

# Förderquoten von Frauen in der Philosophie in Deutschland – eine Erklärung der "Leaky Pipeline"?

Andrea Klonschinski, Christine Bratu und Lisa Herzog (für den Vorstand von SWIP Germany e.V.)

Darauf, dass Frauen<sup>1</sup> in der akademischen Philosophie in Deutschland unterrepräsentiert sind, deutet schon ein oberflächlicher Blick auf Fakultätswebsites oder Konferenzprogramme hin. Dennoch hört man – oft hinter vorgehaltener Hand – immer wieder kritische Stimmen, die behaupten, die an vielen Institutionen öffentlich erklärte Frauenförderung gehe zu weit und man hätte als Mann kaum noch eine Chance auf bestimmte Positionen (insbesondere Lebenszeitprofessuren). Um die Debatte mit der gebotenen Sachlichkeit zu führen, ist die Kenntnis der relevanten Zahlen notwendig. In diesem Beitrag stellen wir eine Reihe von Daten vor, die den derzeitigen Stand der Repräsentation von Frauen in der akademischen Philosophie in Deutschland und die Entwicklungen der letzten Jahre darstellen. Uns ist bewusst, dass die Analyse nach Geschlecht dabei nur eine von vielen möglichen Linien darstellt; z.B. können wir hier zur Verteilung von Mitgliedern der philosophischen *community* nach ethnischen oder sozio-ökonomischen Hintergründen keine Aussagen machen. Dies bedeutet auch, dass Fragen nach Intersektionalität hier nicht beantwortet werden können.

## Frauenanteile auf den akademischen Hierarchiestufen

Eine erste äußerst hilfreiche Zahlenquelle hat Andrea Klonschinski eröffnet, indem sie in einem kürzlich in der *Zeitschrift für philosophische Forschung* erschienenen Artikel<sup>2</sup> Daten des Statistischen Bundesamts zusammengeführt und ausgewertet hat. Für die Details empfehlen wir die Lektüre dieses Artikels; hier fassen wir einige wesentliche Punkte zusammen. So liegt der Frauenanteil unter Philosophiestudierenden im Jahr 2019 bei 46,4 Prozent und ist damit vergleichbar mit dem Durchschnitt in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (49,2 Prozent).<sup>3</sup> Bei den

---

<sup>1</sup>Die Identifikation von Frauen in den Statistiken erfolgte anhand von Vornamen (sofern klar zuzuordnen) oder Selbstauskunft. Über die Behandlung von Menschen, die nicht den gängigen Gender-Normen entsprechen, oder trans Personen in der deutschsprachigen Philosophie sagen die uns vorliegenden Zahlen leider nichts aus.

<sup>2</sup>Klonschinski 2020. Andrea Reichenberger hat die Thematik "Frauen in der Deutschen Akademischen Philosophie – Vom Nachkriegsdeutschland bis zur Wiedervereinigung" aus historischer Sicht untersucht. Die Publikation der Ergebnisse ist für 2021 geplant.

<sup>3</sup>[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#sprg233706](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706), Fachserie 11, Reihe 4.1 Studierende an Hochschulen, letzter Zugriff 19. Januar 2021

Promotionen liegt der Frauenanteil bei 31,2 Prozent.<sup>4</sup> Bei den Habilitationen (bei denen aufgrund geringer Fallzahlen über mehrere Jahre hinweg aggregiert werden muss, um zu sinnvollen Aussagen zu kommen) lag er im Zeitraum von 2003 bis 2019 bei 23,7 Prozent.<sup>5</sup> Der Anteil an mit Frauen besetzten Professuren ist zwischen 2003 und 2019 von 8 Prozent auf 28,4 Prozent gestiegen, wobei es sich allerdings nur bei 21,6 Prozent um Professuren auf Lebenszeit handelt (siehe Abbildung 1).<sup>6</sup>

