

Richard Heidler und Eva Reichwein

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – Ausgewählte Befunde einer Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen

Zur Mitgliederversammlung der DFG im Jahr 2017 wurde eine Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der im Jahr 2008 von der DFG verabschiedeten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorgelegt. Die Studie diente der Vorbereitung von Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Fortführung der Standards. Dieser Infobrief stellt ausgewählte Ergebnisse für das Handlungsfeld „Organisationsentwicklung“ vor.

1 Anlass der Studie

Im Jahr 2008 haben die Mitglieder der DFG, überwiegend Universitäten in Deutschland, die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verabschiedet. Mit dieser Selbstverpflichtung definierten die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Als struktureller Standard gilt beispielsweise, das Gleichstellungsziel „sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen [und] es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern“ (DFG 2008, S. 2). Zu den personellen Standards zählt insbesondere, „auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren“ (DFG 2008, S. 3). Ziel ist es, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Dabei dient das so genannte Kaskadenmodell als Leitgedanke. Demnach ergeben

sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

Die DFG flankierte die Bemühungen mit der Veröffentlichung eines „Instrumentenkastens zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ mit good practice-Beispielen für Gleichstellungsmaßnahmen. Zentral gehörte zum Umsetzungskonzept die Verpflichtung der Hochschulen, zwischen 2009 und 2013 insgesamt drei Berichte zu strukturellen und personellen Maßnahmen an den eigenen Einrichtungen vorzulegen. Die Berichte der Hochschulen gaben jeweils Auskunft über die Gleichstellungssituation vor Ort, zu Gleichstellungsstrukturen, zur Organisationsentwicklung, zum Umgang mit Daten zur Gleichstellung sowie über geplante, umgesetzte und etablierte Maßnahmen. Eine aus dem Kreis der Mitgliederversammlung hervorgegangene Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“, die sich aus Hochschul-

leitungen sowie Expertinnen und Experten zusammensetzte und von dem im Präsidium der DFG für das Thema zuständigen Vizepräsidenten geleitet wurde, hat die Umsetzung unterstützt. Abschließend wurden die Ergebnisse in der Mitgliederversammlung diskutiert und die Berichte der Hochschulen sowie deren Bewertungen durch die AG in sogenannte „Umsetzungsstadien“ veröffentlicht. Nach Bewertung der Abschlussberichte 2013 wurde in der Mitgliederversammlung beschlossen, nunmehr ein rein quantitatives Reporting vorzunehmen. Außerdem wurde festgelegt, im Jahr 2017 die Gleichstellungsstandards anhand einer Studie zu deren Umsetzung und Wirkungsweisen zu untersuchen und auf dieser Basis über eine mögliche Weiterentwicklung und Fortführung des Umsetzungsprozesses zu entscheiden. Dieser Infobrief beleuchtet im Folgenden einige Ergebnisse dieser Studie und fasst die weiteren Schritte und Empfehlungen zusammen.

2 Aufbau und Inhalte der Studie

In der Studie „Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen“ wird auf Basis von verschiedenen empirischen Zugängen analysiert, wie die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an den Mitgliedseinrichtungen erfolgte. Im Mittelpunkt steht die Frage, welchen Beitrag diese zur Entwicklung der Gleichstellung in der deutschen Wissenschaftslandschaft und insbesondere bei den Mitgliedseinrichtungen der DFG geleistet haben.

Die Studie untergliedert sich in fünf Abschnitte: zu Beginn wird die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft in Deutschland und im internationalen Vergleich untersucht. Dann erfolgt die Analyse der konkreten Entwicklungen der personellen Kennzahlen und der Zielvorgaben an den DFG-Mitgliedseinrichtungen. Das dritte Teilkapitel untersucht die Organisationsentwicklung durch personelle und struk-

turelle Gleichstellungsmaßnahmen. Schließlich werden noch die Wirkungsweisen der Selbstverpflichtung und des darin umgesetzten Bewertungssystems auf die Umsetzung der Gleichstellung betrachtet und die Kommentierung aus den Einrichtungen zu möglichen Weiterentwicklungen wiedergegeben.

Um den verschiedenen Fragestellungen zu begegnen, nutzt die Studie sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren. Dieser Mixed-Methods-Ansatz verbindet fünf verschiedene Datenquellen und -zugänge miteinander, welche in Abbildung 1 im Überblick dargestellt sind.

