

Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Einschätzungen und Fakten zum Förderhandeln der DFG

Ausgewählte Befunde einer Studie zur Antragsbeteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie ihren Förderchancen und Funktionen in Gremien der Deutschen Forschungsgemeinschaft

JÜRGEN GÜDLER, ANKE REINHARDT

In welcher Häufigkeit treten Frauen mit Förderanträgen an die DFG heran, und wie sind dabei ihre Erfolgschancen? Zeigen Frauen und Männer unterschiedliche Formen der wissenschaftlichen Karriereplanung, und ergeben sich Abweichungen in der Einschätzung der Karrierechancen? Wie ist es um die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Begutachtungsprozess der DFG bestellt? Diese und weitere Fragen untersucht eine Studie, die im Auftrag der DFG an der Universität Konstanz durchgeführt wurde. Dieser Infobrief stellt einige ausgewählte Befunde vor.

1 Ausgangslage, Datenbasis und Methodik der Studie

Die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat einen hohen wissenschaftspolitischen Rang, bei der DFG ist sie seit 2002 Satzungsziel. Ob und in welcher Form die DFG dieses Satzungsziel erreicht, ist eine bisher nur schlaglichtartig beantwortete Frage. Zwar hat die DFG schon vor längerer Zeit damit begonnen, Daten zu diesem Thema zu erheben und in statistisch aufbereiteter Form zu veröffentlichen¹. Eine umfassende Bestandsaufnahme, die Fragestellung aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet, stand bisher allerdings aus. Im Jahr 2005 hat

die DFG daher eine Studie in Auftrag gegeben mit dem Ziel, auf Basis eines breiten Sets an Daten möglichst tief gehende Informationen zu verschiedenen Aspekten der Förderung von Wissenschaftlerinnen zusammenzuführen. Autoren der Studie sind Professor Thomas Hinz sowie Ina Findeisen und Katrin Auspurg vom Lehrstuhl für empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz.

Folgende Fragen leiten durch die Studie:

- Sind Frauen entsprechend ihrer Vertretung an Hochschulen repräsentativ am Antragsgeschehen der DFG beteiligt? Haben Sie dabei die gleichen Förderchancen wie Männer?
- In welchem Umfang nutzen junge Wissenschaftlerinnen die Nachwuchsprogramme der DFG?
- Zeigen sich zwischen Männern und Frauen Unterschiede in der Einschätzung des Wissenschaftssystems sowie der Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere?
- In welcher Form sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Entscheidungsprozessen zu Förderanträgen beteiligt, und wie ist es um ihre Repräsentanz in den Entscheidungsgremien der DFG bestellt?

Die Datengrundlage stellte die DFG zur Verfügung. Schwerpunkt bilden im Prozess der Antragsbearbeitung produzierte Daten, die für einen Untersu-

1. Zum Beispiel im Internet unter www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/; Statistiken zur Antragsbeteiligung in den Jahresberichten der DFG (seit 2000); Durchführung von Antragsteller-Befragungen mit spezifischen Themenblöcken.

chungszeitraum von 14 Jahren (1991 bis 2004) Auskunft über Anträge und Förderentscheidungen in ausgewählten Förderverfahren der DFG bieten. Weiterhin konnte das Forschungsteam auf die Befunde von DFG-Antragstellerbefragungen (1997 und 2002) zugreifen sowie auf Materialien einer Studie, welche wissenschaftliche Karrieren ehemaliger DFG-Stipendiaten zum Gegenstand hat (vgl. Enders/Mugabushaka 2004). Eine jährlich durchgeführte Erhebung bei den Sprecherinnen und Sprechern von Graduiertenkollegs (1997-2004) sowie DFG-interne Datenbanken zu den Fachausschuss- und Fachkollegienwahlen runden die DFG-bezogene Materialsammlung ab. Vor allem mit dem Ziel, vergleichende Aussagen zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in der DFG treffen zu können, stand dem Projektteam schließlich Zahlenmaterial zur Verfügung, das in fachlich differenzierter Form Auskunft über den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal deutscher Hochschulen gibt. Diese Daten wurden vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt.

Dieser Infobrief präsentiert einige zentrale Ergebnisse der Studie. Die gesamte Studie ist im Internet unter www.dfg.de/zahlen_und_fakten/gleichstellung2007.html abrufbar.

2 Ausgewählte Ergebnisse

2.1 Projektförderung: Beteiligung und Fördererfolg

Rund 35 Prozent der DFG-Mittel fließen in die Einzelförderung, auch bekannt als sog. „Normalverfahren“. Es ist damit nach wie vor die am häufigsten genutzte Förderform der DFG. Die Einzelförderung steht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Fachdisziplinen offen, die Themenwahl ist frei. Antragsberechtigt ist grundsätzlich jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler in der Bundesrepublik Deutschland oder an einer deutschen Forschungseinrichtung im Ausland, deren wissenschaftliche Ausbildung – in der Regel mit der Promotion – abgeschlossen ist.

Im Zeitraum 1991 bis 2004 hat die DFG fast 79.000 Neuanträge auf Einzelförderung entschieden. Waren

es zu Beginn der 1990er Jahre noch etwa 5.000 Neuanträge pro Jahr, hat sich diese Zahl bis 2004 auf über 7.000 Anträge erhöht. Der Berichtszeitraum ist also durch eine starke Zunahme des Antragsdrucks charakterisiert – ein deutliches Zeichen für den generell wachsenden Stellenwert drittmittelfinanzierter Forschung und ebenso für den wachsenden Wettbewerb.

