

## **Beurteilt die akademische Welt das Verhalten weiblicher Führungskräfte strenger?**

*Von Lea Heckmann, Sarah Young, Hang Liu und Lindsey Bultema*

Ja, aber nicht in der Form, wie es in den Medien derzeit dargestellt wird.

Kürzlich unterzeichneten 145 Wissenschaftlerinnen einen offenen Brief, um die Art und Weise zu hinterfragen, wie die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) mit dem Machtmissbrauch weiblicher Direktorinnen umgeht<sup>1</sup>. Ausgelöst wurde die Diskussion durch die Entlassung von Nicole Boivin aus ihrer Position als Direktorin am Max-Planck-Institut für Menschheitsgeschichte. Sie ist damit die vierte Direktorin der MPG, die in den letzten Jahren öffentlich mit Vorwürfen des Machtmissbrauchs konfrontiert wurde. Instinktiv ergibt sich daher die Frage, ob weibliche Führungskräfte strenger beurteilt werden als ihre männlichen Kollegen.

Was aber, wenn das nur der halbe Teil der Wahrheit ist?

Als Vertretung der Promovierenden der MPG sehen wir uns in der Verantwortung, dieses Thema tiefer gehend zu beleuchten. Nach den öffentlichen Vorwürfen<sup>2,3</sup> in 2018 haben wir den erfolgreichen Ausbau von Meldestellen und -verfahren zur Behandlung von Fällen von Machtmissbrauch miterlebt und unterstützt. Wir sehen daher die Notwendigkeit, uns an der aktuellen Diskussion zu beteiligen, die diese Verfahren in Frage stellt. Innerhalb der MPG mussten sich in den letzten Jahren vier<sup>2,3,4,5</sup> von 54 Direktorinnen (7,4%) offiziellen und öffentlichen Mobbingberichten und ihren Folgen stellen. Bei den männlichen Direktoren traf dies nur auf Einen<sup>6</sup> von 250 oder 0,4% zu.

Während in unserer Umfrage des Max-Planck PhDnet aus 2019<sup>7</sup> allerdings 13% der Promovierenden angaben, Mobbing durch einen Vorgesetzten erlebt zu haben.

Ist es also möglich, dass die psychologische Barriere niedriger ist, begründete Beschwerden gegen weibliche Führungskräfte zu äußern, aber gleichzeitig männliche Direktoren immer noch mit Mobbing und Machtmissbrauch davonkommen?

Um diesem Thema weiter nachzugehen, haben wir in unserer Umfrage in 2020 Fragen zum Geschlecht und anderen Charakteristiken der Betreuenden aufgenommen. Rund 2400 von

---

<sup>1</sup> <https://www.nature.com/articles/d41586-021-03492-5>

<sup>2</sup> <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/max-planck-gesellschaft-vorwuerfe-gegen-professoren-a-1186360.html>

<sup>3</sup> <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/max-planck-gesellschaft-doktoranden-werfen-direktorin-mobbing-vor-a-1221885.html>

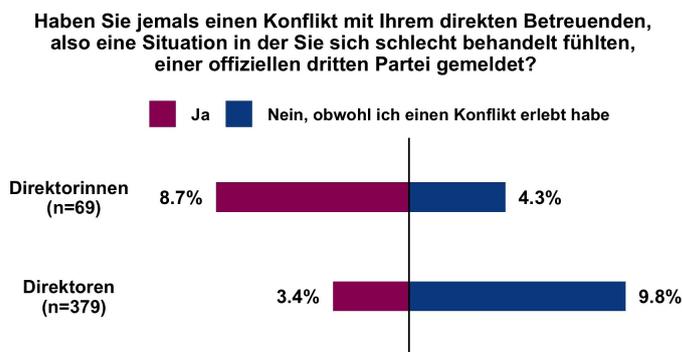
<sup>4</sup> <https://www.buzzfeed.de/recherchen/neue-vorwuerfe-von-mobbing-und-willkuer-in-der-max-planck-gesellschaft-90138071.html>

<sup>5</sup> <https://www.science.org/content/article/max-planck-institute-demotes-noted-archaeologist>, doi: 10.1126/science.acx9493

<sup>6</sup> <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/max-planck-gesellschaft-ein-oekologie-professor-soll-ueber-jahre-nachwuchsforscher-drangsaliert-haben-a-f7029a39-0002-0001-0000-000177879099>

<sup>7</sup> Olsthoorn, L. H. M., Heckmann, L. A., Filippi, et al., (2020). PhDnet Report 2019. doi:10.17617/2.3243876

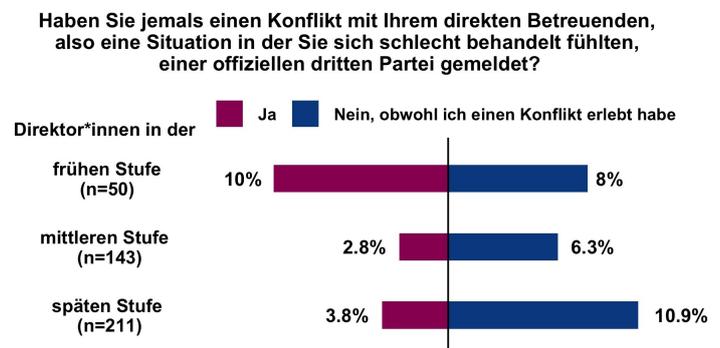
5000 Promovierenden nahmen an der Umfrage in 2020 teil<sup>8</sup> und wurden unter anderem zu ihrem Meldeverhalten bei Konflikten befragt.