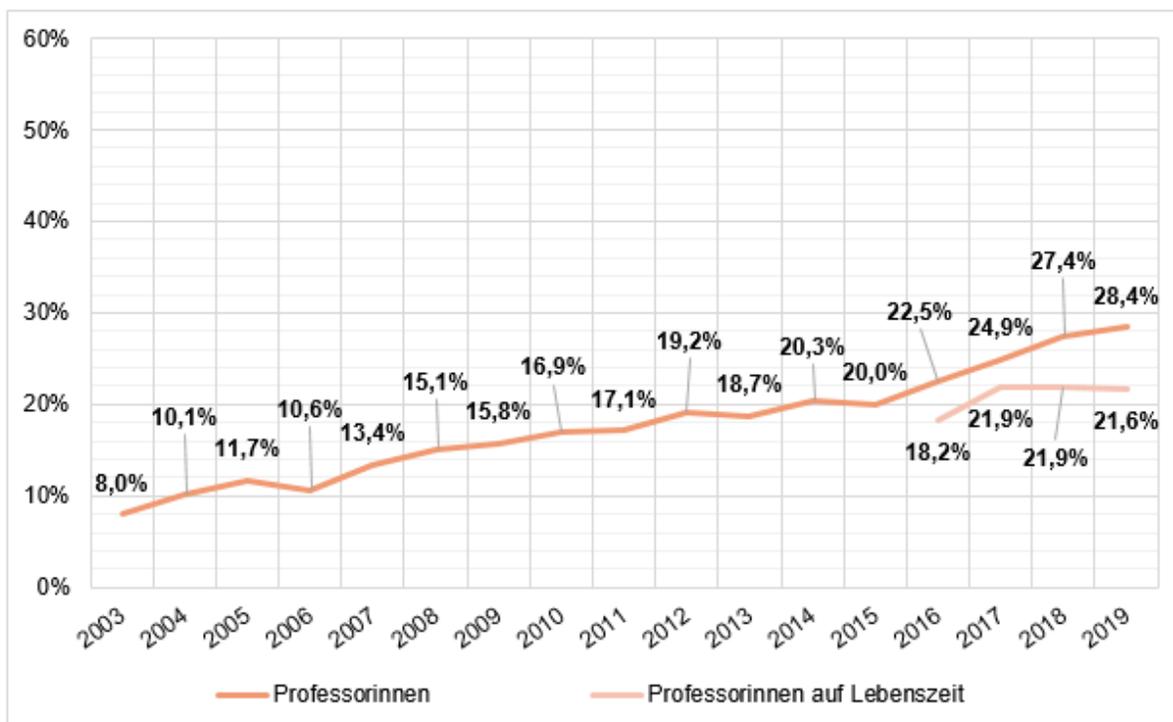


Abbildung 1: Anteil Professorinnen Philosophie an allen Hochschulen 2003-2019, Darstellung: AK, Quelle: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#sprg233706Personal-an-Hochschulen,-Fachserie-11,-Reihe-4.4-Personal-an-Hochschulen](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706Personal-an-Hochschulen,-Fachserie-11,-Reihe-4.4-Personal-an-Hochschulen)

Die Zahlen belegen, dass Frauen die akademische Philosophie in den Jahren zwischen Studium und Professur in höherem Maße verlassen als Männer, ein Phänomen, das als "leaky pipeline" bekannt ist. Dies deutet darauf hin, dass Frauen in diesen Jahren häufiger als Männer Erfahrungen machen, die ihnen das Interesse an einer akademischen Laufbahn nehmen oder ihnen diese erheblich erschweren. Welche Faktoren könnten hierbei relevant sein? Noch gibt es zu dieser Frage (jedenfalls für den deutschen Kontext)

<sup>4</sup>[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#sprg233706](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706), Fachserie 11, Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen, letzter Zugriff 19. Januar 2021.

<sup>5</sup>[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#sprg233706](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706), Fachserie 11, Reihe 4.4 Personal an Hochschulen, letzter Zugriff 19. Januar 2021.

<sup>6</sup>Die Daten des Statistischen Bundesamts erlauben für den Zeitraum vor 2016 leider keine Differenzierung in befristete und unbefristete Professuren.

kaum eigenständige Forschung. Bei SWIP Germany e.V. erreichen uns regelmäßig Berichte von Problemen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (die nach wie vor Frauen stärker als Männer betreffen), aber auch von Diskriminierungs- und Abwertungserfahrungen, bis hin zu rechtlich fragwürdigen Manövern in Berufungsverfahren auf Kosten von Frauen. Diese Berichte bleiben jedoch anekdotisch und können keinen systematischen Überblick leisten.

### **DFG-Förderquoten**

Auf der Suche nach Datensätzen, die einen Beitrag zur Erklärung der "leaky pipeline" leisten können, haben wir uns daher an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gewandt. Die DFG ist einer der wichtigsten Akteure im deutschen Wissenschaftssystem; gerade in der Phase zwischen Promotion und Dauerstelle finanzieren sich viele sogenannte "Nachwuchswissenschaftler\*innen" bekanntermaßen durch DFG-Gelder. Die DFG setzt sich seit Jahren für die Gleichstellung von Frauen und anderen Minderheiten in der Wissenschaft ein.<sup>7</sup> Das von ihr regelmäßig veröffentlichte Monitoring<sup>8</sup> fasst jedoch alle geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer in einer Kategorie zusammen, was es bisher unmöglich machte, spezifische Aussagen für die Philosophie zu erhalten. Wir sind der DFG-Geschäftsstelle, und insbesondere Frau Eva Reichwein, der Direktorin der Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung (stellv. Leitung), sehr dankbar, dass sie uns nun eigens für unser Fach aufbereitetes Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt hat.<sup>9</sup>

Die Förderentscheidung über DFG-Anträge erfolgt im Zusammenspiel von extern eingeholten Fachgutachten (mindestens 2, je nach Art des Antrags) und der Diskussion in den jeweiligen Fachkollegien, in denen gewählte Vertreter\*innen des Fachs sitzen. Für die Philosophie ist dies das Fachkollegium 108, das die Teilfächer Theoretische Philosophie, Praktische Philosophie und Geschichte der Philosophie umfasst.