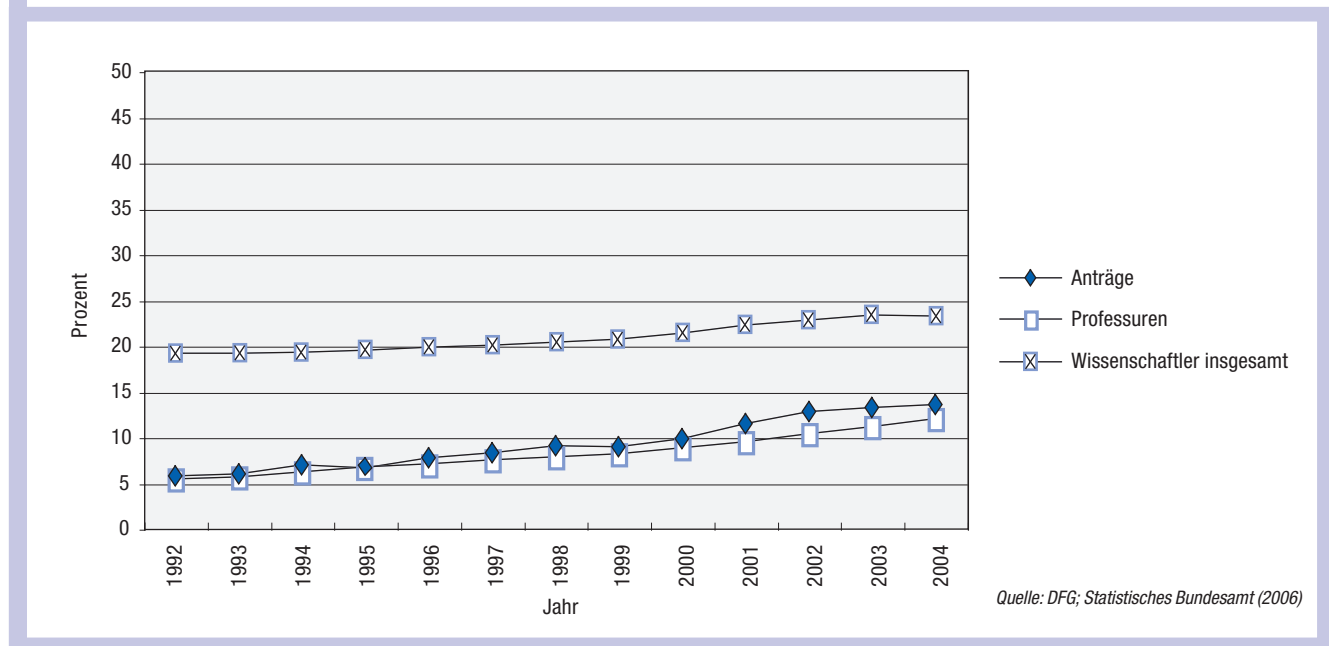
Knapp 10 Prozent dieser Neuanträge wurden von Frauen gestellt. Dabei ist über die Zeit eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils festzustellen: Während 1991 etwa sechs Prozent der Anträge in der Einzelförderung von Frauen stammen, erreichen sie 2000 erstmals einen Anteil von zehn und zum Ende des Berichtszeitraums (2004) von annähernd 14 Prozent.

Wie weit entspricht dieser Anteil der Vertretung von Frauen an Hochschulen? Um diese Frage näherungsweise beantworten zu können, setzt die Konstanzer Studie die Frauenquote bei Anträgen² an die DFG ins Verhältnis zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal an Hochschulen sowie zum Frauenanteil an Professuren. Das Ergebnis zeigt Abbildung 1. Zu erkennen ist, dass in der Einzelförderung der Anteil der Anträge von Wissenschaftlerinnen (nur Universitäten) proportional zu dem Anteil der potentiellen Antragstellerinnen aus Universitäten insgesamt wächst. In den 90er Jahren entspricht der Frauenanteil an der Einzelförderung weitgehend dem Frauenanteil an Professuren. Ab 2000 übersteigt er diesen Wert in der Regel leicht.

Unter der Annahme, dass Anträge in der Einzelförderung überwiegend von Professoren bzw. Professorinnen eingereicht werden, wäre angesichts dieser Zahlen der Schluss zu ziehen, dass der Frauenanteil bei Neuanträgen in der Einzelförderung der DFG weitgehend repräsentativ für die Vertretung von Frauen an den Hochschulen ist bzw. in den letzten Jahren sogar leicht darüber liegt. Detailanalysen zum akademischen Status von DFG-Antragstellern, die aus datentechnischen Gründen erst seit dem Jahr 2006 möglich sind, führen diesbezüglich jedoch zu einem überraschenden Befund: Während Anträge von Männern in

