



Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen

Projektteam DFG:

Richard Heidler, Eva Reichwein, Nike Alkema, Ursula von Gliscynski

Unter Mitarbeit von:

Fabian Schorb, Katharina Werhan, Judith Wagner, Anke Reinhardt, Sonja Ochsenfeld-Repp und
Jürgen Güdler

Projektteam CEWS:

Nina Steinweg und Maria Schäfer

Projektteam JOANNEUM:

Florian Holzinger, Silvia Hafellner und Helene Schiffbänker

Gruppe Informationsmanagement

Ansprechpartner: Richard Heidler

Tel.: 0228/885-2925

E-Mail: richard.heidler@dfg.de

Stand: 24.11.2017 / korrigierte Version 1.1

In der Version 1.0 vom Juli 2017 findet sich eine falsche Jahreszahl in Abbildung 6. Der Fehler ist in dieser Version korrigiert.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	8
1. Einleitung	15
2. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	18
2.1 Ziele der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	18
2.2 Berichtsbewertung der Umsetzungskonzepte	20
2.3 Reporting auf Basis des Kaskadenmodells	20
2.4 Fortführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2013	22
3. Fragestellungen der Studie	23
3.1 Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft	23
3.2 Entwicklung der personellen Kennzahlen und der Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen	23
3.3 Organisationsentwicklung durch personelle und strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen	24
3.4 Wirkungsweise der Selbstverpflichtung und des darin umgesetzten Bewertungssystems auf die Umsetzung der Gleichstellung	25
3.5 Kommentierungen aus den Einrichtungen zur Zukunft der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	27
4. Bisherige Veröffentlichungen zur Rolle der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	28
5. Methodisches Vorgehen	33
5.1 Veränderungen im Gesamtsystem	34
5.2 Entwicklungen bei den Zielvorgaben	35
5.3 Entwicklungen bei den Gleichstellungsmaßnahmen	35
5.4 Auswirkungen auf die Organisationsprozesse	36
5.5 Beschreibung des Umsetzungs- und Bewertungsprozesses	39
5.6 Weitere Datenquellen	39
5.7 Ergänzende Analyse nach Bewertungstypologien.....	39

6. Befunde	42
6.1 Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft	42
6.2 Analyse der Entwicklung der personellen Kennzahlen und der Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen	50
6.3 Organisationsentwicklung durch personelle und strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen	64
6.4 Wirkungsweise der Selbstverpflichtung und des darin umgesetzten Bewertungssystems auf die Umsetzung der Gleichstellung	79
6.5 Kommentierung aus den Einrichtungen	92
7. Fazit	96
Anhang	99
Anhang A: Sonderauswertung Gender in Forschung und Lehre	99
Anhang B: Methodische Hinweise zum Korridormodell	101
Anhang C: Berechnung reale versus erwartete Frauenanteile	105
Literaturverzeichnis	106

Tabellen

Tabelle 1: Wachstum des Anteils der Einrichtungen mit umgesetzten Maßnahmen im Erst- und Abschlussbericht.....	73
Tabelle 2: Entwicklung des realen Frauenanteils bei Professuren an Universitäten	102
Tabelle 3: Berechnungsgrundlage 2008 bis 2010 für Professuren an Universitäten.....	103
Tabelle 4: Plausibilitätskontrolle 2008 bis 2015 für Professuren an Universitäten	104

Abbildungen

Abbildung 1:	Datenbasis und Forschungsdesign	33
Abbildung 2:	Verteilung der Hochschulen auf die Umsetzungsstadien bei Erst-, Zwischen- und Abschlussberichten	40
Abbildung 3:	Typologie von Bewertungen	41
Abbildung 4:	Vergleich Frauenanteile Deutschland und EU-28 nach Karrierestufen	43
Abbildung 5:	Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen an Hochschulen	44
Abbildung 6:	Retrospektive Verlaufsanalyse des Anteils von Männern und Frauen auf verschiedenen Karrierestufen in der Kohorte 1990–2005 und 2000–2015 an Hochschulen	46
Abbildung 7:	Frauenanteile an Bewerbungen, Listenplätzen, Berufungen und Ernennungen auf Professuren an Hochschulen	48
Abbildung 8:	Frauenanteile in Gremien und Hochschulleitungen an Hochschulen	49
Abbildung 9:	Anzahl der DFG-Mitgliedseinrichtungen, die im Jahr 2013 Daten geliefert und Zielvorgaben für das Jahr 2013 gemacht haben	51
Abbildung 10:	Entwicklung der Frauenanteile der DFG-Mitgliedseinrichtungen nach Karrierestufe	53
Abbildung 11:	Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben der DFG-Mitglieds- einrichtungen für das Jahr 2013 nach Karrierestufe	54
Abbildung 12:	Entwicklung der Frauenanteile an Universitäten bei Professuren (modellierter Korridor, je nach Anteil an Ernennungen)	56
Abbildung 13:	DFG-Mitgliedseinrichtungen mit gelieferten Daten und Zielvorgaben für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie	58
Abbildung 14:	DFG-Mitgliedseinrichtungen mit Zielvorgaben auf Fakultätsebene für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie	59
Abbildung 15:	Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben der DFG- Mitgliedseinrichtungen bei C3/W2-Professuren für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie	60

Abbildung 16: Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen bei C4/W3-Professuren für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie	61
Abbildung 17: Differenz von realen und erwarteten Frauenanteilen in der Professorenschaft bei den DFG-Mitgliedseinrichtungen nach Bewertungstypologie	62
Abbildung 18: Formelle Beteiligung verschiedener Gremien in den DFG-Mitgliedseinrichtungen an der Erstellung der Abschlussberichte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die DFG	65
Abbildung 19: Durchschnittliche Maßnahmenzahl pro Einrichtung in den Berichten 2009, 2011 und 2013	70
Abbildung 20: Durchschnittliches Maßnahmenprofil pro Einrichtung nach Maßnahmendimension und Handlungsfeld im Abschlussbericht (2013).....	72
Abbildung 21: Durchschnittliche Maßnahmenzahl pro Einrichtung nach Umsetzungsstatus und Bewertungstypologie in den Berichten 2009, 2011 und 2013	75
Abbildung 22: Durchschnittliche Maßnahmenzahl pro Einrichtung nach Dimension und Bewertungstypologie im Abschlussbericht (2013)	77
Abbildung 23: Durchschnittliche Maßnahmenzahl pro Einrichtung nach Zielgruppe und Bewertungstypologie in den Berichten 2009, 2011 und 2013	78
Abbildung 24: Bewertung der Mitgliedseinrichtungen im Professorinnenprogramm nach Bewertungstypologie	89
Abbildung 25: Genderzertifizierungen der DFG-Mitgliedseinrichtungen 2013 nach Bewertungstypologie	90
Abbildung 26: Gender in Forschung und Lehre 2016 an DFG-Mitgliedseinrichtungen nach Bewertungstypologie	100

Executive Summary

Anlass und Fragestellung der Studie

- Im Jahr 2008 einigten sich die Mitgliedseinrichtungen der DFG im Rahmen einer Selbstverpflichtung auf Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, um die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft auf allen Karrierestufen des deutschen Wissenschafts-systems zu erhöhen und die Thematik „Gleichstellung“ auf Leitungsebene zu verankern.
- Als Zwischenfazit der drei Bewertungsrunden (2009, 2011, 2013) hat die Mitgliederversammlung der DFG im Jahr 2013 entschieden, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bis zum Jahr 2017 fortzuführen und deren Umsetzung und Wirkungsweisen zu analysieren.
- Die der Mitgliederversammlung 2017 vorzulegende empirische Studie zur Umsetzung und Wirkungsweise der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards dient der Vorbereitung und Unterstützung der Entscheidungsfindung über deren weitere Zukunft.
- Die hier vorgelegte Studie zielt auf die Beantwortung der folgenden fünf zentralen Fragestellungen ab:
 1. Wie hat sich die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Deutschland und im europäischen Vergleich insgesamt entwickelt?
 2. Wie haben sich die entscheidenden Kennzahlen im Verhältnis zu den selbst gesetzten Zielvorgaben der Mitgliedseinrichtungen entwickelt?
 3. Inwieweit haben die personellen und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen auf die Organisationsentwicklung der Einrichtungen gewirkt?
 4. Wie haben die Selbstverpflichtung und das Bewertungssystem auf die Umsetzung der Gleichstellung gewirkt?
 5. Welche Anregungen zu einer möglichen Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards kommen aus den Einrichtungen?

Datenbasis und Methodik

- Die Studie speist sich aus fünf Datenquellen:
 1. Zunächst wird die Entwicklung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im nationalen und internationalen Kontext betrachtet. Datenbasis für die Betrachtung der längerfristigen Veränderungen sind die amtliche Statistik und die Berichte der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu den aktuell 426 Hochschulen in Deutschland sowie die von der Europäischen Kommission herausgegebenen „She Figures“ zum europaweiten Vergleich.
 2. Die folgenden Analysen beziehen sich auf die 68 Mitgliedshochschulen der DFG, die sich an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligten. Die Auswertung der Repräsentanz von Frauen in den Mitgliedshochschulen und der Erreichung der selbst gesetzten Zielwerte erfolgt auf Basis der eingereichten Gleichstellungsberichte im Abgleich mit der amtlichen Statistik.
 3. Darüber hinaus wurden die Gleichstellungsberichte (2009, 2011, 2013) einer Stichprobe von 31 Einrichtungen analysiert und daraus ein Datensatz von insgesamt ca. 3.000 Gleichstellungsmaßnahmen erstellt. Hierfür wurde das CEWS (Leibniz-Institut der GESIS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln) beauftragt.
 4. Für fünf ausgewählte Einrichtungen wurden Fallstudien erstellt und verglichen. Hierfür hat JOANNEUM (JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, Wien) im Auftrag der DFG zwischen Juni und August 2016 insgesamt 30 Interviews mit verschiedenen gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren auf zentraler und dezentraler Ebene der Einrichtungen geführt und ausgewertet.
 5. Zudem legt die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ ihren Tätigkeitsbericht vor.
- In einigen Analysen werden die Einrichtungen nach fünf „Bewertungsgruppen“ unterschieden, die sich an der Bewertung der Berichte durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ orientieren.

Befunde

Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

- Die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft nahm in den vergangenen Jahrzehnten auf europäischer Ebene dynamisch zu. Deutschland folgt diesem Trend. Im Vergleich bewegt sich der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal aber in Deutschland nach wie vor unter dem europäischen Durchschnitt.
- Trotz langfristig steigender Frauenanteile auf allen Karrierestufen verlassen Frauen in Deutschland nach wie vor überproportional häufig das Wissenschaftssystem. So ist der Frauenanteil bei der Kohorte der 2006 bis 2008 Promovierten von 42 Prozent bis zu ihren Berufungen in den Jahren 2013 bis 2015 auf 32 Prozent gesunken.
- Bleiben Forscherinnen bis zur Berufbarkeit im Wissenschaftssystem, haben sie den Zahlen der GWK zum Berufungsprozess zufolge gute Chancen: Sie bewerben sich zwar seltener auf Professuren, haben dann, wenn sie es tun, aber höhere Berufungschancen als Männer.
- In den Leitungspositionen ist der Frauenanteil stetig gewachsen und liegt im Jahr 2015 mit insgesamt 26 Prozent über dem Anteil bei den Professuren (22 Prozent, ohne Juniorprofessuren). Der Anteil von Rektorinnen und Präsidentinnen liegt allerdings mit 18 Prozent nach wie vor darunter.

Entwicklung der personellen Kennzahlen und Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen

- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben nach Aussage der Interviewpartnerinnen und -partner in den Mitgliedseinrichtungen dazu beigetragen, die Entwicklung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen in den Blick zu nehmen und zu dokumentieren. Der Prozess der Erfassung von Daten stellte für viele Einrichtungen eine Herausforderung dar. Seit Beginn der Erhebung ist eine Professionalisierung der Datenerfassung zu beobachten.
- In den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde den Einrichtungen empfohlen, sich Zielwerte für den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen zu setzen und sich dabei am Kaskadenmodell zu orientieren. Die Einrichtungen, deren Gleichstellungsentwicklung als fortgeschrittener bewertet wurde, haben sich häufiger Ziele gesetzt und es ist ihnen auch eher gelungen, diese zu erreichen.

- Die Mitgliedseinrichtungen blieben für die verschiedenen Karrierestufen im Durchschnitt einige Prozentpunkte unter den selbst gesteckten Zielen für das Jahr 2013 zurück – am deutlichsten bei den Habilitationen sowie den C4/W3-Professuren.
- Die Interviewten in den Einrichtungen berichten, dass es eine Herausforderung war, die angestrebten Frauenanteile zu erreichen. Veränderungen konnten grundsätzlich nur mühsam und langsam erzielt werden, da externe Rahmenbedingungen, wie die Zahl der frei werdenden Stellen, nicht beeinflusst werden konnten.
- Die Berechnung des rechnerisch möglichen Frauenanteils an Professuren (das Korridormodell) zeigt die Differenz zwischen der Realität und den erreichbaren Möglichkeiten. Wären Frauen und Männer an Universitäten seit 2009 in gleicher Anzahl ernannt worden, läge der Anteil von Professorinnen (ohne Juniorprofessuren) im Jahr 2014 bei 25 Prozent. Bei Ernennungen von Frauen entsprechend den Anteilen der der Professur vorgelagerten Kaskade wären die Frauenanteile bis zum Jahr 2014 im Vergleich zum tatsächlichen Wert von 21 Prozent bei Juniorprofessorinnen als Berechnungsgrundlage ein Prozentpunkt über und bei Habilitationen ein Prozentpunkt unter dem erreichten Wert angelangt.
- Die Berechnung der für Hochschulen zu erwartenden Frauenanteile bei Professuren zeigt, dass die in den Berichten bezüglich ihrer Gleichstellungsentwicklung am besten eingestuft Einrichtungen auch überdurchschnittlich hohe Frauenanteile haben, selbst unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen fachlichen Zusammensetzung.

Organisationsentwicklung durch personelle und strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

- Die Interviewten schreiben den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine hohe Relevanz für die Entwicklung der Verankerung des Themas im Untersuchungszeitraum zu. Die Verpflichtung auf die Gleichstellungsstandards war ein Impuls für die Universitäten und Hochschulleitungen, sich intensiv mit Gleichstellung auseinanderzusetzen. Gleichstellung wurde fortan als strategische Aufgabe wahrgenommen.
- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben zur formalen Verankerung der Verantwortlichkeit für Gleichstellung auf der Führungsebene und zur Etablierung von neuen Strukturen geführt. Auch die Position der zentralen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure wurde gestärkt.

- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben nach Aussage der Interviewpartnerinnen und -partner eine verbesserte Kommunikation und Koordination innerhalb der Universität – zwischen den zentralen und dezentralen Ebenen – unterstützt. Zudem wurde der Austausch und Wissenstransfer zwischen den Universitäten zu Gleichstellungsthemen stimuliert. Hierzu beigetragen hat auch die Nutzung des von der DFG bereitgestellten Instrumentenkastens.
- Der Instrumentenkasten wurde in allen Fallstudien als hilfreiches Tool und sehr gutes Arbeitsinstrument bezeichnet, das Anregungen für die Weiterentwicklung beziehungsweise Einführung von neuen Maßnahmen geliefert habe.
- Die meisten der bis 2013 umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen sind den Themenfeldern „Personal und Nachwuchs“ (33 Prozent) sowie „Vereinbarkeit“ (29 Prozent) zuzuordnen. Neben diesen „klassischen“ Gleichstellungsmaßnahmen haben sich aber auch Maßnahmen der Organisationsentwicklung (15 Prozent aller Maßnahmen), zu Gender in Forschung und Lehre (11 Prozent) sowie auch zu Qualitätssicherung und Wissenschaftskultur (jeweils 6 Prozent) etabliert.
- Die durchschnittliche Zahl der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen hat sich im Berichtszeitraum (2009–2013) von 34 auf 66 pro Hochschule fast verdoppelt. Hochgerechnet auf alle 68 DFG-Mitgliedseinrichtungen hat sich die Zahl der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen im Zeitraum der Berichtspflicht von insgesamt ca. 2.300 auf ca. 4.500 erhöht.

Wirkungsweise der Selbstverpflichtung und des darin umgesetzten Bewertungssystems auf die Umsetzung der Gleichstellung

- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden von den Mitgliedseinrichtungen mit großer Zustimmung beschlossen. Dass sie als Selbstverpflichtung der DFG-Mitgliedseinrichtungen umgesetzt wurden, führte zu einer hohen Akzeptanz und zu einer starken Verbindlichkeit für den Umsetzungsprozess.
- Insgesamt haben die Leitungen beziehungsweise die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stabsstellen den Prozess der Umsetzung zentral geführt. An manchen Einrichtungen wurden die dezentralen Einrichtungen maßgeblich mit einbezogen.
- Die Gleichstellungsstandards haben laut Aussage der Interviewten dazu beigetragen, den Diskurs über die Bedeutung und den Zweck von Gleichstellung zu verändern: Gleichstellung wird nicht mehr nur als „Frauen“- oder „Gerechtigkeits“-Thema betrach-

tet, sondern als Voraussetzung für innovative und exzellente Forschung und die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen.

- Die Berichtsbewertung durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ hat dazu beigetragen, dass bei den Verantwortlichen die Gleichstellungsentwicklung auch eine Frage des Prestiges der Universität geworden ist. Hierdurch wurde ein Wettbewerb zwischen den Universitäten um eine gelungene Gleichstellungspolitik angeregt.
- Die Festlegung von konkreten Zielvorgaben für die Repräsentanz von Frauen im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, verknüpft mit einem regelmäßigen Reporting und Berichtspflichten, erhöhte die Aufmerksamkeit für und die Verbindlichkeit von Gleichstellung an fast allen untersuchten Universitäten deutlich.
- Viele der beobachteten positiven Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung können aber nicht ausschließlich auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zurückgeführt werden. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem steigt in allen europäischen Ländern seit vielen Jahren kontinuierlich. Auch im Rahmen politischer Initiativen wirken die Gleichstellungsstandards in Deutschland im Beobachtungszeitraum gemeinsam mit weiteren Initiativen und Programmen wie der Exzellenzinitiative und dem Professorinnenprogramm der Bundesregierung. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards komplementieren diese. Sichtbar wird dies daran, dass die Bewertungen der Gleichstellungsberichte der Hochschulen durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ stark mit dem Erfolg der jeweiligen Hochschule im Professorinnenprogramm korrespondieren.

Vorschläge aus den Einrichtungen zur Zukunft der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben nach Einschätzung der Interviewten zu inzwischen verstetigten Maßnahmen geführt und nachhaltige, wirksame Strukturen geschaffen. Gleichzeitig konstatieren die Interviewpartnerinnen und -partner aber auf diskursiver Ebene eine wieder abnehmende Dynamik und Stagnation. Die Bedeutung des Themas müsse kontinuierlich betont werden, um die geschaffenen Rahmenbedingungen auf Dauer zu setzen.
- Die interviewten Akteurinnen und Akteure sprechen sich für eine Weiterführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus und sehen weiterhin Handlungsbedarf. Weiterer „Druck“ vonseiten der DFG könne den Rückbau an Maßnahmen oder Strukturen verhindern.

- Die Wiedereinführung einer qualitativen Berichtspflicht wird mehrheitlich befürwortet. Für eine qualitative Berichtslegung spricht aus Sicht der Interviewten, dass Berichte für die eigene Reflexion und Bilanzierung hilfreich sind und Kontrolle von außen ermöglichen. Insgesamt wird aber auch eine Verschlinkung und Vereinfachung des Verfahrens und ein Abbau von Schnittmengen mit anderen Berichtspflichten vorgeschlagen.

Resümee

- Das qualitative und quantitative Reporting hat den Druck auf die antragstellenden Einrichtungen erhöht. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben einen Wettbewerb zwischen den Universitäten um eine gelungene Gleichstellungspolitik angeregt.
- Die personellen und strukturellen Standards haben zu einer sehr differenzierten Auseinandersetzung mit den Gleichstellungsanforderungen geführt. Die Wahrnehmung der Gleichstellung als strategische Aufgabe in den Leitungsfunktionen ist deutlich gewachsen.
- Im Zeitraum der Berichtspflicht wurden in den von den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards definierten Handlungsfeldern viele Gleichstellungsmaßnahmen angestoßen und auch umgesetzt.
- Die selbst gesteckten Ziele konnten nicht von allen Einrichtungen und auf allen Karrierestufen gleichermaßen erreicht werden. Die personelle Zusammensetzung an den Hochschulen konnte sich in großen Teilen nur langsam verändern.
- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben alles in allem einen sehr wichtigen Beitrag zur Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem geleistet. Die Formulierung als Selbstverpflichtung war ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor.
- Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben einen ganz wesentlichen Impuls gesetzt. Die angestoßenen positiven Veränderungen gilt es weiter voranzubringen.

1. Einleitung

Auf der Mitgliederversammlung der DFG im Jahr 2017 soll über den Fortgang der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beraten werden. Die vorliegende Studie dient als empirische Grundlage bei der Vorbereitung und Unterstützung der Entscheidungsfindung.

Die Mitgliedseinrichtungen der DFG einigten sich im Jahr 2008 auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, um der unzureichenden Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und eine signifikante Steigerung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen des deutschen Wissenschaftssystems zu erreichen. Die hierin definierten strukturellen und personellen Standards sollen den Kriterien von „Durchgängigkeit“, „Transparenz“, „Wettbewerbsfähigkeit“ und „Kompetenz“ entsprechen. Die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bestand im Zeitraum von 2008 bis 2013 im Kern aus drei Elementen: der Bewertung der Umsetzungskonzepte, dem Reporting auf Basis des Kaskadenmodells und dem Instrumentenkasten.

In einem Erstbericht (2009), einem Zwischenbericht (2011) und einem Abschlussbericht (2013) nahmen 68 universitäre Mitglieder der DFG Stellung zum Stand der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in ihren Einrichtungen.¹ Eine aus dem Kreis der DFG-Mitglieder eingesetzte Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ grupperte die beschriebenen Gleichstellungskonzepte in vier Stadien. Diese reichten von Stadium 1, in dem erste Schritte zur Umsetzung eingeleitet wurden, bis zu Stadium 4, in dem ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt wurde.

In einem zunächst an die Gleichstellungsberichte gekoppelten und ab 2013 jährlichen Reporting wurden die Hochschulleitungen zudem gebeten, die Anzahl von Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Karrierestufen an den Hochschulen insgesamt und an den einzelnen Fakultäten gegenüber der DFG zu berichten. Zusätzlich sollten sie sich ab dem Erstbericht Ziele für eine Erhöhung des Frauenanteils bis zum Jahr 2013 auf Basis des Kaskadenmodells geben. Das Kaskadenmodell basiert auf der Idee, dass sich die Zielwerte auf jeder Karrierestufe an den Istwerten der darunter liegenden Karrierestufe orientieren sollten. Das diesbezügliche Reporting und die Umsetzungskonzepte fanden zudem Berücksichtigung im Rahmen der Bewertung von Anträgen in den Programmen Sonderforschungsbereiche (SFB) und Graduiertenkollegs (GRK).

1 Die private Universität WHU – Otto Beisheim School of Management, die auch Mitglied der DFG ist, hat am Bewertungsprozess nicht teilgenommen.

Um die Mitglieder der DFG bei ihren Bemühungen vor Ort zu unterstützen, wurde darüber hinaus ein Instrumentenkasten mit Beispielen von Gleichstellungsmaßnahmen als Anregungen „aus der Praxis für die Praxis“ erarbeitet. Die DFG stellt ihn über das Internet öffentlich zur Verfügung.²

In dieser Studie wird auf Basis einer Datenerhebung analysiert, wie die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorstättenging und welche konkrete Wirkung und Wirkungsweisen sie entfaltet haben. Im Fokus steht dabei, wie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards personell und strukturell bei den DFG-Mitgliedseinrichtungen (sowohl in ihren zentralen als auch ihren dezentralen Einheiten) umgesetzt wurden sowie sie insgesamt in das deutsche Wissenschaftssystem eingebettet sind. Die zentrale Fragestellung dieser Studie lautet: Welcher Beitrag zur Entwicklung der Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft und insbesondere bei den Mitgliedseinrichtungen der DFG wird mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verbunden?

Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird in der Studie eine quantifizierende Beschreibung der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen des Wissenschaftssystems erfolgen. Zudem werden die Entwicklung des Frauenanteils und die Setzung und Erreichung der personellen Ziele auf den unterschiedlichen Karrierestufen bei den Mitgliedseinrichtungen der DFG ausgewertet werden. Ein weiterer Analyseschwerpunkt sind die Einflüsse der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf die Organisationsentwicklung der Einrichtungen. In der Studie wird beschrieben, wie die Selbstverpflichtung und das darin umgesetzte Bewertungssystem auf die Umsetzungsbemühungen an den Mitgliedseinrichtungen der DFG wirken, auch im Zusammenspiel mit anderen Programmen und Initiativen mit ähnlicher Zielsetzung. Zuletzt gibt sie die Rückmeldungen der Mitgliedseinrichtungen und der relevanten Akteurinnen und Akteure zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und ihrer möglichen Fortführung wieder.

Die Studie hat nicht zum Ziel, die Arbeitsweise und Zusammensetzung der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ detailliert zu beschreiben. Hierzu dient ein separater Tätigkeitsbericht. Weder wird die Wirkung der Gleichstellung auf Forschungsqualität oder -produktivität untersucht noch werden einzelne Einrichtungen im Sinne einer Rangordnung in ihren Gleichstellungserfolgen verglichen. Auch das Modul „Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden“ in den Förderverfahren der DFG oder die Frauenbeteiligung in DFG-Programmen und Gremien stehen nicht im Fokus der Untersuchung.³

2 Die Online-Datenbank ist zugänglich unter <http://instrumentenkasten.dfg.de>.

3 Zur Frage der Anzahl und des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihrem Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG wird seit 2008 jährlich im Chancengleichheitsmonitoring (DFG 2016) berichtet unter www.dfg.de/statistik/chancengleichheit.

Um die komplexen Fragestellungen zu untersuchen, nutzt die Studie einen Mixed-Methods-Ansatz, der quantitative und qualitative Datenzugänge kombiniert. Um den größeren Kontext der Entwicklung der Repräsentanz von Frauen zu betrachten, wird zuerst die Beteiligung von Frauen an den deutschen Hochschulen insgesamt und im internationalen Vergleich untersucht. Für die konkrete Untersuchung der Wirkungen und Wirkungsweisen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden dann die 68 Universitäten, die Mitgliedseinrichtungen der DFG sind, betrachtet.

Die Auswertung der Statistiken zu Frauenanteilen und Zielvorgaben sowie weiterer Sekundärdaten erfolgten durch die Geschäftsstelle der DFG. Im Projektteam haben Richard Heidler, Eva Reichwein, Nike Alkema und Ursula von Gliscynski zusammengearbeitet, unterstützt von Katharina Werhan, Judith Wagner, Fabian Schorb, Anke Reinhardt, Sonja Ochsenfeld-Repp und Jürgen Güdler.

Einzelne Arbeitspakete der Datenerhebung und Auswertung wurden extern vergeben. Die Dokumentenanalyse der in den Berichten beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen basiert auf einer Zufallsauswahl von 31 Einrichtungen. Die Erfassung der dort dokumentierten über 3.000 Gleichstellungsmaßnahmen wurde von dem Projektteam Nina Steinweg und Maria Schäfer vom CEWS (Leibniz-Institut der GESIS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln) vorgenommen.

Für fünf Einrichtungen wurden zudem detaillierte, auf qualitativen Interviews basierende Fallstudien erstellt und verglichen. Damit wurde das JOANNEUM (JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, Wien) beauftragt. Das Projektteam bestand bei JOANNEUM aus Florian Holzinger, Silvia Hafellner und Helene Schiffbänker. Diese führten zwischen Juni und August 2016 insgesamt 30 Interviews mit verschiedenen gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren (Rektorat/Präsidium, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstellen für Gleichstellung, Verwaltungseinheiten, Dekanate, Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Sprecherinnen und Sprecher von Koordinierten Programmen, Genderforscherinnen und -forscher). Die Umsetzung des Studiendesigns und die Auswertung der Interviews und Fallstudien wurden durch das oben genannte Projektteam der DFG-Geschäftsstelle begleitet.

2. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Die DFG-Mitgliederversammlung verabschiedete im Jahr 2008 mit großer Mehrheit die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Dabei vereinbarten die Mitgliedseinrichtungen im Rahmen einer Selbstverpflichtung Standards, um der unzureichenden Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und eine signifikante Steigerung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen des deutschen Wissenschaftssystems zu erreichen.

Hintergrund und Ausgangspunkt für die Initiative der DFG war die Tatsache, dass der Frauenanteil entlang der Karrierestufen in der Wissenschaft deutlich abnimmt und dass dies – neben der mangelnden Gerechtigkeit – einen Verlust an Qualität, Exzellenz und Perspektivenvielfalt bedeutet. Die Erkenntnis, dass die Wissenschaft auf das Potenzial von Wissenschaftlerinnen nicht verzichten kann, war unumstritten. Daher hatte der Senat der DFG 2007 eine wissenschaftliche Kommission eingesetzt, um Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards zu erarbeiten.

2.1 Ziele der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben das Ziel, der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft durch die Definition von strukturellen und personellen Standards zu erreichen und nachhaltig zu sichern. Diese Standards wurden zu Umsetzungszielen erklärt, denen sich alle beteiligten Hochschulen verpflichteten.

Sowohl die strukturellen als auch die personellen Standards sollen den Kriterien von „Durchgängigkeit“, „Transparenz“, „Wettbewerbsfähigkeit“ und „Kompetenz“ entsprechen.

Auf struktureller Ebene bedeutet dies:

- Gleichstellung soll **durchgängig** als in der Leitung gesicherte Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Organisation verankert sein.
- **Transparenz** soll durch differenzierte Daten zur Gleichstellung auf allen Organisations-ebenen und Karrierestufen erlangt werden.
- Die Einrichtungen sollen **wettbewerbsfähig** werden, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und Rollenstereotype überwunden werden.

- Verfahren sollen transparent, strukturiert und formalisiert sein. Persönliche Abhängigkeiten sollen reduziert und vorurteilsfreie Bewertungen von Personen, Leistungen und Forschungsinhalten **kompetent** vorgenommen werden.

Auf personeller Ebene bedeutet dies:

- **Durchgängig** die Gleichstellung bezogen auf die Auswahl von Personal und Ressourcen (Räume, Zeit, Geld, Geräte, Personal) zu sichern.
- **Transparenz** schaffen sollen Indikatoren für das Erreichen forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, wie beispielsweise bezogen auf den Frauenanteil bei den Immatrikulationen, unter den Promovierenden sowie bei Nachwuchsgruppenleitungen, Professuren oder Leitungspositionen.
- Um **wettbewerbsorientierte** personelle Standards zu setzen, sollen personenbezogene Entscheidungen strikt nach Leistung und Potenzial ohne Ansehen von Geschlecht, Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung getroffen werden.
- **Kompetenz** sollte durch sichtbare Steigerung der Beteiligung von Frauen an Förderverfahren sowie der Aufdeckung und Korrektur von Verzerrungseffekten bei der Beurteilung von Personen erreicht werden.

Zur Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verabschiedeten die DFG-Mitgliedseinrichtungen ein konkretes Umsetzungskonzept. Darin verpflichteten sie sich, zwischen 2009 und 2013 insgesamt drei umfassende Berichte (Erstbericht, Zwischenbericht und Abschlussbericht) zum Umsetzungsstand der Gleichstellungsstandards an ihren Einrichtungen abzugeben. Diese Berichte sollten überdies selbst gesteckte Zielvorgaben zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen beinhalten. Diese Zielvorgaben sollten sich idealerweise am Kaskadenmodell orientieren (vgl. Kapitel 2.3).

Um die Mitglieder der DFG bei ihren Bemühungen vor Ort zu unterstützen, wurde eine Datenbank mit Beispielen von Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die als sogenannter Instrumentenkasten Anregungen „aus der Praxis für die Praxis“ von der DFG über das Internet öffentlich zur Verfügung stellte.⁴ Der Instrumentenkasten bietet eine qualitätsgesicherte

4 Der DFG-Instrumentenkasten wird im Auftrag der DFG vom Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) als webbasierte Datenbank im Internet bereitgestellt. Seit Juli 2014 ist eine Neuauflage des Instrumentenkastens verfügbar mit überarbeiteten Inhalten, neuen Funktionalitäten und verbesserter Recherchelogik. Seit Sommer 2015 wird eine englische Übersetzung des Instrumentenkastens angeboten. Über den Aufbau des Instrumentenkastens sowie die Details der verschiedenen Entwicklungsphasen der Datenbank informiert auch der Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“.

Informationsbasis für die Konzeption und Umsetzung von erprobten, modellhaften Gleichstellungsmaßnahmen.

2.2 Berichtsbewertung der Umsetzungskonzepte

Um den Prozess zu begleiten, den Umsetzungsstand an den Hochschulen zu bewerten und Empfehlungen auszusprechen, wurde 2009 aus dem Kreis der DFG-Mitglieder eine Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingesetzt. Diese setzt sich zusammen aus Hochschulleitungen, Expertinnen beziehungsweise Experten für Gleichstellung sowie einer Vertretung für die außeruniversitären Einrichtungen. Geleitet wird die Arbeitsgruppe von einem Mitglied des Präsidiums der DFG.

Die Arbeitsgruppe bewertete die drei Berichte der Hochschulen und grupperte diese in verschiedene „Umsetzungsstadien“ ein (vgl. Tätigkeitsbericht):

Stadium 1: Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet.

Stadium 2: Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.

Stadium 3: Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.

Stadium 4: Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Nach Auswertung der Abschlussberichte im Jahr 2013 stellte die Arbeitsgruppe fest, dass seit Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards umfangreiche Fortschritte bei der Durchsetzung von Gleichstellung an den Hochschulen in Deutschland erzielt und in allen Hochschulen wesentliche Standards gesetzt wurden. Dies spiegelte sich auch anhand der Entwicklung der Verteilung der Stadien wider: So wurden beispielsweise beim Erstbericht noch zehn Einrichtungen in das Stadium 1 eingruppiert, beim Zwischenbericht nur noch fünf und bezogen auf den Abschlussbericht keine mehr (vgl. Kapitel 5.7).

2.3 Reporting auf Basis des Kaskadenmodells

In einem zuerst an die Gleichstellungsberichte gekoppelten und ab 2013 jährlichen Reporting wurden die Hochschulleitungen gebeten, die Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf verschiedenen Karrierestufen an den Hochschulen insgesamt und an den

einzelnen Fakultäten gegenüber der DFG zu berichten. Zusätzlich sollten sie sich ab dem Erstbericht Ziele für eine Erhöhung des Frauenanteils bis zum Jahr 2013 auf Basis des Kaskadenmodells geben. Folgende Karrierestufen wurden für das Kaskadenmodell als relevant eingestuft und als Messgröße operationalisiert: Anzahl Immatrikulationen, Anzahl Studienabschlüsse, Anzahl Promovierende beziehungsweise Anzahl Promotionen. Die nächste Stufe umfasst die Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende/Habilitationen. Darüber hinaus werden die W2/C3-Professuren, die hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobenen W3/C4-Professuren sowie Leitungspositionen (Rektorat, Präsidien, Senat, Hochschulrat) erfasst.

Das Kaskadenmodell greift die Erkenntnisse der Wissenschaftsforschung zur sogenannten „Leaky Pipeline“ auf (vgl. Blome et al. 2013, S. 55 ff.). Diese haben gezeigt, dass das erreichte Niveau der Frauenanteile bei den Einstiegsstufen in die Wissenschaft (Studium, Studienabschluss und Promotion) später bei den höheren Stufen nicht im selben Maße eintritt. Neben der zeitlichen Dauer, die notwendig ist, bis die stärker gemischtgeschlechtlichen Kohorten auch die höheren Karrierestufen erreichen, gibt es einen Verlust auf diesem Karriereweg durch einen im Vergleich zu Männern höheren Anteil von Frauen, die aus dem Wissenschaftssystem aussteigen.

Basierend auf dem Kaskadenmodell wurde innerhalb der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ab dem ersten Bericht im Jahr 2009 eine Vorlage für die Datenabfrage zu den Personalzahlen bei den Einrichtungen entwickelt. Gemäß den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist die transparente Sicherung der Gleichstellung nur möglich, wenn „fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn“ (DFG 2008, S. 2) erfasst werden. Neben der statistischen Erhebung auf der Ebene der Einrichtung sollten auch, soweit möglich, Zahlen auf Ebene der Fachbereiche oder Fakultäten berichtet werden.

Zu jeder der aufgelisteten Karrierestufen sollten die Einrichtungen zudem im Erstbericht für die Einrichtung insgesamt und auf Fakultätsebene selbst Zielvorgaben formulieren. Das Kaskadenmodell war hierfür eine Richtschnur; die Hochschulen waren jedoch frei darin, ihre Ziele zu formulieren. Im Zwischenbericht konnten die selbst gesteckten Zielvorgaben gegebenenfalls noch aktualisiert werden.

2.4 Fortführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2013

Die Laufzeit der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards war ursprünglich auf drei Bewertungsrunden von 2008 bis 2013 angesetzt. Danach sollte über die Fortsetzung beraten werden. Im Juli 2013 diskutierte die DFG-Mitgliederversammlung den Stand der Bemühungen nach Beendigung dieser drei Bewertungsrunden.

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung konstatierte die Arbeitsgruppe, dass beim Anstieg der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen noch nicht die Erfolge erzielt werden konnten, die mit der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erwartet und erhofft worden waren. Dabei beriet sie auch über eine Weiterentwicklung der Selbstverpflichtung auf Basis der Empfehlungen der Arbeitsgruppe.

Zur Weiterentwicklung der Initiative beschloss die Mitgliederversammlung daher ein von der Arbeitsgruppe erarbeitetes Maßnahmenbündel:

- Einführung eines regelmäßigen Reportings auf Basis des Kaskadenmodells auf Hochschul- und Fachbereichsebene sowie im Rahmen der Anträge in den Programmen Sonderforschungsbereiche (SFB) und Graduiertenkollegs (GRK)⁵
- Weiterführung der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“
- Fortführung und Ausbau des Instrumentenkastens

Außerdem wurde festgelegt, dass die Mitgliederversammlung im Jahr 2017 nochmals beraten soll, ob die DFG weitere Maßnahmen für die Herstellung von Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem ergreifen muss.

