

Frauenanteile in der Exzellenzinitiative

Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte

Tina Ruschenburg
Stephanie Zuber
Anita Engels
Sandra Beaufäys
Hamburg

Derzeit gibt es deutliche Signale an die Hochschulen, konsequenter als bisher für die Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu werden. Initiativen, die in den letzten Jahren große Aufmerksamkeit erhalten haben, waren das Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

(BMBF) und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Auch in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder sind die Universitäten aufgefordert, Konzepte zur Förderung der Chancengleichheit zu entwickeln. Zunächst sahen viele eingereichte Gleichstellungskonzepte der Exzellenzeinrichtungen eher nach Antragsrhetorik aus – die internationalen Gutachterinnen und Gutachter, die die Anträge evaluiert haben, fanden dafür zum Teil deutliche Worte.

Seit 2006 sind viele Graduiertenschulen und Exzellenzcluster mit der Umsetzung von Gleichstellungszielen beschäftigt. Mit Hilfe eigens aufgebauter Gender-Expertise oder unter Einbeziehung der vorhandenen Kompetenzen von Hochschulgleichstellungsbeauftragten wird das Thema Gleichstellung zunehmend als komplexe Managementaufgabe wahrgenommen. Dabei unterscheidet sich die Ausgangssituation in den verschiedenen Fächern erheblich, wenn man die Frauenanteile insgesamt und ihre Entwicklung über einzelne Karrierestufen betrachtet. Sollen passgenaue Maßnahmen eingesetzt werden, ist die quantitative Erfassung des Ist-Zustandes von großer Relevanz. Beispielsweise wird ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen nur schwer einen Frauenanteil von 20 % bei den Promotionen erhöhen können, wenn der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich darunter liegt, wie es in einigen ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Fall ist.

Die Analyse der Ausgangslage wirft jedoch methodische Probleme auf. Sie beginnen bereits bei der Bestimmung einer geeigneten statistischen Datenbasis. Am Beispiel der Graduiertenschulen und Exzellenz-

cluster lässt sich dies zeigen: Wie viele Frauen gibt es in den Exzellenzeinrichtungen? Auf welchen Ebenen? Welche Vergleichsmaßstäbe gibt es?¹

Wir präsentieren in diesem Beitrag Daten aus dem Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ (Engels et al. 2008; Zuber 2010).² Bereits in einer ersten Untersuchungsphase zeigte sich, dass die momentane Datenlage unbefriedigend ist (vgl. Engels et al. 2008). Die in den Anträgen der Exzellenzeinrichtungen aufgeführten statistischen Angaben zu Frauenanteilen in unterschiedlichen Statusgruppen waren häufig ungenau oder nicht klar deklariert. Erschwert wurde dies durch die meist interdisziplinäre Schwerpunktsetzung, die es erforderte, Daten für mehrere Fächer auszuweisen. Auch einige Interviews mit leitenden Personen der Einrichtungen deuten darauf hin, dass es an den meisten Hochschulen kein ausführliches statistisches Berichtswesen gibt, das nach Geschlecht, Fach und Statusgruppen differenzierte Angaben bereitstellt und für die Einrichtungen leicht zugänglich ist.

Mit fortschreitender Arbeit der Exzellenzeinrichtungen kommt die Frage hinzu, wie bei einer Begutachtung der bisherigen Leistungen Gleichstellung „bewertbar“ gemacht werden kann. Hier gibt es momentan große Unsicherheiten. Dass Frauenanteile ein Indikator sein werden, ist evident. Die Frauenanteile innerhalb der eigenen Einrichtung zu ermitteln, ist dabei keine Schwierigkeit, aber wieder bleibt die Frage: Welche Daten können als Vergleichsmaßstab herangezogen werden?

Das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), dem die DFG das Monitoring der Exzellenzinitiative übertragen hat, stellt Daten bereit (vgl. Sondermann et al. 2008, Hornbostel/Sondermann 2009, DFG/WR 2008). Allerdings hat es bisher nur allgemeine – und nicht nach Fächern differenzierte – Frauenanteile ausgewiesen. Zudem beziehen sich diese Anteile ausschließlich auf Personal, das durch Exzellenzmittel finanziert wird (Sondermann et al. 2008: 24f). Professorinnen und Professoren, die anders finanziert werden und sich stark in einer Exzellenzeinrichtung engagieren, oder Promovierende, die in eine Graduate School eingebunden sind, aber ein externes Stipendium erhalten, sind darin nicht

¹ Die bisherige Literatur zum Thema Gleichstellung und Exzellenzinitiative setzt andere Schwerpunkte und geht nicht dezidiert auf Fragen der Statistik ein (z.B. Burkhardt 2008, Leicht-Scholten/Wolffram 2010, WR 2007).