Eine erste interessante Statistik ist die Aufschlüsselung der Förderquote (Verhältnis eingereicherter Anträge zu bewilligten Anträgen) nach Geschlecht, die in Tabelle 1 für die Jahre 2005-2009 (Zeitraum 1), 2010-2014 (Zeitraum 2), und 2015-2019 (Zeitraum 3) dargestellt wird.<sup>10</sup> In allen Fünf-Jahres-Perioden liegt die *Förderquote für Frauen unter*

---

<sup>7</sup>[https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html), letzter Zugriff 19. Januar 2021

<sup>8</sup>[https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits\\_monitoring/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring/index.html), letzter Zugriff 19. Januar 2021

<sup>9</sup>Außerdem gilt unser Dank Nicola Fuchs-Schündeln und Dorothea Kübler vom Verein für Socialpolitik. Da die Situation für Frauen in der Volkswirtschaftslehre mit der in der Philosophie vergleichbar ist, haben wir bei der Anfrage an die DFG zusammengearbeitet.

<sup>10</sup>Wie uns per E-Mail (von der DFG mitgeteilt wurde, lagen die Förderquoten für letzten beiden Jahre näher beieinander; ob dies jedoch eine statistisch signifikante Verbesserung oder ein zufälliger Ausreißer sei, lasse sich noch nicht sagen.

der für Männer, wobei der Unterschied in Zeitraum 2 mit 4,5 Prozentpunkten am geringsten ist, in Zeitraum 1 bei 15,4 Prozentpunkten und in Zeitraum 3 bei 11 Prozentpunkten lag (bei einer insgesamt tendenziell abnehmenden Förderquote) (sh. Tabelle 1).<sup>11</sup>

Entwicklung der Förderquoten nach Geschlecht im Fachkollegium 108 (Philosophie)				
Zeitraum (Entscheidungsjahre)	Geschlecht	Anzahl Antragstellungen		Förderquote
		beantragt	bewilligt	
2005-2009	m	302	120	39,7%
2005-2009	w	70	17	24,3%
2010-2014	m	290	95	32,8%
2010-2014	w	71	20	28,2%
2015-2019	m	469	155	33,0%
2015-2019	w	132	29	22,0%

Basis: Neuanträge in der Einzelförderung im FK 108. Ohne Anträge bei denen "keine Angabe" bei Geschlecht gemacht wurde.

Tabelle 1

Vergleicht man außerdem die Anzahl der Anträge von Männern und Frauen, so ergibt sich, dass in Förderzeitraum 1 ca. 18,9 Prozent, in Förderzeitraum 2 ca. 19,7 Prozent und in Förderzeitraum 3 ca. 22 Prozent der Anträge von Frauen gestellt wurden. Dabei sind Forscherinnen nach der Promotion grundsätzlich antragsberechtigt bei der DFG. Setzt man die genannten Zahlen ins Verhältnis zum Anteil von Frauen in der Profession, erkennt man, dass *Frauen bei der Antragsstellung unterproportional repräsentiert* sind. Denn wie Klonschinski gezeigt hat, liegt der Anteil von Frauen bei Promotionen im Fach Philosophie bei knapp über 30 Prozent (für den Zeitraum 2003-2018 33,8 Prozent<sup>12</sup>, für 2019 31,2 Prozent) und der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen (Professorinnen ausgenommen) ebenfalls bei über 30 Prozent (für den Zeitraum 2003-2018 steigt dieser von ca. 27 Prozent auf ca. 37 Prozent an<sup>13</sup>).

Interessant ist auch die Aufschlüsselung nach unterschiedlichen Programmlinien, die in Tabelle 2 für 2010-2019 dargestellt ist. Bei den – zahlenmäßig weit überwiegenderen – Sachbeihilfen liegt die Förderquote für Männer bei 31,3 Prozent, für Frauen bei 20,9 Prozent. Bei Forschungsstipendien ist die Förderquote für Männer leicht unterhalb der für Frauen (47,5 Prozent vs. 52,4 Prozent). Im Emmy Noether-Programm liegt die

<sup>11</sup>In den Zeiträumen 1 und 3 ist Unterschied in den Förderquoten für männliche und weibliche Antragsteller\*innen statistisch signifikant, in Zeitraum 2 nicht (wobei der Datensatz für Zeitraum 2 der kleinste und daher insgesamt schwieriger zu interpretieren ist). Betrachtet man die drei Zeiträume als einen Datensatz, ist der Unterschied in den Förderquoten deutlich signifikant. Wir danken nachdrücklich Rachel Burnhauser für diese Analyse. Allerdings werden die Verwendung und Interpretation von p-Werten (insbesondere deren Überhöhung zu "es gibt" oder "es gibt nicht") kritisch diskutiert, siehe z.B. Amrhein et al. 2019).