5 Die Umsetzung des von der Mitgliederversammlung 2013 beschlossenen zweistufigen Reportingprozesses und dessen Implementierung in die DFG-Verfahren wurde noch im gleichen Jahr begonnen. Seit 2014 wurden entsprechend die Merkblätter von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs angepasst. Hier werden die Verbünde seitdem aufgefordert, Angaben zum Status quo sowie zur Zielsetzung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu machen. Überdies wurden die Universitäten aufgefordert, im Rahmen der Koordinierten DFG-Verfahren, im Kontext der strukturellen Maßnahmen, auch auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards einzugehen und gegebenenfalls auf ihre weiteren Bemühungen (seitdem) zu verweisen. Die Einstufung in die Umsetzungsstadien der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sowie auch weitere Bemühungen werden bei Begutachtungen von Forschungsverbänden, die von Hochschulen beantragt werden, bei der Bewertung der Qualität der Gleichstellung dieser Verbünde als eines der entscheidungsrelevanten Kriterien berücksichtigt. Der Hintergrund und die Details zur Ausgestaltung des Prozesses, insbesondere für die Abfrage seit 2013, werden im Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ beschrieben.

3. Fragestellungen der Studie

Im Folgenden werden die fünf Fragestellungen herausgestellt, welche die besonderen Schwerpunkte der Untersuchung darstellen. Diese orientieren sich an den in der Einleitung genannten Zielen der Studie.

3.1 Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Die Wirkungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards können nicht unabhängig von den Entwicklungen im deutschen und europäischen Wissenschaftssystem betrachtet werden. Daher wird im Folgenden die Entwicklung des Frauenanteils in der deutschen Wissenschaft beschrieben. Im Fokus stehen dabei die Repräsentanz von Frauen auf verschiedenen Karrierestufen sowie die Handlungsbedarfsstellen, an denen Wissenschaftlerinnen die Forschung verlassen.

3.2 Entwicklung der personellen Kennzahlen und der Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen

Der quantitativen Entwicklung der Beteiligung von Frauen auf verschiedenen Karrierestufen gilt seit dem Beschluss der Mitgliederversammlung der DFG die zentrale Aufmerksamkeit der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: „Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken“ (DFG 2008, S. 3). Die Einrichtungen sollten sich für das Jahr 2013 selbst Zielvorgaben für Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen setzen. Zur Erreichung dieser Zielwerte beschreiben die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Notwendigkeit von „personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung“ und die Notwendigkeit, diese Verfahren „so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden“ (DFG 2008, S. 4). Hierzu mussten die Universitäten teilweise erst ein internes Monitoring aufbauen, um die Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen erfassen zu können. Dies stellte auf Ebene der gesamten Einrichtung, aber insbesondere auf Ebene der Fakultäten für viele Hochschulen eine erhebliche Herausforderung dar.

Die Frage, inwieweit die Einrichtungen Frauenanteile erfasst haben und sich darauf aufbauend Ziele gesetzt haben, sowie ferner, inwieweit sie diese Ziele erreichen konnten, sind Teilfragen dieser Studie:

- Für welche Karrierestufen wurden Daten erfasst und Zielvorgaben definiert?
- Wurden auf Ebene der Fakultäten Ziele definiert?
- Wie haben sich die Frauenanteile tatsächlich entwickelt und wurden die selbst gesetzten Zielvorgaben erreicht?
- Wie wurden die Zielvorgaben organisationsintern umgesetzt?
- Unterscheiden sich die Einrichtungen in ihrer Kapazität, die selbst gesteckten Zielvorgaben zu erreichen? Wie hängen das Niveau der Zielvorgaben und die Differenz zwischen den Zielvorgaben und der Entwicklung mit den Bewertungen der Einrichtungen durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ zusammen?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden die Kennziffern aus den Abschlussberichten und die Daten der amtlichen Statistik ausgewertet.

3.3 Organisationsentwicklung durch personelle und strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

Neben dem quantitativen Fortschritt der personellen Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen haben die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch das Ziel, die Gleichstellung im Wissenschaftssystem und innerhalb der Einrichtungen strukturell zu verankern und zu stärken. Dies kann als eine Aufgabe der Organisationsentwicklung beschrieben werden, nach der die Ziele der Gleichstellung auf allen Ebenen der Organisation verfolgt werden sollen und so als „Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung“ (DFG 2008, S. 2) anzusehen sind. Daran schließt sich die Frage an, wie sich die Organisationen im Beobachtungszeitraum hinsichtlich der Gleichstellung strukturell verändert haben:

- Wurden neue Gremien/Strukturen eingeführt oder verändert?
- Hat das Thema Gleichstellung und gegebenenfalls die Position der Gleichstellungsbeauftragten an Reputation gewonnen? Und wenn ja: In welcher Form macht(e) sich dies bemerkbar?
- Hat der Prozess durchgängige und nachhaltige Veränderungen bewirkt?

Um die Entwicklung der Gleichstellung zu fördern, wurde in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorgeschlagen, verschiedene Maßnahmen zu entwickeln. Bezogen auf die Maßnahmen zur Gleichstellung werden folgende Fragen untersucht:

- In welchen Dimensionen und Handlungsfeldern wurden Maßnahmen umgesetzt?
- Welche Standards beziehungsweise welche „Standardmaßnahmen“ haben sich flächendeckend durchgesetzt?
- Wer hat die Maßnahmen vorangetrieben und wer waren die Zielgruppen?
- Wurden die Maßnahmen auch nach Ende der regelmäßigen Berichterstattung nachhaltig fortgeführt?

Die Maßnahmen sollten das Ziel haben, für die „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegenzuwirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen“ möglich zu machen (DFG 2008, S. 2). Um diese personellen Standards einzuhalten, sind „Verfahren der Qualitätssicherung“ sowie eine differenzierte Datenerfassung nötig.

3.4 Wirkungsweise der Selbstverpflichtung und des darin umgesetzten Bewertungssystems auf die Umsetzung der Gleichstellung

Die Wirkungsweise der Selbstverpflichtung und des Bewertungssystems ist eine wichtige Frage der Untersuchung. Vor dem Hintergrund der bisherigen Forschung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (vgl. Kapitel 4) sind verschiedene Wirkungsmechanismen denkbar:

- Welche Rolle hat es gespielt, dass die DFG als Drittmittelgeber und Selbstverwaltungsorganisation der deutschen Wissenschaft die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingeführt hat?
- Hat die Implementierung der Gleichstellung als „entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsverbänden“ in den DFG-Verfahren einen Anreiz über den Drittmittelwettbewerb ausgeübt?
- Haben die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards den Gleichstellungsdiskurs verändert?

- Tragen die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards dazu bei, die Gleichstellung als Aufgabe der Organisationsentwicklung zu sehen?

Auch zur Berichtspflicht und der damit verbundenen öffentlichen Bekanntmachung der Bewertung stellen sich Fragen:

- Haben die Bewertung der eingereichten Gleichstellungskonzepte und die öffentliche Darstellung dieser Einstufung auch als Reputationsanreiz auf die Einrichtungen gewirkt?
- Wie sind die Organisationen mit den Einstufungen durch die Arbeitsgruppe umgegangen?
- Hat das Berichtssystem mit der Bewertung zu konkreten Veränderungen vor Ort geführt, beispielsweise bei der Organisation der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen?

Ein weiterer Fragenkomplex ergibt sich schließlich zum Instrumentenkasten:

- Hat dieser den Austausch von Hochschulen stimuliert und zu einem wechselseitigen Lernen beigetragen?
- Hat die Erwähnung im Instrumentenkasten mit einem Best-practice-Beispiel als Reputationsanreiz gewirkt?

Eine besondere Schwierigkeit der Studie besteht darin, die Wirkung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der allgemeinen Entwicklung der Gleichstellung an Hochschulen sowie von anderen Initiativen zu separieren. Die Gleichstellungsstandards sind zeitgleich mit anderen Gleichstellungsinitiativen gewichtiger hochschulpolitischer Akteure, wie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und dem Wissenschaftsrat, vorangetrieben worden, etwa in Form des im Jahr 2008 von Bund und Ländern beschlossenen Professorinnenprogramms zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen (vgl. Kapitel 6.4.4).

Ein Ziel der Studie ist es, die Unterschiede in der Wirkungsweise, aber auch die Komplementaritäten mit anderen Gleichstellungsprogrammen herauszuarbeiten. Neben dem Professorinnenprogramm wird die Bewertung innerhalb der Berichte zu den Gleichstellungsstandards deshalb auch mit anderen gleichstellungsrelevanten Merkmalen abgeglichen, wie dem Erfolg bei entsprechenden Zertifikaten oder Schwerpunkten bei Gender in Forschung und Lehre. Indirekt können so auch Rückschlüsse auf die Konsistenz und Qualität der Bewertung durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ gezogen werden. Daran schließt sich die Frage an, wie die beteiligten Akteurinnen und Akteure die Bewertung durch die Arbeitsgruppe hinsichtlich Transparenz und Nachvollziehbarkeit wahrgenommen haben.

3.5 Kommentierungen aus den Einrichtungen zur Zukunft der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Als Vorbereitung einer Entscheidung zur weiteren Ausgestaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nach 2017 wurden zudem Einrichtungen zu ihren Eindrücken und Bewertungen befragt. Darunter fällt auch die Frage, welche Auswirkung die Beendigung der qualitativen Berichtspflicht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2013 auf die weitere Entwicklung der Gleichstellungsarbeit hatte.

Darüber hinaus werden unterschiedliche Stimmen zum möglichen Erfolg der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, aber auch Vorschläge zu einer möglichen Fortführung zusammengetragen.

4. Bisherige Veröffentlichungen zur Rolle der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Übergreifend kommen die bisherigen Arbeiten zu dem Schluss, dass die DFG mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine wichtige, wenn nicht sogar die Vorreiterrolle in der Gleichstellungspolitik übernommen habe. Viele Veröffentlichungen schreiben den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine große Bedeutung in der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an den Universitäten zu.

Schacherl et al. (2015, S. 25) bezeichnen in ihrem Sammelband „Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess“ die verschiedenen Wissenschaftsorganisationen mit der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (vgl. Wissenschaftsrat 2012) und die DFG mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als impulsgebende Akteure. Die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die Bewerbungen im Rahmen der Exzellenzinitiative hätten eine große Nachfrage nach Expertinnenwissen der Gleichstellungsbeauftragten und einen Ausbau der Gleichstellungsbüros bewirkt (Schacherl et al. 2014, S. 57). Maresa Feldmann (2015, S. 177) berichtet in dem erwähnten Sammelband über die Ergebnisse einer standardisierten Befragung unter Hochschulleitungen. Hier wurden 24 (Vize-)Präsidentinnen und (Vize-)Präsidenten sowie (Pro-)Rektorinnen und (Pro-)Rektoren von Universitäten im Jahr 2012 unter anderem danach gefragt, welchen Einfluss hochschulpolitische Entwicklungen, Anforderungen und Programme auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen hatten. Die Auswertung für die Universitäten ergibt, dass von den acht erfragten hochschulpolitischen Entwicklungen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der höchste Einfluss zugeschrieben wird (50 Prozent Zustimmung bei „großer positiver Einfluss“), noch vor dem Professorinnenprogramm (30 Prozent), der Exzellenzinitiative (24 Prozent) sowie der Zielvereinbarung zum Thema Gleichstellung zwischen Land und Hochschule und der leistungsorientierten Mittelvergabe bezüglich Gleichstellung zwischen Land und Hochschule (beide 9 Prozent).

Auch die Studie zur Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative von Engels et al. (2015) stellt heraus, dass viele der interviewten Leitungspersonen einen aus mehreren Förderprogrammen gleichzeitig kommenden und steigenden Druck auf die Universitäten verspürt hätten, eine gezieltere Gleichstellungspolitik als bisher zu verfolgen. Explizit genannt werden die Begutachtungsverfahren für große Verbundprojekte wie zum Beispiel Sonderforschungsbereiche, das Professorinnenprogramm und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Viele Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte bewerteten diese Phase als insgesamt unterstützend, „da sie zur Aufwertung der Gleichstellungsarbeit geführt habe“ (Engels et al. 2015, S. 283).

Andrea Löther und Lina Vollmer fassen als Herausgeberinnen die wissenschaftlichen Beiträge über Forschungsergebnisse von hochschulübergreifenden Untersuchungen dahingehend zusammen, dass insbesondere externe Anforderungen wie die Exzellenzinitiative, die DFG-Gleichstellungsstandards und das Professorinnenprogramm Anstöße für eine Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Hochschulleitung und für eine Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik gaben (Löther und Vollmer 2014, S. 11).

Für Dagmar Simon (2011, S. 117) hat die Tatsache, dass die Gleichstellungsstandards von der DFG initiiert wurden, dazu geführt, dass Gleichstellungspolitik vom Rand ins Zentrum wissenschaftlicher Reputation gerückt sei. Dabei habe die Dichotomie „wissenschaftliche Qualität oder Gleichstellung“ als Argument gegen Gleichstellungspolitik im wissenschaftlichen Alltag zumindest partiell an Wirkkraft verloren.

Überwiegend werden die Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit uneingeschränkt positiv gesehen. Birgit Riegraf und Lena Weber schreiben allerdings diese Veränderungen der Ausrichtung an Wettbewerbsmechanismen zu und sehen die Gefahr, dass dadurch die ursprünglich gerechtigkeitsorientierten und gleichzeitig kritischen Ansprüche von Gleichstellungspolitik verlorengehen könnten (Riegraf und Weber 2014, S. 74 ff.).

Eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards leistet Karin Zimmermann (Zimmermann 2016, Zippel, Marx Feree & Zimmermann 2016). Sie beschreibt mit ihren Ko-Autorinnen drei Phasen der Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem. Die Jahre 1980 bis 1995 seien geprägt durch den Einfluss transnationaler feministischer Bewegungen und einer „Entdeckung“ der Ungleichbehandlung, auch durch erste Versuche der systematischen quantitativen Erfassung. Frauenbeauftragte wurden gewählt und Frauenförderpläne entwickelt. In den Jahren 1996 bis 2005 habe eine Verschiebung zu einer strukturelleren Erfassung von Ungleichheit stattgefunden. Auch auf internationale und europäische Initiative hin wurden „Gender Mainstreaming“-Strategien entwickelt und gesetzliche und institutionelle Grundlagen der Gleichstellungspolitik geschaffen. Seit 2005 befinde sich die Gleichstellungsentwicklung in einer Phase der „inkluisiven Exzellenz“: Gleichstellung werde an Hochschulen als Wettbewerbsvorteil begriffen. Neben der Exzellenzinitiative und dem Professorinnenprogramm sehen die Autorinnen die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als entscheidenden Faktor für diese neuere Entwicklung an.

Die Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird als Reaktion der DFG auf die Kritik der Gutachterinnen und Gutachter der Exzellenzinitiative verstanden, die dazu führte, an EU-Standards anzuschließen (Zimmermann 2016). Als besonderes Merkmal würden mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards keine materiellen Ressourcen, sondern vielmehr wissenschaftliche Reputationen zugeschrieben, die sich allerdings

in materielle Ressourcen (Fördergelder) transformieren könnten. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG [...] rekurrieren auf Normen einer modernen, international darstellbaren Wissenschaftspolitik der Gleichstellung mit vier Merkmalen: Kompetenz, Durchgängigkeit, Transparenz [sowie] Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“ (Zimmermann 2016, S. 7). Dabei wird der Kompetenz-Standard mit seiner Forderung nach einer nachprüfbaren Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung als besonders modern bezeichnet: „Der Kompetenz-Standard bricht die strukturelle Bedeutung von Wissenschaft für die Gesellschaft bis auf die Forschung (Inhalte und Methoden) und auf die wissenschaftliche und persönliche Kompetenz von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen herunter und fordert dazu auf, erstens sensibel für Verzerrungseffekte im eigenen Forschungshandeln und in der alltäglichen Praxis (zum Beispiel bei der Nachwuchsrekrutierung) zu sein sowie zweitens konkrete (Gegen-)Maßnahmen aktiv zu ergreifen“ (Zimmermann 2016, S. 7).

In ihrem Fazit sieht Zimmermann vor dem Hintergrund der 2000 und 2004 vom Europäischen Rat verabschiedeten Gleichstellungs- beziehungsweise Antidiskriminierungsrichtlinien den staatlichen Handlungsauftrag im Bereich Forschung und Wissenschaft vor allem im Abbau von Vorurteilen („bias“) und strukturellen Hürden („barriers“). Obwohl der Kompetenz-Standard zwar genau hier ansetze, werde jedoch die tatsächliche Umsetzung problematisch gesehen, da „die Norm der Chancengleichheit in wissenschaftlichen Organisationen bislang generell an Grenzen stößt, weil die Chancengleichheits-Norm in der Regel als eine außerwissenschaftliche, gesellschaftliche Relevanzerwartung wahrgenommen wird. [...] Auf der Grundlage eines neo-institutionalistischen Erklärungsmodells ist vielmehr von einer Entkoppelung zwischen der Formalstruktur (Erwartungen aus der Organisationsumwelt) und der Aktivitätsstruktur von Organisationen (interne formale und informelle Regeln und Routinen) auszugehen“ (Zimmermann 2016, S. 15).

Dennoch wird den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein innovatives Vorgehen bescheinigt, indem erstmals der Diskurs um eine genderinklusive Exzellenz in die „Trias der Akteure aus Bund-Länder-Wissenschaftsorganisationen“ (Zimmermann 2016, S. 16) getragen wurde. Mit der impliziten Annahme, dass Wissenschaft auch nach Geschlecht selektiere, stehe dieser Ansatz somit der bisherigen Auffassung entgegen, dass Chancengleichheit eine rein außerwissenschaftliche Relevanzerwartung darstelle. Mit dieser Erkenntnis könnten die Wissenschaftsorganisationen ihrem „kognitiven Widerstand“ entgegenwirken und internationalen Standards näher kommen. Eine der entscheidenden Zukunftsfragen werde daher sein, inwieweit die „Gestaltungsentention der DFG über ihre Dauerbeobachtung der Hochschulen via Kennzahlen hinaus wirksam“ werde (Zimmermann 2016, S. 17).

Auch das Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen (Eva Blome et al. 2013, S. 136 ff.) setzt sich eingehend mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auseinander.

Hier wird den Empfehlungen und Hinweisen der großen Wissenschaftsorganisationen sowie den rechtlichen Bestimmungen eine größere Bedeutung für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zugeordnet. Dabei werden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und das Professorinnenprogramm besonders hervorgehoben, da diese Initiativen über eine Selbstverpflichtung hinausgingen und die Mittelvergabe an die Absicht geknüpft werde, Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. In Bezug auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird hier eine unmittelbarere Verknüpfung an die Mittelvergabe angenommen als von Karin Zimmermann (2016). Im Handbuch wird zudem auf die Kritik von politischer Seite an der punktuellen Anlage des Professorinnenprogramms verwiesen und der Hinweis gegeben, dass sich die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hingegen auf die „notwendige systematische Beseitigung struktureller Barrieren in der Wissenschaft“ richteten (Eva Blome et al. 2013, S. 138). Durch die Veröffentlichung der Berichte und des Evaluationsergebnisses würden Gleichstellungsziele und -erfolge transparent gemacht und seien im Wettbewerb vergleichbar. Die öffentliche Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätskriterium wirke dem drohenden „Reputationsrisiko“ entgegen, sich für Gleichstellung zu engagieren. So sei mit der Verpflichtung der Hochschulen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Prozess der Institutionalisierung nachhaltig gestärkt worden. Ohne Zweifel trage der „appellative Charakter auf rhetorischer Ebene dazu bei, Gleichstellung und Wissenschaftsförderung miteinander zu verzahnen“. Hingewiesen wird auch auf die punktuelle Kritik der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und am Professorinnenprogramm, die beide zu einer Verfestigung der Diskrepanz zwischen sogenannten armen und reichen Bundesländern und Hochschulen beigetragen hätten. Schließlich wird auf das Manko hingewiesen, dass die Gleichstellungsstandards die künstlerischen und wissenschaftlich-künstlerischen Hochschulen nicht erfassten und dass die Allianz-Partner diese nicht übernommen hätten (vgl. Tätigkeitsbericht).

In der von der European Molecular Biology Organization (EMBO) durchgeführten Studie „Exploring Quotas in Academia“ (Wallon et al. 2015, S. 7 ff.) wird das in Deutschland unter anderem durch die Gleichstellungsstandards eingeführte Kaskadenmodell untersucht. Positiv wurden folgende Aspekte bewertet: (1.) Das Modell betrifft alle Karrierestufen, (2.) es könnte einen langfristigen Effekt haben, (3.) die Akzeptanz könnte steigen, da sich das Ziel an den Gegebenheiten der jeweiligen Institutionen orientiert und (4.) die Institutionen selbst werden ermutigt, Maßnahmen zu ergreifen, das gesetzte Ziel zu erreichen. Kritisch diskutiert wurde, dass die Bestimmung des Ziels nicht klar definiert und somit manipulierbar sei und dass der Prozess durch Ausschluss eines möglichen schnelleren Anstiegs eine geringe Frauenbeteiligung verstetigen könnte. Auch wird eine mögliche Ablehnung auf akademischer Seite vermutet, da durch das Kaskadenmodell ein leistungsorientierter Auswahlprozess umgangen werden

könnte und die ausgewählten Personen stigmatisiert sein könnten. Zudem würden durch die Festlegung von Quoten die Gründe für den Dropout eventuell nicht berücksichtigt.

Die 2013 durch die Mitgliederversammlung beschlossene Weiterentwicklung der Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird von Zimmermann (2016) als Unterbrechung der DFG-Standardpolitik wahrgenommen (Zimmermann 2016, S. 11 f.). Dass die Nachprüfung der Zielvorgaben im Kaskadenmodell 2013 ausgesetzt wurde, habe dazu geführt, dass weder Sanktionsmöglichkeiten bestünden noch Reputationsverlust zu befürchten sei (Zimmermann 2016, S. 14).

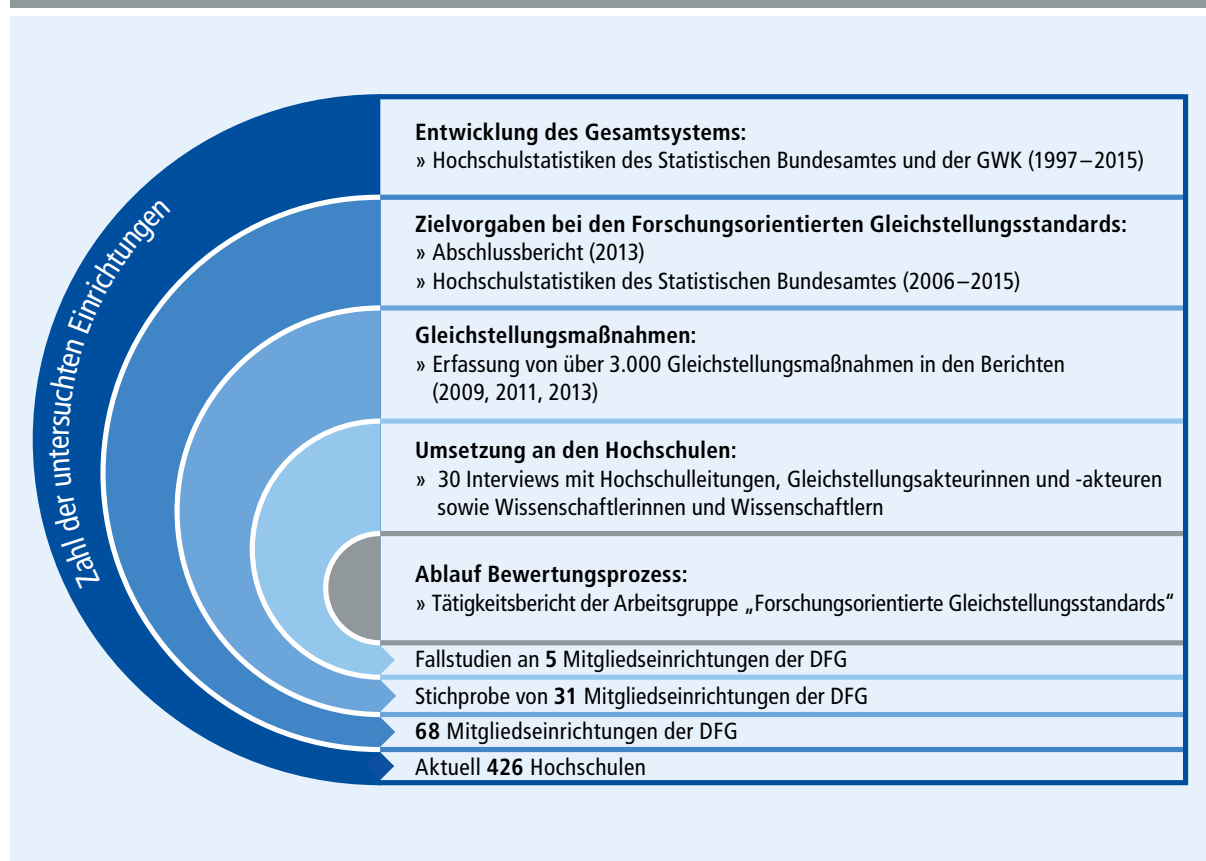
Stefan Hirschauer (2016) interpretiert die Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2013 hingegen als „Verschärfung“ (Hirschauer 2016, S. 127). Er kritisiert die implizite Annahme einer Diskriminierung als Ursache eines überproportionalen Ausstiegs von Frauen aus der Wissenschaft („Leaky Pipeline“), die in der Orientierung am Kaskadenmodell zum Tragen komme. Hirschauer verweist auf verschiedene deutsche und internationale Studien und die Zahlen der GWK (vgl. auch Kapitel 6.1.4), die ihm zufolge nahelegen, dass Frauen unter gleichen Voraussetzungen bei der Bewerbung nicht schlechtere, sondern sogar bessere Berufungschancen haben (GWK 2016, Auspurg, Hinz & Schenk 2016, Jungbauer-Gans & Groß 2013; Lutter & Schröder 2014, Williams & Ceci 2015). Dass sie gleichwohl häufig einen anderen Karriereweg als die Professur verfolgten, sei zuvorderst auf private und familiäre Entscheidungen zurückzuführen. Die Gleichstellungspolitik auch der DFG solle daher, statt dem „paternalistischen Kavaliersmodell“ zu folgen, vielmehr durch den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und Möglichkeiten der „Deputatsreduktion und längere familienfreundlichere Arbeitsverträge“ (Hirschauer 2016, S. 132) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern – unabhängig vom Geschlecht – bei der Betreuung und familiären Aufgaben entlasten.

Insgesamt schreiben die bisherigen Untersuchungen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine wichtige Rolle in der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen zu. Auch geben diese Untersuchungen bereits erste Hinweise auf mögliche Auswirkungen der Einstellung der qualitativen Berichtspflicht.

5. Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie nutzt sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren. Dieser Mixed-Methods-Ansatz verbindet fünf verschiedene Datenquellen und -zugänge miteinander (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1:
Datenbasis und Forschungsdesign



Zur Untersuchung der Entwicklung der Repräsentanz von Frauen im gesamten deutschen Wissenschaftssystem wurden Hochschulstatistiken zu Frauenanteilen vom Statistischen Bundesamt und der GWK für aktuell 426 Hochschulen ausgewertet. Um hier eine längerfristige Betrachtung zu ermöglichen, wurden die Jahre 1997 (Beginn der GWK-Erhebungen) bis 2015 untersucht.

Zur Untersuchung der Zielvorgaben und der Zielerreichung bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden die Höhe und Zielgrößen der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen quantitativ erfasst und statistisch ausgewertet (vgl. Kapitel 6.2). Hier wurden nur die 68 Universitäten untersucht, die sich als Mitgliedseinrichtungen der DFG an der qualitativen Berichtspflicht und deren Bewertung beteiligt haben. Die Zielvorgaben stammen hierbei aus den Gleichstellungsberichten, die Frauenanteile basieren auf einer Sonderauswer-

tung des Statistischen Bundesamtes. Durch die Erfassung der Jahre 2006 bis 2015 ist auch eine Betrachtung der Entwicklungen vor und nach dem Zielsetzungsprozess möglich. Zudem lassen sich auch die Entwicklungen der Hochschulen betrachten, die keine Daten geliefert haben.

Um die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen zu betrachten, wurden für eine Stichprobe von 31 Einrichtungen über eine Dokumentenanalyse zudem die in den drei Berichten der Hochschulen erfassten Gleichstellungsmaßnahmen anhand eines Leitfadens kodiert und damit quantitativ auswertbar gemacht. Mit dieser Aufgabe wurde das CEWS beauftragt.

Die Frage nach den Wirkungsweisen und der Art der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in den Einrichtungen wurde qualitativ erfasst. Hierzu wurden für insgesamt fünf ausgewählte Einrichtungen umfassende Fallstudien auf Basis von 30 Experteninterviews erstellt (vgl. Kapitel 5.4). Ziel der Interviews war es, die Wirkungen und Wirkungsweisen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu beschreiben und aus dem Vergleich von Fallstudien Muster und Besonderheiten zu rekonstruieren. Mit der Durchführung und Auswertung der Interviews wurde JOANNEUM RESEARCH beauftragt.

Als fünfte Quelle ist in die Erstellung der Studie der Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingeflossen. Hier wurden vor allem Informationen zum Ablauf des Bewertungsprozesses entnommen.

Die Kombination dieser auf verschiedenen Aggregationsebenen und Zeithorizonten arbeitenden Ansätze soll einen vertieften Einblick ermöglichen, wie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf das Wissenschaftssystem gewirkt haben und von den Mitgliedseinrichtungen aufgenommen und umgesetzt wurden.

5.1 Veränderungen im Gesamtsystem

Bevor die vorliegende Studie auf die 68 Universitäten fokussiert, die sich als Mitgliedseinrichtungen der DFG an der qualitativen Berichtspflicht und deren Bewertung beteiligt haben, werden die nationalen und internationalen langfristigen Entwicklungen der Frauenanteile in Hochschulen betrachtet (vgl. Kapitel 6.1). Die Zahlen für die deutschen Hochschulen sind für die Leitungspositionen und den Berufungsprozess der regelmäßigen GWK-Fortschreibung „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (GWK 2016) entnommen. Die Daten zu den Frauenanteilen auf verschiedenen Karrierestufen stammen aus der Prüfungs- und Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes. Für den internationalen Vergleich wurden die Daten der „She Figures“ (European Commission 2015) verwendet, die sich auf die EU-Länder beziehen.

5.2 Entwicklungen bei den Zielvorgaben

Die weitere Auswertung nimmt dann ab Kapitel 6.2 nur die 68 Universitäten in den Blick, die DFG-Mitgliedseinrichtungen sind. Mit Ausnahmen von vier Einrichtungen wurden von allen sämtliche Gleichstellungsberichte vorgelegt. Eine Einrichtung wurde wegen der Verspätung des Berichts in der ersten Phase nicht bewertet (vgl. Tätigkeitsbericht).

Für das Reporting der Personalzahlen auf den verschiedenen organisatorischen Ebenen offenbaren sich Unterschiede in der Verfügbarkeit der Daten. Um für die Auswertung eine einheitliche Datenqualität sicherzustellen, wurden die Frauenanteile für die Mitgliedseinrichtungen auf Basis der amtlichen Statistik zu Personal, Studierenden und Prüfungen ermittelt.

Die Datengrundlage für die statistischen Analysen der Zielerreichung besteht aus den verfügbaren amtlichen Zahlen zu Frauenanteilen auf den verschiedenen Karrierestufen, für die die Hochschulen Zielvorgaben definieren sollten. Für die Auswertung der Zielvorgaben im Reporting wurden die im Jahr 2009 für das Jahr 2013 selbst formulierten Zielwerte quantitativ erfasst.

Die aggregierte Auswertung von Fakultätsdaten und Zielvorgaben auf Fakultätsebene ist dadurch erschwert, dass die Fakultäten unterschiedlich zugeschnitten sind. Um hier keine Einzelfallbetrachtung anzustellen, wurde diesbezüglich nur erfasst, ob auf Fakultätsebene Zielvorgaben formuliert wurden oder nicht.

5.3 Entwicklungen bei den Gleichstellungsmaßnahmen

Ein zentrales Element der Umsetzungsberichte war die Auskunft über Maßnahmen zur Gleichstellung an den jeweiligen Hochschulen. Die Berichte der beteiligten Einrichtungen enthalten daher umfangreiche Informationen zu strukturellen und personellen Gleichstellungsmaßnahmen.⁶

Die Kodierung der Berichte hat das Ziel, die Maßnahmen zur Gleichstellung an den Mitgliedshochschulen in den drei Berichtsperioden für eine quantitative Auswertung zugänglich zu machen und Entwicklungen zu erfassen. Hierzu war die Erstellung und Umsetzung eines Analyse-rasters notwendig, mit dessen Hilfe die Gleichstellungsmaßnahmen klassifiziert wurden. Der Codeplan legte für jede Maßnahme verschiedene zu erfassende Variablen fest. Die Zusammenstellung dieser Variablen orientiert sich an dem Kategoriensystem des Instrumentenkastens, der durch das CEWS inhaltlich und technisch im Auftrag der DFG betreut wird.

6 Die folgenden Ausführungen basieren textlich auf dem Feldbericht des CEWS.

Die erhobenen Variablen umfassen unter anderem den Maßnahmentitel, den Umsetzungsstatus, die adressierte Zielgruppe sowie die Maßnahmendimension und das Handlungsfeld, auf das sich die Maßnahme bezieht. Datenbasis waren ausschließlich die von den Hochschulen vorgelegten Berichte, das heißt es wurden keine ergänzenden Quellen herangezogen.

Alle Maßnahmen wurden mit einer ID versehen. Maßnahmen, die an der gleichen Einrichtung in mehreren Berichten genannt wurden, konnten so aufeinander bezogen werden. Dies ist mit dem Vorteil verbunden, dass so auch die Genese von Maßnahmen (von der Planung bis zur tatsächlichen beziehungsweise zum Teil aber auch nicht durchgeführten Umsetzung) betrachtet werden kann.

Darüber hinaus wurde für alle 68 Einrichtungen systematisch erfasst, von welchen Gremien der Abschlussbericht verabschiedet wurde. Diese Information wurde dem Bericht selbst entnommen.

Die Datenbasis für die Dokumentenanalyse bildeten ca. 200 Berichte, die für die drei Umsetzungsstadien 2009⁷, 2011 und 2013 vorgelegt wurden. Um die sehr große Anzahl an Berichten und die daraus folgende Anzahl an Maßnahmen handhabbar zu machen, wurde aus der Gesamtmenge eine geschichtete Zufallsauswahl von Einrichtungen gezogen. Untersucht wurden nur Einrichtungen, die alle drei Berichte verfasst haben.⁸ Schließlich wurden für 31 Universitäten genau 3.231 Gleichstellungsmaßnahmen aus den Erst-, Zwischen- und Abschlussberichten erfasst.

5.4 Auswirkungen auf die Organisationsprozesse

Die qualitativen Auswertungen basieren auf dem Vergleich von fünf Fallstudien zu den Wirkungen und Wirkungsweisen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Zeitraum zwischen 2009 und 2013. Die Fälle wurden nach den folgenden Kriterien ausgewählt:

1. Einstufung der Universitäten durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“: Es wurden jeweils eine Universität aus den Bewertungsstadien mit den

7 Die Berichte und Bewertungen der Jahre 2009 wurden nicht veröffentlicht und wurden dem CEWS daher nur für den Anlass dieser Auswertung im Rahmen einer Vertraulichkeitsvereinbarung zur Verfügung gestellt.

8 Ziel der Zufallsauswahl war es, dass Einrichtungen mit verschiedenen Entwicklungen und Niveaus der Einstufung für eine hiernach differenzierende Auswertung ausreichend repräsentiert waren. Hierfür wurden zunächst Bewertungsgruppen gebildet (vgl. Kapitel 5.7). Da jeweils mindestens fünf bis sechs Einrichtungen aus allen Bewertungsgruppen erfasst werden sollten, wurden die Einrichtungen, die um zwei Stadien höhergestuft oder um ein Stadium abgestuft wurden, (fast) komplett erfasst. Alle anderen Einrichtungen sind mit einer Wahrscheinlichkeit von etwa 40 Prozent für die Stichprobe zufällig gezogen worden. Die Auswertung ergibt, dass die Stichprobe verschiedene Universitätsgrößen, Regionen und auch Technische Universitäten gleichermaßen berücksichtigt.

Mittelwerten 2, 3 und 4 sowie eine um ein Stadium abgestiegene Universität und eine um zwei Stadien aufgestiegene Universität für Fallstudien ausgewählt (vgl. Kapitel 5.7).

2. Größe der Universität: Es wurden Personen aus einer großen, drei mittelgroßen und einer kleinen Universität befragt.
3. Bundesland/Region: Es wurden Universitäten aus fünf unterschiedlichen Bundesländern befragt, welche wiederum Nord-, Ost-, Süd- und Westdeutschland zugeordnet werden können.
4. Art der Universität: Es wurden sowohl drei Volluniversitäten als auch zwei Technische Universitäten befragt. Zudem wurde versucht, ein breites fachliches Spektrum abzudecken, indem Personen aus natur-, ingenieur-, sozial- und geisteswissenschaftlichen Fakultäten befragt wurden.
5. Exzellenzinitiative: Es wurden eine Exzellenzuniversität (gefördertes Zukunftskonzept), drei Universitäten mit einem oder mehreren Exzellenzclustern (EXC) oder Graduiertenschulen (GSC) und eine Universität, in der kein Exzellenzprogramm gefördert wurde, befragt.

Ziel des Sampling-Prozesses war nicht, eine repräsentative Auswahl von Universitäten zu treffen, sondern möglichst unterschiedliche Universitäten, Kontexte und damit auch Perspektiven auf die Auswirkungen und Prozesse der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu betrachten.

Jeweils eine Universität konstituierte eine Fallstudie. Im Rahmen der Fallstudie wurden unterschiedliche Akteurinnen und Akteure befragt, die mit der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Universität befasst waren. Pro Fallstudie wurden fünf bis sieben qualitative leitfadengestützte Interviews geführt. Insgesamt wurden 30 Interviews realisiert – davon 17 persönlich und 13 telefonisch. Die durchschnittliche Dauer eines Interviews belief sich auf rund 45 Minuten. Die Interviews wurden im Zeitraum vom 1. Juni bis 9. August 2016 durchgeführt und wortgenau transkribiert. Der Interviewleitfaden wurde entlang der zentralen Forschungsfragen und vorab definierter Annahmen über mögliche Wirkungen und Wirkungsweisen entwickelt und im Rahmen von zwei Testinterviews erprobt und entsprechend adaptiert.

Für die Interviews wurden an den untersuchten Universitäten folgende Personengruppen ausgewählt:

- Vertreterinnen bzw. Vertreter des Rektorats/Präsidiums, die mit Gleichstellung befasst waren
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte
- Leiterinnen bzw. Leiter und Mitarbeitende von Stabsstellen für Gleichstellung
- Vertreterinnen bzw. Vertreter von Verwaltungseinheiten, die in die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards involviert waren
- Vertreterinnen bzw. Vertreter von Dekanaten
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Sprecherinnen bzw. Sprecher bzw. Mitarbeitende von Koordinierten Programmen (Exzellenzcluster, Graduiertenschulen, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs)
- Vertreterinnen bzw. Vertreter der Genderforschung

Für die Auswertung wurde auf Basis der zentralen Forschungsfragen, des Interviewleitfadens und der entwickelten Vorannahmen über Wirkungen und Wirkungsweisen ein Kodierleitfaden entwickelt. Unter Verwendung von MAXqda⁹ wurden die einzelnen Interviewtranskripte entlang der im Kodierleitfaden festgelegten Kategorien kodiert. Die kodierten Textstellen wurden für jeden Fall inhaltsanalytisch ausgewertet und die Ergebnisse in einer Fallstudie festgehalten.