2. Aus Gründen der Vergleichbarkeit in der Beschränkung auf Anträge aus Hochschulen.

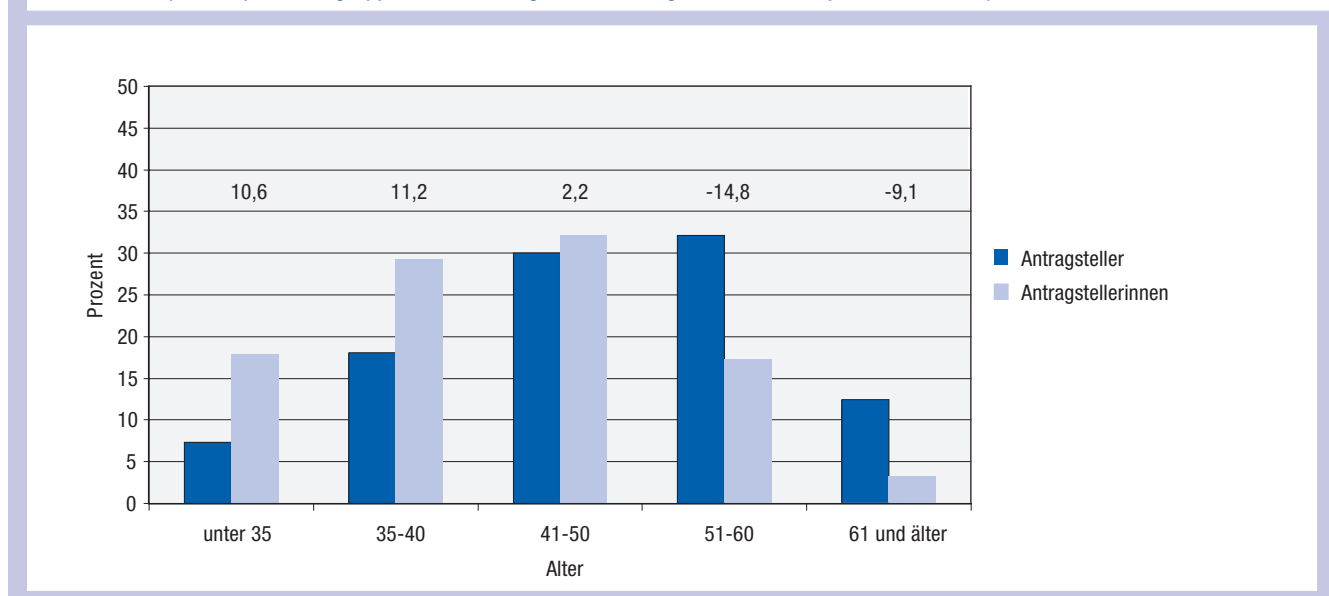
Abbildung 1: Frauenanteile bei Anträgen in der Einzelförderung, Professuren, Wissenschaftlern insgesamt (1992-2004 in Prozent; nur Universitäten)



61 Prozent der Fälle von Professuren stammen, liegt der Professorinnenanteil bei Antragstellerinnen bei nur 37 Prozent. Frauen treten somit signifikant häufiger in einer früheren Phase ihres Karriereverlaufs mit Anträgen an die DFG heran als ihre männlichen Kollegen. Vor diesem Hintergrund ist Abbildung 1 als Hinweis auf eine Unterrepräsentanz von Frauen an der Antragstellung zu lesen.

Ein weiterer Indikator für Unterschiede in der „Antrags-Demographie“ von Frauen und Männern ist das Durchschnittsalter der beiden Vergleichsgruppen. Während Frauen mit Blick auf den gesamten Berichtszeitraum bei der Antragstellung im Mittel 42,8 Jahre alt sind, liegt das Durchschnittsalter männlicher Antragsteller mit 48,5 Jahren etwa sechs Jahre höher. Auch die Alterstruktur der männlichen und weib-

Abbildung 2: Altersstruktur der Antragstellenden in der Einzelförderung (Anteile pro Altersgruppe; 1991-2004 gesamt mit Angabe der Prozentpunktdifferenzen)



lichen Antragstellenden unterscheidet sich also deutlich (vgl. Abbildung 2).

Wie ist es um Unterschiede im Antragserfolg zwischen Männern und Frauen bestellt? Bevor diese Frage beantwortet wird, sei zunächst ein Blick auf die Gesamtentwicklung über die Zeit gerichtet: Von 1991 bis 2004 ist eine deutliche Veränderung der Förderchancen dokumentiert. Konnten Anfang der 90er Jahre noch über 60 Prozent aller Neuanträge gefördert werden, ist dieser Anteil bis 2004 aufgrund des bereits oben erwähnten gestiegenen Wettbewerbs auf nur noch 38 Prozent gesunken.

Abbildung 3 weist aus, wie sich die Förderquoten in der Differenzierung nach dem Geschlecht der Antragsteller entwickelt haben. In den 14 Jahren, die hier zur Betrachtung kommen, liegt bis auf zwei Ausnahmejahre (1991 und 1995) die Förderquote bei Frauen niedriger als bei Männern. Die Unterschiede sind dabei zwar in der Regel sehr gering. In neun von 14 Jahren bewegen sich die Differenzen in einem statistisch kaum interpretierbaren Spektrum zwischen 0,1 und 2 Prozentpunkten. Es sind allerdings auch Werte von über drei Prozentpunkten (mit einem Höhepunkt bei 4,8 Punkten im Jahr 1999) dokumentiert.