² Gefördert durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds (ESF), begleitet dieses Projekt Exzellenzeinrichtungen der ersten Förderrunde, die 2006 ihre Arbeit aufgenommen haben, für fünf Jahre. Ziel ist es, die Einrichtungen in ihrer Arbeit zu unterstützen und an ihrem Beispiel neue Erkenntnisse über ausschlaggebende Faktoren für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an wissenschaftlichen Führungspositionen zu gewinnen.

erfasst. Als Bezugsrahmen für die einschätzende Bewertung einzelner Exzellenzeinrichtungen kommen diese Daten somit nicht in Frage.

Fachspezifische Daten zu Geschlechteranteilen in der Wissenschaft auf verschiedenen Karrierestufen bietet das Statistische Bundesamt (StBA). Die Gemeinsame Wissenschaftliche Kommission von Bund und Ländern (GWK) und das Center of Excellence Women and Science (CEWS) bereiten diese Daten auf (z.B. GWK 2010, CEWS o.J.). Hier ergibt sich allerdings das Problem, dass sich die Fachsystematiken von DFG und Statistischem Bundesamt unterscheiden. Beispielsweise würde die DFG eine Einrichtung mit Schwerpunkt in der Informatik als ingenieurwissenschaftlich einordnen. Daten des Statistischen Bundesamtes zu den Ingenieurwissenschaften als Referenzwerte heranzuziehen ist aber wenig sinnvoll, da die Informatik dort den Naturwissenschaften zugeschlagen wird. Die Frage, ob die gestiegene Aufmerksamkeit, die dem Thema Chancengleichheit zuteil wird, sich in der Exzellenzinitiative in einem steigenden Frauenanteil niederschlägt, ist also längst nicht so einfach zu beantworten, wie es den Anschein hat.

Eine der ersten Forderungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen – damals eher als Frauenförderung bezeichnet – war die nach geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Daten für den Hochschulbereich. Diese Forderung ist nach wie vor aktuell und trifft heute auf eine erstarnte Diskussion um die Bedeutung eines elaborierten statistischen Berichtswesens an Hochschulen als Grundlage für verbesserte Steuerungspotentiale. Am Beispiel der Principal Investigators (PIs) von 27 Clustern und Graduiertenschulen wird in diesem Beitrag der Informationsgewinn verdeutlicht, den differenziert aufbereitete Daten zu Frauenanteilen erbringen.

Datengrundlage

Die im Rahmen des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“ erhobenen Daten beinhalten Angaben zu 15 (von 18) Graduiertenschulen und 12 (von 17) Exzellenzclustern aus der ersten Förderrunde der Exzellenzinitiative. Die 27 Einrichtungen haben uns mitgeteilt, welche Personen als Principal Investigators (PIs) im Frühjahr 2006 an ihren Exzellenzanträgen beteiligt waren (insgesamt 966 Personen). Im Zeitraum von Oktober 2009 bis Februar 2010 hat jede der teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen zusätzlich eine Liste mit allen beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftlern zur Verfügung gestellt. Die Gruppe der PIs ist zu diesem Zeitpunkt auf insgesamt 1.370 Personen angewachsen.³

In diesem Beitrag berücksichtigen wir ausschließlich die Gruppe der PIs. Die Nennung von maßgeblich beteiligten WissenschaftlerInnen war von der DFG für die Antragstellung vorgegeben. Somit stellen die PIs eine Führungsebene der Exzellenzeinrichtungen dar. Da im Fokus des Interesses insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft steht, wurde diese Gruppe für eine exemplarische Betrachtung der methodischen Probleme ausgewählt. Jede Exzellenzeinrichtung hat individuelle Lenkungsorgane (Vorstände, Steuerungskomitees u.ä.) geschaffen, die aufgrund ihrer Heterogenität jedoch für eine übergreifende Betrachtung ungeeignet sind.

Um einschätzen zu können, ob der Frauenanteil unter den PIs hoch oder niedrig ist, muss eine geeignete Vergleichsbasis gefunden werden, die auch die Unterschiede zwischen verschiedenen Wissenschaftsbereichen angemessen repräsentiert. Zu diesem Zweck nutzen wir im Folgenden die Fachserie „Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes, die disziplinspezifische Daten enthält und so einen differenzierten Vergleich nach Wissenschaftsbereichen erlaubt. Da die Angaben der Exzellenzeinrichtungen aus dem Frühjahr 2006 und dem Winter 2009/2010 stammen, ziehen wir Vergleichsdaten aus den Jahren 2006 und 2009 heran (StBA 2007 und 2010: Tabelle 8 in ausführlicher Gliederung). Für das Jahr 2009 lagen keine Daten zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in der Veterinärmedizin vor. In diesem Fall greifen wir auf die aktuellsten verfügbaren Werte zurück (StBA 2008: Tabelle 8 in ausführlicher Gliederung). Da die Exzellenzinitiative sich an Universitäten richtet, verwenden wir ausschließlich Daten zu Universitäten (einschließlich der pädagogischen und theologischen Hochschulen).

Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, haben wir die Daten des Statistischen Bundesamtes entsprechend der DFG-Systematik neu gruppiert. Dies bedeutet im Einzelnen, dass die Biologie und die Pharmazie den Lebenswissenschaften (und nicht den Naturwissenschaften) zugeschlagen wurden. Zudem wurde die Informatik den Ingenieurwissenschaften (und ebenfalls nicht den Naturwissenschaften) zugerechnet. Sportwissenschaft und zentrale Einrichtungen bleiben unberücksichtigt.

³ Es wurden vier weitere Statusgruppen erfasst: ProfessorInnen (ohne PI-Funktion) / NachwuchsgruppenleiterInnen und JuniorprofessorInnen / Postdocs und promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen / DoktorandInnen und nicht-promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

Wenngleich es keine einheitlichen Kriterien für die Auswahl der Principal Investigators gibt und sich in einigen Einrichtungen auch Postdocs unter den PIs befinden, handelt es sich fast ausschließlich um ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen. Das Statistische Bundesamt fasst diese beiden Statusgruppen in der Kategorie der ProfessorInnen zusammen, die wir im Folgenden als Vergleichsgröße einsetzen.

Ergebnisse

1. Waren an den Anträgen der Exzellenzeinrichtungen überdurchschnittlich viele Frauen beteiligt?

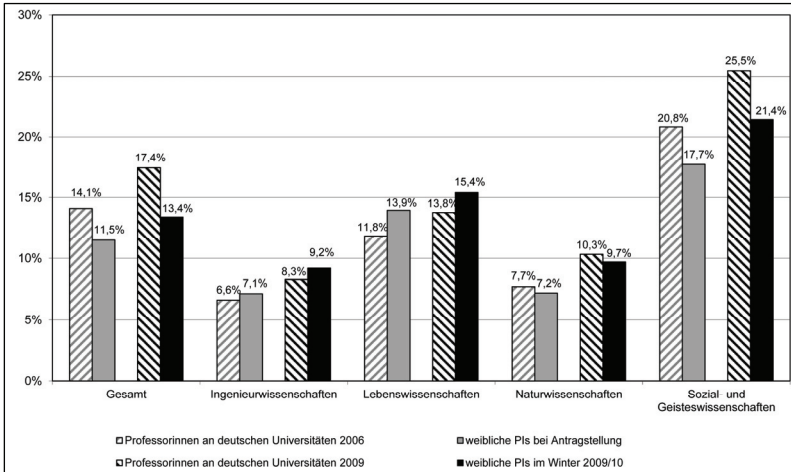
Nach Angaben des statistischen Bundesamtes waren Ende 2006 14,1 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Von den Personen, die in den 27 ausgewerteten Anträgen auf Förderung von Exzellenzclustern oder Graduiertenschulen als Principal Investigators angeführt wurden, waren insgesamt 11,5 % weiblich (vgl. Abbildung 1).⁴ Eine nach Wissenschaftsbereichen differenzierte Auswertung führt zu folgenden Ergebnissen: In den Anträgen der Exzellenzeinrichtungen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt sind 7,1 % der angeführten PIs weiblich, wobei 2006 bundesweit 6,6 % der Professuren in den Ingenieurwissenschaften mit Frauen besetzt waren. In den lebenswissenschaftlichen Graduiertenschulen und Clustern überschritt der Anteil weiblicher PIs mit 13,9 % ebenfalls den Anteil der Professuren, die Frauen in diesem Wissenschaftsbereich innehatten (11,8 %). Dagegen lag die Beteiligung von Frauen an den Anträgen im natur- sowie im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich mit 7,2 % resp. 17,7 % unter den bundesdeutschen Referenzwerten von 7,7 % resp. 20,8 %.

Insgesamt ergibt sich ein uneinheitliches Bild mit beträchtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Wissenschaftsbereichen. Die Tatsache, dass die Exzellenzeinrichtungen bei der Antragstellung insgesamt einen niedrigeren Anteil weiblicher PIs zeigten als die Vergleichsdaten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2006, lässt sich nicht mit einer durchgängig unterproportionalen Beteiligung von Frauen erklären. Sie ist auch eine Folge daraus, dass in der ersten Runde der Exzellenzinitiative Einrichtungen aus sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen – die

⁴ Bei den genannten Werten handelt es sich nicht um Durchschnitts-, sondern um einrichtungübergreifende Werte. Grundlage für die Berechnung der Anteilswerte war die Summe der PIs an allen Exzellenzeinrichtungen (bzw. an allen Einrichtungen des jeweiligen Wissenschaftsbereichs).

insgesamt die höchsten Frauenanteile aufweisen – deutlich schwächer vertreten waren, als es ihrem Stellenwert in der deutschen Forschungslandschaft entspricht.