Auf Basis des Vergleichs der fünf Fallstudien erstellte JOANNEUM schließlich einen Synthesebericht, der die wesentlichen Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit und die Wirkungen sowie Wirkungsweisen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zusammenfasst. Auswertungsteile, die sich auf die qualitativen Fallstudien der fünf Einrichtungen beziehen, basieren auf diesem Synthesebericht.

9 Bei MAXqda handelt es sich um eine Software zur computergestützten qualitativen Textanalyse.

5.5 Beschreibung des Umsetzungs- und Bewertungsprozesses

Als weitere Datenquelle, die insbesondere Auskunft über die Arbeitsweise der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ und den Ablauf des Bewertungsprozesses gibt, dient der Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppe. Diese Informationen sind in die Auswertungen der Studie mit eingeflossen.

5.6 Weitere Datenquellen

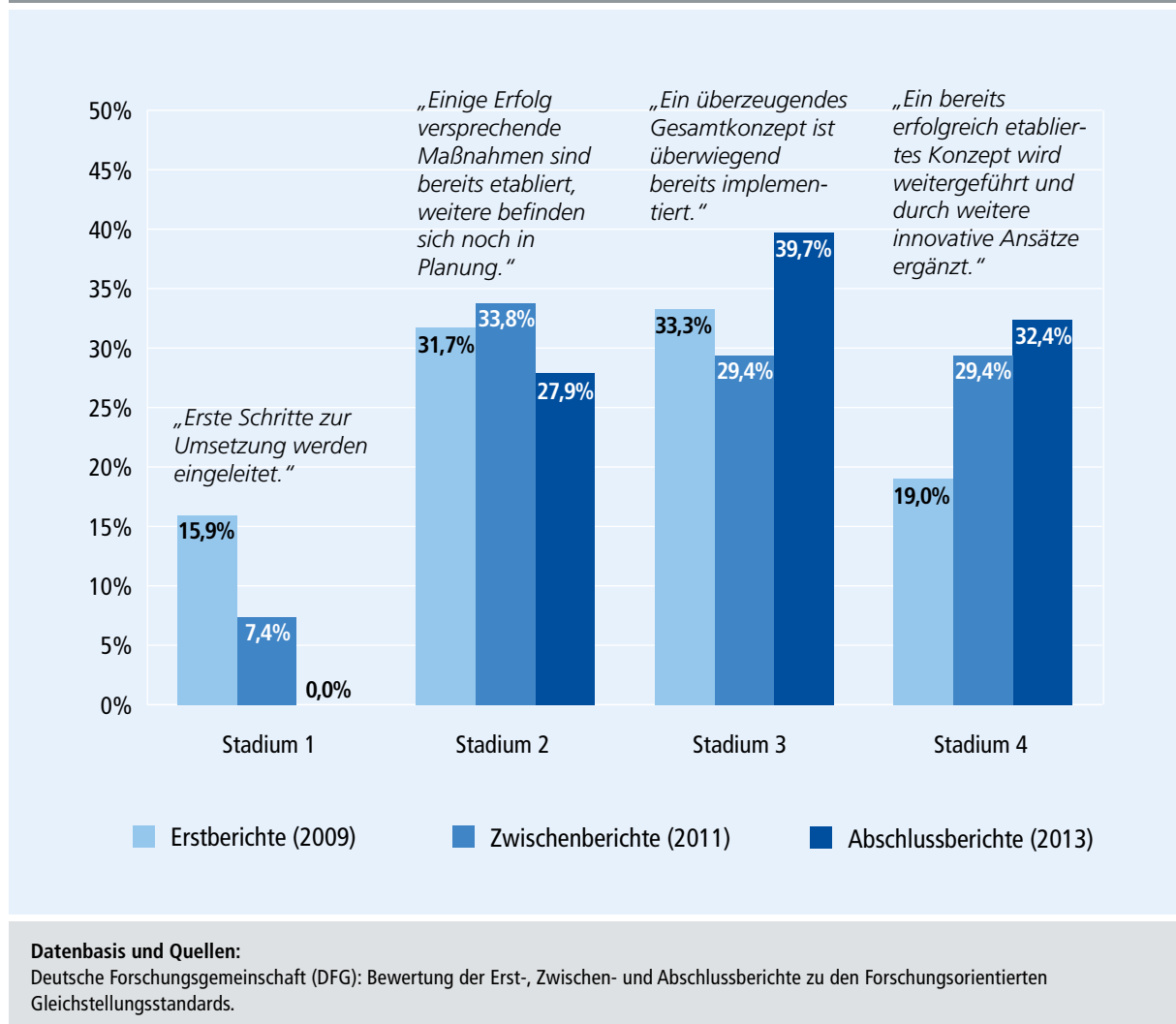
Um die qualitativen Analysen zu vertiefen, wurden zudem weitere Sekundärdaten auf Ebene der 68 untersuchten Mitgliedseinrichtungen erhoben. Hierzu gehören Zahlen, die einen Abgleich der Bewertung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit anderen Initiativen und Programmen – hier vor allem das Professorinnenprogramm – sowie anerkannten Zertifizierungen und Gender in Forschung und Lehre ermöglichen (vgl. Anhang A: Sonderauswertung Gender in Forschung und Lehre).

5.7 Ergänzende Analyse nach Bewertungstypologien

Wie in Kapitel 2.2 beschrieben, war die Berichtspflicht und die Bewertung der Berichte durch eine Arbeitsgruppe der DFG ein wichtiges Element der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die insgesamt drei Berichte zwischen 2009 und 2013 wurden nach einem Stufensystem bewertet, das die Einrichtungen nach der Qualität und dem Fortschritt der Gleichstellungsentwicklung beurteilte. Um Rückschlüsse auf die Gründe und die Folgen dieser Bewertungen ziehen zu können, wurden die verschiedenen Einrichtungen nach ihrer jeweiligen Entwicklungsdynamik unterschieden. Die Abbildung 2 gibt die Häufigkeitsauszählung der Bewertungen über alle drei Zeitpunkte wieder.

Die Auswertung für alle 68 bewerteten DFG-Mitgliedseinrichtungen zeigt, dass insgesamt eine positive Entwicklung der Bewertungen zu verzeichnen ist. So wurde der Erstbericht von nur zwölf Einrichtungen in die höchste Bewertungsstufe eingeordnet (Stadium 4) und zehn Einrichtungen hatten nur erste Schritte zu einem Gleichstellungsprogramm unternommen (Stadium 1). Nach Vorlage des Abschlussberichts wurde dann 22 Einrichtungen attestiert, dass sie ihr Konzept erfolgreich etabliert und um innovative Ansätze ergänzt haben (Stadium 4). Keine Einrichtung befand sich zu dem Zeitpunkt mehr im ersten Stadium.

Abbildung 2:
Verteilung der Hochschulen auf die Umsetzungsstadien bei Erst-, Zwischen- und Abschlussberichten

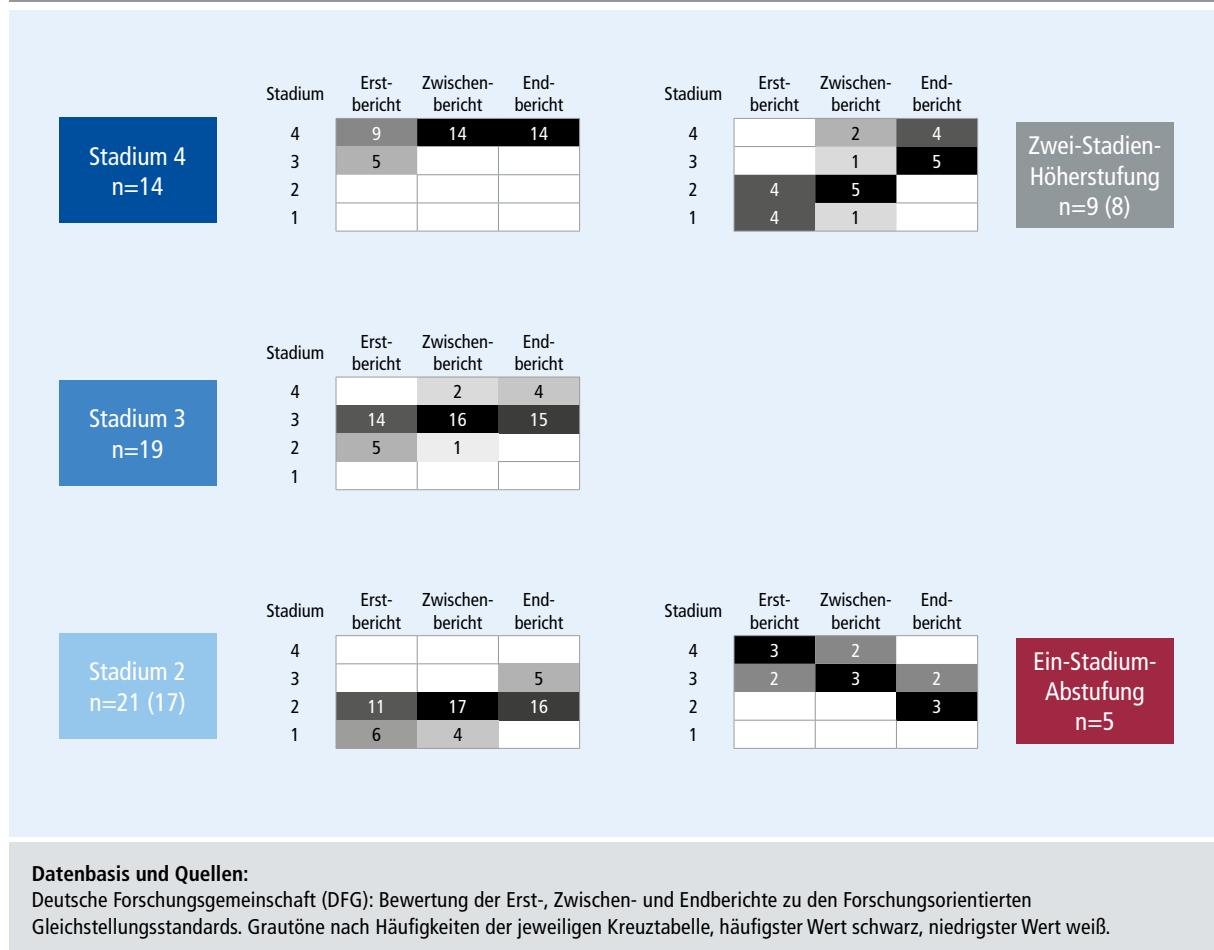


Die im Folgenden verwendete Typologie von Bewertungspfaden spiegelt Unterschiede im Niveau der Gleichstellungskonzepte zwischen den Einrichtungen wider (Abbildung 3). Sie hebt aber auch Einrichtungen mit von der Mehrheit abweichenden Entwicklungsdynamiken hervor. Von der Höhe ihrer Bewertungen können Einrichtungen nach den Gruppen „Stadium 4“ (14 Einrichtungen), „Stadium 3“ (19 Einrichtungen) und „Stadium 2“ (21 Einrichtungen) unterschieden werden. Ihre durchschnittliche Bewertung liegt über alle drei Phasen bei Stadium 2, 3 oder 4.¹⁰ Häufig sind diese Einrichtungen auch vom Endbericht zum Abschlussbericht ein Stadium aufgestiegen.

Herausgenommen aus diesen Gruppen wurden Einrichtungen, die vom Erstbericht zum Abschlussbericht um mehr als zwei Stadien aufgestiegen sind („Zwei-Stadien-Höherstufung“)

¹⁰ Bei Abweichungen um 0,33 nach oben oder unten wurde gerundet.

Abbildung 3:
Typologie von Bewertungen



beziehungsweise um mindestens ein Stadium abgestiegen sind („Ein-Stadium-Abstufung“). Eine Abstufung um ein Stadium ist insoweit beachtenswert, da der Berichts- und Bewertungsprozess vom Erst- zum Endbericht als Entwicklungsweg konzipiert war. Standen bei dem Erstbericht noch stärker die (geplanten) Maßnahmen und Zielvorgaben bei der Repräsentation von Frauen und Umsetzungskonzepte im Vordergrund, so fokussierte die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ beim Abschlussbericht stärker auf das Niveau der erfolgten Umsetzung. Insgesamt betrifft solch eine Entwicklung aber nur fünf Einrichtungen.

Alle anderen Einrichtungen haben ihr Stadium gehalten oder sind um mindestens eine Stufe höhergestuft worden. Eine darüber hinausgehende Steigerung der Bewertung um zwei Stufen signalisiert wiederum eine besonders starke Entwicklungsdynamik. Deshalb wurden diese neun Einrichtungen in der Gruppe „Zwei-Stadien-Höherstufung“ zusammengefasst.

6. Befunde

6.1 Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

In diesem Kapitel wird der größere Kontext, in dem die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beschlossen und umgesetzt wurden, skizziert (vgl. Kapitel 4). Hierfür wird der Blick auf die gesamten deutschen Hochschulen sowie auf die Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen seit dem Jahr 1997 gerichtet. Auf Basis aktueller Zahlen werden zudem die Frauenanteile für Deutschland mit anderen europäischen Ländern verglichen.

6.1.1 Europäischer Vergleich

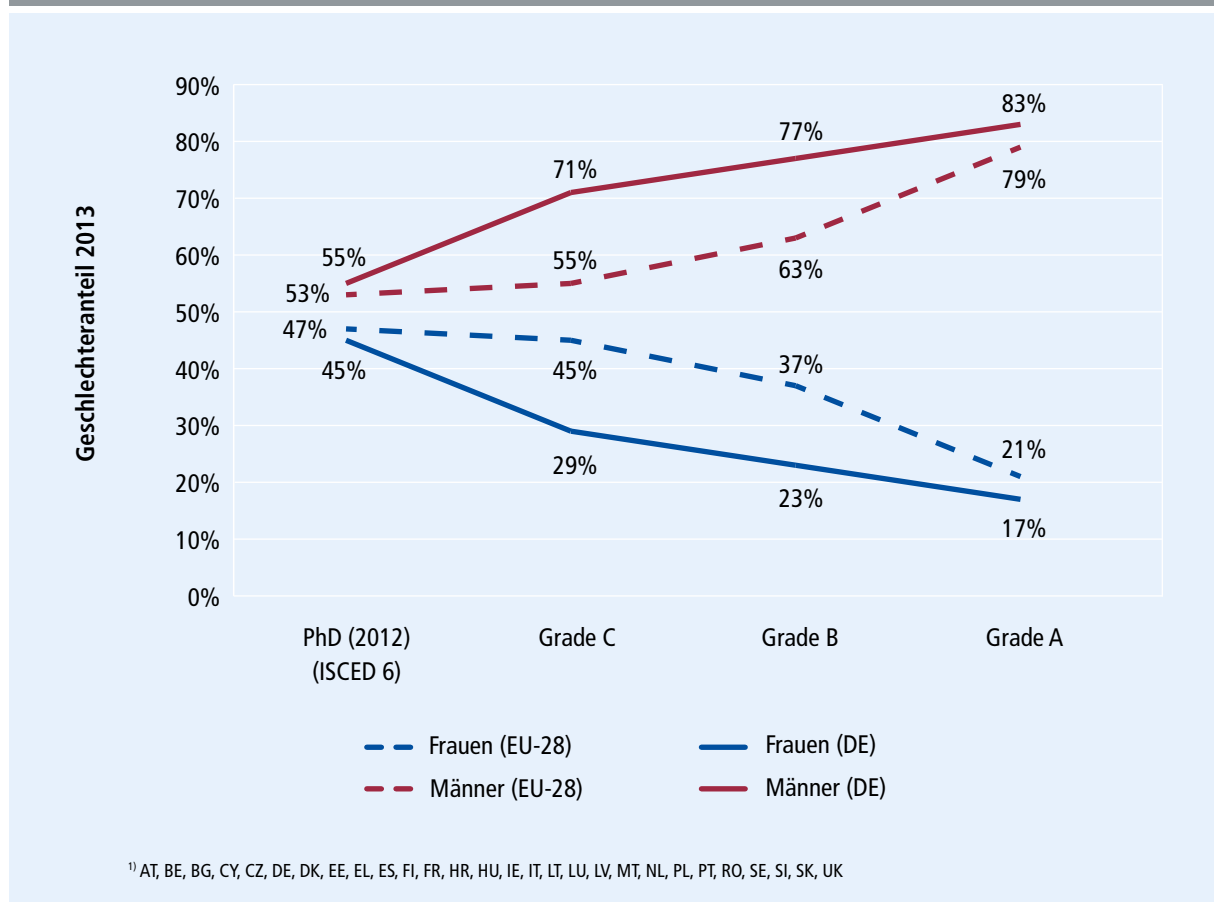
Deutschland gilt im Verhältnis zur europaweiten Entwicklung der Gleichstellung in der Forschung und Wissenschaft als Nachzügler (Zippel et al. 2016, S. 4). Europaweite Vergleiche zieht die Europäische Kommission in den alle drei Jahre veröffentlichten „She Figures“ (2015), für die mit Eurostat und nationalen Statistik-Korrespondenten standardisierte Kennziffern erhoben und ausgewertet werden. Dabei werden Frauenanteile auf verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen erfasst. Nach der Promotion werden drei Karrierestufen „Grade A“, „Grade B“ und „Grade C“ differenziert.¹¹ In Deutschland basieren die Zahlen auf der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes. Hier werden die W3-Professuren als Grade A, die W2-Professuren als Grade B und die Juniorprofessuren, die Assistenten und Dozenten sowie die akademischen Räte als Grade C erfasst. Unter Grade D werden europaweit nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zusammengefasst. Die Vergleichbarkeit mit den amtlichen Statistiken in Deutschland ist allerdings dadurch reduziert, dass in Deutschland promovierte und nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bislang nicht separat erfasst werden (vgl. Kapitel 6.2). Deshalb wurde für die Darstellung in Abbildung 5 der Frauenanteil an Promotionen (europaweit Stufe ISCED 6) als vierte Karrierestufe verwendet.

Abbildung 4 bietet einen Vergleich der Werte der als EU-28 zusammengefassten europäischen Staaten mit den Werten für Deutschland. Auf Ebene der Promotion liegt der Durchschnitt des Frauenanteils sowohl für die EU-28-Länder als auch in Deutschland im Jahr 2012 mit 47 beziehungsweise 45 Prozent knapp unter einem ausgeglichenen Niveau. Insbesondere für Grade C und Grade B erreicht Deutschland dann jedoch eine Beteiligung deutlich unter

11 Die „She Figures“ enthalten für alle erfassten Länder Konkordanztabellen, aus denen hervorgeht, welche länderspezifische Karrierestufe diesen Kategorien jeweils zugeordnet wird. In Ländern mit einem Karrieremodell nach dem nordamerikanischen Vorbild sind beispielsweise Personen mit Grade A typischerweise als „Full Professor“ beschäftigt, gefolgt von „Associate Professor“ (Grade B) und „Assistant Professor“ oder sonstigen promovierten akademischen Mitarbeitern (Grade C).

dem europaweiten Durchschnitt. So liegen die Werte für Deutschland 16 Prozentpunkte unter dem EU-28-Mittelwert für Grade C und 14 Prozentpunkte unter dem für Grade B. Bei Grade A liegt Deutschland mit 17 Prozent knapp unter dem EU-28-Durchschnittswert von 21 Prozent. Die Gegenüberstellung bestätigt, dass Deutschland im europaweiten Vergleich einen geringeren Frauenanteil hat. Zudem unterstreichen die Zahlen, dass in Deutschland insbesondere die Postdoc-Phase für Frauen eine problematische Karrierestufe darzustellen scheint (vgl. hierzu auch Kapitel 6.1.3).

Abbildung 4:
Vergleich Frauenanteile Deutschland und EU-28¹⁾ nach Karrierestufen



Datenbasis und Quellen:

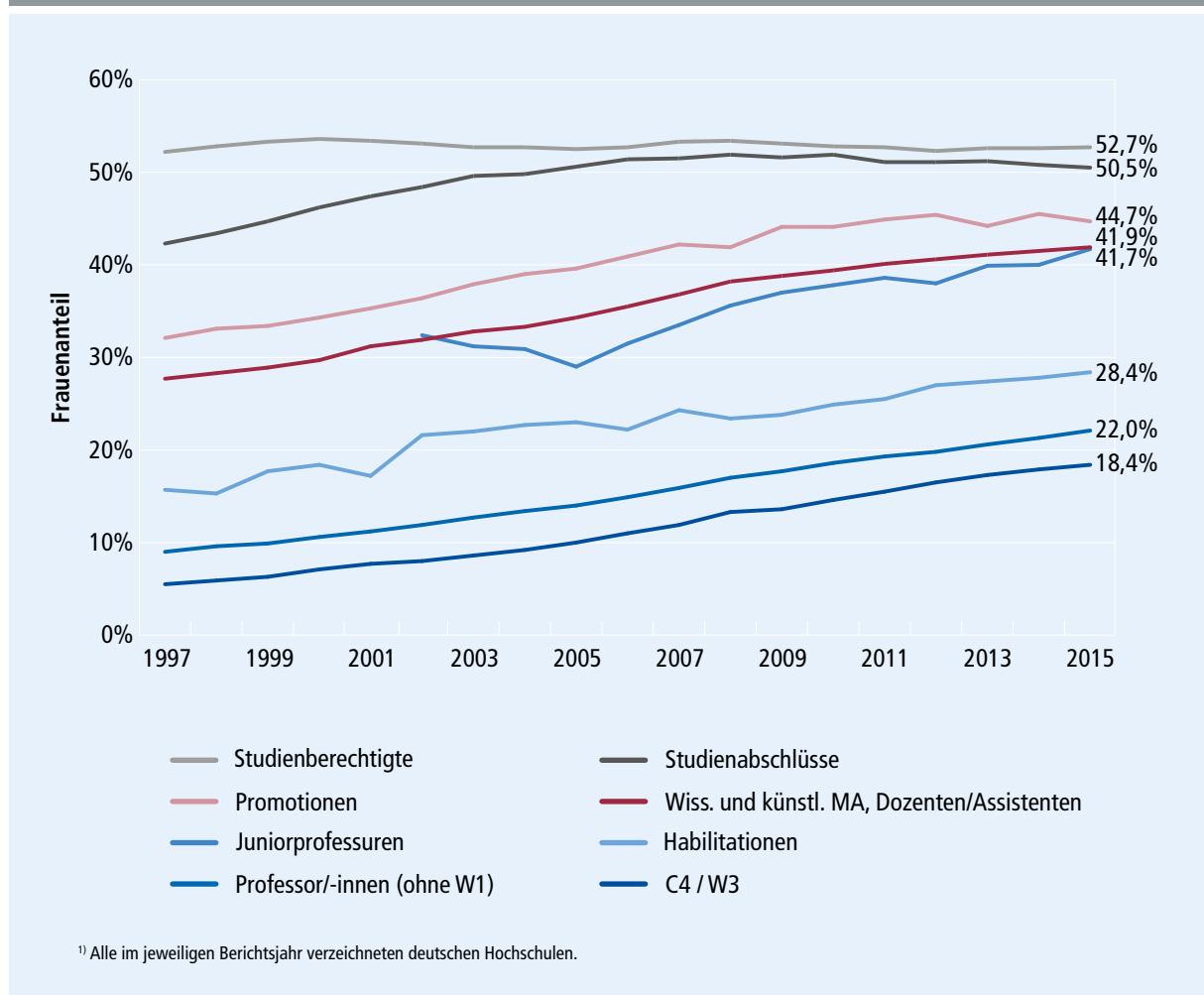
European Commission: She Figures 2015, S. 21, 129. Darstellung der DFG.

Für die EU-28 wird die Geschlechterverteilung auch bezogen auf Hochschulleitungen erfasst. Der europaweite Durchschnitt lag im Jahr 2014 bei 20 Prozent. Besonders hohe Frauenanteile weisen die skandinavischen Länder auf. Deutschland befindet sich mit einem Anteil von 17 Prozent Hochschulleitungen im unteren Drittel (She Figures 2015, S. 141).

6.1.2 Entwicklung in Deutschland in langfristiger Perspektive

Die Betrachtung des Frauenanteils auf verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an Hochschulen im Zeitverlauf seit dem Jahr 1997 zeigt, dass der Frauenanteil im Wissenschaftssystem für alle betrachteten Statusgruppen kontinuierlich steigt (Abbildung 5).

Abbildung 5:
Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen an Hochschulen (1997–2015)¹⁾



Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“ und „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1“. Berechnungen der DFG.

Eine Ausnahme bildet allein der Frauenanteil bei studienberechtigten Schulabgängerinnen und -abgängern, der schon Mitte der 1990er-Jahre und seitdem weitgehend stabil bei über 50 Prozent liegt. Seit dem Jahr 2003 schließen ebenso viele Frauen wie Männer ein Studium ab. Dieser potenzielle „Pool“ von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ist seitdem durchgängig mehr oder weniger anteilig gleich. Die Promotion als Nachweis zur

Befähigung zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten wurde im Jahr 1997 noch zu nur 32 Prozent von Frauen erreicht. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 45 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt.

Der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie Dozentinnen und Assistentinnen (hier wird von der amtlichen Statistik nicht unterschieden, ob vor oder nach der Promotion) liegt mit 42 Prozent unter dem bei Promotionen erreichten Wert. Die nächste statistisch erfasste Karrierestufe sind die Juniorprofessuren sowie die abgeschlossenen Habilitationen. Bei Juniorprofessuren wird mittlerweile ein Frauenanteil von 42 Prozent erreicht, für Habilitationen liegt der Frauenanteil deutlich niedriger bei 28 Prozent. Unter den Professuren (ohne Juniorprofessuren) liegt der Frauenanteil heute bei 22 Prozent, wobei er unter den herausgehobenen und besonders gut ausgestatteten W3/C4-Professuren 18 Prozent beträgt.

6.1.3 Entwicklung im Kohortenvergleich

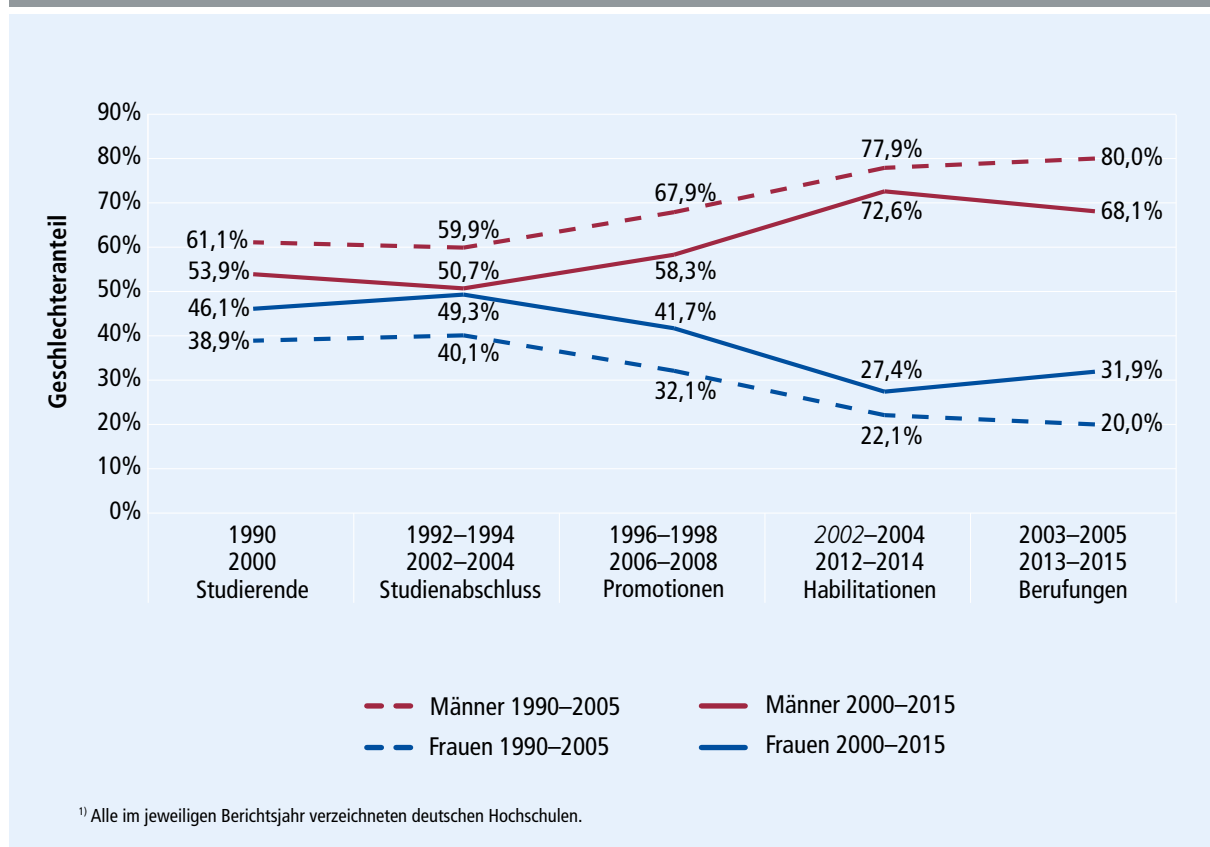
Die Analyse des langfristigen Verlaufs der Frauenanteile macht zwei Aspekte deutlich: Auf der einen Seite steigt der Frauenanteil auf allen Karrierestufen über die Zeit kontinuierlich an und hat bei den Promotionen schon fast ein ausgeglichenes Niveau erreicht. Auf der anderen Seite fällt der Frauenanteil nach wie vor mit der Höhe der Karrierestufe ab.

Die Annahme, dass die sinkenden Frauenanteile auf den höheren Karrierestufen hauptsächlich durch die niedrigeren Frauenanteile früherer Kohorten bedingt sind, ist schon seit einigen Jahren widerlegt (Wissenschaftsrat 2007, S. 18). Die Forschung zum Einfluss von Geschlecht auf Karrierechancen in der Wissenschaft zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen aus einer wissenschaftlichen Karriere aussteigen, im Vergleich zu Männern noch deutlich erhöht ist (Blome et al. 2013). Dieses als „Leaky Pipeline“ bezeichnete Phänomen lässt sich auch für das deutsche Wissenschaftssystem nachweisen.

Ein Instrument hierfür ist die sogenannte „retrospektive Verlaufsanalyse“ (Löther 2009). Das Verfahren basiert auf dem Konzept, Frauenanteile für verschiedene Karrierestufen nicht im Querschnitt zu betrachten, sondern den Geschlechteranteil über durchschnittlich schnell in der Karriere voranschreitende Kohorten hinweg zu verfolgen. Für die gewählten Abstände gibt es gut etablierte Richtwerte (Brodesser & Samjeske 2015), an denen sich die folgende Darstellung orientiert.

Die Darstellung erfolgt in Abbildung 6 für zwei Kohorten vom Studienabschluss bis zur Berufung. Die Linien verbinden die jeweiligen Frauenanteile für die Kohorten 1990 und 2000 in den entsprechenden zeitlichen Abständen von den Studierenden und Studienabschlüssen zur Promotion über die Habilitation bis hin zur Berufung im Zeitraum 2003 bis 2005 beziehungsweise 2013 bis 2015. Die Darstellung macht deutlich, dass die „Leaky Pipeline“ nach wie vor besteht. Der Frauenanteil über die Karriereschritte der Kohorten sinkt schneller als die positive Gesamtentwicklung ab, weil Frauen überproportional das Wissenschaftssystem verlassen. Der Frauenanteil sinkt besonders auf dem Weg vom Studienabschluss zur Promotion und von der Promotion zu einer fortgeschrittenen Karrierestufe.

Abbildung 6: Retrospektive Verlaufsanalyse des Anteils von Männern und Frauen auf verschiedenen Karrierestufen in der Kohorte 1990–2005 und 2000–2015 an Hochschulen ¹⁾



Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1“ und „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“. Berechnungen der DFG.
 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. Berechnungen der DFG. *Online korrigiert am 24.11.2017.*

Vergleicht man die Entwicklung der Kohorte der in den Jahren 2003 bis 2005 Berufenen mit der Kurve zehn Jahre später, ist zu sehen, dass sich die Kurven aufeinander zubewegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Gesamtniveau der Frauenbeteiligung deutlich gestiegen ist. Die Kurve des Frauenanteils an Promotionen hat sich in den letzten Jahren zwar dem Anteil an Studienabschlüssen durch Frauen leicht angenähert (vgl. auch Abbildung 5), insgesamt lässt sich im Kohortenvergleich aber noch kein Abflachen der „Leaky Pipeline“ erkennen. Im Verhältnis verlassen die Frauen demnach auf denselben Karrierestufen wie noch vor zehn Jahren das Wissenschaftssystem. Für die weiblichen Promovierten im Jahr 2015 werden die nun anstehenden weiteren Karriereschritte in und nach der Postdoc-Phase darüber entscheiden, inwieweit diese Kohorte später auch im Wissenschaftssystem verbleibt und Professuren erlangt.

6.1.4 Entwicklung bei Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen

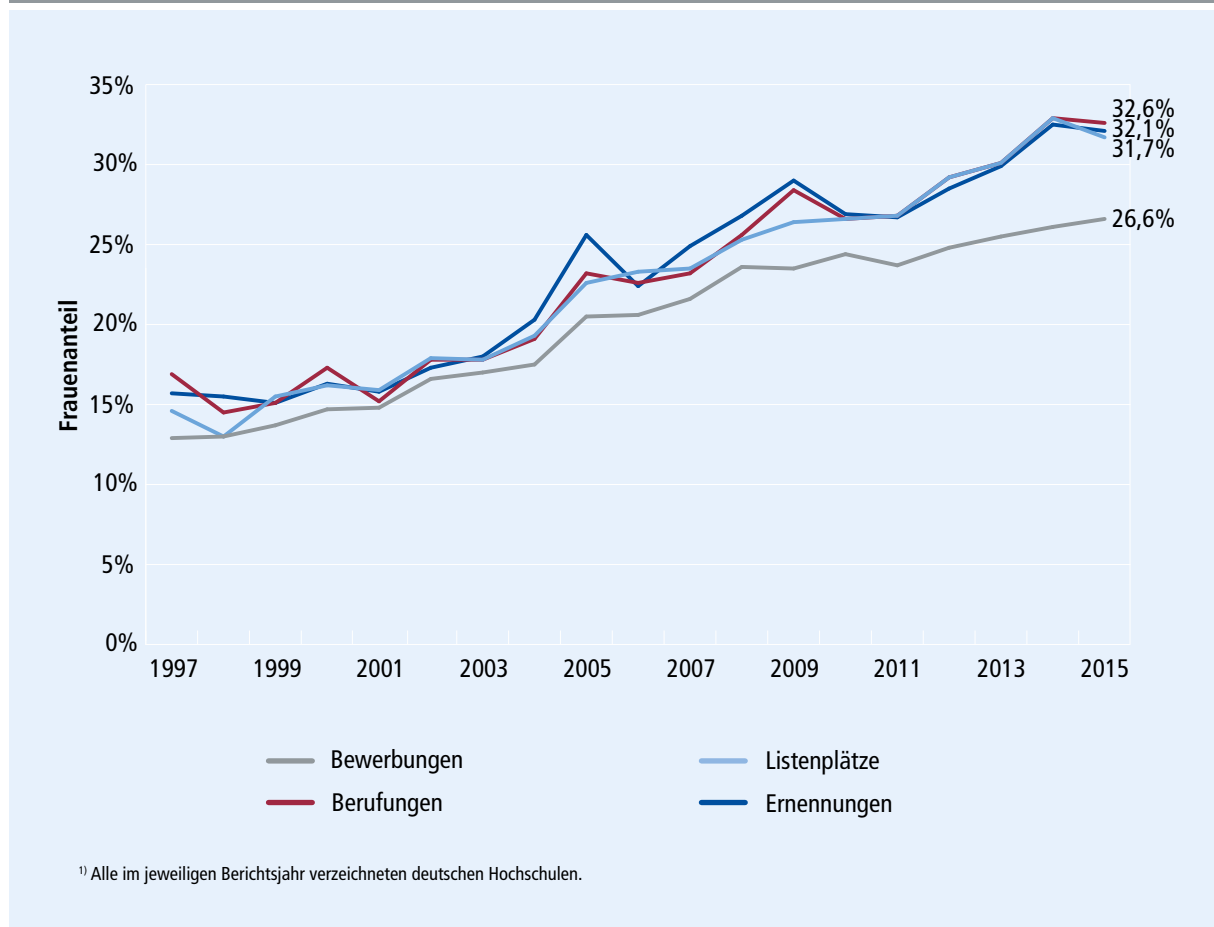
Seit dem Jahr 1997 führt die GWK jährlich Umfragen bei den Bundesländern zu Bewerbungen, Platzierungen auf Listenplätzen, Berufungen und Ernennungen auf Hochschulprofessuren an den über 400 deutschen Hochschulen durch. Auf Basis dieser Daten lässt sich die Entwicklung der Frauenanteile am Bewerbungsprozess um Professuren darstellen und es sind darüber hinaus Aussagen über geschlechtsspezifische Erfolgsquoten möglich.

Wie Abbildung 7 verdeutlicht, ist auf allen Stufen von der Bewerbung bis zur erfolgreichen Berufung ein kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile erkennbar, der sich zwischen 2005 und 2011 etwas abschwächte, seitdem jedoch wieder an Dynamik gewonnen hat.

Der Anteil der Bewerbungen von Frauen lag im Jahr 2015 mit 27 Prozent etwa auf dem Niveau von Habilitationen (28 Prozent), aber deutlich unter dem der Juniorprofessuren mit 42 Prozent (vgl. Abbildung 5). Dies deutet darauf hin, dass Frauen eine niedrigere Bewerbungsneigung auf Professuren haben als Männer. Bewerben sich Frauen allerdings, so schreibt die GWK, ist „ihre Erfolgsquote [...] aber höher als die von Männern“ (GWK 2015, S. 24). Sie erreichen demnach im Schnitt eine höhere Berufungs- und auch Ernennungsquote als ihre männlichen Mitbewerber, wie sich insbesondere in den letzten Jahren deutlicher gezeigt hat.¹²

12 Einschränkend müssen hier zwei Aspekte berücksichtigt werden. Erstens sind in diesen Zahlen auch Bewerbungen aus einer vorhandenen Professorenstelle heraus enthalten. Es kann vermutet werden, dass die Berufungschancen bei solchen Bewerbungen von den Chancen der Erstberufung abweichen und die Zahlen dadurch verzerrt sind. Zweitens sind die Zahlen nicht nach W2- und W3-Professuren differenziert. Seit 2012 werden hierzu von der GWK zusätzlich Zahlen zur Erstberufung erhoben. Hier zeigt sich für das Jahr 2015, dass der Anteil der Frauen bei Erstberufung auf eine W3-Professur mit 30 Prozent niedriger ist als auf eine W2-Professur (34 Prozent) (GWK 2016, Tabelle 5.4).