Dieser Infobrief bezieht sich hauptsächlich auf einen vom CEWS (Leibniz-Institut der GESIS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln) im Auftrag der DFG erstellten Datensatz. Dieser erschließt insgesamt ca. 3.000 Gleichstellungsmaßnahmen aus den Gleichstellungsberichten (2009, 2011, 2013) einer Stichprobe von 31 Einrichtungen. Hierdurch kann die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Kontext der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards analysiert werden. Für diese Dokumentenanalyse wurden die in den drei Berichten der Hochschulen erfassten Gleichstellungsmaßnahmen anhand eines Leitfadens kodiert und quantitativ ausgewertet. Daneben werden Informationen aus 30 von JOANNEUM (JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, Wien) im Auftrag der DFG durchgeführten Interviews für fünf Fallstudien verwendet.

3 Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem und Zielwerte der Mitgliedseinrichtungen

Zu den wesentlichen Zielen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gehört die Erhöhung des Frauenanteils in wissen-

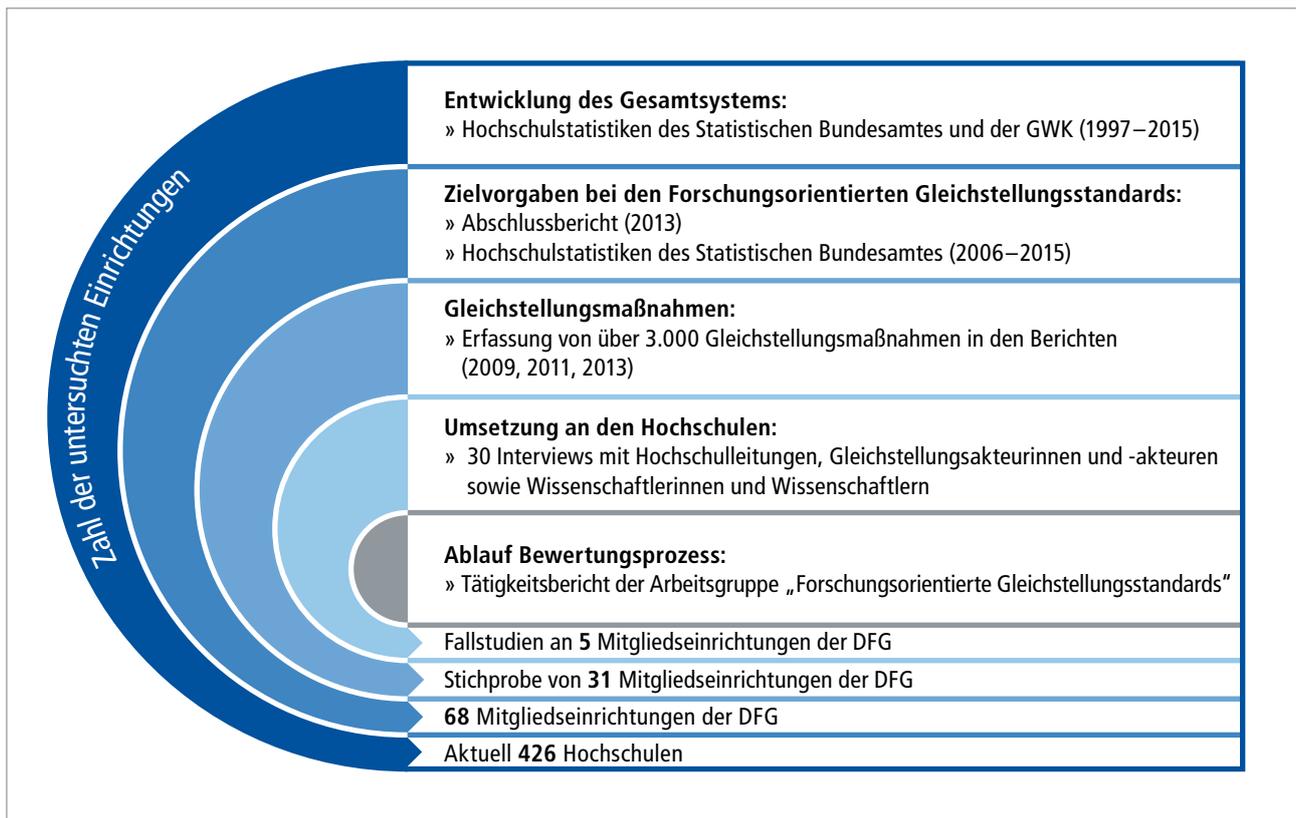


Abbildung 1: Datenbasis und Untersuchungsdesign

schaftlichen Positionen. Betrachtet man die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft auf den verschiedenen Karrierestufen, nahm diese in den vergangenen Jahrzehnten an den deutschen Hochschulen stetig zu (vgl. DFG 2017a, S. 44). Der alleinige Blick auf die langfristig steigenden Frauenanteile auf allen Karrierestufen ergibt allerdings ein unvollständiges Bild. Weitere Auskunft geben hier sogenannte „retrospektive Verlaufsanalysen“ (Löther 2009), die zeigen, dass Frauen in Deutschland das Wissenschaftssystem nach wie vor überproportional häufig verlassen. Auch in der Studie zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde dieser Aspekt vertieft untersucht (DFG 2017a, S. 45–47). Nach diesen Verlaufsanalysen werden die Frauenanteile für verschiedene Karrierestufen nicht im Querschnitt betrachtet, sondern der Geschlechteranteil wird über durchschnittlich schnell in der Karriere voranschreitende Kohorten hinweg verfolgt (Löther 2009). So lag der Frauenanteil der in den Jahren 2013 bis 2015 auf eine Professur berufenen Personen mit 32 Prozent

deutlich unter dem der Promovierten sieben Jahre zuvor (42 Prozent). Für diesen Verlust an Wissenschaftlerinnen hat sich die Metapher der „leaky pipeline“ etabliert. Die Forscherinnen, die bis zur Berufbarkeit im Wissenschaftssystem verbleiben, haben allerdings den Zahlen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zum Berufungsprozess zufolge gute Chancen: Sie bewerben sich zwar seltener auf Professuren, haben dann aber höhere Berufungschancen als Männer (GWK 2015, S. 24). Dies bestätigen auch verschiedene nationale und internationale Studien zu Berufungschancen von Frauen (Auspurg, Hinz & Schneck 2017, Jungbauer-Gans & Groß 2013; Lutter & Schröder 2014, Williams & Ceci 2015).

