die auf Querschnitte angelegte Betrachtungsweise zu überwinden: a) Erhebung und Auswertung institutioneller Daten der Generalstatistik der MPG, b) Informationen aus den MPG-Jahrbüchern und den Tätigkeitsberichten der Institute sowie c) Zusatzbefragung zur Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals.²³⁴

Zu den Ergebnissen der Untersuchung gehörte hinsichtlich der Entwicklung des Frauenanteils in der Max-Planck-Gesellschaft der Befund, dass sich in der MPG laufend institutionelle Gestaltungsspielräume eröffneten, die für sozialen Wandel genutzt werden könnten. Die Fluktuation des wissenschaftlichen Personals führe jedoch zu keiner Erhöhung des Frauenanteils.²³⁵ Auch die vermehrte Einstellung von Wissenschaftlerinnen habe nicht den Frauenanteil erhöht, was darauf hinweise, dass hier eine Art Austausch stattfinde.²³⁶ Auf Grundlage ihrer Befunde identifizierte die Forschungsgruppe das folgende Veränderungspotential. Erstens: »Fluktuation und Wachstum in der MPG können für die Einstellung von Frauen genutzt werden.«²³⁷ Als konkrete Maßnahmen empfahlen sie dazu:

232 Die Soziologin Nina von Stebut promovierte 2003 mit einer Untersuchung der MPG, die auf dem in dieser Projektphase erhobenen empirischen Material basiert: Stebut, *Eine Frage der Zeit*, 2003.

233 Jutta Allmendinger et al., »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. Ausgangslage und Veränderungspotential.« Ein zusammenfassender Bericht, 1996, 2, GVMPG, BC 207183.

234 Ebd., 2–3.

235 Ebd., 3.

236 Ebd.

237 Ebd., 10.

- die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation;²³⁸
- die breite Ausschreibung offener Stellen, auch im Ausland;
- die Erhöhung des Frauenanteils auf Promotionsstellen;
- die gezielte Rekrutierung von Frauen in Habilitationsstellen.

Zweitens: Es gelte, Formen »direkter und indirekter Diskriminierung« abzubauen, die auf allen Ebenen festgestellt wurden,²³⁹ sei es, dass ein Doktorand sich weigerte, von seiner Vorgängerin eingearbeitet zu werden, oder ein Forschungsteam es ablehnte, mit einer Frau zusammenzuarbeiten.²⁴⁰ Dazu wurden unter anderem die Empfehlungen ausgesprochen,

- Schulungen der Wissenschaftler mit Führungs- und Betreuungsaufgaben ein- und durchzuführen – wobei offenbar durchaus größerer Bedarf an solchen Schulungen auf der Leitungsebene unterhalb der Direktoren bestand, die ihrerseits grundsätzlich ein besseres Feedback seitens der Befragten erhielten;
- Genderstereotype abzubauen;
- ein Umdenken hinsichtlich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu fördern, da es sich hierbei um keine alleinige Frauensache handele.²⁴¹

2. 6. 2 Forschungsgruppe Kraus – »Berufliche Werdegänge von Frauen in der MPG. Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren«

Nach Auffassung von Beate Kraus und Tanja Krumpeter spielten Akte offener Diskriminierung nur noch eine marginale Rolle als Erklärungsansatz dafür, dass nur wenige Frauen es in Spitzenpositionen in der Wissenschaft schafften. Die beiden Wissenschaftlerinnen gingen davon aus, dass Frauen im Bereich der Wissenschaftskultur mit besonderen Schwierigkeiten in Form von kaum sichtbaren Barrieren und Hindernissen im Karriereverlauf konfrontiert seien. Grundsätzlich unterschieden sie dabei »zwischen einer epistemologischen Dimension der Wissenschaftskultur (den Denkweisen, Problemlösungen, methodischen Standards etc. eines Fachs) und einer sozialen Dimension, die sich auf die Strukturen der *scientific community* eines Fachs, auf den ›Wissenschaftsbetrieb‹ bezieht: Wissenschaft ist auch eine soziale Praxis.« In der sozialen Dimension des wissenschaftlichen Feldes erschienen weibliche Karrieren als »Prozesse der Selbsteliminierung aus der Wissenschaft, oft auch als steckengebliebene Karrieren, die an die Ränder oder in Nischen des Wissenschaftsbetriebs geführt haben«.²⁴²

238 Mit dem Vermerk: »Diese Maßnahme beurteilen über 80% der Frauen als frauenförderlich«, ebd., 10.

239 Diskriminierungen wurden festgestellt für den allgemeinen Bereich (etwa in Form von frauenfeindlichen Bemerkungen), *fachlichen* Bereich (etwa durch unbegründetes Anzweifeln der Sachkompetenz), bei der *Vergabe von Ressourcen*, *durch geringere Anerkennung*, *Familienfeindlichkeit* und sexuelle Belästigung, ebd., 6–7. Vgl. dazu auch Stebut, *Eine Frage der Zeit*, 2003, 42–44, 115–118.

240 Allmendinger et al., »Werdegänge«, 1996, 11.

241 Ebd.

242 Kraus und Krumpeter, *Wissenschaftskultur*, 1997, 8–9, Hervorhebung im Original.

Krais und Krumpeter führten ihre Untersuchung auf Grundlage (auto-)biographischer Dokumente sowie anhand ausführlicher Interviews mit Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Karrierestufen durch. Dabei fragten sie danach, welche Strukturen, Hierarchien und sozialen Konstellationen, aber auch welche Selbstverständlichkeiten, alltäglichen Praktiken und Interaktionen des sozialen Feldes »Wissenschaft« – und hierbei insbesondere der Max-Planck-Gesellschaft – so wirkten, dass im Ergebnis Frauen an der Spitze der Max-Planck-Institute kaum präsent seien. Diese Seite der institutionellen »Kultur« der Forschung und ihr Zusammenspiel mit den Sichtweisen und Lebensvorstellungen der Wissenschaftlerinnen zu erhellen sei das Ziel ihrer Untersuchung. Dabei konzentrierten sie sich auf drei Problemkomplexe:

- die strukturellen Bedingungen für Nachwuchskarrieren und ihre besondere Brisanz im Kontext der Lebensverläufe und Lebensplanungen von Frauen;
- die Prozesse des Cooling-out²⁴³ in der unmittelbaren Interaktion;
- die Bedeutung agonaler Verhaltensweisen und Motivierungen bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.²⁴⁴

Ihre Befunde gingen dahin, dass Diplomandinnen und Doktorandinnen ihre Zukunftschancen in der Wissenschaft durchaus noch tendenziell positiv beurteilten, wohingegen die Postdocs und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen häufiger von Schwierigkeiten und Abweisung berichteten; dies korrespondiere mit der Personalstatistik und ihrem relativ ausgeglichenen Zahlenverhältnis von Männern und Frauen bis zur Promotion sowie der anschließenden dramatischen Verschlechterung zu Lasten der Frauen. Als Strukturmerkmale identifizierten sie die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, der sich unterscheidet »von der Situation in anderen, vergleichbaren Ländern vor allem durch die sehr lange – strukturell angelegte – wissenschaftliche Unselbständigkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und durch die mangelnde Planbarkeit der Karriere.«²⁴⁵ Dies wirke in der gegebenen Arbeitsteilung als »geschlechtshierarchischer Selektionsmechanismus«, der durch eine »Kul-

243 Helga Nowotny hat am Beispiel der Nobelpreisträgerin Barbara McClintock (1902–1992) sowie des Physikers und Mathematikers Freeman Dyson die konträren sozialen Bedingungen beschrieben, unter denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tätig sind und die maßgeblich für solche Cooling-out-Prozesse sind: »Er wird verwöhnt, sie wird toleriert.« Entsprechend der unterschiedlichen Aufnahme und Behandlung in ihren wissenschaftlichen Institutionen interagieren Frauen und Männer mit dieser: für den einen das Zuhause, das »optimale Voraussetzungen für seine intellektuelle Entfaltung bietet«, durch das sich Forschungsgelder und Mitarbeiter mobilisieren lassen, für die andere hingegen ist die Institution, die sie abweist und ihr keine Forschungsgelder zur Verfügung stellt dennoch »unabdingbar als Arbeitsmittel«, Nowotny, »Gemischte Gefühle«, 1986, 19. Krais und Krumpeter machen solche Formen der Diskriminierung, die sie unter Bezugnahme auf Bourdieu als »Akte symbolischer Gewalt« bezeichnen, verantwortlich für die Prozesse, die zur »Selbsteliminierung der Frauen aus der Forschung« führen; Krais und Krumpeter, *Wissenschaftskultur*, 1997, 38–39; zur »symbolischen Gewalt«, Pierre Bourdieu, *Die männliche Herrschaft*, 1997, 158–166. Julia Steinhäuser und Ingrid Scharlau identifizieren als Faktoren, die Cooling-out-Prozesse befördern, unter anderem die von Nowotny angesprochenen unterschiedlichen Anerkennungskulturen sowie Auswahlprozesse, in denen die homosoziale Kooptation aufrechterhalten wird; Julia Steinhäuser und Ingrid Scharlau, »Gegen das weibliche Cooling-out in der Wissenschaft«, 2017.

244 Beate Krais und Tanja Krumpeter, »Wissenschaftskultur und weibliche Kulturen«, *MPG-Spiegel* 3/97, 32.

245 Krais und Krumpeter, *Wissenschaftskultur*, 1997, 55.

tur der Knappheit« noch massiv verstärkt werde. Es handele sich dabei um eine generelle Problematik der deutschen Wissenschaftslandschaft.²⁴⁶

Veränderungspotential identifizierten sie in den strukturellen Bedingungen für den Weg von einer Nachwuchsposition in eine verantwortliche Stellung. Diesen Konditionen müsse mehr Beachtung geschenkt werden, wenn der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen deutlich erhöht werden solle. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass sich die institutionellen Vorgaben der Max-Planck-Gesellschaft und die der Universitäten in diesem Punkt nur unwesentlich unterscheiden würden. Um hier Veränderungen herbeizuführen, empfahlen sie unter anderem Planungssicherheit und Mentorinnen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Ergebnisse und Empfehlungen beider Teilprojekte wurden zunächst am 3. November 1998 in Martinsried auf der Sitzung des *Frauenausschusses* diskutiert.²⁴⁷ Krais stellte ihre »Überlegungen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen« sowie Auszüge aus Interviews mit MPG-Wissenschaftlerinnen zu »Erfahrungen der Mißachtung und Entmutigung« vor. Allmendingers Team präsentierte die Materialsammlung »Wissenschaftlerinnen der Max-Planck-Gesellschaft: Maßnahmen, Diskriminierungen, Beschwerden und Probleme«, die auf der schriftlichen Befragung von 97 Wissenschaftlerinnen fußte und die drei genannten Themenkomplexe Maßnahmen, Diskriminierungen sowie Beschwerden und Probleme in den Mittelpunkt stellte. Der Wissenschaftliche Rat leitete beide Berichte an die anderen Organe der MPG zur weiteren Diskussion und Umsetzung weiter, darunter auch an den Präsidenten, die Generalsekretärin, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie an Klaus Horn als Vertreter der GV²⁴⁸. Zudem wurden sie mit einem Kommentar von Paul Baltes im *MPG-Spiegel* abgedruckt.²⁴⁹ Gemeinsam mit den *Empfehlungen* des WR und den Befunden der Munz-Studie flossen sie in die Förderleitlinien der MPG mit ein.²⁵⁰

2. 6. 3 Privatwirtschaftliche Modelle – mit Vorbildfunktion?

Darüber hinaus zeigte die Generalverwaltung bei der Entwicklung einer Gleichstellungspolitik für die MPG Interesse an den Erfahrungen, die andere große Organisationen, keineswegs nur Forschungsorganisationen, bei der Umsetzung einer frauenfördernden Betriebspolitik machten. So bat man beispielsweise im Mai 1990 die *Deutsche Bank* um eine Kopie ihrer

246 Ebd., 55–56.

247 Vgl. dazu das Protokoll vom 3. November 1998, GVMPG, BC 207184.

248 Schreiben von Susan Hachgenei, Büro des Wissenschaftlichen Rats, vom 29. Oktober 1998 an den oben genannten Verteiler, GVMPG, BC 207184.

249 Paul B. Baltes, »Frauen in die Wissenschaft: Die MPG hat den ersten Gang eingelegt«, *MPG-Spiegel* 3/1997, 2–4.

250 Siehe dazu Kapitel 3.4, »Der Frauenförder-Rahmenplan«.

Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung, da »dieses Thema auch in der Max-Planck-Gesellschaft sehr aktuell« sei.²⁵¹

In einer Broschüre, mit der die *Deutsche Bank* über die Betriebsvereinbarung zu »Chancengleichheit, Beruf und Familie« informierte, die Vorstand und Gesamtbetriebsrat der *Deutschen Bank* im März 1990 getroffen hatten, hieß es vielversprechend: »Chancengleichheit – Chance für uns alle«. Dem Text zufolge basierte diese Betriebsvereinbarung unter anderem auf dem Grundsatz, dass die Bank die »Leistungen von Männern und Frauen in gleicher Weise« fordere und fördere und damit nach eigener Aussage »Maßstäbe für die Sozialpolitik und gesellschaftspolitische Mitverantwortung von Unternehmen genauso wie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Bank« schaffen wolle. Neben diesem Bekenntnis zu einem sozialpolitischen Unternehmensleitbild wurde selbstkritisch konstatiert, dass Frauen in Führungspositionen die Ausnahme seien – eine Tatsache, die es zu ändern gelte. Zum einen, weil es zum »Selbstverständnis« der *Deutschen Bank* gehöre, »gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und zukunftsgerichtete Entwicklungen gerade auch im sozialen Bereich mitzutragen und voranzubringen«. Zum anderen lägen »Chancengleichheit für Frauen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im ureigensten Interesse der Deutschen Bank«. Das Ziel, weltweit eines der führenden Institute zu sein und zu bleiben, setze »den Einsatz aller zur Verfügung stehenden Talente, Fachkenntnisse und Berufserfahrung voraus«. Man sei mehr denn je darauf angewiesen, dass »Frauen an qualifizierter Stelle arbeiten und unsere Bank mit führen«. ²⁵² Diese Betriebsvereinbarung konzentrierte sich, typisch für die Zeit, vor allem auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie: mehr Teilzeitarbeitsplätze, verlängerter Erziehungsurlaub und Initiativen zur Kinderbetreuung (in Form von Kinderbetreuungskreisen, Tagesmüttern, Nachmittags- oder Schulaufgabenbetreuung, Reservierung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – eine Finanzierung dieser Initiativen war jedoch nur »gegebenenfalls« vorgesehen). Spezifische Maßnahmen der *Deutschen Bank* waren drei- bis sechsmonatige »flexible Return-Programme«, die nach der Familienphase den Wiedereinstieg mit »training-on-the-job« erleichtern sollten, in Form einer Wiederauffrischung des Fachwissens bzw. durch Vermittlung neuer Kenntnisse. Besonders hervorgehoben wurde die Möglichkeit, den gesetzlichen Erziehungsurlaub um weitere sechs Monate unbezahlt zu verlängern – bei individueller Wiedereinstellungszusage (bis zum vierten Lebensjahr des Kindes). Alle Vereinbarungen waren nachdrücklich sowohl für Mütter als auch Väter vorgesehen. Im Fall, dass beide Eltern bei der

251 Anfrage Horn vom 2. Mai 1990, GVMPG, BC 207185. Wie aus dem Anschreiben von Klaus Horn an die Zentralverwaltung der Deutschen Bank hervorgeht, war man in der MPG durch einen Artikel in der FAZ vom 26. April 1990 darauf aufmerksam geworden. Unter dem Stichwort »Frauen-Offensive«, hieß es in dem Artikel: »Fachkräfte sind rar und kaum zu bekommen. Auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern entdeckt die Wirtschaft allmählich ein bisher wenig genutztes Reservoir: ihre weiblichen Mitarbeiter. [...] Aus der banalen Erkenntnis, daß Intelligenz zur Hälfte weiblich ist, versucht das deutsche Kreditgewerbe mit seinem traditionell hohen Frauenanteil dies zu ändern.« »Mehr Chancen für Frauen«, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 26. April 1990, GVMPG, BC 207185.

252 Alle Zitate aus der Broschüre der Deutschen Bank »Partnerschaft leben: Neue Perspektiven für Beruf und Familie, Chancengleichheit bei der Deutschen Bank«, ohne Angaben zu Datum und Autorenschaft, GVMPG, BC 207185.

Deutschen Bank angestellt waren, konnten sie sich beispielsweise während des Erziehungsurteils ablösen.²⁵³

Damit war die *Deutsche Bank* der MPG in dieser Hinsicht um einige Jahre voraus, auch wenn konkrete Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils im Vorstand oder anderen gehobenen Positionen dort nicht festgelegt wurden. Im Folgenden wird zu sehen sein, ob und inwiefern die Ziele und Absichtserklärungen des größten deutschen Kreditinstituts auch Einzug in die *Gesamtbetriebsvereinbarung* der MPG hielten.²⁵⁴ Die vergleichsweise erfolgreiche Gleichstellungsbilanz der *Deutschen Bank* spricht dabei für sich.²⁵⁵

Auf Anregung des GBR verschaffte sich die Generalverwaltung in den folgenden Jahren unter anderem auch Einblick in die Frauenförderungsmaßnahmen der *Berliner Wasserbetriebe* (1994) sowie der *Fraunhofer-Gesellschaft* (1995). Nach Ansicht von Dirk Hartung setzte der Förderplan der *Berliner Wasserbetriebe* das Berliner Landesgleichstellungsgesetz von 1991 um und erschien dem GBR-Vorsitzenden »mustergültig, sehr konkret und praxisnah, vor allem auch was Fördermaßnahmen im Bereich der Ausbildung und Stellenbesetzung angeht.«²⁵⁶ Bei den *Berliner Wasserbetrieben* stieg nach eigenen Angaben der Frauenanteil in Führungspositionen seit Beginn der 1990er Jahre von 16 auf rund 35 Prozent, in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes auf 41 Prozent, unter den drei Vorstandsmitgliedern sei eine Frau.²⁵⁷

253 Betriebsvereinbarung über Chancengleichheit, Beruf und Familie zwischen der Deutsche Bank AG und dem Gesamtbetriebsrat der Deutsche Bank AG; Antwort Dohse an Horn, 10. Mai 1990, GVMPG, BC 207185.

254 Siehe dazu Kapitel 3.3, »Die Gesamtbetriebsvereinbarung«.

255 2005 erhielt die Deutsche Bank das »Total E-Quality«-Prädikat für Chancengleichheit in der Personalpolitik, den Sonderpreis »Erfolgsfaktor Familie« vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie den »Working Mother Award« und die Aufnahme in den *genderdax*. Nach eigenen Angaben verpflichtete sich die Deutsche Bank im Jahr 2011 freiwillig, gemeinsam mit anderen DAX-30-Unternehmen den Anteil weiblicher Führungskräfte bis Ende 2018 deutlich zu erhöhen. Um dies zu erreichen bereitete die Bank »gezielt Mitarbeiterinnen mit Entwicklungspotential auf ein breiteres Aufgabenspektrum und höherrangige Positionen vor«. 2015 stieg der prozentuale Anteil der Frauen auf den Verantwortungsstufen Managing Director oder Director auf 20,5 Prozent gegenüber 19,4 Prozent im Vorjahr. Der Anteil der außertariflichen Mitarbeiterinnen erhöhte sich ebenfalls von 31,7 Prozent um knapp ein Prozent auf 32,5 Prozent. Die freiwillige Selbstverpflichtung von 2011 setzte die Bank weiter fort. Mit einem Frauenanteil von 35 % im Aufsichtsrat zum Jahresende 2015 erfüllte die Deutsche Bank bereits die neue gesetzliche Vorgabe von 30 % für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige deutsche Unternehmen. *Personalbericht der Deutschen Bank 2015, 2016: 13–14*. Für eine Gesamtdarstellung von Karrieren in der *Deutschen Bank*, siehe Constance Paulu, *Mobilität und Karriere. Eine Fallstudie am Beispiel einer deutschen Großbank*, 2001.

256 Schreiben Hartung an Horn, 12. August 1994, GVMPG, BC 207180. Siehe für die *Berliner Wasserbetriebe* auch die Korrespondenz Horn und Beyer (Abteilungsleiter der Berliner Wasserbetriebe), August 1994, GVMPG, BC 207180.

257 Vgl. dazu »Factsheet Gleichstellung BWB«, http://www.bwb.de/content/language1/downloads/FactSheet_Gleichstellung.pdf (zuletzt aufgerufen am 11. Dezember 2017)] Auch die Bezahlung erfolgt geschlechtergerecht. Anlässlich ihres Besuchs zum *Equal Pay Day* am 19. März 2015 bei den Berliner Wasserbetrieben bezeichnete die damalige Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig (SPD) die Berliner Wasserbetriebe als ein Vorbild dafür, »dass Transparenz und Lohngerechtigkeit den Unternehmen nutzen: Faire Löhne sind Teil eines nachhaltigen Personalmanagements und helfen, gerade weibliche Fachkräfte zu binden und Mitarbeiter zu motivieren«. Kerstin Oster, Vorständin für Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe, erklärte dazu, dass »die gleichwertige Bezahlung von Frauen und Männern bei den Wasserbetrieben Standard« sei und es dort keinen Gender Pay Gap gäbe. Pressemitteilung der Berliner Wasserbetriebe vom 19. März 2015. http://www.bwb.de/content/language1/html/16909_15490.php (zuletzt aufgerufen am 11. Dezember 2017)].

Auch mit der *Fraunhofer-Gesellschaft*, die den Großteil ihres Leistungsbereichs mit Aufträgen aus der Industrie und öffentlich finanzierten Forschungsprojekten erwirtschaftet, gab es einen Austausch, um sich über den Stand der dort geplanten Maßnahmen zur Frauenförderung zu informieren. Wie bereits einleitend erwähnt, befanden sich dort im Frühjahr 1995 noch überhaupt gar keine Frauen in Leitungs- oder auf C3-/C4-Positionen.²⁵⁸ Hier war offenkundig ein »drastischer Bewußtseinswandel notwendig«, wie es in einer Presseerklärung der *Fraunhofer-Gesellschaft* im Juni 1996 dazu hieß.²⁵⁹ Um diesen herbeizuführen, hatten Fraunhofer-Wissenschaftlerinnen Anfang Juni 1996 eine Tagung zum Thema »Frauenförderung in der Fraunhofer-Gesellschaft« in Böblingen initiiert. Mitarbeiterinnen aus allen 47 FhG-Forschungsinstituten diskutierten dabei erstmals gemeinsam mit Führungskräften und dem Vorstand, um Lösungsvorschläge zur »konkreten Umsetzung der Frauenförderung in der Fraunhofer-Gesellschaft zu erarbeiten«.²⁶⁰ Es ist insofern anzunehmen, dass sich die *Fraunhofer-Gesellschaft* eher an den Gleichstellungsmaßnahmen der MPG orientierte als umgekehrt.²⁶¹ Seit 2005 bildet die Kooperation von *Fraunhofer-Gesellschaft* und Max-Planck-Gesellschaft eine Schnittstelle zwischen angewandter Forschung und Grundlagenforschung. Eine Untersuchung dieser außerhalb des Untersuchungszeitraums liegenden Gemeinschaftsprojekte unter genderspezifischen Kriterien erscheint wünschenswert, insbesondere da sich diese auf MINT-Bereiche, wie etwa Informatik, Materialwissenschaften/Nanotechnologie und Photonik, konzentrieren.

3 Gleichstellungsmaßnahmen der MPG

3.1 Die drei »Säulen« der MPG-Gleichstellungspolitik

Ein interessanter Aspekt für die folgende Betrachtung der geschlechterpolitischen Maßnahmen der MPG ist, dass deren Einführung mehr oder weniger auch mit der Amtseinführung von Barbara Bludau²⁶² koinzidierte, die im August 1995 die Nachfolge von Generalsekretär Wolfgang Hasenclever antrat. Damit hatte der MPG-Senat zum ersten Mal in seiner Geschichte eine

258 Deutscher Bundestag, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Elisabeth Altmann, Simone Probst und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Frauenförderung in Bildung und Wissenschaft, 8. März 1996.

259 »Frauenförderung in der Fraunhofer-Gesellschaft: Drastischer Bewußtseinswandel notwendig«, Presseerklärung Nr. 15 der FhG, 26. Juni 1996, GVMPG, BC 207179.

260 Katharina Sauter, Personalwesen FhG, an Horn, 4. November 1996, GVMPG, BC 207179; vgl. auch Schreiben Grube, MPI für Molekulare Pflanzenphysiologie, Golm an Horn, 12. Januar 1995, GVMPG, BC 207182.

261 Zum Vergleich von MPG und FhG siehe unter anderem Stebut und Wimbauer, »Geschlossene Gesellschaft?«, 2003 sowie Röbbcke, *Mitbestimmung*, 1997, 104–155.

262 Barbara Bludau, 1974 Promotion in den Rechtswissenschaften an der Universität Bonn. Weitere berufliche Stationen: 1984–1985 Lehrauftrag für Öffentliches Recht an der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung Köln; dann Leiterin der Abteilung der Allgemeinen Verwaltung und Vizepräsidentin des Polizeipräsidiums Köln; 1987–1994 Staatsrätin der Freien und Hansestadt Hamburg in den Ressorts Innen, Justiz und Wissenschaft und Forschung (unter anderem zur Zeit der politischen Auseinandersetzung um die besetzten Häuser in der Hafensstraße); 1995–2011 Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft, in dieser Zeit *ex officio* Wissenschaftliches Mitglied.

Frau in dieses Amt bestellt.²⁶³ Das heißt, dass bei den Verhandlungen der folgenden drei Jahre um Grundlagen und die konkrete Umsetzung der Gleichstellungspolitik in der MPG die Hauptverhandlungsführung der Arbeitgeberseite in den Händen einer Frau lag. Rückblickend befragt, ob sie eine männliche Karriere gemacht habe, antwortete Bludau, sie habe Karriere gemacht – und jede Frau sei eingeladen, es ihr gleichzutun. Sie lehne es ab, diese Dinge geschlechtertypisch in männlich und weiblich einzuteilen.²⁶⁴ An anderer Stelle betonte sie, entscheidend für die Durchsetzung gesellschaftlicher Veränderungen sei insbesondere die Verfügungsgewalt über die erforderlichen finanziellen Mittel: »Wenn man in dieser Gesellschaft etwas verändern will, braucht man dazu Macht. Das heißt, man braucht insbesondere Verfügungsgewalt über Geld. Man muß die Möglichkeit haben, Menschen einzustellen usw. Das bezeichnet man eben als Macht. Weil ich etwas verändern will, brauche ich auch die Macht.«²⁶⁵

Die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre gemeinsam durch den Gesamtbetriebsrat, dessen *Frauenausschuss* sowie den Arbeitgeber initiierte Gleichstellungspolitik der MPG stützte sich im Wesentlichen auf drei so genannte Säulen:²⁶⁶ den Beschluss des Senats der MPG von März 1995 über die »Grundsätze zur Frauenförderung«, die *Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern* (GBV) von Oktober 1996 sowie den Frauenförder-Rahmenplan (FFRP) von März 1998. Zu den erklärten Zielvorgaben dieser Maßnahmen gehörte beispielsweise, Frauen verstärkt bei Stellenbesetzungen in den Bereichen zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert waren, den Anteil von Wissenschaftlerinnen mit unbefristeten Verträgen innerhalb von drei Jahren auf 35 Prozent zu erhöhen sowie einen höheren Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sicherzustellen.

Im Folgenden werden die Entstehungsgeschichten dieser drei Säulen und ihre wichtigsten Bestimmungen vorgestellt. Rechtliche Grundlage sowie leitendes Regulativ war für alle Maßnahmen das im September 1994 in Kraft getretene *Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern*.²⁶⁷ Hinsichtlich der ereignisgeschichtlichen Chronologie werden die Aushandlungsprozesse um diese Meilensteine in der MPG-Gleichstellungspolitik in der Reihenfolge vorgestellt, in der sie zum Abschluss gekommen sind, das heißt zuerst der Senatsbeschluss vom 24. Mai 1995, danach die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 8. Oktober 1996 und schließ-

263 Ernst Telschow (1948–1961), Otto Benecke (1962–1966), Hans Ballreich (1966–1976), Friedrich Schneider (1966–1976), Dietrich Ranft (1976–1987) und Wolfgang Hasenclever (1987–1995).

264 Barbara Bludau, Dr. Barbara Bludau, Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft, im Gespräch mit Gabi Toepesch, 10. März 1999, fortan: BR-Interview mit Bludau 1999.

265 Ebd.

266 Der Begriff »Säulen« stammt aus den Dokumenten und Protokollen des *Frauenausschusses* und wird hier übernommen.

267 *Zweites Gleichberechtigungsgesetz* vom 24. Juni 1994, BGBl. I 1406, S. 2103. http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl194s1406.pdf. Zur Entstehungsgeschichte, siehe Kapitel 6.1, »Rechtshistorischer Exkurs: Vom Gleichheitsgrundsatz zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz« im Anhang. In den Quellen findet sich bislang kein Hinweis darauf, dass Vertreter_innen der rechtswissenschaftlichen Max-Planck-Institute an der Ausarbeitung dieses Gesetzes beteiligt waren.

lich der Frauenförder-Rahmenplan vom 25. März 1998. Das soll jedoch nicht den Eindruck erwecken, dass diese chronologisch nacheinander verhandelt worden wären – Senatsbeschluss und Gesamtbetriebsvereinbarung wurden über weite Strecken parallel in den jeweils relevanten Gremien verhandelt. Die dort erzielten Beschlüsse bildeten gemeinsam die Grundlage dafür, den Frauenförder-Rahmenplan für die MPG zum Abschluss zu bringen.

3.2 Der Senatsbeschluss der MPG

Auch im Senat stand das Thema der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen seit Ende der 1980er Jahre auf der Tagesordnung. So hatte die damals einzige Senatorin, die Gewerkschaftsvertreterin Ursula Engelen-Kefer,²⁶⁸ den geringen Frauenanteil unter den Wissenschaftlern der MPG auf der Senatssitzung am 17. März 1989 problematisiert.²⁶⁹ Präsident Staab bestätigte, dass sich das Verhältnis von etwa 59 Prozent männlichen gegenüber etwa 41 Prozent weiblichen Mitarbeitern²⁷⁰ bei den »wissenschaftsbezogenen Tätigkeiten« zu Ungunsten der Frauen auf etwa 22 Prozent verschiebe.

Ursache dafür sei wohl weniger die oft zitierte »Diskriminierung der Frauen«, sondern die Tatsache, daß die Berufswünsche weiblicher Schulabgänger mit Hochschulreife vielfach in andere Richtungen als in die Wissenschaft gingen. Ernst zu nehmen sei dagegen die Feststellung, daß bei den in der Wissenschaft tätigen Frauen der prozentuale Anteil mit weiteren Qualifikationsstufen abnehme. [...] Diese Entwicklung beruhe zwar z. T. auf persönlichen, familiär bedingten Entscheidungen, zeige aber, daß man Förderungsmaßnahmen einleiten müsse, um nach einer Unterbrechung der Laufbahn die Wiedereingliederung von Frauen in eine wissenschaftliche Tätigkeit zu erleichtern.²⁷¹

Auch in seiner Sitzung vom 16. November 1989 beschäftigte sich der Senat wieder mit der Problematik des Kaskadenmodells der Wissenschaftlerinnen in der MPG, zugleich wies Staab jedoch in seinem Bericht unmissverständlich darauf hin, dass »eine Quotenregelung für den Bereich der Wissenschaft nicht akzeptabel« sei.²⁷² Als erste frauenfördernde Maßnahme wurde

268 Die Ökonomin (Promotion 1970) und SPD-Politikerin Ursula Engelen-Kefer wurde 1974 Referatsleiterin für Internationale Sozialpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund und leitete dort von 1980 bis 1984 die Abteilung Arbeitsmarktpolitik. Von 1990 bis 2006 war sie stellvertretende Vorsitzende des DGB. Dem Senat der MPG gehörte sie zwölf Jahre lang an. Engelen-Kefer, 2009, 185.

269 Vgl. dazu auch »Als Frau im Senat – Erfahrungen und Perspektiven«, Interview mit der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden, *MPG-Spiegel* 4/90, 36–38.

270 Laut dem *Zahlenspiegel* von 1989 sind von den damals 9.269 Mitarbeiter_innen 5.434 (=58,5%) Männer und 3.835 (=41,4%) Frauen gewesen, S. 7.

271 121. Sitzung des Senats der MPG am 17. März 1989 in Stuttgart, Auszug aus dem Protokoll: Bericht des Präsidenten, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 121.SP Bl. 9; siehe auch: »Senatssitzung: Klare Regeln für die Forschung« *MPG-Spiegel* 2/89, 22–23.

272 Bericht des Präsidenten auf der 123. Sitzung des Senats, 16. November 1989 »im Hause der BMW in München«, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 123.SP, Bl. 2–3.

auf Empfehlung des WR in der Senatssitzung vom 15. März 1990 die Einsetzung einer »Kommission zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft« beschlossen.²⁷³

Staabs Nachfolger im Amt, Hans F. Zacher, sprach das Thema »Frauen in der Wissenschaft« erstmals auf der Senatssitzung vom 8. März 1991 in Frankfurt am Main an. Er informierte die Senator_innen²⁷⁴ über die *Empfehlungen* des Wissenschaftlichen Rats, in denen »Wege zur Verbesserung der Bedingungen für Wissenschaftlerinnen aufgezeigt« würden und mit deren Umsetzung die Generalverwaltung befasst sei. Darüber hinaus berichtete er über die gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat geplante Umfrage zur allgemeinen Situation der Mitarbeiterinnen [...], um deren besondere Bedürfnisse kennenzulernen«. Die Gespräche mit dem Wissenschaftlichen Rat und dem Gesamtbetriebsrat, so Zacher weiter, hätten verdeutlicht, »daß die Bemühungen um eine Förderung von Frauen mit strukturellen Verbesserungen in der Kinder-Tagesbetreuung einhergehen müßten. Die Einrichtung gesellschaftseigener Kindergärten oder -horte komme allerdings nicht in Betracht; man denke vielmehr an Lösungen in Gemeinschaftseinrichtungen mit öffentlichen Trägervereinen oder Gemeinden.«²⁷⁵

Die Ergebnisse der bereits vorgestellten Munz-Studie wurden dem Senat auf seiner Sitzung am 11. März 1994 in Stuttgart präsentiert. Der abschließende Bericht habe sich mit den Einstellungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen befasst und insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Aspekte Teilzeitarbeit, Beurlaubung, Wiedereingliederung und Weiterbildung untersucht. Die Daten aus dem Bereich Fortbildung, hieß es unter anderem weiter, ließen nicht erwarten, »daß sich die geschlechtsspezifische Vergütungspyramide in absehbarer Zeit wesentlich ändern werde, denn Fortbildungsveranstaltungen würden vorwiegend von höherqualifizierten Mitarbeitern, insbesondere Männern, in Anspruch genommen«. ²⁷⁶ Auf Grundlage dieser Ergebnisse habe der Gesamtbetriebsrat im Dezember 1993 den Entwurf einer *Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern* vorgelegt. Man betonte, dass Frauenförderung ein zentrales Element der Zusammenarbeit zwischen dem GBA und der »Unternehmensleitung« sei, gemeinsam werde nun überlegt, welche Konsequenzen aus dem Bericht gezogen werden sollten. Doch könne nicht mit einer blitzartigen Verbesserung der Beschäftigungssituation der Frauen gerechnet werden, da grundlegende Änderungen wiederum Änderungen des gesellschaftlichen Umfeldes voraussetzten, und dies sei »ein Generationen überspannender Prozeß«. ²⁷⁷

273 124. Sitzung des Senats der MPG am 15. März 1990 in Stuttgart, Auszug aus dem Protokoll: Bericht des Präsidenten, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 124.SP, Bl. 9. Siehe dazu auch Kapitel 2.5, »Empfehlungen des WR«.

274 Neben Engelen-Kefer war inzwischen auch Marie Theres Fögen Mitglied des Senats, vgl. dazu auch 129. Sitzung des Senats der MPG am 22. November 1991 in Düsseldorf, »Beschlussvorschlag«, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 129.SP.

275 127. Sitzung des Senats der MPG am 8. März 1991 in Frankfurt am Main, Bericht des Präsidenten, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 127.SP, Bl. 7.

276 136. Sitzung des Senats der MPG am 11. März 1994: Zentrale Angelegenheiten, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 136.SP, Bl. 62.

277 136. Sitzung des Senats der MPG am 11. März 1994: Zentrale Angelegenheiten AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 136.SP, Bl. 63–64.

Bevor der Präsident im November 1994 dem Senat den ersten »Vorentwurf einer Senatsvorlage« präsentierte, diskutierte er diesen Mitte Oktober in den Sektionen und am 12. November mit dem ISA bei den alljährlichen Martinsrieder Gesprächen. In diesem »Vorentwurf« wurde in einem Katalog von 18 Punkten aufgeführt, in welcher Form die Normen des Frauenfördergesetzes (FFG) an die Besonderheiten der MPG angepasst werden müssen, um als Grundlage frauenfördernder Maßnahmen in der MPG fungieren zu können.²⁷⁸ Die bisherigen Schritte, die die MPG auf diesem Weg unternommen habe,²⁷⁹ so der Präsident in seinem Bericht vor der Sektion, hätten die »Dialektik zwischen dem Ziel einer spezifischen Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen einerseits und einer allgemeinen Gleichheit der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern andererseits« deutlich werden lassen. So sei »aus dem Ansatz einer rein normativen Gleichstellung die Forderung nach einer aktiven Gleichstellungspolitik geworden«.²⁸⁰

Zacher fand deutliche Worte, um zu beschreiben, welche Herausforderung die zu erwartende Neuregelung in Sachen Gleichstellung aus Sicht der MPG bedeute. Als wichtigsten externen Impuls bezeichnete der Präsident das am 24. Juni 1994 durch den Bundestag beschlossene *Zweite Gleichberechtigungsgesetz*. Zwar gelte dieses Gesetz für die Verwaltungen des Bundes sowie bundesunmittelbare Einrichtungen und somit nicht unmittelbar für die MPG. Ein Schreiben des Bundesministeriums für Forschung und Technologie vom 25. Februar 1994 habe ihn jedoch bereits »vorgewarnt«, dass mit dem neuen Bundesgesetz auch für vom Bund geförderte Einrichtungen Maßstäbe gesetzt würden, soweit der Bund maßgeblich an der Finanzierung beteiligt sei.²⁸¹ Zacher schlussfolgerte daraus, dass es in Zukunft durchaus denkbar sei, »daß die MPG auf dem Wege der Finanzierungsbedingungen gezwungen werden könnte, das Gesetz anzuwenden«.²⁸²

Man dürfe die Augen nicht vor den damit einhergehenden Sorgen verschließen, betonte der Präsident. Die von ihm angesprochenen Befürchtungen – »Einschränkungen der Entscheidungsfreiheit, neue Kontrollmechanismen, ein erhöhter Aufwand an Verfahren und nicht zuletzt

278 Aktenvermerk, Erster Vorentwurf einer Senatsvorlage wegen Frauenförderung FFG, 28. Oktober 1994, GVMPG, BC 207182.

279 Zacher bezog sich damit auf die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates, die Einsetzung des AKF und die in Rundschreiben Nr. 36/1991 bekanntgegebenen Rahmenbedingungen für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in der MPG.

280 Zu Punkt 4 der Tagesordnung – Bericht des Präsidenten insbesondere zur Frage der Verbesserung der Beschäftigungssituation der Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft – Protokoll über die Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 19. Oktober 1994 im Max-Planck-Haus in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1833, Bl. 4–8. Da die Berichte zu TOP 4 in einer mit dem Präsidenten abgestimmten für alle drei Sektionen einheitlichen Fassung wiedergegeben wurden, ist dies repräsentativ für alle Sitzungen.

281 Zacher, Stichworte zur Einführung des Tagesordnungspunktes Frauenförderung im Senat, 22. März 1995, GVMPG, BC 207180, Bl. 2. Besagter Brief, auf den Zacher sich hier bezieht, stammte aus dem BMFT (Kaye) vom 25. Februar 1993, GVMPG, BC 207179.

282 Zacher, Stichworte zur Einführung des Tagesordnungspunktes Frauenförderung im Senat, 22. März 1995, GVMPG, BC 207180, Bl. 2.

auch an Stellen in Zusammenhang mit der Einführung des Amtes einer Frauenbeauftragten²⁸³ – schienen eins der höchsten Güter der MPG zu gefährden: ihre Autonomie. Zudem verwies Zacher darauf, dass »die Einführung neuer Regelungen eine Verlagerung von Kompetenzen weg von der Institutsleitung und hin zu den Institutsverwaltungen (und der Zentrale – Präsident, Senat, Generalverwaltung) nach sich ziehen werde.«²⁸⁴ Zu erwarten seien ferner »ein zunehmender Einigungsbedarf mit den Betriebsräten und die Konfrontation mit außerhalb der MPG liegenden Institutionen, etwa Einigungsstellen oder Gerichten.«²⁸⁵

Grundsätzlich postulierte Zacher jedoch eine bestehende Einigkeit über die Werte, die hinter der Neuregelung stünden: die Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und dies auch aus gutem Grund, wie der Präsident ausführte, denn die MPG sei darauf angewiesen, »das denkbar kompetenteste Personal zu gewinnen. Der Ausschluß von Frauen bzw. Personen mit familiären Verpflichtungen würde in dieser Hinsicht einen Verlust bedeuten. Erst eine Vielzahl von Themen und Zugängen zur Wissenschaft, wie sie von verschiedenen Menschen repräsentiert würde«, ermögliche die wünschenswerte Vielfalt der Forschung.²⁸⁶ Und so empfahl Zacher, »die mit der anstehenden Neuregelung verbundene Herausforderung trotz damit einhergehender Schwierigkeiten und Mehrbelastungen anzunehmen, um damit eine Umsetzung von in der Gesellschaft lebendigen Wertvorstellungen in der Max-Planck-Gesellschaft zu erreichen.«²⁸⁷

Den »Vorentwurf einer Senatsvorlage« präsentierte Zacher den Senator_innen auf der Sitzung am 18. November 1994. Anschließend legte er dar, dass man in der MPG auf Grundlage eines bereits im Vorjahr vorgelegten Entwurfs des GBR zu einer *Gesamtbetriebsvereinbarung* – »Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft« – sowie des im September 1994 in Kraft getretenen *Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes* »die Neuordnung der Frauenförderung bzw. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Max-Planck-Gesellschaft« diskutiere.²⁸⁸ Abhängig vom Fortgang dieser Diskussionen beabsichtige er den Senat im Frühjahr 1995 zu bitten, einen Beschluss zu fassen, der die Frauenförderung in der MPG

grundsätzlich auf den Boden des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes stellen und gleichzeitig eine Reihe von Besonderheiten beinhalten solle, wie sie für die Gesellschaft teils aus ihrer Struktur, teils aus ihrer Funktion heraus, teils wegen der spezifischen Belange der Wissenschaftlerinnen geboten seien. [...] Zu der Frage, ob darüber hinaus weitere Regeln-

283 Protokoll über die Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion am 19. Oktober 1994 im Max-Planck-Haus in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1833, Bl. 6.

284 Ebd.

285 Ebd.

286 Ebd.

287 Ebd., 7.

288 138. Sitzung des Senats der MPG am 18. November 1994 in Frankfurt am Main, Bericht des Präsidenten: 2. Frauenförderung in der MPG, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 138.SP, Bl. 2.

gen im Sinne von Betriebsvereinbarungen notwendig und sinnvoll seien, sei die Meinungsbildung noch nicht abgeschlossen.²⁸⁹

In dieser Phase intensiver Diskussionsprozesse in den Gremien waren jedoch die Verhandlungen zwischen GBR und Generalverwaltung einseitig zum Stillstand gekommen: Die vom GBR gewünschte paritätische Kommission wurde ohne Angabe von Gründen zunächst nicht einberufen.²⁹⁰ Möglicher Hintergrund könnte gewesen sein, dass man zentral versuchen wollte, zunächst eine einheitliche Linie in den »wissenschaftlichen« Gremien herzustellen und dann grundsätzlich auch den GBR so weit wie möglich aus diesen Entscheidungsprozessen zur Frauenerförderung herauszuhalten. Diese These erfährt Bestätigung aus den Sektionsprotokollen von Oktober 1994:

Der Präsident führte weiter aus, er halte eine Diskussion über mögliche Regelungen unter Beteiligung der Institute für wichtig und habe sich daher dem Gesamtbetriebsrat gegenüber zu dessen Entwurf noch nicht geäußert. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung sei grundsätzlich möglich, sie sei jedoch nicht erzwingbar. Dies gelte auf Institutsebene gleichermaßen. In diesem Zusammenhang richtete der Präsident die dringende Bitte an die Institutsleitungen, den nun laufenden Diskussionsprozeß und die für eine Gesamtregelung erforderliche Handlungsfähigkeit nicht durch etwaige Einzelvereinbarungen mit dem Betriebsrat zu gefährden.²⁹¹

Aufgrund dieser Funkstille hatten sich GBR und *Frauenausschuss* direkt selbst an den Senat gewandt und diesen mit einem Schreiben am 10. Januar 1995 um Unterstützung gebeten.²⁹² Somit war der Senat zum Jahreswechsel 1994/95 von unterschiedlicher Seite über den Stand der Dinge in Kenntnis gesetzt worden.

Vor dem Hintergrund dieses Vorlaufs erklärte Zacher auf der Senatssitzung am 24. März 1995, dass in den »nunmehr zur Beschlußfassung vorliegenden Entwurf« Anregungen des Gesamtbetriebsrats aufgenommen worden seien und weitere Einzelheiten in einen Frauenförderplan bzw. in eine *Gesamtbetriebsvereinbarung* einfließen würden. Der GBR-Vorsitzende Klaus Kleinschmidt bestätigte, der vorliegende Entwurf entspreche »in wesentlichen Punkten den Vorstellungen und Forderungen des Gesamtbetriebsrats«, infolgedessen sei das Hilfeersuchen vom 10. Januar 1995 hinfällig. Der Präsident verlieh seiner Zuversicht Ausdruck, dass »mit den für

289 Ebd.

290 Auf die Hintergründe dafür wird in Kapitel 3.3, »Die Gesamtbetriebsvereinbarung«, eingegangen.

291 Protokoll über die Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 19. Oktober 1994 im Max-Planck-Haus in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep.62, Nr. 1833, Bl. 5.

292 Brief des GBR an die Vertreter/innen der Sektionen und Senatsmitglieder (und in Kopie an Zacher) vom 10. Januar 1995, *Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft*, »Selbstbindung« oder »Gesamtbetriebsvereinbarung«? Anlage Senatsprotokoll 139. Sitzung, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 139.SP. Siehe dazu und der Einschätzung des GBR den Abschnitt. Siehe dazu das folgende Kapitel, »Gesamtbetriebsvereinbarung«.

die Max-Planck-Gesellschaft vorgeschlagenen Regelungen zur Frauenförderung ein hoffnungsvoller Anfang gesetzt werden könne«. Bevor es zur Abstimmung kam, bat der Direktor des Heidelberger MPIIL, Jochen Frowein, »in der Formulierung des vierten Absatzes des Beschlusses zu ergänzen, daß auch C4-Stellen bereitgestellt werden sollten – um Mißverständnissen vorzubeugen«. ²⁹³

Der Senat fasste daraufhin einstimmig den Beschluss, dass

- das Frauenförderungsgesetz (FFG) ²⁹⁴ die Grundlage frauenfördernder Maßnahmen in der MPG bilden solle. Um den dort herrschenden Spezifika gerecht zu werden, sollte es in der MPG in einer entsprechend adaptierten Fassung gelten;
- die Zielsetzungen des FFG auch bei den Stipendiatinnen und Stipendiaten der MPG verwirklicht werden sollten;
- die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats zur Förderung von Wissenschaftlerinnen von 1991 dabei Berücksichtigung erfahren sollten;
- der Präsident im Sinne dieser Empfehlungen überprüfen möge, inwieweit C3- und C4-Stellen bereitgestellt werden können, um verstärkt qualifizierte Wissenschaftlerinnen in herausgehobene Positionen zu berufen. ²⁹⁵

Mit dem Senatsbeschluss vom 24. März 1995 machte sich die Max-Planck-Gesellschaft die unter § 2 des Frauenförderungsgesetzes genannten Zielvorstellungen zu eigen, dass »unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung 1) der Frauenanteil dort erhöht werden soll, wo weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, und 2) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gefördert wird«. ²⁹⁶ Voraussetzung hierfür war jedoch, das FFG in eine Fassung zu bringen, die an die Gegebenheiten in der Max-Planck-Gesellschaft angepasst war. Als notwendig wurde dabei insbesondere erachtet,

- die in der Max-Planck-Gesellschaft praktizierten Berufungsverfahren bei der Besetzung von Wissenschaftlerstellen nach Besoldungsgruppen C3 und C4 zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 3 der MPG-Regelung);
- [dass, um] den Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit gerecht werden zu können, [...] bei familien- oder pflegebedingter Beurlaubung Kontakt zum Fachbereich und der Arbeit aufrechterhalten [...] [bleibt] bzw. alternative Beurlaubungsformen entwickelt werden (§ 11 Abs. 1, 2. Unterabsatz der MPG-Regelung);
- [dass es] statt einer Frauenbeauftragten in »allen größeren Max-Planck-Instituten [...] eine

293 139. Sitzung des Senats der MPG am 24. März 1995 in Berlin, Niederschrift, TOP 5 Frauenförderung in der Max-Planck-Gesellschaft, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 139.SP, Bl. 24 f.