Abbildung 7:
Frauenanteile an Bewerbungen, Listenplätzen, Berufungen und Ernennungen auf Professuren an Hochschulen ¹⁾



Datenbasis und Quellen:

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. Berechnungen der DFG.

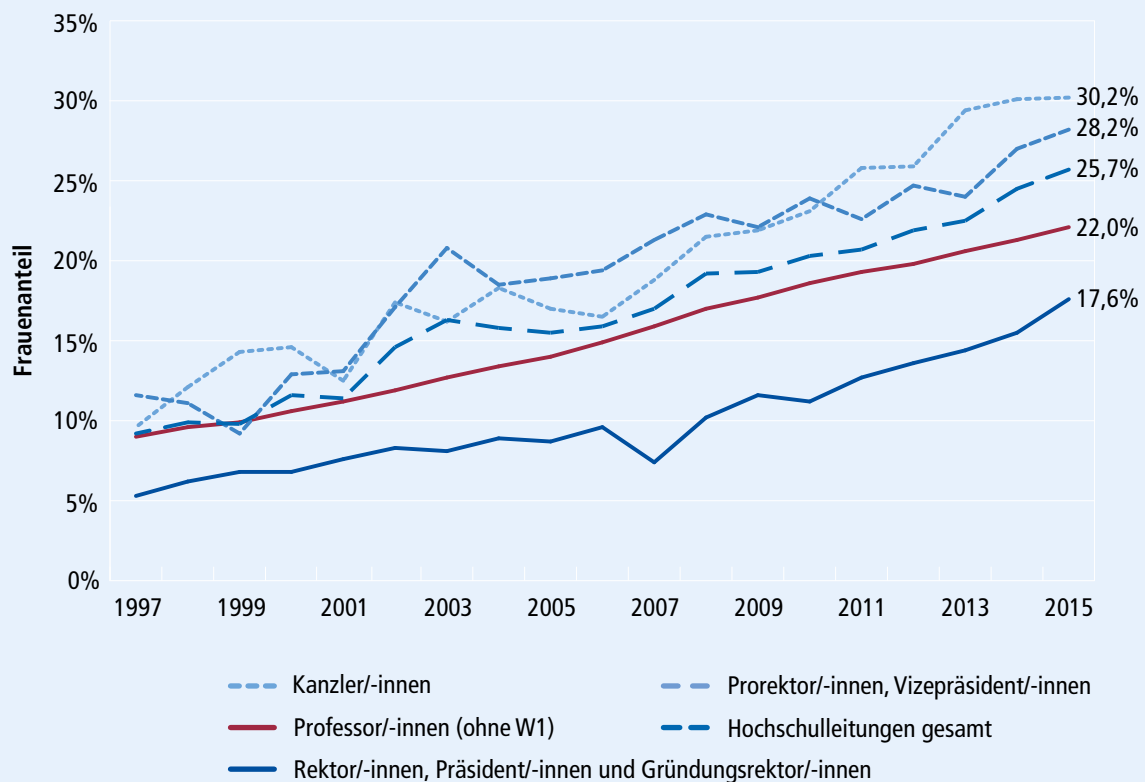
Die Beobachtung korrespondiert mit den Ergebnissen der retrospektiven Verlaufsanalyse, nach der die „Leaky Pipeline“ vor allem die Stufen vor der Bewerbung betrifft (vgl. Kapitel 6.1.3).

6.1.5 Entwicklung bei Leitungspositionen und Gremien

Auch zu den Frauenanteilen in Gremien und bei Hochschulleitungen liegen von der GWK für den betrachteten Zeitraum Daten auf Basis der Länderbefragungen vor (Abbildung 8).

Der Frauenanteil an Hochschulleitungen insgesamt liegt kontinuierlich über dem der Professorinnen (ohne Juniorprofessur). Er steigt auch sehr gleichmäßig über alle betrachteten Positionen an. Differenziert man weiter nach den Ämtern, zeigt sich auch hier ein niedrigerer

Abbildung 8:
Frauenanteile in Gremien und Hochschulleitungen an Hochschulen ¹⁾



¹⁾ Alle im jeweiligen Berichtsjahr verzeichneten deutschen Hochschulen.

Datenbasis und Quellen:

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. Berechnungen der DFG.

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“. Berechnungen der DFG.

Frauenanteil, je höher und angesehener das Amt ist. Inzwischen ist das Amt der Kanzlerin beziehungsweise des Kanzlers zu 30 Prozent mit Frauen besetzt und auch auf Ebene der Prorektorinnen und -rektoren sowie der Vizepräsidentinnen und -präsidenten liegt der Frauenanteil über dem auf Ebene der Professuren. Für die Position der Rektorin beziehungsweise des Rektors oder der Präsidentin beziehungsweise des Präsidenten gilt dies allerdings nicht. Hier entspricht der Frauenanteil 2015 mit 18 Prozent noch eher dem Anteil der hochdotierten C4/W3-Professuren im Wissenschaftssystem.

6.2 Analyse der Entwicklung der personellen Kennzahlen und der Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen

Als zentralen Mechanismus der Selbstverpflichtung im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben sich die Einrichtungen im Jahr 2009 Zielvorgaben für das Jahr 2013 bezüglich der Frauenbeteiligung auf verschiedenen Karrierestufen gesetzt. Die Zielwerte konnten von den Universitäten sowohl auf die Gesamteinrichtung als auch die Ebene der Fakultäten bezogen werden. Die berichteten Zielwerte bezogen sich auf wissenschaftliche Karrierestufen (von den Studierenden bis hin zu den C4/W3-Professuren). Darüber hinaus waren die Einrichtungen aufgefordert, sich Zielvorgaben für die Frauenanteile in Leitungspositionen (Präsidien/Rektorate, Dekanate) zu setzen.

Die Zielwerte waren in den qualitativen Berichten an die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ zu spezifizieren. Im Abschlussbericht wurden die tatsächlich erreichten Werte gegenübergestellt und flossen so mit in die Bewertung ein. Dieses Teilkapitel betrachtet die gesetzten Ziele und die durch Daten des Statistischen Bundesamtes dargestellte tatsächliche Entwicklung.

6.2.1 Datenerfassung und Zielvorgaben im quantitativen Reporting

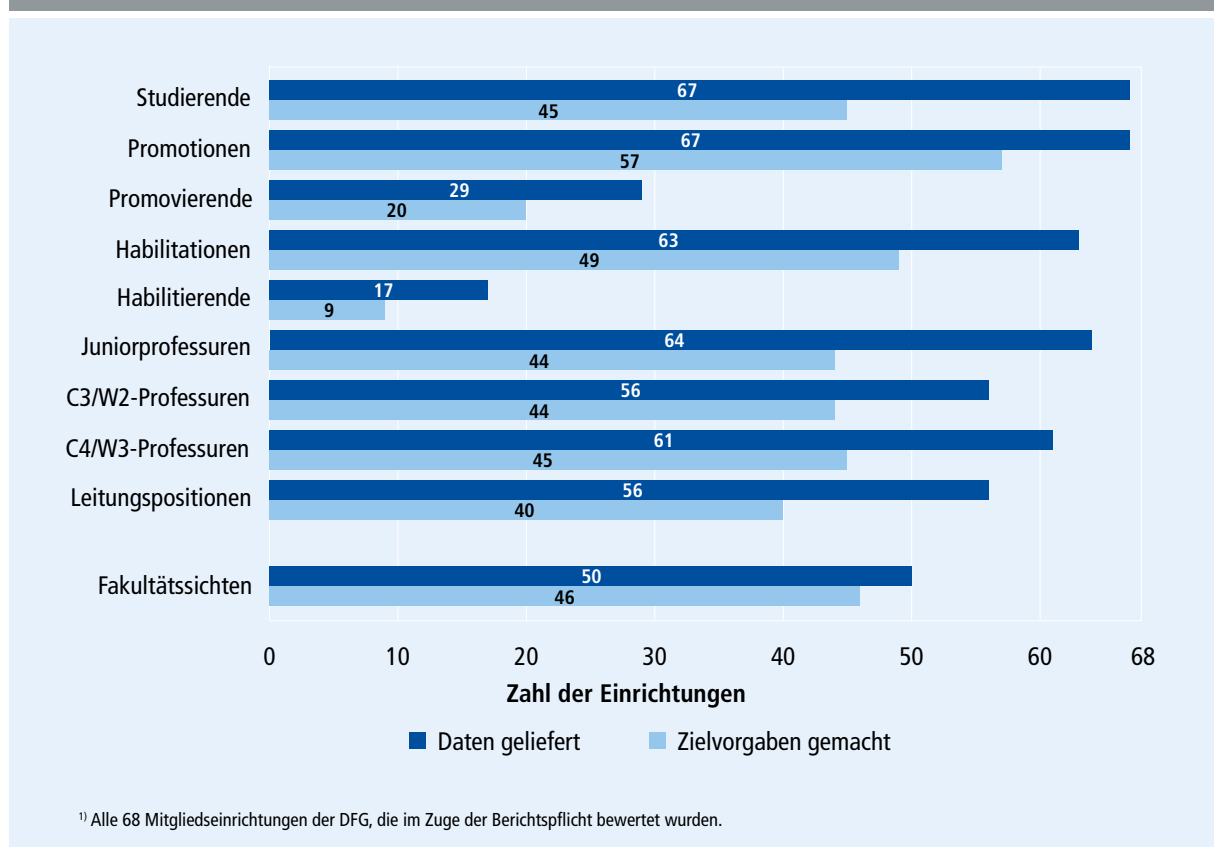
Die Auswertung der Abschlussberichte ergibt, dass nicht alle Einrichtungen für alle Karrierestufen gleichermaßen Zielvorgaben definiert haben. Wie Abbildung 9 verdeutlicht, sind für einige Karrierestufen in den Abschlussberichten fast vollständig auf Ebene der gesamten Einrichtungen Daten erfasst worden. Dies betrifft insbesondere die von der amtlichen Statistik erfassten Zahlen für die Personal-, Prüfungs- und Studierendenstatistik. Eine von fünf Einrichtungen hat allerdings keine differenzierten Zahlen zu W2-Professuren geliefert. Besonders selten erfasst sind Zahlen zu Promovierenden. Die Unterscheidung in nicht promoviertes wissenschaftliches Personal und promoviertes wissenschaftliches Personal wurde an vielen Hochschulen zum damaligen Zeitpunkt nicht in der Statistik geführt. Auch auf der Ebene von Habilitierenden war die Erfassung begrenzt. Nur 17 von 68 Einrichtungen konnten hier Daten liefern.

Für Karrierestufen, zu denen die Einrichtungen häufig keine Zahlen vorliegen hatten, wie Promovierende und insbesondere Habilitierende, wurden naheliegenderweise entsprechend selten Zielvorgaben formuliert. Die am weitesten verbreiteten Zielvorgaben betreffen die Promotionen, für die immerhin 84 Prozent aller Einrichtungen Ziele gesetzt haben. Zahlen zu den Leitungspositionen in der mittleren und höchsten Ebene (zum Beispiel Rektorate/

Präsidien, Dekanate) haben 56 von 68 Hochschulen geliefert. Genau 50 der 68 Einrichtungen haben Daten aufgegliedert nach Fakultäten geliefert. Diese haben dann auch bis auf vier Einrichtungen Zielvorgaben (je nach Karrierestufe und Fakultät in unterschiedlichem Umfang) auf Fakultätsebene formuliert.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, das ergeben auch die Fallstudien, haben dazu beigetragen, für die Notwendigkeit einer möglichst genauen und nach akademischem Status differenzierenden Datenerhebung zu sensibilisieren. Einflüsse sind darüber hinaus einer Initiative des Wissenschaftsrates zuzuschreiben. Dieser hat Anfang 2016 mit den Empfehlungen für einen „Kerndatensatz Forschung (KDS)“ konkrete Vorschläge für eine umfassende Erfassung von Karrierestufen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgelegt, mit dem Ziel, zu diesem wie zu anderen vom KDS abgedeckten Themenbereichen ein bundesweit einheitlich standardisiertes Berichtswesen zu ermöglichen (Wissenschaftsrat 2016).

Abbildung 9: Anzahl der DFG-Mitgliedseinrichtungen ¹⁾, die im Jahr 2013 Daten geliefert und Zielvorgaben für das Jahr 2013 gemacht haben



Datenbasis und Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Eine substantielle Wirkung ergibt sich vor allem aus der 2016 verabschiedeten Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes. Dieses verpflichtet die Hochschulen künftig, promoviertes und nicht promoviertes wissenschaftliches Personal zu unterscheiden. Bisher fußen Promovierendenzählungen des Statistischen Bundesamtes auf stichprobenförmigen Erhebungen, die in Form aufwendiger Pilotprojekte durchgeführt und publiziert wurden (Statistisches Bundesamt 2016). Mit der durch das neue Gesetz nun legitimierten Erhebung von Daten zu Promovierenden wird eine Grundlage geschaffen, die es mittelfristig möglich macht, Karrierewege deutlich vollständiger als bisher abzubilden.

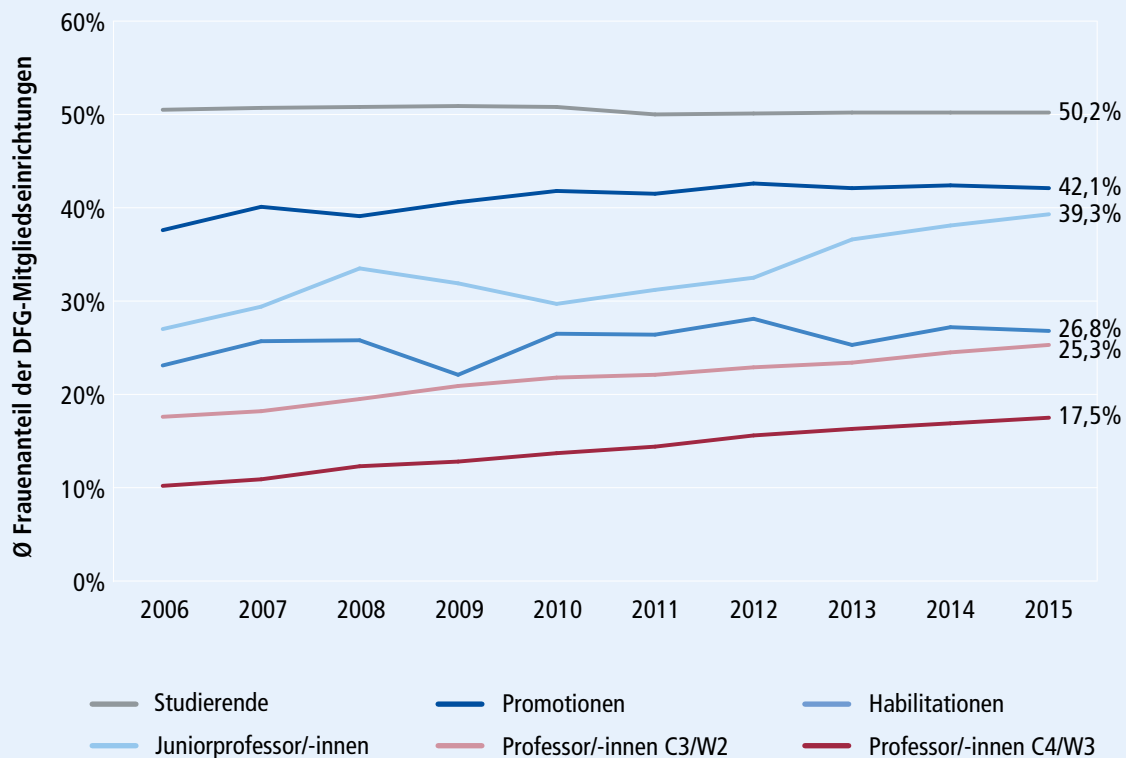
Wirft man vor diesem Hintergrund noch einmal einen Blick auf Abbildung 9, wird deutlich, dass die Festlegung von Zielvorgaben ganz wesentlich von dem Umstand beeinflusst ist, ob es bezogen auf eine einzelne Statusgruppe bereits im Vorfeld maßgeblich durch das Hochschulstatistikgesetz begründete Verpflichtungen zur Berichterstattung gab und somit auch Routinen der Datenerhebung und -erfassung. Lücken ergeben sich so insbesondere bei Promovierenden und Habilitierenden – im Gegensatz etwa zu abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen, die seit jeher Teil der universitären Prüfungsstatistik sind.

6.2.2 Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen

Wie haben sich die Frauenanteile für die 68 Mitgliedseinrichtungen auf den verschiedenen Karrierestufen tatsächlich entwickelt?

Für die von der amtlichen Statistik erfassten Stufen wurde eine Auswertung für alle 68 an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligten Universitäten vorgenommen (Abbildung 10). Vergleichbar mit der Entwicklung für die Hochschulen insgesamt ist auch für die Mitgliedseinrichtungen ab den Karrierestufen nach dem Studium ein Anstieg des Frauenanteils auf allen Karrierestufen im Betrachtungszeitraum zu verzeichnen. Zwischen 2009 und 2013 ist beispielsweise der Frauenanteil an Juniorprofessuren von 32 Prozent auf 37 Prozent gestiegen, für C3/W2-Professuren von 21 Prozent auf 23 Prozent und für C4/W3-Professuren von 13 auf 16 Prozent. Im Vergleich zu der in Kapitel 6.1.2 vorgestellten Entwicklung für Hochschulen insgesamt ergeben sich allerdings keine Anhaltspunkte für ein überdurchschnittliches Wachstum während der Jahre der qualitativen Berichtspflicht zwischen 2009 und 2013.

Abbildung 10:
Entwicklung der Frauenanteile der DFG-Mitgliedeinrichtungen¹⁾ nach Karrierestufe



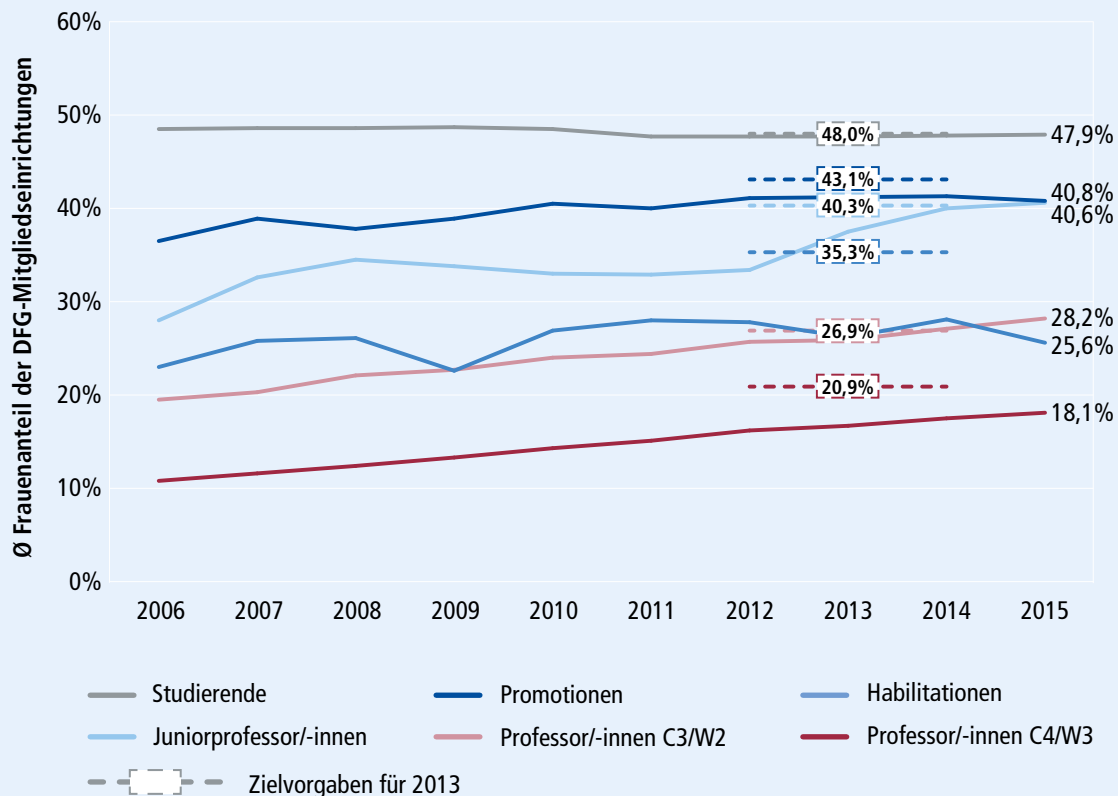
¹⁾ Alle 68 Mitgliedeinrichtungen der DFG, die im Zuge der Berichtspflicht bewertet wurden.

Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“ und „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1“. Berechnungen der DFG.

Die Frage der Zielsetzung und Zielerreichung wird im Folgenden über die durchschnittlichen Frauenanteile der Einrichtungen ausgewertet. Dies geschieht für die jeweilige Karrierestufe nur für die Einrichtungen, die auch Zielvorgaben gesetzt haben (Abbildung 11). Im Vergleich zur Darstellung für alle Einrichtungen (Abbildung 10) sind hier kaum Unterschiede in der Dynamik der Entwicklung feststellbar.

Abbildung 11: Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen¹⁾ für das Jahr 2013 nach Karrierestufe



¹⁾ Je nach Karrierestufe Darstellung für diejenigen der 68 Mitgliedseinrichtungen, die im Zuge der Berichtspflicht Zielvorgaben definiert haben.

Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“ und „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1. Berechnungen der DFG.
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Berechnungen der DFG.

Die Einrichtungen sind für die verschiedenen Karrierestufen im Durchschnitt einige Prozentpunkte unter den selbst gesteckten Zielvorgaben für das Jahr 2013 gelandet. Die Zielwerte für die Studierenden wurden im Durchschnitt erreicht. Auf Ebene der Promotionen liegt der durchschnittlich 2013 erreichte Wert 2 Prozentpunkte unter dem Ziel. Die Zielmarke für Juniorprofessuren von 40 Prozent wurde ein Jahr nach dem Zieljahr 2013 erreicht, dasselbe gilt für die C3/W2-Professuren. Größere Differenzen gibt es bei dem Frauenanteil an Habilitationen, hier liegt der Zielwert im Durchschnitt mit 26 Prozent weit unter dem Zielwert von 35 Prozent. Eine größere Abweichung ergibt sich auch für die herausgehobenen C4/W3-Professuren. Hier bleiben die Werte mit durchschnittlich 17 Prozent im Jahr 2013 4 Prozentpunkte unter der Zielmarke.

6.2.3 Entwicklungskorridor für Frauenanteile an Professuren nach 2008

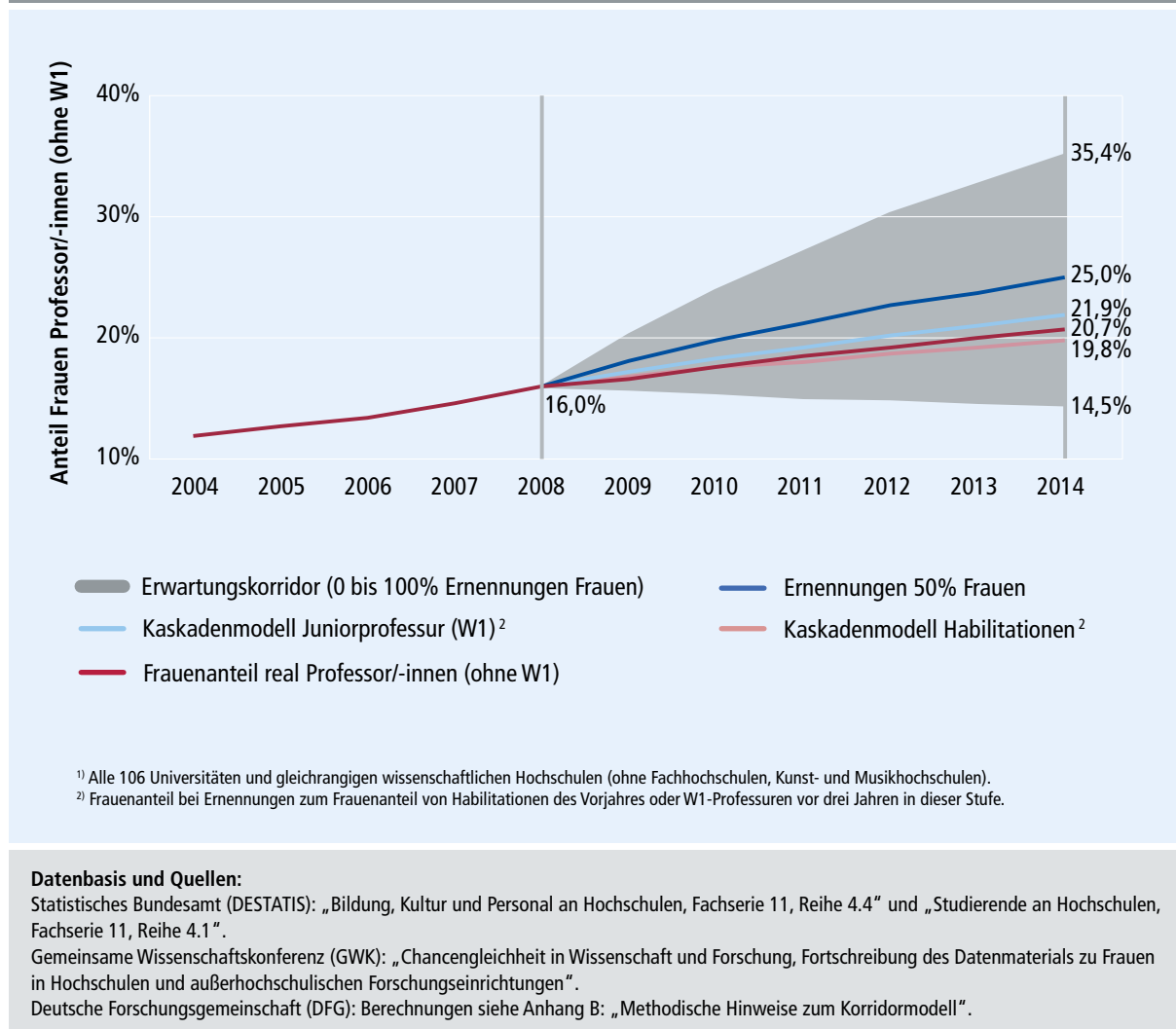
Die Auswertung der Zielsetzung und Zielerreichung hat gezeigt, dass die Einrichtungen bei den W2/C3-Professuren ihre Zielvorgaben (mit einem Jahr Verspätung) erreicht haben, nicht aber bei den W3/C4-Professuren. Hier stellt sich die Frage, wie realistisch die Zielvorgaben angesetzt waren und unter welchen Bedingungen sie hätten erreicht werden können. Darüber hinaus interessiert die Frage, inwieweit die erreichten Frauenanteile dem Kaskadenmodell entsprechen.

In der Literatur zur Frauenbeteiligung an Hochschulen wird, um diese Frage zu beantworten, ein sogenanntes Korridormodell diskutiert. Verwiesen sei hier insbesondere auf eine Studie von David Brodesser und Kathrin Samjeske (2015), die das Modell in der Reihe „GESIS Papers“ unter dem Titel „Professorinnenanteile – Entwicklung und Szenarien für die Vergangenheit und Zukunft“ vorstellen. Die Grundidee des Korridormodells folgt dem Umstand, dass der wesentliche Gestaltungsfaktor des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen der Karriereleiter auf der Neubesetzung von Stellen beziehungsweise bei Professuren auf der (Neu-) Ernennung gründet.¹³ Die Zahl der Ernennungen ist wiederum abhängig von der Zahl neu geschaffener Professuren und dem Ausscheiden von Professorinnen oder Professoren. Je mehr Stellen neu zu besetzen sind, desto größer ist die Chance auf ein substantielles Ansteigen des Frauenanteils am Gesamt der jeweiligen Karrierestufe.

Das Modell in Abbildung 12 zeigt, wie sich der Frauenanteil seit dem Jahr des Erstberichts der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt hat. Eingebettet ist diese Entwicklung in einen Korridor, dessen obere Grenze bei Besetzung aller frei werdenden Stellen mit Frauen erreicht worden wäre. Die untere Grenzlinie beschreibt entsprechend das Niveau bei Besetzung aller ausgeschriebenen Stellen mit Männern. Ergänzend zeichnet eine Linie den Wert ab, der bei paritätischer Stellenbesetzung erreicht worden wäre. Dem Kaskadenmodell entsprechend wurden zudem die Werte berechnet, die erreicht worden wären, wenn der jährliche Anteil an ernannten W2- und W3-Professuren dem Anteil der vorgelagerten Karrierestufen Habilitation und Juniorprofessur entsprechen würde.

13 Die Schätzung der frei werdenden Stellen erfolgt hier anhand der Zahl der Ernennungen. Die methodischen Details zur Berechnung und eine Beispielrechnung werden im Anhang dargelegt (vgl. Anhang B: Methodische Hinweise zum Korridormodell).

Abbildung 12: Entwicklung der Frauenanteile an Universitäten¹⁾ bei Professuren (realer und modellierter Korridor, je nach Anteil an Ernennungen)



Im Unterschied zu den bislang in diesem Teilkapitel vorgestellten Analysen wird hier nicht nur für die 68 DFG-Mitgliedseinrichtungen berichtet, sondern aus Gründen der Datenverfügbarkeit für alle aktuell 106 Universitäten in Deutschland.¹⁴ Alle DFG-Mitgliedseinrichtungen, die an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligt sind, sind als Universitäten Teilmenge dieser Auswahl – sie repräsentieren etwa vier Fünftel der hier betrachteten Professuren.

Wie die rote Linie in Abbildung 12 zeigt, ist der reale Frauenanteil an Professorinnen und Professoren (ohne W1) an den Universitäten seit dem dargestellten Jahr 2004 kontinuierlich gestiegen. Die Entwicklung flacht im Jahr 2009 etwas ab und erreicht im Jahr 2014 den Wert von 20,7 Prozent. Der Maximalwert von 35,4 Prozent Frauen bei den Professuren im Jahr

14 Zudem unterscheidet sich hier die Berechnungsweise. In Abbildung 10 und Abbildung 11 wurde der Durchschnitt der Frauenanteile jeder DFG-Mitgliedseinrichtung berechnet, in Abbildung 12 hingegen die Frauenanteile an der Gesamtsumme der Professuren.

2014 wäre erreicht worden, wenn alle Neueingestellten weiblich gewesen wären. Wenn seit 2009 alle ernannten Professoren Männer gewesen wären, wäre der Frauenanteil auf 14,5 Prozent gesunken. Bei einer gleichen Zahl an Ernennungen von Frauen und Männern hätte ein Frauenanteil von 25,0 Prozent erreicht werden können.

Dem Kaskadenmodell folgend, sind die angemessenen Vergleichswerte jedoch die Werte, die bei Ernennung entsprechend dem Anteil der vorgelagerten Karrierestufe erreicht worden wären. Hier ergibt das Modell, dass der erreichte Wert über dem Wert liegt, der bei einer Ernennung entsprechend dem Frauenanteil bei Habilitationen des Vorjahres erreicht worden wäre und unter dem Wert bei einer Ernennung entsprechend dem Frauenanteil bei Juniorprofessuren¹⁵ jeweils drei Jahre davor.¹⁶ Die erreichten Werte auf dieser Stufe liegen demnach bei den auf Basis des Kaskadenmodells erreichbaren Werten.

6.2.4 Frauenanteile und Bewertungstypologie

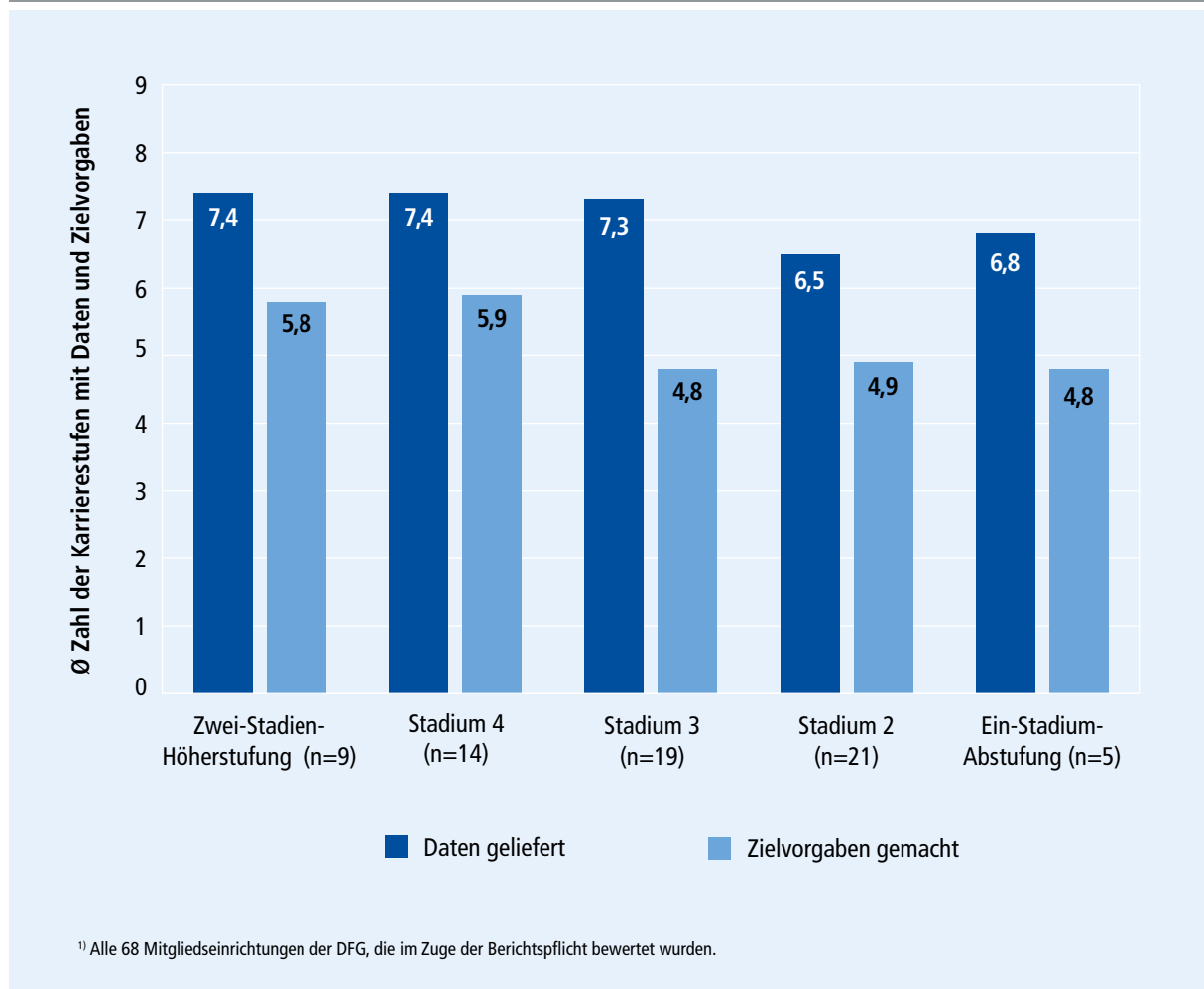
Im folgenden Teilkapitel wird untersucht, inwieweit sich die Einrichtungen darin unterscheiden, ob sie für die Gesamteinrichtung und innerhalb der Fakultäten Daten vorgehalten und Zielvorgaben formuliert haben. Hierzu werden die Einrichtungen nach der in Kapitel 5.7 vorgestellten Bewertungstypologie differenziert. Die Auswertung ergibt einen Zusammenhang zwischen den Bewertungen der Berichte und der Anzahl der Karrierestufen, für die Daten geliefert und Zielvorgaben etabliert wurden (Abbildung 13). Einrichtungen in Stadium 4 haben Daten zu durchschnittlich 7,4 von neun erbetenen Karrierestufen geliefert. Sie haben auch die durchschnittlich größte Zahl der möglichen neun Zielwerte definiert.

Einrichtungen, die um zwei Stadien aufgestiegen sind, haben in etwa so häufig wie Einrichtungen des Stadiums 4 Daten erfasst und Zielvorgaben formuliert. Einrichtungen des Stadiums 3 haben mit durchschnittlich 4,8 von neun Zielen für weniger Kaskadenstufen Zielvorgaben formuliert. Auch Einrichtungen des Stadiums 2 und Einrichtungen, die um ein Stadium abgestiegen sind, haben nur für etwas mehr als die Hälfte der Karrierestufen Zielwerte definiert.

15 In Ermangelung von langen Zeitreihen für Nachwuchsgruppenleitungen wurde zudem noch testweise eine Linie für den erreichbaren Wert auf Basis des Anteils von Nachwuchsgruppenleiterinnen im Jahr 2014 von 37 Prozent berechnet (GWK-Heft 42: PFI Monitoring Bericht 2015, FA: Abb. 28, S. 63). Der resultierende Wert für den auf Basis dieses Ernennungsanteils erreichbaren Werts liegt mit 22,3 Prozent in etwa bei dem des Kaskadenmodells auf Basis von Juniorprofessuren. Da aber die Frauenanteile auch bei Nachwuchsgruppenleitungen vermutlich 2008 noch niedriger waren, ist der Wert wohl etwas zu hoch angesetzt und wurde deswegen nicht dargestellt.

16 Beim Frauenanteil an Habilitationen handelt es sich, anders als bei den Juniorprofessuren, um den Wert zum Zeitpunkt des erfolgreichen Abschlusses dieser Karrierephase. Der Frauenanteil an Juniorprofessuren gibt hingegen den Anteil der Frauen an, die sich laufend auf dieser Stufe befinden. Da der Pool der berufbaren Juniorprofessuren realistischerweise nicht Juniorprofessorinnen vor ihrer Zwischenevaluation nach drei von sechs Jahren enthält, wurden hier die Frauenanteile drei Jahre vor dem modellierten Jahr als Berechnungsgrundlage verwendet.