Um die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen zu beschleunigen, sollten die Mitgliedseinrichtungen der DFG in ihren Umsetzungsberichten unter anderem quantitative Angaben zu der Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen machen sowie (fachspezifische) Zielvorgaben für ihre Hochschule entwickeln, welche

sie bis 2013 erreichen wollten. Dabei gelang es den Einrichtungen in unterschiedlich detailliertem Ausmaß sich insgesamt oder sogar für die einzelnen Fakultäten Ziele für die Frauenanteile zu setzen. Die Einrichtungen, deren Gleichstellungsentwicklung als fortgeschrittener bewertet wurde, hatten sich häufiger Ziele gesetzt und es war diesen auch eher gelungen, die Ziele zu erreichen. Im Durchschnitt blieben die Mitgliedseinrichtungen einige Prozentpunkte unter den selbst gesteckten Zielen für die verschiedenen Karrierestufen für das Jahr 2013 zurück – am deutlichsten bei den Habilitationen sowie den C4/W3-Professuren. Am nächsten kamen sie ihren selbst gesetzten Zielen bei den Studierenden, den Promotionen, den C3/W2 Professuren und bei den Juniorprofessuren.

Die Interviewten in den Einrichtungen berichteten, dass es eine Herausforderung war, die angestrebten Frauenanteile zu erreichen. Veränderungen konnten grundsätzlich nur mühsam und langsam erzielt werden, da wesentliche Rahmenbedingungen, wie insbesondere die Zahl der frei werdenden Stellen, kaum zu beeinflussen waren. Um diesen Hinweis aufzugreifen, wurde in der Studie für die Jahre 2009 bis 2014 ein retrospektives „Korridormodell“ entwickelt, das einen Vergleich des rechnerisch überhaupt realisierbaren Frauenanteils an Professuren mit den tatsächlich erreichten Werten ermöglichte. Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil unter Professuren (ohne Juniorprofessuren) bei 21 Prozent. Demgegenüber läge er, wenn Frauen und Männer an Universitäten seit 2009 in gleicher Anzahl (also zu jeweils 50 Prozent) ernannt worden wären, bei 25 Prozent. Legte man bei Ernennungen von Frauen den Anteil der der Professur vorgelagerten Qualifikationsstufe gemäß des Kaskadenmodells zugrunde, so würden die Frauenanteile bei Juniorprofessorinnen als Berechnungsgrundlage 22 Prozent, bei Habilitationen 20 Prozent betragen, also jeweils ein Prozentpunkt über bzw. unter dem tatsächlich erreichten Wert liegen.