294 Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenförderungsgesetz) vom 24. Juni 1994, BGBl. I, S. 1406 ff (=Art. 1, 2. GleichB).

295 Vgl. zu allen vier Punkten das Protokoll der 139. Sitzung des Senats der MPG am 24. März 1995 in Berlin, Niederschrift, TOP 5 Frauenförderung in der Max-Planck-Gesellschaft, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 139.SP, Bl. 24 f.

296 Beschluss des Senats der Max-Planck-Gesellschaft zur »Frauenförderung in der MPG« (verabschiedet in der Sitzung am 24. März 1995), GVMPG, BC 207180, Bl. 2.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Gesamtgesellschaft und in den Instituten Vertrauenspersonen als Ansprechpartnerinnen für die weiblichen Beschäftigten und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte« [gibt] (§§ 15–19 der MPG-Regelung).²⁹⁷

Um ein einheitliches Regelwerk zu ermöglichen, wurde festgelegt, unter Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats und mit Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) einen Frauenförder-Rahmenplan für die Max-Planck-Gesellschaft zu entwickeln, der durch institutsspezifische Frauenförderpläne ergänzt werden könnte (§ 4 der MPG-Regelung).²⁹⁸ Wie wirkten sich diese Anpassungen konkret aus? Besonders gut lässt sich das am Beispiel der Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten nachvollziehen.

3.3 MPG-spezifische Anpassungen an das Frauenfördergesetz

Zur Kontextualisierung der Tragweite dieser Anpassungen vorab ein kurzer Blick auf die Situation der Frauenbeauftragten an (west-)deutschen Hochschulen, dargestellt am Beispiel der Freien Universität (FU) in Berlin: Dort waren Mitte der 1980er Jahre dank eines Sondermodells²⁹⁹ die ersten Professuren für Frauenforschung eingerichtet worden (1985 im Bereich Literaturwissenschaft, 1986 eine teildenominierte Professur in Politikwissenschaft sowie eine voll denominierte in Erziehungswissenschaft). Der Gesamtanteil der Professorinnen an der FU lag zum damaligen Zeitpunkt bei 7 Prozent. Bei der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) im November 1986³⁰⁰ wurde die Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes (Art. 3 Abs. 2 GG) als »Aufgabe der Hochschulen« in § 4 aufgenommen und mit der Einführung des neuen »§ 59 Beauftragte für Frauenfragen« das Amt der Zentralen Frauenbeauftragten geschaffen, auch mit der Option auf »Beauftragte auf Fachbereichsebene«.³⁰¹ Dies bedeutete die rechtliche Verankerung des Amtes der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen – allerdings ohne damit für eine personelle oder infrastrukturelle Ausstattung Sorge zu tragen. Dessen ungeachtet gab es im Wintersemester 1987 an fast allen Fachbereichen und Zentralinstituten der FU *ehrenamtliche* Frauenbeauftragte, darunter Jutta Limbach.³⁰² Im Oktober 1990 sorgte der mehrheitlich

297 139. Sitzung des Senats der MPG am 24. März 1995 in Berlin, Materialien, Betr. Punkt 5 der Tagesordnung, Frauenförderung in der Max-Planck-Gesellschaft, Hervorhebungen im Original, II. Abt., Rep. 60, Nr. 139.SP, Bl. 2–3.

298 Ebd.

299 Es handelte sich dabei um das Modell der »Arbeitsfairverteilung« – befristete (5–15 Jahre) Zweidrittelprofessuren, die dadurch entstanden, dass zwei Professor_innen dafür jeweils ein Drittel ihrer Stelle abgaben. Vgl. dazu und dem Gesamtkomplex der ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung, Ulla Bock, *Pionierarbeit*, 2015, hier: 48–49. 1995 gründete Karin Hausen das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) an der Technischen Universität Berlin.

300 *Berliner Hochschulgesetz* vom 13. November 1986, GVBl. S. 1771. <http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulUrlV+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true&aiz=true>

301 Mechthild Koreuber, *30 Jahre Frauenbeauftragte an der Freien Universität Berlin*, 2017, 10.

302 Die Rechtswissenschaftlerin und SPD-Politikerin Jutta Limbach (1937–2016) war u. a. Professorin für Zivilrecht an der FU Berlin, 1989–1994 Senatorin im Berliner Abgeordnetenhaus und 1994–2002 Präsidentin des Bundesverfassungsge-

mit Frauen besetzte rot-grüne Senat – mit Justizsenatorin Limbach – für den Durchbruch auf rechtlicher Ebene und etablierte mit einer weiteren umfangreichen Novellierung des BerlHG die *hauptberuflichen* Frauenbeauftragten sowie ihre nebenberuflichen Stellvertreterinnen und Frauenbeauftragten der Bereiche – und somit eine Gleichstellung sowohl auf zentraler als auch dezentraler Ebene.³⁰³ Diese Novellierung sicherte grundlegende Rechte der Frauenbeauftragten gesetzlich ab, wie die Weisungsfreiheit, das Recht zur Öffentlichkeitsarbeit, das Beteiligungsrecht, das suspensive Veto und das Recht auf angemessene Ausstattung.³⁰⁴

In der Max-Planck-Gesellschaft wurde das Thema der »Frauenbeauftragten« bereits seit 1989³⁰⁵ kontrovers von Gesamtbetriebsrat und *Frauenausschuss* einerseits und den verschiedenen »wissenschaftlichen« Gremien der MPG andererseits diskutiert (siehe die Kapitel 2.3, »Bestandsaufnahme«, sowie 2.5, »Die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats«).³⁰⁶ Staab hatte 1989 im Präsidialkreis konstatiert, es bestehe dahingehend Einvernehmen, »daß Institutionalisierungsmaßnahmen, wie z. B. Frauenbeauftragte, vermieden werden sollen; vielmehr wird betont, daß die vorhandenen Möglichkeiten beispielsweise zeitweise beurlaubter Frauen ausgeschöpft werden sollten.«³⁰⁷ Und er hatte empfohlen, für künftige Beratungen dieser Problematik mit Vertretern des GBR »eine Trennung zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Bereich vorzunehmen«.³⁰⁸ Auch sein Nachfolger Zacher machte keinen Hehl daraus, dass er dieses Thema als heikel erachtete und seine diesbezüglichen Vorstellungen in die Richtung einer zentralen Lösung gingen.³⁰⁹ Wie wirkten sich diese Vorbehalte auf die Anpassung des FFG an die MPG-spezifischen Bedürfnisse aus?

Wesentliche Voraussetzung für ein effektives Arbeiten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist ihre Weisungsfreiheit. In diesem Punkt orientierte sich der Anpassungstext der MPG

rechts sowie Vorsitzende der nach ihr benannten, 2003 eingerichteten *Beratenden Kommission im Zusammenhang mit der Rückgabe NS-verfolgungsbedingt entzogener Kulturgüter, insbesondere aus jüdischem Besitz*.

303 *Berliner Hochschulgesetz* vom 12. Oktober 1990, GVBl. S. 2165.

304 Vgl. Koreuber, *30 Jahre Frauenbeauftragte*, 2017, 11.

305 Seitdem die BLK die Bestellung von Frauenbeauftragten als eine Maßnahme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft empfohlen hatte; Bund-Länder-Kommission, *Förderung von Frauen*, 1989.

306 Vgl. dazu beispielweise die Protokolle der Sitzung des Gesamtbetriebsrats der MPG am 31. Mai/1. Juni 1989 (*Bericht des FA Frauenfragen, Mai/Juni 1989*, AMPG, II. Abt., Rep. 81, Nr. 85, Bl. 2-4, der Sitzung der CPTS des Wissenschaftlichen Rates der MPG am 7. Juni 1989 im Kurhaus in Wiesbaden (AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1817) sowie der Sitzung des ISA am 3. Juni 1989 in Schloss Ringberg, bei der die Mitglieder des ISA (Hofschneider, Bodewig, Kaiser, Kötz, Kompa, Kühn, Pinkau, Speth und Weidenmüller) übereinstimmend die Auffassung vertraten, »daß die Initiative für den Bereich der Wissenschaft nicht an die Betriebsräte der Institute abgetreten werden dürfe.«, Vgl. dazu das Ergebnisprotokoll der ISA-Sitzung am 3. Juni 1989 auf Schloß Ringberg, GVMPG, BC 207181, Bl. 7; auch das Protokoll der Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des WR der MPG vom 7. Juni 1989 in Wiesbaden, GVMPG, BC 207182.

307 Notizen über die 21. Besprechung des Präsidenten mit den Vizepräsidenten am 6. November 1989 in München, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 340, Bl. 4.

308 Ebd.

309 Protokoll über die Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 19. Oktober 1994, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1833, Bl. 6.

weitgehend am Gesetz.³¹⁰ An anderen Stellen wurde das FFG jedoch durch die MPG-spezifischen Anpassungen entscheidend entschärft. So lehnte die MPG die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren, ja selbst ihre Anwesenheit im Senat strikt ab. Die Federführung bei der Umsetzung des Frauenförder-Rahmenplans wurde nicht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten übertragen (§ 4 Abs. 1). Die Pflicht zur Erhöhung von Frauenanteilen nach Maßgabe der aufgestellten Pläne galt nicht für Berufungsverfahren (§ 7 Abs. 3, »Nichtanwendung bei Berufungsverfahren«), für die – wie die Juristin Susanne Walther, die damals als wissenschaftliche Referentin am MPI für ausländisches und internationales Strafrecht in Freiburg arbeitete, kritisch anmerkte – »lediglich eine Art frauenfreundlicher Gestaltungsauftrag formuliert wurde.«³¹¹ Gleichsam erfolgte die Bestellung der ZGB durch den Generalsekretär für die Dauer von drei Jahren, dem GBR und dem *Frauenausschuss* wurde dabei kein Mitspracherecht eingeräumt.³¹²

Die Arbeitgeberseite erklärte, daß nur eine beratende Mitwirkung und keine Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats bei der Auswahl der Gleichstellungsbeauftragten und bei der Erstellung der Tätigkeitsbeschreibung / Arbeitsplatzbeschreibung in Betracht komme. Das gleiche müsse für eine eventuelle Abberufung bzw. Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Ablauf der 3-Jahresfrist gelten.³¹³

Zudem wurden auch die Befugnisse der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Vertrauenspersonen, wie sie im Anpassungstext hießen, in Abweichung vom FFG deutlich beschnitten, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer Mitwirkung an Personalangelegenheiten (§ 17 Abs. 1 Nr. 1) als auch im Hinblick auf ihr Beanstandungsrecht (§ 19 Abs. 3).³¹⁴ Weitere, maßgebliche Abweichungen stellten auch die folgenden Normen dar:

- Abweichend von § 17 Abs. 1 Nr. 1 in der Gesetzesvorlage sah der Anpassungstext keine Mitwirkung der ZGB und der Vertrauenspersonen an personellen, sozialen und organisatorischen Aufgaben vor (s. Abb. 5).

310 Vgl. § 16 Abs. 1: »Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gehört der Generalverwaltung an und ist dem Generalsekretär unmittelbar zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.« Beschluss des Senats der Max-Planck-Gesellschaft zur »Frauenförderung in der MPG, verabschiedet in der Sitzung am 24. März 1995, GVMPG, BC 207183.

311 Susanne Walther, »Minerva, warum trägst Du so einen kriegerischen Helm? Frauenförderung in der Max-Planck-Gesellschaft«, 1997, 33. – In diesem zusätzlichen Absatz 3 des Anpassungstextes heißt es: »Diese Vorschrift gilt nicht für Berufungsverfahren. Diese Verfahren sind so zu gestalten, daß die Ziele des Senatsbeschlusses verwirklicht werden.« Der komplette Vergleichstext befindet sich im Anhang, Anlage 4 des Senatsbeschlusses vom 24. März 1994. Für diese 139. Senatssitzung waren den Senatsmitgliedern zur Vorbereitung auf Punkt 5 der Tagesordnung, »Frauenförderung in der Max-Planck-Gesellschaft«, Materialien zur Verfügung gestellt worden waren; siehe Beschluss des Senats der Max-Planck-Gesellschaft am 24. März 1995 in Berlin, GVMPG, BC 207183, Bl. 1.

312 »Abweichend von § 15 FFG ist in der Max-Planck-Gesellschaft nach vorheriger Ausschreibung durch den Generalsekretär eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.« Aktenvermerk, *Erster Vorentwurf einer Senatsvorlage wegen Frauenförderung FFG*, 28. Oktober 1994, GVMPG, BC 207182.

313 Aktenvermerk Horn, Gemeinsame Besprechung GV-GBR, 29. November 1995, GVMPG, BC 207180.

314 Die Bemerkung zum Vergleich zwischen FFG und Anpassungstext lautet nüchtern kategorisch: »Abs. 3 in der MPG unanwendbar.« Für § 19 Abs. 3 des FFG siehe Anhang.

- Eine Begründungspflicht für den Fall, dass Förderpläne nicht eingehalten wurden, fehlte (FFG § 4 Abs. 5).
- Im Kontext »familienbedingter« Beurlaubung (FFRP § 11 Abs. 1) fehlte eine Vorschrift, die mit dem in § 12 Abs. 4 des FFG statuierten Benachteiligungsverbot im Hinblick auf die bereits erreichte Beförderungsstufe korrespondierte.³¹⁵

Die folgende Gegenüberstellung veranschaulicht exemplarisch die Divergenzen zwischen dem FFG und dem Anpassungstext der MPG. Die MPG hatte die von ihr als notwendig erachteten Anpassungen der Regelungen des Frauenfördergesetzes an die Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft in einer Synopse kommentiert zusammengestellt und diese den Senatsmitgliedern zur Vorbereitung auf die 139. Senatssitzung zur Verfügung gestellt, wo am 24. März 1995 der bekannte Beschluss gefasst wurde.³¹⁶

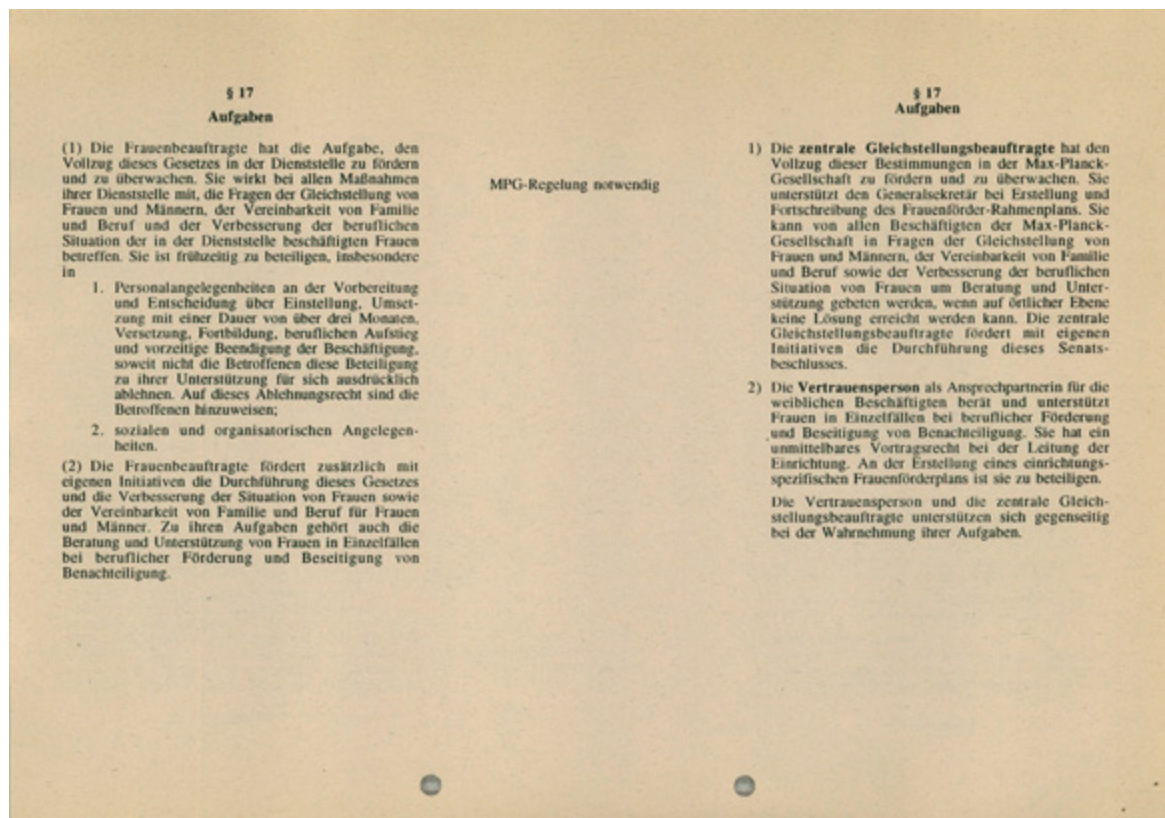


Abbildung 5: Auszug aus der MPG-internen Gegenüberstellung von Frauenfördergesetz und Anpassungstext der Max-Planck-Gesellschaft, hier zu »§ 17 Aufgaben« [der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten]³¹⁷

³¹⁵ Vgl. dazu auch Walther, »Minerva?«, 1997, 33.

³¹⁶ Beschluss des Senats der Max-Planck-Gesellschaft am 24. März 1995 in Berlin, GVMPG, II. Abt, BC 207183, Bl. 1. Dokument befindet sich im Anhang.

³¹⁷ Siehe Anhang, Anlage 4 des Senatsbeschlusses vom 24. März 1994, GVMPG, BC 207183.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die MPG-Richtlinien das frauenfördernde Potential des FFG nicht voll ausgeschöpft haben, sondern deutlich hinter den Normen von FFG und BerlHG, die weitergehende Schritte beinhaltet hatten, zurückgeblieben sind. Wie im Kapitel 3.4, »Der Frauenförder-Rahmenplan«, zu sehen sein wird, sollte sich dies nachteilig auf den unter dieser Maßgabe zu erstellenden Frauenförder-Rahmenplan auswirken. Erklärtes Ziel des Frauenförder-Rahmenplans war, wie es im *Rundschreiben 49/1998* hieß, »die Situation der weiblichen Beschäftigten [zu] beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen aus[zur]werten und im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen, insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils, [zu entwickeln]«. ³¹⁸

3.4 Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Der GBR hatte auf Grundlage der Ergebnisse der Munz-Studie Anfang Dezember 1993 dem Präsidenten und der Generalverwaltung den Entwurf einer *Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern* (GBV) übergeben. ³¹⁹ Inhaltlich knüpfte dieser an den »Vorläufigen Anregungskatalog« an, den der *Frauenausschuss* des GBR als Reaktion auf die Munz-Studie erstellt hatte. ³²⁰ Die GBV sollte das Zusammenwirken der MPG-Leitung mit dem GBR sowie das der örtlichen Betriebsräte mit den Institutsleitungen verbindlich regeln. Die dort vorgeschlagenen Maßnahmen sahen unter anderem Folgendes vor:

- Bei Personalentscheidungen sollte angesichts der bestehenden Unterrepräsentanz begründet werden müssen, wenn ein Bewerber vorhandenen Bewerberinnen vorgezogen würde.
- Das Verbot sexueller Belästigung sowie die korrespondierenden Fürsorgepflichten des Arbeitgebers sollten normiert werden.
- Einstellung einer Zentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die unter anderem die Aufgabe haben sollte, zur Überprüfung des FFRP einen jährlichen Bericht zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der MPG zu erstellen.
- Wahl dezentraler Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragter in den einzelnen Instituten, Arbeitsgemeinschaften und Projektgruppen. ³²¹

Die Generalverwaltung und der Präsident reagierten mit Skepsis auf diesen Entwurf, wie aus einem entsprechenden Vermerk von Horn hervorgeht, in dem es hieß: »Bei allem Verständnis

³¹⁸ *Rundschreiben Nr. 49/1998*, Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Max-Planck-Gesellschaft | Frauenförder-Rahmenplan, GMPG, BC 207184.

³¹⁹ Schreiben Roßmayer an Zacher, Betrifft: Entwurf einer »Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der MPG« als Konsequenz aus der Studie »Zur Beschäftigungssituation der Frauen und Männer in der MPG«, 6. Dezember 1993, GVMPG, BC 207180.

³²⁰ Schreiben Roßmayer an Zacher, Folgerungen und Anregungen des GBR-Fachausschusses »Frauen in der MPG« aus der Studie »Zur Beschäftigungssituation der Frauen und Männer in der MPG«, 8. Juli 1993, GVMPG, BC 207178.

³²¹ Aktenvermerk Horn, Entwurf einer *Gesamtbetriebsvereinbarung* zur Gleichstellung für die MPG, Dezember 1993, 22. Dezember 1993, GVMPG, BC 207180, Bl. 1.

für das berechnigte Anliegen des GBR sollten wir m. E. Verhandlungen über den Abschluß einer Betriebsvereinbarung ablehnen«. ³²² Er schlug vor, »in vertretbaren Grenzen« Bereitschaft zu einseitigen Selbstbindungen zu signalisieren, im Übrigen sei der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Gleichstellungsfragen nach dem Betriebsverfassungsgesetz mitnichten »erzwingbar«. ³²³ Kategorisch fiel die Einschätzung hinsichtlich der Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten aus: diese »sollte abgelehnt werden«. ³²⁴

Am 16. Januar 1994 informierte Zacher den GBR darüber, dass er den Entwurf ablehne. ³²⁵ Der Präsident betonte seine Entschlossenheit, bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigungssituation von Frauen in der MPG zu schaffen, doch enthalte der Entwurf einige Forderungen, die er sich nicht zu eigen machen könne. Das gelte insbesondere für den Vorschlag der Bestellung einer »Gleichstellungsbeauftragten«, den er sich »schon wegen der gespannten Haushalts- und Stellensituation außerstande« sehe zu verwirklichen. Doch Zacher stand der *Gesamtbetriebsvereinbarung* aufgrund ihrer starken »Regelungsdichte« auch grundsätzlich kritisch gegenüber. ³²⁶

Die ablehnende Haltung des Präsidenten zur GBV löste im Frühjahr 1994 eine Protestwelle unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MPG aus. Hunderte von ihnen unterzeichneten Erklärungen, in denen sie ihr Befremden darüber zum Ausdruck brachten, da solch eine Vereinbarung »ein unverzichtbares Instrument zur Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen« sei. ³²⁷ Auf der gemeinsamen Sitzung mit dem Arbeitgeber am 1. März 1994 drängte der GBA erneut auf die Einrichtung einer paritätischen »Kommission für Gleichstellungsfragen«. Gemäß § 14 des Entwurfs der GBV sollte diese mit Vertreter_innen der Generalverwaltung und des Gesamtbetriebsrats besetzte Kommission für die Fortschreibung und Verwirklichung der Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig sein, die Arbeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten begleiten und sich mindestens zweimal im Jahr treffen. ³²⁸ Präsident und Generalverwaltung standen der Einrichtung einer solchen Kommission jedoch skeptisch gegenüber, da sie diese als »ein unnötiges zusätzliches Diskussionsforum ohne klare Aufgabenbefugnis« betrachteten und da-

322 Ebd.

323 Ebd., 1–2.

324 Ebd., 4.

325 Zacher an Kleinschmidt, *Gesamtbetriebsvereinbarung* zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der MPG, 16. Januar 1994, GVMPG, BC 207180.

326 Siehe dazu das Protokoll über die Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 19. Oktober 1994, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1833, Bl. 6.

327 So beispielsweise das MPI für Bildungsforschung am 25. März 1994 (144 Unterschriften) und das MPI für Hirnforschung am 7. April 1994 (95 Unterschriften), GVMPG, BC 207180.

328 Vgl. dazu den Entwurf einer Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen dem Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft zur »Gleichstellung von Frauen und Männern in der MPG«, Anlage des Schreibens Roßmayer an Zacher, 6. Dezember 1993, GVMPG, BC 207180, Bl. 8.

rauf verwiesen, dass dem GBR für »Gespräche mit dem Arbeitgeber« jederzeit Vertreter der Generalverwaltung zur Verfügung stünden.³²⁹

Der *Frauenausschuss* holte sich Rat durch einen Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 des BetrVG,³³⁰ um den Entwurf der GBV auszuarbeiten und zu klären, wie die Zuständigkeiten von GV, Instituten, GBR und lokalen Betriebsräten sowie der ZGB und den Frauenbeauftragten voneinander abgegrenzt werden konnten. Währenddessen ruhte der Verhandlungsprozess weiterhin. Präsidium und GV wollten offenbar zunächst die Verabschiedung des *Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes* im September 1994 abwarten.³³¹ Möglicherweise ging es bei dieser Verzögerung zudem auch darum, die Deutungshoheit über die Umsetzung der Frauenförderung zu behalten. Dafür spricht ein Schreiben des Präsidenten vom 12. September 1994, in dem Zacher sich »an die Mitglieder und Gäste« der Sektionen des Wissenschaftlichen Rats wandte, um diese auf das neue Frauenförderungsgesetz aufmerksam zu machen, das am 1. September in Kraft getreten war. Zacher sprach darin einen Punkt an, der zentral für die folgenden Diskussionen und Entscheidungsprozesse wurde:

Schließlich wird zu erörtern und zu entscheiden sein, auf welchem Wege geklärt wird, welche Regelungen innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft gelten sollen. Für die Max-Planck-Gesellschaft als Ganze zielt diese Frage insbesondere auf die Alternative zwischen einer Regelung durch den Senat der Max-Planck-Gesellschaft und einer Regelung durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung.³³²

Nachdem im Bundestag das *Zweite Gleichberechtigungsgesetz* verabschiedet worden war, ergriff der *Frauenausschuss* im Januar 1995 die Initiative, um die ins Stocken geratenen Verhandlungen wieder in Gang zu bringen, und wandte sich dazu an den Senat der MPG, die BLK und die Kultusministerkonferenz. Eine Gleichstellung von Frauen und Männern in der MPG könne nicht vermittels einer »Selbstbindung (= Empfehlung)« auf den Weg gebracht werden, sondern nur auf Grundlage einer verbindlichen *Gesamtbetriebsvereinbarung*, argumentierten die Betriebsrät_innen. Die Erfahrungen in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb wie auch innerhalb der MPG belegten dies. So hätten etwa die *Empfehlungen* des Wissenschaftlichen Rats zu keiner Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen geführt.³³³ Infolge dieser Intervention

329 Aktenvermerk Horn, *Kommission für Gleichstellungsfragen*, handschriftlicher Kommentar von Zacher dazu: »Wir sollten m. E. jetzt die entsprechende Diskussion in den Sektionen abzuwarten und erst danach über die Einrichtung einer »Kommission für Gleichstellungsfragen« entscheiden«, 11. März 1994, GVMPG, BC 207180, Bl. 2.

330 Ein Vorgehen, das die Generalverwaltung als nicht notwendig erachtete. Willems an Kleinschmidt, *Beauftragung eines Sachverständigen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern*, 27. Juni 1994, GVMPG, BC 207180.

331 Roßmayer an Horn, »Betrifft: Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der MPG (= GBV), Hier: Ausschuß (aus GBR und GV) zur Erarbeitung der für die MPG wichtigen Punkte aus dem neuen Gleichstellungsgesetz des Bundes«, 1. August 1994, GVMPG, BC 207180.

332 Präsidentenbrief vom 12. September 1994 an die Sektionsmitglieder, *Förderung von Frauen in der MPG*, GVMPG, BC 207183, Bl. 3.

333 Martha Roßmayer und Klaus Kleinschmidt an Paul Krüger, BMFT, Betrifft: 2. Gleichberechtigungsgesetz/Art. 1: Über-

gelang es schließlich Anfang Februar 1995, die paritätische Kommission mit Mitgliedern des GBR und der GV an den Verhandlungstisch zu bringen.

In den nachfolgenden Verhandlungen erwies sich erwartungsgemäß vor allem der Punkt »Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte« der GBV, den Präsident Zacher bereits in seinem eingangs zitierten Ablehnungsschreiben im Januar 1994 hervorgehoben hatte, als besonders schwierig.³³⁴ Umstritten war vor allem die Frage, ob die Frauenbeauftragten bzw. Vertrauenspersonen an den Instituten gewählt oder bestellt werden sollten. Die Leitungsgremien der MPG vertraten die Auffassung, dass diese jeweils ausschließlich durch den Arbeitgeber ohne Mitwirkung der Belegschaft ernannt werden sollten. Zudem plante die Generalverwaltung, statt Frauenbeauftragten an allen Instituten eine Zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die gesamte Gesellschaft zu bestellen, flankiert von »Vertrauenspersonen« als Ansprechpartnerinnen in den Instituten.³³⁵ Was die spitzfindige Unterscheidung zwischen dem vom GBR verwendeten Begriff der »Frauenbeauftragten« und dem von GV und Generalsekretärin eingeführten Begriff der »Vertrauensperson« bedeutet, verdeutlichen die Ausführungen von Ulrich Drobniq, damals Direktor am Hamburger MPI für ausländisches und internationales Privatrecht, der im Anschluss an ein »Direktorentreffen« im Januar 1995 dem Präsidenten geschrieben hatte:

Die Frauenbeauftragte hat in der Tat sehr weitreichende Rechte dieser Art (siehe §§ 17–19 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes). Sie hat diese Rechte nach § 15 Abs. 3 auch für untergeordnete kleinere »Dienststellen« auszuüben, die keine eigenen Frauenbeauftragten haben. Offenbar aus eben diesem Grunde hat aber die Vertrauensperson nicht entsprechende Rechte. Mir erscheint es daher nach wie vor sinnvoll, die in den Instituten zu bestellende Vertrauensperson möglichst aus dem Kreise des Betriebsrats auszuwählen, um Doppelarbeit, Zweigleisigkeit und Widersprüche zu vermeiden.³³⁶

Der Gesamtbetriebsrat hielt eine Bestellung anstelle einer Wahl für unangebracht und falsch, da es bei der Auswahl der Frauenbeauftragten nicht nur um das Thema Frauenförderung, sondern im weitesten Sinne auch um Frauenangelegenheiten ginge, die nach Auffassung der Betriebsrätinnen und -räte ein hohes Maß an Vertrauen in die betreffende Kollegin voraussetzten. Um ein derartiges Vertrauensvotum zu gewährleisten, sei ein geheimes demokratisches Wahlverfahren unabdingbar.³³⁷ Zum Teil erfuhr der GBR dabei auch Unterstützung aus den Reihen

nahme für die MPG durch »Selbstbindung« oder »Gesamtbetriebsvereinbarung« zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten der MPG, 10. Januar 1995. — Da Paul Krüger, der letzte Bundesminister für Forschung und Technologie, Mitglied des MPG-Senats war, antwortete auch das neugegründete Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie auf die Anfrage des GBR – nicht jedoch ohne sich vorher mit Generalsekretär Hasenclever schriftlich darüber kurzzuschließen, BMFT an Hasenclever 26. Januar 1995, GVMPG, BC 207180.

334 Zacher an Kleinschmidt, *Gesamtbetriebsvereinbarung* zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der MPG, 16. Januar 1994, GVMPG, BC 207180.

335 Vgl. dazu auch den Senatsbeschluss vom 24. März 1995, GVMPG, BC 207180.

336 Drobniq an Zacher, 11. Januar 1995, GVMPG, BC 207180, Hervorhebung im Original.

337 Vgl. dazu exemplarisch die Umfrage des Betriebsrats der Generalverwaltung vom 19. Juli 1996, GVMPG, BC 207180.

der Direktoren. Dies manifestierte sich darin, dass im Laufe der folgenden Monate an mehreren Instituten bereits in Absprache mit den örtlichen Betriebsräten »Frauenbeauftragte« bzw. »Vertrauenspersonen« gewählt und damit Fakten geschaffen worden waren – so etwa am MPI für Plasmaphysik, am Klinischen Institut der DFA, am MPI für Mathematik, am MPI für Festkörperforschung, am MPI für psychologische Forschung, am MPI für Meteorologie, am MPI für europäische Rechtsgeschichte und am MPI für Geschichte (hier sogar zwei Vertrauenspersonen, eine für die Wissenschaftlerinnen und eine für die in der Verwaltung beschäftigten Frauen). Daneben informierte beispielsweise im Fall des MPI für medizinische Forschung das Kollegium die Generalverwaltung, namentlich Rainer Gastl, im November 1996 über seine Bereitschaft, die »Vertrauensperson« von der Institutsbelegschaft wählen zu lassen.³³⁸ Die Mitarbeiter_innen des MPI für ausländisches und internationales Strafrecht in Freiburg waren angesichts des »dürftigen Status« der Vertrauenspersonen ihrerseits mit einer Stellungnahme an den Senat der MPG herangetreten, in der sie sich dafür aussprachen, dass jedes Institut einen eigenen Förderplan und eine »eigene Frauenbeauftragte« haben sollte.³³⁹

Der Konflikt um die Frage, ob die »Vertrauenspersonen« gewählt oder bestellt werden sollten, konnte nicht mehr während der Präsidentschaft Zachers gelöst werden. Dies gelang erst in der Amtszeit seines Nachfolgers Hubert Markl. Der Kompromiss, auf den man sich letztlich einigen konnte, sah in der Fassung der GBV vom 8. Oktober 1996 unter »§ 2 Örtliche Vertrauenspersonen« die *Bestellung* von örtlichen Vertrauenspersonen vor:

In den einzelnen Instituten und in der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft wird jeweils zusätzlich eine Vertrauensperson bestellt. Die Bestellung erfolgt durch die Leitung der Einrichtung unter beratender Mitwirkung des Betriebsrats für jeweils drei Jahre. Zuvor kann eine offene Vorschlagsliste ausgehängt werden, damit Institutsleitung und Betriebsrat sich ein Meinungsbild über mögliche Kandidatinnen verschaffen können. Die Vertrauensperson ist in ihrer Funktion der Leitung der Einrichtung zugeordnet.³⁴⁰

Dieser Absatz wurde in beiderseitigem Einvernehmen ergänzt durch folgende »Protokollnotiz«, die mit dem *Rundschreiben 66/1996 – Vertrauenspersonen als Ansprechpartnerinnen für die weiblichen Beschäftigten* im Namen des Stellvertretenden Generalsekretärs den Direktoren und Leitern der Institute, Forschungsstellen und Arbeitsgruppen bekanntgegeben wurde:

Mit der Formulierung, daß die Vertrauensperson durch die Leitung zu bestellen sei, will der Senat sicherstellen, daß die mit dieser Aufgabe zu betrauende Kraft persönlich und fachlich

338 Vgl. dazu die korrespondierenden Schreiben von Institutsdirektoren 1995/1996 an die Generalverwaltung, GVMPG, BC 207179; desgleichen die Ergebnisse der Umfrage des *Frauenausschusses*, Bericht: *Die Arbeit des Frauenausschusses 1996*, Protokoll der GBR-Sitzung am 2. Dezember 1996 in Bad Brückenau, DA GMPG, BC 600006, fol. 63.

339 Walther, »Minerva?«, 1997, 34, Hervorhebung im Original.

340 *Gesamtbetriebsvereinbarung* über die Zusammenarbeit von Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft in Sachen »Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft«, 8. Oktober 1996, GVMPG, BC 207180.

geeignet ist, die Institutsleitung in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen. Der Begriff »Vertrauensperson« weist aber zugleich darauf hin, daß diese auch in besonderer Weise das Vertrauen der weiblichen Institutsangehörigen haben soll. Der Senatsbeschluß läßt das Verfahren der Findung der Vertrauensperson offen. Die Durchführung einer Wahl ist grundsätzlich möglich. Voraussetzung für die Durchführung eines Wahlverfahrens ist, daß die Institutsleitung mit diesem Verfahren einverstanden und bereit ist, die durch ein solches Wahlverfahren ermittelte Person auch zu bestellen.³⁴¹

Zwar war damit nach Auffassung des *Frauenausschusses* der Aspekt der Bestellung durch die Institutsleitung zu sehr in den Vordergrund gerückt, doch da grundsätzlich die Möglichkeit eines Wahlverfahrens gesichert worden war, wurde dieser Kompromiss schließlich akzeptiert.

Zum 1. Oktober 1996 nahm Marlis Mirbach³⁴² ihre Arbeit als Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG auf. Aus einer Umfrage des *Frauenausschusses* 1996 und diesbezüglichen Meldungen einzelner Direktoren an die GV läßt sich schließen, dass bei Mirbachs Amtsantritt acht Vertrauenspersonen nur bestellt, zwei Vertrauenspersonen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bestellt und zwölf Vertrauenspersonen gewählt worden waren. Des Weiteren waren an 17 Instituten Wahlen der Vertrauenspersonen in Vorbereitung und von sieben Instituten hatte es eine entsprechende Rückmeldung, aber noch keine Wahl der Vertrauenspersonen³⁴³ gegeben. Diese gewählten und bestellten Vertrauenspersonen sollten gemäß § 3 der *Gesamtbetriebsvereinbarung* die neue ZGB bei der Erstellung des Frauenförder-Rahmenplans ergänzend unterstützen.

3.5 Der Frauenförder-Rahmenplan

Die Diskussion um die rechtliche Vereinbarkeit von Frauenförderplänen mit dem Grundgesetz wurde bis in die 1990er Jahre in der Regel nur im Hinblick auf den öffentlichen Dienst ge-

341 *Rundschreiben 66/1996*, Marsch 7. August 1996, GVMPG, BC 207179. Der Vorschlag des GBR hatte gelautet: »Mit der Formulierung, daß die Vertrauensperson durch die Leitung letztlich zu »bestellen« sei, will der Gesetzgeber sicherstellen, daß diese auch als Beraterin und Kooperationspartnerin der Leitung in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung akzeptiert wird. Der Begriff »Vertrauensperson« weist aber zugleich darauf hin, daß diese auch das Vertrauen der Betroffenen haben soll. Wie die zu Bestellenden gefunden und nominiert werden, läßt das Gesetz offen; aus den angeführten Gründen bleibt es den Instituten überlassen, wie Vertrauenspersonen gefunden und nominiert werden. Dies ist auch durch ein Wahlverfahren möglich.« Schreiben von Martha Roßmayer an Markl, 16. Juli 1996, GVMPG, BC 207180.

342 Marlis Mirbach war von 1996 bis 2012 die erste Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG. Zuvor hatte die promovierte Chemikerin am 1997 geschlossenen Gmelin-Institut für anorganische Chemie und Grenzgebiete der MPG gearbeitet. Dorthin war 1969 Margot Becke-Goehring als erste weibliche Direktorin der MPG berufen worden, die dieses Amt tatsächlich auch ausübte.

343 In dieser Korrespondenz hatte sich die gewünschte Sprachregelung des Arbeitgebers – »Vertrauenspersonen – durchgesetzt, es handelte sich dabei ausschließlich um weibliche Vertrauenspersonen, GVMPG, BC 207179. Für 19 der damals insgesamt 65 Institute der MPG lagen keine entsprechenden Rückmeldungen vor. Martha Roßmayer, 17. September 1996, Jahresbericht, *Die Arbeit des Fachausschusses »Frauen in der MPG« 1996*, DA GMPG, BC 600006.

führt.³⁴⁴ Nachdem das *Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes* (kurz: *Frauenfördergesetz*, FFG) auf Bundesebene in Kraft getreten war, konnte sich die MPG den Forderungen nach konkreter Umsetzung und entsprechenden Maßnahmen nicht länger entziehen – wollte sie nicht möglicherweise empfindliche finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. Wie im Vorausgegangenen dargelegt, wurde in den Gremien der MPG schon seit 1989 diskutiert, dass in der Öffentlichkeit Frauenförderung in der Forschung als wichtige Aufgabe wahrgenommen werde, und darauf verwiesen, dass in den Hochschulgesetzen der Länder die Einsetzung von Frauenbeauftragten bereits verankert sei. Insofern müsse auch die Max-Planck-Gesellschaft mit entsprechenden Forderungen seitens der Finanzierungsträger rechnen.³⁴⁵ Man kam daher in der MPG zu dem Schluss, dass das FFG seinem Wortlaut nach zwar eigentlich nur für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und einschlägiger Bundeseinrichtungen gelte und somit nicht unmittelbar für die Max-Planck-Gesellschaft. Da es aber auch Maßstäbe für künftige Erwartungen an frauenfördernde Maßnahmen bei Einrichtungen setze, die – wie die Max-Planck-Gesellschaft – maßgeblich aus Bundesmitteln mitfinanziert würden, sei in den Sektionen des Wissenschaftlichen Rats und mit dem Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft prinzipiell Einvernehmen dahingehend hergestellt worden, »daß das Frauenfördergesetz Grundlage für weitere Maßnahmen in der Max-Planck-Gesellschaft sein soll, wobei allerdings die Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft berücksichtigt werden müssen«.³⁴⁶

Am 26. März 1998 beschloss der Verwaltungsrat der MPG den ersten Frauenförder-Rahmenplan (FFRP).³⁴⁷ Die »Zielvorgaben« (II) des Rahmenplans sahen vor, die Frauen insbesondere in den Bereichen zu berücksichtigen, in denen sie bislang unterrepräsentiert waren.³⁴⁸ Das schloss Beförderungen, Versetzungen, Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen sowie die Vergabe

344 Vgl. dazu auch Katja Müller, Max Schultz, Theres Matthies und Léa Renard, Projekt: Metamorphosen der Gleichheit II. Deutungsmodelle des Geschlechts am Beispiel berufsstatistischer Klassifikation, Verhandlungen und Gleichstellungspolitik im deutsch-französischen Kontext (1945–2010), 2014.

345 So beispielsweise im ISA, wo Generalsekretär Hasenclever das Thema auf die Tagesordnung setzte, Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Intersektionellen Ausschusses des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 3. Juni 1989 auf Schloß Ringberg, GVMPG, BC 207181, Bl. 7. Hasenclevers Annahme wird durch zahlreiche weitere Belege bestätigt: So hatte auch der Direktor des MPIL, Jochen Frowein, im Kontext rechtlicher Erwägungen zur Frauenförderung in der MPG zur Sprache gebracht, dass »Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG [...] auf die Max-Planck-Gesellschaft als juristische Person des Privatrechts zunächst nicht unmittelbar anwendbar« seien. Es stelle sich jedoch die Frage, »ob die Max-Planck-Gesellschaft, die in ihrem Stellenplan in vollem Umfang von Bund und Ländern finanziert wird, dennoch an die Grundsätze dieser Verfassungsnorm gebunden« sei. Frowein an Horn, 22. Dezember 1995, GVMPG, BC 207183. Desgleichen hatte auch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie selbst in einem Schreiben vom 22. Februar 1995 an den GBR darauf hingewiesen: »Das am 01.09.1994 in Kraft getretene 2. Gleichberechtigungsgesetz, das in seinem Artikel 1 das »Frauenfördergesetz« zum Inhalt hat, bindet zunächst nur die Verwaltungen des Bundes. Es setzt jedoch einen Maßstab für künftige Erwartungen an frauenfördernde Maßnahmen bei Einrichtungen, die wie die MPG maßgeblich aus Bundesmitteln finanziert werden.« Antwortschreiben des BMFT an Martha Roßmayer, 22. Februar 1995, GVMPG, BC 207180.

346 Antrag Senatssitzung Frauenförderung FFG, März 1995, GVMPG, BC 207179.

347 Vgl. Protokoll der 181. Sitzung des Verwaltungsrats der MPG am 26. März 1998, Niederschrift Beschlüsse und Ergebnisse, TOP 6. *Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Max-Planck-Gesellschaft; Frauenförder-Rahmenplan (Beschluß – Materialien und Tischvorlage)*. AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 181.VP.

348 Siehe dazu und zu den im Folgenden aufgeführten Punkten die im Anhang befindliche Fassung des Frauenförder-Rahmenplans vom 26. März 1998.

von Ausbildungsstellen ein. Die Einstellung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sollte sich am Frauenanteil der »jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe« orientieren. Konkret sollte in Bereichen, »in denen danach rechnerisch weniger als 1 Frau zu beschäftigen« sei, eine Stelle mit einer qualifizierten Frau besetzt werden, sofern »mindestens 3 Stellen mit gleichwertiger Qualifikation in der Einrichtung vorhanden« seien. Erreicht werden sollte dies binnen drei bzw. bei Nachwuchswissenschaftlerinnen mit zeitlich befristeten Stellen binnen fünf Jahren. Zur Umsetzung sah der Rahmenplan zwei Maßnahmenpakete vor (III): zum einen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (A) und zum anderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (B). Die sechs Maßnahmen im ersten Bereich erstreckten sich auf Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und beruflichem Aufstieg, den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit, Fortbildungen, die Besetzung von Gremien und das Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen. Die Maßnahmen des zweiten Bereichs betrafen Verfahrensregelungen zu flexiblen Arbeitszeiten, zur Reduzierung der Arbeitszeit, zur familienbedingten Beurlaubung und Wiedereingliederung sowie zur Kinderbetreuung. Darüber hinaus waren im Frauenförder-Rahmenplan Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung (C) sowie eine Erprobungsklausel (D) und Sanktionen (E) festgelegt. Zudem wurden in einem weiteren Punkt (IV) die bereits angesprochenen Aufgaben und Rechte der »Vertrauenspersonen« festgelegt.

Damit kam ein weiterer und in vielerlei Hinsicht zäher Verhandlungsprozess um verbindliche Gleichstellungsmaßnahmen zum Ende, an dem maßgeblich der *Frauenausschuss* und der GBR bzw. die aus Vertreter_innen des Gesamtbetriebsrats und der Generalverwaltung paritätisch zusammengesetzte Kommission für Gleichstellungsfragen, der *Arbeitsausschuss »Förderung der Wissenschaftlerinnen«* und die »von den Institutsleitungen bestellten Vertrauenspersonen für die weiblichen Beschäftigten und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG« (*Rundschreiben 49/1998*) beteiligt gewesen waren.³⁴⁹ In der paritätisch besetzten Kommission war die Generalverwaltung mit einer Vertreterin der Rechtsabteilung, der Referentin der Generalsekretärin sowie Klaus Horn und Marlis Mirbach vertreten. Die ZGB übermittelte unter anderem auch die Anregungen und Änderungsvorschläge des ISA an die Kommission.³⁵⁰ Der GBR war durch seinen *Frauenausschuss* vertreten, der sich bei der Ausarbeitung des FFRP-Entwurfs von Fachanwältinnen für Arbeitsrecht beraten ließ.³⁵¹ In enger Abstimmung zwischen den Verhandlungspartnern war bis Sommer 1997 ein 27-seitiger Entwurf des FFRP für die MPG entstanden, der in der Folge intensiv in der paritätischen Kommission diskutiert und verhandelt

349 Wie mühsam sich diese Verhandlungen gestalteten, lässt sich anhand der umfangreichen Korrespondenz zwischen den Verhandlungsparteien mit- und untereinander in der Zeit nach Übergabe der GBV an Zacher im Dezember 1993 bis zum endgültigen Beschluss des FFRP im März 1998 vom Verwaltungsrat nachvollziehen. Vgl. dazu auch die zehnteilige Stellungnahme des GBR zum Entwurf der GV mit Einschätzungen, Monita und zusätzlichen Zielvorgaben vom 13. Oktober 1997, GVMPG, BC 207182.

350 Protokoll des Treffens der paritätisch besetzten Kommission GBR-GV am 25. November 1997 in der GV München, DA GMPG, BC 600006.