Abbildung 13:
DFG-Mitgliedseinrichtungen ¹⁾ mit gelieferten Daten und Zielvorgaben für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie



Datenbasis und Quellen:

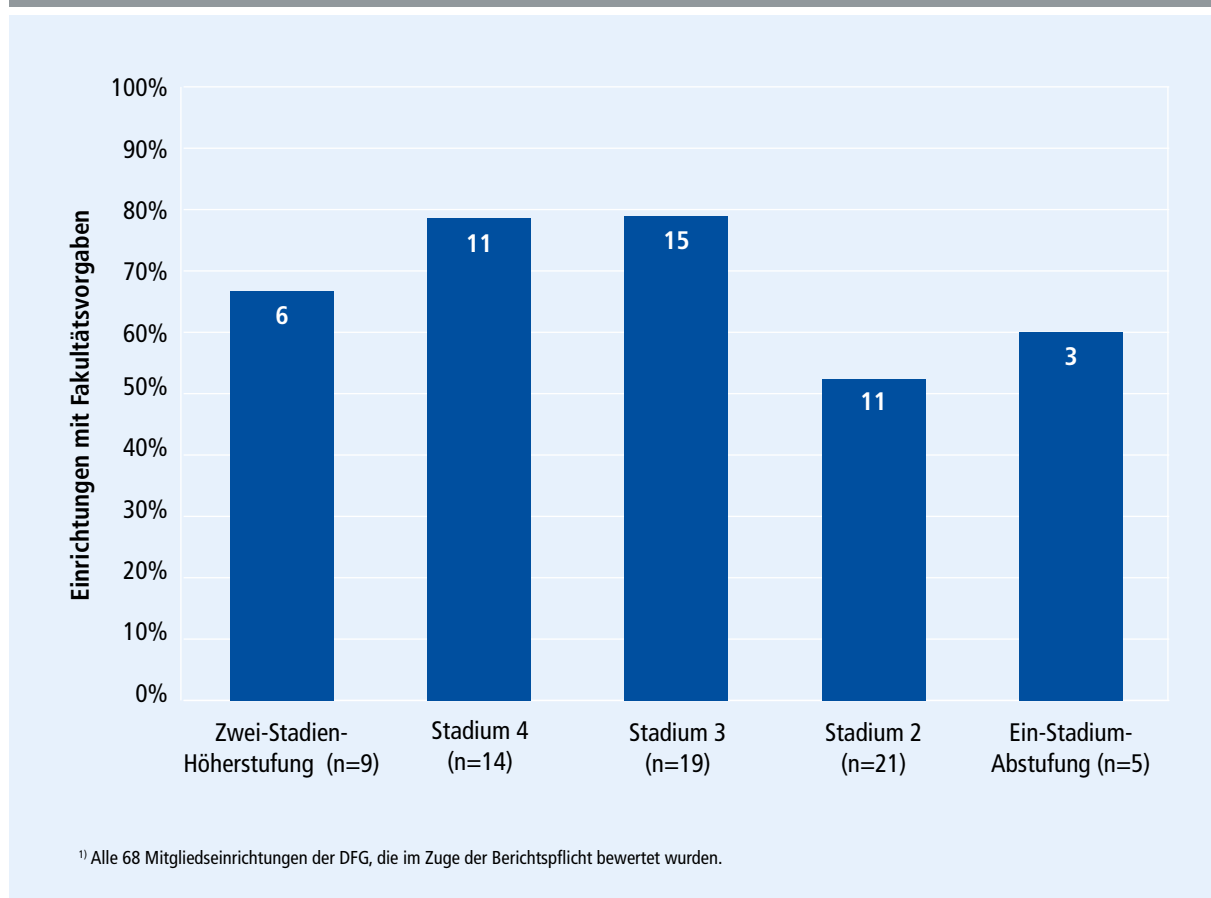
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Die Prozentwerte in Abbildung 14 geben darüber hinaus den Anteil der Einrichtungen in der jeweiligen Bewertungsgruppe an, für die Fakultätsziele vorlagen. Auf Fakultätsstufe wurden bei Einrichtungen der Kategorien des Stadiums 4 und Stadiums 3 mit vier von fünf Einrichtungen am häufigsten Zielvorgaben formuliert. Einrichtungen des Stadiums 2 haben dagegen nur in 50 Prozent der Fälle Zielvorgaben auf Fakultätsstufe definiert. Ähnlich niedrig fällt der Wert für die Einrichtungen aus, die eine Abstufung erfahren haben.

Die Ergebnisse legen einen Zusammenhang zwischen der Bewertung der Gleichstellungsentwicklung sowie dem Ausmaß der Erfassung von Daten und der Definition von Zielvorgaben auf zentraler und besonders auf dezentraler Ebene nahe. Die Interviewstudien (vgl. Kapitel 5.4) zeigen, dass die Formulierung von selbst definierten Zielvorgaben als wichtiges Element der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards betrachtet wurde. Die avisierten Frauen-

anteile haben die Aufmerksamkeit auf die einzelnen Karrierestufen gelenkt und als Motivationsinstrument und Argumentationshilfe gewirkt (vgl. Kapitel 6.4.2). Die Fallstudien machen aber auch deutlich, dass die Abstimmung der Zielvorgaben besonders mit den Fakultäten ein aufwendiger Prozess war, den nicht alle Einrichtungen erfolgreich umsetzen konnten. Insbesondere dort, wo Zielvorgaben auf Fakultätsebene durch die Universitätsleitung vorgegeben werden sollten, gelang es eher nicht, Ziele auf Fakultätsebene zu definieren. Die Definition von Fakultätszielen gelang eher, wenn sich die Fakultäten in einem Bottom-up-Prozess in ihren Gremien selbst Zielwerte gesetzt und diese mit der Universitätsleitung abgestimmt haben.

Abbildung 14:
DFG-Mitgliedseinrichtungen¹⁾ mit Zielvorgaben auf Fakultätsebene für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie



Datenbasis und Quellen:

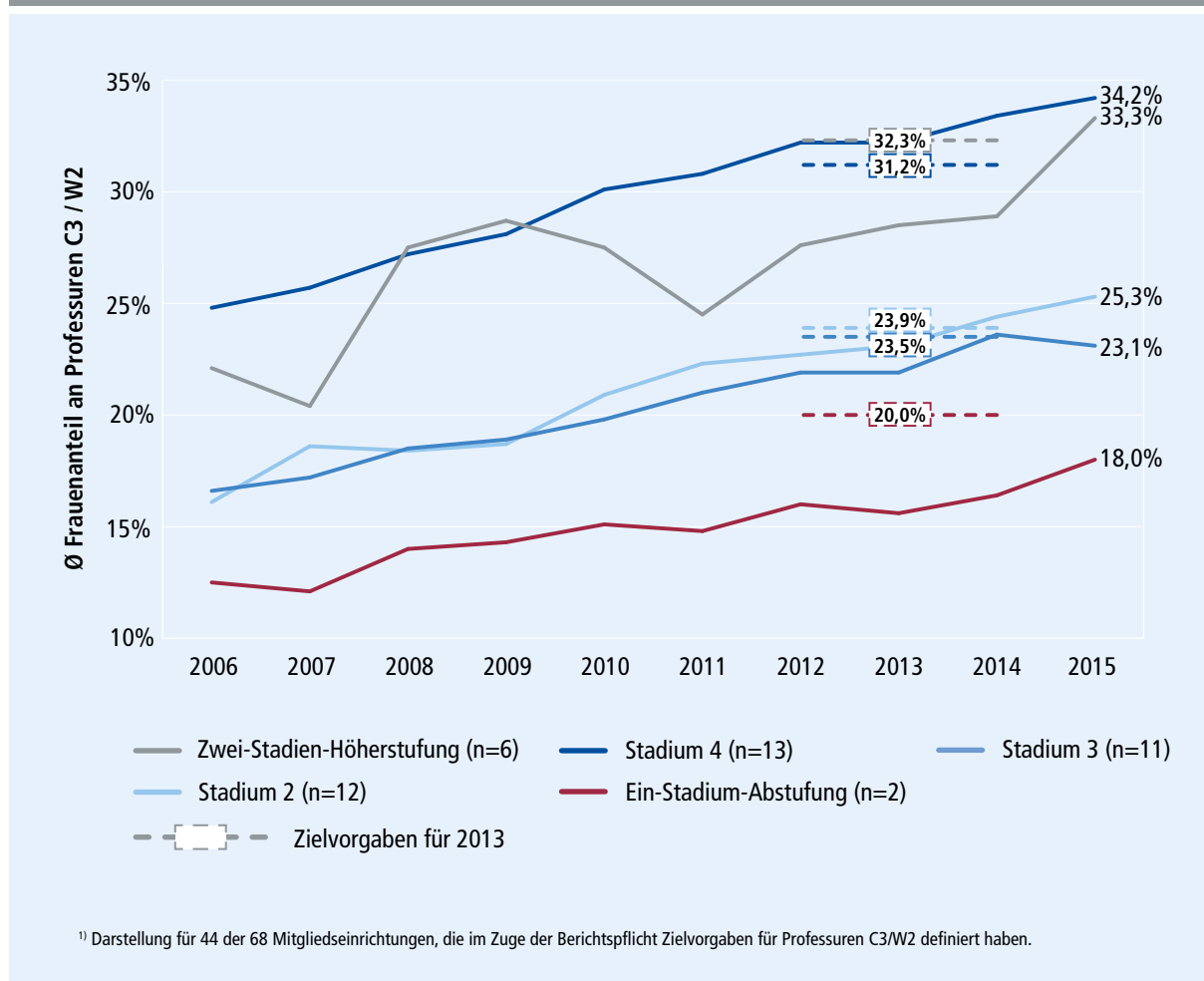
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Für die Karrierestufen auf Ebene der Professuren, bei denen ausreichend berichtete Zielvorgaben vorliegen und auch Unterschiede zwischen den Gruppen deutlich werden, wird im Folgenden zudem die Zielsetzung und Zielerreichung anhand der Bewertungstypologie differenziert (Abbildung 15, Abbildung 16). Zu beachten ist bei diesen Auswertungen, dass Unterschiede auch durch das fachliche Profil der Einrichtungen bedingt sein können. Deswegen

erfolgt im Anschluss an diese Auswertung der durchschnittlichen Frauenanteile nach Bewertungsgruppen noch eine um die fachlichen Profile kontrollierte Auswertung (Abbildung 17). Zudem sollte mit Hinblick auf das Korridormodell aus Kapitel 6.2.3 bedacht werden, dass Unterschiede im Hinblick auf frei werdende Professuren den Veränderungsspielraum der Einrichtungen beeinflussen können.

Auf Ebene der C3/W2-Professuren werden deutliche Unterschiede für die Frauenanteile wieder je nach Bewertungsniveau sichtbar (Abbildung 15). Den höchsten Frauenanteil haben Einrichtungen des Stadiums 4, gefolgt von den Einrichtungen, die um zwei Stadien höhergestuft wurden, und Einrichtungen des Stadiums 3 und 2. Niedrigere Werte und auch eine im Vergleich zu den anderen Einrichtungen etwas langsamere Entwicklung finden sich bei Einrichtungen, die um ein Stadium abgestuft wurden.

Abbildung 15: Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen¹⁾ bei C3/W2-Professuren für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie



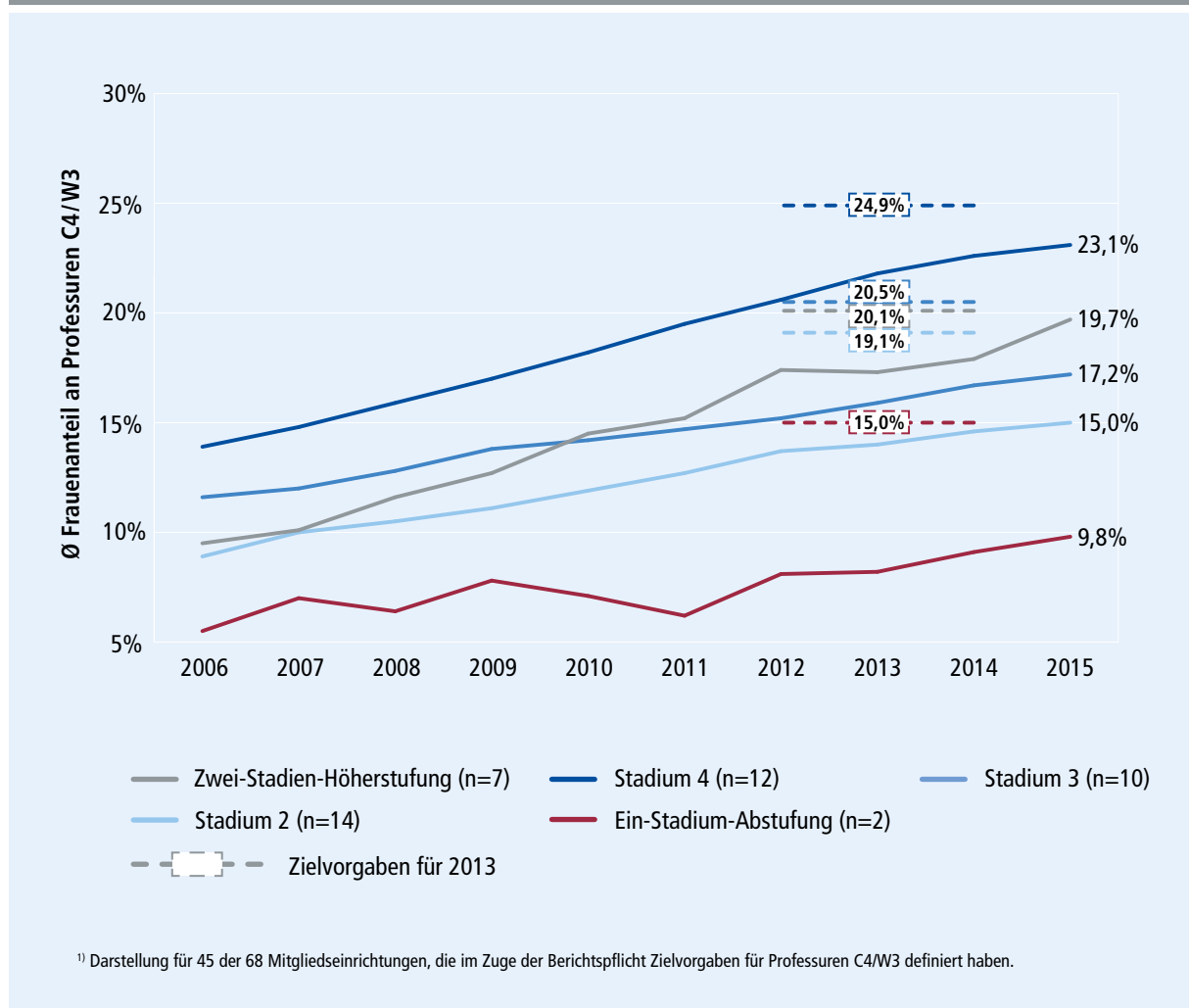
Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Zielvorgaben quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Berechnungen der DFG.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Zielwerte und die Entwicklung der Frauenanteile auf Ebene der C4/W3-Professuren (Abbildung 16). Ihrem Ziel am nächsten gekommen sind die Einrichtungen des Stadiums 4, für sie ist auch eine deutlich positive Dynamik zu sehen. Den deutlichsten Anstieg der Frauenanteile haben die Einrichtungen erfahren, die sich auch in der Bewertung um zwei Stadien verbessert haben. Vergleichbar sind die Entwicklung und die Differenz zum Zielwert für Einrichtungen des Stadiums 3 und des Stadiums 2, wobei die Werte bei den niedriger eingestuftem Einrichtungen insgesamt 2 Prozentpunkte niedriger sind. Für die Einrichtungen, die in der Bewertung abgestuft wurden, ist auf der Ebene der C4/W3-Professuren zwischen 2009 und 2013 mit jeweils 8 Prozent Frauenanteil kein Wachstum zu erkennen.

Abbildung 16: Entwicklung der Frauenanteile und Zielvorgaben der DFG-Mitgliedseinrichtungen¹⁾ bei C4/W3-Professuren für das Jahr 2013 nach Bewertungstypologie



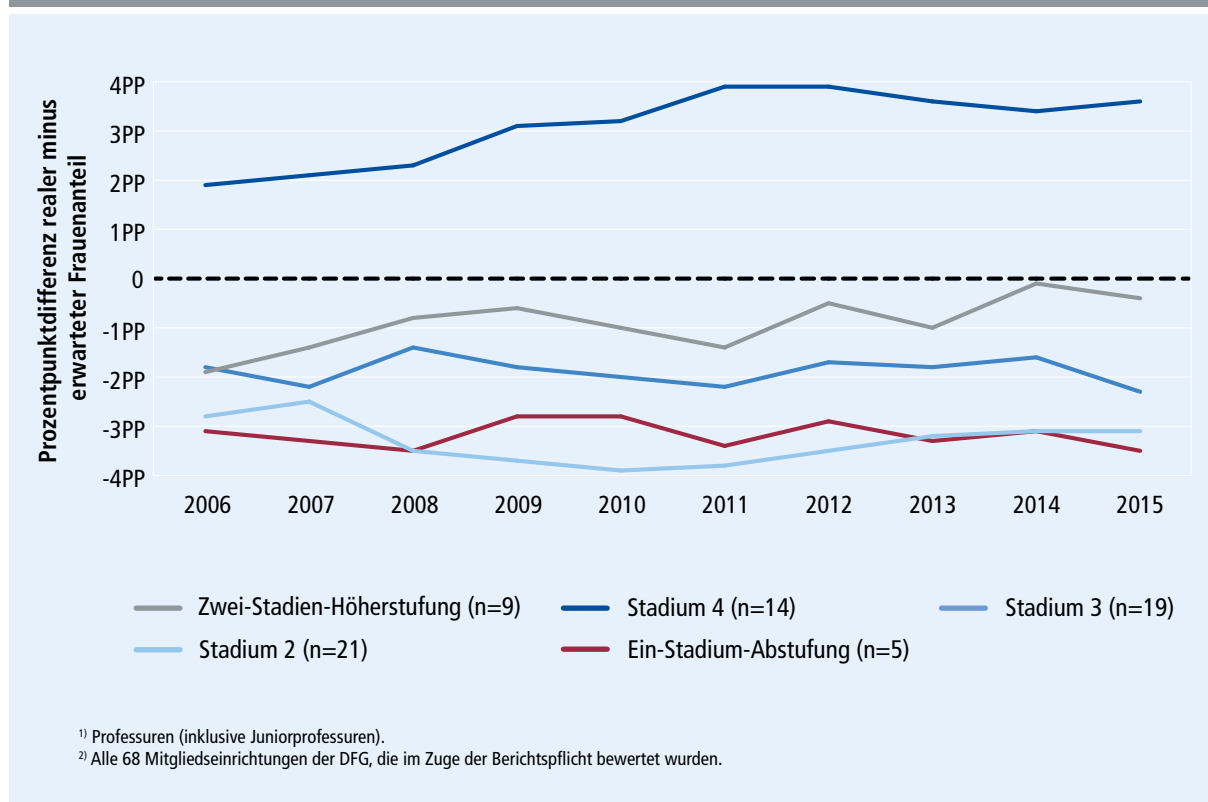
Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Zielvorgaben quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Berechnungen der DFG.

Die Vergleichbarkeit der bislang ausgewerteten Frauenanteile auf unterschiedlichen Karriere-stufen ist dadurch eingeschränkt, dass die Einrichtungen unterschiedliche Fächerprofile haben. In technikwissenschaftlichen Fächern ist der Frauenanteil über verschiedene Karrierestufen beispielweise niedriger als in den Geisteswissenschaften. Hier stellt sich die Frage, ob die unterschiedlichen Frauenanteile in den verschiedenen Bewertungsgruppen durch die Fächerzusammensetzung erklärbar sind. Der Anteil der technischen Universitäten ist beispielsweise in den besser bewerteten Gruppen tendenziell geringer. Die realen Frauenanteile der hier untersuchten Hochschulen wurden den Anteilen, die entsprechend der Fächerzusammensetzung der jeweiligen Hochschule statistisch zu erwarten wären, gegenübergestellt (Abbildung 17).

Abbildung 17: Differenz von realen und erwarteten Frauenanteilen in der Professorenschaft¹⁾ bei den DFG-Mitgliedseinrichtungen²⁾ nach Bewertungstypologie



Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Berechnungen siehe Anhang C: „Berechnung reale versus erwartete Frauenanteile“.

Als Vergleichswert wurden dabei die Frauenanteile im jeweiligen Fach im bundesdeutschen Durchschnitt aller deutschen Hochschulen (inklusive Fachhochschulen) verwendet (zur Berechnung vgl. DFG 2014 und Anhang C: Berechnung reale versus erwartete Frauenanteile). Die realen und erwarteten Frauenanteile für die Professorenschaft wurden vom Jahr 2006

bis zum Jahr 2015 berechnet. Für die jeweilige Bewertungsgruppe wurde dann für jedes Jahr die durchschnittliche Differenz in Prozentpunkten zwischen dem realen und dem erwarteten Frauenanteil berechnet. Ein Wert von plus 3 Prozentpunkte bedeutet dann, dass die Einrichtungen dieser Gruppe durchschnittlich 3 Prozentpunkte über dem Erwartungswert liegen, ein negativer Wert zeigt an, dass die Gruppe darunter liegt. Der „Erwartungswert“ ist nicht normativ zu verstehen, sondern basiert auf einem fächerspezifischen Durchschnitt für alle Hochschulen. Die im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von den Einrichtungen gesetzten Zielvorgaben werden für diese Auswertung nicht berücksichtigt.¹⁷

Betrachtet man die Gruppe der Professorinnen und Professoren, treten die Unterschiede zwischen den Bewertungsgruppen deutlich zutage. Am stärksten übertreffen die Einrichtungen des Stadiums 4 den erwarteten Frauenanteil. Sie liegen 2007 2 Prozentpunkte über dem erwarteten Frauenanteil und der Wert steigt bis zum Jahr 2011 weiter auf 4 Prozentpunkte an. Einrichtungen mit einer Zwei-Stadien-Höherstufung liegen im Jahr 2014 genau beim erwarteten Frauenanteil für Professorinnen und Professoren, im Jahr 2006 lagen Sie noch 2 Prozentpunkte darunter. Am schlechtesten schneiden hier Einrichtungen ab, die eine Zurückstufung in der Bewertung zu verzeichnen haben oder die mit dem Stadium 2 bewertet wurden. Diese liegen im Jahr 2014 3 Prozentpunkte unter dem auf Basis des Fächerprofils erwartbaren Frauenanteil an den Professuren. Insgesamt zeigt sich, dass die Stadieneinstufungen der Einrichtungen auch unter Berücksichtigung der fachlichen Profile der Einrichtungen deutlich mit dem Professorinnenanteil korrespondieren.

Die Betrachtung der Entwicklungen über einen längeren Zeitraum auf Ebene der Einrichtungen macht deutlich, dass die Frauenanteile auch vor und nach der Berichtspflicht kontinuierlich auf unterschiedlichem Niveau gestiegen sind. Die Auswertungen der Frauenanteile und Einrichtungsbewertungen zeigen jedoch auch, dass die Bewertung der Einrichtung auch mit ihrem Erfolg zusammenhängt, Frauen auf verschiedenen Karrierestufen zu beteiligen. Die Frage, ob die Bewertungen Resultat dieser Beteiligung sind oder auch selbst auf die Frauenanteile gewirkt haben, lässt sich nur begrenzt beantworten. Gerade für die Einrichtungen, die um zwei Stufen höhergestuft wurden, und für die Einrichtungen des Stadiums 4 legen die Fallstudien nahe, dass die Reputationsgewinne durch die positive Berichtsbewertung und die Stellenbesetzungen mit Frauen sich gegenseitig verstärkt haben. Ob es aber tatsächlich einen Zusammenhang zwischen Berichtsbewertung und Frauenanteil gibt, und wenn ja, wie dieser zu erklären ist, bleibt insgesamt offen.

17 Zu beachten ist bei dieser Darstellung, dass es hier nur zu einem Ansteigen der Linien kommt, wenn die Frauenanteile in den Einrichtungen der jeweiligen Gruppen schneller ansteigen als die durchschnittliche Gesamtentwicklung des Frauenanteils an allen Hochschulen (unter Kontrolle der Fachzusammensetzung).

6.3 Organisationsentwicklung durch personelle und strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen

Im folgenden Teilkapitel werden die mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verbundenen Effekte auf der Ebene der Organisationsentwicklung innerhalb der Einrichtungen untersucht. Das Kapitel trianguliert hierzu qualitative Erkenntnisse aus den Fallstudien mit quantitativen Auswertungen auf Basis der Dokumentenanalyse.

Die Interviewanalyse hat gezeigt, dass die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an allen Universitäten im Sinne eines zentral gesteuerten Verfahrens angelegt war. Die Verantwortung für die Umsetzung wurde vom Rektorat oder Präsidium übernommen. Die konkrete Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde den Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise Leiterinnen und Leitern der Stabsstellen übertragen. Diese waren Koordinatorinnen und Koordinatoren der Aktivitäten und zentrale Anlaufstelle innerhalb der Universität. In unterschiedlichem Umfang wurde die Top-down-Strategie durch Bottom-up-Elemente ergänzt, wodurch die dezentralen Bereiche stärker in die Umsetzung eingebunden waren. Dies konnte beispielsweise durch die Einbindung der Fakultätsleitungen oder der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erreicht werden. Zudem haben die Fakultäten an manchen Einrichtungen eigene Gleichstellungspläne erarbeitet und verbindliche Gleichstellungsziele definiert. Dies korrespondiert auch mit den Ergebnissen aus Kapitel 6.2.1 zu den Zielvorgaben im quantitativen Reporting.

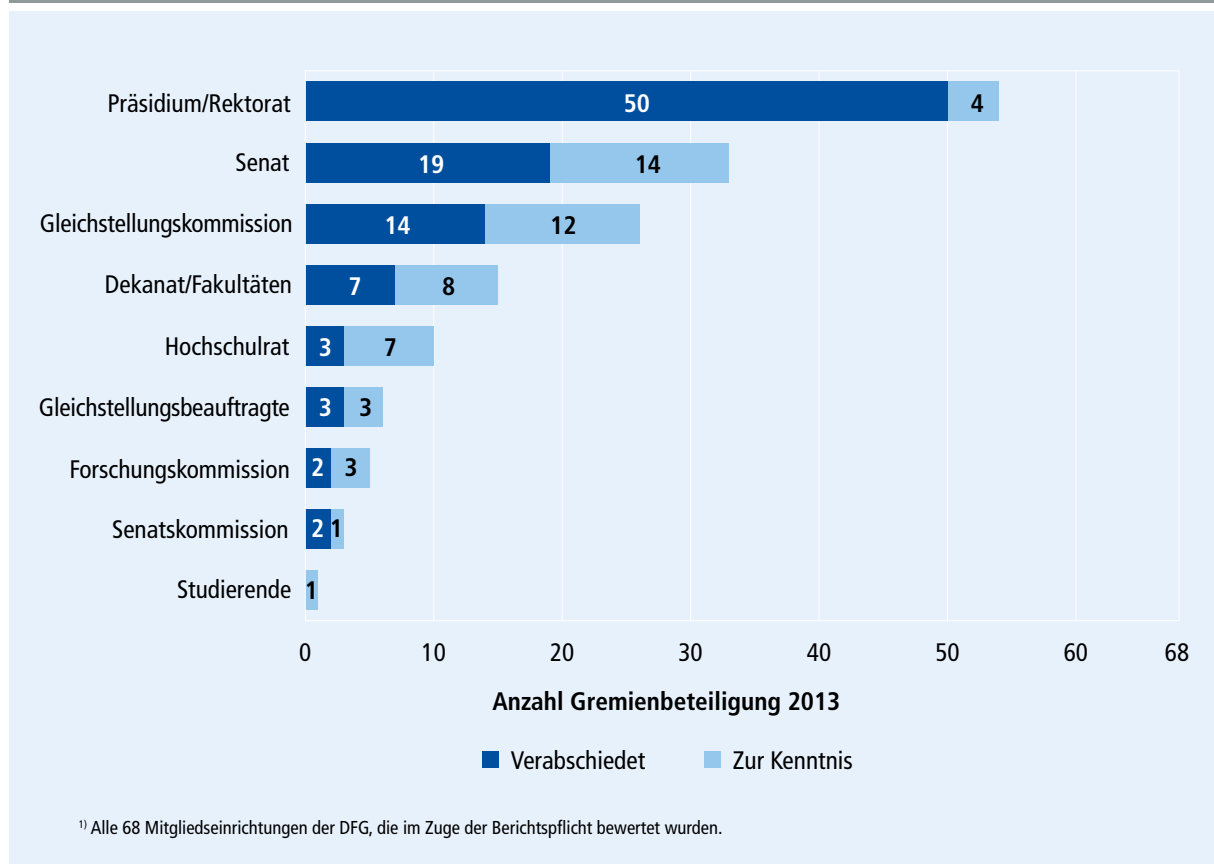
Die Frage nach der organisationsinternen Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards lässt sich auch über die Beteiligung von Gremien bei der Verabschiedung der von den 68 Mitgliedseinrichtungen der DFG eingereichten Berichte untersuchen. Die Auswertung in Abbildung 18 bestätigt, dass die Berichte in überwiegender Mehrzahl von der Hochschulleitung (Präsidium/Rektorat) verabschiedet wurden.

Die Beteiligung weiterer Gremien betrifft vor allem den Senat, der für 28 Prozent der Einrichtungen den Abschlussbericht verabschiedet und in weiteren 21 Prozent zur Kenntnis genommen hat. Über den Senat sind im Allgemeinen auch die Dekane vertreten, sodass hier auch die dezentrale Ebene involviert ist. Weiterhin war, wo vorhanden, die Gleichstellungskommission¹⁸ über Verabschiedung (21 Prozent) oder Kenntnisnahme (18 Prozent) an einigen Einrichtungen formell beteiligt. Weitere Senatskommissionen oder eine Forschungskommission waren eher selten beteiligt. Eine (unter Umständen über den Senat hinausgehende) Beteiligung der Dekanate und Fakultäten wurde an jeder fünften Einrichtung auch formell festgehalten. Insgesamt bestätigt sich bei dieser Auswertung deutlich die Verankerung der Gleichstellung auf der

18 Gleichstellungskommissionen beraten und unterstützen die Universitäten und die zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Fragen der Gleichstellung und werden vom Senat eingesetzt und gewählt.

Leitungsebene. Die Einbindung der dezentralen Einheiten findet meist indirekt über den Senat statt und nur relativ selten über die Fakultäten.

Abbildung 18: Formelle Beteiligung verschiedener Gremien in den DFG-Mitgliedseinrichtungen an der Erstellung der Abschlussberichte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die DFG



Datenbasis und Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Abschlussberichte. Berechnungen der DFG.

In den Interviews wurden aber auch deutliche Probleme bei der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards thematisiert. Kritisch angemerkt wurde etwa, dass das Erreichen der selbst gesetzten Zielvorgaben dadurch erschwert werde, dass bei geringen Fallzahlen bereits Einrichtungswechsel einzelner Frauen Schwankungen in den Reportingdaten hervorriefen. Dies könne von den Universitäten aber kaum beeinflusst werden. Die Erhöhung des Frauenanteils sei zudem eine längerfristige Entwicklung. Daher müsse man die Reportingdaten über längere Entwicklungsräume hinweg betrachten und bewerten, um ein realistischeres Bild der Entwicklung zeichnen zu können.

Die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und insbesondere die Erstellung der Berichte sei zudem mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden, auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der dezentralen Ebene, beispielsweise durch die Zulieferung und Etablierung von Zielvorgaben auf Fakultätsebene (vgl. hierzu Kapitel 6.2.1).

Häufig wurden von den Interviewten auch Probleme angeführt, die nicht unmittelbar mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zusammenhängen, sondern die Gleichstellungskriterien beziehungsweise -mittel in den Koordinierten Programmen betreffen. So haben in unterschiedlichen Fallstudien Interviewpartnerinnen und -partner angegeben, dass die genehmigten Gleichstellungsmittel nicht immer im vollen Umfang ausgeschöpft werden konnten, oder dass in den Forschungsverbänden teilweise die Expertise gefehlt habe, wie die Mittel am besten eingesetzt werden könnten. Ein weiterer Kritikpunkt bezog sich auf die unkorrekte Annahme, dass die Mittel nur für die Förderung von Frauen verwendet werden können, wodurch Männer nicht von den Maßnahmen profitieren würden. Als weitere Schwierigkeit wurde genannt, dass Gleichstellungsmittel aufgrund rechtlicher Vorgaben (insbesondere Reisekostengesetze) nicht oder nur schwer in der gewünschten Form verausgabt werden konnten.

6.3.1 Entwicklung der Gleichstellungsarbeit

An allen fünf Universitäten, die in den Fallstudien vertieft untersucht wurden, wurde die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit im Untersuchungszeitraum als positiv beschrieben. Dies wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern mit den Begriffen „Quantensprung“, „starke Dynamik“ oder einer Entwicklung aus den „Kinderschuh“ heraus charakterisiert. Allerdings unterscheiden sich die untersuchten Universitäten darin, ob die strukturellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit im Untersuchungszeitraum etabliert wurden oder bereits davor eingerichtet worden waren. In drei Fällen waren die Strukturen bereits vor Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards etabliert. Hierbei handelt es sich um Universitäten, die im Erstbericht mit Stadium 3 oder 4 bewertet wurden. Die Erzählungen der befragten Personen von diesen Universitäten orientierten sich daher am Thema der Kontinuität, während an den anderen Universitäten die Veränderungen und der Wandel in den strukturellen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit betont wurden.

6.3.2 Strukturelle Veränderungen der Gleichstellungsarbeit

Die Verankerung der Verantwortlichkeit für Gleichstellung auf der Führungsebene wurde an den untersuchten Universitäten im Untersuchungszeitraum verstärkt. Gleichstellung wurde nicht nur zu einem prioritären Politikfeld innerhalb der Universitäten, sondern wurde auch in zentralen Strategiedokumenten verankert. Gleichzeitig wurde das Thema strukturell auf der Führungsebene der Universität schriftlich fixiert, beispielsweise durch die Übertragung der Aufgabe an Prorektorinnen und Prorektoren, die Einrichtung von hochrangigen Gleichstellungsgremien oder die regelmäßige Diskussion von Gleichstellung in zentralen Leitungsgremien der Universität.

Parallel oder im Vorfeld fand eine Sensibilisierung für die Relevanz des Themas statt. Diese geschärfte Aufmerksamkeit wurde von verschiedenen Interviewpartnerinnen und -partnern aus den unterschiedlichen Ebenen (vom Rektorat bis hin zu den Fakultätsleitungen und Professorinnen und Professoren) nahezu aller untersuchten Universitäten konstatiert. An mehreren Universitäten wurde berichtet, dass durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine Verbindung von Gleichstellung mit (guter oder exzellenter) Forschung stattfand. Gleichstellungskonzepte wurden an mehreren Universitäten entsprechend zur Verantwortung der Prorektorin/des Prorektors beziehungsweise der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten für Forschung. Zudem wurden Gleichstellung und das bewusste Nutzen des Potenzials von Frauen als wichtiger Faktor im Wettbewerb um Drittmittel gesehen. An zwei Fallstudien-Universitäten wurde explizit darauf verwiesen, dass Gleichstellung nicht mehr als Widerspruch zu Exzellenz gesehen werde – was neben den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wesentlich auf die Exzellenzinitiative zurückzuführen sei. Vielmehr werde Gleichstellung nun als integraler Bestandteil von Exzellenz betrachtet: Man müsse das Potenzial von Frauen ausschöpfen, um im Exzellenzwettbewerb bestehen zu können. In Summe ist hier ein „Reframing“ der Bedeutung und des Zwecks von Gleichstellung zu beobachten: Gleichstellung wird nicht mehr nur als Frauen- oder Gerechtigkeitsthema betrachtet, sondern als Voraussetzung für gute, innovative und exzellente Forschung und für die Wettbewerbsfähigkeit bei der Drittmittelinwerbung (vgl. die Ergebnisse anderer Untersuchungen in Kapitel 4).

Trotzdem warnten einige der Interviewten – vor allem Personen, in deren Verantwortungsbereich Gleichstellung liegt – davor, Gleichstellung als Selbstverständlichkeit und Selbstläufer zu betrachten. Vielmehr sei es notwendig, kontinuierlich auf die Bedeutung von Gleichstellung hinzuweisen und entsprechende Anreize seitens der wissenschaftspolitischen Stakeholder zu schaffen.

In jenen Fällen, die durch signifikante Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit gekennzeichnet waren, wurden Strukturen für die Förderung von Gleichstellung geschaffen: Es wurden Gleichstellungsbüros oder Stabsstellen zur Förderung von Gleichstellung eingerichtet. Zusätzlich wurden diese mit mehr Ressourcen – sowohl personeller wie finanzieller Art – ausgestattet. Auch in jenen Fällen, in denen die Strukturen bereits vor dem Untersuchungszeitraum etabliert waren, wurde festgestellt, dass sich die Ressourcenausstattung dieser Stellen zwischen 2009 und 2013 deutlich verbesserte. Dies führte zu einer „Professionalisierung“ der Gleichstellungsarbeit, da mehr und geschultes Personal – das sich ausschließlich mit der Förderung von Gleichstellung beschäftigt – eingestellt werden konnte. In den meisten Fällen wurden diese Strukturen durch Drittmittel (Exzellenzinitiative, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs, Professorinnenprogramm etc.) finanziert. Die Universitäten haben aber auch eigene Mittel zur Verfügung gestellt, manche Drittmittelstellen wurden inzwischen verstetigt.

Zu den zentralen Aufgaben der Stabsstellen und Gleichstellungsbüros gehörte die Planung und Durchführung von Maßnahmen, die Koordinierung der Aktivitäten mit allen Akteurinnen und Akteuren innerhalb der Universität sowie das Monitoring der Entwicklung von Gleichstellung und die Berichterstattung an das Rektorat oder den Senat. Das Gleichstellungsmonitoring wurde in fast allen Fällen im Untersuchungszeitraum überarbeitet und weitaus umfassender und detaillierter durchgeführt. Eine wesentliche Tätigkeit war auch die Erarbeitung von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen im Untersuchungszeitraum. Zudem wurden die Verantwortlichkeiten für die Gleichstellungsarbeit an einigen Universitäten im Untersuchungszeitraum neu geregelt beziehungsweise expliziert, insbesondere auf der dezentralen Ebene.

Eine weitere strukturelle Veränderung kann in der stärkeren Ausrichtung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe innerhalb der Universität gesehen werden. Die Intensivierung der Koordination und Einbindung unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure in die Gleichstellungsarbeit wurde an fast allen Universitäten von verschiedenen Interviewpartnerinnen und -partnern festgestellt. So wurden in den meisten Fällen neben dem Rektorat auch die Dezernate (zentrale Verwaltungseinheiten) sowie die Fakultätsleitungen und die Forschungsverbünde in die Gleichstellungsarbeit involviert. Gleichzeitig berichteten einige Gleichstellungsbeauftragte, dass sie im Untersuchungszeitraum in die zentralen Leitungs- und Lenkungsgremien einbezogen wurden. Obwohl in den meisten Fällen der Eindruck einer intensiveren Einbindung der dezentralen Ebene in die Gleichstellungsarbeit entstand, konnten auch einige Hinweise gefunden werden, dass dies nicht in allen dezentralen Bereichen gleichermaßen der Fall war.