4 Organisationsentwicklung durch Gleichstellungsmaßnahmen

Neben den rein quantitativen Zielen sollten die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch einen „Aufbruch“ an den jeweiligen Hochschulen bewirken. Die Studie untersucht, ob die im Rahmen der Selbstverpflichtung entwickelten und umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen auch zur Organisationsentwicklung beigetragen haben. Die qualitativen Fallstudien auf Basis von 30 Interviews zeigen, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Regel an den Universitäten im Sinne eines zentral gesteuerten Verfahrens angelegt waren. Dies wird auch durch die Gremienbeteiligung bei der Verabschiedung der von den 68 Mitgliedseinrichtungen der DFG eingereichten Abschlussberichte illustriert (Abbildung 2). Die Auswertung zeigt, dass die Berichte in der überwiegenden Mehrzahl von der Hochschulleitung (Präsidium/Rektorat) verabschiedet wurden und so auch in deren Verantwortung lagen. Mit der konkreten Umsetzung wurden jedoch zumeist die Gleichstellungsbeauftragten oder die Leitungen der Stabsstellen beauftragt. Diese koordinierten die Aktivitäten und waren in der Regel zentrale Anlaufstelle innerhalb der Universität. Nur an einigen Einrichtungen waren sie zudem über eine Gleichstellungskommission durch Verabschiedung (21 Prozent) oder Kenntnisnahme (18 Prozent) der Berichte auch formal an diesen beteiligt.

In unterschiedlichem Umfang wurde das Top-down-Vorgehen an den Hochschulen durch Bottom-up-Elemente ergänzt, indem die dezentralen Bereiche stärker in die Umsetzung eingebunden wurden. Dies erfolgte teilweise über den Senat, in dem im Allgemeinen auch die Dekanate vertreten sind. Der Senat verabschiedete in 28 Prozent der Einrichtungen den Abschlussbericht und nahm ihn in weiteren 21 Prozent zur Kenntnis. Eine über den Senat hinausgehende Beteiligung der Dekanate