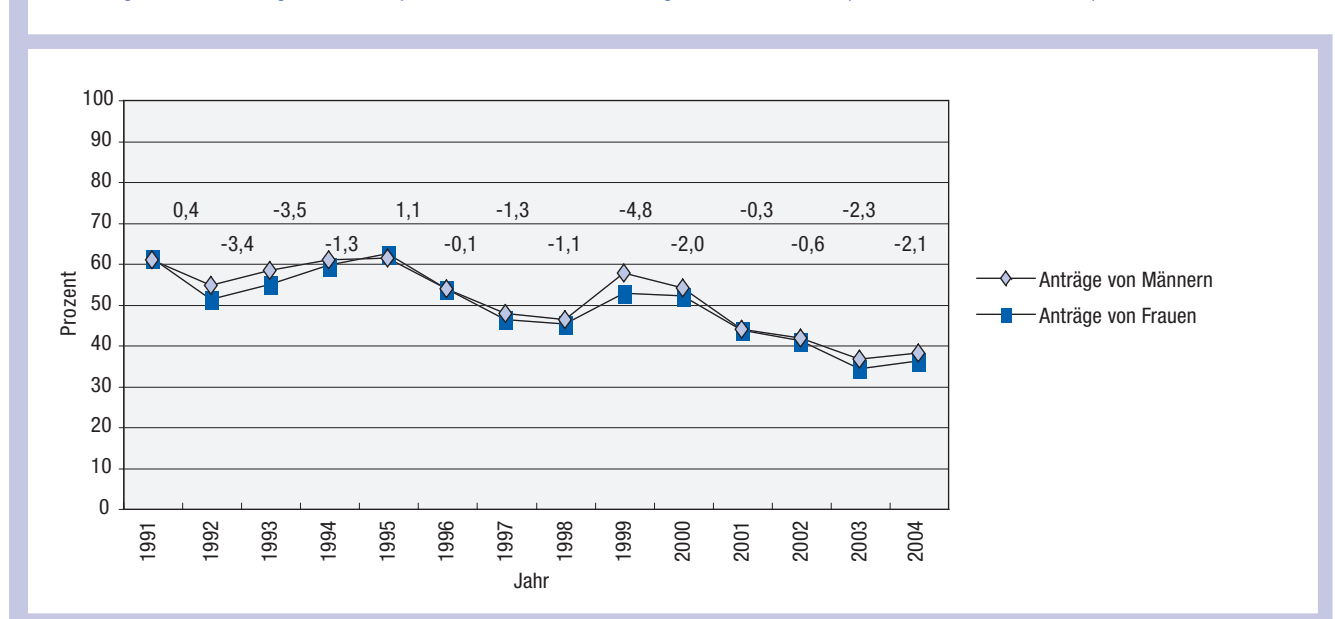
Angesichts der oben berichteten Zahlen liegt eine Vermutung nahe: Die geringfügig, gleichwohl durch-

gängig und wie der Bericht im Detail ausführt in allen Wissenschaftsbereichen festzustellende leicht niedrigere Förderquote von Frauen könnte daher rühren, dass weibliche Antragsteller im Durchschnitt jünger und damit in der Regel antragsunerfahrener sind als ihre männlichen Kollegen. Dieser These folgend müsste zu zeigen sein, dass jüngere Antragsteller beiderlei Geschlechts im Vergleich zu Älteren (und damit in der Regel erfahrenen Antragstellern) häufiger einen ablehnenden Förderbescheid erfahren.

Diese These bestätigt sich allerdings nicht: Bei den Förderquoten zeigt sich, dass sowohl jüngere als auch ältere Antragstellende (Frauen wie Männer) jeweils sogar leicht höhere Förderquoten als die mittleren Altersgruppen erzielen. Bei unter 40jährigen ist die Förderchance über den gesamten Untersuchungszeitraum berechnet ebenso wie bei über 60jährigen größer als 50 Prozent, in den Altersgruppen 41 bis 50 und 51 bis 60 beträgt sie dagegen unter 50 Prozent.

In der Studie wurde der Einfluss weiterer Kontrollvariablen (etwa Fachzugehörigkeit) in die Betrachtung einbezogen. Auf Basis der in der Studie verwendeten Daten war eine weitgehende, aber keine vollständige Aufklärung der geschlechtsspezifischen Differenzen in den Förderquoten möglich.

■ **Abbildung 3: Entwicklung der Förderquoten in der Einzelförderung nach Geschlecht (1991 bis 2004 in Prozent)**



2.2 Nachwuchsförderung

In der Auswahl und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt eine Schlüsselfunktion zur langfristigen Veränderung von geschlechtsspezifischen Chancenstrukturen. Jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird durch die Mitarbeit in DFG-geförderten Projekten der Einstieg in die Forschungslaufbahn geboten (sog. „Indirekte Nachwuchsförderung“). Ergänzend bietet die DFG Programme an, die der „Direkten Nachwuchsförderung“ dienen. Hierzu zählen vor allem Forschungsstipendien, das Emmy Noether-Programm, die „Eigenen Stellen“ im Rahmen der Einzelförderung sowie Graduiertenkollegs - letztere mit dem besonderen Anspruch, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gruppenförmig zu organisieren, um so den Austausch zwischen Geförderten und den ein Kolleg betreuenden Lehrkräften zu fördern.