<sup>12</sup>Vgl. Klonschinski 2020, 605.

<sup>13</sup>Vgl. Klonschinski 2020, 609.

Förderquote für Männer bei 25,8 Prozent, für Frauen bei 14,3 Prozent, im Heisenberg-Programm sind die Zahlen dagegen mit 29,3 Prozent und 30,8 Prozent fast vergleichbar (allerdings sind die Antragszahlen für das Emmy Noether- bzw. für das Heisenberg-Programm mit 45 bzw. 54 Anträgen für den gesamten betrachteten Zeitraum sehr überschaubar).

Förderquoten nach Geschlecht und Programm im Fachkollegium 108 (Philosophie) im Zeitraum 2010-2019					
Zeitraum (Entscheidungsjahre)	Geschlecht	Programm	Anzahl Antragstellungen		Förderquote
			beantragt	bewilligt	
2010-2019	m	Sachbeihilfen	604	189	31,3%
2010-2019	m	Forschungsstipendien	40	19	47,5%
2010-2019	m	Emmy Noether-Programm	31	8	25,8%
2010-2019	m	Heisenberg-Programm	41	12	29,3%
2010-2019	m	Reinhart Koselleck-Projekte	2	2	100,0%
2010-2019	m	Weitere (Einzelförderung)	41	20	48,8%
2010-2019	w	Sachbeihilfen	148	31	20,9%
2010-2019	w	Forschungsstipendien	21	11	52,4%
2010-2019	w	Emmy Noether-Programm	14	2	14,3%
2010-2019	w	Heisenberg-Programm	13	4	30,8%
2010-2019	w	Weitere (Einzelförderung)	7	1	14,3%

Basis: Neuansträge in der Einzelförderung im FK 108. Ohne Anträge bei denen "keine Angabe" bei Geschlecht gemacht wurde.

Tabelle 2

### Erklärungsansätze

Diese Zahlen von der DFG können einen Beitrag zum Verständnis der "leaky pipeline" liefern, denn erfolgreich Drittmittel einzuwerben ist heutzutage mehr denn je Voraussetzung für eine gelingende akademische Karriere. Allerdings sind die Zahlen selbst wiederum erklärungsbedürftig. Warum reichen Frauen weniger Anträge ein als Männer (und zwar nicht nur absolut, sondern vor allem im Verhältnis zu ihrem Anteil in der Profession)? Und woran liegt es, dass die Förderquoten für Frauen systematisch unter denen für Männer liegen? Im Folgenden diskutieren wir mögliche Faktoren, die dies erklären könnten. Die unterschiedlichen Hypothesen schließen sich dabei nicht gegenseitig aus, außerdem erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zudem gehen wir davon aus, dass eine irgendwie geartete geringere "Eignung" von Frauen für die akademische Philosophie (wenn überhaupt) nur die letzte aller möglichen Erklärungen sein kann und zunächst Erklärungen, die an der Kultur unseres Faches ansetzen, zu betrachten sind. In jedem Fall sind weitere qualitative und quantitative Untersuchungen notwendig.

*Hypothese zur geringeren Anzahl eingereichter Anträge: Vorsichtiges Vorgehen als indirektes Resultat impliziter Verzerrungen*

Zuerst einmal ist festzustellen, dass sich der Befund, dass Frauen in der Antragsstellung bei der DFG relativ zu ihrem Anteil in der Profession unterrepräsentiert sind, mit anderen Daten deckt, wie etwa, dass Frauen weniger Aufsätze zur Begutachtung bei philosophischen Zeitschriften einreichen<sup>14</sup> oder dass Frauen in höherem Maße arbeitsintensive, aber wenig prestigeträchtige Aufgaben wie etwa das Schreiben von Rezensionen übernehmen.<sup>15</sup> Hierzu passen ähnliche Ergebnisse aus den MINT-Fächern (denen die Philosophie wie gesagt in puncto Frauenanteil ähnelt), denen zufolge Forscherinnen in ihren Arbeiten in höherem Maße zu Perfektionismus und Detailfokussierter Ausarbeitung, vorsichtiger Methodenwahl und zurückhaltender Formulierung ihrer Ergebnisse neigen als ihre männlichen Kollegen.<sup>16</sup>

