

Richard Heidler, Katharina Magerkurth und Annette Lessenich

## Anerkennung als Ansporn – Karriereerfolg von Heinz Maier-Leibnitz- Preisträgerinnen und -Preisträgern

*Im Jahr 2017 feiert der Heinz Maier-Leibnitz-Preis sein Jubiläum zum 40-jährigen Bestehen. Er honoriert herausragende Leistungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In Ergänzung zu beispielhaften Erfolgsgeschichten, welche die DFG in ihrer Mediathek per Video dokumentiert hat,<sup>1</sup> untersucht dieser Infobrief statistische Befunde des Karriereerfolgs aller insgesamt 147 Preisträgerinnen und Preisträger der Jahre 1997 bis 2017. Die Ergebnisse zeigen, dass die Geförderten außerordentlich erfolgreiche Karrieren in der Wissenschaft vorweisen können.*

### 1 Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat sich zum Ziel gesetzt und in ihrer Satzung verankert, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu fördern. Ein Baustein, um dieses Ziel zu erreichen, ist der seit 1977 verliehene und mit 20 000 Euro dotierte Heinz Maier-Leibnitz-Preis. Ein Auswahlausschuss, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und von der DFG gemeinsam berufen wird, wählt jedes Jahr zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus allen Vorgeschlagenen<sup>2</sup> nach dem Kriterium herausragender wissenschaftlicher Leistungen aus. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt die Mittel für den Preis zur Verfügung.

1 Einzelne Preisträgerinnen und Preisträger wurden für den Film „40 Jahre Heinz Maier-Leibnitz-Preis – Chronik“ interviewt: <http://mediathek.dfg.de/video/40-jahre-heinz-maier-leibnitz-preis-chronik>.

2 Vorschlagsberechtigt sind die gewählten Mitglieder der Fachkollegien der Deutschen Forschungsgemeinschaft, alle wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, die Union der deutschen Akademien der Wissenschaften, die Max-Planck-Gesellschaft, die Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, die Fraunhofer-Gesellschaft und die Leibniz-Gemeinschaft.

Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis feiert 2017 sein Jubiläum zum 40-jährigen Bestehen. Mit seiner Fokussierung auf herausragende wissenschaftliche Leistungen rückte der Preis schon früh die persönliche Forschungslaufbahn der ausgezeichneten Personen in den Fokus. Er würdigt neben der Dissertationsleistung insbesondere das eigenständige wissenschaftliche Profil der Preisträgerinnen und Preisträger des Heinz Maier-Leibnitz-Preises (im Folgenden: der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger) und soll als Ansporn dienen, die eingeschlagene wissenschaftliche Laufbahn weiter zu verfolgen.

Anlässlich des Jubiläums des Heinz Maier-Leibnitz-Preises wird in diesem Infobrief untersucht, wie sich die wissenschaftlichen Karrieren der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger vor und nach der Preisverleihung entwickelt haben.

### 2 Datenbasis und Methodik

Im Zentrum dieses Infobriefs stehen die Karriereschritte bis zur Preisverleihung und die

spätere Laufbahn der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger. Die Datenbasis hierfür bilden Lebenslaufdaten von 147 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die in den Jahren 1997 bis 2017 mit dem Preis ausgezeichnet wurden. Das Jahr 1997 wurde als erstes Untersuchungsjahr gewählt, weil zu diesem Zeitpunkt die Preisbedingungen überarbeitet wurden: Zum einen wurde in diesem Jahr die Zahl der jährlich vergebenen Preise erhöht. Zum anderen wurde die Regel aufgehoben, den Preis jedes Jahr an Vertreterinnen und Vertreter vorab festgelegter Forschungsgebiete zu verleihen.

