GENDER OPEN REPOSITORIUM

Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick

Samjeske, Kathrin

2012

https://doi.org/10.25595/3316

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Samjeske, Kathrin: *Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 21 (2012) Nr: 1, 158–162. DOI: https://doi.org/10.25595/3316.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick

KATHRIN SAMJESKE

Peer Review ist ein „zentraler Mechanismus der Steuerung innerhalb des Wissenschaftssystems“ (Reinhart 2006), insbesondere bei der Vergabe von Forschungsgeldern und bei der Publikation von Forschungsergebnissen. Gerade aufgrund ihrer herausragenden Bedeutung bei der Verteilung von materiellen und immateriellen Ressourcen in der Wissenschaft stehen Peer Review-Verfahren jedoch auch in der Kritik, anfällig für unfaire Behandlungen und Diskriminierungen zu sein. In Diskussionen zu Gleichstellungspolitik in der Forschungsförderung wird immer wieder auf die nunmehr fast 15 Jahre alte Studie von Christine Wenneras und Agnes Wold (1997) Bezug genommen. Diese zeigte für die Forschungsvergabe beim Swedish Medical Research Council (MRC) in den 1990er Jahren, dass Frauen bei gleicher wissenschaftlicher Produktivität schlechtere Bewertungen erhielten als Männer (Wenneras/Wold 1997, 342).
Nach der wegweisenden Arbeit von Wenneras und Wold sind eine Reihe weiterer Studien durchgeführt worden, deren Befunde in der gleichstellungspolitischen Diskussion bislang jedoch selten zur Kenntnis genommen werden. Dieser Diskussionsstand wird zum Anlass genommen, um mit dem Beitrag einen Überblick über jüngere Studien zu Gender Bias in der Forschungsförderung zu geben und deren Ergebnisse kritisch zu diskutieren.

Forschungsüberblick

Die 1997 veröffentlichte Studie von Wenneras und Wold erregte großes Aufsehen, denn erstmals konnte ein Gender Bias zuungunsten von Frauen dermaßen eindeutig nachgewiesen werden. Konkret bedeutete das: Damit Frauen die gleiche Punktzahl bei der Bewertung erhielten, mussten sie um das 2,5fache produktiver sein als Männer (ebd., 342). Das weibliche Geschlecht wirkte sich demnach nachweislich negativ auf die Bewertung aus. Hatte die jeweilige Wissenschaftlerin zudem keine Verbindung zum Begutachtungsgremium, so unterlag sie einer doppelten Benachteiligung, die durch wissenschaftliche Produktivität allein kaum zu kompensieren war. Individuelle und strukturelle Merkmale wie z.B. Studienfach, Forschungsgebiet, Empfehlungsschreiben, Auslandserfahrung (Postdoc) sowie das Renommee der Universität zeigten keinen signifikanten Einfluss (ebd., 343).
Eine Wiederholung der Untersuchung von Wenneras und Wold für das Jahr 2004 zeigte bereits, dass die Befunde der Vorgängerstudie nicht mehr uneingeschränkt gültig sind: Frauen wurden zu diesem Zeitpunkt beim MRC bei gleicher wissenschaftlicher Produktivität nicht mehr schlechter beurteilt, tendenziell war sogar ein leichter Bonus erkennbar (Sandström/Hällsten 2008, 185). Diese Entwicklung füh-

ren die Autoren auf Änderungen im Begutachtungsverfahren des MRC zurück, die nach Veröffentlichung der Studienergebnisse von Wenneras und Wold durchgeführt wurden („the Wold effect"). Erneut bestätigt wurde das Problem des Nepotismus – die Bevorzugung von Personen, die eine Verbindung zu Personen im Begutachtungsgremium haben (ebd., 186).

Deutsche Studien fokussieren überwiegend auf die Förderchancen bei der DFG. Zwei aufeinanderfolgende Studien, basierend auf der Analyse von Einzelanträgen im Zeitraum von 1991-2004 und 2005-2008, wiesen hinsichtlich der Förderquoten einen Geschlechterunterschied zuungunsten von Frauen nach. Für den früheren Zeitraum lagen die Erfolgsquoten von Wissenschaftlerinnen über alle Wissenschaftsbereiche hinweg um knapp vier Prozentpunkte unter denen der Wissenschaftler, in der Nachfolgestudie war die Differenz mit 3,5 Prozentpunkten etwas geringer (Hinz u.a. 2008, 45; Auspurg u.a. 2010, 26). Eine nähere Betrachtung der Daten zeigt jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Förderjahren. Im Zeitraum 1991-2004 bewegen sich die Geschlechterdifferenzen zwischen 0,1 bis 4,8 Prozentpunkten; zwischen 2005 und 2008 stieg die Differenz bis auf 6,3 Prozentpunkte. In den Jahren 2009 und 2010 hingegen waren die Quoten relativ ausgeglichen. Auffallende Unterschiede bestehen zudem zwischen den vier Wissenschaftsbereichen. Die Bereiche, in denen Frauen schlechtere Erfolgschancen haben, variieren allerdings zwischen den Untersuchungszeiträumen; durchgängig schlechtere Chancen haben sie in den Naturwissenschaften.