6.3.3 Entwicklungen auf der Maßnahmenebene

Sowohl die Dokumentenanalyse als auch die Interviewanalyse zeigen, dass zwischen 2009 und 2013 viele neue Maßnahmen eingeführt beziehungsweise bestehende Maßnahmen erweitert und optimiert wurden. Neben dem Maßnahmenangebot der zentralen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure wurden auch vermehrt Angebote auf der dezentralen Ebene, beispielsweise im Rahmen von Forschungsverbänden, geschaffen. Das Ziel der neu etablierten Maßnahmen war, einerseits die Partizipation von Frauen an der Universität zu erhöhen und andererseits die Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Zusätzlich bemühten sich alle in den Fallstudien untersuchten Universitäten mit unterschiedlichen Mitteln und Schwerpunkten, die Genderforschung an der eigenen Universität zu stärken und sichtbarer zu machen (vgl. Anhang A: Sonderauswertung Gender in Forschung und Lehre).

Um den Frauenanteil zu erhöhen, waren die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an allen qualitativ untersuchten Universitäten bestrebt, die Berufungsverfahren so zu gestalten, dass sich die Berufungschancen von Frauen deutlich erhöhen. Dies wurde in einigen Fällen

einerseits durch eine strengere Formalisierung (beispielsweise durch Berufungsleitfäden) und ein gleichstellungsorientiertes Monitoring/Controlling der Berufungsverfahren angestrebt, andererseits wurden die zentralen wie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Berufungskommissionen eingebunden und mit einem klaren Portfolio an Aufgaben ausgestattet. An zwei Fallstudien-Universitäten wurden die Berufungsverfahren auch auf Drittmittel- und Postdoc-Stellen ausgeweitet. Zusätzlich wurden an fast allen untersuchten Universitäten Maßnahmen ergriffen, um Frauen gezielt beziehungsweise aktiv zu rekrutieren – teilweise nicht nur auf der Ebene der Professur, sondern auch bei wissenschaftlichen Nachwuchskräften. Dies wurde in einigen Fällen durch eine gendersensible Gestaltung von Stellenausschreibungen unterstützt, durch die sich Frauen besonders angesprochen fühlen sollten.

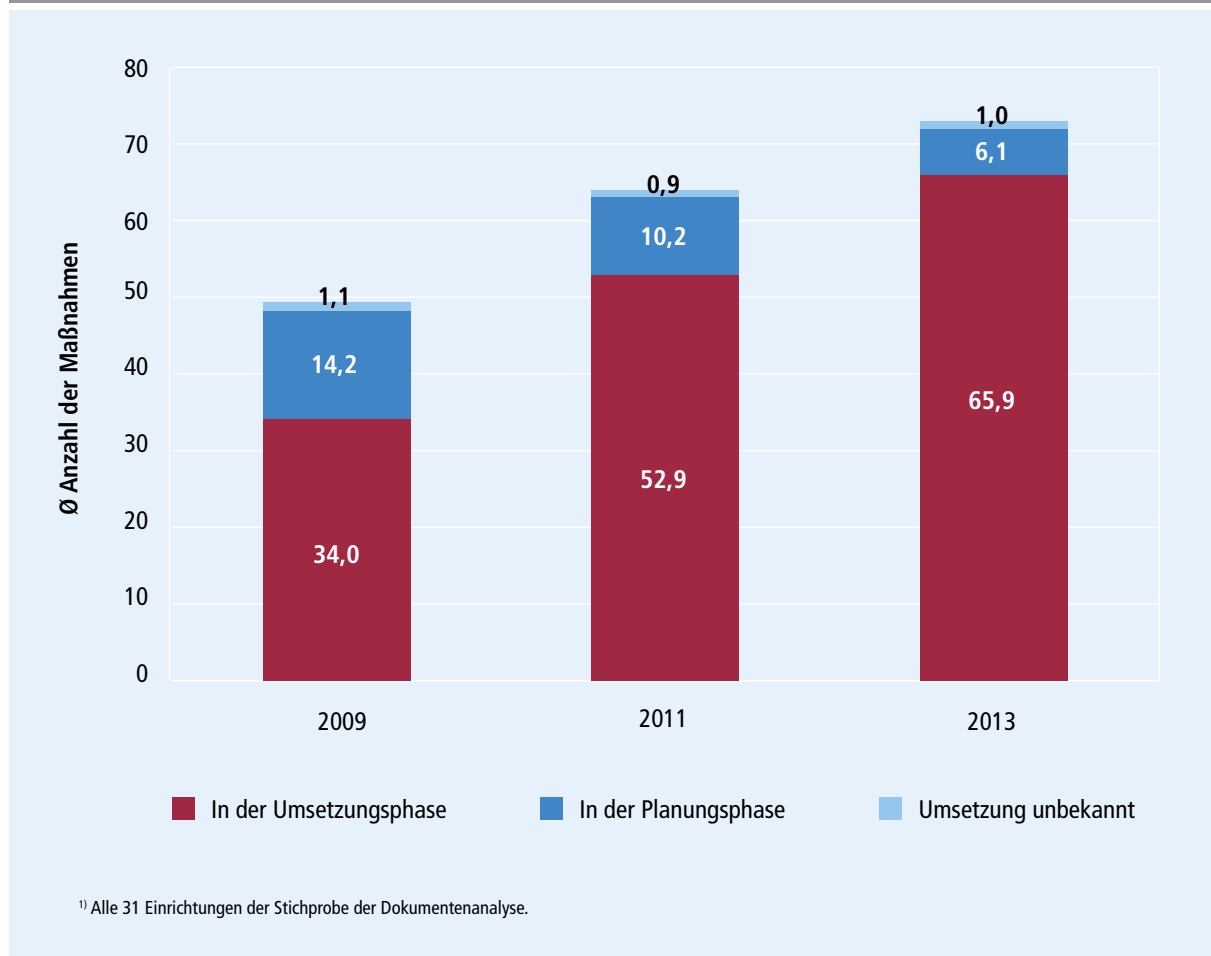
Um die Karrierechancen von Frauen zu verbessern, wurde ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit an allen untersuchten Universitäten auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt. Dies wurde auch dadurch unterstützt, dass sich einige der Universitäten dem „audit familiengerechte hochschule“ unterzogen – allerdings hatten fast alle Universitäten die erstmalige Zertifizierung als familiengerechte Hochschule bereits vor Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erhalten. Eine quantitative Analyse der Zertifizierungen für alle 68 Mitgliedseinrichtungen findet sich in Kapitel 6.4.4.

Neben der Verbesserung der Vereinbarkeit wurde an allen fünf qualitativ untersuchten Universitäten versucht, die Karrierechancen von Frauen auch durch gezielte Qualifizierungs- und Trainingsangebote für Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Karrierestufen zu verbessern. So wurden beispielsweise Mentoringprogramme zur Karriereförderung eingeführt, spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen im Zuge der Graduiertenausbildung angeboten oder auch die Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit „Role Models“ und Führungspersönlichkeiten gefördert. Die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde durch die Vergabe von Preisen für herausragende Abschlussarbeiten erhöht und die Mobilität durch Reisestipendien für Konferenzbesuche gefördert. An einer Fallstudien-Universität wurden spezifische Angebote eingeführt, die Studentinnen beim Übergang vom Bachelor zum Master unterstützen sollen, und konkrete Leitlinien für Qualifizierungsstellen erarbeitet, die die Aufgaben und Pflichten der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wie der Betreuenden festlegen.

Die Ergebnisse der qualitativen Fallstudien an fünf Einrichtungen werden durch die Dokumentenanalyse von Erst-, Zwischen- und Abschlussbericht von 31 Einrichtungen bestätigt. Die Zahl der Gleichstellungsmaßnahmen ist zwischen 2009 und 2013 deutlich gestiegen (Abbildung 19). Im Erstbericht wurden im Durchschnitt 49 geplante oder umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen berichtet, im Abschlussbericht des Jahres 2013 waren es dann 73 Maßnahmen. Ab den Zwischenberichten wurden die Hochschulen über die Leitfäden zur Erstellung der Berichte gebeten, bei den Maßnahmen jeweils zu verdeutlichen, ob es sich um eine „für die

Zukunft geplante“, „bereits beschlossene“ oder „bereits implementierte“ Maßnahme handelte. Nicht alle Hochschulen hielten sich (durchgängig) an diese Vorgabe, doch zeigt die Auswertung, dass der Umsetzungsstatus für fast alle Maßnahmen nachvollzogen werden konnte und nur sehr selten die „Umsetzung unbekannt“ war. Obwohl nicht formal vorgegeben, konnte diese Information für fast alle Maßnahmen auch aus den Erstberichten entnommen werden.

Abbildung 19:
Durchschnittliche Maßnahmenzahl pro Einrichtung in den Berichten 2009, 2011 und 2013¹⁾



Datenbasis und Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Erst-, Zwischen- und Abschlussberichte. Datensatzerstellung durch CEWS. Berechnungen der DFG.

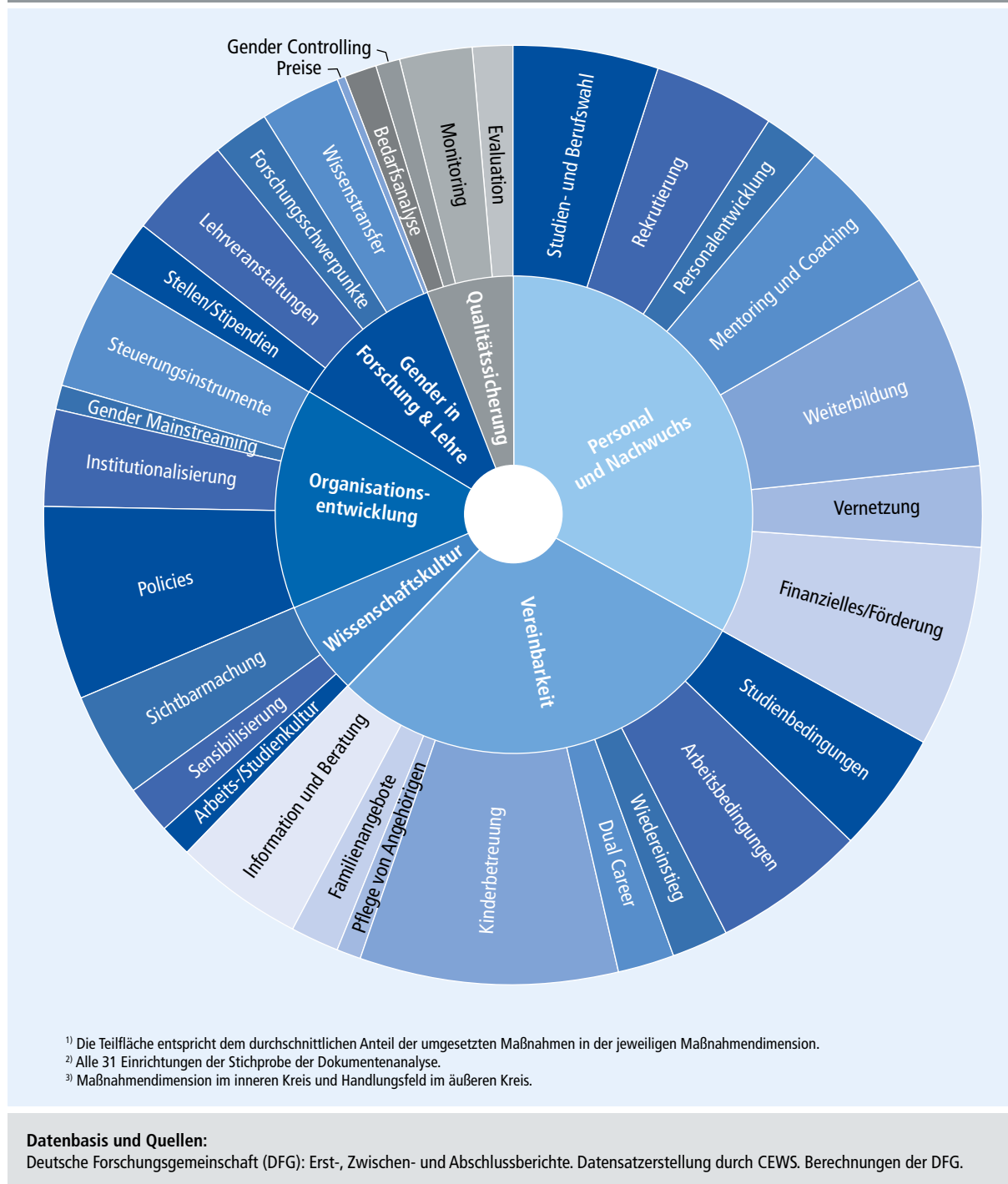
Die Ergebnisse zeigen, dass über den Zeitraum der Anteil der implementierten Maßnahmen gestiegen und der der geplanten Maßnahmen gesunken ist. Die durchschnittliche Zahl der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen hat sich von 34 auf 66 im Betrachtungszeitraum fast verdoppelt. Hochgerechnet auf alle 68 DFG-Mitgliedseinrichtungen hat sich die Zahl der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen im Zeitraum der Berichtspflicht von insgesamt ca. 2.300 auf ca. 4.500 erhöht. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der Anstieg der Zahl der

Maßnahmen zum Teil auf eine professionalisierte und stärker vereinheitlichte Berichterstattung zurückzuführen ist, bleibt der Anstieg bemerkenswert. Die Berichte dokumentieren eine starke Dynamik der Etablierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Zeitraum der Berichtspflicht und decken sich hier mit den Ergebnissen der Fallstudien.

Um eine Aussage über die Arten und Zielsetzungen der verschiedenen Maßnahmen treffen zu können und für die verschiedenen Einrichtungen ein Profil der zahlenmäßigen Schwerpunkte von Gleichstellungsmaßnahmen zu erstellen, wurden die in der Dokumentenanalyse für 31 Einrichtungen erhobenen Maßnahmen auch nach ihrem Thema erfasst. Dabei wurde auf das Kategoriensystem des Instrumentenkastens zurückgegriffen, demzufolge Gleichstellungsmaßnahmen aus ähnlichen Handlungsfeldern in sechs allgemeine Maßnahmendimensionen zusammengefasst werden. In Abbildung 20 ist das Kategoriensystem als Kreisdiagramm abgebildet. Die Darstellung zeigt neben der Vielfalt der Maßnahmen auch, mit welcher Häufigkeit die einzelnen Maßnahmendimensionen im Jahr 2013 genutzt wurden. Einen klaren Schwerpunkt bilden Maßnahmen in der Dimension „Personal und Nachwuchs“: Jede dritte umgesetzte Maßnahme lässt sich diesem Bereich zuordnen. Hier gehören besonders (finanzielle) Fördermaßnahmen, Mentoring und Coaching und Weiterbildung zu den Schwerpunkten. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie anstreben, waren mit 29 Prozent ein zweiter großer Schwerpunkt der bis 2013 umgesetzten Maßnahmen. Hier dominieren vor allem Kinderbetreuungsangebote, Angebote, die auf Arbeitsbedingungen abzielen, und Informations- und Beratungsangebote. Neben diesen „klassischen“ Gleichstellungsmaßnahmen sind aber auch Maßnahmen im Bereich der Organisationsentwicklung (15 Prozent) implementiert worden. Gender in Forschung und Lehre (11 Prozent) sowie Qualitätssicherung und Wissenschaftskultur (6 Prozent) waren weitere Aktivitätsfelder.

Auf Ebene der Handlungsfelder gibt es die größten Anteile an Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung (9 Prozent), hierzu zählen Universitäts-Kindertagesstätten, Notfall-, Veranstaltungs- oder Ferienbetreuungsangebote, Betreuungsvereinbarungen mit der Kommune oder auch diesbezügliche Beratungs- und Vermittlungsangebote. Dem Bereich Finanzielles/Förderung können 6 Prozent aller Maßnahmen zugeordnet werden. Hierzu gehören beispielsweise Stipendien, Fördermittel oder Personalmittel für Frauen in verschiedenen Karrierestufen oder Ausgleichressourcen für überproportionale Gremienbelastung von Professorinnen. Einen vergleichbaren Anteil an Handlungsfeldern haben auch Policies, die einen großen Anteil der Organisationsentwicklungsmaßnahmen ausmachen. Policies sind typischerweise zentral verankerte Richtlinien, Konzepte oder Strategien wie beispielsweise eine Ausschreibungspflicht für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zu den gleichsam vertretenen Weiterbildungsmaßnahmen gehören zum Beispiel Schulungen zum Aufbau von Genderkompetenz, zum Zeit- und Projektmanagement oder zur Vermeidung von Abhängigkeitsverhältnissen in der Promotionsbetreuung. Mentoring und Coaching, die 6 Prozent aller Handlungsfelder aus-

Abbildung 20: Durchschnittliches Maßnahmenprofil¹⁾ pro Einrichtung²⁾ nach Maßnahmendimension und Handlungsfeld³⁾ im Abschlussbericht (2013)



machen, zielen vor allem auf die persönliche Entwicklung von Nachwuchsforscherinnen und den Aufbau von karriereförderlicher Vernetzung.

Die Dynamik der Entwicklung der umgesetzten Maßnahmen nach Dimensionen und Handlungsfeldern kann erfasst werden, wenn man betrachtet, wie hoch der Anteil der Einrichtungen ist, die in dem jeweiligen Handlungsfeld mindestens eine umgesetzte Maßnahme haben

(Tabelle 1). Hierfür wurde ausgewertet, wie hoch der Anteil unter den 31 erfassten Einrichtungen ist, für die in der jeweiligen Kategorie mindestens eine umgesetzte Maßnahme in den Jahren 2009 und 2013 berichtet wurde. Bei dieser Betrachtung geht es nicht um die Summe der Maßnahmen, sondern um die Frage, ob das jeweilige Handlungsfeld durch mindestens eine Maßnahme abgedeckt ist.

Tabelle 1:
Wachstum des Anteils der Einrichtungen ¹⁾ mit umgesetzten Maßnahmen im Erst- und Abschlussbericht

Maßnahmendimension	Handlungsfeld	Einrichtungen mit mindestens einer umgesetzten Maßnahme im Handlungsfeld		Wachstum Prozentpunkte von 2009 zu 2013
		2009	2013	
Personal/Nachwuchs	Personalentwicklung	38,7%	77,4%	38,7 PP
	Rekrutierung	71,0%	96,8%	25,8 PP
	Mentoring und Coaching	87,1%	100,0%	12,9 PP
	Fort- und Weiterbildung	83,9%	96,8%	12,9 PP
	Vernetzung	74,2%	87,1%	12,9 PP
	Studien und Berufswahl	80,6%	90,3%	9,7 PP
	Finanzielles/Förderung	87,1%	96,8%	9,7 PP
Vereinbarkeit	Pflege von Angehörigen	9,7%	48,4%	38,7 PP
	Dual Career	51,6%	87,1%	35,5 PP
	Studienbedingungen	67,7%	90,3%	22,6 PP
	Arbeitsbedingungen	77,4%	100,0%	22,6 PP
	Familienangebote	48,4%	64,5%	16,1 PP
	Wiedereinstieg	67,7%	77,4%	9,7 PP
	Information und Beratung	83,9%	93,5%	9,7 PP
	Kinderbetreuung	96,8%	100,0%	3,2 PP
Wissenschaftskultur	Sensibilisierung	35,5%	61,3%	25,8 PP
	Arbeits-/Studienkultur	22,6%	41,9%	19,4 PP
	Sichtbarmachung	71,0%	90,3%	19,4 PP
Organisationsentwicklung	Institutionalisierung	54,8%	96,8%	41,9 PP
	Steuerungsinstrumente	71,0%	90,3%	19,4 PP
	Policies	87,1%	100,0%	12,9 PP
	Gender Mainstreaming	38,7%	48,4%	9,7 PP
Gender in Forschung & Lehre	Wissenstransfer	54,8%	77,4%	22,6 PP
	Stellen/Stipendien	64,5%	77,4%	12,9 PP
	Forschungsschwerpunkte	58,1%	71,0%	12,9 PP
	Lehrveranstaltungen	77,4%	87,1%	9,7 PP
	Preise	16,1%	22,6%	6,5 PP
Qualitätssicherung	Evaluation	35,5%	64,5%	29,0 PP
	Gender Controlling	19,4%	45,2%	25,8 PP
	Monitoring	58,1%	83,9%	25,8 PP
	Bedarfsanalyse	38,7%	48,4%	9,7 PP

¹⁾ Alle 31 Einrichtungen der Stichprobe der Dokumentenanalyse.

Datenbasis und Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Erst- und Abschlussberichte. Datensatzerstellung durch CEWS. Berechnungen der DFG.

Durch den Vergleich der Anteile im Erst- und im Abschlussbericht kann untersucht werden, in welchen Handlungsfeldern schon bei Einführung der Berichtspflicht der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards flächendeckend Maßnahmen bestanden und in welchen Handlungsfeldern es zu einer besonders starken Verbreitung einer Maßnahmenart gekommen ist. Darüber hinaus wird deutlich, welche Handlungsfelder schon 2009 mit umgesetzten Maßnahmen abgedeckt waren und welche erst zum Zeitpunkt des Abschlussberichts.

Am stärksten war das Wachstum in der Verbreitung bei Maßnahmen der Institutionalisierung im Bereich der Organisationsentwicklung. Hier gibt es vielfältige Beispiele, wie die Einrichtung und Verstetigung von Gleichstellungsstellen, Zentren und Kommissionen oder die Verankerung von Gleichstellung in Geschäftsordnungen, Leitbildern und Zielvereinbarungen. Hier spiegelt sich deutlich die starke Betonung der Notwendigkeit einer zentralen Verankerung der Gleichstellung in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wider. Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen hatte im Bereich der Institutionalisierung schon umgesetzte Maßnahmen, 2013 waren es dann fast alle.

Auch Maßnahmen der Personalentwicklung haben sich stark verbreitet; von 39 Prozent der Einrichtungen auf 77 Prozent. In der Maßnahmendimension „Vereinbarkeit“ waren neben der Kinderbetreuung sowie Information und Beratungsangeboten auch Widereinstiegsmaßnahmen schon 2009 relativ verbreitet. Im Bereich Kinderbetreuung hatten beispielsweise schon 97 Prozent der Einrichtungen zum Zeitpunkt des Erstberichts umgesetzte Angebote; demzufolge gab es hier auch den geringsten Zuwachs an Maßnahmen. Hinzugekommen sind in dieser Maßnahmendimension insbesondere „Dual-Career“-Modelle und Maßnahmen, die auf die Vereinbarkeit mit der Pflege von Angehörigen zielen. In der Maßnahmendimension „Qualitätssicherung“ wurden die Bereiche Evaluation, Gender Controlling und Monitoring an vielen Einrichtungen ausgebaut.

6.3.4 Entwicklungen auf der Maßnahmenebene nach Bewertungstypologie

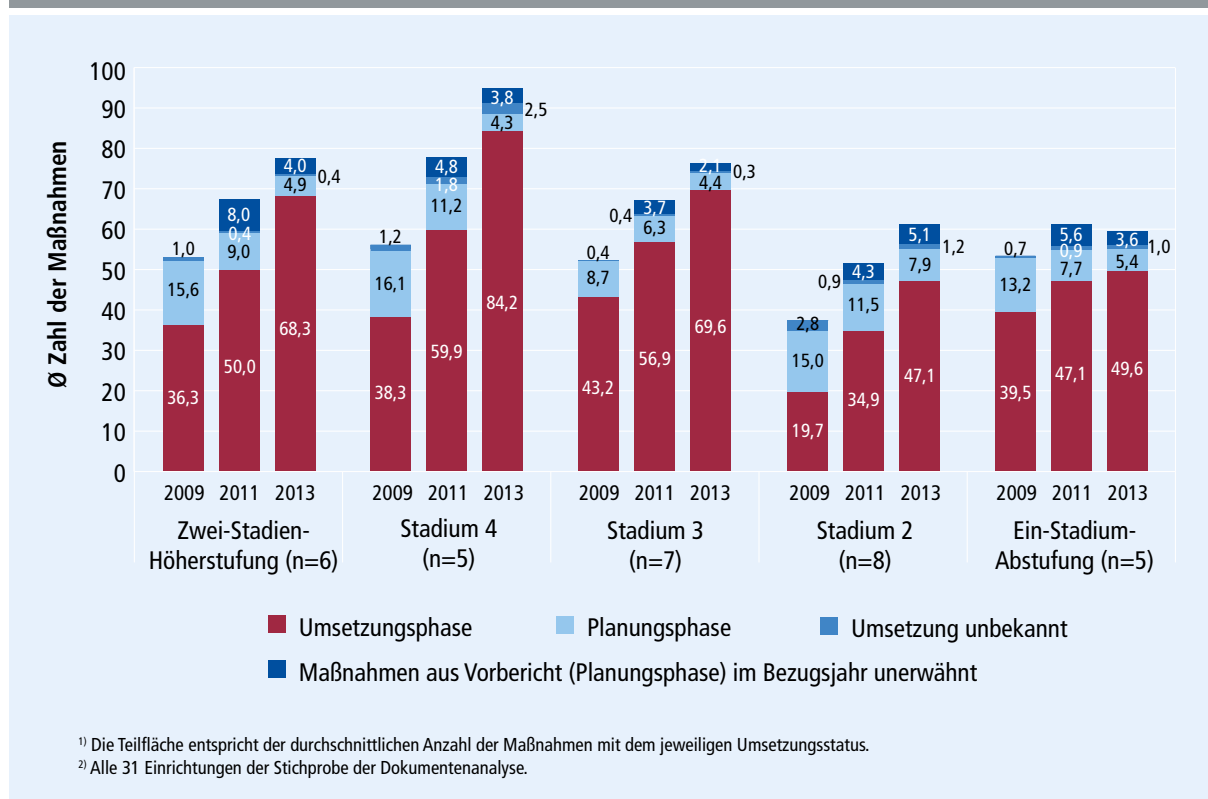
Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob es bezüglich Art, Umfang und Zielgruppe der geplanten oder umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen Unterschiede zwischen den Einrichtungen gab. Insbesondere wird analysiert, wie die Maßnahmenprofile und Aktivitäten mit der Typologie auf Basis der Berichtsbewertungen (Kapitel 5.7) zusammenhängen.

Wie verhält sich die Quantität der Maßnahmen zu den Bewertungen der Gleichstellungsentwicklungen in den vier Stadien? Die Anzahl der umgesetzten Maßnahmen korreliert im Wesentlichen – mit Abweichungen im Detail – mit der Bewertung der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“. Einrichtungen, die hoch bewertet wurden, nennen in

ihren Berichten tendenziell relativ viele Maßnahmen, niedrig bewertete Hochschulen vergleichsweise wenig Maßnahmen (Abbildung 21).

Eine Bewertung kann hier nicht vorgenommen werden, da Ursache und Wirkung letztlich nicht abschließend voneinander getrennt werden können. Den stärksten quantitativen Anstieg bei der Zahl der umgesetzten Maßnahmen gibt es bei den Einrichtungen des Stadiums 4 der Bewertungstypologie. Sie erreichen auch mit mehr als 80 umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen den höchsten durchschnittlichen Gesamtwert. Die Einrichtungen des Stadiums 3 und die Einrichtungen, die um zwei Stufen höhergestuft wurden, erreichen mit etwa 70 umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen im Jahr 2013 die zweithöchsten Werte. Etwa 50 umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen nennen Einrichtungen des Stadiums 2 in ihren Abschlussberichten. Auffallend ist bei diesen Einrichtungen das starke Wachstum; im ersten Bericht mit 20 umgesetzten Maßnahmen gestartet, haben sie, prozentual gesehen, ein starkes Wachstum der Zahl der Gleichstellungsmaßnahmen vorzuweisen. Ein etwas abweichendes Bild ergibt sich für die Einrichtungen mit einer Ein-Stadium-Abstufung: Wenngleich auch dort eine leicht steigende Tendenz erkennbar ist, so lässt diese Dynamik doch nach dem Erstbericht im Vergleich zu den anderen Bewertungstypen nach und stagniert beinahe.

Abbildung 21: Durchschnittliche Maßnahmenzahl¹⁾ pro Einrichtung²⁾ nach Umsetzungsstatus und Bewertungstypologie in den Berichten 2009, 2011 und 2013



Datenbasis und Quellen:

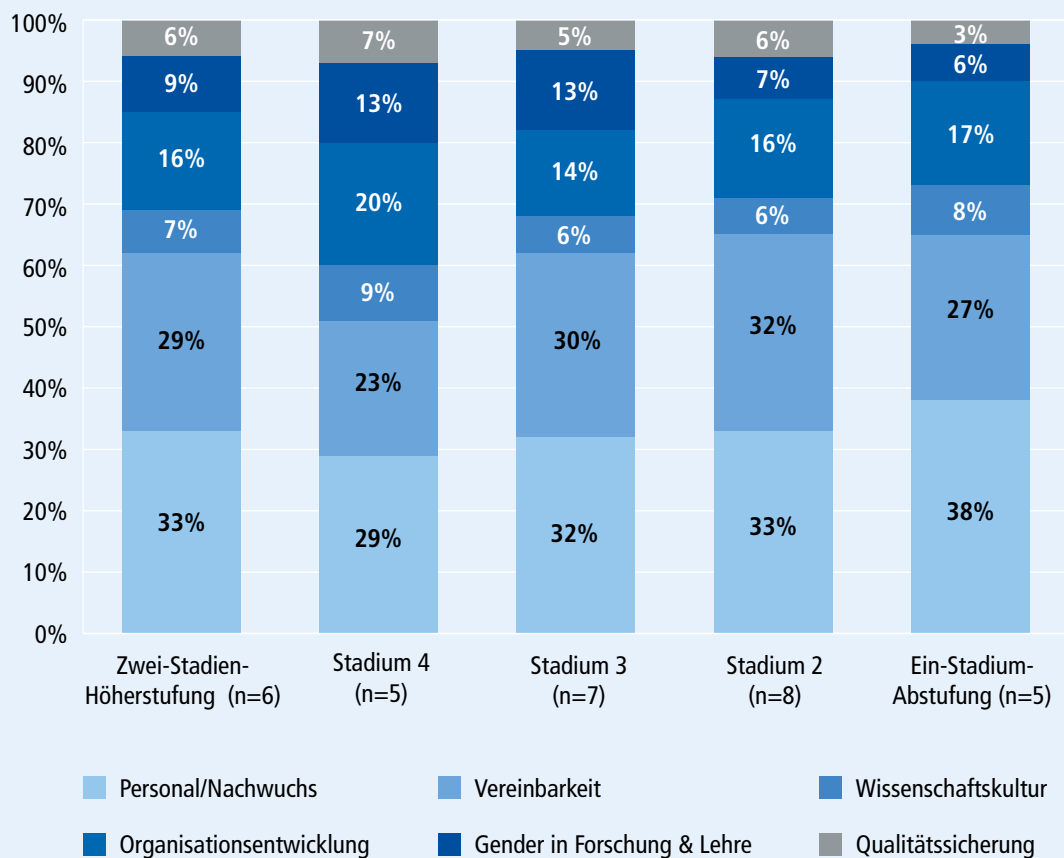
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Erst-, Zwischen- und Abschlussberichte. Datensatzerstellung durch CEWS. Berechnungen der DFG.

Ein Vergleich der Maßnahmenzahl mit Blick auf deren Umsetzungsstatus gibt einen vertieften Aufschluss darüber, inwiefern die Ankündigungen aus den ersten zwei Berichten schließlich auch in die Tat umgesetzt wurden (vgl. Abbildung 21). Erwartungsgemäß stieg über den Beobachtungszeitraum überall der Anteil der Maßnahmen, die sich bereits in der Umsetzungsphase befinden, also bereits als implementiert gelten können. Insgesamt zeigt sich, dass im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Universitäten nicht nur eine Bestandsaufnahme vorhandener Maßnahmen gemacht, sondern sich auch neue Maßnahmen vorgenommen und in den folgenden Jahren umgesetzt haben. Eine verzögerte Entwicklung weisen Hochschulen auf, die eine niedrige Bewertung durch die Arbeitsgruppe erhalten hatten. Dort war ein sehr großer Anteil der Maßnahmen (40 Prozent) im Erstbericht noch in der Planungsphase. Dieser Anteil reduzierte sich dann jedoch zu den Berichten 2011 auf 24 Prozent und 2013 auf 14 Prozent, sodass die Mehrzahl der geplanten Maßnahmen auch hier letztlich umgesetzt wurde. Maßnahmen, die in den Vorberichten in der Planungsphase waren und dann nicht mehr erwähnt wurden, finden sich insgesamt relativ selten.

Neben der Frage, in welchen Handlungsfeldern Maßnahmen im Berichtszeitraum eine besondere Verbreitung gefunden haben, stellt sich die Frage, welches Bündel an Maßnahmen von den verschiedenen Einrichtungen gewählt wurde. Hierüber kann untersucht werden, welches Gleichstellungsprofil mit welcher Bewertungsentwicklung der Einrichtung korrespondiert. Hierfür wurde für die Bewertungsgruppen ein mittleres Profil berechnet (Abbildung 22). Der Profilvergleich des Abschlussberichts zeigt, dass insbesondere Einrichtungen in Stadium 4 sich absetzen. Hier ist der Anteil der Gleichstellungsmaßnahmen größer, die auf die Struktur und Kultur der Einrichtung selbst abzielen, wie Maßnahmen zur Organisationsentwicklung, zur Wissenschaftskultur und zur Qualitätssicherung. Auch der Maßnahmenanteil im Bereich „Gender in Forschung und Lehre“ ist bei diesen Einrichtungen größer (vgl. Anhang A: Sonderauswertung Gender in Forschung und Lehre).

Die Maßnahmen, die die Universitäten umgesetzt haben, richten sich an unterschiedliche Personengruppen. Zu den Zielgruppen dieser Maßnahmen gehören die Studierenden und das wissenschaftliche Personal auf verschiedenen Ebenen und Karrierestufen, angefangen bei den Studieninteressierten, den Studierenden, den Graduierten und Promovierenden über die Postdocs und Berufene sowie Professorinnen und Professoren. Darüber hinaus werden Personen in Leitungspositionen und Gremien angesprochen. Als Querschnittszielgruppe sind zudem Personen mit Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen) verzeichnet.

Abbildung 22: Durchschnittliche Maßnahmenzahl¹⁾ pro Einrichtung²⁾ nach Dimension und Bewertungstypologie im Abschlussbericht (2013)



¹⁾ Die Teilfläche entspricht dem durchschnittlichen Anteil der umgesetzten Maßnahmen mit der jeweiligen Maßnahmendimension. Mehrfachnennung möglich.

²⁾ Alle 31 Einrichtungen der Stichprobe der Dokumentenanalyse.

Datenbasis und Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Erst-, Zwischen- und Abschlussberichte. Datensatzerstellung durch CEWS. Berechnungen der DFG.

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Zielgruppen von wie vielen Maßnahmen angesprochen werden und ob die Bewertung durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ sich entsprechend unterscheidet. Ein besonderes Augenmerk wurde für diese Auswertung auf die Zahl der Maßnahmen gelegt, die auf die fortgeschrittenen Karrierestufen (Berufene und Professuren) sowie auf Akteurinnen und Akteure des Wissenschaftsmanagements bei Hochschulleitungen, Gremien und in der Gleichstellung zielen (Abbildung 23).

Abbildung 23: Durchschnittliche Maßnahmenzahl¹⁾ pro Einrichtung²⁾ nach Zielgruppe und Bewertungstypologie in den Berichten 2009, 2011 und 2013



¹⁾ Die Balkenlänge entspricht der durchschnittlichen Anzahl der umgesetzten Maßnahmen mit mindestens einer dieser Zielgruppen.

²⁾ Alle 31 Einrichtungen der Stichprobe der Dokumentenanalyse.

Datenbasis und Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Erst-, Zwischen- und Abschlussberichte. Datensatzerstellung durch CEWS. Berechnungen der DFG.

Vergleicht man diesbezüglich die Zielgruppen mit der Bewertungstypologie, zeigen sich einige Unterschiede. Einrichtungen, die höher bewertet wurden, richten sich mit ihren Maßnahmen stärker an Professorinnen und Professoren und Personen aus der akademischen Selbstverwaltung und dem Wissenschaftsmanagement (Leitungspositionen, Gremien, Gleichstellungsakteurinnen und -akteure). Im Jahr 2013 richteten Hochschulen in Stadium 4 im Durchschnitt 36,6 Maßnahmen an diese Zielgruppen. Bei den Einrichtungen in Stadium 2 adressierten hingegen nur 14,8 Maßnahmen Leitungspositionen, Gremien sowie Gleichstellungsakteurinnen und -akteure. Die Einrichtungen in Stadium 2 haben jedoch (auch) in diesem Bereich sehr stark über die Berichtszyklen hinweg zugelegt. Hingegen ist hier nur ein schwacher Anstieg bei der Zahl der umgesetzten Maßnahmen für die gehobenen Zielgruppen der Einrichtungen mit einer Abstufung bis zum Endbericht feststellbar.

Insgesamt zeigt die Differenzierung nach Berichtsbewertungen, dass sich die Einrichtungen bezüglich des Umsetzungsgrades und des Umfanges der Gleichstellungsmaßnahmen, aber auch bezüglich des Profils und der Zielgruppen der Maßnahmen unterscheiden.

6.4 Wirkungsweise der Selbstverpflichtung und des darin umgesetzten Bewertungssystems auf die Umsetzung der Gleichstellung

Die bisherige Darstellung hat gezeigt, dass zeitgleich zur Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Gesamtentwicklung zu einer verstärkten Beteiligung von Frauen auf verschiedenen Karrierestufen geführt hat. Die steigende Beteiligung entspricht aber nicht der zu erwartenden Geschwindigkeit, die möglich gewesen wäre, wenn die jüngeren, stärker weiblichen Kohorten auch auf konstantem Niveau im System bleiben würden. Umso höher und herausgehobener die wissenschaftliche Position, umso niedriger ist die Beteiligung von Frauen.

In diesem Teilkapitel soll die spezifische Wirkungsweise der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vor dem Hintergrund der Gesamtentwicklung der Frauenbeteiligung und im Verhältnis zu den weiteren gleichstellungspolitischen Initiativen beschrieben werden. Hierzu sind Wirkungsebenen und Wirkungsmechanismen herausgearbeitet. Grundlage sind die fünf qualitativen Fallstudien an verschiedenen Einrichtungen auf Basis von 30 Interviews. Zuerst werden hierzu die Bekanntheit der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und der Einbezug der verschiedenen interviewten Gruppen beschrieben. Die gewonnenen Erkenntnisse werden durch weitere quantitative Sekundäranalysen vertieft.

In allen Fällen waren die Interviewpartnerinnen und -partner, die auf der zentralen Ebene für Gleichstellung verantwortlich sind (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Leiterinnen von Stabsstellen für Gleichstellung oder Gleichstellungsbüros, Prorektorinnen und -rektoren oder Vizepräsidentinnen und -präsidenten mit Verantwortung für Gleichstellung), mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vertraut.