In unseren Augen wäre es voreilig, ein solches Vorgehen, das man als "vorsichtig" bezeichnen könnte, auf eine vermeintlich natürliche weibliche Tendenz zur Zurückhaltung zurückzuführen. Deutlich plausibler erscheint dagegen Anna Leuschners Vorschlag, solche Verhaltensweisen als indirektes Resultat von impliziten Verzerrungen (d.h. als indirektes Resultat so genannter "implicit biases") innerhalb unseres Fachs zu deuten.<sup>17</sup> Im Gegensatz zu explizit sexistischen Haltungen sind implizite Wahrnehmungs- und Urteilsverzerrungen den Akteur\*innen selbst nicht bewusst und können mit aufrichtigen Bekenntnissen zu Chancengleichheit und Diversität einhergehen. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass es solche Verzerrungen in der Wissenschaft gibt: So existiert inzwischen zumindest für den englischsprachigen Raum eine umfangreiche Forschungsliteratur dazu, dass auch Individuen, die sich für neutral halten, Lebensläufe mit weiblichen Namen schlechter bewerten als identische Lebensläufe mit männlichen Namen<sup>18</sup> oder dass Empfehlungsschreiben für Frauen oft anders formuliert und mit anderer Schwerpunktsetzung versehen werden als solche für Männer.<sup>19</sup> Zudem berichten viele Frauen in der Philosophie von Abwertungserfahrungen oder so genannten Mikroaggressionen.<sup>20</sup> Es ist anzunehmen, dass diese impliziten Verzerrungen im Rahmen unseres Fachs zumindest zum Teil darauf zurückgehen, dass Philosophie implizit eher mit Männern als mit Frauen in Verbindung gebracht wird.<sup>21</sup>

---

<sup>14</sup>Für den englischsprachigen Raum gibt es hierzu erste Untersuchungen von Sally Haslanger, siehe Haslanger 2008.

<sup>15</sup>Für den englischsprachigen Raum gibt es hierzu erste Untersuchungen von Anna Leuschner und Anna Lindemann, vgl. Leuschner/Lindemann 2018.

<sup>16</sup>Vgl. Sonnert/Holton 1995.

<sup>17</sup>Vgl. Leuschner 2019, Abschnitt 4 sowie Valian 1999 und 2005.

<sup>18</sup>Siehe Steinpreiss et al. 1999 sowie Moss-Racusin et al. 2012.

<sup>19</sup>Siehe Trix/Psenka 2003.

<sup>20</sup>Vgl. Brennan 2013.

<sup>21</sup>Vgl. di Bella et al. 2016 sowie Ma et al. 2018. Die implizite Assoziation von Philosophie und Männlichkeit könnte zudem eine Erklärung für die abweichende Förderquote insbesondere beim Emmy Noether-Programm sein. Denn dieses wird in der *community* oft als das Programm für "junge Genies" verstanden und gilt gleichzeitig als sehr gute Voraussetzung für eine Professur. Diese These wird zudem unterstützt durch eine aufschlussreiche Studie von Leslie et al., der zufolge akademische Disziplinen, in denen

Vor dem Hintergrund dieser Hindernisse wäre es wenig verwunderlich, würden Frauen in ihrer Karriereplanung insgesamt vorsichtiger vorgehen und sich also bspw. weniger auf das risikoreiche Schreiben von Anträgen als auf ihre konkreten Aufgaben am Institut oder Seminar einlassen oder aber mehr Zeit und Mühe auf das Verfassen von Anträgen verwenden, was letztlich auch wieder zu einer geringeren Anzahl von eingereichten Anträgen führen kann. Zudem wären problematische Rückkopplungseffekte zu erwarten<sup>22</sup>: Würden Frauen in ihrer Karriereplanung vorsichtiger vorgehen, könnte dies dazu führen, dass sie seltener zur Einreichung von Anträgen ermuntert oder beim Schreiben unterstützt werden.<sup>23</sup> Denn Ermunterung und Unterstützung kosten letztlich Zeit und es ist zu erwarten, dass Vorgesetzte bzw. erfolgreiche Kolleg\*innen in höherem Maße dazu bereit sind, diese in Personen zu investieren, die deutlich signalisieren, dass sie ihre akademische Karriere mit Nachdruck verfolgen.

*Hypothese 1 zur geringeren Förderquote: Frauen reichen "schlechtere" Anträge ein*

Darüber, was einen qualitativ hochwertigen Antrag ausmacht, lässt sich trefflich streiten. Weit verbreitet ist jedoch die Ansicht, dass das Formulieren von Anträgen eine Fähigkeit ist, die gezielt erworben und trainiert werden muss und nicht automatisch mit anderen für die akademische Philosophie relevanten Fähigkeiten einhergeht. Möglich scheint, dass Frauen sich der Notwendigkeit, diese Fähigkeit zu erwerben, weniger bewusst sind oder weniger Gelegenheiten dazu haben. Dies könnte mit einer weniger guten Vernetzung (z.B. Kontakt zu erfahrenen Kolleg\*innen, die Feedback geben können), weniger Ermunterung durch Vorgesetzte oder Kolleg\*innen oder geringeren Zeitressourcen (z. B. für Workshops zum Schreiben von Anträgen) zu tun haben.