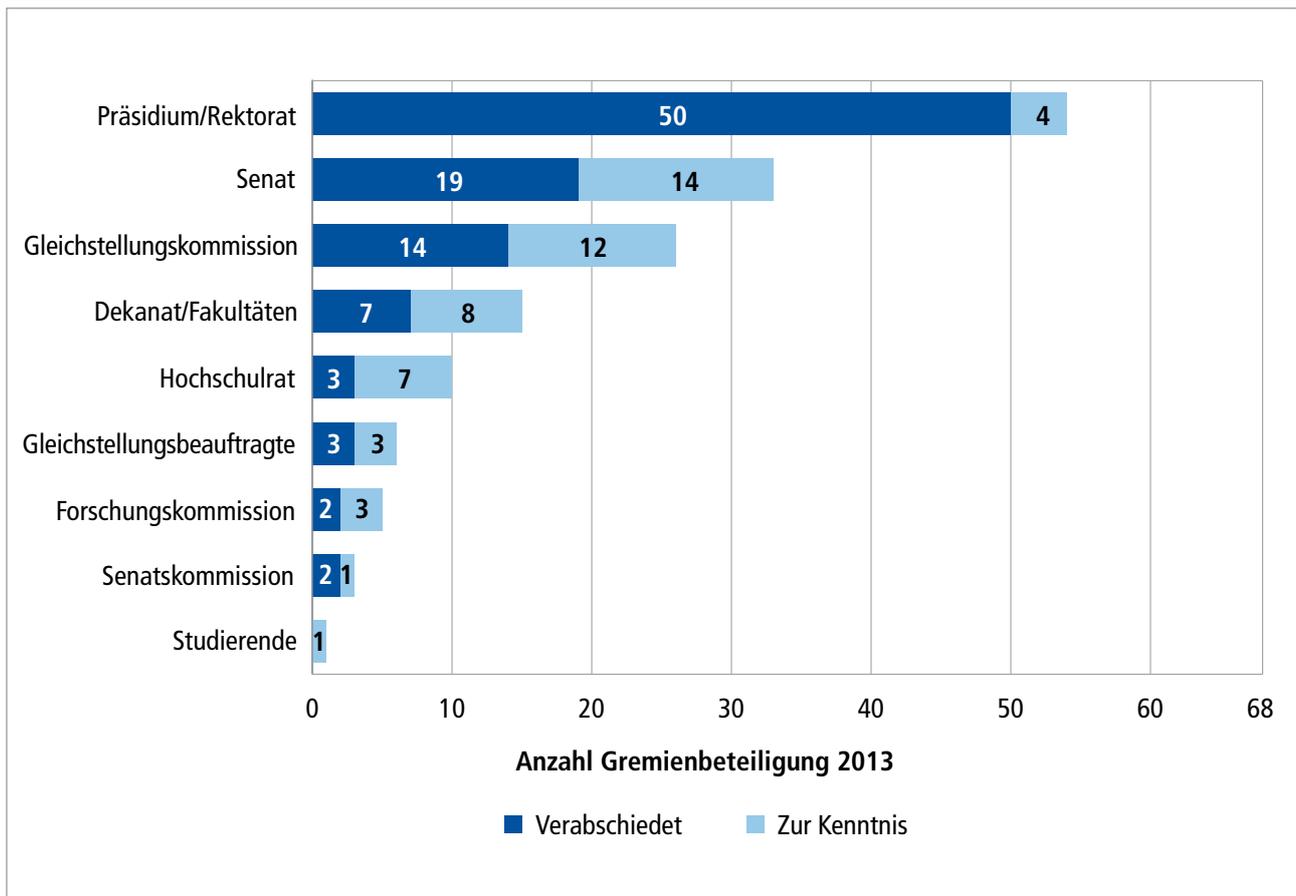


Abbildung 2: Formale Beteiligung verschiedener Gremien in den DFG-Mitgliedseinrichtungen an der Erstellung der Abschlussberichte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die DFG

und Fakultäten wurde nur an jeder fünften Einrichtung auch formal festgehalten. Stärker wurden die dezentralen Bereiche an einigen Hochschulen beispielsweise durch Beteiligung der Fakultätsleitungen oder der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eingebunden. An manchen Einrichtungen erarbeiteten die Fakultäten auch eigene Gleichstellungspläne und definierten verbindliche Gleichstellungsziele für ihren Bereich. Insgesamt bestätigt sich bei dieser Auswertung sowie durch die qualitativen Fallstudien jedoch deutlich die Verankerung der Gleichstellung auf der Leitungsebene, während die dezentralen Bereiche nur an einigen Einrichtungen stärker in den Prozess eingebunden waren.

Die Stärkung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe ging im betrachteten Zeitraum offenbar auch mit einer erhöhten Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

einher. Die Interviews legten nahe, dass durch die Verstetigung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und den personellen Ausbau von Stabsstellen und Gleichstellungsbüros die Aufgabe der Planung, Durchführung und Koordinierung von Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Universitäten gebündelt und ausgebaut werden konnte. Auf Basis der Erst-, Zwischen- und Abschlussberichte lässt sich nachverfolgen, dass zwischen 2009 und 2013 viele neue Maßnahmen eingeführt beziehungsweise bestehende Maßnahmen erweitert und optimiert wurden (Abbildung 3). Im Erstbericht 2009 wurde im Durchschnitt noch von 49 geplanten oder umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen berichtet, im Abschlussbericht vier Jahre später waren es dann bereits 73 Maßnahmen. Im Zeitverlauf stieg der Anteil der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen deutlich an.