Die Konstanzer Studie widmet dem Nachwuchsthema besondere Aufmerksamkeit. Zugrunde gelegt wurden wiederum Daten zur Antragsbearbeitung (1991 bis 2004), aber auch Befunde aus verschiedenen von der DFG durchgeführten Befragungen. Letztere bieten insbesondere Aufschluss über Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Einstellungen zum Wissenschaftssystem und den Erwartungen an den persönlichen Karriereverlauf zwischen Männern und Frauen.

Entwicklung des Frauenanteils bei Stipendien in Graduiertenkollegs

Im Vergleich zu den oben berichteten Frauenanteilen an Sachbeihilfeanträgen im Normalverfahren liegen die Werte für die Nachwuchsprogramme, die sich an eine deutlich jüngere Zielgruppe richten. Nimmt man beispielsweise das Programm „Graduiertenkollegs“ als Basis und fragt nach dem Anteil, den Frauen an dort vergebenen Stipendienplätzen einnehmen, ist für das Jahr 1997, in dem entsprechende Daten erstmals erhoben wurden, bereits ein Wert von 32 Prozent doku-

mentiert. Sieben Jahre später (2004) liegt der Frauenanteil schon bei 41 Prozent (Quelle: Jährliche Befragung der Graduiertenkollegs). Für die Promotionsförderung ist somit eine vergleichsweise hohe Frauenbeteiligung dokumentiert.

In den vier Wissenschaftsbereichen zeigen sich dabei erhebliche Unterschiede. Während in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Lebenswissenschaften im letzten Berichtsjahr bereits mehr als die Hälfte aller Stipendienplätze an Frauen vergeben wurden (GS: 53, LW: 52 Prozent), sind Stipendiatinnen in den Natur- (2004: 27 Prozent) und insbesondere in den Ingenieurwissenschaften (2004: 16 Prozent) vergleichsweise selten vertreten³.

Karriereplanung, Einschätzung der Betreuungssituation, Fairness des Begutachtungssystems

Neben reinen Fakteninformationen, die aus der Analyse der Förderdaten der DFG resultieren, konnte in der hier zugrunde gelegten Studie auch auf Daten zurückgegriffen werden, welche die DFG im Rahmen von Antragstellerbefragungen erhoben hat. Besonders aufschlussreich ist hier, welche Erwartungen DFG-geförderte Nachwuchswissenschaftler an ihre wissenschaftliche Laufbahn haben und wie sich diese Erwartungen geschlechtsspezifisch unterscheiden.

Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an DFG-Projekten ist etwa ein Drittel promoviert. Konfrontiert mit der Frage, ob sie als eine weitere Qualifikationsstufe die Habilitation anstreben, bestätigen promovierte Männer dies in 40 Prozent der Fälle, promovierte Frauen dagegen nur zu 26 Prozent⁴. Vergleichbare Unterschiede ergeben sich auch bei der Frage nach der angestrebten Laufbahn (vgl. Tabelle 1). So geben 24 Prozent aller befragten Mitarbeiter (Promovierte wie Nicht-Promovierte) in DFG-geförderten Projekten, aber nur 16 Prozent der Mitarbeiterinnen an, den Hochschullehrerberuf anzustreben. Frauen zielen dementsprechend häufiger auf eine wis-

3. Für die oben berichtete Einzelförderung sind am Beispiel des Jahres 2004 folgende Frauenanteile dokumentiert: Geistes- und Sozialwissenschaften: 23 Prozent, Lebenswissenschaften: 18 Prozent, Naturwissenschaften: 9 Prozent, Ingenieurwissenschaften: 5 Prozent.

4. Bzgl. ihrer Habilitation „noch nicht entschieden“ haben sich 35 Prozent der männlichen und 36 Prozent der weiblichen Befragten. 2,2 Prozent aller befragten Projektmitarbeiter und 0,9 Prozent aller Mitarbeiterinnen waren zum Zeitpunkt der Erhebung bereits habilitiert.

Tabelle 1: Angestrebtes Berufsziel nach Geschlecht (in Prozent)

	Männer	Frauen	Gesamt	
eine Hochschullehrerlaufbahn	23,8	15,7	21,0	<i>Frage:</i> Welches berufliche Ziel streben Sie vorrangig an?
eine andere wissenschaftliche Tätigkeit	29,9	37,9	32,7	
eine nichtwissenschaftliche Tätigkeit	9,3	4,9	7,8	
ich habe mich noch nicht entschieden	36,9	41,6	38,5	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	
Anzahl	(815)	(428)	(1.243)	<i>Quelle:</i> DFG Antragstellerbefragung 2002

senschaftliche Laufbahn außerhalb der Hochschule ab (38 vs. 30 Prozent). In beiden Vergleichsgruppen überraschend hoch ist der Anteil der Unentschlossenen: Trotz der Entscheidung, sich im Rahmen eines DFG-geförderten Projektes für eine wissenschaftliche Laufbahn zu qualifizieren, haben sich vier von zehn Projektmitarbeitern (männlich: 37, weiblich: 42 Prozent) noch nicht entschieden, in welchem Berufsfeld sie mittelfristig tätig sein wollen. Die DFG-Antragstellerbefragung zeigt weiterhin, dass Projektmitarbeiterinnen geringfügig häufiger als ihre männlichen Kollegen den Bedarf äußern, sich in der Wissenschaftsgemeinschaft durch Publikation ihrer Arbeiten, Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Kontakt-

en zu anderen Wissenschaftlern zu positionieren. Die Möglichkeit, dies auch zu realisieren, wird jedoch in allen zur Einschätzung vorgelegten Fragen von Frauen kritischer gesehen (vgl. Tabelle 2).