*Hypothese 2 zur geringeren Förderquote: Frauen reichen "andere" Anträge ein*

Möglich scheint ebenfalls, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisierung an Themen oder Zugängen in der Philosophie interessiert sind, die im Fach bisher nicht zum *mainstream* gehören, und entsprechend "andere" Anträge stellen. Denkbar wäre z.B. ein stärkeres Interesse an interdisziplinären Ansätzen oder an Autor\*innen, die bislang in der akademischen *community* eher marginalisiert waren.<sup>24</sup> Teilweise fällt diese Hypothese mit Hypothese 1 zusammen, nämlich insofern zu den Fähigkeiten des Antragsschreibens auch gehört einzuschätzen, welche Themen und Zugänge eine Chance auf Förderung

---

vermeintlich "natürliches" Talent gefordert ist, ein besonders ungleiches Männer-Frauen-Verhältnis aufweisen (vgl. Leslie et al. 2015, ähnlich auch Storage et al. 2016).

<sup>22</sup>Vgl. Leuschner 2019, 241.

<sup>23</sup>Hierzu könnte auch beitragen, wenn Frauen unterstellt wird, sie seien so eingebunden in die Fürsorgearbeit (sowohl im familiären Kontext als auch bei der Unterstützung von Studierenden oder Kolleg\*innen), dass man ihnen besser keine weiteren akademischen Herausforderungen „zumutet“.

<sup>24</sup>Ähnliches behaupten Sonnert und Holton für Forscherinnen in anderen Disziplinen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe Sonnert und Holton 1995, 151-52).

haben und welche nicht. Hinzu kommt jedoch die Frage, warum "andere" Anträge – wenn es sie denn gibt – als weniger förderungswürdig betrachtet werden. Ohne eine weitergehende, auch qualitative Analyse lässt sich diese Hypothese allerdings weder verwerfen noch bestätigen.

*Hypothese 3 zur geringeren Förderquote: Die Urteile von Gutachter\*innen und/oder Fachkollegiumsmitgliedern unterliegen impliziten Verzerrungen*

Theoretisch ist denkbar, dass Gutachter\*innen oder Mitglieder des Fachkollegiums der DFG sexistischen Vorurteilen anhängen und Anträge von Frauen deshalb in einem schlechteren Licht betrachten als Anträge von Männern. Auch wenn diese Hypothese nicht kategorisch ausgeschlossen werden kann, scheint es uns unwahrscheinlich, dass so stabile und langanhaltende Unterschiede in der statistischen Verteilung durch die möglicherweise vorhandenen sexistischen Vorurteile einzelner Individuen erklärbar sind. Wahrscheinlicher ist vielmehr, dass implizite Verzerrungen vorliegen.

Implizite Verzerrungen könnten bei der Begutachtung zum einen deswegen wirksam werden, weil DFG-Anträge (anders als Aufsätze in vielen Fachzeitschriften) in der Regel nicht anonym beurteilt werden - wobei die anonyme Begutachtung aller Anträge sicherlich nur schwer umzusetzen wäre, da die philosophische *community* in Deutschland überschaubar ist. Zudem sind viele der Kriterien, die gemeinhin zur Beurteilung philosophischer Exzellenz angelegt werden, vage genug, um ihre durchgängige objektive Anwendung zu erschweren (Beispiele hierfür wären etwa Kriterien wie "Originalität", "Stringenz", "Relevanz" etc.). Des Weiteren werden eher vorsichtige Vorgehensweisen wie etwa Detail-fokussierte Ausarbeitung oder zurückhaltende Ergebnisformulierung, die (wie oben dargestellt) häufig von Frauen gewählt werden, oft als weniger exzellent wahrgenommen.<sup>25</sup> Schließlich scheinen implizite Verzerrungen immer dann besonders leichtes Spiel zu haben, wenn Entscheidungen schnell und unter Druck getroffen werden müssen.<sup>26</sup> Natürlich bemüht sich die DFG um eine faire Verteilung der für die Begutachtung anfallenden Aufgaben, aber die meisten Kolleg\*innen übernehmen - neben ihren alltäglichen Aufgaben als Forscher\*innen und Lehrende - ohnehin schon viele Gutachter\*innentätigkeiten. Es ist daher plausibel anzunehmen, dass viele Gutachter\*innen aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung nicht immer ausreichend Zeit haben, um mit dem gebotenen Abstand zu ihren Urteilen zu kommen.

### **Schlussfolgerungen**

Aus diesen Zahlen und den möglichen Erklärungen lassen sich einige Schlüsse für die weitere Gestaltung der Begutachtungspraxis ziehen.

---

<sup>25</sup> Siehe Leuschner 2015, 60.

<sup>26</sup> Siehe Saul 2018.