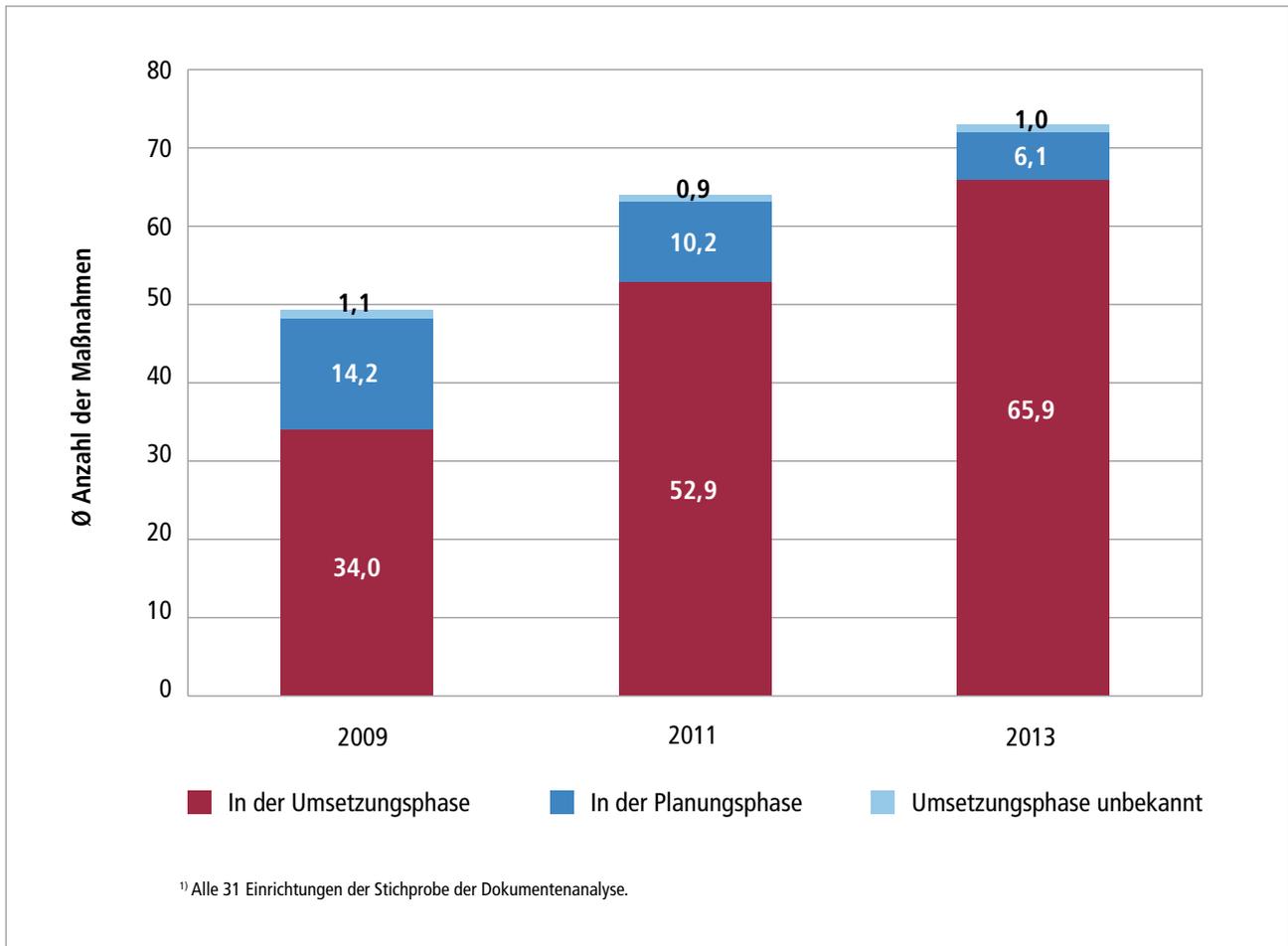


Abbildung 3: Durchschnittliche Maßnahmenzahl pro Einrichtung in den Berichten 2009, 2011 und 2013¹⁾

Die Fallstudien ergaben, dass zu den wichtigen Zielen der (neu) etablierten Maßnahmen gehörte, einerseits die Frauenanteile an der Universität zu erhöhen und andererseits die Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Diesbezügliche Maßnahmen wurden jedoch auf sehr unterschiedliche Art und Weise ausgestaltet. In der Studie werden die Maßnahmen nach Maßnahmendimensionen und Handlungsfeldern differenziert, wobei sich eine große Variationsbreite der bis 2013 umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen ergab (vgl. DFG 2017a, S.72). Ein großer Anteil der umgesetzten Maßnahmen, zirka ein Drittel, fällt in die Dimension „Personal und Nachwuchs“. Typische Handlungsfelder sind hier besondere finanzielle Fördermaßnahmen (beispielsweise Stipendien, Förder- und Personalmittel für Frauen in verschiedenen Karrierestufen), Mentoring und Coaching sowie Weiterbildung. Den zweiten großen Schwerpunkt bilden mit

29 Prozent Maßnahmen, welche die Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zum Ziel haben. Hierzu gehören Kinderbetreuungsangebote, beispielsweise Universitäts-Kindertagesstätten, Notfall-, Veranstaltungs- oder Ferienbetreuungsangebote, Betreuungsvereinbarungen mit der Kommune usw.. Darüber hinaus zählen hierzu Angebote, die auf Arbeitsbedingungen abzielen, sowie Informations- und Beratungsangebote. Diese in der Regel schon länger etablierten, beinahe „klassischen“ Gleichstellungsmaßnahmen werden aber auch durch Maßnahmen, die direkt auf eine Organisationsentwicklung zielen (15 Prozent), begleitet. Beispiele hierfür sind Policies in Form zentral verankerter Richtlinien, Konzepte oder Strategien, wie zum Beispiel eine Ausschreibungspflicht für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Weitere Maßnahmen wurden in der Dimension Gender in Forschung und Lehre (11 Prozent) sowie

Qualitätssicherung und Wissenschaftskultur (6 Prozent) bis 2013 umgesetzt.