Abbildung 1: Frauenanteile unter den ProfessorInnen an deutschen Universitäten in den Jahren 2006 und 2009 sowie unter den Principal Investigators der 27 untersuchten Exzellenzeinrichtungen bei Antragstellung und im Winter 2009/10



Quelle: eigene Auswertung von StBA 2007 und 2010; Tabelle 8 in ausführlicher Gliederung sowie von Antragsauszügen und Mitgliederlisten der Exzellenzeinrichtungen.

2. Haben sich seit der Antragstellung der Exzellenzinitiative die Frauenanteile auf der Leitungsebene der Exzellenzeinrichtungen erhöht?

Zwischen der Antragstellung im Jahr 2006 und dem Winter 2009/10 hat sich der Anteil der weiblichen PIs in den 27 untersuchten Exzellenzeinrichtungen von 11,5 % auf 13,4 % erhöht (vgl. Abbildung 1). Auch dieser neue Gesamtwert liegt klar unter dem Anteil von 17,4 %, den Frauen Ende 2009 unter allen deutschen UniversitätsprofessorInnen einnehmen. Eine Erklärung ist wiederum das geringe Gewicht der Sozial- und Geisteswissenschaften in der ersten Runde der Exzellenzinitiative.

In jedem der vier Wissenschaftsbereiche ist der Anteil der weiblichen PIs nach der Antragstellung gestiegen, wobei sich ein ähnliches Muster

zeigte wie im Jahr 2006: Im Winter 2009/10 lag der Anteil der weiblichen PIs in den ingenieurwissenschaftlichen Exzellenzeinrichtungen mit 9,2 % erneut leicht über dem Professorinnenanteil in diesem Fachgebiet (8,3 %). Auch in den Lebenswissenschaften wurde der Referenzwert von 13,8 % mit einem Frauenanteil von 15,4 % unter den PIs wieder überschritten. Dagegen war in den naturwissenschaftlichen Graduiertenschulen und Clustern der Anteil weiblicher PIs mit 9,7 % weiterhin geringer als der Anteil der Frauen unter den ProfessorInnen (10,3 %). Besonders deutlich wichen die Exzellenzeinrichtungen in den Sozial- und Geisteswissenschaften von dem Vergleichswert ab: Dort gab es mit 21,4 % wesentlich weniger weibliche PIs als angesichts des Frauenanteils von 25,5 % unter den ProfessorInnen zu erwarten wäre.

3. Inwiefern unterscheiden sich die Einrichtungen in den vier Wissenschaftsbereichen?

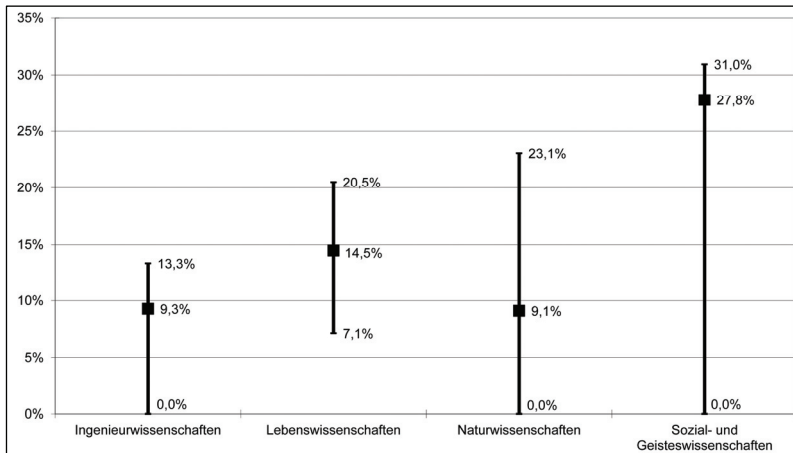
In den vorangegangenen Abschnitten ist deutlich geworden, dass sich die Wissenschaftsbereiche untereinander stark unterscheiden. Aus diesem Grund erscheint es lohnenswert, die fachspezifischen Merkmale genauer herauszuarbeiten. Für die folgende Auswertung wurde der Anteil der weiblichen PIs im Winter 2009/10 für jede Exzellenzeinrichtung separat berechnet, um die Unterschiede zwischen den einzelnen Graduiertenschulen und Exzellenzclustern im jeweiligen Wissenschaftsbereich abzubilden.