Auch wenn die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die in Tabelle 2 ausgewiesenen Fragen jeweils eher gering ausfallen, ergibt sich für Frauen in der Summe gleichwohl eine durchgehend größere Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit, die bestimmten Aspekten der wissenschaftlichen Weiterqualifikation beigemessen wird und der Möglichkeit ihrer Realisierung, als dies bei Männern der Fall ist.

Eine weitere DFG-Studie, welche Berufsverläufe ehemaliger DFG-Stipendiaten in Programmen für

Tabelle 2: Aspekte wissenschaftlicher Weiterqualifikation nach Geschlecht (Antwortkategorie 5 und 6, in Prozent)

		Männer	Frauen	Gesamt
Die Publikation der (Zwischen-) Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeiten	Bedeutsamkeit	85,3	87,2	85,9
	Möglichkeit zur Realisierung	77,2	70,3	74,8
Die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Bedeutsamkeit	70,3	79,1	73,3
	Möglichkeit zur Realisierung	62,5	55,5	60,1
Kontakte zu Wissenschaftlern an anderen Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen	Bedeutsamkeit	75,4	82,7	77,9
	Möglichkeit zur Realisierung	64,0	57,3	61,7
Anzahl		(809)	(421)	(1.230)

Frage: Zu Bedeutsamkeit: Wie wichtig sind Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer wissenschaftlichen Arbeit in diesem Forschungsprojekt die folgenden Aktivitäten? (Skala von 1 = unwichtig bis 6 = sehr wichtig)

Frage: Zu Realisierung: Haben Sie die Möglichkeit, die folgenden Aktivitäten im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Arbeit in diesem Projekt auszuüben? (Skala von 1 = überhaupt nicht bis 6 = in hohem Maße)

Quelle: DFG-Antragstellerbefragung 2002

Postdoktoranden zum Gegenstand hatte (vgl. Enders/Mugabushaka 2004), ging unter anderem der Frage nach der Verbreitung bestimmter Einstellungen gegenüber dem Peer-Review-Verfahren nach. Stellt man die Antworten von Frauen und Männern gegenüber, ergibt sich auch hier das Bild einer generell kritischeren Sicht weiblicher Befragter. Insbesondere in Bezug auf die Frage, ob Frauen und Männer von Gutachtern gleich behandelt werden, sind ehemalige DFG-Stipendiatinnen weitaus skeptischer, als ihre männlichen Kollegen (vgl. Tabelle 3). In abgeschwächter Form zeigt sich diese erhöhte Skepsis auch in der Frage, ob das Peer-Review-Verfahren die Gleichbehandlung junger und etablierter Wissenschaftler, die Auswahl der besten Anträge, die Objektivität und Neutralität der Gutachter sowie die Offenheit gegenüber unorthodoxen Ideen gewährleiste.

2.3 Beteiligung an der Begutachtung von DFG-Anträgen

Das Begutachtungssystem der DFG unterscheidet im Wesentlichen zwei Stufen: Von der Geschäftsstelle aufgrund ihrer besonderen fachlichen Expertise für einen zu begutachtenden Antrag ausgewählte Gutachter beurteilen zunächst die wissenschaftliche Qualität

eines Antrags – in der Regel in Form eines schriftlichen Gutachtens⁵. Auf Basis dieser Gutachten arbeiten im Vierjahresturnus gewählte und ebenfalls ehrenamtlich tätige Fachkollegiatinnen und -kollegiaten die Förderempfehlung aus. Hierdurch soll eine klare Trennung zwischen der Begutachtung und der Bewertung dieser Begutachtung (Qualitätssicherung) erreicht werden.

Auch vor der Einführung des Fachkollegien-systems (2003) waren neben gewählten Fachausschussmitgliedern in großer Zahl sog. „Sondergutachter“ an der Beurteilung von Förderanträgen beteiligt – auch damals ausgewählt durch das jeweils zuständige Fachreferat der Geschäftsstelle.

Die Konstanzer Studie setzt sich mit der Beteiligung von Frauen am Begutachtungssystem der DFG in detaillierter Form auseinander. Hier herausgegriffen sei ein Ergebnis zur Vertretung von Frauen unter Personen, die in den vergangenen Jahren für die DFG schriftliche Gutachten erstellt haben. Einen Eindruck von der Größenordnung gibt das Förder-Ranking der DFG: So haben in den Jahren 1999 bis 2001 knapp 10.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schriftliche Gutachten eingereicht, in den Jahren 2002 bis 2004 waren es sogar knapp 11.000 Personen (vgl. DFG 2003, 2006).