Die Fallstudien zeigten, dass im Zuge der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch neue, bislang weniger berücksichtigte Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen er-

schlossen wurden. Um diese Dynamik zu erfassen, wurde in der Studie für die jeweiligen Handlungsfelder ausgewertet, wie hoch der Anteil der Einrichtungen war, die in diesem Feld über mindestens eine umgesetzte Maßnahme in den Jahren 2009 und 2013 berichteten (Tabelle 1).

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.

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

Insgesamt zeigt sich, dass die Abdeckung der Handlungsfelder mit entsprechenden Maßnahmen an den Hochschulen zwischen 2009 und 2013 zunahm. Dabei lassen sich Bereiche erkennen, in denen besonders starke Zuwächse stattfanden. Während beispielsweise im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2009 nur knapp zehn Prozent der Hochschulen das Thema „Pflege von Angehörigen“ durch Maßnahmen adressiert hatten, waren dies nur vier Jahre später schon fast die Hälfte der Hochschulen. Ähnlich starke Bedeutungszuwächse gab es beim Thema „Dual Career“ – wenngleich von einem höheren Ausgangswert aus – oder auch bei der Evaluation von Maßnahmen. Die Bereiche Evaluation, Monitoring und Gender Controlling wurden an vielen Einrichtungen ausgebaut. Insbesondere der Auf- und Ausbau von internen Monitoringsystemen zur Erfassung der Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen in den Fachbereichen und Fakultäten ist den Fallstudien zufolge maßgeblich auf die Einführung des Kaskadenmodells und das Reporting der Zielsetzungen und Ist-Werte der Frauenanteile an die DFG zurückzuführen.

Eine starke Dynamik ist auch im Bereich der Organisationsentwicklung selbst auszumachen. Hier wuchsen bei den Mitgliedseinrichtungen am stärksten die Maßnahmen zur Institutionalisierung an: Im Jahr 2009 hatte etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen hier bereits Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt, vier Jahre später waren es fast alle Einrichtungen. Beispiele für Maßnahmen in diesem Bereich sind die Einrichtung und Verstetigung von Gleichstellungsstellen, Zentren und Kommissionen oder die Verankerung von Gleichstellung in Geschäftsordnungen, Leitbildern und Zielvereinbarungen. Hieran wird wiederum deutlich, dass die Gleichstellung im Zuge der Umsetzung der Gleichstellungsstandards zunehmend als Leitungsaufgabe wahrgenommen und zentral verankert wurde.

5 Wirkungsweisen, Empfehlungen und Ausblick

Die oben skizzierten Einblicke in die Entwicklung von Maßnahmen und der Organisation der Hochschulen legen nahe, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards einen wichtigen Beitrag zur gleichstellungsbezogenen Organisationsentwicklung bei den Mitgliedseinrichtungen geleistet haben.¹

Dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von den Mitgliedseinrichtungen mit großer Zustimmung als Selbstverpflichtung beschlossen wurden, trug zu einer hohen Akzeptanz und Verbindlichkeit für deren Umsetzungsprozess bei. Die Gleichstellungsstandards, dies ergaben die Fallstudien, haben vor allem den Diskurs über die Gleichstellung an den Hochschulen verändert: Gleichstellung wurde zunehmend als Voraussetzung für innovative und exzellente Forschung und nicht mehr primär als „Frauen-“ oder „Gerechtigkeits“-Thema angesehen. Damit wurde Gleichstellung ein Herausstellungsmerkmal für die Einrichtungen und somit zu einem Thema für die Hochschulleitung. Die Veröffentlichung der Bewertung der Berichte durch die AG der Mitgliederversammlung trug, den Aussagen der Fallstudien nach, ebenso dazu bei, dass bei den Hochschulleitungen und anderen Verantwortlichen eine gelungene Gleichstellungspolitik auch eine Frage des Prestiges und der Wettbewerbsfähigkeit der Universität geworden ist.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben einen organisationalen Wandel bei den Mitgliedseinrichtungen und darüber