351 Die Bonner Fachanwältinnen für Arbeitsrecht Barbara Degen, Barbara Doll und Petra Woocker, Stellungnahme Degen Entwurf des Frauenförderplans der Max-Planck-Gesellschaft (Stand 26.08. 1997) vom 7. Oktober 1997, DA GMPG, BC 600006.

wurde, wobei insbesondere die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Frauenbeauftragten und Vertrauenspersonen im Zentrum standen. Als besonders konfliktträchtig erwiesen sich für die Verhandlungsparteien die Punkte »Auswahlrichtlinien« und »Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren«. Die erzielte Kompromissfassung war dem Wissenschaftlichen Rat im November 1997 vorgestellt und auch von der Personalabteilung begutachtet worden, bevor sie am 12. Januar 1998 der Generalsekretärin vorgelegt wurde. Durch die anschließend von Barbara Bludau vorgenommene Überarbeitung wurde der Entwurf jedoch so stark modifiziert, dass *Frauenausschuss* und GBR diesem ihre Unterstützung entzogen. Sie begründeten diese Entscheidung unter anderem damit, dass in der überarbeiteten Entwurfsfassung die Rechte und Aufgaben der Vertrauenspersonen ganz verschwunden sowie die meisten »Muß-Bestimmungen erneut in abgeschwächte Soll- oder Kann-Bestimmungen umgewandelt worden« seien.³⁵² Eklatant unterschied sich die Fassung auch hinsichtlich der Aufgaben der Vertrauenspersonen. So sah die überarbeitete Aufgabenbeschreibung vom 10. März 1998 vor:

1. Die Vertrauensperson wirkt mit bei der Klärung, in welchen Bereichen auf örtlicher Ebene Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. Kapitel III.A.2.2) und kann für diese Bereiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vorschlagen.
2. Sie kann einrichtungsspezifische Initiativen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergreifen, einschließlich der Initiative zur Erstellung eines örtlichen Frauenförderplanes. An der Erstellung ist sie zu beteiligen.
3. Im Einvernehmen mit der Institutsleitung kann sie Versammlungen abhalten, Referentinnen und Referenten einladen und Sprechstunden einrichten.³⁵³

Aufgrund der Intervention von GBR und *Frauenausschuss* sah die endgültige Fassung schließlich das Folgende vor:

1. Die Vertrauensperson ist Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten. Sie berät und unterstützt Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen.
2. Sie unterstützt auf dezentraler Ebene die Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten: Sie überwacht in ihrer Einrichtung die Einhaltung und Umsetzung
 - a. des Frauenförder-Rahmenplans
 - b. ggf. des ergänzenden örtlichen Frauenförderplans
 - c. der gesetzlichen Bestimmungen sowie aller Regelungen der Max-Planck-Gesellschaft in bezug auf die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
3. Sie wirkt mit bei der Klärung, in welchen Bereichen auf örtlicher Ebene Frauen unter-

352 Roßmayer für den GBR an den Verwaltungsrat der MPG, Btr.: *Frauenförderrahmenplan (FFRP) für die MPG*, 17. März 1998, So beispielsweise im Fall familienbedingter Beurlaubung: »3.1.1 Vor Beginn einer Beurlaubung ist von dem/ der Vorgesetzten ein Gespräch über die berufliche Weiterentwicklung anzubieten.« Oder auch: »3.1.6 Vor Wiederaufnahme der Beschäftigung ist vom Arbeitgeber ein Gespräch anzubieten, in dem die beruflichen Vorstellungen und der eventuelle Anpassungsfortbildungsbedarf im Rahmen der Möglichkeiten des Instituts geklärt und die Maßnahmen zur Einarbeitung festgelegt werden.« GVMPPG, BC 207182, Bl. 8 f., Hervorhebungen im Original.

353 Frauenförder-Rahmenplan, Stand 10. März 1998, Protokoll der 181. Sitzung des Verwaltungsrats der MPG am 26. März 1998, Materialien und Tischvorlage, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 181.VP.

repräsentiert sind [...], und kann für diese Bereiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vorschlagen.

4. Sie wertet die statistischen Erhebungen über die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen [...] in ihrer Einrichtung aus und dokumentiert die jährliche Entwicklung. Die hierzu erforderlichen Daten sind ihr von der örtlichen Verwaltung zur Verfügung zu stellen.
5. Sie erstattet den örtlichen Betriebsräten auf Verlangen über ihre Tätigkeit Bericht.
6. Sie soll landesspezifische Besonderheiten in Betracht ziehen und Kontakte herstellen zu Frauenministerien (falls vorhanden) und Frauenbeauftragten in vergleichbaren Einrichtungen.³⁵⁴

Obwohl der GBR nur ein Mitwirkungsrecht bei der Verhandlung des FFRP besaß, das durch die Beteiligung an der paritätischen Kommission bereits erfüllt war, war der Generalsekretärin sehr daran gelegen, dass der GBR die dem Verwaltungsrat vorzulegende Fassung akzeptierte. Infolgedessen wurden noch im letzten Moment konsensfähige Änderungen (wieder) eingebracht, so dass der GBR am 25. März 1998 dem erneut angepassten Entwurf zustimmen konnte.³⁵⁵ Hierbei wurde insbesondere auf den vorläufigen Charakter des FFRP hingewiesen – wie auch auf die auf lange Sicht angestrebte »Nachbesserung des FFRP gemäß den von der BLK vorgeschriebenen Richtlinien«.³⁵⁶ Der GBR appellierte damit auch an die Initiative der einzelnen Institute, dazu durch eigene Frauenförderpläne aktiv beizutragen. Der FFRP trat umgehend in Kraft und galt zunächst für drei Jahre bzw. »so lange, bis ein neuer Frauenförder-Rahmenplan in Kraft tritt«.³⁵⁷

3.6 Das C3-Sonderprogramm zur Frauenförderung

Parallel zu diesen gesamtbetrieblichen Vereinbarungen kamen zusätzliche Impulse zur Frauenförderung aus den Reihen des Wissenschaftlichen Rats. Exemplarisch ist das von Paul Baltes³⁵⁸ konzipierte C3-Sonderprogramm für Wissenschaftlerinnen, da sich an diesem Modellvor-

354 Hinzu kamen weitere neun Punkte, die festlegten über welche Rechte die Vertrauenspersonen verfügen, die in der Fassung vom 10. März 1998 nicht vorkommen. Frauenförder-Rahmenplan, Stand 25. März 1998, Protokoll der 181. Sitzung des Verwaltungsrats der MPG am 26. März 1998, Materialien und Tischvorlage, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 181.VP.

355 »Der übersandte Entwurf des Frauenförder-Rahmenplans (Stand 10.03.1998) wurde in den gekennzeichneten Punkten geändert (aktueller Stand 25.03.1998). Die übersandten Anlagen sind unverändert geblieben. Der Rahmenplan ist nun mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt.« Tischvorlage für die Sitzung des Verwaltungsrats der MPG am 26. März 1998 in Stuttgart, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 181.VP.

356 Betr.: Frauenförderrahmenplan der MPG, Stand 25. März 1998, Stellungnahme des GBR, Roßmayer an Frau B. Werner (Referentin der Generalsekretärin), 26. März 1998, DA GMPG, BC 600006.

357 In der Endfassung stellte sich die Autorschaft im Übrigen wie folgt dar: »Der Frauenförder-Rahmenplan wurde von der Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft, Frau Dr. Barbara Bludau, unter Mitwirkung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtbetriebsrat erstellt.« Frauenförder-Rahmenplan, 26. März 1998, S. 13, siehe Anhang.

358 Der Psychologe und Gerontologe Paul B. Baltes (1939–2006) wurde 1980 als Direktor an das Max-Planck-Institut für

haben die ganze Bandbreite interner und externer Herausforderungen für die Maßnahmen zur Frauenförderung in der MPG illustrieren lässt.

Als der *Wissenschaftlerinnenausschuss* am 11. November 1994 zu seiner dritten Sitzung in Martinsried zusammenkam, kritisierten die Mitglieder die »nach wie vor bestehende Ungleichheit der Beschäftigungssituation« als »nicht akzeptabel« (s. Tab. 2). Neben Langzeitperspektiven und flankierenden infrastrukturellen Maßnahmen wie der Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen seien kurzfristig wirksame kompensatorische Programme nötig, um den Anteil der Wissenschaftlerinnen in der MPG zu erhöhen. In einer Tischvorlage hatte Baltes das Modellvorhaben eines C3-Sonderprogramms zur Frauenförderung skizziert, das über einen Zeitraum von drei Jahren jährlich für jeweils drei Wissenschaftlerinnen befristete C3-Stellen schaffen sollte.³⁵⁹ Dies fand im Ergebnis die einhellige Zustimmung des Ausschusses. Es wurde beschlossen, das Sonderförderungsmodell auf der Sitzung des Wissenschaftlichen Rats im Februar 1995 zu präsentieren. Zuvor sollte das Konzept auch noch am folgenden Tag im ISA vorgestellt und diskutiert werden. Die als Gäste anwesenden Vertreter der Personalabteilung der Generalverwaltung, Horn und Gastl, wurden um »intensive Prüfung der juristischen und finanztechnischen Möglichkeiten« gebeten.³⁶⁰ Die Mitglieder seien sich der Schwierigkeiten angesichts der finanziellen Frage bewusst, »ein bestimmter Umfang des Programms sei jedoch auch die Voraussetzung dafür, daß dieses als ernsthafter Schritt wahrgenommen werde«.³⁶¹ Für dieses Vorhaben erhoffte sich der Ausschuss die Unterstützung durch den Präsidenten.

TABELLE 2

**PROGRESSION DES WISSENSCHAFTLERINNENANTEILS IN DER MPG
AUF LEITUNGSPPOSITIONEN, 1992–1994**

Besoldungsgruppe	1992	1993	1994
Direktorinnen & Wissenschaftliche Mitglieder (C4)	2 (208) = 1 %	2 (227) = 0,9 %	3 (239) = 1,3 %
Forschungsgruppen- & Abteilungsleiterinnen (C2/C3)	8 (194) = 4,1 %	10 (194) = 5,2 %	8 (184) = 4,3 %
Nachwuchsgruppenleiterinnen (C3)	–	2 (25) = 8 %	2 (24) = 8,3 %

Quelle: Zahlenspiegel und MPG-Spiegel³⁶²

Bildungsforschung berufen, wo er bis 2004 den Forschungsbereich Entwicklungspsychologie leitete. Von 1994 bis 1997 war er Vorsitzender des Wissenschaftlichen Rates der MPG. 2005 gründete er das Internationale Max-Planck-Forschungsnetzwerk zur Altersforschung.

359 Tischvorlage: »Ein dreijähriges Modellvorhaben. C3-Förderungsprogramm für Wissenschaftlerinnen in der MPG«, Notizen von Paul B. Baltes, 8. November, 1994, GVMPG, BC 207183.

360 Ergebnisprotokoll der 3. Sitzung des Arbeitsausschusses »Förderung der Wissenschaftlerinnen« des Wissenschaftlichen Rates am 11. November 1994 in Martinsried, GVMPG, BC 207183.

361 Ebd.

362 *Zahlenspiegel 1992*: 16, 89–94; *Zahlenspiegel 1993*: 13, 14, 16; *Zahlenspiegel 1994*: X; *MPG-Spiegel 2/1995*: 20. Die absoluten

3. 6. 1 Konzept des C3-Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen

Baltes erklärte, Hintergrund für die Entwicklung dieses Modellvorhabens sei für ihn gewesen, dass sich »trotz vieler Bemühungen« seit 1991 der Anteil von Frauen auf höherdotierten Stellen (C2/C3) nicht verändert habe. Auf Grundlage der *Empfehlungen* des WR und des *Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes* sei von einem komplexen Zusammenspiel organisatorischer, gesellschaftlicher und persönlicher Rahmenbedingungen auszugehen, die es zu ändern gelte, »um die tatsächliche Gleichheit zwischen Männern und Frauen in der Wissenschaft zu vergrößern. Das [...] Modellvorhaben ist so angelegt, daß es (1) den Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats entspricht und (2) durch ein auf Frauen beschränktes Sonderförderungsprogramm eine Verdopplung der Anzahl der auf C3-Stellen beschäftigten Wissenschaftlerinnen innerhalb von drei Jahren herbeiführen könnte.«³⁶³ Das Konzept von Baltes sah für den Zeitraum von 1995 bis 1997 die sektionsübergreifende Bereitstellung von jährlich jeweils drei C3-Stellen vor. Hierzu sollten die Institute weibliche Personalvorschläge machen, über die eine intersektionelle Kommission zu entscheiden hätte. Finanziert werden sollte die Stellenbesetzung über die Ressourcen »der Generalverwaltung (bzw. des Präsidenten) [...], die durch die jüngst implementierten Maßnahmen der Verschlinkung bzw. Konzentration an die Generalverwaltung« zurückgeflossen seien.³⁶⁴ Die Institute sollten zudem über finanzielle Anreize motiviert werden, Anträge auf Einstellung oder Beförderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu stellen. Gleichzeitig könne die MPG mit diesem Sonderprogramm »ihre Bereitschaft und die Fähigkeit deutlich machen, gegen die zu beobachtende Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen durch proaktive Maßnahmen vorzugehen, ohne dabei gegen Prinzipien zu verstoßen, die für eine qualitativ hochwertige Wissenschaft konstitutiv« seien.³⁶⁵ Baltes erhoffte sich eine Signalwirkung von diesem Sonderförderungsprogramm, die sowohl das »allgemeine Problembewusstsein« in der MPG als auch Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihren Erwartungen stärken könne, dass höhere Positionen auch für sie erreichbar seien. C4-Stellen waren bewusst von vorneherein aus dem Konzept ausgeklammert worden – die Kosten in diesem Bereich seien »zu hoch, so daß ein Konsens darüber vermutlich schwieriger herbeizuführen wäre.«³⁶⁶ Baltes stellte sein Modellvorhaben auf der ersten Sitzung des WR unter seinem Vorsitz am 8. Februar 1995 in Heidelberg vor.

3. 6. 2 Rechtliche Aspekte

Die rechtliche Frage, die vorab durch die Generalverwaltung geklärt werden musste, war, inwieweit solch ein kompensatorisches Sonderprogramm, das aus Sicht des Präsidenten die Dis-

Zahlen in Klammern geben die Grundgesamtheit der wissenschaftlich Beschäftigten auf dieser Besoldungsstufe an.

363 Paul B. Baltes, Ein dreijähriges Modellvorhaben. C3-Förderungsprogramm für Wissenschaftlerinnen in der MPG, revidierte Notizen, 11. Januar 1995, GVMPG, BC 207183.

364 Ebd.

365 Ebd.

366 Ebd. – Gut vier Jahre später, am 10. Juni 1999, beschloss der Senat – »vorbehaltlich der Finanzierbarkeit« – das *Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungsfunktionen* (C4-Programm), GVMPG, BC 207186.

kriminierung von Männern nach Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes implizierte, überhaupt zulässig sei. In einer ersten Auslegung im November 1994 verwies Rüdiger Willems (GV) darauf, dass Art. 3 Abs. 2 nicht nur ein Gleichberechtigungsgebot enthalte, sondern sich auch auf die gesellschaftlichen Gegebenheiten erstrecke: »Die Norm solle nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- und Nachteile an Geschlechtsmerkmale anknüpfen, sondern auch für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen. Eine leistungsabhängige Frauenquote erfülle die Kriterien der Eignung, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit.«³⁶⁷ Seiner Ansicht nach ließ es sich »arbeitsrechtlich [...] mithin zumindest gut« vertreten, »leistungsabhängige Quotenregelungen im C3-Bereich befristet einzuführen«.³⁶⁸ Auch der damalige Direktor des MPI für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Jochen Frowein, kam im darauffolgenden Jahr zu dem Schluss, angesichts der minimalen statistischen Auswirkungen des Sonderprogramms auf den Gesamtstellenhaushalt der MPG könne eine Benachteiligung im »verfassungsrechtlich relevanten Sinne ausgeschlossen werden.«³⁶⁹

Maßgeblich für die Bewertung der rechtlichen Aspekte – und zwar nicht nur hinsichtlich des C3-Sonderprogramms, sondern auch in Bezug auf alle Frauenfördermaßnahmen und hier insbesondere auch den FFRP – wurde jedoch das im Oktober 1995 ergangene Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Sache *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen unterstützt durch Heike Glišmann*.³⁷⁰ Die Überprüfung der rechtlichen Aspekte durch die Generalverwaltung ergab, dass es sich bei dem C3-Sonderprogramm um ein »kompensatorisches Programm mit Signalwirkung« handle, das dazu beitragen solle, »das in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz enthaltene Gleichberechtigungsgebot im Sinne einer Gleichberechtigung der Geschlechter in der Max-Planck-Gesellschaft durchzusetzen«. Entscheidend sei dabei jedoch vor allem, dass die »in der Max-Planck-Gesellschaft geltenden Grundsätze des Vorranges der Qualifikation [...] für dieses Programm gelten« müssten, mit anderen Worten: keine Frauenquote auf Kosten der Qualität. Explizit wurde darauf hingewiesen, dass das Frauenförderprogramm so formuliert sein müsse, dass es weder »gegen das verfassungsrechtliche Benachteiligungsverbot von Männern (Art. 3 Abs. 2 GG)« noch gegen die europäische Richtlinie 76/207 verstoßen

367 Aktenvermerk Willems, Sonderförderungsprogramm für Frauen im C3-Bereich, 22. November 1994, GVMPG, BC 207183.

368 Ebd.

369 Antwort Frowein an Horn, *Rechtliche Erwägungen zur Frauenförderung in der MPG*, 22. Dezember 1995, GVMPG, BC 207183.

370 Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17. Oktober 1995. *Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen unterstützt durch Heike Glišmann*. Ersuchen um Vorabentscheidung: Bundesarbeitsgericht – Deutschland. Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Richtlinie 76/207/EWG – Artikel 2 Absatz 4 – Beförderung – Gleiche Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts – Vorrang der weiblichen Bewerber. Rechtssache C-450/93. — Als 1990 im Bremer Gartenbauamt nicht Eckhart Kalanke auf die Stelle des Sachgebietsleiters nachrückte sondern seine Kollegin Heike Glišmann, fühlte er sich diskriminiert und zog vor Gericht. Da beide Bewerber als gleich qualifiziert galten, gebührte der Frau auf Grundlage des Bremer Gleichstellungsgesetzes der Vorrang. Nachdem das BAG auch in diesem Sinne entschieden hatte, brachte Kalanke den Fall vor den EuGH. In seinem ersten Urteil entschied der EuGH, dass eine Quotenregelung, die eine automatische, absolute und unbedingte Bevorzugung von Frauen beinhaltete, um ihrer Unterrepräsentation entgegenzuwirken, nicht vereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht sei, da dies eine Diskriminierung von Männern darstelle. Zwei Jahre später, im November 1997 präzisierte der EuGH im Übrigen seine Rechtsprechung zum Bremer Gleichstellungsgesetz (EuGH Rs.C-409/95).

dürfe.³⁷¹ Man kam deshalb zu dem Schluss, der EuGH habe sich mit seiner Entscheidung nur gegen Regelungen ausgesprochen, die Frauen »absolut und unbedingt« den Vorzug geben würden. Er habe sich nicht dazu geäußert, »ob Regelungen zulässig sind, die Frauen bei gleicher Eignung bevorzugen, aber in Härtefällen dennoch zur Berücksichtigung von Männern führen können. Es bleibt somit offen, ob auch ein solches Förderprogramm gegen das Verbot der automatischen Bevorzugung verstoßen würde.«³⁷² Doch selbst falls ein Frauenförderprogramm mit Härteklausele für Männer zulässig sei, gelte es zu überlegen, ob das zur Förderung von Frauen angelegte Sonderprogramm nicht entgegen seines Auftrags Männer fördern würde, da diese ggf. unter Härtefallaspekten zu bevorzugen seien. Insofern kam man zu dem Schluss, um nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung zu verstoßen, müsse ein Förderprogramm, »das den Zugang zu C-Positionen regelt«, zwangsläufig »so angelegt sein [...], daß es auch Männer erreicht. Das wiederum kann nicht der Sinn eines Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen sein. Deshalb sollte der Gedanke, eine bestimmte Anzahl von C3- oder C4-Stellen für ein Frauenförderprogramm bereitzustellen, m. E. nicht weiter verfolgt werden.«³⁷³

Dementsprechend setzte Zacher Baltes über die seiner Einschätzung nach aus dem EuGH-Urteil folgenden Implikationen für das C3-Förderprogramm in Kenntnis:

Inzwischen ist zur Quotenregelung das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17. Oktober 1995 ergangen, das für die nationalen Gerichte bindend ist. Nach diesem Urteil müssen wir davon ausgehen, daß ein Programm, das Wissenschaftlerinnen bei Berufung oder Beförderung automatisch den Vorrang einräumt, unzulässig ist. Dies bedeutet letztlich, daß ein Förderprogramm, das Frauen einen verstärkten Zugang zu C-Positionen eröffnet, im Auswahlverfahren so angelegt sein muß, daß es den Grundsätzen der vorgenannten Entscheidung entspricht. Der beiliegende Vermerk der Personalabteilung zeigt hierzu Möglichkeiten auf. Das damit verbundene Ressourcenproblem ist aber noch nicht gelöst.³⁷⁴

Die von Zacher angesprochenen Möglichkeiten bezogen sich auf ein von der Personalabteilung³⁷⁵ auf der eingangs erwähnten Sitzung des ISA am 18. November 1994 in Martinsried vorgestelltes »Minimalprogramm«, das im Wesentlichen beinhaltete, »in begrenztem Umfang und unter bestimmten Voraussetzungen BAT-Stellen mit Flexibilitätshilfe der Generalverwaltung in C3-Stellen für qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die am Institut bereits beschäftigt

371 Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Vgl. dazu auch den Kommentar von Ninon Colneric in *STREIT* »Gegen die Frauenförderung«, 4/1995, 168–169, sowie ihren Beitrag »Frauenquoten auf dem Prüfstand des EG-Rechts«, 1996, 265–268 (EUR-Lex-61993CJ0450). Fünf Jahre später, am 16. Juli 2000, wurde Colneric als zweite Frau (neben Fidelma O’Kelly Macken, die ein Jahr zuvor in das 15-köpfige Gremium berufen war) Richterin am EuGH.

372 Aktenvermerk Horn, Betr.: Weiterführung der konzeptionellen Überlegungen zu einem Frauenförderprogramm, 14. November 1995, GVMPG, BC 207183, Bl. 4.

373 Ebd.

374 Zacher an Baltes, 27. November 1995, GVMPG, BC 207183.

375 Gastl und Horn waren als Gäste anwesend.

sind, umzuwandeln«, und später den Institutsleitungen im *Rundschreiben 38/1996* des Präsidenten als »Vorschläge« bekanntgegeben wurde.³⁷⁶ Auch diese Flexibilitätshilfe seitens der Generalverwaltung setzte voraus, dass dafür überhaupt ausreichende Mittel zur Verfügung stehen – wobei es den Instituten freigestellt wurde, die Mittel für eine Stellenaufwertung aus eigenem Bestand aufzubringen (siehe nächster Abschnitt). Dennoch insistierte Baltes und verwies als Vorsitzender des WR und damit auch des *Wissenschaftlerinnenausschusses* auf das einstimmige Votum der Gremien, in denen die Position vertreten worden sei, die zudem »ohne Gegenstimmen« vom ISA geteilt würde, man möge die Möglichkeiten der Gesetzgebung ausschöpfen:

Der Arbeitsausschuß »Förderung der Wissenschaftlerinnen« begrüßt den im Vermerk der Personalabteilung vom 14. November 1995 skizzierten Vorschlag eines Programms der internen Beförderung von Frauen durch zeitlich befristete Einweisung von BAT-Stelleninhaberinnen auf C3-Stellen. Gleichzeitig bittet der Ausschuß jedoch den Präsidenten, dieses »Minimalprogramm« stärker in Richtung auf das ursprünglich vorgesehene C3-Sonderförderungsprogramm auszuweiten und die Möglichkeiten der Gesetzgebung auszuschöpfen.

Der Ausschuß ist davon überzeugt, daß das ursprüngliche Programm weiterhin implementierbar ist. Ferner vertritt der Ausschuß die Meinung, daß dieses Programm als Maßnahme der Frauenförderung ganz essentiell ist, u. a. weil auf diese Weise eine Vergrößerung des Pools qualifizierter Wissenschaftlerinnen erreicht werden kann. Die Umsetzung des Programms sollte daher mit hoher Priorität verfolgt werden.³⁷⁷

Es blieb jedoch bei dem abschlägigen Bescheid des Präsidenten: Baltes' Modellvorhaben lasse sich in der ursprünglich geplanten Fassung nicht verwirklichen. Zum einen, weil nationales und europäisches Recht eine Ausschreibung von Stellen für qualifizierte Wissenschaftlerinnen nicht zulasse, da damit eine Diskriminierung männlicher Bewerber impliziert werde. Zum anderen, weil die Ressourcen fehlten, wie Zacher Baltes Anfang Februar 1996 mitteilte.³⁷⁸

3. 6. 3 Finanzielle Aspekte

Per *Senatsbeschluss vom 25. März 1995* war der Präsident gebeten worden, »zu prüfen, inwieweit C3- und C4-Stellen bereitgestellt werden können, damit qualifizierte Wissenschaftlerinnen verstärkt in herausgehobene Positionen im Sinne der Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates berufen werden«. ³⁷⁹ In seinem Bericht vor dem Senat im März des folgenden Jahres teilte Zacher mit, dass alle Möglichkeiten, dieses Programm zu verwirklichen, sehr intensiv durch

376 Aktenvermerk Horn, Weiterführung der konzeptionellen Überlegungen zu einem Frauenförderprogramm, 14. November 1995, GVMPG, BC 207183.

377 Baltes an Zacher, 11. Dezember 1995, GVMPG, BC 207183.

378 Zacher an Baltes, 6. Februar 1996, GVMPG, BC 207183.

379 Senatsbeschluss vom 24. März 1994, GVMPG, BC 207180.

die Generalverwaltung überprüft worden seien, doch machten es die aus dem *Föderalen Konsolidierungsprogramm* resultierenden Belastungen unmöglich, innerhalb der kommenden drei Jahre zusätzliche C₃-Stellen bereitzustellen. Im Bereich der C₄-Stellen sei die finanzielle Lage sogar noch dramatischer – dort würde sie noch nicht einmal zur Sicherung des Personalbedarfs der bereits gegründeten Institute reichen.³⁸⁰ Infolgedessen sehe er sich auch nach erneuter Überprüfung der Stellensituation für die Jahre 1996 bis 1997 und voraussichtlich auch 1998 nicht in der Lage, »neben den Stellenablieferungen an die Finanzierungsträger zusätzliche C₃- und C₄-Stellen speziell zur Förderung von Wissenschaftlerinnen zur Verfügung zu stellen«.³⁸¹ Zacher wies darauf hin, »die Einführung eines C₃-Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen« setze voraus, »daß entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen und ein tragfähiges Konzept« vorliege.³⁸² Wolle man den Instituten zusätzliche C₃-Stellen für Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stellen, so müssten diese C₃-Stellen zuvor aus den Stellenhaushalten der Institute abgezogen werden. Dies könne jedoch nur anlässlich von Emeritierungen bzw. über vom Verwaltungsrat beschlossene Stelleneinzugsprogramme geschehen. Da die MPG zunächst ihre Stellenabgabe-Verpflichtungen gegenüber Bund und Ländern erfüllen müsse, sei davon auszugehen, »daß voraussichtlich erst in einigen Jahren für ein C₃-Sonderprogramm Stellen verfügbar sind«.³⁸³ Selbstverständlich würden Möglichkeiten für eine verstärkte Berufung von Wissenschaftlerinnen auf die gehobenen Positionen weiter fortlaufend geprüft. Zudem sei den Institutsleitungen bis zur »Wiederherstellung der Flexibilität« des Stellenhaushalts mit dem *Rundschreiben 38/1996* eine Reihe von Verfahrensvorschlägen zur verstärkten Besetzung von C₃-Stellen mit Wissenschaftlerinnen unterbreitet worden, die im Februar mit dem Wissenschaftlichen Rat abgestimmt worden seien.³⁸⁴ Diese »Vorschläge« bezogen sich auf vier Aspekte:

1. *Qualifikationsvoraussetzungen:* Nach den Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates vom 2. Februar 1994 (Rundschreiben Nr. 42/1994) können Wissenschaftlerinnen in die Besoldungsgruppe C₃ eingewiesen werden, wenn sie selbständige, hervorragende wissenschaftliche Leistungen erbracht haben, die durch eine Habilitation nachgewiesen sind oder den Anforderungen an eine Habilitation entsprechen würden. Das genannte Rundschreiben regelt auch das Einweisungsverfahren.
2. *Auswahl von Kandidatinnen:* Zur bevorzugten Einweisung von Frauen in C₃-Positionen kommen Wissenschaftlerinnen in Frage, die am Institut tätig sind und wegen der fehlenden C₃-Stelle noch nicht in die C₃-Position eingewiesen werden konnten oder an deren Gewinnung das Institut Interesse hat, aber deren Einstellung bisher an der fehlenden C₃-Stelle scheiterte.

³⁸⁰ Bericht des Präsidenten an den Senat, 15. März 1996, GVMPG, BC 207183.

³⁸¹ Ebd.

³⁸² Ebd.

³⁸³ Ebd.

³⁸⁴ »Vorschläge zur verstärkten Besetzung von C₃-Stellen mit Wissenschaftlerinnen« im Aktenvermerk Gastl/Horn, 17. Januar 1996, GVMPG, BC 207183.

3. *Qualifikationsvergleich am Institut:* Nach nationalem wie europäischem Recht sowie nach den vom Senat beschlossenen Regelungen zur Anwendung des Frauenförderungsgesetzes darf bei der Einstellung oder beim beruflichen Aufstieg von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden.
4. *Bereitstellung von Stellen:* Die Förderung der Aufstiegschancen der Frauen muß vorrangig aus den Stellenplänen der Institute realisiert werden. Dazu sollten die Institute verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch machen, BAT-Stellen durch Einsatz von unbesetzten oder unterbesetzten Stellen nach C₃ zu flexibilisieren. Daneben sind alle Möglichkeiten zu nutzen, um unterbesetzte C₃-Stellen für die Frauenförderung frei zu machen. Die Generalverwaltung plant mittelfristig nach Konsolidierung des Personalhaushalts, Ressourcen frei zu machen, um die Institute bei der Flexibilisierung von C₃-Stellen zu unterstützen sowie um zusätzliche C₃-Stellen speziell für die Förderung von Wissenschaftlerinnen zuweisen zu können.³⁸⁵

Indirekt riet Zacher von einer auf Wissenschaftlerinnen abzielenden Ausschreibung ab, da diese nicht auf Frauen beschränkt sein dürfe. Sollten sich um die Stelle »männliche Wissenschaftler bewerben, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorrang verdienen«, dürften Bewerberinnen nicht bevorzugt werden.³⁸⁶ Im Präsidentenbericht hieß es dazu, dass eine gezielte Frauenförderung nicht erreichbar sei, »wenn im Rahmen eines Sonderprogramms Ausschreibungen durchgeführt würden, weil sich dann voraussichtlich überwiegend Männer bewerben würden«.³⁸⁷ Zachers Sorge, dass Bewerbungen von Männern die Erfolgsaussichten ihrer Mitbewerberinnen in diesem Kontext verringern würden, legen die Vermutung nahe, dass die Aussichten der männlichen Bewerber per se wohl besser gewesen wären.

3. 6. 4 Aufbau Ost oder Sonderprogramm zur Frauenförderung?

Zeitgeschichtlich ist die Präsidentschaft Zachers gekennzeichnet durch den großen historischen und politischen Umbruch, den der Fall der Berliner Mauer und die nachfolgende deutsche Wiedervereinigung ausgelöst hatten – »die letzte große Zäsur in der bewegten Geschichte des Jahrhunderts«, wie es Thomas Duve und Stefan Ruppert genannt haben.³⁸⁸ Das wirkte sich zunächst selbst auf die Gleichstellungsmaßnahmen der MPG aus, weil die notwendigen Ressourcen fehlten, um das C₃-Sonderprogramm zur Frauenförderung zu finanzieren. Das Wachstum in den neuen Bundesländern ging einher mit Einsparungen in den bereits bestehenden Instituten im Westen. Durch die Anforderungen des Föderalen Konsolidierungspro-

385 Rundschreiben Nr.: 38/1996 des Präsidenten an die Direktoren und Leiter der MPG-Institute und Forschungsstellen, *Verstärkte Besetzung von C-Stellen mit Wissenschaftlerinnen*, Hervorhebung im Original. Der letzte Punkt rekurriert auf die bereits schon angesprochenen haushalterischen Ressourcen, die auch Voraussetzung selbst für das »Minimalprogramm waren, GVMPG, BC 207183.

386 Ebd.

387 Bericht des Präsidenten an den Senat, 15. März 1996, GVMPG, BC 207183.

388 Thomas Duve und Stefan Ruppert, »Rechtswissenschaft in der Berliner Republik: Zur Einführung«, 2018, 11.

gramms von Bund und Ländern sah sich die MPG verpflichtet, binnen weniger Jahre etwa elf Prozent ihrer Planstellen (740) einzusparen. Im forschungspolitischen Kontext des »Aufbaus Ost« hatte sich die MPG als zentraler Akteur und bereits 1990 mit einem mehrstufigen Programm positioniert, das im Kern aus 28 befristeten Arbeitsgruppen in den neuen Bundesländern bestand.

Mitchell Ash hat im Rückgriff auf Uwe Schimank das Vereinigungsgeschehen im wissenschaftspolitischen Bereich einmal als »nahezu panikartige Bemühungen« darum bezeichnet, »alles möglichst schnell und vor allem ohne grundlegende Änderungen des Bestehenden über die Bühne zu bringen«.³⁸⁹ Bewahrt werden sollten dabei selbstverständlich die Westmodelle, was nicht zuletzt auf Kosten der erwerbstätigen Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen ging,³⁹⁰ und dies nicht nur im Osten. So wurden mit der Abschaffung flächendeckender Ganztagschulen oder des »Hausarbeitstages« probate Konzepte zur Herstellung und Gestaltung der *Work-Life-Balance* ersatzlos gestrichen – wie auch die Generalsekretärin der MPG in gesellschaftspolitischer Hinsicht kritisierte.³⁹¹ Im Kontext der vorliegenden Untersuchung kann der komplizierte, vom Wissenschaftsrat organisierte Evaluierungsprozess der Universitäten und Institute sowie der Akademie der Wissenschaften der DDR nicht im Einzelnen ausgeführt werden. Wichtig ist, sich hierbei noch einmal zu vergegenwärtigen, dass die Auflösung und »Einpassung« der Institute der DDR-Akademie und die »Abwicklungen« an den Universitäten nach Stand der bisherigen Forschung insgesamt zu einem extrem hohen Verlust an Arbeitsplätzen in den neuen Bundesländern führten.³⁹² Auch hier waren – wie auch in anderen wirtschaftlichen Krisenzeiten (beispielsweise 1927; 1948) – erwerbstätige Frauen massiver als Männer von der Arbeitslosigkeit betroffen.³⁹³ Angesichts der »deutschen Einheit« sah sich die MPG also nicht nur enormen Kosten, sondern auch einer Flut entlassener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenüber.³⁹⁴

389 Mitchell Ash, »Ressourcenaustausche: Die KWG und MPG in politischen Umbruchzeiten – 1918, 1933, 1945, 1990«, 2015, 329. Siehe dazu auch Uwe Schimank und Andreas Stücke, *Coping with Trouble. How Science Reacts to Political Disturbances of Research Conditions*, 1994; Renate Mayntz, »Förderung und Unabhängigkeit der Grundlagenforschung im internationalen Vergleich«, 1992.

390 Für Justiz und Rechtswissenschaft wurde dies u. a. von Duve und Ruppert konstatiert: »Juristische Fakultäten wurden gegründet, man lehrte, studierte und prüfte in den neuen Bundesländern nun nach Studien-, Prüfungs- und Ausbildungsordnungen, die sich an denen der alten Bundesrepublik orientierten. [...] DDR-Justiz und Rechtswissenschaft wurden schnell zur Rechtsgeschichte.« Duve und Ruppert, »Rechtswissenschaft in der Berliner Republik«, 2018, 12.

391 BR-Interview mit Bludau 1999. Zum Hausarbeitstag, siehe Carola Sachse, *Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939–1994*, 2002.

392 In Bezug auf quantitative Angaben zum sogenannten Transformationsprozess der wissenschaftlichen Elite der DDR antwortete Peer Pasternack auf die Frage, ob sich diese Vorgänge beziffern ließen: »Ja und nein. Die statistisch abgesicherten Erhebungen, denen sich für unseren Zweck relevante Zahlen entnehmen lassen, sind zum einen überschaubar, zum anderen aber in den Einzelheiten schwer miteinander vergleichbar. Zumindest lässt sich aus ihnen ableiten, dass es in den neunziger Jahren eine massenhafte Beendigung von wissenschaftlichen Berufsbiographien gab.« Peer Pasternack, »Die wissenschaftliche Elite der DDR nach 1989«, 2004, 132. Vgl. auch die Studie von Anke Burkhardt, *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport. Datenbericht 5*; Halle-Wittenberg 1997.

393 Vgl. dazu etwa Melanie Booth, *Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland*, Bundeszentrale für politische Bildung 2010.

394 Zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer

Bevor es jedoch um die Frage gehen soll, ob die neu gestalteten Max-Planck-Institute in den ostdeutschen Bundesländern auch auf Kosten der Wissenschaftlerinnen gegangen sind, ein kurzer kritischer Blick auf die historische Ausgangssituation: Die DDR reklamierte für sich eine »hochqualifizierte Frauenerwerbstätigkeit«, in der die bundesdeutsche Hausfrauenehe und insbesondere die Akademikergattin als »lebensgeschichtliches Auslaufmodell« galt, obwohl das familiäre und gesellschaftliche Engagement der *Frauen der Intelligenz* auch dort geschätzt wurde.³⁹⁵ Interessant wäre zu wissen, ab wann die in der BRD vorherrschende Überzeugung, dass sich ein Studium für Frauen nicht lohne, da diese ja ohnehin heiraten würden, in der DDR keine Gültigkeit mehr hatte. Gunilla Budde argumentiert, die DDR habe die alte bürgerliche »Intelligenz« mittels eines umfassenden Innovationsprozesses durch eine »sozialistische Intelligentsia« ersetzen wollen. Dabei hätten sich die Zugangs- und Zuordnungsbedingungen alter und neuer Intelligenz allerdings zunächst nur wenig unterschieden – in beiden Systemen habe es sich zunächst um traditionelle Akademiker gehandelt (etwa Ärzte, Juristen, Naturwissenschaftler). Und hatte die SED anfangs Schwierigkeiten, sich auf einen Umgang mit der Intelligenzija zu verständigen, so galt dies in noch höherem Maße für Akademikerinnen, deren Integration in den Arbeitsmarkt nur zögerlich vonstattenging.³⁹⁶ Insgesamt lag der Prozentsatz an Studentinnen und Akademikerinnen in der DDR stets höher als in der BRD,³⁹⁷ doch glich sich dieser Abstand im Laufe der Jahrzehnte zunehmend aus, was auch darauf zurückzuführen ist, dass die prozentuale Zunahme der DDR-Studentinnen immer mehr stagnierte, die Zahl ihrer Kommilitoninnen im Westen hingegen stetig zunahm.³⁹⁸ In der DDR wurde das Frauenstudium besonders seit Mitte der 1960er Jahre stark gefördert, da der anhaltende Fachkräftemangel sich immer negativer auf die Volkswirtschaft auszuwirken drohte. Mitte der 1980er Jahre erreichte der Anteil der Studentinnen in der DDR seinen historischen Höchststand.³⁹⁹

Die wesentlichen Unterschiede lagen zum einen in den Zugangsvoraussetzungen: Während sich in der BRD der überwiegende Teil der Studentinnen weiterhin aus dem Besitz- und Bildungsbürgertum rekrutierte, wurde in der DDR vermehrt jungen Frauen aus Arbeiter- und Angestelltenfamilien Zugang gewährt. Zum anderen – und ganz entscheidend im Hinblick auf die

gegenüber anderen Arbeitnehmern verbietet (»Feuerwehrurteil«) in Bezug auf den Aufbau neuer außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Ostdeutschland, siehe die Artikel der Mitglieder des MPG-Gesamtbetriebsrats Peter Ebert, »Neue Institute – alte Hüte?«. In: ... *reingelegt* 13, 1–3, sowie Dirk Hartung, »Schließen – und schließen lassen«, ebd., 4, Beilage Nr. 13 des Gesamtbetriebsrates zum *MPG Spiegel*, 3/97. Zur sozialen Sicherung in der ehemaligen DDR, siehe unter anderem Ursula Engelen-Kefer, *Kämpfen mit Herz und Verstand. Mein Leben*, 2009, 211–237.

395 Gunilla Budde, *Frauen der Intelligenz. Akademikerinnen in der DDR 1945 bis 1975*, 2003, 46. Budde illustrierte am Beispiel der Figur von »Frau Herrfurth« in Christa Wolfs Roman *Der geteilte Himmel* wie der negativ konnotierte Typus der Akademikergattin im »literarischen Feminismus« der DDR kolportiert wurde, Christa Wolf, *Der geteilte Himmel*, 2014, 44.

396 Budde, *Frauen der Intelligenz*, 2003, 42.

397 Vgl. dazu beispielsweise Zentralinstitut für Jugendforschung (Hg.), *Einige Vergleichszahlen BRD-DDR*, 1988, insbesondere S. 12–16. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-401435> (zuletzt aufgerufen am 15. Januar 2018)

398 Budde, *Frauen der Intelligenz*, 2003, 110 f.

399 Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik, 1990. https://www.digizeitschriften.de/dms/toc/?PID=PPN514402644_1989 (zuletzt aufgerufen am 15. Januar 2018)

MINT-Problematik, also den Mangel an Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – darin, dass in der DDR die Repräsentanz von Frauen verstärkt in den Technik- und Naturwissenschaften gefördert wurde, wohingegen sich in der BRD der größte Anteil der Studentinnen auf die Geistes- und Kulturwissenschaften konzentrierte.⁴⁰⁰

Zurück zur Max-Planck-Gesellschaft: Hinsichtlich der anfänglichen Genderstruktur in den MPG- Einrichtungen der neuen Bundesländer vermitteln die bereits 1993 erhobenen Daten zur Beschäftigungssituation von Frauen ein unbefriedigendes Bild:⁴⁰¹ Neben einer deutlichen Unterrepräsentation im Wissenschaftsbereich – 61 Frauen gegenüber 189 Männern – erhielt nur eine einzige Wissenschaftlerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag,⁴⁰² und keine der 61 Wissenschaftlerinnen leitete eins der »adoptierten« Ost-Institute.⁴⁰³ Stichproben ausgewählter Institute im Untersuchungszeitraum erlauben eine tentative Bestätigung dieses Trends.⁴⁰⁴ Dieser Befund bestätigt den Eindruck, dass für die Mehrheit der Frauen in der MPG die »Neugestaltung der ostdeutschen Forschungslandschaft« (Ash) zunächst nicht im Sinne ihrer Chancen verlief: Das C3-Sonderprogramm zur Förderung der Wissenschaftlerinnen wurde zugunsten des »Aufbau Ost« zurückgestellt,⁴⁰⁵ der sich wiederum für viele, wenn auch nicht für alle Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf ihre Beschäftigungssituation eher als »Abbau Ost« erwies. Ein Trend, den 2007 auch der Wissenschaftsrat und das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) bestätigten. Das CEWS hatte zur Analyse der Gleichstellungsfortschritte auf Länderebene Ranglisten für die Jahre 1992 und 2004 gebildet – basierend auf dem jeweiligen Frauenanteil an Promotionen, Habilitationen, am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie an Professuren:

Bei diesem Ländervergleich fällt zum einen auf, dass 1992 fünf von sechs ostdeutschen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin) sich in den oberen drei Ranggruppen befinden, ein Hinweis darauf, dass diese Länder

400 Eine differenzierte Analyse des Frauenstudiums in der DDR bietet Bärbel Maul, *Akademikerinnen in der Nachkriegszeit. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR*, 2002, 273–353. Siehe auch Karen Hagemann, »Gleichberechtigt?«, 2016 (Online-Ausgabe).

401 Dirk Hartung, »Beschäftigungssituation von Frauen in Einrichtungen der Neuen Bundesländer« 1993, 151–155 (im Anhang der Munz-Studie). Hartungs Daten basierten auf einer Zusammenstellung der Generalverwaltung der für Einrichtungen in den neuen Ländern zum Stichtag 1. 1. 1993, die ergänzt wurde durch Informationen von Betriebsräten aus dem MPI für Mikrostrukturphysik, in Halle und der Berliner Projektgruppe Plasmaphysik.

402 Ebd.

403 1994 wurde Angela Friederici die erste Direktorin eines MPI in den neuen Bundesländern: Sie ist Gründungsdirektorin des Leipziger MPI für neuropsychologische Forschung. Im Folgejahr wurde Lorraine Daston als Direktorin an das MPI für Wissenschaftsgeschichte berufen, das bei seiner Gründung im Ost-Berliner Stadtteil Mitte lag.

404 Die quantitative Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in den neuen Max-Planck-Instituten im Untersuchungszeitraum erfordert eine empirische Untersuchung, deren Ergebnisse im Kontext der umfassenden Studie der Verfasserin vorgestellt werden.

405 Zur Nichtdurchführbarkeit des ursprünglich geplanten, befristeten C3-Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen siehe auch *Rundschreiben Nr.: 38/1996, Verstärkte Besetzung von C-Stellen mit Wissenschaftlerinnen*, 27. März 1996, GVMPG, BC 207183.

offenbar von den besseren Gleichstellungsbedingungen in der DDR-Zeit profitieren. 2004 sind es mit Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nur noch drei ostdeutsche Bundesländer, die sich durch überdurchschnittliche Leistungen in der Gleichstellung auszeichnen. Der Umbau des Hochschulsystems in diesen Bundesländern scheint demnach zumindest teilweise zu Lasten von Frauen bzw. nach den tradierten Mustern Westdeutschlands erfolgt zu sein.⁴⁰⁶

Hinsichtlich des C3-Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen in der MPG kam es trotz Förderalem Konsolidierungsprogramm unerwartet schnell zu einer positiven Wende. Im Juni 1996 übergab Präsident Zacher die Amtskette an seinen Nachfolger Hubert Markl.⁴⁰⁷ Der erfahrene Wissenschaftsmanager Markl ist bis heute der einzige Präsident, der zuvor nicht wissenschaftliches Mitglied der MPG war. Mit der forschungspolitischen Frauenförderungsthematik war Markl bereits aus seiner Zeit als Präsident der DFG (1986–1991) und als Gründungspräsident der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (1993) vertraut. Zudem war er ein Befürworter des Sonderprogramms zur Förderung der Wissenschaftlerinnen, wie er in der Sitzung des Verwaltungsrats im November 1996 unter Beweis stellte. Das Sonderprogramm, das von Zacher noch im März abschlägig beschieden worden war, wurde unter Markls Vorsitz vom Verwaltungsrat beschlossen, und unter Verwendung privater Stiftungsmittel wurden 7,2 Millionen Mark zu dessen Umsetzung bereitgestellt.⁴⁰⁸ Es ist als frauenfördernde Maßnahme im Frauenförder-Rahmenplan von März 1998 verankert.⁴⁰⁹ Der schnelle Kurswechsel erlaubt, sich eine Vorstellung vom Ermessensspielraum eines Präsidenten der MPG zu machen.⁴¹⁰

406 Wissenschaftsrat, *Empfehlungen zur Chancengleichheit*, Berlin 2007, S. 17–18.

407 Der Biologe, Wissenschaftspolitiker und Publizist Hubert Markl (1938–2015) war von 1996 bis 2002 eine Amtszeit lang Präsident der MPG, die ihn als »intellektuelle Leitfigur« würdigte. Ein großes Verdienst seiner Präsidentschaft war die mutige Aufarbeitung der Geschichte der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft im »Dritten Reich« durch eine unabhängige Präsidentenkommission und das öffentliche Schuldbekenntnis im Namen der MPG. Seine berühmte Sprachgewalt würdigte der *Tagesspiegel* in seinem Nachruf vom 10. Januar 2015: »Markl antwortete [...], wie nur Markl es vermochte: Temperamentvoll, scharfzüngig und furchtlos, voller Sarkasmus und Ironie, bewehrt mit ungeheurem Hintergrundwissen holte er die teilweise ins Hysterische entglittene Diskussion auf den Boden naturwissenschaftlicher Tatsachen zurück und verteidigte wortgewaltig die Freiheit der Forschung.« Hartmut Wewetzer, »Forscher, Autor, Politiker. Zum Tod des Biologen Hubert Markl«, *Der Tagesspiegel Online*, 12. Januar 2015.