In der Begutachtungspraxis sollte insgesamt darauf geachtet werden, implizite Verzerrungen möglichst weitgehend auszuschalten. Da diese ihre Wirkung nicht im bewussten Handeln der Einzelnen entfalten, kann dies nicht durch Appelle an die Gutachter\*innen und an die Fachkollegien erfolgen (auch wenn es sicherlich nicht falsch ist, sich jeweils individuell der eigenen Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit im Fach bewusst zu werden). Stattdessen braucht es *institutionelle Weichenstellungen*. Eine mögliche wäre z.B., Begutachtungsprozesse dort, wo es möglich ist, zu anonymisieren. In einem anderen traditionell männlichen Bereich, dem der Spitzenorchester, hat die Einführung anonymisierter Bewerbungen innerhalb von kurzer Zeit zu einer massiven Steigerung des Frauenanteils geführt.<sup>27</sup> Auch in der Wissenschaft deuten empirische Studien darauf hin, dass die Beiträge von Frauen im Rahmen anonymisierter Begutachtungsverfahren besser bewertet werden als es bei nicht-anonymisierter Begutachtung der Fall ist.<sup>28</sup> Allerdings gibt es auch Studienergebnisse, die keine Verbesserungen bei anonymisierten Bewerbungen nahelegen.<sup>29</sup> Deswegen müssten derartige Veränderungen sorgfältig beobachtet und auf ihre tatsächlichen Effekte hin evaluiert werden.

Des Weiteren sollte – wie es die DFG ohnehin bereits tut – zum einen darauf geachtet werden, dass Gremien divers und insbesondere mit Frauen besetzt werden, um möglichst viele unterschiedliche Perspektiven in den Begutachtungsprozess einfließen zu lassen.<sup>30</sup> Zum anderen muss sichergestellt werden, dass die Begutachtungskriterien möglichst konkret gewählt und präzise formuliert werden und dass alle am Prozess Beteiligten die notwendige Zeit haben, ihre Entscheidungen ohne Hast und Druck zu fällen. Beide Punkte sind unerlässlich, um den Einfluss impliziter Verzerrungen zu minimieren, doch unglücklicherweise stehen sie zum Teil in einem Spannungsverhältnis: Da es wenige Frauen auf Professuren gibt, werden diese besonders häufig als Gutachterinnen angefragt, was wiederum dazu führt, dass ihre Arbeitslast steigt und also die Möglichkeit, ohne Hast und Druck zu entscheiden, sinkt. In unseren Augen stellt dies ein weiteres Argument dafür dar, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen.

Darüber hinaus sollten Frauen gezielt durch Mentoringprogramme (wie sie bereits an vielen Hochschulen und auch von SWIP Germany e.V. angeboten werden<sup>31</sup>) bei der Antragsstellung unterstützt und gefördert werden. Gerade erfahrene Antragssteller\*innen – wobei davon ein Großteil männlich ist – können hier einen wichtigen Beitrag leisten.

---

<sup>27</sup> Siehe Goldin/Rouse 2000.

<sup>28</sup> Siehe Budden et al. 2008, Roberts/Verhoef 2016 und Krawczyk/Smyk 2016.

<sup>29</sup> Siehe Ledin et al. 2007.

<sup>30</sup> Mit diesem Hinweis wollen wir allerdings nicht behaupten, dass Frauen in ihren Entscheidungen nie impliziten Verzerrungen unterliegen. Da diese Verzerrungen letztlich widerspiegeln, was in einem bestimmten Fach als "gewöhnlich" oder "Standard" gilt, und da die weiblichen Mitglieder der deutschen philosophischen *community* im selben nach wie vor männlich dominierten Feld sozialisiert wurden wie ihre Kollegen, ist dies nicht unbedingt zu erwarten.

<sup>31</sup> Siehe <https://swip-philosophinnen.org/mentee-oder-mentorin-werden/>

Schließlich ist die regelmäßige Veröffentlichung von Zahlen – sowohl zu den eingegangenen Anträgen als auch zu den Förderquoten – in einer für das Fach aussagekräftigen Aufbereitung unerlässlich. Denn ohne dieses Datenmaterial lässt sich kein informierter Diskurs über Geschlechtergerechtigkeit führen.

Zudem legen die Zahlen nahe, wie die philosophische *community* in Deutschland das Einwerben von Drittmitteln künftig bewerten sollte. Dieses spielt aktuell etwa bei Bewerbungen auf Stellen oder bei der Tenure-Evaluation von Juniorprofessuren eine große Rolle. Solange nicht ausgeschlossen werden kann, dass Drittmittelakquise implizite Verzerrungen widerspiegelt, scheint es uns "best practice", nicht den Erfolg oder Misserfolg eines Antrags als Anhaltspunkt für philosophische Exzellenz zu verwenden, sondern den Antrag selbst auf seine Qualität hin zu lesen. Die Umstellung auf mehr Dauerstellen, die schon früher im Leben erreicht werden können als die traditionelle Professur, wird von SWIP ausdrücklich begrüßt. Umso wichtiger ist aber, dass Verstetigungsentscheidungen sich nicht auf potenziell von Bias betroffene Grundlagen stützen. An wichtigen Schaltstellen der Laufbahn von Männern und Frauen – und dazu müssen die Entscheidungen für DFG-Förderungen gerechnet werden – dürfen keine systematischen genderbezogenen Ungleichheiten auftreten.