Auf der dezentralen Ebene zeigten sich zwischen den Universitäten Unterschiede, wie informiert die Befragten über die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards waren und auch, inwieweit sie in deren Umsetzung eingebunden waren. Am besten informiert über die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards waren auf der dezentralen Ebene in der Regel die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, welche teilweise auch mit der Umsetzung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen betraut waren. Auf der Ebene der Dekanate gaben die Interviewpartnerinnen und -partner mehrheitlich an, mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards keine unmittelbaren Berührungspunkte gehabt zu haben. In fast allen Fallstudien bezogen sich die Sprecherinnen und Sprecher von Koordinierten Programmen wiederum vorwiegend auf die Implementierung der Gleichstellungsstandards in den Verfahren der DFG und zeigten sich über andere Elemente der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

wenig informiert. Obwohl an den meisten Universitäten die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards den Akteurinnen und Akteuren auf der dezentralen Ebene nicht konkret bekannt waren, waren sie über das Thema Gleichstellung größtenteils sehr gut informiert.

In Kontakt kamen die Interviewpartnerinnen und -partner (abgesehen von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten/Stabsstellenleitenden) mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Regel über die Koordinierten Programme der DFG, die Berücksichtigung von Gleichstellung in Berufungsverfahren und über die Gremienarbeit an der Universität. Durchweg bekannt war den Interviewten die Anknüpfung von Gleichstellungskriterien und -maßnahmen an die Koordinierten Programme der DFG. In vielen Interviews wurden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards damit gleichgesetzt oder vermischt.

6.4.1 Wirkungsebenen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

In fast allen Fällen wurde die hohe Relevanz der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der jeweiligen Universität betont: Durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards habe die DFG „Druck“ auf die Universitäten ausgeübt, sodass sich diese ernsthaft mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen mussten. In einem Fall meinte eine Interviewpartnerin, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der „Wind in den Segeln“ der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an der Universität gewesen sei.

Gleichzeitig waren für die Interviewpartnerinnen und -partner die Wirkungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards häufig nicht eindeutig feststellbar oder nicht von den Wirkungen anderer Initiativen klar abgrenzbar: An einer Universität, die bereits vor der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die strukturellen Voraussetzungen für die Gleichstellungsarbeit etabliert hatte, wurde betont, dass die konkreten Wirkungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nur schwer greifbar gewesen seien und die erzielten Erfolge aus einem Zusammenspiel mit anderen Initiativen (zum Beispiel Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm) entstanden seien. Es wurde auch in anderen Fällen betont, dass die Wirkungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nur aus dem Zusammenspiel mit anderen Programmen und Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung an Universitäten zu verstehen seien.

Zudem konnten nicht alle Interviewpartnerinnen und -partner – dies war in allen Fallstudien zu beobachten – trennscharf zwischen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und den Gleichstellungskriterien sowie Gleichstellungsmitteln in Koordinierten DFG-Programmen

unterscheiden, sodass Wirkungen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zugeschrieben wurden, die nicht unbedingt auf diese zurückführbar sind. Eine eindeutige Identifizierung von konkreten Kausalbeziehungen zwischen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und wichtigen Entwicklungsschritten der Gleichstellungsarbeit ist daher aus den genannten Gründen nur sehr schwer möglich. Trotzdem brachten die Interviewpartnerinnen und -partner bestimmte Wirkungen mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Zusammenhang beziehungsweise schrieben ihnen einen wichtigen Anteil an diesen Wirkungen zu. Diese den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zugeschriebenen Wirkungen sollen im Folgenden dargestellt werden:

Die Funktionsweise der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Berichtspflichten an die DFG, Bewertung und Veröffentlichung der Ergebnisse) trug dazu bei, dass das Thema Gleichstellung formal auf der Führungsebene verankert wurde und sich diese Ebene auch dafür verantwortlich sah. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden als klarer Auftrag seitens der DFG verstanden, konkrete Umsetzungsschritte einzuleiten und entsprechende Strukturen wie Maßnahmen zu etablieren.

Die Etablierung von neuen Strukturen für die Gleichstellungsarbeit wurde damit zu einer weiteren Wirkung, die den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an zumindest zwei Universitäten zugeschrieben wurde. In den anderen drei Fällen waren die grundlegenden Strukturen der Gleichstellungsarbeit bereits vor der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingerichtet worden, wurden aber im Untersuchungszeitraum mit mehr Ressourcen ausgestattet. Die Finanzierung der neuen Strukturen wurde in einigen Fällen hauptsächlich durch eingeworbene Drittmittel ermöglicht, während in den anderen die Mittel vorwiegend von der Universität bereitgestellt wurden. Die Etablierung von neuen Strukturen führte auch zu einer genauen Definition von Verantwortlichkeiten für Gleichstellung auf allen Ebenen der Universitäten.

Gleichzeitig wurde durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards das Bewusstsein für die Bedeutung von Gleichstellung gestärkt. Die höhere Aufmerksamkeit der Führungsebene für das Thema führte dazu, dass Gleichstellung zu einer Selbstverständlichkeit wurde und der Wille entstand, diesbezügliche Maßnahmen umzusetzen. Auch die Einführung von Gleichstellungskriterien in den Koordinierten Programmen der DFG führte zu einer höheren Aufmerksamkeit bei vielen Akteurinnen und Akteuren innerhalb der Universität. Gleichstellung wurde zu einem Thema, mit dem sich alle Ebenen der Universität auseinandersetzen mussten. Dadurch wurde auch die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ebenen und Akteurinnen und Akteuren zur Förderung von Gleichstellung gestärkt.

Damit ist eine weitere Wirkung, die mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Verbindung gebracht wurde, angesprochen: die verbesserte Koordination der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Universität. Gleichstellung wurde – angeregt durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die Gleichstellungskriterien in den DFG-Programmen – als Querschnittsaufgabe etabliert, die alle Bereiche der Universität von der Leitungsebene über zentrale Verwaltungseinheiten bis zu den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und den Leiterinnen und Leitern Koordinierter Programme umfasst und nicht mehr nur ein Spezialthema für die Gleichstellungsbeauftragten ist. In fast allen Fallstudien wurde festgestellt, dass Gleichstellung nun auf allen Ebenen der Universität umgesetzt wird. Durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde es möglich, auch die dezentralen Ebenen einzubinden beziehungsweise zu aktivieren. Gerade auf der Ebene der Dekanate zeigte sich aber in einigen Interviews auch, dass trotz der Bemühungen der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure nach wie vor Informations- und Aktivierungsbedarf bei den Dekaninnen und Dekanen besteht. Vor allem die Forschungsverbände sind nach Auskunft der Interviewpartnerinnen und -partner durch die Gleichstellungskriterien in den DFG-Programmen motiviert worden, Gleichstellung bereits in der Antragsphase zu berücksichtigen, wodurch die Gleichstellungsbeauftragten vermehrt konsultiert und in die Planung wie Umsetzung von Aktivitäten eingebunden wurden. Zudem führten die Gleichstellungskriterien und die Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den DFG-Verfahren auch dazu, dass bereits im Vorfeld einer Bewerbung darauf geachtet wurde, den Frauenanteil durch gezielte Berufungen und Einstellungen zu erhöhen und damit die Erfolgchancen zu maximieren. Die aus den Förderungen eingeworbenen Gleichstellungsmittel wurden einerseits dazu verwendet, Maßnahmen in den Forschungsverbänden durchzuführen, und andererseits in einigen Fällen auch zentral zusammengezogen, um koordinierte Maßnahmen und Aktivitäten zu fördern.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Position der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Universität deutlich stärkten.

In den Fallstudien konnten auch einige konkretere Wirkungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards festgestellt werden. So wurden neue Gleichstellungskonzepte und -pläne in einigen Einrichtungen entwickelt, die sich an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards orientierten. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards funktionierten als eine Art Standard, der die neue Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Sinne eines Vorbilds beeinflusste. Auch das Gleichstellungsmonitoring wurde an einigen untersuchten Universitäten überarbeitet und am quantitativen Reporting der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ausgerichtet. Wie in einigen Interviews berichtet, sei das eigene Monitoring dadurch detaillierter geworden und bilde nun in Form eines Kaskadenmodells alle Ebenen der Universität sowie den gesamten wissenschaftlichen Karriereweg ab. Zudem sei das quantita-

tive Reporting an die DFG zur Überprüfung der selbst gesteckten Zielvorgaben herangezogen worden. Einerseits habe sich dadurch die Transparenz der Gleichstellungsarbeit sowie das Problembewusstsein innerhalb der Universitäten erhöht, da die Reportingdaten in den Führungsgremien präsentiert und diskutiert worden seien. Andererseits konnten durch das detailliertere Monitoring auch jene Punkte einer wissenschaftlichen Karriere identifiziert werden, an denen Frauen aus der Karriere ausscheiden beziehungsweise herausfallen. Auf Basis dieser Daten war es dann möglich, die evidenzbasierte Gestaltung der Gleichstellungsarbeit voranzutreiben. In einigen Fallstudien wurde von den Interviewpartnerinnen und -partnern auf die Einführung einzelner Maßnahmen verwiesen, die durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards inspiriert wurden. Insgesamt stehen die im Untersuchungszeitraum eingeführten Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in den Berufungsverfahren, in einem engen inhaltlichen Zusammenhang mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, da diese in den Gleichstellungsstandards explizit angesprochen werden. Zudem wurde in einigen Fällen berichtet, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards den Austausch und Wissenstransfer zwischen den Universitäten über die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen förderten. Dies sei einerseits durch die Veröffentlichung der Berichte und andererseits durch den Instrumentenkasten ermöglicht worden.

6.4.2 Wirkungsmechanismen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Im Folgenden sind die Wirkungsmechanismen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beschrieben, die in den qualitativen Fallstudien herausgearbeitet werden konnten.

Dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG verabschiedet wurden, wurde in allen Fällen als wesentlicher Faktor für eine Wirkung dargestellt. Laut den Interviewpartnerinnen und -partnern vergibt die DFG nicht nur Drittmittel, sondern definiert auch die Qualitätsstandards in der Forschung in Deutschland und genießt dadurch ein hohes Ansehen und Autorität. Wenn die DFG etwas einfordert, dann habe dies in der deutschen Wissenschaftslandschaft ein großes Gewicht und Bedeutung. In diesem Fall wirkte sich das Commitment der DFG zur Förderung von Gleichstellung positiv auf die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten aus und die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an den Universitäten konnten sich auf dieses Commitment der DFG in ihrer Arbeit berufen. Insofern funktionierten die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch als Argumentationsinstrument, das die mit Gleichstellung Befassten nutzten, um ihre Arbeit zu unterstützen. Zudem wurde in einem Fall angemerkt, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch als Qualitätsstandard wahrgenommen wurden, an denen sich die eigene Gleichstellungsarbeit zu

messen und zu orientieren habe. Zusätzlich wurde die Bedeutung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch deren Implementierung in den DFG-Verfahren betont. Insofern erhöhten die Verknüpfung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit den DFG-Verfahren sowie die Gleichstellungskriterien in den Förderverfahren den Druck auf die Universitäten noch, da Gleichstellung so zu einem Bewertungskriterium in Drittmittelverfahren wurde. Um im Drittmittelwettbewerb weiterhin kompetitiv zu bleiben, musste die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten intensiviert und systematisiert werden.

Als wichtiges Instrument der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden in allen Fällen die Berichtspflichten und das Bewertungssystem angeführt. Die regelmäßigen Berichtspflichten an die DFG und das damit verbundene Messen an selbst definierten Zielen wurden als Möglichkeit zur Reflexion der eigenen Leistungen und Erfolge sowie der Identifizierung von Schwachstellen der Gleichstellungsarbeit angesehen. Das Reporting und das Bewertungssystem seien nach Auskunft einer Interviewpartnerin zudem Instrumente, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr gut verstehen und nachvollziehen könnten. In einigen Fällen berichteten Interviewpartnerinnen und -partner, dass die Berichte in den Leitungsgremien diskutiert worden seien, was zusätzlich Aufmerksamkeit für das Thema und die damit verbundenen Herausforderungen geschaffen habe. Der Bewertung der Gleichstellungsarbeit und der Einstufung in Umsetzungsstadien durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ wurde ebenfalls hohe Aufmerksamkeit zuteil. Da die Bewertung zudem noch veröffentlicht wurde, sei es – laut Auskunft einer Interviewpartnerin – um das „Prestige der Universität“ gegangen. An mehreren Universitäten wurde berichtet, dass den Verantwortlichen ein gutes Abschneiden wichtig war und ein Wettbewerb zwischen den Universitäten angeregt wurde. Allerdings wurde die Einstufung der Universitäten je nach Abschneiden recht unterschiedlich diskutiert und eingeschätzt: In Universitäten, die sehr niedrig eingestuft oder sogar (zwischenzeitlich) rückgestuft wurden, kam es zu intensiven Diskussionen und es wurden in Folge die Bemühungen verstärkt, die Gleichstellungsarbeit zu verbessern. Bei Einstufungen in höhere Bewertungsgruppen wurde dies von den beteiligten Personen als Bestätigung der geleisteten Arbeit angesehen und es wurde auf eine kontinuierliche Weiterführung der Bemühungen geachtet, die gegebenenfalls zu einer weiteren Verbesserung in der Einstufung führen sollten. Durch die Veröffentlichung der Berichte und die Bewertung wurde es für die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure möglich, auf Beispiele guter Gleichstellungsarbeit an anderen vergleichbaren Universitäten zu verweisen und so Argumente zu entkräften, dass man die eigenen Möglichkeiten bereits ausgeschöpft habe.

Die Festlegung von konkreten Zielvorgaben für die Repräsentanz von Frauen im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, verknüpft mit einem regelmäßigen Reporting und Berichtspflichten, erhöhte die Aufmerksamkeit für und die Verbindlichkeit von Gleichstellung an fast allen untersuchten Universitäten deutlich. Die verbindlichen Ziele, an

denen der Erfolg der eigenen Arbeit und der Maßnahmen gemessen wurde, steigerten zudem den Druck auf die Universität und die zuständigen Akteurinnen und Akteure. Der Einfluss der Zielvereinbarungen auf konkrete Berufungsverfahren wurde in den Interviews durchaus kontrovers eingeschätzt. Zwar würden sie zu einer Sensibilisierung für die Notwendigkeit einer Berufung von Frauen führen und zu einer aktiveren Suche nach geeigneten Kandidatinnen beitragen. Auf die konkrete Auswahl einer Kandidatin oder eines Kandidaten hätten sie nach Auskunft einiger Interviewpartnerinnen und -partner aus unterschiedlichen Universitäten aber nur mehr vergleichsweise wenig Einfluss.

Der Instrumentenkasten wurde in allen Fallstudien zumindest von einigen Interviewpartnerinnen und -partnern als hilfreiches Tool und sehr gutes Arbeitsinstrument bezeichnet, das Anregungen für die Weiterentwicklung beziehungsweise Einführung von neuen Maßnahmen geliefert habe. Durch den Instrumentenkasten sei der Vergleich und Austausch zwischen den Universitäten zusätzlich stimuliert worden. Allerdings wurde der Instrumentenkasten hauptsächlich von den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren genutzt, die mit der Planung und Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen befasst waren. In einem Fall wurde der Instrumentenkasten auch im Zuge der Planung von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Forschungsverbund eingesetzt. Zudem wurde in einigen Interviews berichtet, dass die Aufnahme eigener Maßnahmen in den Instrumentenkasten als Anerkennung der geleisteten Arbeit und als förderlich für die Reputation der Gleichstellungsarbeit an der Universität betrachtet wurde.

6.4.3 Beurteilung des Bewertungssystems

Im Zusammenhang mit der Bewertung durch die von der Mitgliederversammlung der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ bestanden für die Interviewpartnerinnen und -partner zahlreiche Unklarheiten. Kritisiert wurde hier, dass die Vorgaben für die Berichte unklar gewesen seien und dass dies zu heterogenen Berichten oder Konzepten geführt habe. Zudem sei es nicht transparent gewesen, was genau von der Universität hätte umgesetzt werden müssen, um in der Bewertung weiter aufzusteigen.

Hinsichtlich der Bewertung wurde kritisiert, dass diese anhand der Berichte erfolgte, und man vermutete, dass manche Universitäten hier unrealistische Berichte abgeliefert hätten. Zudem hänge auf diese Weise die Einstufung auch von der Fähigkeit ab, gute Berichte zu schreiben (und nicht vom erreichten Gleichstellungsniveau). Man solle daher bei den Bewertungen stärker auf die tatsächliche Umsetzung achten.

Des Weiteren wurde kritisiert, dass das schriftliche Feedback eher allgemeiner Art war und dass der Fokus auf eine ständige Weiterentwicklung gelegt wurde statt auf gute und nachhal-

tige Arbeit mit einigen wenigen Maßnahmen. In zwei Fällen wurde nach der Einstufung weiteres Feedback von der DFG eingeholt. Die Beantwortung von offenen Fragen wurde in beiden Fällen als hilfreich und kompetent bewertet.

Eine gute Einstufung oder Höherstufung wurde als positiv wahrgenommen und wenig diskutiert. Eine Rückstufung wurde in einem Fall als nachvollziehbar und richtig bewertet, während diese an einer anderen Universität nicht nachvollzogen werden konnte. Es wurde bemängelt, dass die Rückstufung nur an wenigen Kritikpunkten festgemacht worden sei. Eine schlechte Einstufung oder Rückstufung löste daher wesentlich größere Diskussionen und auch Kritik an der Bewertung durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ aus.

In anderen Fällen wurde eine schlechte beziehungsweise niedrige Einstufung von mehreren Interviewpartnerinnen und -partnern auf Fehler bei der Berichterstellung zurückgeführt. Diese Fehler würden damit zusammenhängen, dass Unklarheit bestand, was im Bericht genau dargestellt werden muss.

Generell ist zu diesem Punkt anzumerken, dass nicht von allen Interviewpartnerinnen und -partnern eine Einschätzung zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Bewertung gemacht werden konnte. Insbesondere dezentrale Akteurinnen und Akteure hatten wenige Einsichten in die Begründungen der Bewertung beziehungsweise hatten sich mit der Einstufung der Universität nicht auseinandergesetzt.

6.4.4 Verhältnis zwischen Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und anderen Initiativen

In allen qualitativen Fallstudien konnte festgestellt werden, dass neben den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch andere Instrumente zur Förderung von Gleichstellung für die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Universität wichtig waren. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entfalteten ihre Wirkungen daher in einem komplexen Netzwerk aus nationalen wie regionalen Förderungen und Initiativen. Die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Wirkungen können nicht ausschließlich auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zurückgeführt werden. Trotzdem wurde den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Interviews ein wesentlicher Beitrag zu den erzielten Wirkungen zugeschrieben. Im Folgenden werden kurz die einzelnen parallel laufenden und wirkenden Instrumente beschrieben, die in den Fallstudien erwähnt wurden.

An allen untersuchten Universitäten spielten die Gleichstellungsmittel, die im Rahmen der Koordinierten Programme der DFG (Exzellenzinitiative, Sonderforschungsbereiche, Graduer-

tenkollegs) eingeworben werden konnten, eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Gleichstellungsarbeit im Untersuchungszeitraum. Durch diese Mittel konnten nicht nur Aktivitäten in den einzelnen Forschungsverbänden durchgeführt werden, sondern auch Stellen in den zentralen Gleichstellungsbüros/Stabsstellen sowie zentral implementierte Maßnahmen finanziert werden. Zusätzlich trug die Einführung von Gleichstellungskriterien und -mitteln in den DFG-Verfahren zu einer Mobilisierung der dezentralen Bereiche für die Gleichstellungsarbeit bei und verbesserte damit die Koordination und Vernetzung innerhalb der Universität. In jenen Fällen, bei denen die betreffende Universität in der Exzellenzinitiative erfolgreich war, wurde insbesondere die Bedeutung der Exzellenzinitiative für die Förderung von Gleichstellung an der Universität betont. Neben den dadurch zur Verfügung stehenden Mitteln wurde vor allem hervorgehoben, dass die Integration von Gleichstellung in die Exzellenzinitiative den vermeintlichen Widerspruch zwischen exzellenter Forschung und Gleichstellung auflöste. Zudem wurde sie als Speerspitze und Experimentierfeld für die Gleichstellungsarbeit beschrieben.

An fast allen Universitäten wurde auch das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung als wichtige Initiative betont. Das Programm zielt auf zwei Ebenen, zum einen auf die direkte Erhöhung des Frauenanteils und zum anderen auf eine Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen. Nach einer Evaluierung im Jahr 2012 (Zimmermann 2012) wurde es um weitere fünf Jahre verlängert (Phase II). Beide Phasen wurden jeweils mit 150 Millionen Euro finanziert. Das Professorinnenprogramm ähnelt den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards insoweit, als auch hier Gleichstellungskonzepte bewertet werden. Das Programm hat insbesondere durch die Möglichkeit der Einwerbung von Professorinnenstellen und Gleichstellungsmitteln komplementäre Elemente der Finanzierung geschaffen.

Hochschulen mussten sich für die Teilnahme am Professorinnenprogramm durch ein Gleichstellungskonzept, das extern begutachtet wird, qualifizieren. Besonders herausragende Gleichstellungskonzepte wurden mit einer Spitzenbewertung versehen, die auch öffentlich bekannt gemacht wurde. Bei einem erfolgreichen Konzept werden bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren für fünf Jahre finanziert. Hierbei muss es sich um Erstberufungen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren handeln. Dies kann entweder über Vorgriffsprofessuren oder Regelprofessuren erfolgen. Bei einer Vorgriffsprofessur erfolgt die Berufung auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle als vorgezogene Berufung. Bei einer Berufung auf eine regulär vorhandene Stelle (Regelprofessur) muss die Hochschule die durch die Förderung frei werdenden Mittel sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für die Umsetzung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen verwenden. Hochschulen, die in der ersten Phase (2008 bis 2011) bereits erfolgreich waren, mussten bei einem Antrag in der zweiten Phase (seit 2012) die erfolgreiche Umsetzung ihres Gleichstellungskonzepts nachweisen.

Die qualitativen Fallstudien zeigen, dass das Professorinnenprogramm zusätzliche Mittel für die Gleichstellungsarbeit bereitstellte und Anreize zur Berufung von Professorinnen schuf. In mehreren Fällen wurde zudem berichtet, dass es zwischen den Berichten für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und den Anträgen für das Professorinnenprogramm Synergien gab. Zum einen konnte bei der Bewerbung für das Professorinnenprogramm auf Gleichstellungskonzepte zurückgegriffen werden, die im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt wurden. In einem Fall wurde angegeben, dass ein gutes Abschneiden bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Bewerbung im Professorinnenprogramm unterstützt habe. Zum anderen konnte ein Erfolg im Professorinnenprogramm wiederum im Gleichstellungsstandard-Bericht positiv vermerkt werden.

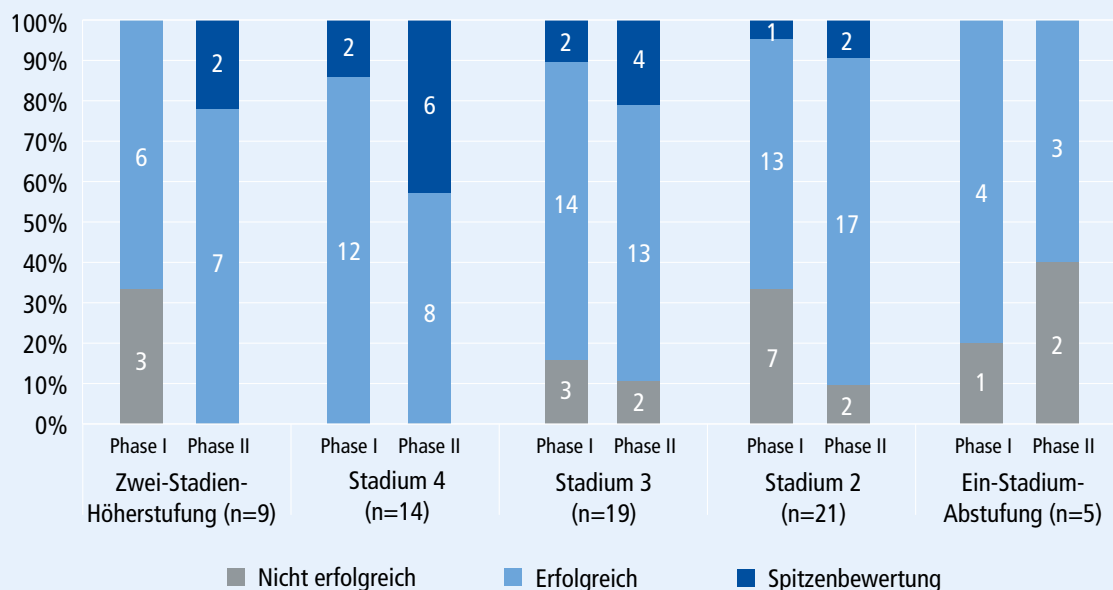
Dies deckt sich mit den Ergebnissen der angesprochenen Evaluation des Professorinnenprogramms. Hier wurde festgestellt, dass durch den zeitgleichen Start der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und des Professorinnenprogramms beide Initiativen eine sich wechselseitig verstärkende Wirkung entfalten konnten (Zimmermann 2012, S. 31). Um Synergieeffekte zu schaffen, wurden ab der zweiten Berichtsrunde die Gleichstellungskonzepte des Professorinnenprogramms auch für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards anerkannt. Das Professorinnenprogramm ermöglichte es, direkt auf die Frauenanteile in der höchsten Karrierestufe des Kaskadenmodells einzuwirken und zudem Mittel zu erhalten, die zur Finanzierung der eingereichten Gleichstellungskonzepte eingesetzt wurden. Erfolge in den jeweiligen Initiativen konnten so wechselseitig eine positive Reputationswirkung entfalten (Zimmermann 2012).

Um zu untersuchen, inwieweit die Erfolge im Professorinnenprogramm mit der Bewertung und der Dynamik bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards korrespondieren, wurde die Bewertungstypologie mit den Ergebnissen dieses Programms in beiden Phasen für alle 68 Einrichtungen verglichen (vgl. Abbildung 24). Dabei wurde zum einen berücksichtigt, ob die Einrichtungen beim Professorinnenprogramm ein erfolgreiches Konzept eingereicht haben und zudem auch, ob dieses mit einer Spitzenbewertung versehen wurde. Einrichtungen mit einer Spitzenbewertung wurden in den entsprechenden Pressemitteilungen hervorgehoben und von der GWK als „herausragende Vorbilder für chancengerechte Hochschulen“ beschrieben.

Alle Einrichtungen, die im Durchschnitt mit einem Stadium 4 in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bewertet wurden, haben auch erfolgreich in beiden Phasen am Professorinnenprogramm teilgenommen. Zwei der Einrichtungen wurden zudem in Phase I und sechs in Phase II mit einer Spitzenbewertung ausgezeichnet. Damit sind die bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ausgewiesenen Einrichtungen ebenfalls im Professorinnenprogramm die am besten bewertete Gruppe. Auch die Einrichtungen, die mit einem Stadium 3 bewertet wurden, haben größtenteils erfolgreich teilgenommen. Für Einrichtungen, die zwei Stadien

höhergestuft wurden, ist zudem bei der Bewertung im Professorinnenprogramm eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Diese Entwicklungstendenz ist für Einrichtungen, die um ein Stadium abgestuft wurden, nicht gegeben. Insgesamt zeigt sich eine hohe Konsistenz nicht nur bezüglich des Niveaus, sondern auch in der Dynamik des Erfolges bei der Bewertung in beiden Initiativen.

Abbildung 24:
Bewertung der Mitgliedseinrichtungen¹⁾ im Professorinnenprogramm²⁾ nach Bewertungstypologie



¹⁾ Alle 68 Mitgliedseinrichtungen der DFG, die im Zuge der Berichtspflicht bewertet wurden.

²⁾ Phase I (2008 bis 2011), Phase II (seit 2012).

Datenbasis und Quellen:

Projektträger DLR: Website zum Professorinnenprogramm. URL: www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918 (Abruf Mai 2016). Berechnungen der DFG.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Pressemitteilungen zum Professorinnenprogramm“ 2008, 2009, 2013 und 2014. Berechnungen der DFG.

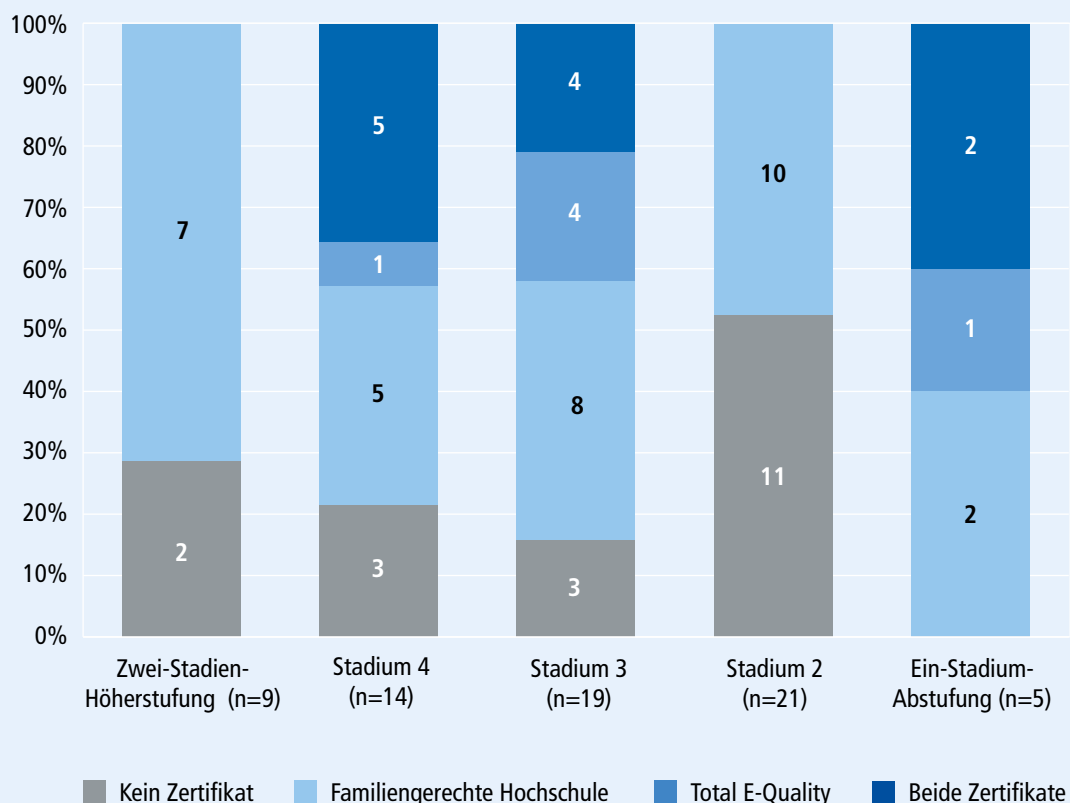
Weitere Initiativen wurden in den qualitativen Fallstudien als für die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit im Untersuchungszeitraum relevant erwähnt. Beispiele sind neben dem Professorinnenprogramm Zertifikate wie „audit familiengerechte hochschule“ und „Total E-Quality“ sowie der Hochschulpakt 2020 und regionale Förderungen und Initiativen.

Für die Zertifikate ist ebenfalls ein quantitativer Abgleich mit der Bewertung bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für alle 68 Einrichtungen möglich. Die Zertifizierung „Familiengerechte Hochschule“ wird von der privatwirtschaftlichen Organisation berufundfamilie Service GmbH verliehen, die als „Dienstleister und der Kompetenzträger im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ tätig ist. Eine Zertifizierung

setzt einen Auditierungs-Prozess voraus, bei dem in einer Bedarfsanalyse Handlungsfelder festgelegt und dann in einer Zielvereinbarung festgehalten werden. Das „Total E-Quality“-Prädikat wird von einem im Jahr 1996 gegründeten gemeinnützigen Verein durch eine Jury verliehen. Der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützte und von Unternehmen, Verbänden und Instituten mitgegründete Verein setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf ein. Auf die freiwillige Bewerbung erfolgt hier eine Selbstbewertung der Gleichstellungsaktivitäten in verschiedenen Dimensionen. Diese wird für Wissenschaftsorganisationen vom CEWS betreut.

Die Auswertung in Abbildung 25 zeigt, dass die Erfolge und Bemühungen der Einrichtung bei der Zertifizierung mit den Bewertungen bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards korrelieren.

Abbildung 25:
Genderzertifizierungen der DFG-Mitgliedseinrichtungen ¹⁾ 2013 nach Bewertungstypologie



¹⁾ Alle 68 Mitgliedseinrichtungen der DFG, die im Zuge der Berichtspflicht bewertet wurden.

Datenbasis und Quellen:

Berufundfamilie: Zertifikat Familiengerechte Hochschule. Berechnungen der DFG. URL: www.berufundfamilie.de/zertifikat-audit-berufundfamilie/zertifikatstraeger-audit (Abruf Mai 2016).

Total E-Quality: Zertifikat Total E-Quality. Berechnungen der DFG. URL: www.total-e-quality.de/de/die-praedikatstrager/datenbank/search/ (Abruf August 2016).

Fünf von 14 Einrichtungen des Stadiums 4 waren im Jahr 2013 doppelt zertifiziert. Elf von 14 Einrichtungen waren mindestens bei „Total E-Quality“ oder der „Familiengerechten Hochschule“ ausgezeichnet. Die Anteile der doppelt Zertifizierten nehmen dann für das Stadium 3 etwas ab. In Stadium 2 ist weniger als die Hälfte der Einrichtungen mit dem Prädikat „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Die fünf Einrichtungen mit einer Abstufung waren bei den Zertifizierungen durchaus erfolgreich. Hier unterscheidet sich das Ergebnis von den Auswertungen zu den erwarteten und realen Frauenanteilen (Kapitel 6.2.4), zur Zahl der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen (Kapitel 6.3.4) und zum Professorinnenprogramm, wo sich die Gruppe dieser Einrichtungen in ihrem Erfolg deutlich beispielsweise von den bis zum Endbericht durchschnittlich mit Stadium 4 bewerteten Einrichtungen unterscheiden. Aus den Erst-, Zwischen- und Abschlussberichten lässt sich entnehmen, dass beide Zertifikate auch genutzt wurden, um die Reputation im Bereich der Gleichstellungsarbeit zu unterstreichen.

Die qualitativen Fallstudien legen nahe, dass im Vergleich mit den anderen Programmen und Initiativen, die vor allem Mittel zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bereitstellten, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards strukturell und als Analyseraster gewirkt haben. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben die Universität als Organisationseinheit in den Blick genommen und durch das Kaskadenmodell die Aufmerksamkeit auf die gesamte wissenschaftliche Karriereleiter gerichtet. Dadurch sind bisher wenig beleuchtete Hindernisse für Frauen im Zuge wissenschaftlicher Karrierepfade in den Fokus geraten und konnten von den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren adressiert werden. Ein wesentliches Merkmal der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards war aber auch, dass sie die Führungsebenen der Universität adressierten und für das Gleichstellungsthema mobilisierten. Dies scheint, das legen die Fallstudien nahe, keinem anderen Programm oder Initiative gleichermaßen gelungen zu sein. Zudem inspirierten und strukturierten die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Entwicklung von neuen Gleichstellungsplänen. Eine gute Bewertung der Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards war auch für die Antragstellung bei anderen Programmen hilfreich, wodurch weitere Mittel für die Gleichstellungsarbeit eingeworben werden konnten.

6.5 Kommentierung aus den Einrichtungen

Dieses Teilkapitel trägt die Empfehlungen zusammen, die im Rahmen der Interviews formuliert wurden. Ein Fokus liegt auf den Rückmeldungen zur Berichtspflicht. Darüber hinaus werden die Vorschläge zur weiteren Entwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards seitens der Interviewpartnerinnen und -partner zusammengefasst.

6.5.1 Beendigung der qualitativen Berichtspflicht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Bei den in den Fallstudien untersuchten Einrichtungen blieben nach dem Ende der qualitativen Berichtspflichten 2013 die geschaffenen Strukturen und Maßnahmen generell bestehen. Auch neue Maßnahmen wurden an mehreren der untersuchten Hochschulen nach 2013 implementiert. An zwei Universitäten wurde auch explizit von einer weiteren Steigerung des Professorinnenanteils berichtet. Insbesondere in einem Fall war die Entwicklung nach 2013 weiterhin sehr dynamisch und von der Einführung neuer Maßnahmen geprägt.

An einigen Universitäten sprachen die Interviewpartnerinnen und -partner jedoch von einer gewissen „Müdigkeit“ beziehungsweise einer abnehmenden Dynamik. Zum Teil habe auch die gefühlte Dringlichkeit des Themas bei wichtigen Akteurinnen und Akteuren nach 2013 abgenommen und neue Themen wie etwa Diversity seien stärker in den Fokus gerückt.

Generell konnte in den Fallstudien festgestellt werden, dass Gleichstellung nach wie vor kein „Selbstläufer“ ist und die Bedeutung des Themas kontinuierlich betont und durch entsprechenden Nachdruck gefördert werden muss. In einem Fall wurde von weiterhin existierenden kritischen Stimmen gegenüber der Gleichstellungsarbeit berichtet. An einer Universität ist das Ende der qualitativen Berichtspflicht mit Budgetkürzungen zusammengefallen, welche auch bei den Gleichstellungsmaßnahmen zu Kürzungen führten, die jedoch nicht in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Ende der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards stünden.

6.5.2 Vorschläge der Interviewpartnerinnen und -partner für die Weiterführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

In allen Fallstudien sprachen sich jene Interviewpartnerinnen und -partner, die mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vertraut waren, für deren Weiterführung aus. Eine Fortführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und ein weiterhin starkes Bekenntnis der DFG zur Gleichstellung wurden aus unterschiedlichen Gründen als wichtig

und notwendig erachtet. Nach Meinung der Interviewpartnerinnen und -partner besteht weiterhin Handlungsbedarf und der „Druck“ vonseiten der DFG sei wichtig, um die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure zu stärken und einen Rückbau von Strukturen und Maßnahmen zu verhindern. Durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards könne man das Thema weiterhin auf der Agenda halten und die Entwicklung der Partizipation von Frauen auf allen Ebenen der Universität kontinuierlich beobachten. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards seien zudem wichtig, um möglichst flächendeckende Gleichstellungspolitik auf einem höheren Niveau zu verankern und auch kleine und mittelgroße Universitäten einzubeziehen. Aus den Fallstudien können folgende Empfehlungen der Interviewpartnerinnen und -partner zusammengefasst werden¹⁹:

Konzipierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: Einige Interviewpartnerinnen und -partner waren der Ansicht, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Richtung Diversity, Integration der Genderdimension in die Forschungsinhalte und durch einen stärkeren Fokus auf aktive Rekrutierung von Frauen erweitert werden sollten. Zusätzlich sollten nicht nur Universitäten als Ganzes bewertet werden, sondern Preise für besonders engagierte Fachbereiche vergeben werden. Zudem sollten sich die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards den unsicheren Karriereperspektiven und prekären Arbeitssituationen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler widmen.