Im Hinblick auf den Anteil weiblicher PIs differieren die 27 untersuchten Exzellenzeinrichtungen beträchtlich: Zwischen 0 % und 31 % der PIs waren weiblich (vgl. Abbildung 2). Die ingenieurwissenschaftlichen sowie die lebenswissenschaftlichen Einrichtungen wiesen mit Werten zwischen 0,0 % und 13,3 % bzw. zwischen 7,1 % und 20,5 % eine vergleichsweise geringe Variation auf. In den naturwissenschaftlichen Clustern und Schulen gab es eine Streuung zwischen 0,0 % und 23,1 % weiblicher PIs, in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Einrichtungen sogar zwischen 0,0 % und 31,0 %. Somit existierten in allen Bereichen mit Ausnahme der Lebenswissenschaften Exzellenzeinrichtungen ohne weibliche PIs.

Auch die Mittelwerte der Frauenanteile in den vier Wissenschaftsbereichen unterscheiden sich stark. In den ingenieur- sowie in den naturwissenschaftlichen Einrichtungen waren im Median 9,3 % resp. 9,1 % der PIs Frauen. Der entsprechende Wert für die lebenswissenschaftlichen Cluster und Graduiertenschulen lag mit 14,5 % wesentlich höher. Besonders stark heben sich die geistes- und sozialwissenschaftlichen Einrichtungen ab, die

im Median 27,8 % weibliche PIs aufwiesen. Der Median befindet sich sehr nahe an dem Maximalwert.

Abbildung 2: Minimum, Maximum und Median der Frauenanteile unter den Principal Investigators der 27 untersuchten Exzellenzeinrichtungen nach Wissenschaftsbereich im Winter 2009/2010



Quelle: eigene Auswertung der Mitgliederlisten der Exzellenzeinrichtungen

Eine Folge der großen Spannweite und der schiefen Verteilung in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Exzellenzeinrichtungen ist, dass der Median von 27,8 % den Wert von 21,4 %, der über alle Einrichtungen dieses Wissenschaftsbereichs hinweg berechnet wurde, deutlich übertrifft (vgl. Abbildung 1). In allen anderen Wissenschaftsbereichen beträgt dieser Unterschied weniger als ein Prozent.

Diskussion

Wie die Analyse der 27 Exzellenzeinrichtungen gezeigt hat, variiert der Anteil der weiblichen PIs erheblich mit dem Wissenschaftsbereich, aber auch innerhalb der einzelnen Bereiche. Eine Erklärung für die breite Streuung der Frauenanteile – insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Naturwissenschaften – sind starke Divergenzen zwischen den einzelnen Disziplinen, die in den vier Wissenschaftsbereichen zusammengefasst werden. Für die Sozial- und Geisteswissenschaft-

ten heißt dies beispielsweise: Ende 2009 waren bundesweit 41,6 % resp. 43,0 % der Professuren in den Erziehungswissenschaften resp. der Anglistik mit Frauen besetzt (StBA 2010: Tabelle 8 in ausführlicher Gliederung). Dagegen sind Professorinnen in anderen sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen – wie z.B. in der Philosophie (15,1 %) und in den Wirtschaftswissenschaften (12,4 %) – nach wie vor recht schwach vertreten. Selbst in den Ingenieurwissenschaften, in denen die geringe Präsenz von Frauen oft thematisiert wird, gibt es große Unterschiede zwischen Disziplinen wie der Elektrotechnik und der Architektur – mit einem Professorinnenanteil von 4,5 % bzw. 19,5 %.

Die Beispiele illustrieren, wie verschiedenartig die in den Wissenschaftsbereichen zusammengefassten Fächer im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen sind. Die Exzellenzeinrichtungen sind in ihrer disziplinären Ausrichtung ähnlich heterogen. Daher ist die Vergleichsebene mit größtmöglicher Sorgfalt zu wählen. Ein Gesamtwert über alle Fächer hinweg besitzt folglich wenig Aussagekraft. Auch im ersten Begleitbericht des iFQ zur Exzellenzinitiative, in dem ausschließlich mit fächerübergreifenden Männer- und Frauenanteilen gearbeitet wird, merken die AutorInnen an: „Für einen Vergleich taugt diese Globalangabe wegen der extrem unterschiedlichen Frauenanteile in den verschiedenen Disziplinen allerdings nicht“ (Sondermann et al. 2008: 24f). In Ermangelung differenzierterer Daten werden die Globalwerte des iFQ dennoch eingesetzt, um die Exzellenzeinrichtungen mit den deutschen Hochschulen zu vergleichen (z.B. Allmendinger/Schorlemmer 2010).⁵

In der Exzellenzinitiative werden disziplinspezifische Vergleiche zusätzlich dadurch erschwert, dass die geförderten Einrichtungen fächerübergreifend angelegt sind. Interdisziplinarität ist eines von drei übergeordneten Auswahlkriterien für alle Förderlinien. Für die Principal Investigators ist sie einer der wichtigsten Gründe, sich an der Exzellenzinitiative zu beteiligen (Sondermann et al. 2008: 87ff). Die DFG hat zwar alle Graduiertenschulen und Cluster einem Hauptfachgebiet zugeordnet; dies bedeutet allerdings nicht, dass alle Mitglieder diesem Fachgebiet entstammen.