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen, an [christine.bratu@uni-goettingen.de](mailto:christine.bratu@uni-goettingen.de), [l.m.herzog@rug.nl](mailto:l.m.herzog@rug.nl) und [klonschinski@philsem.uni-kiel.de](mailto:klonschinski@philsem.uni-kiel.de).

## **Bibliographie**

- Amrhein, Valentin et al. (2019): Scientists rise up against statistical significance. *Nature*, March 20, <https://www.nature.com/articles/d41586-019-00857-9>.
- Brennan, Samantha (2013): Rethinking the Moral Significance of Micro-Inequities: The Case of Women in Philosophy." In: Katrina Hutchison and Fiona Jenkins (Hg.): *Women in Philosophy: What Needs to Change?*. Oxford et al.: Oxford University Press: 180-96.
- Budden, Amber E.; Tregenza, Tom; Aarssen, Lonnie W.; Koricheva, Julia; Leimu, Roosa and Christopher J. Lortie (2008): Double-blind review favours increased representation of female authors. *Trends in Ecology and Evolution* 23(1): 4-6.
- Di Bella, Laura und Elanor Miles und Jennifer Saul (2016): Philosophers explicitly associate philosophy with maleness. An examination of explicit and implicit gender stereotypes in philosophy, in: Brownstein, Michael und Jennifer Saul (Hg.): *Implicit Bias and Philosophy*. Vol. 1. Oxford et al.: Oxford University Press: 283-308.
- Goldin, Claudia und Cecilia Rouse (2000): Orchestrating impartiality: the impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review* 90(4): 715-741.
- Haslanger, Sall (2008): Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not by Reason (Alone). *Hypatia* 23(2): 210-223.

- Klonschinski, Andrea (2020): Frauen in der Deutschen Akademischen Philosophie - Eine Bestandsaufnahme. *Zeitschrift für Philosophische Forschung* 74(4): 593-616.
- Krawczyk, Michael und Magdalena Smyk (2016): Author's gender affects rating of academic articles: evidence from an incentivized, deception-free laboratory experiment. *European Economic Review* 90: 326-335.
- Ledin, Anna; Lutz Bornmann; Frank Gannon & Gerlind Wallon (2007). A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. *Embo reports* 8(11), 982-987.
- Leslie, Sarah-Jane; Cimpian, Andrei; Meyer, Meredith; Freeland, Edward (2015): Expectations of brilliance underlie gender distribution across academic disciplines. *Science* 347(6219): 262-265.
- Leuscher, Anna (2015): Social Exclusion in Academia Through Biases in Methodological Quality Evaluation: On the Situation of Women in Science and Philosophy. *Studies in History and Philosophy of Science Part A* 54: 56-63.
- Leuschner, Anna und Anna Lindemann (2018): On Minor Publications, Thematic Divisions, and Biases in Philosophy: Insights from the Book Review Sections. *APA Newsletter on Feminism and Philosophy* 17(2): 20-24.
- Leuscher, Anna (2019): Why So Low?: *Metaphilosophy* 50 (3):231-249.
- Ma, Debbie und Clennie Webster, Nanae Tachibe, Robert Gressis (2018): "21% Versus 79%: Explaining Philosophy's Gender Disparities with Stereotyping and Identification." *Philosophical Psychology* 31(1): 68-88.
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. und Jo Handelsman (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS* 109(41): 16474-16479.
- Roberts, Seán G. und Tessa Verhoef (2016): Double-blind reviewing at EvoLang 11 reveals gender bias. *Journal of Language Evolution* 1(2), 163-167.
- Saul, Jennifer (2018): Should We Tell Implicit Bias Stories? *Disputatio* 10 (50): 217-244.
- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, and Dawn Ritzke. 1999. "The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study." *Sex Roles* 41(7-8): 509-28.
- Storage D, Horne Z, Cimpian A, Leslie Sarah-Jane (2016): The frequency of "brilliant" and "genius" in teaching evaluations predicts the representation of women and African Americans across fields. *PLoS ONE* 11(3): e0150194. doi:10.1371/journal.pone.0150194.
- Trix, Frances und Carolyn Psenka (2003): Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse and Society* 14: 191-220.
- Valian, Virginia (1999): *Why so Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, London: MIT Press.
- (2005): Beyond gender schemas: improving the advancement of women in academia. *Hypatia* 20(3): 198-213.