Tabelle 3: Einschätzung des Peer-Review-Verfahrens nach Geschlecht (Antwortkategorie 1 und 2, in Prozent)

	Männer	Frauen	Gesamt
Frauen und Männer werden von Gutachtern gleich behandelt	72,1	38,2	65,1
Jüngere und etablierte Wissenschaftler werden von Gutachtern gleich behandelt	22,7	13,5	20,8
Es ist sichergestellt, dass die besten Anträge ausgewählt werden	24,7	18,3	23,3
Die Gutachter sind gegenüber unorthodoxen Ideen aufgeschlossen	14,0	8,7	12,9
Die Gutachter sind trotz der Konkurrenzsituation objektiv und neutral	39,5	27,9	37,1
Anzahl	(397)	(104)	(501)

Frage: Wir bitten Sie um Ihre Meinung in Bezug auf die Fairness des 'Peer-Review-Verfahrens' (Skala 1 = trifft völlig zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu)

Basis: Befragte, die ein Forschungsstipendium zugesprochen bekamen

Quelle: Enders/Mugabushaka 2004

5. Daneben sieht das Verfahren vor allem bei koordinierten Programmen den Einsatz von Gutachtergruppen vor, die im Rahmen von gemeinsamen Sitzungen zu einem abgestimmten Urteil über die zur Begutachtung eingereichten Fälle kommen. Vertiefende Hinweise zum DFG-Begutachtungssystem bieten Koch 2004 sowie www.dfg.de/dfg_im_profil/struktur/gremien/fachkollegien/.

Bei den von der Geschäftsstelle der DFG ausgewählten Begutachtenden handelt es sich in der Regel um Wissenschaftler mit langjähriger Berufserfahrung – in den meisten Fällen um Inhaber einer Professur⁶. Abbildung 4 stellt daher die Entwicklung des Frauenanteils unter DFG-Gutachtern der Entwicklung des Frauenanteil an Professuren deutscher Hochschulen gegenüber. Daten zum Einsatz von (Sonder-) Gutachtern werden in der Geschäftsstelle seit 1999 erfasst. Die Zeitreihe beschränkt sich daher auf einen in diesem Jahr einsetzenden 6-Jahres-Zeitraum.

Bereits von oben ist bekannt, dass der Frauenanteil unter Professoren im Zeitverlauf kontinuierlich zugenommen hat. Diesem Trend folgt auch der Frauenanteil an DFG-Gutachtern – allerdings ohne das für Hochschulprofessuren dokumentierte Niveau zu erreichen: Während für DFG-Gutachter 2004 ein Frauenanteil von neun Prozent ermittelt wird, weist die Referenzgruppe im selben Jahr einen Frauenanteil von 13,6 Prozent auf. Gemessen an diesem Wert sind Frauen unter DFG-Gutachtern demnach unterrepräsentiert.

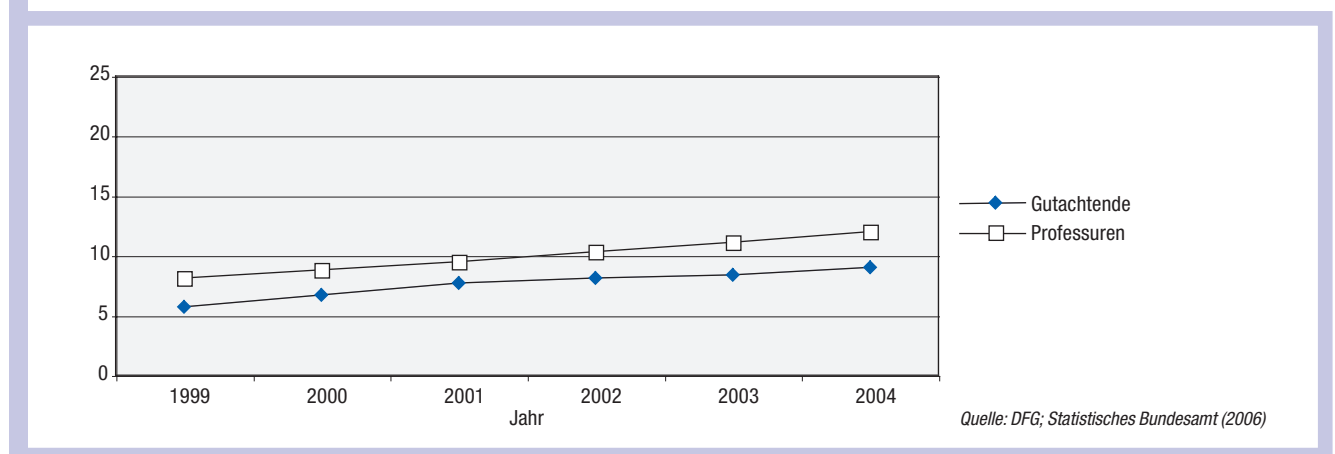
3 Zusammenfassung und Ausblick

Der hier vorgelegte Infobrief berichtet über eine Auswahl an Befunden aus einer Studie, die ein an der Universität Konstanz tätiges Forschungsteam um Thomas Hinz im Auftrag der DFG zu Fragen der

Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen des Fördergeschehens der DFG durchgeführt hat. Grundlage der Studie bildet ein breites Set quantitativer Daten zu Fragen der Antragstellung und des Antragserfolgs, zur Beteiligung an ausgewählten Förderprogrammen, zur Partizipation von Frauen an der (schriftlichen) Begutachtung von DFG-Anträgen sowie zu ihrer Integration in die wichtigsten Entscheidungsgremien der DFG.