408 Niederschrift über die 169. Sitzung des Verwaltungsrats der Max-Planck-Gesellschaft am 21. November 1996 in München, TOP 6, AMPG, II. Abt., Rep. 61, Nr. 169.VP. Vgl. dazu auch Niederschrift über die 144. Sitzung des Senats am 22. November 1996 in München, TOP 4, AMPG, II. Abt., Rep. 60, Nr. 144.SP. Bei den privaten Stiftungsmitteln handelte es sich u. a. um Gelder aus der Gielen-Leyendecker-Stiftung, zu deren Förderschwerpunkten die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gehört. <https://www.deutsches-stiftungszentrum.de/stiftungen/gielen-leyendecker-stiftung>

409 »Als Signal gegen die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in Positionen der Besoldungsordnung C3 wurde im November 1996 in Ergänzung zu den bestehenden Fördermöglichkeiten ein auf 3 Jahre befristetes Sonderprogramm geschaffen, das jährlich ca. 3 hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bietet, sich im Rahmen eines flintjährigen C3-Vertrages für eine leitende Tätigkeit in Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu qualifizieren (vgl. Rundschreiben 108/1996).« Frauenförder-Rahmenplan, *A. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils*, 6. Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen, S. 7

410 Markl stieß mit dieser Entscheidung durchaus auch auf Widerstand, wie aus der empörten Reaktion des Ehrensensors und Fördernden Mitglieds Hans L. Merkle (1913–2000) auf die geplante Verwendung von Förderspenden für das »Frauenprogramm« hervorgeht. Merkle wies Markl darauf hin, »daß Spenden, die der MPG zugehen, grundsätzlich für wissenschaftliche Zwecke gedacht« seien, zumindest gälte dies für die Spenden seiner Firma [=Bosch]. Und kündigte an, weitere Spenden würden unterbleiben, solange er nicht die Gewissheit habe, »daß sie zur Förderung der Wissen-

Und er verdeutlicht auch, dass die MPG an diesem Punkt letztendlich mit sich selbst verhandeln musste. Externe Faktoren – wie die Sorge um den Verlust von Fördermitteln – hatten die Gleichstellungspolitik in der MPG überhaupt in Gang gesetzt. Bedurfte es zu ihrer erfolgreichen Umsetzung zudem eines Präsidenten, der von außen kam?

4. Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen

4.1 »Forschung rund um die Uhr: Notwendigkeit oder Ideologie?«

Kurz vor der Jahrtausendwende resümierte die *Times* das Thema der *work-life-balance* in der Wissenschaft:

The give-away is that few of the women who make it to professor have children. As with high-flyers in many professions, the crucial breaks tend to come when people are in their thirties. Promotion depends heavily on publications. Anyone who has taken time out in these years – most of them women – risks being at a disadvantage. Overcoming this will mean taking trouble to encourage women to apply, taking careful account of the quality rather than the quantity of publications, and not penalising people who take longer to reach the professorial threshold. It can be done if people have the will. But have they?⁴¹¹

Auch in der MPG konzentrierten sich Anfang der 1990er Jahre die Frauenförderungsmaßnahmen in erster Linie auf das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Maßnahmen bestanden zu diesem Zeitpunkt in den *Empfehlungen* des Wissenschaftlichen Rats, den daraus resultierenden »Verbesserten Rahmenbedingungen«⁴¹² sowie der Einsetzung des *Wissenschaftlerinnenausschusses*, der die Umsetzung der *Empfehlungen* beobachten sollte.⁴¹³

schaft eingesetzt« würden. Wissenschaftlich ausgebildete, »zur ernsthaften Mitarbeit bei der MPG bereite Frauen« hätten auch bisher Arbeit in der MPG gefunden, und würden dies auch zukünftig ohne das Erfordernis von Sonderprogrammen tun. Schreiben Merkle an Markl vom 23. April 1997, GVMPG, BC 207184.

411 Aus dem Leitartikel in der Beilage Hochschulwesen der *Times* vom 28. Mai 1999, zitiert nach ETAN, *Science Policies*, 2000, 38. Handlungsbedarf sahen hier auch Edelstein und Hofschneider geboten, die darauf hinwiesen, dass zum Jahrtausendwechsel in den USA 95 Prozent der Männer in Spitzenpositionen Kinder hatten — verglichen mit demgegenüber nur 40 Prozent der Frauen. Wolfgang Edelstein und Peter Hans Hofschneider (Hg.), *Verantwortliches Handeln in der Wissenschaft: Analysen und Empfehlungen*, 2001, 133.

412 Rundschreiben Nr. 36 / 1991, *Förderung von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft*, vom 10. Mai 1991, GVMPG, BC 207185.

413 Sicher wäre es interessant, sich in diesem Kontext auch mit den frauen- bzw. familienpolitischen Positionen des Sozialrechtswissenschaftlers Zacher auseinanderzusetzen. Vgl. dazu Zacher, »Ehe und Familie in der Sozialrechtsordnung«, 1995. Ich danke Eberhard Eichenhofer für diesen Hinweis. Vgl. auch Eberhard Eichenhofer (Hg.), *Familie und Sozialleistungssystem*, 2008. Aus dem Münchner MPI für Sozialrecht, dessen Gründungsdirektor Zacher 1980 gewesen war, kamen zu dieser Zeit keine Impulse zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik in der MPG. Dort konzentrierte sich die Forschung primär auf Fragen der sozialen Absicherung im Rechtsvergleich, mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit beschäftigte sich Zacher beispielsweise unter dem Aspekt des Versorgungsausgleichs nach einer Scheidung, oder Eva Maria Hohnerlein etwa im Kontext der rentenrechtlichen Anerkennung von Kindererziehungszeiten und der sozialen Absicherung von alleinerziehenden Frauen. In der geplanten Untersuchung der rechtswissenschaftlichen Institute der MPG unter genderspezifischer bzw. frauenrechtlicher Fragestellung wird dieser Überlegung weiter nachgegangen. Ich danke Eva Maria Hohnerlein, MPI für Sozialrecht, ganz herzlich für die Hinweise.

Dies war – wie den Diskussionen und Prioritätensetzungen aus den bisherigen Ausführungen zu entnehmen ist – programmatisch.⁴¹⁴ Der überwiegende Teil der Maßnahmen bezog sich auf familienpolitische Regelungen wie Elternurlaub, Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung.⁴¹⁵ In ihren Förderleitlinien folgte die MPG damit der BLK in der Vermutung, dass strukturelle Rahmenbedingungen für die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen verantwortlich seien, die sich insbesondere in dem frauenspezifischen Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher und reproduktiver Arbeit niederschläge. Das Förderkonzept der Max-Planck-Gesellschaft unterschied sich darin keineswegs von anderen Konzepten der Frauenförderung. Es fußte auf der Annahme, »Frauen könnten sich aufgrund biologischer ›Beeinträchtigungen‹ und gesellschaftlich zugewiesener Rollenerwartungen nicht im gleichen Ausmaß der Wissenschaft widmen wie Männer«, und mündete so in Maßnahmen, die diesen »Schwachpunkt kompensieren« sollten.⁴¹⁶ Das Problem einer fehlenden *work-life-balance*, das sowohl im Zentrum der bundesdeutschen als auch der MPG-Maßnahmen zur Frauenförderung stand, wurde somit von den Entscheidungsträgern – bei denen es sich zu diesem Zeitpunkt noch mehrheitlich um Männer handelte⁴¹⁷ – zur »Frauenfrage«, sprich zum Problem der Frauen erklärt.⁴¹⁸ Welches gesellschaftliche Rollenverständnis steckte hinter diesem Ansatz der Unvereinbarkeitsproblematik?

Die neuere Wissenschaftsforschung hat sich damit auseinandergesetzt, wie das Wissenschaftssystem von einem männlichen Wissenschaftsmythos geprägt worden ist.⁴¹⁹ Diesem Mythos immanent sei das stereotype Leitbild eines Wissenschaftlers, das die bedingungslose Hingabe an die Wissenschaft sowie eine an die männliche Normalbiographie angepasste Arbeitszeit-

414 »Zum anderen sei eine Veränderung weg von der Frage der Gleichstellung der Frau hin zum Prinzip der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer erfolgt.« Zacher im Oktober 1994 vor den Sektionen, Bericht des Präsidenten insbesondere zur Frage der Verbesserung der Beschäftigungssituation der Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft – Protokoll über die Sitzung der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 19. Oktober 1994 im Max-Planck-Haus in Heidelberg, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1833, Bl. 4–8.

415 Es handelte sich dabei weitgehend um Empfehlungen, wie etwa die »Verbesserten Rahmenbedingungen« und Absichtserklärungen, die bis zum Abschluss des FFRP 1998 nicht bindend waren. Diskussionen Anfang der 1990er Jahre im Wissenschaftlichen Rat, zwischen GBA-GV und auch im Senat, kamen beispielsweise übereinstimmend zu dem Schluss, dass um Frauen / Wissenschaftlerinnen zu fördern, es unerlässlich sei, betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen. Siehe unter anderem Protokolle des Wissenschaftlichen Rats in dieser Zeit, AMPG, II. Abt., Rep. 62.

416 Kraus und Krumpeter, *Wissenschaftskultur*, 1997, 57.

417 Das galt für die Westdeutsche Rektorenkonferenz sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen ebenso wie für den Bundestag (auch wenn in der 13. Wahlperiode dem Präsidium eine Frau vorstand – Rita Süßmuth – und die Grünen Antje Vollmer entsandt hatten) und das Kabinett Kohl V (in dem Sabine Leutheusser-Schnarrenberg/Justiz, Angela Merkel/Umwelt und Claudia Nolte/Familie vertreten waren). Vgl. dazu auch weiterführend den *Dritten Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes*, 2002.

418 Vgl. dazu beispielsweise Sigrid Metz-Göckel, Christina Möller und Nicole Auferkorte-Michaelis, *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischer Universitäten*, 2009, hier insbesondere das Kapitel »Kinderbetreuung als »Frauenproblem« – ein langsamer Wandel«, 169–170.

419 Vgl. dazu unter anderem Matthies et al., *Karrieren und Barrieren*, 2001; Beate Kraus und Sandra Beaufaÿs, »Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht«, 2005, 34–36; Metz-Göckel et al., *Wissenschaft als Lebensform?*, 2009, 147–148; Bahar Haghani-pour, *Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung*, 2013, 75–79.

norm verlange.⁴²⁰ Dieses männliche Stereotyp korrespondiert in diesem Kontext mit einem anderen, weiblichen Stereotyp: dem ideologisch aufgeladenen Begriff der »Rabenmutter« für Frauen, die sich aufgrund ihrer Berufstätigkeit angeblich nicht angemessen um ihre Kinder kümmern.⁴²¹ Dieses Zusammenwirken generiert eine scheinbare Dichotomie aus Wissenschaft und Mutterschaft, mit der tradierten Erwartungshaltung einer hundertprozentigen Hingabe an den jeweiligen Bereich. Wissenschaft als Lebensform⁴²² – wer sich der Wissenschaft nicht »ungeteilt« und »ganzheitlich« verschreibt, »der oder die kommt für die akademische Laufbahn gar nicht erst in Frage«.⁴²³ Dem steht eine »Mütterideologie« gegenüber, »die davon ausgeht, dass es kleinen Kindern schade, wenn sie nicht rund um die Uhr von der Mutter betreut werden«.⁴²⁴ Die daraus folgende Konklusion, dass die beiden Bereiche nicht teilbar und daher auch nicht miteinander kompatibel seien, erschwert den Zugang von Frauen bzw. Müttern zu wissenschaftlichen Karrieren.⁴²⁵ Frauen, die in *beiden* Bereichen tätig sein wollen, wären mit diesem Vorhaben zum Scheitern verurteilt, da sie demnach wissenschaftlich weniger leistungsfähig und zugleich ihre mütterlichen Fähigkeiten in Frage gestellt wären.⁴²⁶

Doch ist solch eine bedingungslose Hingabe an die Wissenschaft denn objektiv überhaupt erforderlich? So hat beispielsweise Beate Kraus auf die Schwierigkeit hingewiesen, soziale und epistemische Aspekte analytisch voneinander zu trennen, da im Namen wissenschaftlicher Erkenntnis spezifische Zeitstrukturen, Organisationsformen und Hierarchien als »natürlich« und »zwingend begründet« erscheinen.⁴²⁷ Doch die epistemische Dimension von Wissenschaft liegt keineswegs außerhalb sozialer Konstruktionsprozesse, da »epistemische Objekte Teil und Produkt einer wissenschaftlichen Praxis, Ergebnis von Aushandlungsprozessen« sind, wie Karin Knorr-Cetina bereits 1984 dargelegt hat.⁴²⁸ Auch der *Arbeitskreis zur Förderung der Frauen in*

420 Vgl. dazu Christine Wimbauer, *Organisation, Geschlecht, Karriere*, 1999, 142; Matthies et al., *Karrieren und Barrieren*, 2001, 107; Metz-Göckel et al., *Wissenschaft als Lebensform?* 2009, 17, 147; Haghanipour, *Mentoring*, 2013, 78; Steinhausen und Scharlau, »Gegen das weibliche Cooling-out«, 2017, 319.

421 Zur Verwendung des Begriffs »Rabenmutter« als Genderstereotyp für berufstätige Mütter, siehe unter anderem Gabriele Scheffler, *Schimpfwörter im Themenvorrat einer Gesellschaft*, 2000; Monika Sieverding, »Psychologische Karrierehindernisse im Berufsweg von Frauen«, 2006, 59–64; Christine Färber, »Work-Life-Balance bei Ärztinnen«, 2006, 279.

422 Siehe etwa Jürgen Mittelstraß, *Wissenschaft als Lebensform*, 1982; Beate Kraus, »Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren«, 2008; Metz-Göckel et al., *Wissenschaft als Lebensform?* 2009.

423 Sandra Beaufaÿs, »Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes«, 2004, 2–4.

424 Andrea Abele, »Karriereverläufe und Berufserfolg bei Medizinerinnen«, 2006, 46.

425 Siehe dazu unter anderem Beate Kraus, »Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt«, 2000, 9–29; Elke Geenen, »Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen«, 2000, 97; Wimbauer, *Organisation, Geschlecht, Karriere*, 1999, 49–50; Sigrid Metz-Göckel, Petra Selent und Ramona Schürmann, »Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur«, 2010, 19–24.

426 Die Hypothese der Unvereinbarkeit von Mutterschaft und wissenschaftlicher Karriere blendet aus, dass auch kinderlose Frauen schlechtere Karrierechancen haben als Männer.

427 Beate Kraus, »Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse«, 2000, 34.

428 Karin Knorr-Cetina, *Die Fabrikation von Erkenntnis. Zur Anthropologie der Naturwissenschaft*, 1984, 22.

der Wissenschaft hatte sich unter dem Vorsitz von Hofschneider auf seiner ersten Sitzung am 28. Juni 1990 in Lübeck mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt. Unter dem Stichwort »Sachzwänge« diskutierten die Mitglieder die Bedeutung des Leistungsprinzips in der Wissenschaft sowie die aus experimenteller Forschung erwachsenden besonderen Erfordernisse.⁴²⁹ Der Arbeitskreis stellte die Erwartungshaltung einer »Forschung rund um die Uhr« in Frage und kritisierte diese als »Ideologie«.⁴³⁰

Auch Generalsekretärin Bludau bezeichnete die »Art und Weise, wie Frauen in der Bundesrepublik Deutschland ihre berufliche Tätigkeit mit ihren Erziehungspflichten verbinden müssen« als gleichermaßen »empörend« wie unangemessen und problematisierte die weiterhin traditionelle und einseitige Verteilung in der Erziehungsarbeit.⁴³¹ Ihre Beobachtung sei, dass selbst in dem Fall, in dem Kinderbetreuungszeiten so aufgeteilt seien, dass die Kinder auch phasenweise vom Vater betreut würden, die eigentliche Verantwortung dennoch bei der Mutter liege: »Die ernstesten Termine und das Aufstehen in der Nacht bei Zahnschmerzen usw.: Das ist immer noch ungleich verteilt. Die Art, wie Frauen sich dieser Aufgabe stellen, ist immer noch so, daß sie das mit ganzen hundert Prozent machen.«⁴³² Wie Männer sich hingegen dieser Aufgabe stellten, liege bei wohlwollender Einschätzung bestenfalls bei 60 Prozent. Hier bestehe noch einiger Spielraum für Veränderungen.

Veränderte Zeitstrukturen und Organisationsformen der Arbeit, die sich stärker an den Bedürfnissen von Müttern bzw. Eltern orientieren,⁴³³ hätten fraglos bereits früher einen vielversprechenden Lösungsansatz bieten können – auch wenn sich für bestimmte Arbeitsbereiche die Option des »Zuhause-Arbeitens« problematisch gestaltete bzw. nicht bestand. Die entsprechenden Empfehlungen dafür hatte der *Wissenschaftlerinnenausschuss* bereits 1990 mit der Absicht ausgesprochen, Müttern und Vätern in der Phase der Familiengründung die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu erleichtern:

- Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit bezüglich des Tages- und/oder des Jahresablaufs, unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten.
- Im Rahmen der Fürsorgepflicht sollten Institutsdirektoren einerseits ein Zuhause-Arbeiten zulassen und andererseits dafür sorgen, daß (teil-) beurlaubte Mütter und Väter in ständigem Kontakt mit ihrem Wissenschaftsgebiet bleiben können, z. B. durch die Teil-

429 Siehe »Stichwortkatalog zur Formulierung eines Thesenpapiers zur speziellen Förderung von Wissenschaftlerinnen« zusammengestellt von Nunner-Winkler und Hofschneider, 5. Juli 1990 GVMPG, BC 207181, Bl. 1–2.

430 Der Stichwortkatalog bildete die Diskussionsgrundlage für die 1991 vom Wissenschaftlichen Rat der MPG veröffentlichten »Empfehlungen«.

431 BR-Interview mit Bludau 1999.

432 Ebd.

433 Die BLK hatte bereits 1989 »flexible Arbeitszeiten« als Maßnahme erkannt, die viel dazu beitragen könne, »daß Wissenschaftlerinnen mit Familie und/oder Kindern weiterhin berufstätig bleiben können und damit den Anschluß behalten.« Aktenvermerk Horn, 4. Oktober 1989, Bericht der BLK, Bl.4, GVMPG, BC 207182.

nahme an Seminaren und Tagungen, die Vergabe von Werkverträgen oder literarischen Arbeiten.⁴³⁴

Dies wurde jedoch innerhalb der Generalverwaltung zunächst unter Hinweis auf in der MPG geltende Qualitätsstandards abgelehnt und mit fragwürdigen arbeitsrechtlichen Argumenten zurückgewiesen:

Einer generellen Empfehlung, die Institutsdirektoren sollten im Rahmen der Fürsorgepflicht ein Zuhause-Arbeiten zulassen, kann nicht zugestimmt werden. Sie würde dem allgemeinen Grundsatz widersprechen, daß die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers – im Unterschied zu der eines freien Mitarbeiters – in der vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsstätte, d. h. regelmäßig in dem vom Arbeitgeber eingerichteten Betrieb, zu erbringen ist. Bei experimentell arbeitenden Wissenschaftlerinnen scheidet eine Tätigkeit außerhalb des Max-Planck-Instituts ohnehin aus. Aber auch bei nicht experimentellen Arbeiten im Bereich der Natur- und Geisteswissenschaften kann ein Zuhause-Arbeiten (schon wegen der Kontroll- und Nachweisprobleme) nur in eng definierten Ausnahmefällen zugelassen werden. Hinzu kommt, daß eine derartige Arbeitsgestaltung – wenn sie zugelassen würde – auch anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern kaum noch verwehrt werden könnte.⁴³⁵

Ein experimenteller Arbeitsbereich, auf den das zuträfe, wäre beispielsweise das Labor.⁴³⁶ Doch zum einen ging es nicht nur um den Einsatzort, sondern auch um die Bereitschaft, im Zweifelsfall »rund um die Uhr« im Dienst der Forschung zu stehen: In ihrer Studie beschreibt Munz, was (nicht nur) die MPG etwa unter Umständen »bahnbrechender Forschungsabläufe« als selbstverständlich erwarte, und zwar, dass die Forscher_innen Abstand von der »Betriebsförmigkeit« eines Achtstundentages nähmen und sich »über das normale Maß hinaus« auch unter Inkaufnahme einer 70-Stunden-Woche der Forschung zur Verfügung stellten.⁴³⁷ Zum anderen kommt hier – konkret im Hinblick auf die oben von Horn angesprochenen »Kontrollprobleme« – zum Tragen, was Allmendinger und Hinz als »das alte und dennoch ungelöste Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle in und zwischen Organisationen« bezeichnet haben.⁴³⁸ Obwohl das Thema »flexible Arbeitszeiten« bereits 1991 als Kann-Regelung Eingang in die »Rahmenbedingungen für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in der

434 Im »Entwurf einer Empfehlung als Grundlage einer Diskussion bei den Martinsrieder Gesprächen« handschriftlich unterstrichen und mit dem Kommentar versehen »wohl nur in begrenztem Umfang wegen Kontrolle der Arbeitszeit«, GVMPG, BC 207181.

435 Persönliches Anschreiben Horn an Hofschneider, 10. Oktober 1990, GVMPG, BC 207181, Bl. 3.

436 Siehe für den Arbeitsbereich Labor exemplarisch den Artikel von Knorr-Cetina, »Das naturwissenschaftliche Labor als Ort der ›Verdichtung‹ von Gesellschaft«, in dem sie das naturwissenschaftliche Labor als einen Ort darstellt, an dem gesellschaftliche Praktiken für epistemische Zwecke instrumentalisiert und in Apparaturen der Erkenntnisfabrikation transformiert werden, 1988, 85–101.

437 Munz, *Beschäftigungssituation*, 1993, 26–27.

438 Jutta Allmendinger und Thomas Hinz, »Perspektiven der Organisationssoziologie«, 2002, 10, 13–15.

MPG« gefunden hatte,⁴³⁹ wurde dieser Punkt erst 1998 verbindlich im FFRP festgelegt, was als gemeinsamer Erfolg von *Frauen- und Wissenschaftlerinnenausschuss* gewertet werden kann.⁴⁴⁰

Ein Paradigmenwechsel in der geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitssituation erforderte neben einem institutionellen, ökonomischen und rechtlichen auch einen kulturellen Wandel, ein grundsätzliches Umdenken in allen Köpfen – das galt auf Bundesebene ebenso wie für die MPG. Die Erwägung, der notwendige Umdenkprozess bei der Überwindung gesellschaftspolitischer Widerstände könne Pionierarbeit seitens der MPG erfordern, war 1995 im Wissenschaftlichen Rat angesprochen worden und der damalige Vorsitzende Paul Baltes hatte dazu geraten, die MPG müsse »nicht zuletzt im eigenen Interesse in Sachen Frauenförderung kreativer sein«.⁴⁴¹ Die Anregung, die MPG solle ihre Pionierrolle auch im gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozess wahrnehmen, wurde erneut Ende 1997 von MPG-Wissenschaftlerinnen aufgegriffen:

Familien bestehen in der Regel aus Vätern, Müttern und Kindern. In Deutschland ist es meist üblich, daß die Hauptverantwortung für Kinder von den Müttern übernommen wird. Für die Männer ist das sehr bequem, und von vielen Frauen, darunter auch Wissenschaftlerinnen innerhalb der MPG [...], wird dieses Rollenverhalten so akzeptiert. Ich frage mich nun, ob die MPG nicht Vorreiterin in einem Umdenkprozeß sein könnte, der die Erziehung von Kindern und Verantwortung für die Familie zur Aufgabe für Mütter und Väter erklärt.⁴⁴²

Eine Tatsache, derer sich auch Präsident Markl bewusst war, als er in seiner Replik auf diese Frage feststellte, es müsse »Veränderungen vor allem im gesellschaftlichen Umfeld und den Köpfen von Männern geben« und die MPG müsse sich »um die Schaffung von Arbeitskontexten kümmern, die es leichter machen, Familie und Beruf miteinander zu kombinieren«, wozu auch Regeln, »die es Männern nahelegen, ihre Erziehungsaufgaben mit Frauen zu teilen«, gehören würden.⁴⁴³

439 Siehe dazu Rundschreiben 36/1991 *Förderung von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft*, vom 10. Mai 1991, GVMPG, BC 207185.

440 »B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 1. Flexible Arbeitszeiten, 1.1 Wer Kinder oder sonstige Angehörige im Rahmen von Familienpflichten zu betreuen hat, hat im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Möglichkeiten und der geltenden Regelungen über die Arbeitszeitgestaltung und -erfassung Anspruch auf eine individuelle Arbeitszeitregelung. Soweit es sich hierbei um eine auf Dauer angelegte persönliche Regelung handelt, die von der allgemeinen betrieblichen Arbeitszeitregelung abweicht, unterliegt sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats und ist schriftlich festzulegen.« Frauenförder-Rahmenplan, GVMPG, BC 207184.

441 »Frauenförderung in der MPG. Aus dem Bericht des Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rates«, *MPG-Spiegel* 2/1995, 19.

442 Engelhardt an Markl, 1. Oktober 1997, GVMPG, BC 207184. Britta Engelhardt war zu dieser Zeit Forschungsgruppenleiterin am MPI für Physiologische und Klinische Forschung (W.G. Kerckhoff-Klinik). Im November 1999 wurde sie dort auf eine C3-Stelle berufen. 2003 erhielt sie den Ruf auf den Lehrstuhl für Immunbiologie am TKI der Universität Bern und wurde dort zudem Vorsitzende der innerfakultären Gleichstellungskommission.

443 Antwort Markl an Engelhardt, 10. November 1997, GVMPG, BC 207184.

Auch die Generalsekretärin dachte über (gesamt-)gesellschaftspolitische Lösungen nach, wobei sie Vergleiche zu den entsprechenden Lebensbedingungen in anderen europäischen Ländern zog. Als herausragendes Beispiel führte sie Catherine Bréchnignac an,⁴⁴⁴ die als Präsidentin des CNRS an der Spitze einer großen französischen Forschungsorganisation stand und gleichzeitig Mutter von drei Kindern war. Auf die Frage, wie sie das denn alles schaffe, habe Bréchnignac ihr geantwortet: »Ich habe selbstverständlich Ganztagschulen oder auch Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder. Und einkaufen tun wir am Sonntag in Paris.«⁴⁴⁵ Ein weiterer wichtiger Aspekt sei zudem die deutlich größere Akzeptanz von weiblichen Führungskräften in Frankreich. Hinsichtlich des Themas Ganztagschule verwies Bludau auf das Beispiel der DDR im Sinne einer gesellschaftspolitisch verpassten Gelegenheit:

Daß wir heute immer noch Halbtagschulen haben, halte ich [...] für einen absoluten Skandal. [...] Ich finde nicht in Ordnung, daß wir im Bereich der Kinderbetreuung unterentwickelt sind, daß wir da nicht das übernommen haben, was die DDR gut entwickelt hatte. Hinsichtlich der Kinderbetreuungseinrichtungen im weitestgehenden Sinne ist auch unser Steuersystem nicht in Ordnung.⁴⁴⁶

Skeptisch schätzt hingegen bis in die Gegenwart die Nobelpreisträgerin und Gründungsdirektorin des Tübinger MPI für Entwicklungsbiologie Christiane Nüsslein-Volhard die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ein.⁴⁴⁷ Nach ihrem Dafürhalten kann eine wissenschaftliche Karriere für Frauen nur mit Abstrichen im privaten und sozialen Bereich funktionieren. Frauen, die als Wissenschaftlerinnen erfolgreich Karriere machen wollten, so Nüsslein-Volhard 2015 in einem Interview mit der *ZEIT*, müssten sich dieser Tatsache bewusst sein: »Sie können dann nicht auch noch eine hundertprozentig gute Mutter und supergepflegte Ehefrau sein, dazu putzen und kochen.« Und sie riet jungen Frauen zu couragiertem Auftreten: »Seid nicht so zimperlich. Setzt euch durch. Steht nicht so viel vorm Spiegel!«⁴⁴⁸ Demnach sei also auch ein Umdenken seitens der Frauen gefragt – unter dem Motto: mehr *im* als *auf dem* Kopf ändern. Zur Bewältigung dieses Spagats hat Nüsslein-Volhard 2004 eine Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung gegründet, die es sich zur Aufgabe macht, »begabten Frauen mit Kindern den Berufsweg zur Wissenschaftlerin zu erleichtern«, indem ihnen finanzielle Zuschüsse für »Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt« zur Verfügung gestellt werden.⁴⁴⁹ Bei männ-

444 Französische Physikerin, von 2006 bis 2010 Vorsitzende des CNRS.

445 BR-Interview mit Bludau 1999.

446 Ebd.

447 Christiane Nüsslein-Volhard: 1978 Forschungsgruppenleiterin am EMBL/Heidelberg, 1981 Nachwuchsgruppenleiterin am FML der MPG, 1985 Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin am MPI für Entwicklungsbiologie, 1986 Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der DFG und 1995 Nobelpreis. 2004 Gründung ihrer Stiftung, die begabten jungen Wissenschaftlerinnen durch finanzielle Zuschüsse die Kinderbetreuung erleichtern soll.

448 Christiane Nüsslein-Volhard, »Weniger Zeit vor dem Spiegel = mehr Karriere«, *Die Zeit*, 18. März 2015

449 Aus dem Infoblatt der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung 2017 (heruntergeladen am 12. August 2017 von der Website: <http://www.cnv-stiftung.de/vorhaben/>)

lichen Wissenschaftlern stellt sich die *work-life-balance* aus Sicht von Nüsslein-Volhard im Übrigen ganz anders dar, da die wenigsten von ihnen mit berufstätigen Frauen verheiratet seien: »Die sind alle ganz fokussiert auf die Arbeit, oft völlig abgeschottet, denn die Frau kümmert sich ja um Haus, Kinder und Hund.«⁴⁵⁰

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass sich bis Mitte der 1990er Jahre die Maßnahmen der MPG, die dazu beitragen sollten, den Anteil von Wissenschaftlerinnen nicht nur in Spitzenpositionen zu erhöhen, in auf *Empfehlungen* basierenden Selbstverpflichtungen und neu formulierten Stellenausschreibungen erschöpften sowie in – allerdings nicht zu unterschätzenden – vereinzelt Zuschüssen zu Kinderbetreuungsplätzen.⁴⁵¹ Die ersten Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Erhöhung ihres Anteils setzte die MPG erst 1997 in Kraft, nachdem die verbindlichen Vereinbarungen (Senatsbeschluss und *Gesamtbetriebsvereinbarung*) getroffen worden waren.

4.2 Gewicht und Wirkung des Frauenförder-Rahmenplans

In der Einleitung des Frauenförder-Rahmenplans der MPG wurde besonders hervorgehoben, dass Chancengleichheit nur dann verwirklicht werden könne, wenn auf institutioneller und persönlicher Ebene intensiv nach Wegen gesucht werde, in allen Einrichtungen der MPG Frauen gleichgestellt einzubinden. Eine »kritische Reflexion eingefahrener Arbeitsabläufe« könne sich als hilfreich für die Eröffnung neuer Perspektiven und – langfristig – die Umsetzung der gewünschten Zielvorstellungen erweisen.⁴⁵² Die – gegenüber dem als Ausgangspunkt für frauenfördernde Maßnahmen in der Max-Planck-Gesellschaft geltenden Frauenfördergesetz – stark beschnittenen Mitspracherechte (wie etwa im Bereich der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren) legen die Vermutung nahe, dass es sich bei dieser Anleitung zu selbstkritischer Haltung wohl eher um ein Lippenbekenntnis gehandelt hat.

Rückblickend kamen die Frauenbeauftragten und der GBR der MPG im Jahr 2005 unabhängig voneinander zu der Einschätzung, dass der FFRP in dieser ersten Fassung ein viel zu schwaches Regelwerk gewesen sei, um ausreichend von den Leitungen der Institute akzeptiert zu werden. Positive Entwicklungen im Bereich der C3- und C4-Stellen seien nicht auf Maßnahmen des FFRP zurückzuführen, sondern auf die Schaffung spezieller Sonderprogramme. Auch wenn dieser Erfolg nicht unterschätzt werden dürfe, sei doch festzustellen, dass »die gesetzten Ziel-

450 Ebd.

451 Vgl. dazu etwa die in der Sache positive Antwort von Horn an Pinkau vom 26. Februar 1992 auf die Frage des Vorsitzenden des WR zur »grundsätzlichen Haltung der MPG zur Frage der Unterstützung von Kindergartenplätzen« oder das Rundschreiben 22/1993 zur »Förderung überbetrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen/Bewilligungsverfahren«, mit dem im Februar 1993 über die Entscheidung des Verwaltungsrats informiert wurde, »zeitlich und finanziell begrenzt« überbetriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen »aus gesellschaftseigenen Mitteln der Max-Planck-Gesellschaft« zu fördern; beide Dokumente GVMPG, BC 207181.

452 Frauenförder-Rahmenplan 1998, GVMPG, BC 207184, Bl. 3.

vorgaben nicht erreicht« wurden und sich die Frage stelle, »inwieweit Frauen-Förderpläne überhaupt geeignete Instrumente sind, um das Bewusstsein für die Diskriminierung von Frauen zu schärfen und dadurch eine gesellschaftliche Akzeptanz für die Förderung von Frauen zu erreichen«. ⁴⁵³

Der FFRP sollte den örtlichen Frauenbeauftragten ein Instrument in die Hand geben, um dieses Ziel zu erreichen. Betrachtet man sich nun die jährlichen Analysen der ZGB, muss festgestellt werden, dass die Erstellung der Statistiken viel Aufwand, viel Bürokratie und Zahlenmaterial erfordert hat, sich aber insgesamt nicht viel bewegt hat. ⁴⁵⁴

Die Modifikationen, die erforderlich waren, um gesetzliche Normen der Gleichstellungspolitik überhaupt durchsetzen zu können, verdeutlichen einmal mehr, dass es zentrales Anliegen der Leitungsgremien der MPG war, Partizipation und Mitspracherechte an Personalentscheidungen, insbesondere Berufungsverfahren, zu unterbinden oder zumindest einzuschränken. Wie bereits im langwierigen Verhandlungsprozess bei der Implementierung der beiden anderen »Säulen« der Gleichstellungspolitik, der bei Fragen der Partizipation immer wieder ins Stocken geriet, zeigen auch diese Adaptionen eindeutig, wie schwer man sich mit dem Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats tat. Hierbei handelt es sich um ein tiefergehendes Strukturproblem in der MPG im bekannten Spannungsfeld zwischen Peripherie und Zentrum, das nicht nur die Frauen betraf. Wie bereits erwähnt, war dies von Anfang an die Strategie der Leitungsgremien gewesen, wie unter anderem aus dem Protokoll der Sitzung des *Intersektionellen* Ausschusses im Juni 1989 hervorgeht, als erstmals das Thema der Benennung von Frauenbeauftragten in der MPG auf der Tagesordnung stand und die ISA-Mitglieder übereinstimmend zu der Auffassung gekommen waren, dass »die Initiative für den Bereich der Wissenschaft nicht an die Betriebsräte der Institute abgetreten werden dürfe«. ⁴⁵⁵ Die Anpassungen des FFG an die Wünsche der MPG im FFRP hatten somit in erster Linie regulativen Charakter und verloren damit deutlich an Wirkung.

4.3 Sonderprogramme – sinnvolle Weichenstellung für Gleichstellung?

Im Hinblick auf die Wirkkraft des C₃-Sonderprogramms stellt sich grundsätzlich die Frage, ob ein Sonderprogramm mit insgesamt neun zusätzlichen C₃-Stellen für Wissenschaftlerinnen überhaupt einen Beitrag zu sinnvoller und nachhaltiger Frauenförderung leisten kann. Inwieweit wird durch so eine Maßnahme die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissen-

453 Martha Roßmayer, »Gender-Politik in der Max-Planck-Gesellschaft«, Artikel über das 29. Seminar der Frauen in Hochschule und Forschung »Traumjob Wissenschaftlerin. Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung« am 11./12. November 2005 in Erkner, *GEW – Die Bildungsgewerkschaft*, 2006.

454 Ebd.

455 Ergebnisprotokoll über die Sitzung des Intersektionellen Ausschusses des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft am 3. Juni 1989 auf Schloß Ringberg, GVMPG, BC 207181, Bl. 7.

schaftlern in der MPG fest verankert? Immerhin bedeutet solch ein Sonderprogramm keine Konkurrenz für die männlichen Wissenschaftler und ist von daher viel einfacher zu verkraften als Neubesetzungen in unmittelbarer Konkurrenz zueinander – nach dem Motto: *You can eat your cake and still have it.*

Der Wissenschaftliche Rat befürwortete diese Maßnahme eindeutig, erfolge der Einbruch von Wissenschaftlerinnen, auch bekannt als *leaky pipeline*, doch genau vor dieser Stufe, auf dem Weg von der Promotion zur Habilitation: »In dieser Lebensphase bündeln sich vor allem für Frauen die Anforderungen, die sich aus der Verknüpfung von Familie und Beruf ergeben. Außerdem dürfte dadurch langfristig auch ein größeres Potential für die Besetzung von C4-Stellen geschaffen werden.«⁴⁵⁶

Mit dem C3-Sonderprogramm wurden Weichen zur Frauenförderung gestellt, das belegt die zwar langsam, aber stetig wachsende Anzahl von Wissenschaftlerinnen auf statushöheren Positionen. Und fraglos bedeuten mehr höherdotierte Stellen für Wissenschaftlerinnen unterm Strich immer einen Gewinn. Zwei Jahre nach der Einführung des Programms gingen 1998 bereits sechs der insgesamt 14 regulären C3-Stellen auf das Konto des so genannten Frauenprogramms (vgl. dazu Tab. 3).

TABELLE 3
ERSTE AUSWIRKUNGEN DES SONDERPROGRAMMS

Besoldungsgruppe	1996	1997	1998
(C4) Direktorinnen & Wissenschaftliche Mitglieder	5 (226) = 2,2 %	5 (220) = 2,3 %	4 (225) = 1,8 %
(C2/3): Forschungsgruppen- bzw. Abteilungsleiterinnen Anteil C3-Sonderprogramm	7 (185) = 3,8 % [2]	10 (181) = 5,5 % [4]	14 (200) = 7 % [6]

Quelle: Aufstellung der Generalverwaltung und Zahlenspiegel⁴⁵⁷

456 *MPG-Spiegel* 2/1995, 19.

457 Albert Bucher, GV II b 1, im Auftrag von Klaus Horn an Christiane Nüsslein-Volhard, Aufstellung aller in C3 eingewiesener Wissenschaftlerinnen, einschließlich des Sonderprogrammes zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen in der MPG, sowie aller Nachwuchsgruppenleiterinnen und aller weiblichen Wissenschaftlichen Mitglieder, 19. Februar 1999, GVMPG, BC 207179. Die absoluten Zahlen in Klammern geben die Grundgesamtheit der wissenschaftlich Beschäftigten auf dieser Besoldungsstufe an. – Nur eine dieser Wissenschaftlerinnen, und zwar Ilme Schlichting, schaffte den Sprung zur MPI-Direktorin: 2002 wurde sie als Wissenschaftliches Mitglied an das MPI für medizinische Forschung berufen, vgl. dazu auch das Kurzporträt von Schlichting im *MPG-Spiegel* 4/98, 21. Die Disziplinen: Donna G. Blackmond (1996–1999): MPI für Kohlenforschung (Professor Imperial College London) – Schlichting (1997–2002): MPI für molekulare Physiologie – Magdalene Götz (1997–2003): MPI für Psychiatrie (Lehrstuhl/LMU) – Regina de Vivie-Riedle (1997–2002): MPI für Quantenoptik (Professur/LMU) – Friederike Schmid (1998–2000): MPI für Polymerforschung (Professur Uni Mainz) – Emma Spary (1998–2001): MPI für Wissenschaftsgeschichte (Reader/Cambridge).

Auch Jutta Allmendinger zog eine positive Bilanz, auch wenn sie in Bezug auf den Zeitpunkt, der für die Karriere von Wissenschaftlerinnen entscheidend ist, anderer Ansicht war und diesen noch früher ansetzte.⁴⁵⁸ Balthes' Konzept für ein C3-Sonderprogramm für Frauen bezeichnete sie im Kontext der 2006 ausgerufenen »Offensive« als visionär: »Wir vermissen schmerzlich die Durchsetzungskraft eines Paul B. Balthes, der vor zehn Jahren in der Max-Planck-Gesellschaft C3-Positionen nur für Frauen durchgeföhchten hat. Fast alle diese Frauen haben heute ordentliche Professuren.«⁴⁵⁹

Bereits in ihren »Empfehlungen« hatten Jutta Allmendinger und ihre Mitarbeiter_innen zehn Jahre zuvor Markls Einrichtung des Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen in C3-Positionen als Maßnahme begrüßt, um »die Sichtbarkeit von Frauen in statushohen Positionen« zu erhöhen und das Bild der »Ausnahmefrau« durch ein »Normalbild« zu ersetzen, mit dem sich der weibliche Nachwuchs identifizieren könne und wolle. Zudem vergrößere dies auch langfristig den »Pool« von Frauen, die auf C4-Positionen berufbar seien, und beseitige so ein Stück schädlicher Marginalität. Gleichzeitig verwies sie jedoch auch darauf, dass eine systematische Ergänzung durch aktive Reformmaßnahmen von unten ebenso dringlich geboten sei.⁴⁶⁰

Doch die Schaffung eines Sonderprogramms zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen warf auch unter Wissenschaftlerinnen die kritische Frage auf, ob in der MPG von Frauen erbrachte wissenschaftliche Leistungen grundsätzlich anders bewertet würden als wissenschaftliche Leistungen von Männern. In einem offenen Brief schrieb Britta Engelhardt⁴⁶¹ im Oktober 1997 an Präsident Markl:

Bei ihrer Fahrt im ersten Gang in Richtung Frauenförderung wendet die MPG 7,2 Millionen DM an Stiftungsgeldern auf, um innerhalb eines Sonderprogrammes C3-Stellen für 10 herausragende Wissenschaftlerinnen einzurichten. Ich – als Wissenschaftlerin – frage mich, wozu es eines Sonderprogrammes zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen bedarf. Läßt diese Maßnahme nicht nur die Interpretation zu, daß in der MPG wissenschaftliche Leistungen erbracht von Frauen grundsätzlich anders bewertet werden als wissenschaftliche Leistungen von Männern? Weshalb sonst bedürfte es eines Sonderprogrammes zur Schaffung von Stellen, die unter Ausschluß der männlichen Mitstreiter ausschließlich an herausragende Wissenschaftlerinnen vergeben werden sollen? In der MPG ist man offen-

458 »Und warum wird der Übergang von der Habilitation zur Professur als entscheidend betrachtet? Alle Statistiken belegen, dass dort das Problem nicht liegt. In den Sprach- und Kulturwissenschaften finden wir 68 Prozent Frauen unter den Absolventen, bei den Promotionen 40 Prozent, bei den Habilitationen 30 Prozent, bei den Professuren 20 Prozent. Der freie Fall passiert nach dem Hochschulabschluss, nicht zwischen Habilitation und Professur.« Allmendinger, »Zwischenruf«, 2006, 18.

459 Ebd.

460 Allmendinger, Stebut und Fuchs, »Zur Integration von Wissenschaftlerinnen in die MPG: Empfehlungen«, November 1996, GVMPG, BC 207184, Bl. 1.

461 Engelhardt schickte den an Markl adressierten Brief »zur Kenntnisnahme« an Balthes, Mirbach und Michael Globig, damals Chefredakteur des *MPG-Spiegels*.

sichtlich zu der Auffassung gelangt, daß die geringe Anzahl an Frauen in leitenden Positionen innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft darauf zurückzuführen ist, daß man es versäumt hat, Sonderpositionen mit besonderer Protektion für Frauen zu schaffen. Es stimmt mich in der Tat sehr nachdenklich, daß die MPG, deren erklärtes Ziel es bislang war, herausragende Forschung hervorzubringen und hervorragende Leistung zu fördern, ihrem Prinzip gänzlich untreu wird, wenn es um Aktivität im Rahmen der von der Regierung auferlegten Frauenförderung geht.⁴⁶²

In seiner Antwort an Engelhardt im November 1997 führte Markl anhand von drei Punkten auf, warum er die Schaffung eines Sonderprogramms für Wissenschaftlerinnen auf C3-Ebene befürwortet hatte und als »eine sinnvolle Komponente in dem Gesamtunterfangen *Förderung der Frauen in der Wissenschaft*« betrachte. Dabei berief er sich auf die drei Hauptargumente des Wissenschaftlichen Rats und des *Wissenschaftlerinnenausschusses*:

- Erstens, die Symbolwirkung eines derartigen Programms. Es macht deutlich, daß die MPG es ernst meint, und diese Tatsache wird von vielen Wissenschaftlerinnen innerhalb und außerhalb der MPG als Ermutigung willkommen geheißen.
- Zweitens, die Bedeutung dieses Programms für andere Wissenschaftsorganisationen. Ich glaube beispielsweise, daß das Handeln der MPG mit dazu beigetragen hat, daß sich inzwischen der Wissenschaftsrat mit dieser Thematik beschäftigt.
- Drittens, das MPG-Sonderprogramm hat das Ziel, Frauenförderung auf der Ebene zu stimulieren, die bisher noch keine größere Veränderung gezeigt hat, wo aber aufgrund jüngster Entwicklungen in der Habilitationsrate eine echte Chance für einen Durchbruch besteht. Es geht also darum, die jüngsten Entwicklungen auf der Habilitationsebene (seit wenigen Jahren steigt erstmals die Zahl der Frauen, die sich habilitieren) zum Anlaß zu nehmen, um den »historischen« Prozeß der Integration von Frauen in die Wissenschaft zu beschleunigen. In anderen Worten, die MPG hat Sonderressourcen zur Verfügung gestellt, die es ermöglichen, Frauen schneller in die Leitungsebenen zu bringen, als dies der normale Gang der Berufungen auf frei werdende Stellen ermöglichen würde.⁴⁶³

Auf die Frage allerdings, ob mit der Qualifikation von Frauen innerhalb der MPG anders umgegangen werde als mit der ihrer männlichen Kollegen, antwortete auch Markl wie seine Vorgänger Staab und Zacher mit dem vertrauten Credo, dass die Förderung von Frauen »auch nicht durch Qualitätsverlust im Sinn von Quotierungen erreicht werden« dürfe,⁴⁶⁴ und nahm explizit Bezug auf einen Artikel von Baltes, der im November 1995 unter dem Titel »Besser auf dem rechten Weg hinken, als festen Schrittes abseits wandern« im *MPG-Spiegel* erschienen war, den

462 Offener Brief von Britta Engelhardt an den Präsidenten der MPG Hubert Markl, 1. Oktober 1997, GVMPG, BC 207184.

463 Antwort Markl an Engelhardt, 10. November 1997, GVMPG, BC 207184. Markls Schreiben ging in Kopie an Baltes und den Direktor des MPI für Hirnforschung, Wolf Singer, Baltes Nachfolger als Vorsitzender des WR.

464 Antwort Markl an Engelhardt, 10. November 1997, GVMPG, BC 207184.

er als wegweisend für die MPG-Position in der Frage der Frauenquotierung bezeichnete.⁴⁶⁵ Die Antwort auf die eigentliche Frage – ob die MPG die von Frauen erbrachten wissenschaftlichen Leistungen grundsätzlich anders bewerte, und zwar hinsichtlich einer Diskriminierung zu ihren Ungunsten – blieb jedoch auch er schuldig.

4. 4 Analyse der Beschäftigungssituation und Berufungspraxis 1998

Im Juli 1997 beschlossen die Regierungschefs von Bund und Ländern, den BLK-Bericht »Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft« mit einem Ergänzungsbericht fortzusetzen, der unter anderem Daten über Frauen in Führungspositionen an Hochschulen von 1990 bis 1995 für die alten Länder und von 1992 bis 1995 für die neuen Länder enthielt. Vergleichbare Daten für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren dagegen nur für das Jahr 1995 ausgewiesen. Die Regierungschefs baten daher die BLK, die Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu ergänzen und systematisch zu erfassen. Das fiel in der MPG mit Beschluss der GBV in den Aufgabenbereich der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Marlis Mirbach, die auf der systematischen Grundlage der Munz-Studie eine Analyse erstellte und im März 1999 vorlegte. Mirbach hatte in ihrer »Analyse der Beschäftigungssituation 1998«⁴⁶⁶ davor gewarnt, die seit 1996 leicht steigende Tendenz des Frauenanteils in einigen Lohn-, Vergütungs- und Gehaltsgruppen zum Anlass zu nehmen, sich bequem zurückzulehnen in der Hoffnung, die Gleichstellung regele sich von selbst. Es bleibe abzuwarten, ob diese Tendenz signifikant sei. In jedem Fall sei die Steigerungsrate viel zu gering, um in den nächsten Jahrzehnten Gleichstellung zu erreichen. Auffallend sei, dass Wissenschaftlerinnen überproportional oft einen Zeitvertrag hätten,⁴⁶⁷ »auch dies mit steigender Tendenz! Hier besteht dringend Handlungsbedarf.«⁴⁶⁸ Um die jahrzehntelange Benachteiligung der Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft in diesem Bereich zu beseitigen, sei geboten, »bei der Besetzung unbefristeter Stellen in der Wissenschaft qualifizierte Frauen absolut vorrangig zu berücksichtigen«.⁴⁶⁹ Aufgrund der geringen Anzahl unbefristeter Stellen sei dabei jede Besetzung von Bedeutung.