Qualitative Berichtspflicht: Die Wiedereinführung einer qualitativen Berichtspflicht wurde in fast allen Fällen mehrheitlich befürwortet. Für eine qualitative Berichtslegung spricht, dass Berichte für die eigene Reflexion und Bilanzierung hilfreich sind und Kontrolle von außen ermöglichen. Sie erzeugen Handlungsdruck und eine höhere Aufmerksamkeit für das Thema auf der Führungsebene. Durch die Berichte besteht auch die Möglichkeit, Positivbeispiele von anderen Universitäten nachzulesen.

Gleichzeitig wurde aber von mehreren Interviewpartnerinnen und -partnern darauf hingewiesen, dass die Berichtspflichten mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden waren und dadurch viele Ressourcen gebunden haben. Im Falle der Wiedereinführung einer Berichtspflicht sei es daher zielführend, eine möglichst ressourcenschonende Lösung für die Berichtserstellung zu finden und den Aufwand für die Berichte zu reduzieren. Hierzu wurde beispielsweise vorgeschlagen:

- Bündelung bzw. Koordination der Berichtspflichten für verschiedene Institutionen bzw. mit vergleichbaren Aktivitäten (zum Beispiel Ziel- und Leistungsvereinbarungen)

19 Da nicht alle Interviewpartnerinnen und -partner mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vertraut waren, wurden Empfehlungen nur mit jenen Interviewpartnerinnen und -partner diskutiert, denen die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bekannt waren.

- Stärkere Standardisierung der Berichte (genauere Vorgabe von Struktur, Seitenzahl und Inhalt) und/oder Checklisten für Maßnahmen und Ziele; dadurch könnten die Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit verbessert, die Begutachtung vereinfacht und die Orientierung für die Verfasserinnen und Verfasser erleichtert werden
- Die Berichte sollten nicht nur rein deskriptiv sein, sondern auch Ergebnisse darüber präsentieren, welche Maßnahmen besonders effektiv waren und warum. Dies würde bedeuten, dass umgesetzte Maßnahmen einem Qualitätsmanagement und regelmäßigen Evaluationen unterzogen werden müssten
- Reduzierung der Berichte auf wenige zentrale Informationen und Daten
- Beibehaltung des quantitativen Reportings mit der Möglichkeit, erklärende Kommentare zu ergänzen (ca. 1–2 Seiten)
- Einforderung eines Berichts erst wieder in sieben bis zehn Jahren oder Kopplung mit der Exzellenzinitiative

Quantitatives Reporting: Ein quantitatives Reporting wurde als sinnvoll und wichtig erachtet. Dazu wurde angemerkt, dass man Daten ohnehin für verschiedene andere Stellen erheben müsse. Nur ein Dekan sagte explizit, dass die Erhebung von Zahlen alleine ausreichend sei. Dagegen hielten mehrere Interviewpartnerinnen und -partner aus unterschiedlichen Universitäten das derzeitige ausschließlich quantitative Reporting für unbefriedigend. Daten alleine seien nicht immer aussagekräftig. Es gebe keine Möglichkeit für die Darstellung von Entwicklungen oder für die Begründung von Veränderungen in den Zahlen sowie von nicht erreichten Zielen. Man könne aus einem quantitativen Reporting nicht ablesen, wie sich die Gleichstellungsarbeit insgesamt entwickelt habe und welche Maßnahmen gesetzt wurden. Zudem gebe es zurzeit kein Feedback und das quantitative Reporting sei mit keinem politischen Druck verbunden und damit „zahnlos“.

Hinsichtlich der Erhebung von Reportingdaten wurde in zwei Fällen eine stärkere Differenzierung der zu erhebenden Daten, beispielsweise nach Fächern, vorgeschlagen. Der Fokus auf die Fakultät verschleierte zum Teil die Situation in den einzelnen Fächern. Auch wurde angeregt, (entfristete) Mittelbaustellen in die Statistik aufzunehmen.

Berichtsbewertung: Die Berichtsbewertung erwies sich nach Aussage der Interviewten als ein wirksamer Mechanismus. Dennoch gab es in den Interviews auch zahlreiche Kritikpunkte daran. Die Berichtsbewertung wurde dahingehend kritisiert, dass dadurch ein Vergleich von sehr unterschiedlichen Universitäten (zum Beispiel in Bezug auf fachliches Profil, Größe, Finanzausstattung, Bundesland usw.) nahegelegt wurde.

Eine differenzierte Bewertung, die diese Heterogenität stärker berücksichtigt, wurde in einigen Fällen angeregt, um die Vergleichbarkeit zu erhöhen. Zudem sollten die Unterschiede bei den verfügbaren Mitteln zwischen den Exzellenzuniversitäten und solchen, die nicht an der Exzellenzinitiative beteiligt sind sowie mittleren und kleineren Universitäten berücksichtigt werden und man sollte darauf achten, dass die Unterschiede zwischen Universitäten mit beziehungsweise ohne Exzellenzmittel nicht noch weiter verstärkt werden. Es sollte eine Kompensation für jene Universitäten angedacht werden, die keine zusätzlichen Mittel aus der Exzellenzinitiative für die Förderung von Gleichstellung erhalten.

An zwei Hochschulen wünschten sich Interviewpartnerinnen und -partner (Gleichstellungsbeauftragte/Sprecher) genauere Vorgaben darüber, was genau umgesetzt werden muss, um die Einstufung zu halten beziehungsweise zu verbessern – vergleichbar einem Audit.

Generell wurde ein Zurückspiegeln der Bewertung in Form eines Feedbacks als wichtig erachtet. Dies könne auch in Form von Austausch und Vernetzungstreffen zwischen den bewerteten Universitäten passieren.

7. Fazit

Der vorliegende Bericht zeigt die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Zeitraum 2009 bis 2013 in verschiedenen Dimensionen, zum Beispiel bezüglich der Anzahl der geplanten und umgesetzten Maßnahmen über die Zeit, der Setzung von personellen Zielen, der Einbindung der verschiedenen Akteurinnen und Akteure in die Berichtserstellung und der Bewertung durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“. Der Bericht verfolgt, welche quantitative Entwicklung die Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen genommen haben. Und er gibt Meinungen und Erfahrungen der Beteiligten, zum Beispiel Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteurinnen und -akteure oder Sprecherinnen und Sprecher DFG-geförderter Projekte wieder. Ursachen von Entwicklungen und Wirkungszusammenhänge kann er nur zu beleuchten versuchen, aber nicht belegen. Gleichwohl liefert der Bericht Anhaltspunkte, in welchen Bereichen die Gleichstellungsstandards mehr oder weniger wirksam werden konnten.

Die Initiierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG und als Selbstverpflichtung der Mitgliedshochschulen hat eine legitimatorische und diskursive Wirkung entfaltet. „Gleichstellung“ als Anforderung an exzellente Forschungsbedingungen und Leistungsnachweis von Universitäten zu betrachten, wurde durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards befördert. Gleichstellung ist zu einem Feld geworden, in dem Universitäten um gelungene Maßnahmen, Konzepte und Auszeichnungen konkurrieren.

Der Erfolg der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bildet sich darin ab, dass die Thematik, sowohl durch den Prozess als solchen als auch durch konkrete Organisations- und Strukturmaßnahmen, auf Leitungsebene verankert wurde. Auch die Rolle der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, beispielsweise der Gleichstellungsbeauftragten, wurde in vielen Fällen gestärkt. Die dezentrale Ebene ist hingegen oftmals nur indirekt in die Prozesse der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingebunden. Gerade auf der praktischen Ebene, etwa bei Sprecherinnen und Sprechern von Koordinierten Verbänden, wirkt der Impuls, Wissenschaftlerinnen einzubinden und ihnen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, eher über die Möglichkeiten und Anforderungen im Drittmittelwettbewerb.

Durch die Selbstverpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden die DFG-Mitgliedshochschulen angeregt, zahlreiche Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen, die der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugutekommen. In der Summe wurden hochgerechnet 4.500 Einzelmaßnahmen implementiert. Dabei konnte eine Dynamik entfaltet werden. Die durchschnittliche Anzahl von umgesetzten Maßnahmen an jeder einzelnen Universität hat sich im Zeitraum der Forschungsorientierten Gleichstel-

lungsstandards von 34 auf 66 fast verdoppelt. Einige Hochschulen steigerten im Berichtszeitraum die Anzahl der Maßnahmen besonders stark, was sich auch in der Bewertung durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ positiv niederschlug.

Maßnahmen reichen von dem Themengebiet „Personal und Nachwuchs“, in dem beispielsweise Rekrutierungs- und Berufungsverfahren überarbeitet und Karrierefördermaßnahmen etabliert wurden, über Initiativen im Bereich „Vereinbarkeit“, beispielsweise durch Angebote zu Dual Career, zur Pflege von Angehörigen oder zum Wiedereinstieg nach Familienzeiten, bis hin zu Maßnahmen im Bereich „Gender in Forschung und Lehre“, in dem Lehrveranstaltungen zu dem Themenfeld und spezielle Stipendien angeboten wurden. Viele Maßnahmenarten fanden über den Berichtszeitraum Verbreitung. Kinderbetreuung, Mentoring und Coaching-Maßnahmen sind beispielsweise inzwischen allgemeiner Standard. Angebote zur Personalentwicklung, um nur ein Beispiel zu nennen, wurden zunächst nur von 39 Prozent, inzwischen aber von 77 Prozent der Hochschulen angeboten.

Hochschulen verfügen offenbar über einen unterschiedlich hohen Grad an „Gleichstellungskompetenz“. Diese äußert sich in der Anzahl und Vielfalt der Angebote an Wissenschaftlerinnen, in der Etablierung von Forschungsschwerpunkten zu Gender und Diversity sowie darin, wie Gleichstellung organisatorisch verankert beziehungsweise durch Gleichstellungsakteurinnen und -akteure personell besetzt ist. Auch zielen Maßnahmen in Einrichtungen, die offenbar über eine besonders hohe „Genderkompetenz“ verfügen, stärker auf die Organisationsstruktur und -kultur und sprechen auch die Führungsebenen an. Hochschulen, die in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gut abgeschnitten haben, beweisen dies oftmals auch in anderen Programmen, wie etwa dem Professorinnenprogramm oder genderbezogenen Zertifikaten sowie durch einen – auch fachspezifisch – vergleichsweise hohen Frauenanteil.

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen im Wissenschaftssystem bewegt sich europaweit und seit vielen Jahren konstant aufwärts. An den DFG-Mitgliedshochschulen ist über diesen allgemeinen Trend hinaus kein besonderer „Schub“ durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards festzustellen. Die selbst gesetzten Ziele der Frauenanteile konnten in vielen Fällen nicht erreicht werden. Der Handlungsspielraum der Hochschulen, das zeigt der vorliegende Bericht, ist in diesem Bereich jedoch auch begrenzt. Der Frauenanteil kann sich nur durch Besetzungen neuer Stellen oder durch Personalfluktuation ändern. Das Korridormodell zeigt auf, welche Größenordnungen an Zielen und Frauenanteilen überhaupt veränderbar sind. Gleichzeitig hängt die Möglichkeit, Stellen mit Frauen zu besetzen, von der Anzahl geeigneter Bewerbungen ab.

Neben der reinen Erhöhung des Frauenanteils ist es ein Ziel der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiv zu gestalten. Viele der ergriffenen Maßnahmen können dazu beitragen. Bislang und besonders in Deutschland verlassen Frauen überdurchschnittlich häufig das Wissenschaftssystem nach einer Promotion. Die Postdoc-Phase ist offenbar die neuralgische Karrierestufe. In diesem Karrierestadium könnten also zukünftig noch verstärkt Maßnahmen ansetzen. Dass Wissenschaftlerinnen bessere Chancen als Wissenschaftler haben, wenn sie sich auf Professuren bewerben, sollte geeignete Frauen ermutigen, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen.

Die Anforderung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, über die drei Berichte hinaus regelmäßig Daten zu Frauen auf verschiedenen Karrierestufen und in den einzelnen Fakultäten an die DFG zu berichten („quantitatives Reporting“), hat für viele Hochschulen eine Herausforderung dargestellt. In der Laufzeit der Gleichstellungsstandards hat sich die Datenverfügbarkeit deutlich verbessert. Viele Einrichtungen haben begonnen, interne Monitoring- und Qualitätssicherungssysteme aufzubauen, und haben damit systematisch und datengestützt Fragen der Gleichstellung in den Blick genommen. Durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, aber auch durch Initiativen wie den „Kerndatensatz Forschung“ und das neue Hochschulstatistikgesetz hat sich die Auskunftsfähigkeit der Hochschulen hier verbessert. Damit werden neue Steuerungsmöglichkeiten (auch auf dezentraler Ebene) geschaffen.

Als ganz wesentliches Fazit steht fest, dass die Hochschulen die Angebote, die sie im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt haben, zur Profilbildung im Wettbewerb um Reputation und um die besten Forscherinnen und Forscher nutzen konnten und weiter können werden. Der organisatorische und strategische Auftrag der Gleichstellung wurde und wird von den Hochschulen ernst genommen. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind weitestgehend umgesetzt, sodass sich die Situation im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem inzwischen verbessert hat. Die Rahmenbedingungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind damit heute andere als noch zum Zeitpunkt ihrer Einführung im Jahre 2008. Nichtsdestotrotz gilt es nach wie vor, ein gutes Stück Weg für Nachhaltigkeit, Strukturveränderung und Kulturwandel zu beschreiten.

Anhang

Anhang A: Sonderauswertung Gender in Forschung und Lehre

Eine professionelle Gleichstellungsarbeit an Hochschulen setzt auch Kompetenz in Genderfragen und Genderwissen voraus. Die „Gleichstellungskompetenz“ an den Einrichtungen war auch ein Bewertungskriterium für die Berichte. Der Geschlechterforschung wird hier eine zentrale Funktion zugemessen, „denn sie liefert die wissenschaftliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit und vermittelt, wie Geschlechterhierarchien zustande kommen und wirken“ (Vollmer 2016, S.68). Lina Vollmer macht in ihrer Untersuchung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen deutlich, dass diese von einer „Institutionalisierung eines formalisierten Wissenstransfers zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis“ (Vollmer 2016, S. 69) profitiert. Das Vorhandensein von Genderzentren und Genderprofessuren, die Genderforschung betreiben und auch als Ansprechpartner für Genderangelegenheiten dienen können, kann hilfreich sein, die Gleichstellungspolitik an Hochschulen kompetent umzusetzen. Dies geht oft auch einher mit Studiengängen und Lehrangeboten im Bereich der Genderforschung (meist kombiniert mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten).

Die Förderung der Genderforschung wurde im Untersuchungszeitraum an allen fünf in den qualitativen Fallstudien untersuchten Universitäten auf unterschiedliche Weise betrieben:

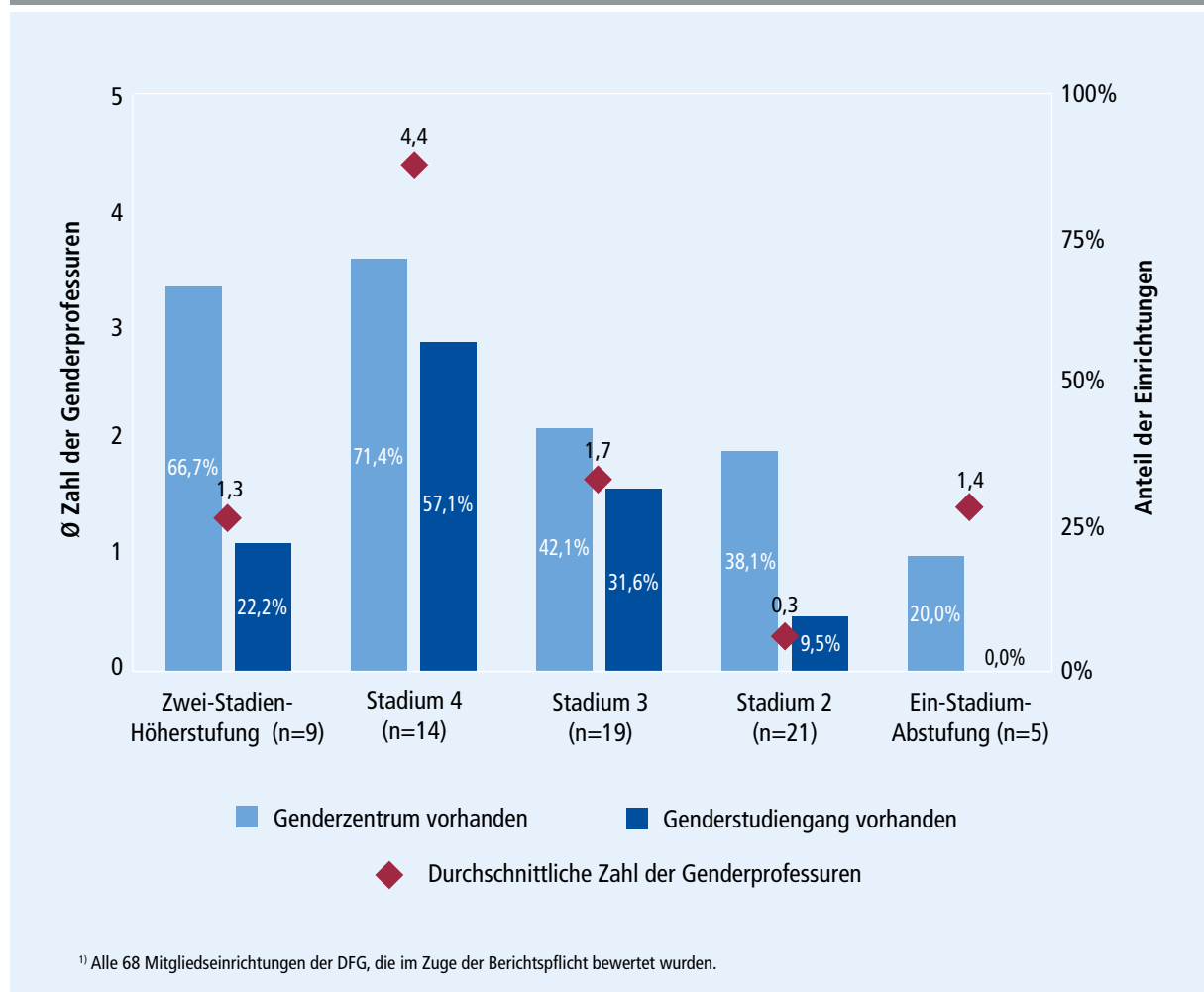
- durch die Etablierung von Forschungsschwerpunkten zu Gender und Diversität
- durch die Einführung von Genderprofessuren
- durch Stipendien für Studien im Bereich der Genderforschung
- durch Ringvorlesungen
- durch Preise und Zuschüsse für Konferenzteilnahmen und Vortragsreihen

Die Maßnahmen im Bereich der Genderforschung beziehen sich in den Fallstudien auf die Geistes- und Sozialwissenschaften, versuchen aber auch die Brücke hin zu den Natur- und Technikwissenschaften zu schlagen und die Genderforschung auch in diesen Disziplinen zu etablieren.

Inwieweit gibt es eine Korrespondenz zwischen Schwerpunkten im Bereich Gender in Forschung und Lehre und der Bewertung in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards? Für eine Auswertung der aktuellen Profilierung der Einrichtungen bei Gender in Forschung und Lehre wurde ein weiterer Datensatz auf Basis der Tabellen des Margarita-von-Brentano-Zentrums der FU Berlin erstellt. Da die Informationen zu Genderschwerpunkten (in Forschung

und Lehre Professuren, Studiengänge, Zentren) für alle 68 Einrichtungen nur für das aktuelle Jahr vorliegen, ist hier kein Abgleich der Dynamik möglich. Dennoch lassen sich quantitative Zusammenhänge zwischen der Bewertung in den Jahren 2009 bis 2013 und dem aktuellen Vorhandensein einer institutionalisierten Forschungs- und Lehrkompetenz im Bereich Gender feststellen (Abbildung 26).

Abbildung 26:
Gender in Forschung und Lehre 2016 an DFG-Mitgliedseinrichtungen¹⁾ nach Bewertungstypologie



Datenbasis und Quellen:

Margarita-von-Brentano-Zentrum (FU Berlin): Website. URL: www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918 (Abruf Dezember 2015 und Mai 2016).

Die damals besonders gut bewerteten Einrichtungen (Stadium 4) haben (im Jahr 2015/2016) zu 71 Prozent ein Genderzentrum und zu 57 Prozent einen genderbezogenen Bachelor- oder Masterstudiengang. Auch ist hier die durchschnittliche Zahl der Professuren mit (Teil-)Denomination Gender am höchsten. Der Anteil von Einrichtungen mit Genderzentren und Genderstudiengängen nimmt dann für Einrichtungen in Stadium 3 und Stadium 2 kontinuierlich ab. Einrichtungen, die um ein Stadium abgestuft wurden, haben mit nur 20 Prozent am seltensten

ein Genderzentrum, keine dieser Einrichtungen hat einen Genderstudiengang. Die Einrichtungen, die besonders dynamisch aufgestiegen sind, haben zu zwei Dritteln ein Genderzentrum, allerdings nur relativ selten einen dementsprechenden Studiengang.

Die Resultate der Fallstudien decken sich auch mit den Ergebnissen für die 31 Einrichtungen aus der Dokumentenanalyse (vgl. Kapitel 6.3.3). In dem Bereich „Gender in Forschung und Lehre“ haben im Betrachtungszeitraum Maßnahmen, die einen Wissenstransfer anstreben, besonders zugenommen.

Anhang B: Methodische Hinweise zum Korridormodell

Die Grundidee des Korridormodells ist es, dass sich hier abhängig von

1. dem aktuellen Frauenanteil an Professuren,
2. dem Umfang, in dem es zu Ernennungen kommt, und
3. dem Anteil, den Frauen an diesen Ernennungen einnehmen,

Erwartungswerte für den zukünftigen Frauenanteil an den Professuren spezifizieren lassen. Diese Werte markieren einen „Korridor“, der begrenzt wird durch einen Maximal- und einen Minimalwert. Grundsätzlich wird der Minimalwert dann erreicht, wenn alle neu²⁰ Ernannten Männer sind. Der Maximalwert käme zum Tragen, wenn alle neu Ernannten weiblich sind.

Das hier in der Studie verwendete und in der Beispielrechnung vorgestellte Modell basiert wiederum auf einer vereinfachenden Annahme, die auch von Brodesser & Samjeske (2015) vorgenommen wurde: Der Frauenanteil bei den ausscheidenden Personen liegt bei 0 Prozent.²¹ Die Berechnungen werden mithilfe der tatsächlichen Professorenzahlen der Jahre 2008 bis 2014 angestellt. Dabei ist zu beachten, dass wachsende Personalzahlen das Potenzial an Neueinstellungen erhöhen und somit den Korridor für die möglichen Entwicklungen des

20 Die Zahl der Ernennungen differenziert nicht, ob es sich um Ersternennungen handelt oder die ernannten Personen schon Professorinnen und Professoren waren. Deswegen kann das Modell hier nur eine Schätzung liefern.

21 In einem weiteren Modell wurde die Zahl der ernannten Professuren auf Basis des Wachstums der Professorenzahl im jeweiligen Jahr in zwei geschätzte Terme aufgegliedert: die durch Wachstum entstandenen Professuren und die durch Verrentung frei werdenden Professuren. Für den zweiten Term wurde der Anteil der das System verlassenden Frauen durch die „Geschlechterverteilung in den Einstellungsjahren dieser Personenkohorte“ geschätzt (siehe Vorschlag von Brodesser & Samjeske 2015, S. 7), da der genaue Anteil der ausgeschiedenen Professorinnen und Professoren von DESTATIS „aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht nach Geschlecht getrennt zur Verfügung“ steht (Brodesser & Samjeske 2015, S. 7). Der Frauenanteil an Professuren lag Ende der 1990er-Jahre bei ca. 5 Prozent. Da der Abgleich der so modellierten Frauenanteile mit den realen Frauenanteilen zu einer etwas schlechteren Kongruenz des Modells mit den realen Werten führte, wurde diese Modellvariante allerdings verworfen.

Tabelle 2:
Entwicklung des realen Frauenanteils bei Professorinnen¹⁾ an Universitäten²⁾

Jahr	Professuren (ohne W1) insgesamt	davon		Frauenanteil		
		männlich	weiblich	Professuren (ohne W1)	W1-Professuren	Habilitationen
2004	21.323	18.794	2.529	11,9%	30,9%	22,7%
2005	20.774	18.143	2.631	12,7%	29,0%	23,0%
2006	20.478	17.737	2.741	13,4%	31,5%	22,2%
2007	20.644	17.633	3.011	14,6%	33,5%	24,3%
2008	20.820	17.493	3.327	16,0%	35,6%	23,4%
2009	21.115	17.615	3.500	16,6%	37,0%	23,8%
2010	21.426	17.658	3.768	17,6%	37,8%	24,9%
2011	22.047	17.966	4.081	18,5%	38,6%	25,5%
2012	22.225	17.960	4.265	19,2%	38,0%	27,0%
2013	22.664	18.142	4.522	20,0%	39,9%	27,4%
2014	22.886	18.143	4.743	20,7%	40,0%	27,8%

¹⁾ Professuren insgesamt (ohne Juniorprofessuren).

²⁾ Alle 106 Universitäten und gleichrangigen wissenschaftlichen Hochschulen (ohne Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen).

Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“ und „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1“.

Frauenanteils verbreitern. Als Referenzwert wird zudem der reale Frauenanteil an Professorinnen an Universitäten und Hochschulen von 2004 bis 2014 angegeben (Tabelle 2).

Die folgende Berechnung erfolgt am Beispiel der Jahre 2008 bis 2010. Für diese ist der Frauenanteil auf der Ebene der Professorinnen von 2008 auf 2009 um 0,6 Prozentpunkte und von 2009 zu 2010 um 1,0 Prozentpunkte gestiegen. Insgesamt ergibt sich für die Jahre 2004 bis 2014 ein durchschnittliches Wachstum knapp unter einem Prozentpunkt pro Jahr.

Auf Basis der in Tabelle 3 ausgewiesenen Zahlen ergibt sich die folgende Beispielrechnung²²⁾:

Jahr 2009:

Fiktiver Frauenanteil 2009 = $(\text{Anzahl Frauen}_{\text{Vorjahr}} + (\text{Anzahl Ernennungen}_{\text{aktuell}} \times \text{Frauenfaktor fiktiv})) / \text{Anzahl Insgesamt}_{\text{aktuell}}$

Fiktiver Frauenanteil 2009 = $(3.327 + (981 \times (1,0 \text{ oder } 0,5 \text{ oder } 0,0))) / 21.115$

- Frauenquote 2009 bei Frauenfaktor fiktiv von 100% = $(3.327 + 981) / 21.115 \times 100 = 20,4\%$
- Frauenquote 2009 bei Frauenfaktor fiktiv von 50% = $(3.327 + 490,5) / 21.115 \times 100 = 18,1\%$
- Frauenquote 2009 bei Frauenfaktor fiktiv von 0% = $(3.327 + 0) / 21.115 \times 100 = 15,8\%$

22 Minimale Differenzen zwischen den Zwischenschritten und den finalen Werten in der Rechnung ergeben sich durch Rundungsabweichungen.

Jahr 2010:

Fiktiver Frauenanteil 2010 = $(\text{Anzahl Frauen fiktiv}_{\text{Vorjahr}} + (\text{Anzahl Ernennungen}_{\text{aktuell}} \times \text{Frauenfaktor fiktiv})) / \text{Anzahl Insgesamt}_{\text{aktuell}}$

Fiktiver Frauenanteil 2010 = $((4.308 \text{ oder } 3.817,5 \text{ oder } 3.327) + (866 \times (1,0 \text{ oder } 0,5 \text{ oder } 0,0))) / 21.426$

- Frauenquote 2010 bei Frauenfaktor fiktiv von 100% = $(4.308 + 866) / 21.426 \times 100 = 24,1\%$
- Frauenquote 2010 bei Frauenfaktor fiktiv von 50% = $(3.817,5 + 433) / 21.426 \times 100 = 19,8\%$
- Frauenquote 2010 bei Frauenfaktor fiktiv von 0% = $(3.327 + 0) / 21.426 \times 100 = 15,5\%$

Tabelle 3:
Berechnungsgrundlage¹⁾ 2008 bis 2010 für Professuren²⁾ an Universitäten³⁾

Jahr	Professuren insgesamt	Ernennungen 100% Frauen		Ernennungen 50% Frauen		Ernennungen 0% Frauen		Anzahl Ernennungen	Reale Frauenquote
		davon weiblich	Frauenanteil	davon weiblich	Frauenanteil	davon weiblich	Frauenanteil		
2008	20.820	3.327	16,0%	3.327	16,0%	3.327	16,0%	893	16,0%
2009	21.115	4.308	20,4%	3.818	18,1%	3.327	15,8%	981	16,6%
2010	21.426	5.174	24,1%	4.251	19,8%	3.327	15,5%	866	17,6%

¹⁾ Die Berechnungsgrundlage ist hellgrau dargestellt, die modellierten Werte schwarz.

²⁾ Professuren insgesamt (ohne Juniorprofessuren).

³⁾ Alle 106 Universitäten und gleichrangigen wissenschaftlichen Hochschulen (ohne Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen).

Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“ und „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1“. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“.

Zur Kontrolle der Plausibilität des berechneten Modells wurde der reale Frauenanteil an den Ernennungen von Professuren (ohne W1) zwischen 2008 und 2014 herangezogen (Tabelle 4). Dieser wurde an Stelle des fiktiven Frauenfaktors in die Modellrechnung eingesetzt. Das Ergebnis zeigt, dass die berechneten Frauenanteile sehr nah bei den tatsächlichen Werten liegen. Beispielsweise liegen der für das Jahr 2014 modellierte Frauenanteil bei 20,3 Prozent und der reale Frauenanteil bei 20,7 Prozent. Somit ist es sehr wahrscheinlich, dass das oben beschriebene Modell trotz vereinfachender Annahmen plausible Ergebnisse hervorbringt.

Es folgt eine Beispielrechnung für die Berechnungen des „simulierten“ Frauenanteils auf Basis des realen Anteils von Frauen an den Ernennungen. Die Berechnung kann dann analog zu der vorherigen Beispielrechnung für die nächsten Jahre fortgesetzt werden.

Jahr 2009:

Fiktiver Frauenanteil 2009 = $(\text{Anzahl Frauen}_{\text{Vorjahr}} + (\text{Anzahl Ernennungen}_{\text{aktuell}} \times \text{Frauenanteil Ernennungen}_{\text{aktuell}})) / \text{Anzahl Insgesamt}_{\text{aktuell}}$

Fiktiver Frauenanteil 2009 = $(3.327 + (981 \times (0,252)))/21.115$

Frauenquote 2009 mit realer Ernennungsquote als Faktor: $3.574 / 21.115 \times 100 = 16,9\%$

Die Berechnung der nach dem Kaskadenmodell erreichbaren Werte erfolgt nach demselben Prinzip wie die „Simulation“. Für die Modellrechnung auf Basis des Kaskadenmodells kann statt des realen Anteils von Frauen an den Ernennungen dann der jeweilige Kaskadenreferenzwert eingesetzt werden. Bei Habilitationen ist das der Frauenanteil bei Habilitationen im Vorjahr. Für den erreichbaren Wert bei Ernennungen zum Anteil von Juniorprofessuren sind die Frauenanteile bei Juniorprofessuren drei Jahre vor dem aktuellen Jahr der Referenzwert.

Tabelle 4:
Plausibilitätskontrolle ¹⁾ 2008 bis 2015 für Professuren ²⁾ an Universitäten ³⁾

Jahr	Professuren insgesamt (ohne W1)	Anzahl Ernennungen ohne W1	Modell bei Anteil Ernennungen real und Kaskade			Realer Frauenanteil Professuren (ohne W1)	Realer Frauenanteil bei Ernennungen (ohne W1)
			W1-Professuren	Habilitationen	Simulierter Frauenanteil		
2008	20.820	893	16,0%	16,0%	16,0%	16,0%	24,4%
2009	21.115	981	17,2%	16,8%	16,9%	16,6%	25,2%
2010	21.426	866	18,3%	17,6%	17,7%	17,6%	26,0%
2011	22.047	861	19,2%	18,0%	18,3%	18,5%	27,6%
2012	22.225	723	20,2%	18,7%	19,1%	19,2%	28,6%
2013	22.664	670	21,0%	19,2%	19,6%	20,0%	27,9%
2014	22.886	685	21,9%	19,8%	20,3%	20,7%	32,1%
2015	23.010	635				21,4%	31,7%

¹⁾ Die Berechnungsgrundlage ist hellgrau dargestellt, die modellierten Werte schwarz.

²⁾ Professuren insgesamt (ohne Juniorprofessuren).

³⁾ Alle 106 Universitäten und gleichrangigen wissenschaftlichen Hochschulen (ohne Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen).

Datenbasis und Quellen:

Statistisches Bundesamt (DESTATIS): „Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4“ und „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1“. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“.

Beispielrechnung Korridorwert mit Kaskadenmodell Habilitation:

Jahr 2009:

Fiktiver Frauenanteil 2009 = $(\text{Anzahl Frauen}_{\text{Vorjahr}} + (\text{Anzahl Ernennungen}_{\text{aktuell}} \times \text{Frauenanteil Habilitationen}_{\text{Vorjahr}})) / \text{Anzahl Insgesamt}_{\text{aktuell}}$

Fiktiver Frauenanteil 2009 = $(3.327 + (981 \times (0,234)))/21.115$

Frauenquote 2009 mit realer Ernennungsquote als Faktor: $3.557 / 21.115 \times 100 = 16,8\%$

Anhang C: Berechnung reale versus erwartete Frauenanteile

Im Kapitel 6.2.4 werden die realen Frauenanteile der Hochschulen den statistisch erwarteten Frauenanteilen gegenübergestellt. Die statistisch erwarteten Frauenanteile berechnen sich folgendermaßen:

$$\text{PROF}_{\text{ERW}} = \left(\sum_{\text{FG}=1}^{12} (\text{Anzahl Professuren der HS im FG} \times \text{PROF}\emptyset \text{ im FG}) \right) / (\text{Anzahl Professuren der HS}) \times 100$$

PROF_{ERW} erwarteter Professorinnen-Anteil in Prozent (= erwarteter Frauenanteil in der Professorenschaft)

- $\text{PROF}\emptyset$ bundesweit durchschnittlicher Frauenanteil in der Professorenschaft in Prozent
- FG Fachgebiet
- HS Hochschule

Für jede einzelne Hochschule wird die Summe des Personals in einem Fachgebiet mit dem bundesweiten Durchschnitt des Frauenanteils im selben Fachgebiet multipliziert, um die statistisch zu erwartende absolute Anzahl von Frauen in diesem Fachgebiet zu ermitteln. Diese Werte werden im zweiten Schritt über alle Fachgebiete addiert und im dritten Schritt durch die Gesamtzahl des Personals der Hochschule dividiert. Das Resultat ist ein nach den hochschul-spezifischen Fächeranteilen in den 14 Fachgebieten gewichteter Frauenanteil.

Literaturverzeichnis

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Schneck, Andreas. Appointment Procedures as Tournaments. Revisiting Male and Female Scientists' Chances of Being Appointed as Professor. Presentation at the ASA Annual Meetings 2016 in Seattle, 2016.

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra. Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenforderung zum Diversitymanagement? Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013.

Brodesser, David, und Samjeske, Kathrin. Professorinnenanteile – Entwicklung und Szenarien für Vergangenheit und Zukunft, 1. Dezember 2016, GESIS Papers 2015/21, 2015. www.gesis.org/angebot/publikationen/gesis-papers

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Bonn, 2008. www.dfg.de/chancengleichheit

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Förderatlas 2012, Bonn, 2012. www.dfg.de/foerderatlas

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Förderatlas 2015, Bonn, 2015. www.dfg.de/foerderatlas

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Chancengleichheits-Monitoring 2013, Bonn, 2014. www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Chancengleichheits-Monitoring 2016, Bonn, 2016. www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Quantitatives Reporting der Abschlussberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie. Bestenauswahl und Ungleichheit: Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2015.

European Commission. She Figures 2015: Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators, 1. Dezember 2016, Luxemburg, 2015.

ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality

Feldmann, Maresa. Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In: Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit (Hrsg.). Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2015.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 1. Dezember 2016, Bonn, 2016. www.gwk-bonn.de/themen/uebergreifende-wissenschafts-und-forschungspolitische-themen/chancengerechtigkeit

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 1. Dezember 2015, Bonn, 2015. www.gwk-bonn.de/themen/uebergreifende-wissenschafts-und-forschungspolitische-themen/chancengerechtigkeit

Hirschauer, Stefan. Der Diskriminierungsdiskurs und das Kavaliersmodell universitärer Frauenförderung. In: Soziale Welt, Jahrgang 67, Heft 2, 2016.

Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane. Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 42, Heft 1, 2013.

Lutter, Mark; Schröder, Martin. Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. MPIfG Discussion Paper 14/19, 2014.

Löther, Andrea. Einleitung: Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft. In: Löther, Andrea, und Vollmer, Lina (Hrsg.). Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2014.

Löther, Andrea. Sonderauswertung des CEWS: Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hrsg.). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außer-

- hochschulischen Forschungseinrichtungen, 1. Dezember 2016, Bonn, 2009, S. 18–34.
www.gwk-bonn.de/themen/uebergreifende-wissenschafts-und-forschungspolitische-themen/chancengerechtigkeit
- Riegraf, Birgit, und Weber, Lena. Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea, und Vollmer, Lina (Hrsg.). Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2014.
- Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Erbe, Birgit. Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, Andrea, und Vollmer, Lina (Hrsg.). Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2014.
- Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Meresa; Erbe, Birgit. Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2015.
- Statistisches Bundesamt. Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015. Wiesbaden, 2016.
- Statistisches Bundesamt (DESTATIS): Bildung, Kultur und Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4
- Statistisches Bundesamt (DESTATIS): Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1
- Simon, Dagmar. Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung. Anmerkungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. In: Blättel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid; Wolde, Anja (Hrsg.). Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen. Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag, 2011.
- Wallon, Gerlind; Bendiscioli, Sandra; Garfinkel, Michele S. Exploring Quotas in Academia. Robert Bosch Stiftung, 2015.
- Williams, Wendy; Ceci, Stephen J. National Hiring Experiments Reveal 2:1 Faculty Preference for Women on STEM Tenure Track. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, Volume 112, Issue 17, 2015.

Wissenschaftsrat. Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Köln, 2007.

Wissenschaftsrat. Empfehlungen zur Spezifikation des Kerndatensatz Forschung. Berlin, 2016.

Wissenschaftsrat. Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen, 2012.

Zimmermann, Karin. Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland. In: Simon, Dagmar et al. (Hrsg.). Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2016.

Zimmermann, Karin. Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“. HoF-Arbeitsbericht 6'2012. Halle-Wittenberg: vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, 2012.

Zippel, Kathrin; Marx Ferree, Myra; Zimmermann, Karin. Gender Equality in German Universities: Vernacularising the Battle for the Best Brains. In: Gender and Education, Volume 28, Issue 7, 2016.



Deutsche Forschungsgemeinschaft

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: + 49 228 885-1

Telefax: + 49 228 885-2777

postmaster@dfg.de

www.dfg.de