Nach Kontrolle von Drittvariablen hatten die Anträge von Frauen in der früheren Studie von Thomas Hinz, Ina Findeisen und Katrin Auspurg (Hinz u.a. 2008) nur noch eine um ein Prozent schlechtere Bewilligungschance als Anträge von Männern. Merkmale wie das Jahr der Förderentscheidung, das Fachgebiet oder die Anforderung eines Drittgutachtens haben dabei eine größere Erklärungskraft als das Geschlecht. In ihrer nachfolgenden Studie (Auspurg u.a. 2010) tragen die Drittvariablen weitaus weniger zur Erklärung des Geschlechterunterschieds bei. Während in der ersten Studie keine systematische Ungleichbehandlung von Frauen festgestellt werden konnte, so zeichnet sich in der jüngeren DFG-Studie (2005-2008) ein Gender Bias zuungunsten von Frauen ab.

Der umfassenden DFG-Studie von Hinz, Findeisen und Auspurg ging eine Untersuchung der geschlechtsspezifischen Chancen bei DFG-Anträgen auf Einzelförderungen im Fach Soziologie für den Zeitraum 1993-1999 voraus. Dabei wurde eine um 11,7 Prozentpunkte höhere Förderquote für Männer nachgewiesen, die damit höher liegt als die der DFG-Anträge insgesamt (Allmendinger/Hinz 2002, 281). Nachweislich positiv auf die Erfolgsquoten wirkten sich eine Professur sowie eine institutionelle Verortung an einer der „Antragshochburgen der Soziologie" aus, beide Merkmale treffen auf Antragstellerinnen etwas seltener zu. Individuelle und strukturelle Merkmale sind jedoch nur zu einem sehr geringen Teil für die unterschiedlichen Förderchancen verantwortlich. Zu einem größeren Teil sind diese auf die geschlechtsspezifische Konzentration auf bestimmte Teilbereiche der Soziolo-

gie zurückzuführen, insbesondere auf das im Untersuchungszeitraum eingeführte Schwerpunktprogramm „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“, in dem Anträge von Frauen überproportional vertreten waren. Insgesamt bleibt festzustellen, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Förderquoten anhand der vorhandenen Daten nicht restlos aufgeklärt werden konnten. Die Befunde legen den Schluss nahe, dass Antragstellerinnen bei der DFG-Förderung im Fach Soziologie im untersuchten Zeitraum benachteiligt wurden (ebd., 291).

Eine aktuelle Studie zur Situation von ProfessorInnen, die unter anderem die Einwerbung von Drittmitteln (alle Mittelgeber) untersuchte, identifizierte weitere Faktoren, die sich positiv auf den Antragserfolg auswirken: eine Begutachtungsaktivität, ein hoher Zeitaufwand für Drittmittelanträge und ein eher geringer Zeitaufwand für Lehr- und Prüfungsverpflichtungen (Böhmer u.a. 2011, 36-67). Die Befunde wurden leider nicht geschlechtsspezifisch aufbereitet, sodass es in zukünftigen Studien zu prüfen bleibt, inwieweit diese Merkmale geeignet sind, um geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erfolgsquoten zu erklären. In der Studie wurde ein geringer fachübergreifender Gender Bias zuungunsten von Frauen nachgewiesen; fachspezifisch zeigten sich größere Differenzen.

An dieser Stelle können die Befunde internationaler Meta-Analysen nur kurz dargestellt werden. Eine 2007 veröffentlichte Meta-Analyse, die Ergebnisse aus 21 internationalen Studien zu Gender Bias einer statistischen Prüfung unterzog, stellte ungeachtet der Tatsache, dass die Größe des Geschlechtereffekts zwischen den einzelnen untersuchten Studien erheblich variiert, eine für Männer insgesamt um 7% höhere Bewilligungswahrscheinlichkeit als für Frauen fest (Bornmann u.a. 2007). Eine Replikation dieser Metaanalyse mit einer weiterentwickelten Methode kam jedoch zu einem anderen Ergebnis: „(T)here is no evidence for any gender effects in favor of men.“ Dieses Ergebnis erwies sich als robust über verschiedene Fächer, Länder und Veröffentlichungsjahre der Studien (Marsh u.a. 2009, 1311). Die Abweichung in den Befunden erklären die AutorInnen mit der Überinterpretation von Effekten in der Vorgängerstudie und einer unzureichenden Methode.