Eine weitere Beschränkung der Vergleichsmöglichkeiten liegt in der Führungsebene der Exzellenzeinrichtungen: Wenngleich jede Exzellenzeinrichtung bei der Antragstellung aufgefordert war, die maßgeblich beteiligten Personen unter dem Label „Principal Investigators“ anzuführen,

⁵ Ein herausragendes Beispiel für einen aussagekräftigen Vergleich, der sowohl Fächer als auch relevante Statusgruppen berücksichtigt, ist dagegen der Gender-Report 2010 zu den nordrhein-westfälischen Hochschulen (Becker et al. 2010).

so handelt es sich hierbei um eine Gruppe ohne engere Definition und ohne Äquivalent in der Datenerfassung des Statistischen Bundesamtes. Viele, aber nicht alle Einrichtungen haben die Gruppe der PIs seit der Antragstellung erweitert. Während einige von ihnen weitere ProfessorInnen als PIs benannt haben, haben andere auch JuniorprofessorInnen, NachwuchsgruppenleiterInnen sowie Postdocs einbezogen. Die individuelle Definition kann sich auf die Präsenz von Frauen in dieser Statusgruppe auswirken. Da Frauen unter den NachwuchswissenschaftlerInnen stärker vertreten sind als unter den ProfessorInnen, werden Exzellenzeinrichtungen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs in die PI-Auswahl einbeziehen, den Anteil der weiblichen PIs vermutlich eher erhöhen, als die Einrichtungen, die nur die W2/W3- bzw. C3/C4-ProfessorInnen berücksichtigen. Inwiefern die Zusammensetzung der PI-Gruppe die Entwicklung der Leitungsebene – einschließlich der Beteiligung von Frauen – widerspiegelt, hängt somit von der Praxis der einzelnen Exzellenzeinrichtungen ab.

Fazit

Ist der Frauenanteil unter den PIs der Exzellenzinitiative nun hoch oder niedrig? An den Anträgen der 27 untersuchten Exzellenzcluster und Graduiertenschulen waren weniger weibliche PIs beteiligt, als nach der Präsenz von Frauen unter den UniversitätsprofessorInnen in Deutschland zu erwarten gewesen wäre. Zwischen der Antragstellung im Jahr 2006 und Winter 2009/10 zeigt sich ein positiver Trend: In allen vier Wissenschaftsbereichen ist der Anteil der weiblichen PIs deutlich gestiegen. Dieser Trend verläuft parallel zur Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren an deutschen Universitäten in dem genannten Zeitraum.

Es wird interessant sein zu sehen, wie sich die Frauenanteile entwickeln, nachdem die DFG die Anzahl der im Antrag genannten PIs in der laufenden zweiten Antragsphase strikt auf 25 Personen begrenzt hat.⁶ Es ist offen, wie sich ein rigider Auswahlprozess auf die Beteiligung von Frauen auswirken wird, wenn für den Folgeantrag strategisch entschieden werden muss, welche Köpfe am besten die wissenschaftliche Exzellenz des jeweiligen Clusters oder der Graduiertenschule repräsentieren.

Die Analyse der Frauenanteile unter den PIs der 27 Exzellenzeinrichtungen hat gezeigt, dass es erhebliche Unterschiede zwischen – und innerhalb von – Wissenschaftsbereichen gibt, so dass allgemeine Daten ohne Fachbezug nicht aussagekräftig sind. Dies deckt sich mit Ergebnissen der

⁶ Der Richtwert von maximal 25 PIs bestand bereits in den beiden Runden der ersten Antragsphase, wurde jedoch unterschiedlich streng ausgelegt.

Geschlechterforschung, in denen zunehmend die Bedeutung fachkultureller Ausprägungen von Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft thematisiert wird.⁷ Dass die Exzellenzinitiative als großes Experimentierfeld angelegt ist, das neue Forschungsstrukturen hervorbringen und Innovation und Interdisziplinarität fördern soll, macht es besonders schwierig, präzise Referenzdaten zu bestimmen. Die Gruppe der PIs wurde in diesem Beitrag beispielhaft ausgewählt. Für andere Gruppen – z.B. DoktorandInnen, aus Exzellenzmitteln eingestellte ProfessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen oder zentrale Lenkungsorgane der Exzellenzeinrichtungen – ergeben sich ähnliche methodische Probleme. So erfassen die Exzellenzeinrichtungen in erster Linie die Anzahl der DoktorandInnen, das Statistische Bundesamt hingegen die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen.