465 Vgl. dazu den Kommentar von Baltes im *MPG-Spiegel* 5/95 »Förderung von Frauen in der Wissenschaft: Besser auf dem rechten Weg hinken, als festen Schrittes abseits wandern«, hier insbesondere Seite 5: »Wenn die Max-Planck-Gesellschaft ihre besondere Aufgabe als einer der Mentoren der Grundlagenforschung in Deutschland ernst nimmt, hat sie (und implizit die Gesellschaft) allerdings viel zu verlieren, wenn sie in ihren Bemühungen, die Zahl der Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, nicht den Weg beschreitet, der zu guter Wissenschaft und langfristig zu einer hochqualifizierten Wissenschaftlergemeinschaft führt. Quotenregeln sind dabei kontraproduktiv.«

466 Mirbach, *Analyse der Beschäftigungssituation 1998*, 15. März 1999, GVMPG, BC 207186, Bl. 22.

467 63,6 Prozent von 483 Wissenschaftlerinnen (Vorjahre 60,6 Prozent bzw. 55,6 Prozent), gegenüber 39,8 Prozent von 2.654 Wissenschaftlern (Vorjahre 38,4 Prozent bzw. 35,4 Prozent), ebd.

468 Ebd.

469 Ebd.

Der Tatbestand des nahezu unverändert geringen Frauenanteils in höheren wissenschaftlichen Positionen war auch den Entscheidungsträgern innerhalb der MPG hinlänglich bekannt.⁴⁷⁰ Obwohl nicht überraschend, schätzte Generalsekretärin Bludau das Fazit von Mirbachs Analysebericht gerade auch deswegen als »sehr bedenklich« ein.⁴⁷¹ Interessant ist im Hinblick auf das Missverhältnis zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der MPG die seit Mitte der 1990er Jahre herrschende Einschätzung, dass der entscheidende Widerstand dagegen gar nicht aus den eigenen Reihen stamme, sondern gesamtgesellschaftlich bedingt sei, mit anderen Worten »von außen« komme:

Dieses Mißverhältnis sei nicht in erster Linie der MPG anzulasten. Wie man aus jüngsten Untersuchungen wisse, stehe Deutschland, was den Frauenanteil unter den Wissenschaftlern angehe, im internationalen Vergleich ziemlich schlecht da. Bestimmend dafür sei das gesellschaftliche Umfeld mit seinem Wertesystem, der Rollenüberlastung der Frauen und der immer noch geringen Bereitschaft der Männer, ihre Prioritätensetzung im beruflichen Sektor zugunsten familiärer Aufgaben zu reduzieren.⁴⁷²

Damit hatte sich die Max-Planck-Gesellschaft gesellschaftspolitisch im Mainstream verortet, was hinsichtlich ihrer Selbstwahrnehmung als Vorreiterin in der Wissenschaft bemerkenswert ist. Andererseits lässt auch eine Betrachtung der Rezeption von Mirbachs Beschäftigungsanalyse vonseiten der Generalverwaltung Zweifel daran aufkommen, ob diese Widerstände tatsächlich überwiegend von außen aufoktroiyert wurden. So kommentierte Horn im September 1998 in seiner »Stellungnahme zum Bericht der Gleichstellungsbeauftragten« den überproportional hohen Anteil an Zeitverträgen unter den Frauen mit der Einschätzung: »Der unverhältnismäßig hohe Anteil von Wissenschaftlerinnen mit Zeitverträgen kann durchaus sachliche Gründe haben und den Wünschen der Wissenschaftlerinnen entsprechen.«⁴⁷³ Er empfahl dem Wissenschaftlichen Rat, dieses Thema auf der nächsten Sitzung des *Arbeitsausschusses »Förderung der Wissenschaftlerinnen«* zu diskutieren, und zog dabei in Zweifel, »ob hier wirklich ›dringender Handlungsbedarf‹ besteht, wie die Gleichstellungsbeauftragte meint.«⁴⁷⁴ Seine Interpretation rief großes Befremden bei den Vertrauenspersonen hervor. Diesem verliehen unter ande-

470 Vgl. dazu beispielsweise die Antwort der Generalsekretärin der MPG an Simone Probst, Mitglied des Deutschen Bundestages [Fraktion Bündnis 90/Die Grünen], auf deren Anfrage zu gezielten Fördermaßnahmen von Frauen in der MPG, 5. August 1996, GVMPG, BC 207179. Für die Anfrage, siehe: Deutscher Bundestag, Drucksache 13/4750. Kleine Anfrage der Abgeordneten Elisabeth Altmann (Pommelsbrunn), Dr. Angelika Köster-Loßack, Simone Probst und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 9. Februar 1995, Anspruch und Wirklichkeit von Hochschulsonderprogrammen, <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/13/004/1300475.pdf>.

471 Kommentar der Generalsekretärin Barbara Bludau zu Mirbachs Analyse unter anderem in Bezug auf den hohen Zeitvertragsanteil bei den Wissenschaftlerinnen, die Einstellung auf Dauerstellen und Beförderung auf »Wissenschaftlerstellen nach WI oder WIa« in einem Schreiben an Wolf Singer, damaliger WR-Vorsitzender, vom 17. April 2000. Offensichtlich hatten die im Vorjahr angemahnten Defizite weiterhin zu keiner nennenswerten Verbesserung geführt, GVMPG, BC 207184.

472 *MPG-Spiegel* 2/1995, 20.

473 Stellungnahme Horn, 3. Mai 1999, GVMPG, BC 207186.

474 Ebd.

rem die beiden Frauenbeauftragten des MPI für Metallforschung, Saskia F. Fischer und Inge Morlok, mit einem direkten Antwortschreiben an Horn Ausdruck. Hinsichtlich der von Horn gemutmaßten »Wünsche der Wissenschaftlerinnen« erklärten sie:

Aus der jährlichen Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der MPG können wir *keine* Hinweise über »die Wünsche« der Wissenschaftlerinnen entnehmen. Die Wünsche von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen [...], die uns als Vertrauensfrauen mitgeteilt werden, machen im Gegenteil deutlich, daß diese Frauen gesicherte und langfristige Arbeitsverhältnisse in der Forschung suchen. Wir sehen, wie die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, einen *dringenden* Handlungsbedarf, um den unverhältnismäßig niedrigen Anteil von Wissenschaftlerinnen mit unbefristeten Verträgen zu erhöhen. Daher begrüßen wir Ihren Vorschlag, diese Problematik in der MPG ab sofort zu bearbeiten.⁴⁷⁵

Horn ließ diesen Brief zunächst unbeantwortet, wie aus einer Nachfrage der Stuttgarter Frauenbeauftragten hervorgeht. Im Oktober 1999 setzte Horn Fischer telefonisch darüber in Kenntnis, dass er bereits im August dem Vorsitzenden des WR, Wolf Singer, nahegelegt habe, auf der nächsten Sitzung des *Wissenschaftlerinnenausschusses* zu überprüfen, »ob in Bezug auf Dauerarbeitsverhältnisse für Wissenschaftlerinnen eine verdeckte Diskriminierung« festzustellen sei.⁴⁷⁶ Dennoch war es zwei Jahre später der Erklärungsansatz von Horn, der für das angesprochene disproportionale Geschlechterverhältnis bei befristeten Arbeitsverträgen in den Analysen und Empfehlungen für *Verantwortliches Handeln in der Wissenschaft* erneut angeführt wurde, ohne dass die expliziten Äußerungen der ZGB und der örtlichen Vertrauenspersonen dort berücksichtigt wurden.⁴⁷⁷ Auch hatte die MPG die Frage nicht in einer Studie untersuchen lassen.

1998 lag der Frauenanteil in der MPG auf C4-Positionen bei 1,8 Prozent und auf C2-/C3-Positionen bei 5,5 Prozent und damit weiterhin hinter den entsprechenden Werten an Hochschulen von 5,9 Prozent (C4), 9,8 Prozent (C3) und 13,9 Prozent (C2) zurück.⁴⁷⁸ Die Anzahl von Direktorinnen und weiblichen Wissenschaftlichen Mitgliedern belief sich auf vier von insgesamt 225. In der Besoldungsgruppe C2/C3 – also beispielsweise Forschungsgruppenleiterinnen – kamen 14 Frauen auf 186 Männer (siehe Tab. 4).⁴⁷⁹ Die Anteilswerte blieben weiterhin umso kleiner, je höher die Besoldungsgruppe war.

475 Fischer und Morlok an Horn, 20. Juli 1999, GVMPG, BC 207186, Hervorhebung im Original.

476 Horn an Singer, 27. August 1999, mit handschriftlicher Telefonnotiz vom 13. Oktober 1999, GVMPG, BC 207186.

477 »Die Unterrepräsentation von Frauen hat mehrere Ursachen, die sich wechselseitig verstärken: einmal sind es die Entscheidungen der Frauen selbst, zum anderen die Schwierigkeiten, die ihnen gemacht werden, und zum dritten Merkmale des deutschen Wissenschaftssystems«, Edelstein und Hofschneider, *Verantwortliches Handeln in der Wissenschaft*, 2001, 131.

478 Angaben beruhen auf Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.), *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 18. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2014, Tabelle 1.1.

479 Für die Universitäten und Hochschulen: Lundgreen, *Personal an den Hochschulen*, 2009, 43, 66–68.

TABELLE 4

**ANTEIL DER WISSENSCHAFTLERINNEN IN DEN WISSENSCHAFTLICHEN
INSTITUTEN DER MPG, 1993–1998**

Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe	Frauenanteil Stand 1.1.1993	Frauenanteil Stand 1.1.1994	Frauenanteil Stand 1.1.1995	Frauenanteil Stand 1.1.1996	Frauenanteil Stand 1.1.1997	Frauenanteil Stand 1.1.1998
C4	2 (222) = 0,9 %	3 (233) = 1,3 %	5 (234) = 2,1 %	5 (226) = 2,2 %	5 (220) = 2,3%	4 (225) = 1,8%
C 2/3	10 (194) = 5,2 %	8 (184) = 4,3 %	6 (174) = 3,4 %	7 (185) = 3,8 %	10 (181) = 5,5%	14 (200) = 7,0%
BAT I	0 (67) = 0 %	0 (56) = 0 %	0 (54) = 0 %	0 (52) = 0 %	0 (48) = 0%	2 (55) = 3,6%
W I a	28 (430) = 6,5 %	27 (429) = 6,3 %	25 (418) = 6,0 %	24 (409) = 5,9 %	21 (382) = 5,5%	20 (388) = 5,2%
W I b	141 (1.062) = 13,3 %	160 (1.068) = 14,6 %	164 (1.065) = 19,1 %	141 (1.003) = 14,1 %	132 (942) = 14,0%	110 (920) = 12,0%
BAT und W I a	235 (975) = 24,1 %	230 (979) = 23,5 %	215 (1.003) = 21,4 %	204 (967) = 20,5 %	190 (934) = 20,3%	235 (1084) = 21,7%
Stipendiatinnen*	137 (469) = 29,2 %	142 (564) = 24,3 %	163 (657) = 24,8%	208 (708) = 29,4%	210 (705) = 29,8%	219 (718) = 30,5%
Doktorandinnen*	330 (1.480) = 22,3 %	454 (1.937) = 23,4 %	535 (2.075) = 25,8%	525 (2.064) = 25,4%	535 (2.096) = 25,5%	544 (2.078) = 26,2%
stud. Hilfskräfte*	208 (588) = 35,4 %	338 (1.007) = 33,6 %	370 (1.058) = 35,0%	387 (1.043) = 37,1%	388 (1.000) = 38,8%	443 (1.086) = 40,8%
	2 von 25 Nachwuchsgruppen- leitern sind weiblich	2 von 24 Nachwuchsgruppen- leitern sind weiblich	0 von 19 Nachwuchsgruppen- leitern sind weiblich	2 von 24 Nachwuchsgruppen- leitern sind weiblich	3 von 26 Nachwuchsgruppen- leitern sind weiblich	6 von 37 Nachwuchsgruppen- leitern sind weiblich
MPG-Beschäftigte insgesamt	10.968, davon 41,2 % Frauen	11.074, davon 41,3 % Frauen	11.149, davon 41,5 % Frauen	11.036, davon 41,8 % Frauen	10.735, davon 42,1% Frauen	11.036, davon 42,2% Frauen

Quelle: MPG-Zahlenspiegel, MPG-Spiegel und Fortschreibung Horn⁴⁸⁰

Vor diesem Hintergrund richtete der Präsident den dringenden Appell an die Sektion, »zu einer sichtbaren Veränderung dieser Situation beizutragen. Andernfalls drohe die Gefahr des Verlustes eines Kernbereichs der Autonomie der MPG, nämlich des Selbstrekrutierungsrechts der Wissenschaftler.«⁴⁸¹

Markl hatte damit ein Problem angesprochen, das bereits seit Jahren sowohl im Wissenschaftlichen Rat als auch im ISA unter der Maßgabe notwendiger Reformen in Bezug auf Nachwuchs- und Frauenförderung diskutiert wurde. So hatte beispielsweise Klaus Pinkau, Wissenschaftlicher Direktor des MPI für Plasmaphysik (IPP) und zum damaligen Zeitpunkt Vorsitzender des WR und des *Wissenschaftlerinnenausschusses*, Zacher im April 1994 unmissverständlich auf die Problematik der schlechten Berufungschancen von Frauen hingewiesen. Er unterbreitete dem Präsidenten zwei Vorschläge zu Maßnahmen, durch die dieser Missstand nach Ansicht des *Wissenschaftlerinnenausschusses* verbessert werden könnte: einerseits durch die Einrichtung von ausgeschriebenen Nachwuchsgruppen sowie andererseits durch die Verpflichtung der Sektionsvorsitzenden, »in jeder Berufungskommission der MPG sicherzustellen, daß Frauen entsprechend

480 Fortschreibung der Übersicht aus *MPG-Spiegel* 2/91, Horn 17. März 1998, GVMPG, BC 207179. Die Statistik, auf die Horn sich bezieht steht auf S. 19, deren Fortschreibung wiederum in *MPG-Spiegel* 2/1995 auf S. 20 sowie *Zahlenspiegel* 1996: 12–13, 19, 23; *Zahlenspiegel* 1997: 12–13, 19, 23; *Zahlenspiegel* 1998: 14, 28. Die absoluten Zahlen in Klammern geben die Grundgesamtheit der wissenschaftlich Beschäftigten auf dieser Besoldungsstufe an – einschließlich des IPP, der rechtlich selbständigen Institute, Kliniken sowie institutioneller und Projektförderung. »Zahlenspiegel« wird hier als Gattungsname verwendet, genaugenommen hieß der *Zahlenspiegel* von 1994 bis 1997 *MPG in Zahlen* und erschien von 1998 bis 2000 zweisprachig unter dem Namen *Zahlen und Daten/Facts and Figures*.

481 Zusammenfassende Niederschrift über die Sitzung der BMS am 24. Juni 1998 in Weimar, AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1681, Bl. 16–17.

berücksichtigt worden« seien. Auch für Pinkau stellte sich die Frage, ob möglicherweise Kontrollmechanismen erforderlich seien, um die vereinbarten Maßnahmen in die Tat umzusetzen: »Wir haben auch das im Berufungsverfahren eingeführte Nominierungssystem immer unter dem Aspekt verstanden, daß damit das Männerkartell durchbrochen werden kann, weil im Nominierungsverfahren besser darauf geachtet werden kann, daß Frauen genannt werden.«⁴⁸² Er habe Jahr für Jahr in seinen Berichten vor dem Wissenschaftlichen Rat besonders darauf hingewiesen, dass »Nachwuchsgruppen, Nominierungsverfahren und die Verpflichtung der Sektionsvorsitzenden in den Berufungskommissionen zunächst freiwillige Instrumente der MPG zur Förderung der Karriere von Wissenschaftlerinnen« sein sollten. Anlässlich der letzten Sitzung des Intersektionellen Ausschusses habe er jedoch den Eindruck gewonnen, dass »den Sektionsvorsitzenden möglicherweise nicht immer und nicht in jedem Fall ihre Verpflichtung präsent war, die Frauen in Berufungsverfahren nunmehr wirklich zu fördern«. Infolgedessen könnte es sich seiner Ansicht nach als notwendig erweisen, dass die MPG die Umsetzung der bereits von ihr eingeführten Instrumente verschärfen müsse, »eventuell auch durch formale Kontrollen«.⁴⁸³

Eines der größten internen Hindernisse, das es für Wissenschaftlerinnen zu nehmen galt, ist das *old boy network*,⁴⁸⁴ an dem in der MPG ebenso wenig vorbeizukommen war wie in anderen politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Institutionen. Wie problematisch sich dieser Aspekt unter anderem auf Berufungsverfahren ausgewirkt hat, sprach auch der damalige Präsident der MPG, Peter Gruss,⁴⁸⁵ im März 2012 an:

Die dritte Ursache ist besonders heikel. Es ist die Tatsache, die auch in Studien bestätigt ist, dass männliche Wissenschaftler in der Regel Männer bevorzugen, sei es bei der Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses, sei es bei der Bewertung von Papers und Anträgen oder bei der Rekrutierung von Kollegen. Es sind häufig unbewusste Rollenbilder, die hier wirksam werden.⁴⁸⁶

482 Schreiben Pinkau an Zacher, 26. April 1994, GVMPG, BC 207183.

483 Ebd.

484 Als durchaus undurchdringlich haben sich auch vereinzelte *old girls* erwiesen, denen der Zugang zu diesem exklusiven informellen Netzwerk gelungen war. Margherita von Brentano hat 1963 drei Typen von Professorinnen identifiziert, wobei *old girls* dem folgenden Typus entsprechen: Wissenschaftlerinnen, »die, für ihre Person arrivierte, das Stereotyp der herrschenden Gruppe annehmen und auf den Rest der eigenen Gruppe – sich selbst mehr oder weniger ausnehmend – anwenden«. Margherita von Brentano, »Die Situation der Frauen«, 1963, 84. Paradebeispiele der *old girls* sind die Chemikerinnen Margot Becke-Goehring (1914–2009) und Margaret Thatcher (1925–2013). Becke-Goehring wurde 1966 die erste Rektorin einer westdeutschen Hochschule, der Heidelberger Ruprecht-Karls-Universität, und 1969 als erste Frau zur Direktorin eines Max-Planck-Instituts, dem Gmelin-Institut für anorganische Chemie, berufen. Thatcher war von 1975 bis 1990 Vorsitzende der britischen Konservativen Partei und von 1979 bis 1990 Premierministerin von Großbritannien. Zu den Schwierigkeiten sich als Ausnahmeerscheinung an der Spitze zu behaupten, siehe Bettina Heintz, *Ungleich unter Gleichen*, 1997.

485 Der Biologe Peter Gruss war von 2002 bis 2014 Präsident der MPG.

486 Peter Gruss, »Wissenschaft als Beruf für Frauen – und Männer«. Paktveranstaltung »Wissenschaft als Beruf für Frauen – und Männer«, 6. März 2012.

Das Phänomen, *carbon copies* seiner selbst zu bevorzugen, also dem Prinzip der Ähnlichkeit zu folgen, ist keineswegs ein Spezifikum der MPG, sondern weitverbreitet im Wissenschaftsbetrieb. So hatte beispielsweise auch das dänische Ministerium für Informationstechnologie und Forschung bereits 1997 festgestellt: »In Dänemark beruft man Personen nach dem eigenen Vorbild. Das System reproduziert sich selbst. Das ist das Beunruhigende.« Und es zog die Konsequenz: »Wenn wir den Hochschulen freie Hand lassen, geschieht überhaupt nichts.«⁴⁸⁷ Und auch in Finnland wurde der Status quo reproduziert:

Die Mehrzahl der Rektoren, Dekane und Professoren sind Männer, und Männer sind zumeist auch die Mitglieder der Stiftungsvorstände. Die meisten Opponenten und Sachverständigen sind Männer, und so entsteht der Eindruck, als sei der erfolgreiche Akademiker männlichen Geschlechts. Entscheidungen darüber, was als wichtige und innovative Forschung einzustufen ist, was Förderung und Entwicklung verdient und welche Forscherteams eine Zukunft haben, werden von Männern getroffen. Auf diese Weise werden Fördermittel anhand von geschlechtsneutralen Ergebnissen an Teams vergeben, die gut waren, oder die Forscher der Zukunft werden nach männlichen Wertvorstellungen ausgewählt.⁴⁸⁸

Eine bahnbrechende Studie veröffentlichten 1997 in *Nature* die schwedischen Naturwissenschaftlerinnen Christine Wennerås und Agnes Wold über »Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen« zu Ursachen und Hintergründen für Karriereverläufe von Akademikerinnen.⁴⁸⁹ Mit multiplen Regressionsanalysen untersuchten sie erstmals das schwedische Gutachterwesen am Beispiel des *Medical Research Council*, einer der wichtigsten Institutionen für die Forschungsförderung in der Biomedizin. Der eindeutige Befund war, dass Gutachter_innen wissenschaftliche Leistung nicht unabhängig vom Geschlecht beurteilen können. Die Untersuchung entstand zu einer Zeit, in der die UNO Schweden im Hinblick auf Chancengleichheit von Männern und Frauen als das weltweit führende Land bezeichnet hatte, was die Autorinnen zu der Vermutung veranlasste, dass die Neutralität der *peer reviews* in anderen Ländern wohl kaum besser aussehe.⁴⁹⁰

Seit Anfang der 1990er Jahre waren sich viele Vertreter_innen über alle Gremien der MPG hinweg dieser Problematik bewusst und einige Entscheidungsträger auch durchaus bereit, sich eine neue Geschlechterordnung zu eigen zu machen; bereit, die Macht der Gewohnheit zu durchbrechen. Das haben die eindringlichen Appelle und Mahnungen von Präsidenten, Sektionsvorsitzenden und Vizepräsidenten gezeigt. Doch genauso unverkennbar belegen die Statistiken, wie wenig sich – abgesehen von einer ansatzweise verbesserten Kinderbetreuung –

487 Ministerium für Informationstechnologie und Forschung, *Women and Excellence in Research*, 1997 zitiert nach ETAN, *Science Policies*, 2000, 21.

488 Academy of Finland/Suomen Akatemia, *Women in Academia: Report of the Working Group Appointed by the Academy of Finland*, 1998, 34.

489 Christine Wennerås und Agnes Wold, »Nepotism and Sexism in Peer-Review«, *Nature* 387/6631 (22. Mai 1997), 341–343.

490 Wennerås und Wold, »Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen«, 2000, 118.

bewegt hatte. Zu den politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Faktoren kam ein kultureller hinzu, der sich in der MPG im Harnack-Prinzip manifestierte. Hier musste ein Umdenken stattfinden, das im Übrigen durchaus mit dem Harnack-Prinzip konform ging – und zwar, die besten Köpfe und nicht nur die besten Männer zu rekrutieren.⁴⁹¹ Doch diesbezüglich hat bereits die anhaltende Kritik auch seitens der Präsidenten und Sektionsvorsitzenden gezeigt, dass der Faktor »Qualitätssicherung« bei Berufungsverfahren in erster Linie zur Exklusion von Wissenschaftlerinnen führte. Dennoch wurde auch in der MPG in Zweifel gezogen, es sei einzig und allein dem besonderen Exzellenzanspruch geschuldet, wenn überwiegend Männer als Gewinner aus dem Auswahlprozess der MPG hervorgingen:

Das mögliche Argument, dass die MPG nur allerbeste Qualität wählt und dabei keine Frauen zu finden seien, wird durch den wesentlich höheren Frauenanteil in anderen Institutionen mit ähnlich hohen Qualitätsansprüchen widerlegt [...]. Auch genügen schließlich, trotz sorgfältiger Auswahlverfahren, nicht alle Mitglieder der MPG den Exzellenzansprüchen. Mit anderen Worten, nicht alle berufenen Männer sind besser als alle nicht berufenen Frauen.⁴⁹²

4.5 »Wer die Quote nicht will, muß die Frauen wollen«

Das Gespenst, das in den 1980er und 1990er Jahren in Deutschland umging und neben Politikern und Wirtschaftsführern auch Akademiker umtrieb, war das Gespenst der Frauenquote. In den deutschen Bundestag hielt das Thema der Quotierung 1982 zusammen mit den Grünen Einzug – unter ihren 27 Abgeordneten waren zehn Frauen. Damit stellten sie auf einen Schlag 20 Prozent aller im Bundestag vertretenen Frauen.⁴⁹³ Die Grünen hatten bei ihrer Parteigründung 1979 eine Frauenquote beschlossen, wonach mindestens die Hälfte aller Ämter weiblich besetzt werden sollte. Der SPD-Parteitag beschloss 1988 in Münster eine 33-prozentige, in beide Richtungen wirkende Geschlechterquote für Ämter und Mandate und steigerte diese 1998 auf 40 Prozent. Etwas länger brauchte die CDU, die im Dezember 1994 einen Frauenanteil von einem Drittel diskutierte und 1996 ein so genanntes Frauenquorum einführte. Vorbehalte gegen die Quotierung bezeichnete Bundestagspräsidentin Rita Süßmuth 1994 unter Verweis auf die in ihrer Partei zwischen 1985 und 1988 gefassten Beschlüsse als »abwegig«.⁴⁹⁴ Nachdem der Par-

491 Hinsichtlich des Harnack-Prinzips ist vielleicht weniger bekannt, dass sich dessen Namenspatron bereits 1906 deutlich für eine Reform der frauenfeindlichen Bildungspolitik eingesetzt und gegen berufsspezifische Genderstereotypen ausgesprochen hat – im Gegensatz zu seinem Kollegen und späteren Amtsnachfolger Max Planck, der dies den »naturwidrigen« Amazonen nur in Ausnahmefällen (wie etwa Lise Meitner) zugestehen wollte. Vgl. dazu Agnes von Zahn-Harnack, *Adolf von Harnack*, 1951, 321; Max Planck, »Physik«. In: Arthur Kirchhoff (Hg.), *Die akademische Frau. Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe*, 1897, 256–257.

492 Edelstein und Hofschneider, *Verantwortliches Handeln*, 2001, 133.

493 Vgl. dazu Vogel, »Frauen und Frauenbewegung«, 1989, 192–193.

494 Auf dem 33. Bundesparteitag der CDU wurden am 20. März 1985 die »Leitsätze der CDU für eine neue Partnerschaft zwischen Mann und Frau« verabschiedet. Der Leitantrag des 15. Bundesdelegiertentag der CDU am 7. Juni 1986 forderte unter dem Motto: »Ohne Frauen keine Zukunft – Jetzt schaffen wir den Durchbruch« eine Reihe von Gleichstel-

teibeschluss, den Frauenanteil bei Ämtern und Mandaten dem Mitgliederanteil in der Partei anzupassen, im Bundestag 1993/1994 von der CDU nicht umgesetzt wurde, forderte sie verbindliche Verfahren, da Absichtserklärungen nicht ausreichen würden:⁴⁹⁵

Für die notwendige Menge ist noch Überzeugungsarbeit zu leisten, auch bei einem Teil der Frauen, die erklären: Wir wollen und brauchen keine Quote. Ich selbst habe immer gesagt: Wer die Quote nicht will, muß die Frauen wollen. Für Mehrheiten müssen wir kämpfen. Aber das muß das Ziel sein. Es geht um die Selbstachtung der Frauen, um die Verpflichtung gegenüber denen, die vor uns gekämpft haben. Wer wartet und nur auf Bewußtseinswandel setzt, der muß sich auf weitere hundert Jahre einlassen.⁴⁹⁶

Noch schwieriger als in der Politik gestaltete es sich für Frauen auf dem Wirtschaftsparkett Karriere zu machen.⁴⁹⁷ Hier sollte sich die norwegische Erfahrung als bahnbrechend erweisen: 2002 wurde dort die Geschlechterquote eingeführt. Initiiert wurde diese im Übrigen nicht von der ehemaligen Vorsitzenden der sozialdemokratischen Arbeiterpartei und dreimaligen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland, sondern dem christlich-konservativen Wirtschafts- und Handelsminister Ansgar Gabrielsen. Im Dezember 2003 verabschiedete das norwegische Parlament eine Zusatzbestimmung zum Unternehmensgesetz, mit der Anforderung, dass ab Juli 2005 in den Unternehmensführungen beide Geschlechter mit mindestens 40 Prozent vertreten sein müssen – zunächst auf freiwilliger Basis. Ohne Erfolg – die Anzahl der Aufsichtsrätinnen erhöhte sich nur minimal. Daraufhin wurde mit Jahresbeginn 2006 eine gesetzliche Quotenregelung für Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft eingeführt. Aktiengesellschaften sollten nur dann neu an der Börse zugelassen werden, wenn in den Vorständen jedes Geschlecht mit mindestens 40 Prozent vertreten war. Bei Verstößen drohte die Streichung aus dem Gesellschaftsregister bzw. im Extremfall auch die Auflösung des Unternehmens. Der Erfolg blieb nicht aus: Bis 2008 stieg der Anteil der Frauen unter den Aufsichtsräten auf 30 Prozent. Die deutlich stärkere Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten hat weder zu einer Massenflucht ausländischer Konzerne von der Börse in Oslo noch zu einer Schwächung der Unternehmensleistung geführt.⁴⁹⁸

lungsmaßnahmen, darunter auch, dass sich das Ergebnis der Bundestagswahl 1987 zahlenmäßig durch eine klare Verbesserung der Vertretung der Frauen im Bundestag auszeichnen müsse. Vgl. dazu auch http://www.kas.de/upload/ACDP/CDU/Bundesparteitage/1986-10-06-08_Bericht_34.Bundesparteitag_Mainz.pdf. (zuletzt aufgerufen am 17. Februar 2018).

495 Der Anteil der weiblichen CDU-Mitglieder stieg von 13,6 Prozent im Jahr 1970 auf 21,4 Prozent im Jahr 1982, Kalenderblatt der Konrad-Adenauer-Stiftung. [<http://www.kas.de/wf/de/191.552> (zuletzt aufgerufen 17. Februar 2018)]

496 Süßmuth, »Einwände sind abwegig«, Interview, *Die Zeit*, 28. Januar 1994.

497 So waren noch am 1. September 2016 in Deutschland 44 Frauen und 631 Männer Vorstandsmitglieder der 160 börsennotierten Unternehmen (Indizes der Frankfurter Börse, Dax, MDax, SDax sowie TecDax) – das entspricht etwa 7 Prozent weiblicher Vorstände. Vgl. dazu AllBright Bericht, *Zielgröße: Null Frauen. Die verschenkte Chance deutscher Unternehmen, September 2016*. Siehe aber auch die Einschätzung hinsichtlich eines »Kulturwandels« bereits im darauffolgenden Jahr weiter hinten in diesem Kapitel.

498 Nach Schätzungen des Internationalen Währungsfonds stieg Norwegens kaufkraftbereinigtes BIP per capita auch 2016 um 1,72%, Norwegen lag damit auf Platz 7 im weltweiten Vergleich der höchsten Bruttoinlandsprodukte pro Kopf.

Auch in Deutschland trat am 1. Mai 2015 das »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen« (FüPoG)⁴⁹⁹ für die Privatwirtschaft in Kraft, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen endlich signifikant zu erhöhen. Dieser hatte zuvor trotz vieler Appelle und freiwilliger Selbstverpflichtungen jahrelang stagniert. Seit Januar 2016 müssen Unternehmen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat eine Frauenquote von 30 Prozent erreichen. Wird diese Zahl nicht eingehalten, sollen die Posten unbesetzt bleiben. Diese Quote gilt für börsennotierte Unternehmen, bei denen der Aufsichtsrat jeweils zur Hälfte mit Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern besetzt ist. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes beurteilten die damalige Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und der damalige Bundesjustizminister Heiko Maas die Quote als Erfolg:⁵⁰⁰

Die Quote wirkt. Wir haben mehr Frauen in Führungspositionen. Wir hatten in den letzten Jahrzehnten Stillstand: Kaum Frauen in Führungsposition, wenig in den großen Unternehmen, wo viele Frauen arbeiten. Nun sehen wir an den Zahlen des Berichts: Es tut sich was, es hat sich etwas bewegt. Das beobachten wir bei den Unternehmen, die sich an die feste Quote halten müssen: Viele haben die Quote bereits erfüllt. Die anderen werden nachziehen. Was mir vor allem wichtig ist: es hat sich in den Unternehmen und in der Gesellschaft ein Kulturwandel eingestellt.⁵⁰¹

Wie stellte sich also die Frage der Quotierung für den Wissenschaftsbetrieb und insbesondere die MPG dar? Allein die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik machte es Ende der 1980er Jahre unerlässlich, beim knapper werdenden wissenschaftlichen Nachwuchs Personen beider Geschlechter – und dies insbesondere in den MINT-Bereichen – zu fördern, sollte nicht die Leistungsfähigkeit verloren gehen. Zudem stellte die mangelnde Repräsentation von Wissenschaftlerinnen das Leistungsniveau bei internationalen Exzellenzinitiativen in Frage. Und nicht zuletzt stand angesichts einer fortgesetzten Vergeudung der Fachkompetenz hervor-

Deutschland lag demgegenüber mit 48.111 USD auf Platz 20 <http://www.imf.org/en/Countries> (zuletzt aufgerufen am 12. Dezember 2017).

499 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 30. April 2015, BGBl. I 642.

500 »Die Quote wirkt«, Manuela Schwesig und Heiko Maas legen erste jährliche Information zur Quote vor, 8. März 2017, BMFSFJ Meldungen, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig-und-heiko-maas-legen-erste-jaehrliche-information-zur-quote-vor/115134> (zuletzt aufgerufen am 12. Dezember 2017).

501 Ebd. – Kritisch merkt Jan Thiessen zu dem von Schwesig beschworenen Kulturwandel an, diesen müsse »man sich leisten können und wollen« – folglich seien die ohnehin wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen eher bereit, die Quote umzusetzen. In seiner rechtshistorischen Behandlung der »Frauenquote« unter anderem als Teil der Corporate Governance-Debatte zieht er aktuelle Studien heran, die sich mit der dabei im Zentrum stehenden Streitfrage beschäftigt haben, ob ein höherer Frauenanteil zu einem höheren Unternehmenserfolg beitrage bzw. »die gegenwärtig männerdominierten Organe ihrem Unternehmen durch frauendiskriminierende Auswahl« schadeten. Alle Studien kämen zu dem Ergebnis, dass »Gender Diversity weder automatisch zu positiven Effekten führe noch zwangsläufig die Unternehmensleistung schwäche«. Jan Thiessen, »In neuer Gesellschaft? Handels- und Gesellschaftsrecht in der Berliner Republik«, 2018, 620–625.

ragend ausgebildeter Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Arbeitsmarkt auch das Argument wirtschaftlicher Effizienz im Raum.⁵⁰²

In den Führungsgremien der MPG (Präsidium, Senat, Verwaltungsrat) herrschte – wie bereits dargelegt – große Sorge, dass die Einführung und Neuregelung von frauenfördernden Maßnahmen einen Eingriff in die Autonomie bei der Rekrutierung wissenschaftlichen Personals in Form einer Quote bedeuten könnte. Erstmals trat das Thema in diesem Zusammenhang in einer Korrespondenz zwischen Staab und der Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft Dorothee Wilms auf, die sich am 21. Mai 1986 mit einem Schreiben an den MPG-Präsidenten gewandt hatte, um ihre Sorge hinsichtlich der Chancen von Frauen in wissenschaftlichen Laufbahnen anzusprechen. In seiner Antwort vom 11. Juni 1986 bestätigte dieser, dass auch in der MPG die Situation in dieser Hinsicht »unbefriedigend« sei und der »Anteil der weiblichen Mitarbeiter allgemein den Durchschnittswerten in etwa entsprechen« dürfte. Er begrüße sehr Wilms' Vorschlag, Forschungsvorhaben anzuregen und zu fördern, die zu besseren Chancen für Frauen in der Wissenschaft führen könnten – doch nicht uneingeschränkt: »Allerdings verhehle ich nicht meine Skepsis über zusätzliche Stipendienprogramme. Wenn für deren Vergabe andere als Leistungskriterien angewendet werden, dürfte dies das Ansehen der so geförderten Frauen eher mindern, so daß es für das angestrebte Ziel sogar belastend wirken könnte.«⁵⁰³ Und in einem Anschlusschreiben im November desselben Jahres berief sich Staab in seiner Ablehnung einer Quotenregelung auf Karl Ulrich Mayer, Direktor am MPI für Bildungsforschung: »Zum Instrument der Quotenregelung äußerte Herr Professor Mayer persönliche Bedenken, da der erfolgreiche Einsatz ein entsprechend großes Angebot an qualifizierten Frauen voraussetze, wie dies Erfahrungen in den U.S.A. belegten.«⁵⁰⁴ Hier tritt wieder das als Erklärungsansatz für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen bemühte Pool-Argument auf. Zudem habe Mayer, so Staab weiter, betont, dass eine »radikale Einschränkung des Stellenangebots in allen Bereichen des Schuldienstes quantitativ und gesellschaftspolitisch ungleich bedeutsamer sei als die Frage, ob und wie viele Frauen C4-Professuren innehätten.«⁵⁰⁵ Gegenüber seinen Vizepräsidenten äußerte Staab in Bezug auf die mögliche Einführung einer Quotenregelung im Kontext frauenfördernder Maßnahmen drei Jahre später unmissverständlich, dass »es keine Quotenregelung in der MPG geben werde«.⁵⁰⁶

502 Vgl. dazu auch ETAN, *Science Policies*, 2000, 2.

503 Schreiben Staab an Wilms, 11. Juni 1986, AMPG, II. Abt., Rep. 57, Nr. 587.

504 Bei den alternativ vorgeschlagenen Fördermöglichkeiten handelte es sich um Stipendienprogramme; spezielle Förderpreise für Frauen; besondere Förderung von Frauen in den verschiedenen Studienstiftungen oder auch die Errichtung einer eigenen Studienstiftung für Frauen aus öffentlichen Mitteln (analog zur Förderung von Katholiken, Protestanten, Gewerkschafts- und Parteimitgliedern); Frauen-Universität. Schreiben Staab an Wilms, 17. November 1986, II. Abt., Rep. 57, Nr. 587.

505 Ebd.

506 Notizen über die 21. Besprechung des Präsidenten mit den Vizepräsidenten am 6. 11. 1989 in München, II. Abt., Rep. 57, Nr. 340, Bd. 4, fol. 144.

Auch unter anderen Führungskräften der MPG herrschte weitgehend Einigkeit in der klaren Ablehnung einer Frauenquote. So hatte auch der *Wissenschaftlerinnenausschuss* seine ablehnende Haltung betont: In seinem Bericht vor dem Wissenschaftlichen Rat 1991 hob Hofschneider hervor, »vor allem die weiblichen Mitglieder des Arbeitsausschusses hätten sich mit Nachdruck gegen eine Quotenregelung ausgesprochen. Sie bejahten absolut das Leistungsprinzip und verlangten gleichberechtigte, familienfreundliche Lösungen; setzten jedoch eine ihrer Art gemäße, kollegiale Behandlung voraus.«⁵⁰⁷ Und so gehörte 1991 die Frage einer Quotenregelung zu den »derzeit auszuschließenden Maßnahmen« in den *Empfehlungen*. Diese sei »eingehend diskutiert und aus prinzipiellen wie auch aus pragmatischen Gründen verworfen« worden. Der Arbeitskreis habe sich dafür entschieden, das Wissenschaftssystem »vor allem unter seiner Erkenntnisperspektive, und nicht pragmatisch als bloß soziales System« zu betrachten, in dem ein Konsens über »geeignete Prozentsätze« allenfalls möglich erschienen wäre.⁵⁰⁸

Gleichsam war eine Quotenregelung seitens aller Präsidenten von Staab bis Markl explizit ausgeschlossen worden und wurde auch von Direktorinnen abgelehnt. Christiane Nüsslein-Volhard bezeichnet diese gar als »unwürdig,⁵⁰⁹ zumal das Stigma der Quotenfrau »auch durch noch so gute Leistungen nicht getilgt werden« könne.⁵¹⁰ Allein schon der Begriff »Quotenfrau« war so negativ konnotiert, dass er quasi *per definitionem* eine adäquate Qualifikation ausschloss und synonym mit Leistungsschwäche zu sein schien. Dennoch hatte Baltes bereits auf der Sitzung des WR im Februar 1995 im Rückgriff auf Rita Süßmuth betont: »Wer die Quote nicht will, der muß die Frauen wollen.«⁵¹¹ Süßmuth wiederum hatte das vermeintliche Oxymoron aus Frauenquote und Qualifikation als Polemik bezeichnet. Auch das Argument, eine Quote sei undemokratisch, weil Frauen gewählt werden müssten, kommentierte sie mit dem Hinweis, solange 90 Prozent Männer gewählt worden seien, habe sie dieses Argument nie gehört.⁵¹² Nicht minder deutlich fiel die Kritik des damaligen Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Ernst-Ludwig Winnacker, aus, der 2005 anmahnte, dass die kaum merklich stattfindenden Veränderungen im Bereich der Gleichstellung den Wissenschaftsstandort Deutschland gefährden könnten. Die unverändert schlechteren Berufsperspektiven für Wissenschaftlerinnen bezeichnete er als »allergrößte Schwachstelle im europäischen Forschungsraum« und den »Faktor von drei« beim Anstieg des Frauenanteils auf C4-Stellen binnen 20 Jahren als »Armutszeugnis«. Zugleich forderte er, »dieses Schneckentempo im Engagement für die Hälfte unserer Bevölkerung endlich aufzugeben«. Der Druck auf das System sei trotz der Gleichberechtigungs-

507 Protokoll der 52. Sitzung des Wissenschaftlichen Rats vom 8. Februar 1991; Bl. 26; AMPG, II. Abt., Rep. 62, Nr. 1979.

508 »Empfehlungen«, *MPG-Spiegel* 2/91, 20.

509 Die Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard über Frauen im Labor, den Moment der Menschwerdung und den Wert der #MeToo-Debatte für die Wissenschaft. Christiane Nüsslein-Volhard, »Ich halte Quoten für unwürdig«. Interview«, *Süddeutsche Zeitung Magazin*, 9. März 2018, 25.

510 Christiane Nüsslein-Volhard, »Weniger Zeit vor dem Spiegel = mehr Karriere«, *Die Zeit*, 18. März 2015.

511 »Frauenförderung in der MPG: Aus dem Bericht des Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rates«, *MPG-Spiegel* 2/95, 19.

512 Süßmuth, »Einwände sind abwegig«, *Die Zeit*, 28. Januar 1994.

gesetze so gering, dass »man sich im Grunde schämen« müsse.⁵¹³ Im Folgejahr plädierte Winnacker für verbindliche Normen in Wissenschaft und Wirtschaft, da sich entgegen anderslautenden Verlautbarungen das Vertrauen darauf, dass es sich von allein bzw. auf Grundlage freiwilliger Verpflichtungen regele, nicht bezahlt mache:

Beim Thema Gleichstellung glauben manche Leute immer noch, es reiche, einer Wissenschaftlerin aus DFG-Mitteln ein paar Euro für die Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. Die ausländischen Gutachter der Exzellenzinitiative haben ob solcher Naivität nur den Kopf geschüttelt und eine Systemänderung angemahnt. Derzeit werden 9,2 Prozent der ordentlichen Professuren von Frauen besetzt, also noch nicht einmal jede Zehnte. Natürlich dürfen wir nicht nachlassen in unseren laufenden Bemühungen zur Verbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen, also der Stärkung der Geschlechterkompetenz in unseren Gremien, der Analyse von Geschlechterrollen in der Wissenschaft und der Förderung von Projekten zur Gleichstellungsproblematik. Aber wenn eine Situation so verfahren ist, wie sie sich auf diesem Felde darstellt, dann helfen nur noch Quotenlösungen.⁵¹⁴

5. Fazit und Ausblick

5.1 Fazit

Die Gleichstellungspolitik in der Max-Planck-Gesellschaft in den 1990er Jahren ging maßgeblich auf zwei Faktoren zurück: zum einen – endogen – die Initiative des Gesamtbetriebsrats und von dessen *Frauenausschuss*, die in manchen Aspekten Unterstützung durch den *Arbeitsausschuss* »Förderung der Wissenschaftlerinnen« erfuhr; zum anderen – exogen – das Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes 1994. Die infolgedessen entstandene Sorge vor finanziellen Einbußen und – schlimmer noch – einer möglichen Einschränkung der Autonomie bei der Auswahl des wissenschaftlichen Personals setzte einen Gleichstellungsprozess in Bewegung, der bis in die Gegenwart andauert.

In der Gleichstellungspolitik identifizierte die MPG in dieser ersten Dekade zwei Bereiche für sich, in denen sie frauenfördernde Maßnahmen für erforderlich hielt: zum einen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum anderen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Die Gleichstellungspolitik konzentrierte sich in dieser Zeit allerdings fast ausschließlich auf die familienpolitischen Aspekte. Obwohl man sich bewusst war, dass die Rekrutierungsverfahren bei der Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verän-

⁵¹³ Bericht des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker anlässlich der Festveranstaltung am 6. Juli 2005 in Berlin im Rahmen der Jahresversammlung der DFG, 18–19.

⁵¹⁴ Statement des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker anlässlich der Jahrespressekonferenz der DFG am 1. Juni 2006 in Berlin, Pressemitteilungen der DFG. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2006/jv06_statement_winnacker.pdf (zuletzt aufgerufen am 1. September 2017)

dert werden müssten, sollte der Frauenanteil tatsächlich erhöht werden, änderte sich faktisch wenig.

In Bezug auf ihre Ende der 1980er Jahre extern angestoßene Gleichstellungspolitik stand bei der MPG das Bemühen, sowohl ein zu starkes Mitspracherecht seitens des Gesamtbetriebsrats als auch die Einführung einer Quotierung zu verhindern, so stark im Vordergrund, dass dadurch das eigentliche Anliegen, die Diskriminierung von Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen abzuschaffen, in den Hintergrund geriet. Dies zeigt sich exemplarisch am Frauenförder-Rahmenplan der MPG, der trotz langer Verhandlungen bei Weitem hinter dem geschlechterpolitischen Potential zurückblieb, das ihm das Frauenfördergesetz des Bundes geboten hätte. Insofern überrascht nicht, dass die MPG ein Jahrzehnt später auch im Ergänzungsbericht der BLK 1998 kein gutes Ergebnis erzielte.

Die Überzeugung, Wissenschaftlerinnen könnten nur in Ausnahmefällen den hohen Standards der wissenschaftlichen Exzellenz standhalten, denen sich die MPG qua Selbstverständnis (Harnack-Prinzip) verpflichtet fühlt, führte sowohl zu einer restriktiven Berufungspolitik als auch zu einer halbherzigen Umsetzung der vereinbarten Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der Berufungspolitik. Unter dem Stichwort »Qualitätssicherung« stand im Vordergrund der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern das Bemühen, die Deutungs- und Rekrutierungshoheit zu behalten – und in jedem Fall eine Quote zu verhindern. Das erst späte Einsetzen wissenschaftsadäquater Förderungsformen (C3-Sonderprogramm), um im Rahmen der Nachwuchsförderung gezielt Frauen bzw. Wissenschaftlerinnen zu fördern, verhinderte einen Erfolg der Gleichstellungspolitik der MPG in dieser frühen Phase.

Konnte die MPG lange Zeit – auch über den Untersuchungszeitraum hinaus – nicht mit ihren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils überzeugen, so erzielte sie jedoch im Bereich der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich schneller außerordentliche Erfolge: Bereits 2006 wurde sie als erste komplette Wissenschaftsorganisation mit dem »berufundfamilie«-Audit zertifiziert.⁵¹⁵ Was zeigt, dass wenn sich die MPG erst einmal eine Haltung, eine Politik zu eigen gemacht hat, ihre Ergebnisse entsprechend exzellent sind. Von Anfang an hatte die MPG hinsichtlich einer Verbesserung der *work-life-balance* deutlich weniger Berührungspunkte gezeigt als bei der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen mit ihren Kollegen.

Es war sowohl dem *Frauenausschuss* als auch dem *Wissenschaftlerinnenausschuss* zu verdanken – im Verein mit Gesamtbetriebsrat und Wissenschaftlichem Rat –, dass Themen zur Frauenförderung auf die Agenda gesetzt wurden und im weiteren Verlauf bindende Vereinbarungen zur Gleichstellungspolitik (Senatsbeschluss 1995, Gesamtbetriebsvereinbarung und Frauenförder-

515 »Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern« Gemeinsame Erklärung von DFG, FhG, WLG, HFG, HRK, MPG & Wissenschaftsrat, 2006, 13.

Rahmenplan) erkämpft worden sind. Zusammen, wenn auch selten gemeinsam, haben sie die wichtigsten frauenfördernden Maßnahmen durchgesetzt.

5.2 Ausblick: Hoffnungsschimmer

In den vergangenen Jahrzehnten ist im Bereich Chancengleichheit viel in der MPG in Bewegung geraten und auch einiges erreicht worden. Maßnahmen wie etwa das W2-Minerva-Programm, das Mentoringprogramm Minerva-FemmeNet sowie das Dual-Career-Netzwerk⁵¹⁶ haben maßgeblich dazu beigetragen, dass sich in den letzten zehn Jahren – die außerhalb des Untersuchungszeitraums des GMPG-Forschungsprogramms liegen – die eingangs angesprochene Metamorphose der MPG zu einer »exzellenten Akteurin für die Chancengleichheit«⁵¹⁷ vollziehen konnte. Wegweisend ist für die erfolgreichere Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der MPG gewesen, dass die Empfehlungen des *Frauenausschusses* des GBR, des *Wissenschaftlerinnenausschusses* des Wissenschaftlichen Rats und auch aus den Studien von Allmendinger und Kraus schlussendlich aufgegriffen und als Instrumente für Chancengleichheit umgesetzt wurden, wie etwa das Mentoring und die verstärkte Einrichtung von Nachwuchsgruppen.