Die Daten zu den beruflichen Lebensstationen der Preisträgerinnen und Preisträger wurden sowohl über DFG-interne als auch öffentlich zugängliche Quellen ermittelt und für die Analyse aufbereitet. Die gewählte „CV-Methode“ (vgl. Cañibano & Bozeman 2009) folgt dem Ansatz der im September 2017 veröffentlichten DFG-Studie „Forschungsförderung und Karrierewege – Vergleichende Studie zu den DFG-Programmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere“ (Heidler et al. 2017a) und ist dort ausführlich beschrieben.

Die folgenden Analysen beziehen sich in der Regel auf das Gesamt der 147 HML-Preisträgerinnen und -Preisträger der Jahre 1997 bis 2017. Für zeitliche Vergleiche wurden darüber hinaus jeweils drei Jahrgänge der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger zu insgesamt sieben Kohorten mit einem Umfang von jeweils 18 bis 30 Personen zusammengefasst. Für alle Kohorten endet der Betrachtungszeitraum einheitlich im Sommer 2017, in dem die Datenerhebung für diese Studie erfolgte. Die Aufgliederung in Kohorten ermöglicht eine differenzierte Betrachtung, da der erwartbare Karriereerfolg auch von der Dauer der wissenschaftlichen Karriere, also dem Zeitraum zwischen der Preisverleihung und dem Zeitpunkt der Datenerfassung, abhängt.

Zur Einordnung des Karriereerfolgs wurde auf eine Karrierestufen-Typologie zurückgegriffen, die von der Europäischen Kommission für die European Research Area formuliert

wurde (European Commission 2011). Ziel der Typologie ist es, länder- und sektorenübergreifend wissenschaftliche Karrieren vergleichbar zu machen. Ihr Einsatz in diesem Infobrief bietet die Möglichkeit, die Befunde im internationalen Diskurs zu Wissenschaftskarrieren einzuordnen und mit anderen Studien, die diese Typologie verwenden, zu vergleichen (z. B. Reimann & Wysocki 2015; Huber, Wegner & Neufeld 2015, Heidler et. al 2017a).

Das Modell unterscheidet vier wissenschaftsbezogene Karrierestufen:

- First Stage Researcher (R1) stehen vor der Promotion – diese Stufe bleibt außer Betracht, da die Promotion Voraussetzung für eine Nominierung ist.
- Recognised Researcher (R2) haben der Typologie zufolge im Allgemeinen mindestens einen PhD, aber noch kein signifikantes Maß an Unabhängigkeit erlangt. Sie kennen ihr Forschungsfeld gut, sind auf nationalen und internationalen Konferenzen präsent, können ein Forschungsdesign entwickeln und umsetzen, kooperieren und kommunizieren erfolgreich mit anderen Forscherinnen und Forschern und haben ihre Karriere im Blick.
- Established Researcher (R3) hingegen haben schon einen signifikanten Grad der Unabhängigkeit erlangt. Sie unterscheiden sich von R2-Forschenden durch ihre sichtbare Reputation im Feld, das Voranbringen einer eigenen Forschungsagenda und die Übernahme von Leitungsfunktionen in Forschungsprojekten.
- Leading Researcher (R4) sind schließlich typischerweise mit einer dauerhaften Stelle versehen, in ihrem Feld hoch anerkannt und haben Führungsverantwortung.

Die den Lebenslaufdaten entnommenen Stellenbezeichnungen wurden auf ihre Passgenauigkeit zu einer der drei hier interessierenden Stufen dieser Typologie überprüft und entsprechend klassifiziert. Zu methodischen Details vgl. ausführlich Heidler et al, 2017a, S. 30–34.