Diskussion und Ausblick

Eine systematische Benachteiligung von Frauen in der Forschungsförderung aufgrund ihres Geschlechts konnte in Studien, die auf Wenneras und Wold folgten, nicht durchgängig nachgewiesen werden. Ein Gender Bias wird in einzelnen Studien lediglich für bestimmte Fächer, Förderjahre oder Institutionen festgestellt. Zudem gibt es neben dem Geschlecht weitere Faktoren (z.B. Status, institutionelle Herkunft, Fachgebiet, GutachterInnentätigkeit), die zur Erklärung von Bewilligungschancen beitragen.

Allerdings gilt es in Anbetracht dessen, dass Frauen, trotz stark gestiegenem Anteil an Promotionen, in den höheren Positionen noch immer gering vertreten sind, weiter nach Ursachen für das Herausfallen aus dem Wissenschaftssystem zu fragen. Neben bekannten Ursachen können auch Geschlechterunterschiede bei der Einwer-

bung von Drittmitteln eine Rolle spielen. Während für die Antragsbewilligung kein systematischer Gender Bias zuungunsten von Frauen festgestellt wurde, so können bereits im Vorfeld einer Antragsstellung Mechanismen wirken, die einen Einfluss darauf haben, ob Frauen Anträge einreichen und in welcher Weise und zu welchem Zeitpunkt in ihrer Karriere sie dies tun. So sind Frauen beispielsweise in einigen DFG-Förderprogrammen, gemessen an ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal, deutlich unterrepräsentiert.

In Hinblick auf künftige Untersuchungen wäre es wichtig, wissenschaftliche Leistungen und Vorerfahrungen in die Analysen einzubeziehen, um die seit Wenneras und Wold im Raum stehende These, dass Antragstellerinnen für eine positive Förderentscheidung höhere Nachweise wissenschaftlicher Kompetenz aufweisen müssen als Männer, zu überprüfen. Unerlässlich für ein besseres Verständnis des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren bei der Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere sind Langzeitstudien. Diese sollten auch den Aspekt der Antragstellung miteinbeziehen.

Vor dem Hintergrund dieser neueren Befunde ist es für die gleichstellungspolitische Arbeit von Bedeutung, sich zur Frage eines Gender Bias in der Forschungsförderung nicht mehr ausschließlich auf die Studie von Wenneras und Wold zu beziehen, sondern die aktuellen Studien und deren differenzierte Ergebnisse, vor allem in Hinblick auf Fächerunterschiede, zur Kenntnis zu nehmen. Zudem müssen strukturelle Veränderungen des Wissenschaftssystems weiter vorangetrieben werden, die dazu beitragen, dass Frauen auch in Bezug auf die Antragstellung gleiche Chancen vorfinden.

Literatur

Allmendinger, Jutta/**Hinz**, Thomas, 2002: Programmierte (Un-)Gleichheit?: geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie. 31 (4), 275-293.

Auspurg, Katrin/**Hinz**, Thomas/**Findeisen**, Ina, 2010: Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005-2008, Bonn. Internet: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/wissenschaftlerinnen_2005_bis_2008.pdf (11.1.2012).

Böhmer, Susan/**Neufeld**, Jörg/**Hinze**, Sybille/**Klode**, Christian/**Hornbostel**, Stefan, 2011: Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten (iFQ-Working Paper No.8), Bonn. Internet: http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf (11.1.2012).

Bornmann, Lutz/**Mutz**, Rüdiger/**Daniel**, Hans-Dieter, 2007: Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. In: Journal of Informetrics. 1 (3), 226-238. Internet: http://arxiv.org/ftp/math/papers/0701/0701537.pdf (11.1.2012).

Hinz, Thomas/**Findeisen**, Ina/**Auspurg**, Katrin, 2008: Wissenschaftlerinnen in der DFG: Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991-2004). Weinheim: WILEY-VCH. Internet: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_wissenschaftlerinnen_dfg.pdf (11.1.2012).

Marsh, Herbert W./**Bornmann**, Lutz/**Mutz**, Rüdiger/**Daniel**, Hans D./**O'Mara**, Alison, 2009: Gender Effects in the Peer Reviews of Grant Proposals: A Comprehensive Meta-Analysis Comparing

Traditional and Multilevel Approaches. In: Review of Educational Research. 79 (3), 1290-1326. Internet: http://rer.sagepub.com/content/79/3/1290.full (11.1.2012).

Reinhart, Martin, 2006: Peer Review. Internet: http://www.forschungsinfo.de/iq/agora/Peer%20Review/peer_review.html (11.1.2012).

Sandström, Ulf/**Hällsten**, Martin, 2008: Persistent nepotism in peer-review. In: Scientometrics. 74 (2), 175-189.

Wenneras, Christine/**Wold**, Agnes, 1997: Nepotism and sexism in peer review. In: Nature. 387 (22), 341-343. Internet: http://www.advancingwomen.org/files/7/127.pdf (11.1.2012).