Die Schaffung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in der Wissenschaft ist eine hochkomplexe Herausforderung, und die Frage einer geeigneten Evaluation von Gleichstellungsarbeit ist umfassender als der hier thematisierte Ausschnitt. Der Blick auf Zahlenwerte allein kann nicht Aufschluss darüber geben, inwiefern die Exzellenzinitiative tatsächlich traditionelle Geschlechterstrukturen in der Wissenschaft aufbricht und wie nachhaltig dieser Effekt ist. Wenn aber Gleichstellungsangebote gezielt den fachspezifischen Bruchstellen weiblicher Karrieren entgegenwirken sollen, sind die Bestimmung der Ausgangslage, die Abbildung von Veränderungen und die Auswahl von Vergleichsgrößen wichtige und nicht triviale Aufgaben.

Literatur

- Allmendinger, Jutta / Schorlemmer, Julia (2010): Karrierewege in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung: Das Geschlecht macht einen Unterschied. In: Wintermantel, Margret (Hg.): Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Körber-Stiftung, S. 124-136
- Beaufäys, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript-Verlag
- Becker, Ruth / Casprig, Anne / Kortendiek, Beate / Münt, A. Senganata / Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 9. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

⁷ Vgl. beispielsweise für technische und naturwissenschaftliche Karrieren innerhalb und außerhalb der akademischen Wissenschaft Haffner 2007, für einen Vergleich zwischen Mathematik und Sozialwissenschaften Vogel/Hinz 2004 oder für die Fächer Biochemie und Geschichte Beaufäys 2003.

- Burkhardt, Anke (2008): Excellence meets Gender. In: Bloch, Roland / Keller, Andreas / Lottmann, André / Würmann, Carsten (Hg.): Making Excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung Nr. 114, Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 85-87
- CEWS (o.J.): CEWS Statistik, URL <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>. Zugriff am 22.10.2010
- DFG / WR (2008): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Bonn: DFG / WR
- Engels, Anita / Atzeroth, Jönnä / Greschke, Heike / Zuber, Stephanie (2008): Frauen in der Spitzenforschung. Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den drei Förderlinien der Exzellenzinitiative. Zusammenfassung des Zwischenberichts. Hamburg, URL http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/cgg/Frauen_Spitzenforschung/Zwischenbericht_kurz.pdf. Zugriff am 06.10.2011
- Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Opladen / Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Hornbostel, Stefan / Sondermann, Michael (2009): Dynamische Entwicklung. Stand der Personalrekrutierung bei der Exzellenzinitiative. In: Forschung & Lehre, Vol. 16, Heft 4, S. 264-265
- GWK (2010): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK. Bonn: GWK
- Leicht-Scholten, Carmen / Wolffram, Andrea (2010): Managing Gender and Diversity Mainstreaming an Hochschulen im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. In: Gender, Vol. 2, Heft 2, S. 87-95
- Sondermann, Michael / Simon, Dagmar / Scholz, Anne-Marie / Hornbostel, Stefan (2008): Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper Nr. 5. Bonn: iFQ
- StBA (2007): Personal an Hochschulen 2006, Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- StBA (2009): Personal an Hochschulen 2008, Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- StBA (2010): Personal an Hochschulen 2009, Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Vogel, Ulrike / Hinz, Christiana (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine Verlag
- WR (Hg.) (2007): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Bonn: WR
- Zuber, Stephanie (2010): Women in Cutting-Edge Research – Gender Equality and the German Excellence Initiative, in: Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller, Ursula (Hg.): GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 189-201

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion:
Daniel Hechler

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491-466 234, Fax: 03491/466-255;

eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491/466-254, Fax: 03491/466-255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-26-7

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de>

Von 1991 bis 2001 erschien „die hochschule“ unter dem Titel „hochschule ost“ an der Universität Leipzig (<http://www.uni-leipzig.de/~hso>). „die hochschule“ steht in der editorischen Kontinuität von „hochschule ost“ und dokumentiert dies durch eine besondere Aufmerksamkeit für ostdeutsche Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung sowie -geschichte.

Als Beilage zum „journal für wissenschaft und bildung“ erscheint der „HoF-Berichterstatter“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (<http://www.hof.uni-halle.de>). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack (Direktion) und Anke Burkhardt (Geschäftsführung).

Neben der Zeitschrift „die hochschule“ mit dem „HoF-Berichterstatter“ publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (ISSN 1436-3550) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig.