### 3 Profil der Preisträgerinnen und Preisträger

Für den Heinz Maier-Leibnitz-Preis wurden im Untersuchungszeitraum 1997 bis 2017 genau 51 Wissenschaftlerinnen und 96 Wissenschaftler ausgewählt, dies entspricht einem Frauenanteil von 35 Prozent. Im Zeitverlauf ist eine bemerkenswerte Steigerung des Frauenanteils festzustellen. Wurde in der Kohorte 1997 bis 1999 noch jeder fünfte Preis an eine Frau verliehen, war in der jüngsten Kohorte schon knapp jeder zweite Preisträger weiblich (vgl. Tabelle 1). Damit liegt der Frauenanteil aktuell über dem Frauenanteil an Habilitationen (28 Prozent) und Juniorprofessuren (42 Prozent) im Jahr 2015 (Heidler et al. 2017b, S. 44). Auch im Vergleich zum Emmy Noether-Programm (31 Prozent in 2016) (vgl. Reinhardt 2017, S. 18) ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch.

Auffällig ist für alle Kohorten das weitgehend stabil niedrige Promotionsalter von durchschnittlich 28 Jahren bei einer ebenfalls recht engen Spannweite von mindestens 22 bis höchstens 34 Jahren. Der deutschlandweite Vergleichswert liegt seit dem Jahr 2000 konstant bei etwa 33 Jahren (vgl. BUWIN 2017, S. 95). Das Promotionsdurchschnittsalter von

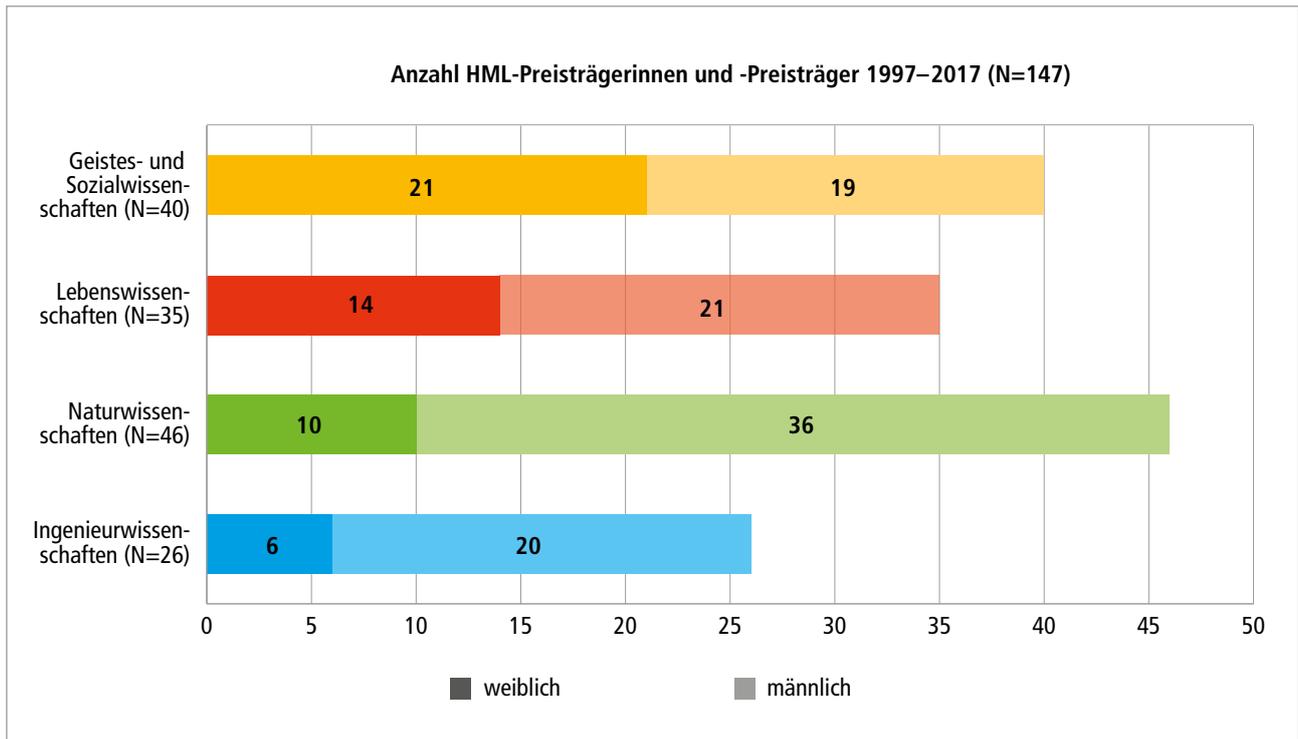
Juniorprofessorinnen und -professoren liegt bei 31 Jahren, für die Emmy Noether-Geförderten wurde ein Promotionsalter von durchschnittlich 30 Jahren ermittelt (vgl. Burkhardt und Nickel 2015, S. 126).