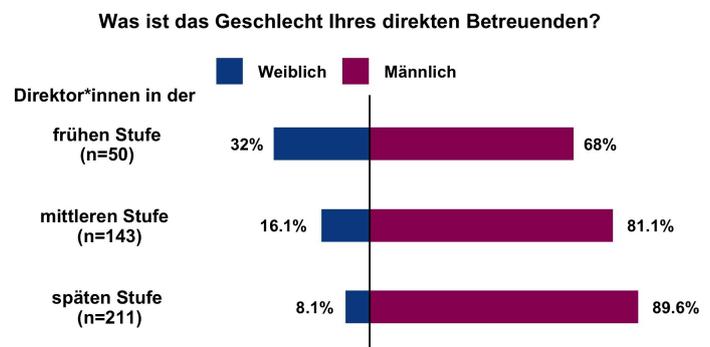
Im Folgenden berücksichtigen wir nur Promovierende, die als direkte\*n Betreuende\*n eine\*n Direktor\*in haben (n=448). Wir sehen, dass etwa 13% der Promovierenden Konflikte mit ihren direkten Betreuenden (nur Direktor\*innen) erlebt haben, und zwar sowohl bei weiblichen wie auch bei männlichen Betreuenden. Erstaunlich ist, dass 8,7% der Promovierenden,

also knapp zwei Drittel dieser 13% den Konflikt melden, wenn es sich um eine Direktorin handelt, während dies nur auf 3,4% der Promovierenden mit männlichen Betreuenden zutrifft. Die Hauptgründe für den Verzicht der Meldung eines Konfliktes mit einem Betreuenden sind: 1) dass die Promovierenden nicht glauben, dass der Konflikt beigelegt werden würde, oder 2) weil sie Angst vor persönlichen Konsequenzen haben.

Darüber hinaus haben wir die Promovierenden gebeten, die Karrierestufen ihrer Betreuenden subjektiv in ein frühes, mittleres oder spätes Stadium einzuordnen. Bei den Direktor\*innen im frühen Stadium wurden 56% der Konflikte gemeldet, während es bei den Direktor\*innen im mittleren 31% und im späten Stadium nur 26% waren.



Betrachtet man die Geschlechterverteilung, so überrascht es nicht, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit zunehmender Karrierestufe abnimmt (32 % Frauenanteil in der frühen, 16,1% in der mittleren und 8,1% in der späten Phase).



<sup>8</sup> Majev, P.-G.& Vieira, R. M., Carollo, A., et al. (2021). PhDnet Report 2020. doi:10.17617/2.3344273.

Daraus lassen sich drei Schlussfolgerungen ziehen:

1. Konflikte mit weiblichen Führungskräften werden entweder eher gemeldet oder eher als schwerwiegend genug wahr genommen, um sie zu melden
2. Es ist weniger wahrscheinlich, dass Konflikte mit etablierten Direktor\*innen gemeldet werden
3. Die meisten etablierten Direktor\*innen sind männlich

Es ist bekannt, dass ein und dasselbe Verhalten abhängig vom Geschlecht des Akteurs häufig unterschiedlich wahrgenommen wird, insbesondere bei Führungskräften<sup>9,10</sup>. Daher vermuten wir, dass die Ursachen für die Unterschiede im Meldeverhalten im Zusammenhang mit dem sogenannten „Unconscious Bias“, der unbewussten Voreingenommenheit, und den Vorurteilen gegenüber Frauen in Führungspositionen stehen.

Der zweite Teil des Problems besteht darin, dass die akademischen Welt die Angewohnheit hat, kleine Königreiche um ihre etablierten Führungskräfte zu errichten. Das macht es besonders schwierig, sich bei Konflikten zu Wort zu melden. Nachwuchswissenschaftler\*innen befürchten, dass sie bei der Lösung des Konflikts nicht unterstützt werden und es negative Konsequenzen für ihre eigene Karriere geben könnte.

Wir sehen eine eindeutig geschlechtsspezifische Differenzierung beim Meldeverhalten von erlebten Konflikten unserer Promovierenden. Doch anstatt die derzeitigen Maßnahmen nun wieder zu limitieren, plädieren wir für einen weiteren Ausbau dieser Maßnahmen und einen besseren Schutz von Nachwuchswissenschaftler\*innen, die mit Mobbing und Machtmissbrauch konfrontiert sind, unabhängig vom Geschlecht ihrer Betreuenden. Offizielle Meldestellen und -verfahren, die bei Bedarf auch Konsequenzen nach sich ziehen, sind unerlässlich, um einen kulturellen Wandel in der Wissenschaft voranzutreiben und Nachwuchsforschende vor Machtmissbrauch zu schützen. Auf diese Weise wollen wir sicher stellen, dass alle Führungskräfte unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Erfahrung zur Rechenschaft gezogen werden und die Konsequenzen ihres Handelns tragen müssen.

Die in den Abbildungen dargestellten Fragen waren im Original in englischer Sprache verfasst und können in der englischen Version dieser Stellungnahme oder im Umfragebericht<sup>9</sup> nachgelesen werden.

---

<sup>9</sup> Reimer, M., Welpel, I. (2021). Vorurteile und Verfahren beim Umgang mit anonymen Anschuldigungen: Was Forschungsorganisationen richtig und falsch machen können. Beiträge zur Hochschulforschung, 43(1-2), 86-105.

<sup>10</sup> Brescoll, V.L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. The Leadership Quarterly, 27 (3), 415-428