Cartoon Umschlagrückseite: OL, Berlin

Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung

<i>Christian Schneiderberg; Katharina Kloke; Edith Braun:</i> Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung.....	7
<i>Bernhard Schmidt-Hertha; Rudolf Tippelt:</i> Erziehungswissenschaftliche Zugänge zur Hochschulforschung	25
<i>Olaf Bartz:</i> Geschichtswissenschaftliche Zugänge zur Hochschulforschung.....	41
<i>Michael Dobbins; Katrin Toens:</i> Politologische Zugänge zur Hochschulforschung	56
<i>Edith Braun:</i> Psychologische Zugänge zur Hochschulforschung	74
<i>Thomas Groß:</i> Rechtswissenschaftliche Zugänge zur Hochschulforschung	91
<i>Georg Krücken:</i> Soziologische Zugänge zur Hochschulforschung.....	102
<i>Gerd Grözinger:</i> Wirtschaftswissenschaftliche Zugänge zur Hochschulforschung.....	117

FORUM

André Albrecht; Volkhard Nordmeier:
Ursachen des Studienabbruchs in Physik. Eine explorative Studie 131

René Lenz:
Russlands Hochschulen im Modernisierungsprozess. Zur Frage
einer Integration in den Europäischen Hochschulraum 146

*Tina Ruschenburg; Stephanie Zuber;
Anita Engels; Sandra Beaufays:*
Frauenanteile in der Exzellenzinitiative.
Zu den methodischen Herausforderungen bei der
Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte 161

Michael Kerres; Andreas Schmidt:
Zur Anatomie von Bologna-Studiengängen.
Eine empirische Analyse von Modulhandbüchern 173

PUBLIKATIONEN

Peer Pasternack, Daniel Hechler:
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945 192

Autorinnen & Autoren 205

Autorinnen & Autoren

André Albrecht, Dipl.-Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachbereich Psychologie der Freien Universität Berlin, eMail: andrefub@zedat.fu-berlin.de

Olaf Bartz, Dr. phil., Koordinator für Akkreditierung in der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates, eMail: bartz@wissenschaftsrat.de

Sandra Beaufays, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin in dem Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“, Universität Hamburg, eMail: sandra.beaufays@uni-hamburg.de

Edith Braun, Dr. phil. habil., Wissenschaftliche Leiterin des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) und stellvertretende Vorsitzende der Gesellschaft für Hochschulforschung, eMail: braun@his.de

Michael Dobbins, Dr. pol. rer., wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Vergleichende Policy-Forschung und Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sonderforschungsbereich „Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Bremen, eMail: Michael.Dobbins@uni-konstanz.de

Anita Engels, Prof. Dr. rer. soc., Soziologin, Universität Hamburg, Leiterin des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“, eMail: anita.engels@wiso.uni-hamburg.de

Thomas Groß, Prof. Dr. iur., Professur für Öffentliches Recht, Europarecht und Rechtsvergleichung an der Universität Osnabrück, eMail: thgross@uos.de

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professur für Sozial- und Bildungsökonomie an der Universität Flensburg, eMail: groezing@uni-flensburg.de

Daniel Hechler M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Michael Kerres, Prof. Dr., Professor für Mediendidaktik und Wissensmanagement an der Universität Duisburg-Essen, eMail: michael.kerres@uni-duisburg-essen.de

Katharina Kloke, Dipl. Soz., Forschungsreferentin am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer, eMail: kloke@foev-speyer.de

Georg Krücken, Univ.-Prof. Dr. rer. soc., Geschäftsführender Direktor des International Center for Higher Education Research (INCHER) und Professor für Hochschulforschung an der Universität Kassel, eMail: kruecken@dhw-speyer.de

René Lenz M.A., Universität Erfurt, Staatswissenschaftliche Fakultät, Doktorand, eMail: rene.lenz@uni-erfurt.de

Volkhard Nordmeier, Prof. Dr., Fachbereich Physik der Freien Universität Berlin, eMail: nordmeier@physik.fu-berlin.de

- Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Geschäftsführer WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>
- Tina Ruschenburg**, Dr. phil., bis Oktober 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin in dem Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“, Universität Hamburg, eMail: tina.ruschenburg@uni-hamburg.de
- Andreas Schmidt**, Dipl.-Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Mediendidaktik und Wissensmanagement an der Universität Duisburg-Essen, eMail: andreas_schmidt@uni-due.de
- Bernhard Schmidt-Hertha**, PD Dr. phil., derzeit Vertretung der Professur für Weiterbildung und Medien an der TU Braunschweig und stellvertretende Leitung des Kompetenzzentrums Hochschuldidaktik für Niedersachsen, eMail: b.schmidthertha@tu-bs.de
- Christian Schneijderberg** M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel, eMail: schneijderberg@incher.uni-kassel.de
- Rudolf Tippelt**, Prof. Dr. phil., Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Pädagogik und empirische Bildungsforschung an der LMU München, eMail: tippelt@edu.lmu.de
- Katrin Toens**, Prof. Dr., Professorin für Politikwissenschaft an der Evangelischen Hochschule Freiburg, eMail: toens@eh-freiburg.de
- Stephanie Zuber**, Dipl.-Soz., wissenschaftliche Koordinatorin des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“, Universität Hamburg, eMail: stephanie.zuber@uni-hamburg.de