Was 2006 als Anspruch formuliert wurde, ist 2015 in den Köpfen angekommen: Chancengleichheit wird als ein weiterer Baustein für Exzellenz begriffen und als Querschnittsthema gelebt. Gendersensibilisierung, Mentoring und Karriereförderung insbesondere für Wissenschaftlerinnen sind Instrumente, die in der Max-Planck-Gesellschaft bekannt und erprobt sind.⁵¹⁸

Ein Meilenstein für Chancengerechtigkeit in der MPG ist das seit 2007 aufgebaute Referat *Wissenschaftlicher Nachwuchs/Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Seither ist die MPG bereits viermal für ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ausgezeichnet worden. Die MPG hat sich verpflichtet, die Angebote zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln, wobei unter anderem angestrebt wird, eine gender- und diversitygerechte Arbeitskultur an den Max-Planck-Instituten zu gestalten.

⁵¹⁶ Bereits seit 1980 war man sich in der MPG bewusst darüber geworden, dass den – damals in erster Line – Ehefrauen und Partnerinnen angemessene Beteiligungsmöglichkeiten am neuen Einsatzort zu vermitteln, eine wichtige Rolle bei Berufungen spielte. Vgl. dazu beispielsweise die Protokolle des Verwaltungsrats 1980, AMPG, II. Abt., Rep. 61, *Verwaltungsrat*; oder auch die 98. Sitzung Senats 1981, AMPG, II. Abt., Rep. 60, 98.SP. Inzwischen sind die Maßnahmen dahingehend ausgeweitet, dass auch für den Ehegatten neue Einsatzmöglichkeiten gesucht werden.

⁵¹⁷ ZGB der MPG, »Zeit«, 2016 unter Bezugnahme auf GWK, *Monitoring-Bericht*, 2016, 22.

⁵¹⁸ GWK, *Monitoring-Bericht*, 2016, MPG 9

Von grundlegender Bedeutung für den Kulturwandel ist auch die Rekrutierung international anerkannter Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland gewesen.⁵¹⁹ Diese brachten neue Denkanstöße mit und konnten entscheidend mit dazu beitragen, dass Schalter im Kopf umgelegt und damit Hemmschwellen gesenkt wurden, als man in der MPG feststellen musste, dass in Oxford, in Harvard, in Stanford und am Massachusetts Institute of Technology das Thema Chancengleichheit viel weiter gediehen war, ohne dass dies der wissenschaftlichen Exzellenz in irgendeiner Weise geschadet hätte. Ein anderes wichtiges Instrument zur Beförderung dieser Themen waren auch die paritätischen Kommissionen, die über die Hierarchiegrenzen hinweg ein Forum für den Austausch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite boten.

Eine Quotenregelung wurde in der MPG bis heute nicht eingeführt, stattdessen jedoch die beiden Selbstverpflichtungen bis 2017 unter dem programmatischen Namen »Eine Kaskade für Spitzenforscherinnen«, die vorsahen, sowohl jede dritte bis vierte W3-Stelle als auch jede zweite W2-Stelle mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen und zudem nicht nur jede frei werdende TVÖD-13- bis -15-Stelle, sondern auch zusätzlich neue Stellen auf diesem Niveau mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.⁵²⁰ Nach Angaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz wurde dieses Ziel im Tarifbereich E 13 bis E 15Ü verfehlt, während bei W2- und W3-Stellen jährliche Steigerungsraten von 1,4 Prozent bzw. 1,1 Prozent erreicht worden sind. Eine Entwicklung, die laut GWK forciert wird durch Anteile unter den Neubesetzungen, die nur knapp unter 50 Prozent liegen – und die von Bund und Ländern ausdrücklich anerkannt wird. Umso weniger erschien aus Sicht der GWK nachvollziehbar, dass die Max-Planck-Gesellschaft nicht beabsichtige, diese rasche Entwicklung fortzusetzen.⁵²¹

Neueste Maßnahme, um »mehr Frauen an die Spitze« zu bringen, ist das im Frühjahr 2018 anlaufende Lise-Meitner-Exzellenzprogramm explizit für Wissenschaftlerinnen,⁵²² das vorsieht, pro Jahr bis zu zehn zusätzliche Max-Planck-Forschungsgruppen auszuschreiben. Damit will die MPG »herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gewinnen und ihnen eine langfristige Perspektive bieten«. ⁵²³ Diese Maßnahme ist ebenso begrüßenswert wie notwendig. Es bleibt abzuwarten, wieweit ein Sonderprogramm dieses Umfangs der MPG ermöglicht, ihre selbstgesteckten Ziele zu erreichen. Fraglos stellen inzwischen 14,1 Prozent Direktorinnen und 34 Prozent W2-Stellen-Inhaberinnen ⁵²⁴ eine deutliche Verbesserung gegenüber der Situation von vor 20 Jahren dar. Zugleich verdeutlichen diese Zahlen jedoch auch die Dimension des bis heute fortbestehenden Handlungsbedarfs.

519 Jede zweite Wissenschaftlerin der MPG kommt inzwischen aus dem Ausland. MPG, *Chancengleichheit*, 2014, 21.

520 MPG, *Chancengleichheit*, 2014, 21.

521 GWK, *Monitoring-Bericht*, 2017, 21.

522 MPG, »Mehr Frauen an die Spitze«, *Max Planck Journal*, Dezember 2017, 1.

523 Ebd.

524 GWK, *Monitoring-Bericht*, 2017, 18.

6 Anhang

6.1 Rechtshistorischer Exkurs: Vom Gleichheitsgrundsatz zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz

Im krassen Gegensatz zu den nach 1848 entstandenen Frauen- und Bürgerrechtsbewegungen wurde Ende des 19. Jahrhunderts eheherrliches⁵²⁵ Patriarchat und Gehorsamsprinzip gesetzlich festgeschrieben.⁵²⁶ Am 1. Januar 1900 trat im deutschen Kaiserreich das *Bürgerliche Gesetzbuch* (BGB) in Kraft.⁵²⁷ In Bezug auf Ehe- und Familienrecht verankerte es das Entscheidungsrecht des Ehemannes in allen Fragen des Ehe- und Familienlebens und bildete den Rahmen der Rechtsungleichheit zwischen den Geschlechtern.⁵²⁸ Das BGB gilt noch bis heute, die Reform seiner familien- und eherechtlichen Regelungen erfolgte 1977 – bis dahin bestand noch die »Hausfrauenehe«, was bedeutete die Ehefrau durfte nur berufstätig sein, wenn sich dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbaren ließ.⁵²⁹

An der verfassungsgebenden Versammlung 1949 waren 61 Männer und vier Frauen beteiligt.⁵³⁰ Es ist der Sozialdemokratin Elisabeth Selbert (1896–1986) zu verdanken, dass der Satz: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt« Eingang in das bundesdeutsche Grundgesetz fand. Am 1. Juli 1948 überreichten die alliierten Militärgouverneure den westdeutschen Ministerpräsidenten⁵³¹ im IG-Farben-Haus die so genannten *Frankfurter Dokumente* und erteilten damit den Auftrag zur Staatsgründung und Ausarbeitung einer westdeutschen Verfassung. Beim *Verfassungskonvent von Herrenchiemsee* wurde vom 10. bis zum 25. August 1948 ein erster Verfassungsentwurf ausgearbeitet. Die daraus resultierenden Ergebnisse zum Thema Gleichheit fanden

525 Duden: Eheherrlich = den Eheherrn betreffend, von ihm ausgehend. <https://www.duden.de/node/825084/revisions/1160608/view> (zuletzt aufgerufen am 8. März 2017)

526 Vgl. zur rechtlichen »Stellung der Frau nach den familienrechtlichen Bestimmungen des BGB in der Fassung vom 18. August 1896«, Heike Vaupel, *Die Familienrechtsreform in den fünfziger Jahren im Zeichen widerstreitender Weltanschauungen*, 1999, 23 f.

527 Wesentlich beteiligt an dessen Kodifikation war seit 1874 der Richter und nationalliberale Politiker Gottlieb Planck (1824–1910), ein Onkel von Max Planck. Ihm oblag insbesondere der Teilentwurf für das Familienrecht, darunter die Rechtsstellung von Frauen und Kindern. Vgl. dazu Michael Stolleis (Hg.), *Juristen. Ein biographisches Lexikon. Von der Antike bis zum 20. Jahrhundert*, 1995, 489–490.

528 Sybille Steinbacher, »Sex« – das Wort war neu«, *Die Zeit*, 16. Oktober 2009.

529 § 1356 BGB, Haushaltsführung, Erwerbstätigkeit in der Fassung vom 1. Juli 1958: »[1] Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. [2] Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist«. <https://lexetius.com/BGB/1356,4>

530 Das war nicht repräsentativ für die damaligen Mehrheitsverhältnisse unter der Wählerschaft: auf 100 Wähler kamen 170 Wählerinnen. Vgl. dazu auch Lore Maria Peschel-Gutzeit, »Der Aufstand der Frauen«, *Emma*, 3 (2009): 89.

531 Teilnehmer waren die Militärgouverneure Lucius D. Clay (USA), Marie-Pierre Koenig (Frankreich) und Sir Brian Robertson (Großbritannien) sowie Peter Altmeier (Rheinland-Pfalz), Karl Arnold (Nordrhein-Westfalen), Lorenz Bock (Württemberg-Hohenzollern), Max Brauer (Hamburg), Hans Ehard (Bayern), Wilhelm Kaisen (Bremen), Hinrich Wilhelm Kopf (Niedersachsen), Hermann Lüdemann (Schleswig-Holstein), Reinhold Maier (Württemberg-Baden), Christian Stock (Hessen) und Leo Wohleb (Baden).

Eingang unter Artikel 14 des »Chiemseer Entwurfs« des Grundgesetzes für einen Bund deutscher Länder:⁵³²

1. Vor dem Gesetz sind alle gleich.
2. Der Grundsatz der Gleichheit bindet auch den Gesetzgeber.
3. Jeder hat Anspruch auf gleiche wirtschaftliche und kulturelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Da Fehlen des Wortes »Frau« in diesem Entwurf veranlasste die Juristin Selbert als Gegenentwurf den Gleichheitsgrundsatz »Männer und Frauen sind gleichberechtigt« zu formulieren. Der Artikel wurde zunächst im Parlamentarischen Rat abgelehnt. Erst infolge einer massiven öffentlichen Mobilisierung von Frauen über alle Partei- und Konfessionsgrenzen hinweg wurde schließlich am 18. Januar 1949 in der Sitzung des Hauptausschusses der Satz »Männer und Frauen sind gleichberechtigt« einstimmig angenommen.⁵³³

Um den zeitlichen Rahmen zu schaffen, die daraus erforderlich werdende Überprüfung sämtlicher Gesetze, Erlasse, Verordnungen und Verträge auf den Gleichheitsgrundsatz hin umsetzen zu können, wurde eine Übergangsregelung als Artikel 117 (Art. 117 GG) in die Verfassung aufgenommen: »Das dem Art. 3 Abs. 2 entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung an diese Bestimmung des Grundgesetzes in Kraft, jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1953.« Damit war dem Gesetzgeber zur Auflage gemacht worden, ein nicht mehr zeitgemäß traditionelles Familienrecht grundsätzlich zu reformieren und bis zum 31. März 1953 an das Gleichberechtigungsgebot anzupassen.

Doch die christlich-konservative Adenauer-Regierung mit ihrem eheherrlichen Sittenbild, in dem der Haushalt und nicht etwa der Beruf den Arbeitsalltag von Frauen bestimmte, ließ verfassungswidrig aber mit Unterstützung der Kirche diese Frist verstreichen. Mit über vier Jahren Verspätung wurde am 18. Juni 1957 das *Gleichberechtigungsgesetz* (BGBI. I S. 609) verabschiedet, das ein Jahr später, am 1. Juli 1958, in Kraft trat. Zentrale Punkte waren unter anderem:

- Das Letztentscheidungsrecht des Ehemanns wird gestrichen.
- Die Versorgungspflicht des Ehemannes für die Familie bleibt bestehen.
- Die Zugewinnngemeinschaft wird der gesetzliche Güterstand. Frauen dürfen ihr in die Ehe eingebrachtes Vermögen selbst verwalten.
- Das Recht des Ehemanns, ein Dienstverhältnis seiner Frau fristlos zu kündigen, wird aufgehoben.⁵³⁴

532 Siehe dazu: <http://www.verfassungen.de/de/de49/chiemseerentwurf48.htm> (zuletzt aufgerufen am 18. Januar 2018).

533 Art. 3 Abs. 1. GG: »Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich«, Art. 3 Abs. 2 GG: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt«. In der Verfassung der DDR von 1949 in Art. 7: »Mann und Frau sind gleichberechtigt. Alle Gesetze und Bestimmungen, die der Gleichberechtigung der Frau entgegenstehen, sind aufgehoben.« <http://www.verfassungen.de/de/ddr/ddr49-i.htm>. Siehe auch Budde, *Frauen der Intelligenz*, 2003, 55.

534 Aber erst seit 1977 darf a) die Frau ohne Einverständnis ihres Mannes erwerbstätig sein und gilt b) das Partnerschaftsprinzip, das die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe beendet).

- Die Frau hat das Recht, nach ihrer Heirat ihren Geburtsnamen als Namenszusatz zu führen.⁵³⁵

Weitere achtzehn Jahre später, 1976, wurde unter der sozial-liberalen Regierungskoalition von Helmut Schmidt mit dem *Ersten Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts* (1. EheRG) der Paradigmenwechsel von der »Hausfrauenehe« zum »Partnerschaftsprinzip« möglich. Bis dahin hatte das Familienrecht des am 1. Januar 1900 in Kraft getretenen BGB als rechtliche Grundlage für die Ehe gegolten. Das 1. EheRG bedeutete eine grundlegende Neuregelung des Eherechts, des Scheidungsrechts und des Scheidungsverfahrensrechts in der BRD. Als Grundlage dienten die bereits 1970 vorgelegten Empfehlungen einer Sachverständigenkommission.⁵³⁶ Die parlamentarische Beratung des Entwurfs zog sich hin. Am 1. Juli 1977 trat neue Gesetz schließlich in Kraft. Die wichtigsten darin enthaltenen Elemente waren neben dem Partnerschaftsprinzip, die Umstellung des Scheidungsrechts vom Schuld- auf das Zerrüttungsprinzip sowie die Regelung des Unterhaltsanspruchs und der während der Ehezeit erworbenen Anrechte auf Altersversorgung.

Am 1. September 1994 trat schließlich das *Zweite Gleichberechtigungsgesetz* (2. GleichBG) in Kraft mit den Artikeln:

- Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz)
- Verschärfung des gesetzlichen Verbotes der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben – bei der Stellenausschreibung, Einstellung und dem beruflichen Aufstieg (Weiterentwicklung des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes)
- Erweiterte Mitwirkungsrechte von Betriebsrat und Personalrat bei der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)
- Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz).

Zugleich wurde das *Gleichberechtigungsgebot* in Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz ergänzt: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«⁵³⁷

535 Seit 1977 können die Eheleute entweder den Namen des Mannes oder der Frau als gemeinsamen Ehenamen führen; und seit 1994 können beide Eheleute ihren alten Familiennamen beibehalten.

536 Roland Roth und Dieter Rucht, *Die Sozialen Bewegungen in Deutschland seit 1945*, 2008, 88. – Vertreter der MPG waren nicht in dieser Kommission vertreten, doch Mitarbeiter des Hamburger MPI für ausländisches und internationales Privatrecht hatten auf Bitte des Bundesjustizministeriums Gutachten für die Gesetzesreform erstellt, dies ergab eine Publikationsanalyse im MPIPRIV-Archiv und wurde im Gespräch der Verfasserin mit dem damaligen Institutsdirektor Jürgen Basedow im November 2015 bestätigt.

537 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100–1,

Die bundesdeutsche Gesetzgebung ist in zunehmendem Maße eingebettet in die Europäischen Verträge und die Rechtsetzung der EU-Institutionen. Seit Mitte der 1970er Jahre hat die Europäische Kommission eine Reihe von Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern erlassen, die kontinuierlich ergänzt und aktualisiert werden, wie etwa die *Richtlinien zur Entgeltgleichheit* (75/117/EWG) und zur *Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen* (76/207/EWG), desgleichen die *Richtlinie zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit* (79/7/EWG).⁵³⁸ Seit 2007 schreibt die *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* außerdem in Art. 23 die Gleichheit von Frauen und Männern neben der allgemeinen Gleichheit vor dem Gesetz in Art. 20 und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Art. 21 fest.⁵³⁹

veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist. Die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch den Staat sowie das Benachteiligungsverbot für Behinderte wurde durch ein Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes umgesetzt, das am 6. September 1994 vom Bundestag beschlossen wurde und 15. November 1994 in Kraft trat.

538 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10907>.

539 Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Kapitel III »Gleichheit«.

6. 2 Chronik der wichtigsten Etappen zur Gleichstellung

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
1948		Gründung der MPG
		<i>Lise Meitner</i> (1913 WM am KWI für Chemie) wird zum Auswärtigen Wissenschaftlichen Mitglied der MPG berufen. <i>Isolde Hausser</i> (1938 WM am KWI für medizinische Forschung) wird zum Wissenschaftlichen Mitglied des MPI für medizinische Forschung berufen.
1949	Am 23. Mai tritt das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Kraft. In Art. 3 Abs. 2 steht kurz und klar: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt«.	
1952	Das <i>Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium</i> (Mutterschutzgesetz) tritt in Kraft.	
1953		<i>Elisabeth Schiemann</i> , Forschungsstelle für Geschichte der Kulturpflanzen in der MPG, wird zum Wissenschaftlichen Mitglied der MPG berufen. <i>Else Knake</i> übernimmt die Abteilung für Gewebezüchtung am MPI für vergleichende Erbbiologie und Erbpathologie.
1954		<i>Anneliese Maier</i> , Bibliotheca Hertziana, wird zum Wissenschaftliches Mitglied der MPG berufen.
1957	<i>Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts</i> (Gleichberechtigungsgesetz): Auf dem Gebiet des Bürgerlichen Rechts ändert sich vor allem das Familienrecht. Die Vorschriften treten am 1. Juli 1958 in Kraft.	
1958		<i>Eleonore Trefftz</i> übernimmt die Leitung der Abteilung Quantenmechanik am MPI für Astrophysik.
1961	<i>Elisabeth Schwarzkopf</i> übernimmt als erste Frau das Amt eines deutschen Bundesministers und das neu gegründete <i>Bundesministerium für Gesundheit</i> .	
1962	Die <i>Antibabypille</i> kommt auf den Markt.	<i>Else Knake</i> übernimmt die <i>Forschungsstelle für Gewebezüchtung</i> am MPI für vergleichende Erbbiologie und Erbpathologie und wird dadurch <i>ex officio</i> Wissenschaftliches Mitglied, nicht jedoch berufen.

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
1967		<i>Birgit Vennesland</i> wird als Nachfolgerin von Otto Warburg zum Wissenschaftlichen Mitglied und zur Direktorin des MPI für Zellphysiologie berufen. <i>Anne Marie Staub</i> wird zum Auswärtigen Wissenschaftlichen Mitglied des MPI für Immunbiologie und Epigenetik berufen.
1968	Erste Frauenversammlung an der Berliner TU. Gründung des »Aktionsrats zur Befreiung der Frauen« in Berlin. Gründung des »Zentralrads der Kinderläden« in Berlin.	
	Das <i>Mutterschutzgesetz</i> wird verbessert: Die Schutzfrist vor der Entbindung beträgt sechs, die danach acht Wochen.	
1969		<i>Margot Becke-Goehring</i> wird zum Wissenschaftlichen Mitglied und zur Direktorin des Gmelin-Instituts für anorganische Chemie und Grenzgebiete in der MPG berufen.
1970	Das <i>Gesetz über die rechtliche Stellung der nichtehelichen Kinder</i> (Nichtehelichengesetz) tritt in Kraft.	Konstituierung des <i>Gesamtbetriebsrats</i> Erste Sitzung des <i>Intersektionellen Ausschusses (ISA)</i> <i>Birgit Vennesland</i> erhält eine selbständige Forschungsstelle in der Max-Planck-Gesellschaft, die aus dem MPI für Zellphysiologie ausgegliedert wird.
1972	Das <i>Rentenreformgesetz</i> mit einer Öffnung der Rentenversicherung für Hausfrauen tritt in Kraft.	
	Mit Annemarie Renger wird erstmals eine Frau <i>Bundestagspräsidentin</i> .	
1973	Einsetzung der <i>Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft</i> zur »Vorbereitung von Entscheidungen, die zur Verwirklichung der vollen rechtlichen und sozialen Gleichberechtigung der Frau in der Gesellschaft führen sollen«. ⁵⁴⁰	<i>Eleonore Trefftz</i> , MPI für Astrophysik, wird zum Wissenschaftlichen Mitglied der MPG berufen. <i>Margot Becke-Goehring</i> wird erste weibliche Vorsitzende des Wissenschaftlichen Rats der MPG.
		Erste jährliche statistische Erfassung der MPG-Personalstruktur im <i>Zahlenspiegel</i> .
1974	<i>Fünftes Gesetz zur Reform des Strafrechts</i> : Der Schwangerschaftsabbruch in den ersten 12 Wochen wird straffrei.	
1975	<i>Internationales Jahr der Frau</i> und erste <i>Weltfrauenkonferenz in México, D. F.</i>	<i>Mary Osborn</i> erhält eine eigene Forschungsgruppe »Zellbiologie« am MPI für biophysikalische Chemie.

⁵⁴⁰ Vgl. dazu den Zwischenbericht der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft gemäß Beschluss des Deutschen Bundestages (Drucksache 7/5866) vom 5. Mai 1977.

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
	Erlass der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.	
	Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur gesetzlichen Regelung des Schwangerschaftsabbruchs vom 25. Februar 1975: § 218 a (Fristenregelung) des Strafgesetzbuches in der Fassung des Fünften Strafrechtsreformgesetzes ist mit dem Grundgesetz insoweit unvereinbar und nichtig, als es den Schwangerschaftsabbruch auch dann von der Strafbarkeit aus nimmt, wenn keine Gründe vorliegen, die vor der Wertordnung des Grundgesetzes Bestand haben.	
	Gesetz über ergänzende Maßnahmen zum Fünften Strafrechtsreformgesetz vom 28. August 1975: Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, haben Anspruch auf individuelle ärztliche Beratung über Fragen der Empfängnisverhütung. Von der Krankenkasse werden auch die Kosten für ärztliche Leistungen, Medikamente und Krankenhausaufenthalt bei legalem Schwangerschaftsabbruch übernommen. Nicht in der gesetzlichen Krankenkasse versicherte bedürftige Personen erhalten entsprechende Leistungen der Sozialhilfe.	
1976	Der Rat der Europäischen Gemeinschaften erlässt die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.	
	Fünfzehntes Strafrechtsänderungsgesetz: Der Schwangerschaftsabbruch ist grundsätzlich mit Strafe bedroht. Er ist ausnahmsweise nicht strafbar, wenn die Schwangere einwilligt und einer der folgenden Gründe vorliegt: a) medizinische Indikation; b) eugenische Indikation, c) kriminologische Indikation, d) sonstige schwere Notlage.	
1977	Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts: Das 1. EheRG bedeutete eine grundlegende Neuregelung des Eherechts, des Scheidungsrechts und des Scheidungsverfahrensrechts in der BRD. Am 14. Juni 1976 schließlich wurde das neue Gesetz verkündet und trat am 1. Juli 1977 in Kraft. Die wichtigsten Elemente sind: a) Partnerschaftsprinzip: keine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe; b) das Scheidungsrecht wird vom Schuld- auf das Zerrüttungsprinzip umgestellt; c) der Ehepartner, der nach der Scheidung nicht für sich selbst sorgen kann, erhält einen u. U. zeitlich befristeten Unterhaltsanspruch; d) die während der Ehezeit erworbenen Anrechte auf Altersversorgung werden gleichmäßig auf beide Ehepartner aufgeteilt.	

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
1979	<p><i>Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Art. 1:</i> »In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck »Diskriminierung der Frau« jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.«</p>	
	<p><i>Gesetz zur Sicherung des Unterhalts von Kindern alleinstehender Mütter und Väter durch Unterhaltsvorschüsse oder -ausfallleistungen</i></p>	
	<p><i>Mutterschaftsurlaub:</i> Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusätzlich zu den bisherigen Schutzfristen einen viermonatigen Mutterschutzurlaub mit Lohnersatzleistungen und Kündigungsschutz.</p>	
	<p><i>Margaret Thatcher</i> wird britische Premierministerin.</p>	
1980	<p><i>Zweite Weltfrauenkonferenz in Kopenhagen</i></p>	
	<p>Die bundesdeutsche <i>Hochschulstatistik</i> beginnt Daten geschlechtsspezifisch auszuweisen. Dies ging auf den politischen Druck der Frauenbewegung zurück, »ein Indiz dafür, dass erst seit den 1980er Jahren die Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschullehrerberuf in einer breiteren politischen Öffentlichkeit und der Hochschulpolitik als Problem tatsächlich wahrgenommen wurde. Die zuvor durchgeführten statistischen Studien wurden von weiblichen Interessenverbänden, wie z. B. dem Deutschen Akademikerinnenbund in Auftrag gegeben. Die 1961 vom DAB an den Wissenschaftsrat gesendete Denkschrift blieb folgenlos.«⁵⁴¹</p>	
	<p><i>Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz):</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Gleichbehandlung am Arbeitsplatz wird als Rechtsanspruch im BGB festgeschrieben, ebenso das Recht auf gleiches Entgelt. Stellenausschreibungen sollten geschlechtsneutral formuliert werden. Der Arbeitgeber trägt im Prozess die Beweislast, wenn die Arbeitnehmerin Tatsachen glaubhaft macht, die auf eine Benachteiligung wegen des Geschlechts hindeuten. 	

541 Paletschek, Berufungen, 2012, 315.

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
1982		Das Forschungsprojekt »Rechtsvergleichende und kriminologische Untersuchungen zum Schwangerschaftsabbruch« nimmt am MPI für ausländisches und internationales Strafrecht unter der Leitung von <i>Albin Eser</i> und <i>Hans-Georg Koch</i> seine Arbeit auf.
1985	<i>Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes, § 3: »Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«</i>	<i>Renate Mayntz</i> wird Wissenschaftliches Mitglied und Gründungsdirektorin des MPI für Gesellschaftsforschung.
	In Hamburg wird die erste Stelle einer <i>Frauenbeauftragten</i> an einer Universität eingerichtet.	<i>Christiane Nüsslein-Volhard</i> wird Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin am MPI für Entwicklungsbiologie.
	<i>Beschäftigungsfördergesetz</i> : Für Frauen, die wegen Kindererziehung zeitweise aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, wird der Zugang zu Maßnahmen der Umschulung und Fortbildung erleichtert. Teilzeitarbeit wird der Vollzeitarbeit rechtlich gleichgestellt.	
	<i>Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub</i> : Mütter oder Väter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, erhalten ein Erziehungsgeld von 600 DM monatlich für 10 Monate, davon die ersten sechs Monate einkommensunabhängig.	
	<i>Gesetz zur Neuordnung der Hinterbliebenenrenten sowie zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung</i> : Mütter ab Geburtsjahrgang 1921 erhalten für jedes Kind ein Versicherungsjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung rentenbegründend und rentensteigend anerkannt.	
1986	<i>Rita Süßmuth</i> wird erste Familienministerin der BRD.	
1987	<i>Gesetz über Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für Kindererziehung an Müttern der Geburtsjahrgänge vor 1921 (Kindererziehungsleistungsgesetz)</i> : Die Erziehungsleistung der vor 1921 geborenen Mütter wird stufenweise finanziell anerkannt.	<i>Der Fachausschuss »Frauen in der MPG« (FA-GBR)</i> des Gesamtbetriebsrats wird unter dem Vorsitz von <i>Inamaria Wronka</i> gegründet.
	Die <i>Abteilung für Frauenpolitik</i> im Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit nimmt ihre Arbeit auf.	
1988	<i>Erster Informeller Frauenministerrat der Europäischen Gemeinschaft (EG)</i> in der Bundesrepublik Deutschland.	
	<i>Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub</i> werden von zehn auf zwölf Monate verlängert; ein Jahr später, 1989, von 12 auf 15 und dann 1990 von 15 auf 18 Monate verlängert.	
1989	Fall der Berliner Mauer	<i>Martha Roßmayer</i> wird neue Vorsitzende des FA-GBR.

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
1990	<p><i>Wiedervereinigung</i>: Gesetzliche Regelungen für Familien und Frauen, die seit mehr als 40 Jahren in beiden deutschen Staaten unterschiedlich ausgestaltet waren, werden nun im Einigungsvertrag vereinheitlicht. Der Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands legt fest, wie die gesamtdeutsche Rechtslage ab dem 3. Oktober 1990 – dem Tag der Vereinigung – angesehen wird und nach welchen Grundsätzen noch unterschiedliche Regelungen gemeinsam gelöst werden sollen. <i>Artikel 31 Absatz 1</i> gibt dem gesamtdeutschen Gesetzgeber auf, die Gesetzgebung zur <i>Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen</i> weiterzuentwickeln.</p>	<p>Präsident Staab beauftragt am 1. Februar den Wissenschaftlichen Rat mit der <i>Bildung einer Kommission</i>, die die sich mit den forschungsspezifischen Aspekten einer intensiveren Frauenförderung befasst und Vorschläge entwickelt, wie in der Institutspraxis die Beschäftigungssituation für Wissenschaftlerinnen verbessert werden kann.</p>
	<p>Nach der Wiedervereinigung Deutschlands gehen die Abteilung Frauen des Ministeriums für Familie und Frauen der DDR sowie der Arbeitsstab der Beauftragten des Ministerrats für die Gleichstellung von Frauen und Männern in die Abteilung Frauenpolitik des <i>Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit</i> über.</p>	<p>Auf Druck von Frauenausschuss und GBR wird von GV und GBR gemeinsam eine <i>interne empirische Untersuchung zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen</i> in der MPG in Auftrag gegeben.</p>
	<p>In der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit und in den Landesarbeitsämtern werden <i>Frauenbeauftragte</i> bestellt.</p>	<p>Präsident Heinz A. Staab übergibt im Sommer 1990 sein Amt an <i>Hans F. Zacher</i>.</p>
1991	<p>Das <i>Bundesministerium für Frauen und Jugend</i> wird ein eigenes Ressort.</p>	<p>Der <i>Wissenschaftliche Rat</i> verabschiedet die im Arbeitskreis erarbeiteten <i>Empfehlungen zur Förderung der Wissenschaftlerinnen</i>.</p>
1992	<p>Der <i>Erziehungsurlaub</i> wird bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes verlängert. Das Erziehungsgeld für Kinder, die nach dem 1. Januar 1992 geboren sind, wird auf zwei Jahre ausgedehnt.</p>	<p>Der Verwaltungsrat der MPG empfiehlt eine <i>befristete Förderung überbetrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen</i> aus MPG-Privatvermögen</p>
	<p>Durch das <i>Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz)</i> wird die Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung für Geburten ab 1992 von bisher einem Jahr auf drei Jahre verlängert. Weiterhin werden Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres eines Kindes und ab 1992 wegen nicht erwerbsmäßiger, häuslicher Pflege eingeführt.</p>	
	<p>Das <i>Gesetz zum Schutz des vorgeburtlichen/werdenden Lebens, zur Förderung einer kinderfreundlicheren Gesellschaft, für Hilfen im Schwangerschaftskonflikt und zur Regelung des Schwangerschaftsabbruchs (Schwangeren- und Familienhilfegesetz)</i> beinhaltet unter anderem die kostenlose Bereitstellung von Verhütungsmitteln für Frauen unter 21 Jahren, soweit sie einer gesetzlichen Krankenkasse angehören; den Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz (ab 1. 1. 1996) vom vollendeten 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt des Kindes; die Versorgung eines kranken Kindes von 5 auf 10 Tage je Elternteil (Alleinerziehende: 20 Tage) pro Kind und Jahr sowie die Heraufsetzung der Altersgrenze des zu versorgenden Kindes auf bis zu 12 Jahre; Regelung der Arbeitsfreistellung auf insgesamt 25 Tage jährlich (bei Alleinerziehenden: 50 Tage).</p>	

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
1993	Auf dem Menschenrechtsgipfel in Wien wird <i>Gewalt gegen Frauen</i> als Menschenrechtsverletzung und damit die <i>Unverletzbarkeit der Würde von Frauen</i> endlich als Bestand der internationalen Menschenrechtsnorm anerkannt.	<i>Anne Cutler</i> wird Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin des MPI für Psycholinguistik.
	Die <i>10. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes</i> legt fest in § 2 Nr. 5, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden sollen.	Der <i>Zahlenspiegel</i> beginnt Daten geschlechtsspezifisch auszuweisen.
1994	Das <i>Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern</i> (2. GleichBG) tritt in Kraft u. a. mit den Artikeln: Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (<i>Frauenförderungsgesetz</i>) Verschärfung des gesetzlichen Verbotes der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben – bei der Stellenausschreibung, Einstellung und dem beruflichen Aufstieg (<i>Weiterentwicklung des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes</i>) Erweiterte Mitwirkungsrechte von Betriebsrat und Personalrat bei der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (<i>Beschäftigtenschutzgesetz</i>) Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (<i>Bundesgremienbesetzungsgesetz</i>)	<i>Angela Friederici</i> wird Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin des MPI für Kognitions- und Neurowissenschaften.
	Das <i>Gleichberechtigungsgesetz</i> in Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz wird ergänzt: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«	
1995		Die Senat der MPG beschließt am 24. März über die »Grundsätze zur Frauenförderung«.
		Die Juristin <i>Barbara Bludau</i> wird erste Generalsekretärin der MPG
		<i>Christiane Nüsslein-Volhard</i> erhält den <i>Nobelpreis für Medizin</i> »für ihre grundlegenden Erkenntnisse über die genetische Kontrolle der frühen Embryonalentwicklung«.
		<i>Lorraine Daston</i> wird Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin des MPI für Wissenschaftsgeschichte.
1996	Der <i>Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz</i> für Kinder mit Vollendung des 3. Lebensjahres wird geregelt.	Hubert Markl wird Präsident der MPG.
	Der <i>Familienlastenausgleich</i> wird neu geregelt: Das Kindergeld und die Altersgrenze werden erhöht.	Die <i>Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern</i> (GBV) wird am 8. Oktober unterzeichnet.

	Allgemein und auf Bundesebene	In der MPG
		Der Verwaltungsrat der MPG beschließt auf seiner 169. Sitzung im November das <i>C3-Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen</i> .
1997	Inkrafttreten des neugefassten § 177 Strafgesetzbuch: <i>Vergewaltigung in der Ehe ist strafbar</i> .	
1998		Der <i>Frauenförder-Rahmenplan (FFRP)</i> tritt am 26. März in Kraft.
1999	Durch die Beschlüsse der Weltfrauenkonferenz in Peking und durch den Amsterdamer Vertrag wurde die Bundesregierung verpflichtet, <i>Gender Mainstreaming</i> als Strategie und Methode zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern einzuführen.	

6. 5 Dokumente zur Gleichstellung in der MPG

6. 5. 1 Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, erschienen im MPG-Spiegel 2/1991

EMPFEHLUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN RATS DER MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN

Auf der Sitzung des Wissenschaftlichen Rats der Max-Planck-Gesellschaft am 8. Februar in Heidelberg wurde die Empfehlung zur Förderung von Wissenschaftlerinnen einstimmig angenommen. Die von einem Arbeitskreis, dem insgesamt neun Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der MPG angehörten, erarbeitete Empfehlung lesen Sie nachfolgend im vollen Wortlaut.

I. Vorbemerkungen und Zusammenfassung

Die Empfehlungen sind als im Alltag zu praktizierende Handlungsanweisungen zu verstehen und entsprechend einfach formuliert. Der Arbeitskreis hat aber die anstehenden Probleme weitergehend diskutiert. Die in der Zukunft anstehenden Aufgaben und die Rolle der Wissenschaft bei ihrer Lösung sind so bedeutend, die demographische Altersentwicklung ist so bedrückend, daß die rechtzeitige und volle Entfaltung aller Talente und Begabungen unverzichtbar ist. Dies setzt voraus, daß die wissenschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden und daß alles getan wird, um die Vereinbarkeit von Familie und »Wissenschaft als Beruf« zu erleichtern.

Es ist offensichtlich, daß die berufliche Entwicklung von Frauen wie Männern inhaltlich, strukturell und sozial Bedingungen unterworfen ist, die historisch zu einer Diskriminierung von Frauen auch in der Wissenschaft geführt haben. Diese Diskriminierung ist nicht länger tragbar, was deutlich im zweiten Hochschulsonderprogramm zum Ausdruck kommt. Es berücksichtigt eine Anzahl frauenspezifischer Probleme sowohl im Prozeß des Qualifikationserwerbs und im Berufsverlauf von Wissenschaftlerinnen als auch bei Familiengründung und Kinderwunsch. Zu deren Überwindung sieht es eine stärkere Förderung von Doktorandinnen und Habilitandinnen, Kinderbetreuungszuschläge sowie Kontakt- und Wiedereinstiegstipendien für Frauen vor, die eine familienbedingte Unterbrechung einer wissenschaftlichen Tätigkeit

hinnehmen mußten. Die Max-Planck-Gesellschaft sollte sich in analogen Grundsätzen der Förderung anschließen. Dabei sind Maßnahmen nach innen und außen notwendig, welche im folgenden zusammengefaßt sind.

1. Nach außen hin sollte die Max-Planck-Gesellschaft als eine führende Kraft der Grundlagenforschung mit wissenschaftlichen Argumenten auf eine adäquate und zügige Entwicklung der Förderungs- und Bildungstechnik hinarbeiten. Sie sollte wissenschaftliche Ergebnisse, die zur Lösung der anstehenden Probleme beitragen können, an die politischen Entscheidungsträger (z.B. über den Senat) herantragen. Sie sollte auf die Durchführung bestimmter begleitender Maßnahmen, insbesondere auf die Einrichtung einer ganztägigen, arbeitsplatznahen Kinderbetreuung drängen und hierbei auch ihre Hilfe im Rahmen ihrer Möglichkeiten gewähren.

2. Als Arbeitgeber sollte die Max-Planck-Gesellschaft Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienarbeit ergreifen. Hierzu gehören die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Aufrechterhaltung des wissenschaftlichen Kontakts bei familienbedingten Beurlaubungen, Chancen zum Wiedereinstieg in vollberufliche wissenschaftliche Tätigkeit. Allerdings wird die Bandbreite dieser Maßnahmen durch den Umstand begrenzt, daß Grundlagenwissenschaft ganz besonders dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt ist und nicht mit nationalen Schutzzonen gefördert werden kann.

3. Alle Förderungsmaßnahmen müssen strikt geschlechtsneutral angelegt werden. Damit soll dem Verfassungsgrundsatz der Gleichberechtigung Rechnung getragen werden. Es sollen also auch junge Väter eine Chance erhalten, sich ihrer Familie zu widmen, und schließlich soll vermieden werden, daß eine einseitige Flexibilisierung wiederum den Frauen die Familienlast aufbürdet.

4. Förderungsmaßnahmen alleine können nicht den Schub geben, der notwendig ist, um eine volle Entfaltung der

kreativen Kräfte von Frauen und Männern zu bewirken. Notwendig ist außerdem, Verständnis für die unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen von Männern und Frauen zu entwickeln und obsoletere Normen und Autoritätsstrukturen abzubauen, die der Entfaltung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit im System der Wissenschaft sozial entgegenstehen. Dies Verständnis zu entwickeln sollte eine ständige wichtige Aufgabe der Mitglieder des Wissenschaftlichen Rats sein.

5. Ein neu einzurichtender Ausschuß des Wissenschaftlichen Rats soll insbesondere die Auswirkung der empfohlenen Maßnahmen beobachten und darüber dem Rat regelmäßig berichten.

II. Empfehlungen

1. Definition des Aufgabenbereichs

Wissenschaft als Beruf ist immer noch ein »Rund-um-die-Uhr-Job«, er erfordert ein besonders intensives und kontinuierliches Engagement, welches u.a. in der derzeit üblichen Organisation von Wissenschaft seinen Ausdruck findet und dazu führt, daß wissenschaftliche Betätigung zwangsläufig die private Sphäre ständig durchdringt und beeinflusst. Deshalb ist es gerechtfertigt, sich, unabhängig von der allgemeinen Diskussion der Berufstätigkeit von Frauen, mit der besonderen Situation von Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Wissenschaftlichen Rats der Max-Planck-Gesellschaft auseinanderzusetzen. Als zusätzliche Aufgabe sollen aber auch die Probleme berücksichtigt werden, denen junge Wissenschaftler als gleichzeitige Väter gegenüberstehen.

2. Ausgangslage

Ausgehend vom Ist-Zustand muß festgestellt werden, daß Wissenschaftlerinnen, gemessen an ihrem wissenschaftlichen Talent, im Betrieb der MPG nicht ausreichend repräsentiert sind (siehe Tabelle auf S.19). Eine Veränderung der Situation in überprüfbaren Zeiträumen

Anteil der Wissenschaftlerinnen in den einzelnen wissenschaftlichen Bereichen der Max-Planck-Gesellschaft (MPG insgesamt einschließlich Institut für Plasmaphysik, rechtlich selbständige Institute, institutionelle und Projektförderung)

Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe	Zahl der Frauen (Stand: 1.1.1991)	
C 4	2 von 210 = 1%	2 von 26 Nachwuchsgruppenteilern sind weiblich = 7,7%
C 2/3	8 von 198 = 4%	
BAT I	1 von 58 = 2%	
W Ia	28 von 383 = 7%	
W Ib	121 von 935 = 13%	
BAT und W IIa	210 von 880 = 24%	
Fortbildungsstipendiaten*	98 von 338 = 28,9%	
Doktoranden*	293 von 1265 = 23,2%	
Stud. Hilfskräfte*	179 von 590 = 30,3%	

* Basis: Inländer-Kopffzahlen des Jahres 1989 nach MPG-Zahlenspiegel 1990, S. 59, 60

ist nicht nur im Interesse der Frauen wünschenswert, sondern vor allem und in erster Linie auch im Interesse der Wissenschaft notwendig. Es ist nicht länger zu verantworten, infolge von überholten Vorstellungen und Vorurteilen, auf eine große Zahl von (weiblichen) wissenschaftlichen Talenten zu verzichten. Als wichtigstes Gebot für eine Veränderung der Rahmenbedingungen ist aber zu beachten, daß der jetzige, in manchen Aspekten negative Sonderstatus von Wissenschaftlerinnen nicht durch Schaffung spezieller »Privilegien« in einen »positiven« Sonderstatus umschlagen darf, weil dies ungewollt zu einer Fortsetzung der Diskriminierung mit anderen Vorzeichen führen könnte. Förderungsmaßnahmen, die den Konflikt zwischen Wissenschaft als Beruf und Familiengründung mildern sollen, müssen also für beide Geschlechter gleichermaßen gelten.

3. Förderungsgrundsätze

Die Förderung wissenschaftlicher Arbeit auf der Nachwuchs- wie auf der Berufungsebene darf allein aufgrund individueller Begabung und Leistung erfolgen. Die hierbei im Rahmen der Nachwuchsförderung der MPG anzuwendenden Richtlinien sind u.a. bereits in den Zeitvertragsgrundsätzen und in den kürzlich verabschiedeten Richtlinien des Wissenschaftlichen Rats zur Vergabe von befristeten und unbefristeten Verträgen und in speziellen Förderungsprogrammen (Otto-Hahn-Preis etc.) formuliert worden. Die hierbei zum Tragen

kommenden Prinzipien müssen so moduliert werden, daß die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtert wird. Zur Herstellung der sozialen Kompatibilität bietet sich ein breitgefächertes gesellschaftspolitisches Instrumentarium an, über dessen konkreten Einsatz erst nach Berücksichtigung auch nicht-wissenschaftlicher Rahmenbedingungen (zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften, unterschiedliche Ländergesetze etc.) entschieden werden kann. Mit der Zielsetzung, Müttern und Vätern in der Phase der Familiengründung die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu erleichtern, werden die folgenden konkreten Empfehlungen gegeben:

- Es sollten die notwendigen Voraussetzungen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Tages- und/oder Jahresablauf, unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten, geschaffen werden.
- Im Rahmen der Fürsorgepflicht sollten insbesondere die Wissenschaftlichen Mitglieder sicherstellen, daß (teil-)beurlaubte Mütter und Väter in ständigem Kontakt mit ihrem Wissenschaftsgebiet bleiben können, z.B. durch Teilnahme an Seminaren und Tagungen, die Vergabe von Werkverträgen oder Literaturarbeiten.
- In klar definierten Ausnahmefällen sollte die Möglichkeit geprüft werden, eine Genehmigung zu erteilen, zu Hause zu arbeiten (s. Anmerkung 1).
- Um die Folgen eines Schwangerschaftsurlaubs und einer eventuell daran anschließenden Beurlaubung für die betroffenen, meist kleinen Ar-

beitsgruppen zu mildern, sollen Personalmittel für die Einsetzung zeitlich befristeter Ersatzstellen vorgesehen werden (s. Anmerkung 2).

- Bei einem aus familiären Gründen notwendigen, zeitlich begrenzten Ausstieg aus dem Wissenschaftsbetrieb soll durch die Gewährung von 1- bis 2-jährigen Stipendien eine Chance zum Wiedereinstieg in eine vollberufliche wissenschaftliche Tätigkeit gegeben werden.
- Die derzeit nach den Zeitvertragsgrundsätzen der Max-Planck-Gesellschaft vorgesehenen Altersgrenzen sollten bei familienbedingten Ausfallzeiten entsprechend angehoben werden.

4. Übergeordnete gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die vorgeschlagenen internen Förderungsmaßnahmen könnten sich vor allem dann schnell und nachhaltig auswirken, wenn es gelingt, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu erleichtern. Dies allerdings kann die MPG nicht aus eigener Kraft erreichen. Es wird deshalb dringend empfohlen, daß die MPG alle Möglichkeiten ausschöpft, um die Einrichtung und Förderung von Kinderkrippen, Kindergärten und Horten in der Nähe des Arbeitsplatzes zu unterstützen bzw. den Zugang zu solchen Kinderbetreuungsstätten zu sichern. Zu den zu prüfenden Möglichkeiten gehören sowohl finanzielle Erleichterungen für Eltern als auch Zuwendungen an die Kinderbetreuungsstätte. ►

5. Derzeit auszuschließende Maßnahmen

Der Arbeitskreis spricht sich gegen schematische Maßnahmen aus, die mit den psychologischen Nachteilen eines jeden Sonderstatus verbunden wären.

Der Arbeitskreis hat die Frage einer Quotenregelung eingehend diskutiert und aus prinzipiellen wie auch aus pragmatischen Gründen verworfen. Er hat sich dafür entschieden, das Wissenschaftssystem vor allem unter seiner Erkenntnisperspektive und nicht pragmatisch als bloß soziales System zu betrachten, in dem ein Konsens über »geeignete Prozentsätze« allenfalls möglich erschienen wäre.

6. Förderungsbegleitende Maßnahmen

Die Auswirkungen der empfohlenen Förderungsmaßnahmen sollten durch ein kleines Gremium laufend beobachtet werden. Die Berichte des Gremiums sollten gegebenenfalls als Grundlage für die Ausarbeitung weiterer Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rats und für Entscheidungen des Senats dienen. Das Gremium sollte darüber hinaus das Vorschlagsrecht für die Sammlung und Analyse relevanter Daten in Max-Planck-Instituten im Rahmen von Werkverträgen o.ä. haben. Es sollte außerdem in Zusammenarbeit mit dem Presseferat der MPG dafür sorgen, daß relevante Forschungsergebnisse in öffentlichen Kontroversen wirksam bekanntgemacht und die hier vorgeschlagenen Förderungsmaßnahmen und deren Auswirkungen publizistisch in angemessener Weise umgesetzt werden. Letzteres wird empfohlen, um die Ausbildung eines Problembewußtseins für diese Fragen zu fördern. Das Gremium sollte als Ausschuß des Wissenschaftlichen Rats gebildet und dem Intersektionellen Ausschuß beigeordnet werden. Es benötigt die Unterstützung der Generalverwaltung auf Referentenebene.