¹ Die Bedeutung der Gleichstellungsstandards für die Hochschulentwicklung und Gleichstellungspolitik wird auch in anderen Studien bestätigt: Feldmann (2015, S. 177) berichtet beispielsweise über die Ergebnisse einer standardisierten Befragung unter Universitätsleitungen im Jahr 2012, in der diese unter anderem danach gefragt wurden, welchen Einfluss hochschulpolitische Entwicklungen, Anforderungen und Programme auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen hatten. Der höchste Einfluss wird den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zugeschrieben (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).

hinaus in der Wissenschaftslandschaft insgesamt angestoßen; auch dies ist durch die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und der Interviews in der Studie gut belegt. Bezüglich der Frage, inwieweit dies wiederum die Entwicklungen bei der Repräsentanz von Frauen im Sinne von steigenden Frauenanteilen kausal beeinflusst hat, müssen die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden. Aufgrund der Vielzahl der im betrachteten Zeitraum angestoßenen einschlägigen Programme und Initiativen, wie beispielsweise dem Professorinnenprogramm, das komplementär zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wirkt (CEWS 2017), ist eine eindeutige kausale Zuordnung schwer möglich.

Das verwendete „Korridormodell“, das die mögliche Entwicklung der Frauenanteile mit der Zahl der frei gewordenen Professuren ins Verhältnis setzt, wurde auch in anderen Kontexten, wie dem Monitoring-Bericht im Rahmen des Pakt für Forschung und Innovation (dort als „Handlungsräume“ bezeichnet) aufgegriffen (GWK 2017). Im aktuellen Chancengleichheitsmonitoring der DFG (DFG 2017b) wurde es darüber hinaus prospektiv angewendet: Auf Basis eines prognostizierten Stellenaufwuchses und dem Ausscheiden von Personen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze wurden hier Entwicklungsmöglichkeiten für den Anteil weiblicher Professorinnen differenziert nach Wissenschaftsbereichen für die deutschen Hochschulen berechnet. Dieses Vorgehen ermöglicht die realistische Entwicklung von Zielwerten und zeigt den Rahmen auf, in dem kurz- und mittelfristig Entwicklungen möglich sind.

Die DFG-Mitgliederversammlung hat 2017 beschlossen, erneut ein qualitatives, wenngleich verschlanktes, wissenschaftsadäquates Berichtswesen einzuführen und ist damit den Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ gefolgt, die die Studie begleitet hat (DFG 2017c). Damit sollen vor allem der Erfahrungsaustausch und ein kollegiales Voneinan-

der Lernen unter den Hochschulen befördert werden. Um nachhaltige Änderungen im System zu bewirken, dies ist auch aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie erneut ersichtlich geworden, bedarf es andauernder und zahlreicher Bemühungen, die an verschiedenen Stellen ansetzen und viele Faktoren berücksichtigen müssen.

Literatur

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

CEWS (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Bundesministerium für Bildung und Forschung.

DFG (2008): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Online verfügbar unter www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards.

DFG (2017a): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. Online verfügbar unter www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten.

DFG (2017b): Chancengleichheits-Monitoring 2017 – Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2016. Online verfügbar unter www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten.

DFG (2017c): Stellungnahme – Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen, hervorgegangen aus der Sitzung der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

am 20. Februar 2017 in Bonn. Online verfügbar unter www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten.

Feldmann, Maresa (2015): 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.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn. Online verfügbar unter www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2017): Pakt für Forschung und Innovation: Monitoring-Bericht 2017, Bonn. Online verfügbar unter www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk.

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

Löther, Andrea (2009): 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 außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn, S. 18–34. Online verfügbar unter www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk.

Lutter, Mark; Schröder, Martin (2014): Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data

Evidence from German Sociology, 1980–2013. MPIfG Discussion Paper 14/19.

Williams, Wendy; Ceci, Stephen J. (2015): 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.

(Stand: 19.07.2018)

DFG infobrief

Impressum

Ausgabe 1.18

Der DFG infobrief wird herausgegeben von der Gruppe Informationsmanagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn.

Ansprechpartner

Dr. Jürgen Güdler
Kennedyallee 40, 53175 Bonn
juergen.guedler@dfg.de
Telefon: +49 228 885-2649

Downloadadresse:

www.dfg.de/infobrief

Grundlayout: besscom, Berlin; Tim Wübben, DFG
Satz und Gestaltung: Olaf Herling, Warstein