Zum Zeitpunkt der Preisverleihung sind die ausgezeichneten Personen im Schnitt 33 Jahre alt, also in etwa so alt wie Antragstellerinnen und Antragsteller für das Emmy Noether-Programm (vgl. Heidler et al. 2017a, S. 27). Das durchschnittliche Alter bei der Preisverleihung ist seit der Kohorte 2003–2005 bis zur letzten betrachteten Kohorte beständig um insgesamt 3,6 Jahre gestiegen. Der zeitliche Abstand zwischen Preisverleihung und Promotion beträgt in den letzten vier Kohorten zwischen fünf und sechs Jahre. In den ersten drei Kohorten waren es noch drei bis vier Jahre. Dies ist möglicherweise ein Zeichen dafür, dass der Auswahlausschuss bei den Kandidatinnen und Kandidaten seit einigen Jahren strengere Maßstäbe an das Kriterium „Entwicklung eines eigenständigen wissenschaftlichen Profils nach der Promotion“ angelegt hat.

Die Preisvergabe ist seit 1997 nicht mehr an bestimmte vorher ausgeschriebene Fachgebiete gebunden, sie verteilt sich im Untersuchungszeitraum relativ gleichmäßig über die vier Wissenschaftsgebiete. Abbildung 1 zeigt

	Personen	Davon Frauen	Promotionsalter			Alter bei Preisverleihung			Alter 2017
	Anzahl	%	Ø	min	max	Ø	min	max	Ø
Kohorte 2015 – 2017	30	46,7%	28,7	24	34	35,0	29	40	36,2
Kohorte 2012 – 2014	25	40,0%	29,1	27	34	34,2	30	38	38,0
Kohorte 2009 – 2011	18	44,4%	28,1	22	32	33,5	28	42	40,8
Kohorte 2006 – 2008	18	27,8%	27,9	24	30	32,9	28	38	43,2
Kohorte 2003 – 2005	18	27,8%	28,4	25	33	31,4	27	34	45,1
Kohorte 2000 – 2002	18	27,8%	27,6	24	30	31,5	26	33	48,1
Kohorte 1997 – 1999	20	20,0%	27,7	26	31	31,7	28	34	51,2
<b>Insgesamt</b>	<b>147</b>	<b>34,7%</b>	<b>28,3</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>33,1</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>42,5</b>

Tabelle 1: HML-Preisträgerinnen und -Preisträger der Jahre 1997 bis 2017: Beschreibung der Datenbasis



**Abbildung 1: Anzahl der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger (1997 bis 2017) je Wissenschaftsbereich nach Geschlecht**

die Verteilung der Preise auf die vier Wissenschaftsbereiche sowie den Anteil der Frauen innerhalb dieser.

Zwischen 1997 und 2017 wurden mit 46 die meisten Preise in den Naturwissenschaften vergeben. Genau 40 Preise gingen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, und 35 Lebenswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wurden ausgezeichnet. Demgegenüber weniger, nämlich insgesamt 26 Preise, wurden an Forscherinnen und Forscher aus den Ingenieurwissenschaften vergeben.