III. Nachwort

Es ist davon auszugehen, daß zunächst überwiegend Wissenschaftlerinnen von den empfohlenen Förderungsmaßnahmen Gebrauch machen werden. Unter dieser Prämisse ergeben sich die folgenden Perspektiven:

Anmerkungen

(1) Die Generalverwaltung vermerkt hierzu aus arbeitsrechtlicher Sicht folgendes: »Einer generellen Empfehlung, die Institutsdirektoren sollten im Rahmen der Fürsorgepflicht ein Zu-Hause-Arbeiten zulassen, kann nicht zugestimmt werden. Sie würde dem allgemeinen Grundsatz widersprechen, daß die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers – im Unterschied zu der eines freien Mitarbeiters – in der vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsstätte, d.h. regelmäßig in dem vom Arbeitgeber eingerichteten Betrieb, zu erbringen ist.«

(2) Bei diesen Überlegungen ist der Arbeitskreis davon ausgegangen, daß Ersatzstellungen in Anbetracht der im allgemeinen komplexen Arbeitsmaterie für eine Arbeitsgruppe nur dann akzeptabel sind, wenn die Vertragszeit bis zu einem Jahr betragen kann und auf diese Weise auch Stellenüberschneidungen möglich sind. Die Generalverwaltung vermerkt hierzu aus arbeitsrechtlicher Sicht folgendes: »Da tarifrechtlich nur eine Beurlaubung ohne Fortzahlung der Bezüge möglich ist, bedarf es für die Beschäftigung eines Vertreters keiner zusätzlichen Personalmittel oder Stellen. Die Vergütung des Vertreters ist vielmehr aus der Stelle der beurlaubten Mitarbeiterin zu zahlen. Die Vertretungstätigkeit stellt arbeitsrechtlich einen sachlichen Grund für eine befristete Anstellung dar (Befristung Nr. 1 c der Sonderregelung 2 y zum Bundesangestelltentarifvertrag bzw. nach § 57 b Abs. 2 Hochschulrahmengesetz).

Die Zuweisung einer zeitlich befristeten Ersatzstelle im Falle der Beurlaubung ohne Bezüge würde letztlich zu einer (vorübergehenden) Erweiterung des Stellenplanes führen. Sie ist nicht möglich, solange die Max-Planck-Gesellschaft hierfür keine zusätzlichen Haushaltsmittel und Planstellen von den Finanzierungsträgern erhält. Der jetzt vorliegende Entwurf des Arbeitskreises Frauenförderung der Bund-Länder-Kommission gibt uns keine Anhaltspunkte dafür, daß derartige Regelungen zu erwarten sind oder auch nur erwogen werden.«

- Infolge der verstärkten Familienförderung wird eine steigende Zahl von Wissenschaftlerinnen nicht nur eine erfolgreiche Diplom- und Doktoran-

dinnen-Phase, sondern auch eine erfolgreiche Postdoktorandinnenzeit durchlaufen.

- Mittelfristig wird die Chance, nach einer Familienpause wieder in die Wissenschaft zurückkehren zu können, den Weg in mittlere Positionen ebnen.
- Auch der Weg zu einer Spitzenkarriere wird erleichtert, wobei allerdings die hierfür erforderliche Voraussetzung einer international anerkannten Leistung nicht ersetzbar ist.
- Längerfristig dürften diese Empfehlungen auch jungen Wissenschaftlern entgegenkommen, wenn man davon ausgeht, daß deren Tendenz, sich an der Familienbetreuung zu beteiligen, anhält und daß die Auflösung des traditionellen Verständnisses der Geschlechterrollen fortschreitet.
- Der tatsächliche Erfolg der vorgeschlagenen Maßnahmen wird in erheblichem Maße davon abhängen, ob es gelingt, das Problembewußtsein für die anstehenden Fragen auf breiter Basis auszubauen. Dies im Auge zu behalten, ist in erster Linie eine Forderung an die Mitglieder der Gesellschaft. Noch bestehende Vorurteile müssen abgebaut und die vom traditionellen Rollenverständnis geprägte Erwartungshaltung gegenüber Wissenschaftlerinnen muß geändert werden. Umgekehrt sollten auch Wissenschaftler für ihre Rolle und Aufgaben als junge Väter mehr Verständnis finden.

Die empfohlenen Förderungsmaßnahmen werden um so eher zum Erfolg führen, je mehr sie von einer positiven Erwartungshaltung der Wissenschaftlichen Mitglieder getragen werden. Angehende Wissenschaftlerinnen sollten sich ernst genommen fühlen und mit Selbstbewußtsein einen ihrem Talent angemessenen Platz ansteuern. Den immer noch wenigen Frauen unter den Wissenschaftlichen Mitgliedern fällt dabei ganz besonders die Rolle eines Vorbildes zu.

Die Aufgaben der Zukunft und die Rolle der Wissenschaft bei ihrer Lösung sind so bedrängend, daß die volle Entfaltung aller Talente und Begabungen, unbehindert durch ein überholtes Rollenverständnis, so rasch wie möglich erreicht werden muß. ■

6. 5. 2 Beschluss des Senats der Max-Planck-Gesellschaft zur »Frauenförderung« in der MPG, verabschiedet in der 139. Sitzung am 24. März 1995 Dazu: Anhang 1 (Anpassung der Regelungen des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes) und Anlage 4 (Anpassungstext)

BESCHLUSS des SENATS der Max-Planck-Gesellschaft
zur "FRAUENFÖRDERUNG in der MPG"
(verabschiedet in der Sitzung am 24. März 1995)

3-16-02

Wortlaut des Beschlusses:

- 1) Das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz - FFG) vom 24. Juni 1994, BGBl. 1994, Teil 1, S. 1406 ff., ist Grundlage frauenfördernder Maßnahmen in der Max-Planck-Gesellschaft. Um den Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft gerecht zu werden, gilt es in der Max-Planck-Gesellschaft in der den Materialien als Anlage 1 beigelegten Fassung.
- 2) Die Zielsetzungen des Gesetzes sollen auch bei den Stipendiatinnen und Stipendiaten der Max-Planck-Gesellschaft verwirklicht werden.
- 3) Die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft vom 8. Februar 1991 zur Förderung von Wissenschaftlerinnen (Anlage 2 der Materialien) werden in Erinnerung gerufen.
- 4) Der Präsident wird gebeten zu prüfen, inwieweit C3- und C4-Stellen bereitgestellt werden können, damit qualifizierte Wissenschaftlerinnen verstärkt in herausgehobene Positionen im Sinne der Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates berufen werden.

Dem Senat waren zur Vorbereitung die folgende Begründung sowie die beigefügten Anlagen zugegangen:

Die Max-Planck-Gesellschaft hat bereits im Jahr 1991 **Rahmenbedingungen für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen** bekanntgegeben, nachdem der Wissenschaftliche Rat der Max-Planck-Gesellschaft besondere **Empfehlungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen** verabschiedet hat (Anlage 2). Die Generalverwaltung und der Gesamtbetriebsrat haben außerdem durch eine Institutsbefragung Daten zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft ermittelt.

Der Gesamtbetriebsrat hat daraufhin im Dezember 1993 den Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft vorgeschlagen. Ehe die darin vorgesehenen Regelungen in der Max-Planck-Gesellschaft eingehend diskutiert werden konnten, wurden im September 1994 durch das Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes neue Fakten gesetzt. Ein wichtiger Bestandteil dieses Gesetzes ist das oben

genannte Frauenfördergesetz. Dieses Gesetz gilt seinem Wortlaut nach zwar nur für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und einschlägiger Bundeseinrichtungen und damit nicht unmittelbar für die Max-Planck-Gesellschaft. Es setzt aber Maßstäbe auch für künftige Erwartungen an frauenfördernde Maßnahmen bei Einrichtungen, die - wie die Max-Planck-Gesellschaft - maßgeblich aus Bundesmitteln mitfinanziert werden. Vor diesem Hintergrund und der im wesentlichen unveränderten Statistik des Beschäftigungsanteils von Mitarbeiterinnen in der Max-Planck-Gesellschaft (Anlage 3) hat inzwischen ein Diskussionsprozeß in den Sektionen des Wissenschaftlichen Rates und mit dem Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft stattgefunden. Es besteht prinzipiell Einvernehmen, daß das Frauenfördergesetz Grundlage für weitere Maßnahmen in der Max-Planck-Gesellschaft sein soll, wobei allerdings die Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft berücksichtigt werden müssen. Der Gesetzestext und die für die Max-Planck-Gesellschaft vorgesehenen Anpassungen sind in der beiliegenden Synopse (Anlage 4) gegenübergestellt.

Ein Senatsbeschluß soll dies für die Max-Planck-Gesellschaft bindend festlegen, ohne daß damit in betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeiten eingegriffen wird. Mit dem Beschluß des Senats macht sich die Max-Planck-Gesellschaft die in § 2 Frauenfördergesetz genannten Zielvorstellungen zu eigen, nämlich daß

unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

- 1) der Frauenanteil dort erhöht werden soll, wo weniger Frauen als Männer beschäftigt sind,
- 2) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gefördert wird.

Anpassungen an die Gegebenheiten in der Max-Planck-Gesellschaft sind jedoch insbesondere in folgenden Bereichen notwendig:

- Bei der Besetzung von Wissenschaftlerstellen nach Besoldungsordnung C3 und C4 ist auf die in der Max-Planck-Gesellschaft praktizierten Berufungsverfahren Rücksicht zu nehmen (§ 7 Abs. 3 der MPG-Regelung).
- Im Hinblick auf die Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit muß bei familien- oder pflegebedingter Beurlaubung der Kontakt mit dem Fachgebiet und dem Arbeitsplatz aufrechterhalten bleiben. Es sollen Alternativen zur Beurlaubung entwickelt werden (§ 11 Abs. 1, 2. Unterabsatz der MPG-Regelung).

- Anstelle von Frauenbeauftragten in *allen* größeren Max-Planck-Instituten soll es eine **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte** für die Gesamtgesellschaft und in den Instituten **Vertrauenspersonen** als Ansprechpartnerinnen für die weiblichen Beschäftigten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte geben (§§ 15 - 19 der MPG-Regelung).
- Im Interesse möglichst einheitlicher Regeln soll unter Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats und mit Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein **Frauenförder-Rahmenplan** für die Max-Planck-Gesellschaft entwickelt werden. Er kann durch institutsspezifische Frauenförderpläne ergänzt werden (§ 4 der MPG-Regelung).
- Die durch die Regelungen dieses Senatsbeschlusses und seines Vollzugs sich ergebenden Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte bleiben gewahrt (§ 20 der MPG-Regelung).

Es ist vorgesehen, dem Gesamtbetriebsrat den Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung vorzuschlagen, in der das Zusammenwirken der Leitung der Max-Planck-Gesellschaft mit dem Gesamtbetriebsrat sowie der Leitung der Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft mit den örtlichen Betriebsräten bei der Verwirklichung dieses Beschlusses geregelt wird.

Die Zielsetzungen des Gesetzes sollen auch bei **Stipendiatinnen und Stipendiaten** verwirklicht werden, obgleich sie keine Arbeitnehmer sind (Ziff. 2 des Beschlusses).

Außerdem sollen die **Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaftlerinnen** vom 8. Februar 1991 (Anlage 2) in Erinnerung gerufen werden (Ziff. 3 des Beschlusses).

Im Hinblick auf den zahlenmäßig niedrigen Anteil der Wissenschaftlerinnen in Besoldungsgruppe C3 (z. Z. weniger als 4 %) gibt es Überlegungen zu einem MPG-spezifischen **Förderprogramm**. Diese Überlegungen sollen weiter verfolgt werden.

4 Anlagen

Anpassung der Regelungen des
**Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und
Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes**
(Frauenfördergesetz - FFG vom 24. Juni 1994, BGBl. 1994, Teil I, S. 1406 ff.)
an die Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft.

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Beschäftigten in den Instituten, Forschungsstellen, Arbeits- und Nachwuchsgruppen und der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

§ 2
Ziel der Bestimmungen

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft werden Frauen nach Maßgabe dieser Bestimmungen unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

§ 3
Begriffsbestimmungen

- 1) Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmungen sind Inhaber und Inhaberinnen von beamtenrechtsähnlichen Verträgen, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte.
- 2) Familienpflichten im Sinne dieser Bestimmungen bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.
- 3) Bereiche im Sinne dieser Bestimmungen sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

Abschnitt 2 Fördermaßnahmen

§ 4

Frauenförderplan

- 1) Der Generalsekretär entwirft mit Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre einen **Frauenförder-Rahmenplan** für die Max-Planck-Gesellschaft. Er ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans entwickeln. Personenbezogene Daten darf der Frauenförder-Rahmenplan nicht enthalten.

Der Gesamtbetriebsausschuß wirkt an der Erstellung des Frauenförder-Rahmenplans nach Maßgabe der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit. Der Frauenförder-Rahmenplan wird vom Verwaltungsrat beschlossen.

- 2) In Ergänzung zum Frauenförder-Rahmenplan können alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft einen eigenen **Frauenförderplan** aufstellen, der ihren Besonderheiten Rechnung trägt. Dies gilt insbesondere für quantitative Zielsetzungen. Der Frauenförderplan wird von der Leitung der Einrichtung unter Mitwirkung des Betriebsrates beschlossen. Der Entwurf des Frauenförderplans ist rechtzeitig vorher der Generalverwaltung, insbesondere der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, vorzulegen.

§ 5

Statistische Angaben

Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft erfassen in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind der Generalverwaltung mitzuteilen.

§ 6

Stellenausschreibung

- 1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.
- 2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschriften, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 7

Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

- 1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat jede Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft nach Maßgabe der verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförder-Rahmenplans bzw. des eigenen Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
 1. bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
 2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Stellen und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, deren Anteil zu erhöhen.
- 2) Für die Beurteilung der Eignung von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung und häuslicher Pflege nicht nachteilig auswirken.
- 3) Diese Vorschrift gilt nicht für Berufungsverfahren. Diese Verfahren sind so zu gestalten, daß die Ziele des Senatsbeschlusses verwirklicht werden.

§ 8

Fortbildung

- 1) Jede Einrichtung in der Max-Planck-Gesellschaft hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.
- 2) Die Fortbildung muß Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.
- 3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.
- 4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.
- 5) Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Vertrauenspersonen für die weiblichen Beschäftigten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.
- 6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

§ 9

Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

§ 10

Teilzeitbeschäftigung

- 1) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs haben alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Einrichtung keine Mehrbelastungen ergeben.
- 2) Anträgen von beamtenrechtsähnlichen Vertragsinhabern mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 79a des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die hierfür zuständige Stelle muß die Ablehnung von Anträgen im einzelnen begründen.
- 3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 2 vorrangig berücksichtigt werden.

§ 11

Beurlaubung

- 1) Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft haben durch geeignete Maßnahmen insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

Im Hinblick auf die Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit ist es besonders wichtig, daß die Beurlaubten den Kontakt mit ihrem Fachgebiet und ihrer Einrichtung aufrechterhalten. Deshalb sollen auch Alternativen zur Beurlaubung entwickelt werden. Eine eingehende Beratung ist zu gewährleisten.

- 2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.
- 3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.

§ 12

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

- 1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- 2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
- 3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Abs. 2 ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 14

Bericht

Der Präsident erstattet dem Senat alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft. Der Bericht nimmt insbesondere dazu Stellung, wie sich diese Bestimmungen unter den besonderen Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit ausgewirkt haben. Soweit geboten, schlägt er entsprechende Neuregelungen vor.

Abschnitt 3

Frauenbeauftragte

§ 15

Bestellung

- 1) In der Max-Planck-Gesellschaft wird nach vorheriger Ausschreibung durch den Generalsekretär eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** bestellt. Die Bestellung erfolgt auf die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.
- 2) In allen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft ist eine **Vertrauensperson** als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt durch die Leitung der Einrichtung.

§ 16

Rechtsstellung

- 1) Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** gehört der Generalverwaltung an und ist dem Generalsekretär unmittelbar zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.
Die **Vertrauensperson** ist in dieser Funktion der Leitung der Einrichtung unmittelbar zugeordnet.
- 2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauenspersonen werden von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten insoweit freigestellt, wie es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihnen ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.
- 3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauenspersonen sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 17

Aufgaben

- 1) Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** hat den Vollzug dieser Bestimmungen in der Max-Planck-Gesellschaft zu fördern und zu überwachen. Sie unterstützt den Generalsekretär bei Erstellung und Fortschreibung des Frauenförder-Rahmenplans. Sie kann von allen Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen um Beratung und Unterstützung gebeten werden, wenn auf örtlicher Ebene keine Lösung erreicht werden kann. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte fördert mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Senatsbeschlusses.

- 2) Die **Vertrauensperson** als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten berät und unterstützt Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Einrichtung. An der Erstellung eines einrichtungsspezifischen Frauenförderplans ist sie zu beteiligen.

Die Vertrauensperson und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützen sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

§ 18

Rechte

- 1) Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.
- 2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei allen Institutsleitungen. Sie kann mit deren Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von den Institutsleitungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.
- 3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Betriebsrates. Entsprechendes gilt für die **Vertrauenspersonen** in den Instituten und sonstigen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft.

§ 19

Beanstandungsrecht

- 1) Verstöße gegen den Frauenförder-Rahmenplan, das Frauenfördergesetz oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandeten Maßnahmen noch einwirken will.
- 2) Über die Beanstandung entscheidet die nach der Satzung der Max-Planck-Gesellschaft hierfür zuständige Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls ist die Ablehnung der Beanstandung gegenüber der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

§ 20

Beteiligung der Betriebsräte

Die sich durch die Regelungen dieses Beschlusses und seines Vollzugs ergebenden Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden gewahrt.

FRAUENFÖRDERGESETZ
vom 24.6.1994

BEMERKUNGEN

ANPASSUNGSTEXT
Max-Planck-Gesellschaft

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

§ 1
Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

Anpassung an MPG

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Beschäftigten in den Instituten, Forschungsstellen, Arbeits- und Nachwuchsgruppen und der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

§ 2
Gesetzesziel

§ 2
Ziel der Bestimmungen

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

Inhalt identisch, aber redaktionell an MPG angepaßt

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft werden Frauen nach Maßgabe dieser Bestimmungen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

Anlage 4

§ 3
Begriffsbestimmungen

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

redaktionelle Anpassung

1) Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmungen sind Inhaber und Inhaberinnen von beamtenrechtsähnlichen Verträgen, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

2) Familienpflichten im Sinne dieser Bestimmungen bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

3) Bereiche im Sinne dieser Bestimmungen sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

Abs. 4 und 5 in der MPG unanwendbar

Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Abschnitt 2 Fördermaßnahmen

§ 4 Frauenförderplan

(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19) einen Frauenförderplan. Er ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muß die Situation der weiblichen

Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Im Frauenförderplan bleiben Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuß mitwirkt, außer Betracht. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan muß auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufzeigen und begründen.

(3) Der dreijährige Frauenförderplan und die jährlichen Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen.

(4) Auf Antrag der Frauenbeauftragten ist, abweichend von Absatz 1, der Frauenförderplan von ihr federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der Dienststelle zu erstellen.

(5) Wenn der Frauenförderplan nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe im Rahmen der jährlichen Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

abweichende Regelung für die MPG in Anlehnung an das Gesetz

Abschnitt 2 Fördermaßnahmen

§ 4 Frauenförderplan

- 1) Der Generalsekretär entwirft mit Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre einen **Frauenförder-Rahmenplan** für die Max-Planck-Gesellschaft. Er ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans entwickeln. Personenbezogene Daten darf der Frauenförder-Rahmenplan nicht enthalten.

Der Gesamtbetriebsausschuß wirkt an der Erstellung des Frauenförder-Rahmenplans nach Maßgabe der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit. Der Frauenförder-Rahmenplan wird vom Verwaltungsrat beschlossen.

- 2) In Ergänzung zum Frauenförder-Rahmenplan können alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft einen eigenen **Frauenförderplan** aufstellen, der ihren Besonderheiten Rechnung trägt. Dies gilt insbesondere für quantitative Zielsetzungen. Der Frauenförderplan wird von der Leitung der Einrichtung unter Mitwirkung des Betriebsrates beschlossen. Der Entwurf des Frauenförderplans ist rechtzeitig vorher der Generalverwaltung, insbesondere der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, vorzulegen.

§ 5 Statistische Angaben

(1) Die Dienststelle erfährt in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind jährlich bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz.

redaktionelle Anpassung an die MPG

§ 5 Statistische Angaben

Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft erfassen in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind der Generalverwaltung mitzuteilen.

§ 6 Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschriften, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

identisch

§ 6 Stellenausschreibung

1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschriften, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 7
Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

deren Anteil zu erhöhen. Nummer 1 gilt nicht, wenn für die Berufung einer Richterin oder eines Richters eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

(2) Für die Beurteilung der Eignung von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nicht nachteilig auswirken.

Abs. 1 und 2:
redaktionelle Anpassung
an die MPG

Abs. 3:
Nichtanwendung bei
Berufungsverfahren

§ 7
Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat jede Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft nach Maßgabe der verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförder-Rahmenplans bzw. des eigenen Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Stellen und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, deren Anteil zu erhöhen.

2) Für die Beurteilung der Eignung von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung und häuslicher Pflege nicht nachteilig auswirken.

3) Diese Vorschrift gilt nicht für Berufungsverfahren. Diese Verfahren sind so zu gestalten, daß die Ziele des Senatsbeschlusses verwirklicht werden.

§ 8
Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Fortbildung muß Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.

(4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

(5) Den Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.

(6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

identisch
(redaktionelle Anpassung
in Abs. 1)

§ 8
Fortbildung

1) Jede Einrichtung in der Max-Planck-Gesellschaft hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

2) Die Fortbildung muß Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.

4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

5) Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Vertrauenspersonen für die weiblichen Beschäftigten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.

6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

**§ 9
Familiengerechte Arbeitszeit**

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

**§ 10
Teilzeitbeschäftigung**

(1) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.

(2) Anträgen von Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 79a des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die Dienststelle muß die Ablehnung von Anträgen im einzelnen begründen.

(3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 2 vorrangig berücksichtigt werden.

identisch

identisch
(redaktionelle Anpassung
in Abs. 1)

**§ 9
Familiengerechte Arbeitszeit**

Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

**§ 10
Teilzeitbeschäftigung**

1) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs haben alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Einrichtung keine Mehrbelastungen ergeben.

2) Anträgen von beamtenrechtsähnlichen Vertragsinhabern mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 79a des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die hierfür zuständige Stelle muß die Ablehnung von Anträgen im einzelnen begründen.

3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 2 vorrangig berücksichtigt werden.

**§ 11
Beurlaubung**

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.

(3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.

identisch, aber in Abs. 1
Ergänzung durch S. 3, 4, 5:
Hinweis auf Alternativen,
kompensatorische
Möglichkeiten und
eingehende Beratung

**§ 11
Beurlaubung**

1) Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft haben durch geeignete Maßnahmen insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

Im Hinblick auf die Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit ist es besonders wichtig, daß die Beurlaubten den Kontakt mit ihrem Fachgebiet und ihrer Einrichtung aufrechterhalten. Deshalb sollen auch Alternativen zur Beurlaubung entwickelt werden. Eine eingehende Beratung ist zu gewährleisten.

2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.

3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.

§ 12

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

- (1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- (2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
- (3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Absatz 2 ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.
- (4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf den bereits erreichten Platz in einer Beförderungsreihenfolge auswirken.

§ 13

Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 14

Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Abs. 3, letzter Halbsatz und Abs. 4 sind in der MPG nicht anwendbar

MPG-Regelung notwendig

§ 12

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

- 1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- 2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
- 3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Abs. 2 ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 14

Bericht

Der Präsident erstattet dem Senat alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft. Der Bericht nimmt insbesondere dazu Stellung, wie sich diese Bestimmungen unter den besonderen Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit ausgewirkt haben. Soweit geboten, schlägt er entsprechende Neuregelungen vor.

Abschnitt 3 Frauenbeauftragte

§ 15 Bestellung

- (1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 200 Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Wahl ist durchzuführen, wenn sich die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für sie entscheidet. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für diese Vorentscheidung und die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Bei einem Anteil von regelmäßig weniger als zehn beschäftigten Frauen kann von der Bestellung einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.
- (2) In einer Dienststelle ohne Frauenbeauftragte ist eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenbeauftragte zu bestellen.
- (3) Zuständig für eine Dienststelle gemäß Absatz 2 ist die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle.
- (4) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und die Bundeswehr, können von Absatz 1 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.
- (5) Soweit Entscheidungen in höheren Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle die Frauenbeauftragten und die Vertrauenspersonen der betroffenen nachgeordneten Dienststellen. Die Frauenbeauftragte der obersten Bundesbehörde regelt die Koordination der Frauenbeauftragten und der Vertrauenspersonen in ihrem Geschäftsbereich.
- (6) Die Frauenbeauftragte wird grundsätzlich für drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Die Verlängerung kann auf ihren Wunsch auch für eine kürzere Zeit erfolgen. Der Entscheidung über die Verlängerung muß eine erneute interne Ausschreibung vorausgehen.

MPG-Regelung erforderlich

Abschnitt 3 Frauenbeauftragte

§ 15 Bestellung

- 1) In der Max-Planck-Gesellschaft wird nach vorheriger Ausschreibung durch den Generalsekretär eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** bestellt. Die Bestellung erfolgt auf die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.
- 2) In allen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft ist eine **Vertrauensperson** als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt durch die Leitung der Einrichtung.

§ 16

Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich; Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis ist die vollständige Freistellung der Frauenbeauftragten notwendig. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

(3) Die Frauenbeauftragte, ihre Vertretung sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauenspersonen des § 15.

MPG-Regelung, die sich weitgehend am Gesetz orientiert

§ 16

Rechtsstellung

1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gehört der Generalverwaltung an und ist dem Generalsekretär unmittelbar zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Die Vertrauensperson ist in dieser Funktion der Leitung der Einrichtung unmittelbar zugeordnet.

2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauenspersonen werden von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten insoweit freigestellt, wie es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihnen ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauenspersonen sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 17

Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen. Auf dieses Ablehnungsrecht sind die Betroffenen hinzuweisen;
2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

(2) Die Frauenbeauftragte fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

MPG-Regelung notwendig

§ 17

Aufgaben

1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieser Bestimmungen in der Max-Planck-Gesellschaft zu fördern und zu überwachen. Sie unterstützt den Generalsekretär bei Erstellung und Fortschreibung des Frauenförder-Rahmenplans. Sie kann von allen Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen um Beratung und Unterstützung gebeten werden, wenn auf örtlicher Ebene keine Lösung erreicht werden kann. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte fördert mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Senatsbeschlusses.

2) Die Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten berät und unterstützt Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Einrichtung. An der Erstellung eines einrichtungsspezifischen Frauenförderplans ist sie zu beteiligen.

Die Vertrauensperson und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützen sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

§ 18
Rechte

- (1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.
- (2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, kann mit ihrem Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.
- (3) Die Frauenbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Personalrates.

identisch
(redaktionelle Anpassung in
Abs. 1, 2, 3)

§ 18
Rechte

- 1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.
- 2) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei allen Institutsleitungen. Sie kann mit deren Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von den Institutsleitungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.
- 3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Betriebsrates. Entsprechendes gilt für die Vertrauenspersonen in den Instituten und sonstigen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft.

§ 19
Beanstandungsrecht

- (1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.
- (2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.
- (3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienstrechts und des Datenschutzrechts bekanntgeben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

MPG-Regelung, die sich
weitgehend an Abs. 1 und 2
des Gesetzes orientiert

Abs. 3 in der MPG
unanwendbar

§ 19
Beanstandungsrecht

- 1) Verstöße gegen den Frauenförder-Rahmenplan, das Frauenfördergesetz oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandeten Maßnahmen noch einwirken will.
- 2) Über die Beanstandung entscheidet die nach der Satzung der Max-Planck-Gesellschaft hierfür zuständige Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls ist die Ablehnung der Beanstandung gegenüber der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

§ 20

Übergangsregelung

Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Frauenbeauftragten endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Wahlzeit, im übrigen grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998.

salvatorische Klausel in der MPG notwendig, damit Mitbestimmungsrechte gewahrt bleiben

§ 20

Beteiligung der Betriebsräte

Die sich durch die Regelungen dieses Beschlusses und seines Vollzugs ergebenden Beteiligungrechte des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden gewahrt.

6. 5. 3 Gesamtbetriebsvereinbarung über die Zusammenarbeit von Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft in Sachen »Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft« in der Fassung vom 8. Oktober 1996

**Gesamtbetriebsvereinbarung
über die Zusammenarbeit von Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat
der Max-Planck-Gesellschaft
in Sachen
"Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft"**

Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.

vertreten durch

den Präsidenten, Herrn Prof. Dr. Hubert Markl und
die Generalsekretärin, Frau Dr. Barbara Bludau

und

der Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft

vertreten durch

den Vorsitzenden, Herrn Klaus Kleinschmidt,

schließen folgende

GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNG

Präambel:

Die Leitung der Max-Planck-Gesellschaft und der Gesamtbetriebsrat wirken bei der Verwirklichung des Beschlusses des Senats der Max-Planck-Gesellschaft vom 24. März 1995 nach Maßgabe dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zusammen.

§ 1 Zentrale(r) Gleichstellungsbeauftragte(r) der Max-Planck-Gesellschaft

In der Max-Planck-Gesellschaft wird die Stelle einer/s zentralen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Die neu zu besetzende Stelle wird zunächst intern, dann erforderlichenfalls auch extern ausgeschrieben. Der Gesamtbetriebsrat wirkt bei der Auswahl aus dem Bewerberkreis (durch Einsicht in Bewerbungsunterlagen im rechtlich zulässigen Rahmen, Vorschläge für Kandidatinnen und Kandidaten für die Vorstellungsgespräche und Gespräche mit den vom Arbeitgeber eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern) und bei der Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibung und Tätigkeitsbeschreibung mit dem Ziel einer Einigung beratend mit. Das gleiche gilt für den Fall einer vorzeitigen Abberufung der/des Gleichstellungsbeauftragten und nach Ablauf der Drei-Jahres-Frist für die Folgezeit im Falle einer Verlängerung.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte gehört der Generalverwaltung an und hat unmittelbares Vortragsrecht beim/bei der Generalsekretär/in. Im übrigen gelten die §§ 15ff der Anlage 1 zum o.g. Senatsbeschluß.

§ 2 Örtliche Vertrauenspersonen

In den einzelnen Instituten und in der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft wird jeweils zusätzlich eine Vertrauensperson bestellt. Die Bestellung erfolgt durch die Leitung der Einrichtung unter beratender Mitwirkung des Betriebsrats für jeweils drei Jahre. Zuvor kann eine offene Vorschlagsliste ausgehängt werden, damit Institutsleitung und Betriebsrat sich ein Meinungsbild über mögliche Kandidatinnen verschaffen können. Die Vertrauensperson ist in ihrer Funktion der Leitung der Einrichtung zugeordnet.

Protokollnotiz:

"Mit der Formulierung, daß die Vertrauensperson durch die Leitung zu bestellen sei, will der Senat sicherstellen, daß die mit dieser Aufgabe zu betrauende Kraft persönlich und fachlich geeignet ist, die Institutsleitung in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen. Der Begriff "Vertrauensperson" weist aber zugleich darauf hin, daß diese auch in besonderer Weise das Vertrauen der weiblichen Institutsangehörigen haben soll. Der Senatsbeschluß läßt das Verfahren der Findung der Vertrauensperson offen. Die Durchführung einer Wahl ist grundsätzlich möglich. Voraussetzung für die Durchführung eines Wahlverfahrens ist, daß die Institutsleitung mit diesem Verfahren einverstanden und bereit ist, die durch ein solches Wahlverfahren ermittelte Person auch zu bestellen.

§ 3 Aufgaben und Rechte

Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat zur Vorbereitung des Frauenförderrahmenplans eine jährliche Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft aufgrund des Datenmaterials der Max-Planck-Gesellschaft und den Informationen der Vertrauenspersonen in den einzelnen Instituten zu erstellen. Grundlagen hierfür sind u.a. die statistischen Angaben nach § 5 des oben genannten Senatsbeschlusses. Beide Vertragspartner dieser Vereinbarung nehmen zu dieser Analyse Stellung. Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderrahmenplans an die aktuelle Entwicklung.

Die Vertrauensperson unterstützt auf dezentraler Ebene die Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten und ist Ansprechpartnerin sowohl der Institutsmitarbeiter/innen und der/des Gleichstellungsbeauftragten.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauenspersonen dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden.

Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung sind sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung in gleicher Weise geschützt wie Mitglieder des Betriebsrats. §§ 15 KSchG, 103 BetrVG gelten entsprechend.

Die gesetzlichen Befugnisse des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte werden durch diese Gesamtbetriebsvereinbarung nicht berührt. Auf Verlangen des Gesamtbetriebsrats hat die/der Gleichstellungsbeauftragte dem Gesamtbetriebsrat jederzeit Bericht über ihre Tätigkeit unter Vorlage eines schriftlichen Rechenschaftsberichtes und durch mündliche Erläuterungen im Rahmen von GBR-Sitzungen zu erstatten. Die Vertrauenspersonen sind den örtlichen Betriebsräten gegenüber berichtspflichtig.

Weitere Aufgaben und Rechte ergeben sich aus dem Frauenförderrahmenplan.

§ 4 Frauenförderrahmenplan

1.

Der/die Generalsekretär/in entwirft unter Beteiligung der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre einen Frauenförderrahmenplan.

Der Gesamtbetriebsrat wirkt durch seine zuständigen Gremien an der Erstellung des Frauenförderrahmenplanes mit. Der Frauenförderrahmenplan wird vom Verwaltungsrat beschlossen. Soweit die Institute ergänzende Frauenförderpläne erstellen, sind die örtlichen Betriebsräte, die Vertrauenspersonen und die/der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

2.

Im einzelnen bestimmen sich die Rechte des Gesamtbetriebsrats bzw. der Betriebsräte nach dem BetrVG. Die Möglichkeit, zu einzelnen Gegenständen Betriebsvereinbarungen abzuschließen, bleibt unberührt.

3.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, des Gesamtbetriebsrats, der örtlichen Betriebsräte, der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen, auf die Einhaltung des Frauenförderrahmenplanes und gegebenenfalls der ergänzenden Frauenförderpläne der einzelnen Institute und Einrichtungen hinzuwirken. Weitergehende Rechte des Betriebsrates bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 5 Geheimhaltungspflicht

Gleichstellungsbeauftragte/r und Vertrauenspersonen sind verpflichtet, alle Informationen über persönliche Daten vertraulich zu behandeln.

§ 6 Kommission für Gleichstellungsfragen

Zur Unterstützung bei der Verwirklichung und für eine eventuell notwendige Fortschreibung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung wird eine Kommission gebildet, die sich zu gleichen Teilen aus Vertreter/innen von Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat zusammensetzt. Der/die Vorsitzende wird vom Ausschuß gewählt. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, bestimmen die Vertreter der Generalverwaltung den/die Vorsitzende/n, die Vertreter des Gesamtbetriebsrats den/die stellvertretende/n Vorsitzende/n. Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Sachverständige/r an den Sitzungen der Kommission teil. Sie/er erstattet der Kommission einmal jährlich über ihre/seine Tätigkeit Bericht. Nach Beratung in der Kommission wird der Tätigkeitsbericht an alle Institute und Einrichtungen verschickt. Die Kommission trifft sich mindestens zweimal im Jahr und wird von der/dem Vorsitzenden einberufen.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt zunächst für die Dauer von drei Jahren. Sie kann erstmals unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ablauf der Dreijahresfrist gekündigt werden. Danach verlängert sie sich um jeweils ein Kalenderjahr, wenn sie nicht mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt wird.

Die Parteien werden im Falle einer Kündigung mit dem Ziel einer Neuregelung verhandeln.

München, den 1.9.96

München, den 2.9.96

Hubert Markl

Der Präsident der
Max-Planck-Gesellschaft
Prof. Hubert Markl

B. Bludau

Die Generalsekretärin der
Max-Planck-Gesellschaft
Dr. Barbara Bludau

Berlin, den 8.10.1996

Klaus Kleinschmidt

Der Vorsitzende des
Gesamtbetriebsrats der
Max-Planck-Gesellschaft
Klaus Kleinschmidt



Frauenförder-Rahmenplan
der
Max-Planck-Gesellschaft

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung.....	3
II. Zielvorgaben	4
III. Maßnahmen	5
A. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils.....	5
1. Stellenausschreibungen	5
2. Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und beruflichem Aufstieg....	5
3. Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit.....	6
4. Fortbildung	6
5. Besetzung von Gremien	7
6. Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen	7
B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
1. Flexible Arbeitszeiten.....	7
2. Reduzierung der Arbeitszeit.....	8
2.1 Beantragung von Teilzeitbeschäftigung	8
2.2 Teilzeitverträge für Doktorandinnen, Doktoranden, Stipendiatinnen und Stipendiaten	8
3. Familienbedingte Beurlaubung und Wiedereingliederung.....	8
3.1 Verfahrensregelung.....	8
3.2 Arbeitskontakte und Fortbildung in der Beurlaubungsphase	9
4. Kinderbetreuung	10
C. Schutz vor sexueller Belästigung.....	10
D. Erprobungsklausel	11
E. Sanktionen.....	11
IV. Vertrauenspersonen.....	11
V. Inkrafttreten	13

Anlagen:

Anlage 1: Ist-Analyse

Anlage 2: Senatsbeschluß vom 24.03.1995 (RS 44/1995)

Anlage 3: Gesamtbetriebsvereinbarung vom 8.10.1996 (RS 102/96)

Anlage 4: Artikel 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes vom 24.06.1994

I. Einleitung

Der Senat der Max-Planck-Gesellschaft hat am 24. März 1995 den Beschluß gefaßt, daß das **Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes** Grundlage frauenfördernder Maßnahmen in der Max-Planck-Gesellschaft ist.

Um den Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft gerecht zu werden, gilt das Gesetz in der Max-Planck-Gesellschaft in der Fassung der Anlage 1 des Senatsbeschlusses (vgl. RS 44/1995 bzw. Anlage 2).

Ferner regelt eine Gesamtbetriebsvereinbarung vom 8.10.1996 die Zusammenarbeit von Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat in Sachen „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft“ (siehe Anlage 3).

Zur Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen sieht der Senatsbeschluß unter § 4 die Erstellung eines Frauenförder-Rahmenplanes vor, der

- die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreibt,
- die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswertet

und im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes

- **Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils entwickelt.**

Die Situation der weiblichen Beschäftigten in der Max-Planck-Gesellschaft ist in der Ist-Analyse beschrieben (siehe Anlage 1). Ausgehend von der Analyse wurden die in Kapitel II angegebenen Zielvorgaben entwickelt. Der in Kapitel III aufgeführte Maßnahmenkatalog ist anzuwenden, um die Zielvorgaben zu erreichen. Dabei sollen Frauen unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert werden. Die Maßnahmen gelten unter dem Vorbehalt, daß dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Chancengleichheit kann nur verwirklicht werden, wenn auf institutioneller und persönlicher Ebene intensiv nach Wegen gesucht wird, in allen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft Frauen gleichgestellt einzubinden. Eine kritische Reflexion eingefahrener Arbeitsabläufe kann dabei neue Perspektiven eröffnen, um die gewünschte Zielsetzung auf Dauer zu erreichen.

II. Zielvorgaben

- Bei Stellenbesetzungen sind Frauen in besonderem Maße in denjenigen Bereichen zu berücksichtigen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Dies gilt auch bei Beförderungen, Versetzungen, Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen und bei der Vergabe von Ausbildungsstellen.
- Bei der Einstellung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften soll eine Orientierung an dem Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe erfolgen.

Studentische Hilfskräfte:

Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an Studierenden an deutschen Hochschulen in dem betreffenden Fach.

Doktoranden:

Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gruppe der Absolventen an deutschen Hochschulen in dem betreffenden Fach.

Postdoktoranden (= Stipendiaten) und wissenschaftliche Mitarbeiter:

Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Promotionen an deutschen Hochschulen in dem betreffenden Fach.

In Bereichen, in denen danach rechnerisch weniger als 1 Frau zu beschäftigen ist, soll 1 Stelle mit einer qualifizierten Frau besetzt werden, wenn mindestens 3 Stellen mit gleichwertiger Qualifikation in der Einrichtung vorhanden sind.

Diese Zielvorgabe soll in 3 Jahren erreicht werden, bei Nachwuchswissenschaftlern, die auf Zeitvertragsstellen beschäftigt werden, in 5 Jahren.

- Bei der Übertragung von Tätigkeiten sollen Frauen im gleichen Umfang wie Männern verantwortungsvolle Aufgaben übertragen werden, die für höherwertige Positionen qualifizieren.
- Der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer- auch in Funktionen mit höherer Verantwortung - soll erhöht werden.
- Der Frauenanteil bei berufsqualifizierenden Fortbildungsmaßnahmen soll bei nicht wissenschaftlich Beschäftigten auf 50% erhöht werden.
- Der Frauenanteil in allen Gremien der Max-Planck-Gesellschaft soll erhöht werden.

III. Maßnahmen

A. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

1. Stellenausschreibungen:

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses siehe § 6 (Anlage 2).

1.1 Für Bereiche, in denen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibungen den folgenden oder einen entsprechenden Hinweis enthalten:

„Die Max-Planck-Gesellschaft will den Anteil von Frauen in den Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

1.2 Bei jeder Stellenausschreibung ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Bezeichnung der zu besetzenden Stelle in vollständig ausgeschriebener Form zu verwenden.

Beispiel:

„promovierte Physikerin/promovierter Physiker“

1.3 Die Stelle ist so konkret wie möglich auszuschreiben. Insbesondere sollen angegeben werden:

- die Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppe,
- ob die Stelle unbefristet oder mit welcher Dauer befristet ist,
- ob die Stelle auch als Teilzeittätigkeit und - insbesondere bei Beschäftigung mehrerer Personen - mit welchem Zeitanteil angeboten wird.

Nach Möglichkeit sind Hinweise zur Lage der Arbeitszeit innerhalb der Woche, des Tages oder andere Formen der Zeiteinteilung anzugeben.

1.4 Auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in der Stellenanzeige hinzuweisen.

2. Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und beruflichem Aufstieg:

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses siehe § 7 (Anlage 2).

2.1 Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sollen Bewerberinnen mindestens in dem Umfang zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen werden, der ihrem An-

teil an der Gesamtzahl der formal qualifizierten Bewerbungen entspricht.

- 2.2 In welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in jeder Einrichtung aufgrund der erhobenen statistischen Daten in Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson geklärt.
- 2.3 Die Vertrauensperson wird bei neu zu besetzenden Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentation sofort nach Bekanntwerden der Stellenvakanzen informiert. Sie wird über die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber informiert, sie darf Bewerbungsunterlagen einsehen und Kandidatinnen, die den Voraussetzungen nach Ziffer 2.1 entsprechen, zum Vorstellungsgespräch vorschlagen. Sie kann auf ihren Wunsch im Einvernehmen mit dem Gesprächsleiter an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.
- 2.4 Über die Stellenbesetzungsentscheidung ist die Vertrauensperson zu informieren. Wurde trotz Unterrepräsentation keine Frau eingestellt, obwohl es formal qualifizierte Bewerberinnen gibt, ist dies schriftlich zu begründen.

3. Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit:

- 3.1 Nach einer durch Schwangerschaft, Kindererziehung oder Personenpflege bedingten Berufspause können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei entsprechender Qualifikation Fortbildungsstipendien zur Einarbeitung in ein neues Forschungsprojekt bzw. zur Wiederaufnahme und zum Abschluß eines abgebrochenen Forschungsprojektes gewährt werden (Wiedereinstiegsstipendien).
- 3.2 Zeitverträge nach dem Hochschulrahmengesetz können beim Wiedereinstieg in eine Berufstätigkeit nach familienbedingter Unterbrechungsphase auch über das 35. Lebensjahr hinaus abgeschlossen werden (vgl. RS 36/1991 und 61/1995).

4. Fortbildung:

Fortbildung richtet sich in der MPG nach der Gesamtbetriebsvereinbarung über betriebliche Fortbildung (RS 43/1981), den auf Institutsebene geschlossenen Betriebsvereinbarungen und den §§ 96 - 98 BetrVG.

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses siehe § 8 (Anlage 2).

- 4.1 Vorgesetzte sollen insbesondere die weiblichen Beschäftigten auf Maßnahmen für das berufliche Vorankommen aufmerksam machen und Fortbildungsmaßnahmen ermöglichen.
Dies gilt auch für Förderungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten.

4.2 Soweit berufsfeldbezogene Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit liegen, soll in angemessenem Umfang Freizeitausgleich gewährt werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

4.3 Die Vorgesetzten sollen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einmal jährlich ein Fördergespräch anbieten.
In diesem Fördergespräch sollen die Ausbildung, der berufliche Werdegang, die bisherige Leistung, ein eventueller Fortbildungsbedarf und die betrieblichen und außerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten erörtert werden.

5. Besetzung von Gremien:

Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft haben bei der Besetzung von Gremien auf eine angemessene Beteiligung von Frauen hinzuwirken.

6. Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen:

Als Signal gegen die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in Positionen der Besoldungsordnung C3 wurde im November 1996 in Ergänzung zu den bestehenden Fördermöglichkeiten ein auf 3 Jahre befristetes Sonderprogramm geschaffen, das jährlich ca. 3 hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bietet, sich im Rahmen eines fünfjährigen C3-Vertrages für eine leitende Tätigkeit in Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu qualifizieren (vgl. RS 108/1996).

B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Flexible Arbeitszeiten:

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses siehe §§ 3 und 9 (Anlage 2).

1.1 Wer Kinder oder sonstige Angehörige im Rahmen von Familienpflichten zu betreuen hat, hat im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Möglichkeiten und der geltenden Regelungen über die Arbeitszeitgestaltung und -erfassung Anspruch auf eine individuelle Arbeitszeitregelung. Soweit es sich hierbei um eine auf Dauer angelegte persönliche Regelung handelt, die von der allgemeinen betrieblichen Arbeitszeitregelung abweicht, unterliegt sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats und ist schriftlich festzulegen.

1.2 Die Ablehnung einer individuellen Arbeitszeitregelung ist gegenüber der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller schriftlich zu begründen.

2. Reduzierung der Arbeitszeit:

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses hierzu siehe §§ 3 und 10 (Anlage 2).

2.1 Beantragung von Teilzeitbeschäftigung:

2.1.1 Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Möglichkeiten und nach Prüfung der notwendigen organisatorischen Veränderungen stattzugeben, soweit eine Reduzierung der Arbeitszeit erforderlich ist, um Kinder oder sonstige Angehörige im Rahmen von Familienpflichten zu betreuen. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Aufgaben von höherer Verantwortung.

2.1.2 Die Reduzierung der Arbeitszeit kann auch befristet vereinbart und ggfs. verlängert werden.

2.1.3 Die Ablehnung einer Arbeitszeitreduzierung ist gegenüber der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller schriftlich zu begründen.

2.2 Teilzeitverträge für Doktorandinnen, Doktoranden, Stipendiatinnen und Stipendiaten:

2.2.1 Soweit es wegen der Betreuung von Kindern oder sonstigen Angehörigen im Rahmen von Familienpflichten erforderlich ist, können Doktorandinnen, Doktoranden, Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgrund schriftlicher Vereinbarung mit dem Institut Teilzeitregelungen in Anspruch nehmen.

2.2.2 Die Vergütung bzw. Stipendienhöhe vermindert sich je nach Umfang der Teilzeitvereinbarung. Die Förderdauer verlängert sich dementsprechend, maximal um 1 Jahr.

3. Familienbedingte Beurlaubung und Wiedereingliederung:

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses siehe § 11 (Anlage 2).

3.1 Verfahrensregelung:

3.1.1 Vor Beginn einer Beurlaubung ist von dem/der Vorgesetzten ein Gespräch über die berufliche Weiterentwicklung anzubieten. Die Beschäftigten werden auch über die mit der Beurlaubung verbundenen rechtlichen Folgen - insbesondere in Bezug auf Krankenversicherung, Beihilfe, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, VBL - informiert.

3.1.2 Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57 b Abs. 2 bis 4 HRG sind im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nicht anzurechnen:

- Zeiten einer Beurlaubung für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, soweit die Beurlaubung die Dauer von 2 Jahren nicht überschreitet.

- Zeiten einer Beurlaubung nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (§ 15) oder eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (§§ 3, 4, 6 und 8), soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist (RS 36/1991, Richtlinie Nr. 8).

3.1.3 Darüber hinaus ist bei Beurlaubung innerhalb eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder eines Stipendiums vom Arbeitgeber in jedem Fall zu prüfen, ob der Zeitvertrag um den Zeitraum verlängert werden kann, der wegen der Beurlaubung nicht in Anspruch genommen werden konnte, ohne daß dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird.

3.1.4 Mitarbeiterinnen, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit weiterqualifizieren wollen (z.B. als Doktorandinnen oder Habilitandinnen), die jedoch ihre Laborarbeit wegen Schwangerschaft unterbrechen müssen, wird die schwangerschaftsbedingte Arbeitseinschränkung durch organisatorische oder personelle Maßnahmen im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten des Instituts ausgeglichen. Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft ist vom Arbeitgeber ein Gespräch anzubieten, in dem festgelegt wird, ob und ggfs. wie die Arbeit im Labor durch eine technische Kraft angemessen weitergeführt werden kann. Die Vertrauensperson ist rechtzeitig zu informieren.