Primäres Ziel der Studie war es, einen empirisch fundierten Faktenbericht zu den wie eben skizzierten Themen vorzulegen. Dieses Ziel erreicht die Studie insbesondere dadurch, dass sie sich nicht darauf beschränkt, Unterschiede in den Einschätzungen, dem DFG-Antragsverhalten sowie dem Fördererfolg von Frauen und Männern zu dokumentieren. Vielmehr bietet der über hundert Seiten umfassende Bericht (plus umfangreichem Tabellenanhang) eine große Zahl an Detailanalysen. Diese nehmen etwa zeitliche Entwicklungen in den Blick und setzen sich insbesondere mit mit Aspekten auseinander, die das Forschungshandeln von Frauen in fachspezifischer Sicht prägen. Vor allem dieser Blick auf die Situation in den einzelnen von der DFG geförderten Fachgebieten ist ein großer Verdienst der Studie, da gerade so Handlungsoptionen eröffnet werden – etwa bezogen auf die fokussierte Unterstützung von

Abbildung 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Sondergutachtern in der Einzelförderung und bei Professuren (1999-2004 in Prozent)



6. Nach DFG-internen Analysen weisen zum Zeitpunkt der Begutachtung über 90 Prozent aller Gutachter eine Professur auf. Zu diesen und weiteren statistischen Informationen vgl. DFG 2003, 2006.

Frauen in Fächern, in denen sich die Situation weiblicher Wissenschaftler als besonders problematisch erweist.

Für die DFG ist mit der Konstanzer Studie ein wichtiger Meilenstein erreicht. Lagen bisher Informationen zur Beteiligung von Frauen am Fördergeschehen der DFG nicht oder nur sehr verstreut vor, ist jetzt eine wichtige Forderung erfüllt – diejenige nach Transparenz und Offenheit „auf einen Blick“. Dies ist die Voraussetzung, die weitere Schritte möglich macht. Die Studie bietet zunächst wichtige Anregungen für den Aufbau eines Gleichstellungs-Monitorings, mit dem die Geschäftsstelle der DFG zukünftig die wichtigsten Zeitreihen der Studie fortschreiben und sukzessive um weitere Analysen ergänzen will. Insbesondere dort, wo Befunde nun zwar bekannt sind, ihre Ursachen aber noch im Dunkeln liegen, ergibt sich die Notwendigkeit für tiefergehende Studien. Beispielhaft erwähnt seien hier vor allem die Unterschiede in der Einschätzung, die Männer und Frauen bezüglich ihrer Karrierechancen im Wissenschaftsbetrieb äußern: Wenn Frauen bereits in frühen Phasen ihrer beruflichen Etablierung überdurchschnittlich häufig von subjektiv erfahrenen oder auch nur subjektiv wahrgenommenen Benachteiligungen berichten, ist dies ein Alarmsignal, dem auf den Grund zu gehen ist. Primär deskriptiv-statistisch angelegte Studien wie die hier vorgestellte bieten die Möglichkeit, die Tragweite solcher und anderer Phänomene abzuschätzen. Um die dahinter stehenden Ursachen zu ermitteln, bedarf es anderer Instrumente.

Über die Konsequenzen, die sich aus den Ergebnissen ableiten, kann jetzt eine Diskussion einsetzen, die davon profitiert, nun deutlich stärker auf Fakteninformationen als auf Spekulationen fußen zu können. Dabei wird es insbesondere darauf ankommen, Wege zu finden, die jungen Frauen den Einstieg in das Wissenschaftssystem erleichtern. Für eine vom Senat der DFG im Sommer 2006 einberufene Kommission zur Gleichstellung von Frauen in der Forschung bietet die Studie ebenso wichtige Hintergrundinformationen wie für die Entscheidungsgremien der DFG und andere wissenschaftspolitische

Akteure. Einen ersten Ausblick bietet eine Stellungnahme der DFG zu der hier beschriebenen Studie (vgl. Brennecke-Schröder/Koch 2007).

4 Literatur

- Brennecke-Schröder, Doris und Stefan Koch (2007): Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen durch die DFG - Stellungnahme zur Studie „Wissenschaftlerinnen in der DFG - Antragsaktivitäten, Förderchancen und Funktionen“, Bonn.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2003): Förder-Ranking 2003, Bonn (vgl. www.dfg.de/ranking).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006): Förder-Ranking 2006 (vgl. www.dfg.de/ranking), Bonn.
- Enders, Jürgen und Alexis-Michel Mugabushaka(2004): Wissenschaft und Karriere - Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn (www.dfg.de/zahlen_und_fakten/stip2004.html).
- Hinz, Thomas; Findeisen, Ina und Katrin Auspurg (2007): Wissenschaftlerinnen in der DFG. Antragsaktivitäten, Förderchancen und Funktionen (vgl. www.dfg.de/zahlen_und_fakten/gleichstellung2007.html).
- Koch, Stefan (2006): Die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Reform ihres Begutachtungssystems: Zur Einführung der Fachkollegien. In: *Wissenschaftsrecht*, Band 39: 25-47.
- Statistisches Bundesamt (2006): Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach organisatorischer Zuordnung und Geschlecht (Sonderauswertung).



IMPRESSUM

Der DFG-INFOBRIEF wird herausgegeben vom Bereich Informationsmanagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn.

Ansprechpartner: Dr. Jürgen Güdler
 Anschrift: Kennedyallee 40, 53175 Bonn
 E-Mail: juergen.guedler@dfg.de
 Telefon: 0228/885-2649

Gestaltung: Designbureau Pi Heinz, Köln

Downloadadresse:

http://www.dfg.de/zahlen_und_fakten/ib/