3.1.5 Bei Beurlaubung ist, soweit erforderlich und möglich, von Beginn an eine Vertretung sicherzustellen. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte statt vollständiger Beurlaubung ihr Arbeitsverhältnis vorübergehend auf eine erziehungsgeld-unschädliche Teilzeitbeschäftigung beschränken, d.h. nur maximal 19 Std./Woche arbeiten.

3.1.6 Vor Wiederaufnahme der Beschäftigung ist vom Arbeitgeber ein Gespräch anzubieten, in dem die beruflichen Vorstellungen und der eventuelle Anpassungsfortbildungsbedarf im Rahmen der Möglichkeiten des Instituts geklärt und die Maßnahmen zur Einarbeitung festgelegt werden.

3.2 Arbeitskontakte und Fortbildung in der Beurlaubungsphase:

3.2.1 Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf Wunsch ermöglicht werden, durch Krankheitsvertretungen, Werkverträge, Literaturrecherchen in Heimarbeit oder dgl. die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

3.2.2 Beurlaubte sind auf entsprechenden Wunsch vom Arbeitgeber rechtzeitig und regelmäßig über arbeitsfeldbezogene Vorträge, Kolloquien, Seminare, wissen-

schaftliche Tagungen, interne Arbeitstreffen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

3.2.3 Beurlaubte sind während der gesamten Beurlaubungsdauer zur Teilnahme an internen arbeitsfeldbezogenen Vorträgen, Kolloquien, Seminaren, wissenschaftlichen Tagungen, Arbeitstreffen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen berechtigt.

3.2.4 Die Teilnahme an externen arbeitsfeldbezogenen Vorträgen, Kolloquien, Seminaren, wissenschaftlichen Tagungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll ihnen innerhalb von 6 Monaten vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit ermöglicht werden. Bezüge und Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme nicht gewährt.

3.2.5 Beurlaubte haben während der täglichen Öffnungszeiten Zugang zur jeweiligen Instituts- und Abteilungsbibliothek und der dort vorhandenen Fachliteratur.

4. Kinderbetreuung:

Der Max-Planck-Gesellschaft ist es von ihren Finanzierungsträgern bislang untersagt worden, aus Haushaltsmitteln Zuschüsse an Kinderbetreuungseinrichtungen für ihr Personal zu leisten. Einzige Ausnahme sind die Kinderbetreuungszuschläge für Stipendiaten, die aus Nachwuchsmitteln bzw. dem Hochschulsonderprogramm III gefördert werden. Näheres hierzu: Personalhandbuch G 02, S. 6 und 52.

Die Max-Planck-Gesellschaft strebt an, sowohl die Zustimmung zur Finanzierung von Zuschüssen an Kinderbetreuungseinrichtungen aus öffentlichen Mitteln als auch zur Finanzierung eines einjährigen Pilotprojekts „Familienservice“¹ und ggf. Anschlußfinanzierung aus öffentlichen Mitteln zu erlangen.

C. Schutz vor sexueller Belästigung

1. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken, bekannt gewordenen Fällen von sexueller Belästigung nachzugehen und die zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen auszuschöpfen (Artikel 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes, Anlage 4).
2. Die Vertrauensperson ist bei Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung zu beteiligen. Dies gilt mit dem Einverständnis der betroffenen Frau auch bei der Aufklärung von Fällen sexueller Belästigung.

¹ Der „Familienservice“ ist ein bundesweit verbreiteter Beratungs- und Vermittlungsdienst für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

D. Erprobungsklausel

Im Einvernehmen mit der Generalverwaltung und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten können im Interesse der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft im Einzelfall in allen Einrichtungen befristet auf einen Zeitraum von **längstens 3 Jahren über diesen Rahmenplan hinausgehende Maßnahmen zur Erprobung neuer Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf** getroffen werden.

E. Sanktionen

Bei Verstößen gegen den Frauenförder-Rahmenplan, das Frauenförderungsgesetz oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist nach § 19 des Senatsbeschlusses zu verfahren.

IV. Vertrauenspersonen

Zu den Festlegungen des Senatsbeschlusses siehe §§ 16, 17 und 18 (Anlage 2) und zu den Festlegungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft siehe § 3 und § 4, Absatz 3 (Anlage 3).

A. Aufgaben

1. Die Vertrauensperson ist Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten. Sie berät und unterstützt Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen.
2. Sie unterstützt auf dezentraler Ebene die Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbefragten:
 Sie überwacht in ihrer Einrichtung die Einhaltung und Umsetzung
 - des Frauenförder-Rahmenplans
 - ggf. des ergänzenden örtlichen Frauenförderplans.
 - der gesetzlichen Bestimmungen sowie aller Regelungen der Max-Planck-Gesellschaft in bezug auf die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
3. Sie wirkt mit bei der Klärung, in welchen Bereichen auf örtlicher Ebene Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. Kapitel III.A.2.2) und kann für diese Bereiche Maßnah-

men zur Erhöhung des Frauenanteils vorschlagen.

4. Sie wertet die statistischen Erhebungen über die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen (vgl. Senatsbeschluß § 5) in ihrer Einrichtung aus und dokumentiert die jährliche Entwicklung. Die hierzu erforderlichen Daten sind ihr von der **örtlichen Verwaltung zur Verfügung zu stellen.**
5. Sie erstattet den örtlichen Betriebsräten auf Verlangen über ihre Tätigkeit Bericht.
6. Sie soll landesspezifische Besonderheiten in Betracht ziehen und Kontakte herstellen zu Frauenministerien (falls vorhanden) und Frauenbeauftragten in vergleichbaren Einrichtungen.

B. Rechte

1. Sie ist bei neu zu besetzenden Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentation sofort nach Bekanntwerden der Stellenvakanzen und über die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Sie darf Bewerbungsunterlagen einsehen und qualifizierte Kandidatinnen zum Vorstellungsgespräch vorschlagen. Sie kann auf ihren Wunsch im Einvernehmen mit dem Gesprächsleiter an Vorstellungsgesprächen teilnehmen (vgl. Kapitel III.A.2).
2. Sie ist über die Stellenbesetzungsentscheidung zu informieren. Wurde trotz Unterrepräsentation keine Frau eingestellt, obwohl es formal qualifizierte Bewerberinnen gab, ist dies schriftlich zu begründen (vgl. Kapitel III.A.2).
3. Sie kann einrichtungsspezifische Initiativen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergreifen einschließlich der Initiative zur Erstellung eines örtlichen Frauenförderplanes. An der Erstellung ist sie zu beteiligen.
4. Sie ist bei Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung zu beteiligen. Dies gilt mit dem Einverständnis der betroffenen Frau auch bei der Aufklärung von Fällen sexueller Belästigung (vgl. Kapitel III.C.2).
5. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Einrichtung.
6. Im Einvernehmen mit der Institutsleitung kann sie Versammlungen abhalten, Referentinnen und Referenten einladen und Sprechstunden einrichten.
7. Sie kann an aufgabenbezogenen Fortbildungen und Tagungen teilnehmen, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die erforderlichen Kosten trägt die Einrichtung.

8. Bei der Erfüllung ihrer Pflichten darf sie nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.
9. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Betriebsrates.

V. Inkrafttreten

Der Frauenförder-Rahmenplan wurde von der Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft, Frau Dr. Barbara Bludau, unter Mitwirkung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtbetriebsrat erstellt.

Er wurde am 26.03.1998 vom Verwaltungsrat beschlossen und gilt damit für alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft.

Er gilt für die Dauer von 3 Jahren bzw. so lange, bis ein neuer Frauenförder-Rahmenplan in Kraft tritt. Er ist während dieser Zeit an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

7. Bibliographie & Index

7.1 Archivalien

Archiv der Max-Planck-Gesellschaft

AMPG, II. Abt., Rep. 1A, Handakten zur Statistik Eugenie Schaedle

AMPG, II. Abt., Rep. 1, Nr. 494, Handakte Preiß

AMPG, II. Abt., Rep. 60, Senat

AMPG, II. Abt. Rep. 61, Verwaltungsrat

AMPG, II. Abt., Rep. 62, Wissenschaftlicher Rat

AMPG, II. Abt., Rep. 67, GV: Personal

AMPG, II. Abt., Rep. 81, Gesamtbetriebsrat

Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft

GVMPG, 25250100, Chancengleichheit Historie

Betriebsrat des Max-Planck-Instituts für Wissenschaftsgeschichte

DA GMPG, BC 600006

7.2 Literatur

- Abele, Andrea E.: »Karriereverläufe und Berufserfolg bei Medizinerinnen«. In: Susanne Dettmer, Astrid Bühren und Gabriele Kaczmarczyk (Hg.): *Karriereplanung für Ärztinnen*. Berlin: Springer e-books 2006, 35–56.
- Academy of Finland/Suomen Akatemia: *Women in Academia. Report of the Working Group Appointed by the Academy of Finland*. Publications of the Academy of Finland 3/1998. Helsinki: Edita 1998.
- AllBright Stiftung: *Zielgröße: Null Frauen. Die verschenkte Chance deutscher Unternehmen*. AllBright Bericht, September 2016.
- Allmendinger, Jutta: »Gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Gleiche Pflichten in der Familie. Berufsverlauf und Familienentwicklung von Frauen / Interdisziplinäre Forschung«. *MPG-Spiegel* 3/1990, 21–24.
- Allmendinger, Jutta: »Zwischenruf: Butter bei die Fische!« *IAB-Forum* 2006/2, 18–19.
- Allmendinger, Jutta, und Thomas Hinz: »Perspektiven der Organisationssoziologie«. In: Jutta Allmendinger und Thomas Hinz (Hg.): *Organisationssoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag 2002, 9–28.
- Allmendinger, Jutta, Janina von Stebut und Stefan Fuchs: »Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Institutionen der Max-Planck-Gesellschaft«. In: Julie Page und Regula Julia Leemann (Hg.): *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich*. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2000, 33–48.
- Allmendinger, Jutta, Nina von Stebut, Stefan Fuchs und Marion Hornung: »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft«. In: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. und Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e. V. (Hg.): *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus 1998, 143–152.
- Ash, Mitchell G.: »Ressourcenaustausche: Die KWG und MPG in politischen Umbruchzeiten – 1918, 1933, 1945, 1990«. In: Jürgen Renn, Birgit Kolboske und Dieter Hoffmann (Hg.): »Dem Anwenden muss das Erkennen vorausgehen«. *Auf dem Weg zu einer Geschichte der Kaiser-Wilhelm/Max-Planck-Gesellschaft*. 2. Auflage. Berlin: Edition Open Access 2015, 307–342.

- Baltes, Paul B.: »Förderung von Frauen in der Wissenschaft: Besser auf dem rechten Weg hinken als festen Schrittes abseits wandern«. *MPG-Spiegel* 5/1995, 2–5.
- Baltes, Paul B.: »Frauenförderung in der MPG. Aus dem Bericht des Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Rates«. *MPG-Spiegel* 2/1995, 18–19.
- Baltes, Paul B.: »Frauen in der Wissenschaft: Die MPG hat den ersten Gang eingelegt«. *MPG-Spiegel* 3/1997, 2–4.
- Beaufaÿs, Sandra: *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: Transcript 2003.
- Beaufaÿs, Sandra: »Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis. Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes«. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 5/2, Art. 10 (2004).
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/printerfriendly/613/1327>.
- Beer, Ursula: *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*. Frankfurt am Main: Campus 1990.
- Berghahn, Sabine: »Und es bewegt sich doch... Der Einfluss des europäischen Rechts auf das deutsche Arbeitsrecht«. In: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): *Frauen verändern EUROPA verändert Frauen*. Düsseldorf 2008, 205–221.
- Bleses, Peter: »Wenig Neues in der Frauenpolitik«. In: Antonia Gohr und Martin Seeleib-Kaiser (Hg.): *Sozial- und Wirtschaftspolitik unter Rot-Grün*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2003.
- Bludau, Barbara: »Dr. Barbara Bludau, Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft im Gespräch mit Gabi Toepsch«. *Bayrischer Rundfunk*, alpha-Forum, 10. März 1999.
<http://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/alpha-forum/barbara-bludau-gespraech100~attachment.pdf?>
- Bock, Ulla: *Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984–2014*. Frankfurt am Main: Campus 2015.
- Booth, Melanie: »Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland«. Bundeszentrale für politische Bildung 2010. <http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47242/arbeitslosigkeit?p=all>.
- Bourdieu, Pierre: »Die männliche Herrschaft«. In: Irene Dölling und Beate Kraus (Hg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1997.

- Bourdieu, Pierre und Jean-Claude Passeron: *Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchung zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart: Klett 1971.
- Brentano, Margherita von: »Die Situation der Frauen und das Bild ›der Frau‹ an der Universität«. In: Freie Universität Berlin (Hg.): *Universitätstage: Universität und Universalität*. Berlin: De Gruyter 1963, 73–93.
- Brentano, Margherita von, Iris Nachum und Susan Neiman: *Das Politische und das Persönliche. Eine Collage*. Göttingen: Wallstein 2010.
- Budde, Gunilla: *Frauen der Intelligenz. Akademikerinnen in der DDR 1945 bis 1975*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2003.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): *Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)*. Bonn: BMBF 2008.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): *Dritter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes*. Berlin 2002.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg.): *Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989*. Bonn 1996.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg.): *Frauen in Führungspositionen*. Bonn 1998.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg.): *Frauen in der Wissenschaft. Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000*. Bonn 2000.
- Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995*. Datenreport 5. Halle-Wittenberg 1997.
- Colneric, Ninon: »Urteil des EuGH mit Anmerkung. Gegen die Frauenförderung«. *STREIT* 4 (1995), 155–158.
- Colneric, Ninon: »Frauenquoten auf dem Prüfstand des EG-Rechts«. *Betriebs-Berater* 5/1996, 265–268.
- Deutscher Bundestag: Drucksache 13/4750. Kleine Anfrage der Abgeordneten Elisabeth Altmann (Pommelsbrunn), Dr. Angelika Köster-Loßack, Simone Probst und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 9. Februar 1995, Anspruch und Wirklichkeit von Hochschulsonderprogrammen. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/13/004/1300475.pdf>.

Deutscher Bundestag: Drucksache 11/ 5488. Antwort der Bundesregierung vom 26. Oktober 1989 auf die Große Anfrage der Abgeordneten Ganseforth , Schmidt (Nürnberg), Vosen, Bulmahn, Catenhusen, Fischer (Homburg), Grunenberg, Lohmann (Witten), Nagel, Seidenthal, Vahlberg, Kuhlwein, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD – Drucksache 11/4906 – Situation der Wissenschaftlerinnen an den vom Bund geförderten außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/11/054/1105488.pdf>.

Deutscher Bundestag: Drucksache 11/4906. Große Anfrage der Abgeordneten Ganseforth, Schmidt (Nürnberg), Vosen, Bulmahn, Catenhusen, Fischer (Homburg), Grunenberg, Lohmann (Witten), Nagel, Seidenthal, Vahlberg, Kuhlwein, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD vom 30. Juni 1989, Situation der Wissenschaftlerinnen an den vom Bund geförderten außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/11/049/1104906.pdf>.

Deutscher Bundestag: Drucksache 8/4461. Bericht der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft vom 29. August 1980. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/08/044/0804461.pdf>.

Deutscher Bundestag: Drucksache 7/5866. Zwischenbericht der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 11. November 1976. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/07/058/0705866.pdf>.

Deutscher Bundestag: Drucksache 7/1148. Bericht und Antrag des Ausschusses für Jugend, Familie und Gesundheit (13. Ausschuß) zu dem Antrag der Fraktion der CDU/CSU — Drucksache 7/367 — betr. Enquete-Kommission »Frau und Gesellschaft« vom 23. Oktober 1973. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/07/011/0701148.pdf>.

Duve, Thomas und Stefan Ruppert: »Rechtswissenschaft in der Berliner Republik: Zur Einführung«. In: Thomas Duve und Stefan Ruppert: *Rechtswissenschaft in der Berliner Republik*. Berlin: Suhrkamp 2018, 11–35.

Ebert, Peter: »Neue Institute – alte Hüte?« ... *reingelegt* 13, Beilage zum *MPG-Spiegel* 3/1997, 1–3.

Edelstein, Wolfgang und Peter Hans Hofschneider (Hg.): *Verantwortliches Handeln in der Wissenschaft. Analysen und Empfehlungen*. München: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. 2001.

Eichenhofer, Eberhard (Hg.): *Familie und Sozialleistungssystem: Bundestagung des Deutschen Sozialrechtsverbandes e. V., 11./12. Oktober 2007 in Ingolstadt*. Berlin: Schmidt 2008.

Engelen-Kefer, Ursula: »Als Frau im Senat. Erfahrungen und Perspektiven«. *MPG-Spiegel* 4/1990, 36–38.

Engelen-Kefer, Ursula: *Kämpfen mit Herz und Verstand. Mein Leben*. Köln: Fackelträger 2009.

- Engler, Steffani: »Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio im wissenschaftlichen Feld«. In: Beate Kraus (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus 2000, 121–152.
- Europäische Kommission (Hg.): »Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010«. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2006.
- European Commission (Hg.): *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. A Report from the ETAN Working Group on Women and Science*. EUR 19319. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities 2000.
- European Commission (Hg.): *Roadmap for Equality between Women and Men (2006–2010)*. Luxemburg: Publications Office of the European Union 2006.
- European Commission (Hg.): *She Figures 2003. Women and Science. Statistics and Indicators*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities 2003.
- European Commission (Hg.): *She Figures 2015*. Luxemburg: Publications Office of the European Union 2016.
- European Commission (Hg.): *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The Gender Balance in Business Leadership*. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2011.
- Färber, Christine: »Work-Life-Balance bei Ärztinnen«. In: Susanne Dettmer, Astrid Bühren, und Gabriele Kaczmarczyk (Hg.): *Karriereplanung für Ärztinnen*. Berlin: Springer e-books 2006, 279–294.
- Frevert, Ute: »Bürgerliche Familie und Geschlechterrollen. Modell und Wirklichkeit«. In: Lutz Niethammer: *Bürgerliche Gesellschaft in Deutschland. Historische Einblicke, Fragen, Perspektiven*. Frankfurt am Main: Fischer 1990, 90–98.
- Geenen, Elke M: »Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen«. In: Beate Kraus (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus 2000, 85–105.
- Geldmeyer, Hans-Jürgen (Hg.): »Die FhG, Fraunhofer-Gesellschaft. Beschäftigte und ihre Gesellschaft. Entwicklungen, Perspektiven, Forderungen«. Stuttgart: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr 1989.

- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn 2014.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: GWK 2016.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): *Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2016*. Bonn 2016. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-ausseruniversitaeren-wissenschaftseinrichtungen/pakt-fuer-forschung-und-innovation/>.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): *Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2017*. Bonn 2017. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-52-PFI-Monitoring-Bericht-2017__1_.pdf.
- Gerber, Sophie: *Küche, Kühlschrank, Kilowatt. Zur Geschichte des privaten Energiekonsums in Deutschland, 1945–1990*. Bielefeld: Transcript 2015.
- Gerwin, Robert: »Im Windschatten der 68er ein Stück Demokratisierung. Die Satzungsreform von 1972 und das Harnack-Prinzip«. In: Bernhard vom Brocke und Hubert Laitko (Hg.): *Die Kaiser-Wilhelm-/Max-Planck-Gesellschaft und ihre Institute. Studien zu ihrer Geschichte. Das Harnack-Prinzip*. Berlin: De Gruyter 1996, 211–224.
- Globig, Michael: »Senatssitzung: Klare Regeln für die Forschung«. *MPG-Spiegel* 2/1989, 22–24.
- Görtemaker, Manfred: *Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Von der Gründung bis zur Gegenwart*. Frankfurt am Main: Fischer 2004.
- Gottschall, Karin: *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2000.
- Grossner, Claus: »Aufstand der Forscher. Die Krise in der Max-Planck-Gesellschaft. Der Kampf um die Mitbestimmung«. *Die Zeit*, 18. Juli 1971. <http://www.zeit.de/1971/25/aufstand-der-forscher/komplettansicht>.
- Hagemann, Karen: »Gleichberechtigt? Frauen in der bundesdeutschen Geschichtswissenschaft«. *Zeithistorische Forschungen* 13/1 (2016), 108–135. <http://www.zeithistorische-forschungen.de/1-2016/id=5333>.
- Haghanipour, Bahar: *Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung*. Wiesbaden: Springer VS 2013.

- Hahn, Barbara: »Einleitung: ›Lasst alle Hoffnung fahren...‹ Kulturwissenschaftlerinnen vor 1933«. In: Barbara Hahn (Hg.): *Frauen in den Kulturwissenschaften. Von Lou Andreas-Salomé bis Hannah Arendt*. München: Beck 1994, 7–25.
- Hartung, Dirk: »Beschäftigungssituation von Frauen in Einrichtungen der Neuen Bundesländer«. In: Sonja Munz (Hg.): *Zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft. Eine empirische Bestandsaufnahme. Studie im Auftrag der Generalverwaltung und des Gesamtbetriebsrates der MPG*. München: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften 1993, 151–155.
- Hartung, Dirk: »Schließen – und schließen lassen«. ... *reingelegt* 13, Beilage des Gesamtbetriebsrates zum *MPG-Spiegel* 3/1997, 4.
- Hausen, Karin: »Die Polarisierung der ›Geschlechtscharaktere‹. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben«. In: Werner Conze (Hg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*. Stuttgart: Klett 1976, 363–393.
- Hausen, Karin: »Patriarchat. Vom Vorteil und Nutzen eines Konzepts für Frauenpolitik und Frauengeschichte«. In: Karin Hausen: *Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2012, 359–369.
- Hausen, Karin und Helga Nowotny (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt am Main: Suhrkamp 1986.
- Hearn, Jeff und Wendy Parkin: »Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area«. *Organization Studies* 4/3 (1983), 219–242.
- Heintz, Bettina (Hg.): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus 1997.
- Hoffmann, Petra: *Weibliche Arbeitswelten in der Wissenschaft. Frauen an der Preußischen Akademie der Wissenschaften zu Berlin 1890–1945*. Bielefeld: Transcript 2011.
- Jentsch, Volker, Helmut Kopka, und Arndt Wülfing: »Ideologie und Funktion der Max-Planck-Gesellschaft«. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 17/5 (1972), 476–503.
- Johnson, Jeffrey A.: »Frauen in der deutschen Chemieindustrie. Von den Anfängen bis 1945«. In: Renate Tobies (Hg.): »*Aller Männerkultur zum Trotz*«. *Frauen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Campus 2008.
- Klesse, Hans-Jürgen, Jürgen Berke, Michael Kroker und Andreas Wildhagen: »Aufsichtsräte. Große Namen, aber kaum Experten«. *Wirtschaftswoche*, 8. Dezember 2011.

- Knorr-Cetina, Karin: »Das naturwissenschaftliche Labor als Ort der ›Verdichtung‹ von Gesellschaft«. *Zeitschrift für Soziologie* 17/2 (1988), 85–101.
- Koreuber, Mechthild: »30 Jahre Frauenbeauftragte an der Freien Universität Berlin«. *Wissenschaftlerinnen-Rundbrief* 2/2017.
- Krais, Beate: »Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen«. In: Beate Krais (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus 2000, 31–54.
- Krais, Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus 2000.
- Krais, Beate: »Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren«. In: Yvonne Haffner und Beate Krais (Hg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. Frankfurt am Main: Campus 2008, 177–211.
- Krais, Beate und Sandra Beaufaÿs: »Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht«. In: Doris Nienhaus, Gaël Pannatier und Claudia Töngi: *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Wettingen: eFeF-Verlag 2005.
- Krais, Beate und Tanja Krumpeter: »Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren«. *MPG-Spiegel* 3/1997, 31–35.
- Lalanne, Marie und Paul Seabright: »The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs«. CEPR Discussion Paper DP8623. Rochester, NY: Social Science Research Network 2011.
- Leitner, Andrea: »Frauenförderung im Wandel. Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik«. Frankfurt am Main: Campus 2007.
- Leitner, Andrea: »Vom Sex Counting zu Gleichstellungsindikatoren. Indikatoren und Zielsetzungen in der Gleichstellungspolitik«. Vortrag an der Universität Wien, 20. Mai 2010. http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen_publications_und_news_archiv/fachtagungen/programm-und-einladung-indikatorik/vortraege/ppt_Leitner.pdf.
- Leitner, Andrea und Christa Walenta: »Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming«. In: *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming*, Bd. 5: Indikatoren. Wien: EQUAL Entwicklungspartnerschaft QE GM 2007, 12–54. http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%205/Leitner-Walenta_Gleichstellungsindikatoren-im-GM.pdf.

- Lind, Inken: »Gender Mainstreaming – neue Optionen für Wissenschaftlerinnen?« In: Hildegard Matthies und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialwissenschaften (Hg.): *Gleichstellung in der Forschung: Organisationspraktiken und politische Strategien*. Berlin: Edition Sigma 2003, 173–188.
- Lundgreen, Peter: *Das Personal an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1953–2005. Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte*, Bd. 10. Herausgegeben von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2009.
- Lutz, Burkart: *Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus 1989.
- Mangold, Anna Katharina: »Von Homogenität zu Vielfalt. Die Entstehung von Antidiskriminierungsrecht als eigenständigem Rechtsgebiet in der Berliner Republik«. In: Thomas Duve und Stefan Ruppert (Hg.): *Rechtswissenschaft in der Berliner Republik*. Berlin: Suhrkamp 2018, 461–503.
- Matthies, Hildegard, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen und Dagmar Simon: *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in ausseruniversitären Forschungseinrichtungen*. Berlin: Edition Sigma 2001.
- Matthies, Hildegard, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen und Dagmar Simon: *Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien*. Berlin: Edition Sigma 2003.
- Maul, Bärbel: *Akademikerinnen in der Nachkriegszeit. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR*. Frankfurt am Main: Campus 2002.
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.: *Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft. Frauen für die Wissenschaft*. München 2014.
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (Hg.): *Zahlenspiegel der Max-Planck-Gesellschaft. Jahrgänge 1989–1998*. München: Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.: »Mehr Frauen an die Spitze«, *Max Planck Journal*, Dezember 2017, 1.
- Mayntz, Renate: »Förderung und Unabhängigkeit der Grundlagenforschung im internationalen Vergleich«. In: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (Hg.): *Max-Planck-Gesellschaft Jahrbuch 1992*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1992, 108–126.
- Meermann, Horst: »Senatsbeschuß zu Grundsätzen der Frauenförderung«. *MPG-Spiegel* 2/1995, 19–20.

- Metz-Göckel, Sigrid, Christina Möller und Nicole Auferkorte-Michaelis: *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Budrich 2009.
- Metz-Göckel, Sigrid, Petra Selent und Ramona Schürmann: »Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur«. *Beiträge zur Hochschulforschung* 32/1 (2010), 8–36.
- Mirbach, Marlis: *Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft*. Analysebericht. München 2000.
- Mittelstraß, Jürgen: *Wissenschaft als Lebensform. Reden über philosophische Orientierungen in Wissenschaft und Universität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1982.
- Molthagen, Dietmar: *Das Ende der Bürgerlichkeit? Liverpools und Hamburger Bürgerfamilien im Ersten Weltkrieg*. Göttingen: Wallstein 2007.
- Müller, Katja, Max Schultz, Theres Matthies und Léa Renard: »Projekt: Metamorphosen der Gleichheit II. Deutungsmodelle des Geschlechts am Beispiel berufsstatistischer Klassifikation, Verhandlungen und Gleichstellungspolitiken im deutsch-französischen Kontext (1945–2010)«. Arbeitspapier HUB Berlin 31. Oktober 2015. https://www.sowi.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/sag/mitarbeiterinnen/katja-mueller/arbeitspapier_fallbeispiel-frauenquote_katja-mueller.pdf/view
- Munz, Sonja: *Zur Beschäftigungssituation von Männern und Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft. Eine empirische Bestandsaufnahme. Studie im Auftrag der Generalverwaltung und des Gesamtbetriebsrates der MPG*. München: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. 1993.
- Nowotny, Helga: »Gemischte Gefühle. Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft«. In: Karin Hausen und Helga Nowotny (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt am Main: Suhrkamp 1986, 17–30.
- Nüsslein-Volhard, Christiane: »Zur Situation der Wissenschaftlerinnen in der MPG«. *MPG-Spiegel* 3/1991, 33–35.
- Nüsslein-Volhard, Christiane: »Weniger Zeit vor dem Spiegel = mehr Karriere«. *Die Zeit Online*, 18. März 2015.
- Nummer-Winkler, Gertrud: »Förderung von Wissenschaftlerinnen in der MPG«. *MPG-Spiegel* 4/1991, 33–37.

- Oertzen, Christine von: *Strategie Verständigung. Zur transnationalen Vernetzung von Akademikerinnen 1917–1955*. Göttingen: Wallstein Verlag 2012.
- Orland, Barbara und Mechthild Rössler: »Women in Science – Gender and Science. Ansätze feministischer Naturwissenschaftskritik im Überblick«. In: Barbara Orland und Elvira Scheich (Hg.): *Das Geschlecht der Natur. Feministische Beiträge zur Geschichte und Theorie der Naturwissenschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1995, 13–63.
- Paletschek, Sylvia: *Frauen und Dissens. Frauen im Deutschkatholizismus und in den freien Gemeinden 1841–1852*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1990.
- Paletschek, Sylvia: *Die permanente Erfindung einer Tradition. Die Universität Tübingen im Kaiserreich und in der Weimarer Republik*. Stuttgart: F. Steiner 2001.
- Paletschek, Sylvia: »Berufung und Geschlecht. Berufungswandel an bundesrepublikanischen Universitäten im 20. Jahrhundert«. In: Christian Hesse und Melanie Kellermüller (Hg.): *Professorinnen und Professoren gewinnen. Zur Geschichte des Berufungswesen an den Universitäten Mitteleuropas*. Basel: Schwabe 2012, 295–337.
- Pasternack, Peer: »Die wissenschaftliche Elite der DDR nach 1989«. In: Hans-Joachim Veen (Hg.): *Alte Eliten in jungen Demokratien. Wechsel, Wandel und Kontinuität in Mittel- und Osteuropa*. Köln: Böhlau 2004, 122–148.
- Paulu, Constance: *Mobilität und Karriere. Eine Fallstudie am Beispiel einer deutschen Großbank*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag 2001.
- Peacock, Vita S.: *We, the Max Planck Society. A Study of Hierarchy in Germany*. Doctoral thesis, University College London 2014.
- Peschel–Gutzeit, Lore Maria: »Der Aufstand der Frauen«. *Emma* 3, Juni 2009, 78–89.
- Pimminger, Irene: »Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung«. In: Angela Wroblewski, Udo Kelle und Florian Reith (Hg.): *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*. Wiesbaden: Springer VS 2016, 39–60.
- Planck, Max: »Physik«. In: Arthur Kirchhoff (Hg.): *Die akademische Frau. Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe*. Berlin: Hugo Steinitz Verlag 1897, 256–257.
- Rees, Teresa L.: *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge 1998.

- Röbbecke, Martina: *Mitbestimmung und Forschungsorganisation*. Baden-Baden: Nomos 1997.
- Rossiter, Margaret W.: *Women Scientists in America*, Bd. 1: *Struggles and Strategies to 1940*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press 1982.
- Rossiter, Margaret W.: *Women Scientists in America*, Bd. 2: *Before Affirmative Action 1940–1972*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press 1995.
- Rossiter, Margaret: »The Matthew Matilda Effect in Science«. *Social Studies of Science* 23/2 (1993), 325–341.
- Rossiter, Margaret W.: *Women Scientists in America*, Bd. 3: *Forging a New World since 1972*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press 2012.
- Roßmayer, Martha: »Gender-Politik in der Max-Planck-Gesellschaft«. Bericht über das 29. Seminar der Frauen in Hochschule und Forschung »Traumjob Wissenschaftlerin. Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung« am 11./12. November 2005 in Erkner, GEW – Die Bildungsgewerkschaft 2006.
- Roth, Roland und Dieter Rucht (Hg.): *Die sozialen Bewegungen in Deutschland seit 1945. Ein Handbuch*. Frankfurt am Main: Campus 2008.
- Rucht, Dieter: *Modernisierung und neue soziale Bewegungen. Deutschland, Frankreich und USA im Vergleich*. Frankfurt am Main: Campus 1994.
- Ruschhaupt–Husemann, Ulla und Dirk Hartung: »Zur Lage der Frauen in der MPG«. *MPG-Spiegel* 4/1988, 22–26.
- Sachse, Carola: *Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West 1939–1994*. Göttingen: Wallstein 2002.
- Scheffler, Gabriele: *Schimpfwörter im Themenvorrat einer Gesellschaft*. Marburg: Tectum Verlag 2000.
- Schiebinger, Londa L.: *The Mind Has No Sex? Women in the Origins of Modern Science*. Cambridge, MA: Harvard University Press 1996.
- Schimank, Uwe und Andreas Stücke (Hg.): *Coping with Trouble. How Science Reacts to Political Disturbances of Research Conditions*. New York: St. Martin's Press 1994.
- Schön, Wolfgang: *Grundlagenwissenschaft in geordneter Verantwortung. Zur Governance der Max-Planck-Gesellschaft*. München: Max–Planck–Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften 2015.

- Seymour, Elaine und Nancy M. Hewitt: *Talking About Leaving. Why Undergraduates Leave the Sciences*. Boulder, CO: Westview Press 1997.
- Sieverding, Monika: »Psychologische Karrierehindernisse im Berufsweg von Frauen«. In: Susanne Dettmer, Astrid Bühren, und Gabriele Kaczmarczyk (Hg.): *Karriereplanung für Ärztinnen*. Berlin: Springer e-books 2006, 59–64.
- Silies, Eva-Maria: *Liebe, Lust und Last. Die Pille als weibliche Generationserfahrung in der Bundesrepublik 1960–1980*. Göttingen: Wallstein 2010.
- Stebut, Nina von: *Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft*. Opladen: Leske + Budrich 2003.
- Stebut, Nina von und Christine Wimbauer: »Geschlossene Gesellschaft? Zur Integration von Frauen in der Max-Planck- und der Fraunhofer–Gesellschaft«. In: Hildegard Matthies und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.): *Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien*. Berlin: Edition Sigma 2003, 105–124.
- Steinbacher, Sybille: »Adenauerzeit (Teil 3). »Sex« – das Wort war neu«. *Zeit Online*, 7. Februar 2012. <http://www.zeit.de/2009/43/A-Fuenfziger-Jahre>.
- Steinhausen, Julia und Ingrid Scharlau: »Gegen das weibliche Cooling-out in der Wissenschaft«. In: Renate Petersen, Mechthild Budde, Pia Simone Brocke, Gitta Doeber, Helga Wollert–Rudack und Henrike Wolf (Hg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS 2017.
- Stolleis, Michael (Hg.): *Juristen. Ein biographisches Lexikon. Von der Antike bis zum 20. Jahrhundert*. München: Beck 1995.
- Süssmuth, Rita: »Einwände sind abwegig«. Interview von Margrit Gerste. *Die Zeit*, 28. Januar 1994. <http://www.zeit.de/1994/05/einwaende-sind-abwegig/komplettansicht>.
- Süssmuth, Rita: »Scheitern«. Interview von Heribert Prantl. *Süddeutsche Zeitung Online*, 7. August 2015. <http://www.sueddeutsche.de/leben/rita-suessmuth-ueber-scheitern-1.2596768>.
- Thiessen, Jan: »In neuer Gesellschaft? Handels– und Gesellschaftsrecht in der Berliner Republik«. In: Thomas Duve und Stefan Ruppert (Hg.): *Rechtswissenschaft in der Berliner Republik*. Berlin: Suhrkamp 2018, 608–663.
- Tobies, Renate (Hg.): *»Aller Männerkultur zum Trotz«. Frauen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Campus 2008.

- Vaupel, Heike: *Die Familienrechtsreform in den fünfziger Jahren im Zeichen widerstreitender Weltanschauungen*. Baden-Baden: Nomos 1999.
- Vogel, Angela: »Frauen und Frauenbewegung«. In: Wolfgang Benz (Hg.): *Die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland*, Band 3: Gesellschaft. Aktualisierte und erweiterte Neuausgabe. Frankfurt am Main: Fischer 1989, 163–206.
- Vogt, Annette: *Vom Hintereingang zum Hauptportal? Lise Meitner und ihre Kolleginnen an der Berliner Universität und in der Kaiser–Wilhelm–Gesellschaft*. Stuttgart: Steiner 2007.
- Walther, Susanne: »Minerva, warum trägst Du so einen kriegerischen Helm? Frauenförderung in der Max–Planck–Gesellschaft«. In: Ursula Rust (Hg.): *Juristinnen im Wissenschaftsbetrieb. Feminisierung der Jurisprudenz?* Baden-Baden: Nomos 1997, 30–35.
- Weber, Max: *Wissenschaft als Beruf*. Nachdruck Stuttgart: Reclam 2006 [1919].
- Weber, Ulla: »10 Jahre Pakt für Forschung und Innovation – Ein Motor für die Chancengleichheit«. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: *Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring–Bericht 2016*. 47. Bonn 2016, 54.
- Weber, Ulla, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG: »Zeit. Entwicklung. Fortschritt.«, Dezember 2016.
- Wennerås, Christine und Agnes Wold: »Nepotism and Sexism in Peer–Review«. *Nature* 387/6631 (1997), 341–343. doi:10.1038/387341a0.
- Wennerås, Christine und Agnes Wold: »Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen«. In: Beate Kraus (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus 2000, 107–120.
- Wetterer, Angelika: »Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik«. In: Anke Burkhardt und Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich*. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität 2003, 6–27.
- Wewetzer, Hartmut: »Forscher, Autor, Politiker. Zum Tod des Biologen Hubert Markl«. *Der Tagesspiegel Online*, 12. Januar 2015. <https://www.tagesspiegel.de/wissen/nachruf-die-drei-leben-des-hubert-markl/11211450.html>.
- Wimbauer, Christine: *Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 1999.

- Winnacker, Ernst-Ludwig: *Bericht des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker anlässlich der Festveranstaltung am 6. Juli 2005 in Berlin im Rahmen der Jahresversammlung der DFG*. 2005. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2005/jahresversammlung_festrede_winnacker_05.pdf.
- Winnacker, Ernst-Ludwig: *Statement anlässlich der Jahrespressekonferenz der DFG am 1. Juni 2006 in Berlin*, Pressemitteilungen der DFG. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2006/jvo6_statement_winnacker.pdf.
- Wissenschaftlicher Rat der Max-Planck-Gesellschaft: »Empfehlung des Wissenschaftlichen Rats der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaftlerinnen«. *MPG-Spiegel* 2/1991, 18–20.
- Wissenschaftsrat: »Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses«. *Empfehlungen und Stellungnahmen /Wissenschaftsrat* 1980, 7–38.
- Wissenschaftsrat (Hg.): *Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren*. Köln: Wissenschaftsrat 1988.
- Wissenschaftsrat (Hg.): *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*, 2007. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>.
- Wobbe, Theresa: *Wahlverwandtschaften. Die Soziologie und die Frauen auf dem Weg zur Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus 1997.
- Wolf, Christa: *Der geteilte Himmel*. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp 2014.
- Wroblewski, Angela, Udo Kelle und Florian Reith (Hg.): *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*. Wiesbaden: Springer VS 2016.
- Wronka, Inamaria: »Die Diskussion über Frauenförderung hat endlich auch die Schwelle der MPG erreicht«. *MPG-Spiegel* 5/1989, 54.
- Zacher, Hans F.: »Ehe und Familie in der Sozialrechtsordnung«. In: Wilfried Fiedler und Wilhelm Karl Geck (Hg.): *Verfassungsrecht und Völkerrecht. Gedächtnisschrift für Wilhelm Karl Geck*. Köln: Heymanns 1989, 955–984.
- Zahn-Harnack, Agnes von: *Adolf von Harnack*. 2. Aufl. Berlin: De Gruyter 1951.
- Zentralinstitut für Jugendforschung (Hg.): *Einige Vergleichszahlen BRD-DDR*. Forschungsbericht. Leipzig 1988. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ss0ar-401435>.

7.3 Abkürzungsverzeichnis

AAFW	Arbeitsausschuss »Förderung der Wissenschaftlerinnen« des WR = <i>Wissenschaftlerinnenausschuss</i>
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMFT	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMS	Biologisch-Medizinische Sektion
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CPTS	Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
ETAN	European Technology Assessment Network
FA-GBR	Fachausschuss »Frauen in der MPG« des GBR = <i>Frauenausschuss</i>
FFG	Frauenfördergesetz
FFRP	Frauenförder-Rahmenplan
FhG	Fraunhofer-Gesellschaft
GBA	Gesamtbetriebsausschuss
GBR	Gesamtbetriebsrat
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GV	Generalverwaltung der MPG
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GWS	Geisteswissenschaftliche Sektion
HGF	Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
ISA	Intersektioneller Ausschuss der MPG
MPG	Max-Planck-Gesellschaft
MPI	Max-Planck-Institut
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
WGL	Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz
WR	Wissenschaftlicher Rat der MPG
ZGB	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG

7.4 Personenverzeichnis

A

Allmendinger, Jutta 13–14, 16, 20, 44, 59, 60,
64, 104, 109–110, 125
Altmeier, Peter 127
Arnold, Karl 127
Ash, Mitchell G. 96, 98

B

Balcar, Jaromír 25
Ballreich, Hans 67
Baltes, Paul B. 64, 88–90, 92–93, 105, 109,
110–111, 122
Beaufaÿs, Sandra 12, 101–102
Becke(-Goehring), Margot 15, 54, 84, 116, 132
Benecke, Otto 67
Biermann, Ludwig 49
Blackmond, Donna G. 109
Bludau, Barbara 67, 86, 88, 103, 106, 112, 137
Bock, Lorenz 127
Bock, Ulla 12
Bonolis, Luisa 49
Bosch, Mineke 21
Bourdieu, Pierre 12, 63
Brandt, Willy 23
Braslavsky, Sylvia 54
Brauer, Max 127
Bréchnac, Catherine 106
Brentano, Margherita von 10, 116

Brückner, Hannah 60
Brundtland, Gro Harlem 119
Budde, Gunilla 11, 97

C

Clay, Lucius D. 127
Coing, Helmut 26
Colneric Ninon 91
Cutler, Anne 137

D

Daston, Lorraine 98, 137
Degen, Barbara 86
Doll, Barbara 86
Drobnig, Ulrich 82
Duve, Thomas 95–96
Dyson, Freeman 63

E

Ebert, Peter 96
Edelstein, Wolfgang 100
Ehard, Hans 127
Eichenhofer, Eberhard 100
Engelen-Kefer, Ursula 43, 69–70
Engelhardt, Britta 105, 110–111
Engler, Steffani 12

Eser, Albin 134

F

Fischer, Saskia F. 113–114
Fögen, Marie Theres 54, 70
Friederici, Angela 98, 137
Fromm, Beatrice 35
Frowein, Jochen 85, 91
Fuchs, Stefan 13, 60

G

Gabrielsen, Ansgar 119
Gastl, Rainer 82, 89, 92
Glißmann, Heike 91
Globig, Michael 110
Götz, Magdalene 109
Gruss, Peter 116

H

Hachgenei, Susan 64
Hahn, Barbara 19
Hahn, Otto 11
Harnack, Adolf von 118
Hartung, Dirk 17, 37, 41–42, 45, 48, 66
Hasenclever, Wolfgang 46, 55, 67, 81, 84
Hausen, Karin 11, 22, 75
Hausser, Isolde 131
Heckhausen, Jutta 54
Hermann, Claudine 21
Hilden, Jytte 21
Hoffmann, Petra 11
Hofschneider, Peter Hans 32, 53, 55–58, 76,
100, 102, 121
Hohnerlein, Eva Maria 100
Horn, Klaus 44–46, 64, 79, 86, 89, 92, 104, 107,
113–115

Hornung, Marion 13
Hund, Friedrich 49
J
Jessberger, Elmar 54, 57
Johnson, Jeffrey 41
K
Kaisen, Wilhelm 127
Kalanke, Eckhard 91
Kersten, Martin 49
Kleinschmidt, Klaus 44, 55
Knake, Else 131
Knorr-Cetina, Karin 102, 104
Koch, Hans-Georg 134
Køenig, Marie-Pierre 127
Kohl, Helmut 25, 27
Kompa, Karl-Ludwig 54, 57, 76
Kopf, Hinrich Wilhelm 127
Krais, Beate 12-14, 16, 60, 62-64, 102, 125
Krüger, Paul 81
Krumpeter, Tanja 13, 62-63
Kuhlmann, Ellen 12
L
Leitner, Andrea 38
Leutheusser-Schnarrenberg, Sabine 101
Limbach, Jutta 75, 78
Lind, Inken 21
Lüdemann, Hermann 127
Lüst, Reimar 26, 29
M
Maas, Heiko 120
Maier, Anneliese 131
Maier, Reinhold 127
Markl, Hubert 59, 83, 99, 105, 110-111, 115, 122, 137
Mason, Joan 21
Matthies, Hildegard 10, 12
Mayer, Karl Ulrich 44, 59, 121
Mayntz, Renate 15, 135
McClintock, Barbara 63
McLaren, Anne 21
Meitner, Lise 11, 118, 131
Melchers, Georg 29
Merkel, Angela 101
Merkle, Hans L. 99
Mirbach, Marlis 15, 84, 86, 110, 112-113
Möllemann, Jürgen 26
Morlok, Inge 113
Munz, Sonja 13-14, 16, 46, 48, 50-51, 104
N
Nolte, Claudia 101
Nowotny, Helga 11, 63
Nunner-Winkler, Gertrud 46, 57
Nüsslein-Volhard, Christiane 15, 57, 106, 122, 135, 137
O
O'Kelly Macken, Fidelma 91
Oertzen, Christine von 11
Oppen, Maria 12
Osborn, Mary 21, 58, 132
Oster, Kerstin 66
P
Paletschek, Sylvia 11, 19
Palomba, Rossella 21
Pasternak, Peer 96
Peacock, Vita 38
Peltonen, Leena 21
Pinkau, Klaus 58, 76, 115-116
Planck, Gottlieb 127
Planck, Max 118, 127
Praesent, Angela 24
Probst, Simone 66, 112
R
Ranft, Dietrich 67
Rees, Teresa 21
Renger, Annemarie 132
Robertson, Brian 127
Rossiter, Margaret 10-11
Roßmayer, Martha 17, 41, 45, 47, 50-51, 79-81, 83-85, 87-88, 107, 135
Rühl, Manfred 54
Ruppert, Stefan 95
Ruschhaupt-Husemann, Ulla 37, 42, 45
S
Scharlau, Ingrid 63
Schiebinger, Londa 11
Schiemann, Elisabeth 131

- Schimank, Uwe 96
 Schipanski, Dagmar 26
 Schlichting, Ilme 109
 Schmid, Friederike 109
 Schmidt, Helmut 43, 129
 Schneider, Friedrich 67
 Schütze, Yvonne 57
 Schwarzkopf, Elisabeth 131
 Schwesig, Manuela 66, 120
 Selbert Elisabeth 127–128
 Simon, Dagmar 12
 Simon, Dieter 26, 54
 Singer, Wolf 111, 113–114
 Siretaenu-Constantinescu, Ruxandra 54
 Spary, Emma 109
 Staab, Heinz August 32, 42–44, 53, 59, 69, 76,
 111, 121–122, 136
 Staub, Anne Marie 132
 Stebut, Nina von 9, 13–14, 60
 Steinhauser, Julia 63
 Stock, Christian 127
 Süßmuth, Rita 25, 101, 118, 122, 135
 Syrbe, Max 28
- T**
- Telschow, Ernst 67
 Thatcher, Margaret 116, 134
 Thiessen, Jan 120
 Trefftz, Eleonore 49, 54, 131–132
- V**
- Vela, Carmen 21
 Vennesland, Birgit 15, 132
 Vivie-Riedle, Regina de 109
 Vogt, Annette 11, 49
 Vogt, Cécile 49
 Vogt, Oscar 49
 Vollmer, Antje 101
- W**
- Walenta, Christa 38
 Walther, Susanne 77–78, 83
 Weber, Klaus 21, 54, 58
 Weber, Max 19
 Weber, Ulla 29, 125
- Weinert, Franz 59
 Weis, Dominique 21
 Wennerås, Christine 21, 117
 Werner, Sabine 56
 Wickler, Wolfgang 54, 57
 Willems, Rüdiger 81, 91
 Wilms, Dorothee 121
 Wimbauer, Christine 12
 Winnacker, Ernst-Ludwig 123–124
 Wohleb, Leo 127
 Wold, Agnes 21, 117
 Wolf, Christa 97
 Woocker, Petra 86
 Wronka, Inamaria 41, 43–45, 135
- Z**
- Zacher, Hans Friedrich 16, 47, 50, 55, 59,
 69–73, 76, 79, 80–81, 83, 92–95, 99,
 100–101, 111, 115, 136

gmpg

FORSCHUNGSPROGRAMM
GESCHICHTE DER
MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