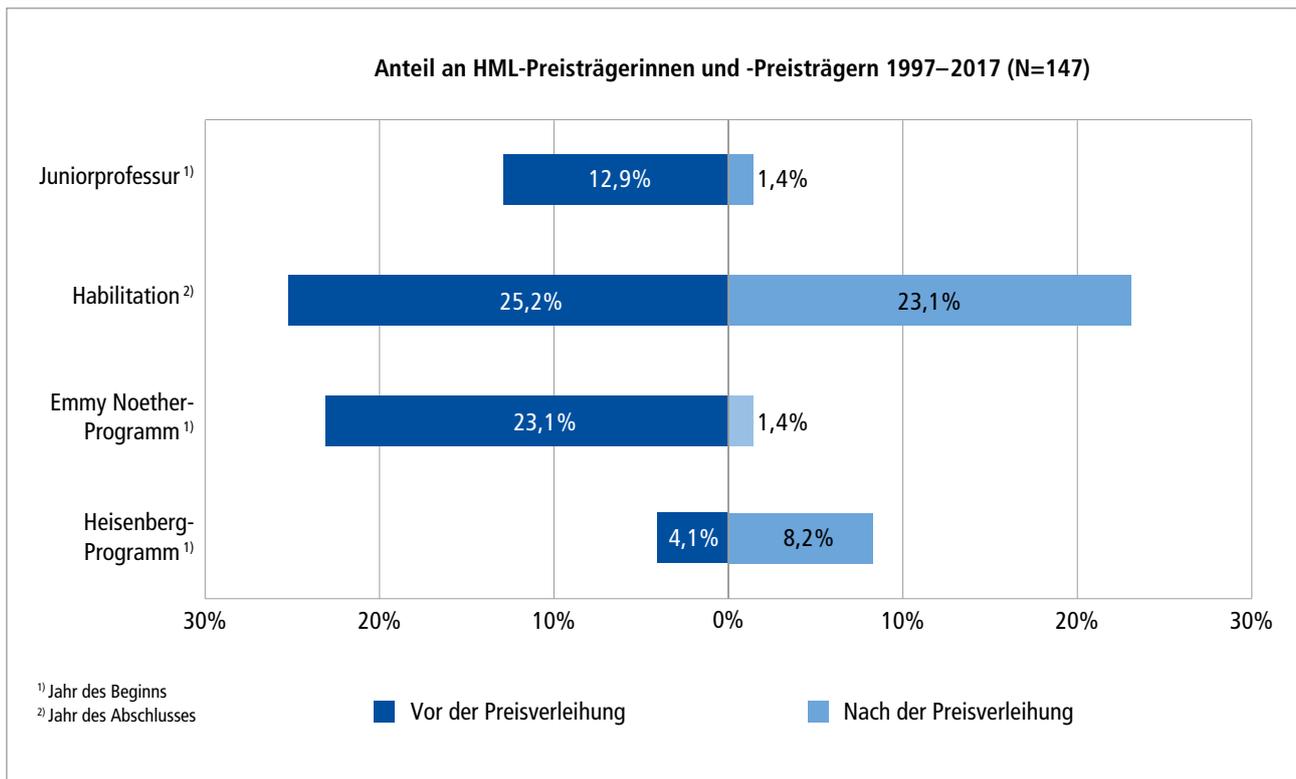
In den Geistes- und Sozialwissenschaften wurden etwas mehr Preisträgerinnen als Preisträger ausgezeichnet (21 Frauen und 19 Männer). Geringer ist der Anteil der mit dem Preis ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen in den weiteren Wissenschaftsbereichen. Er liegt aber dennoch über den üblichen Frauenanteilen in diesen Wissenschaftsbereichen (vgl. Reinhardt 2017, S. 22).

Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Grundsätzlich sollen keine Perso-

nen berücksichtigt werden, die bereits auf eine unbefristete Professur berufen wurden. Infrage kommen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in herausgehobenen Mittelbaupositionen, wie bereits Habilitierte oder Habilitierende, Juniorprofessorinnen und -professoren, Geförderte im Emmy Noether-Programm, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter und vergleichbare Nachwuchspositionen.

Zur Auswertung der Qualifizierungswege und herausgehobenen Mittelbaupositionen der Preisträgerinnen und Preisträger vor und nach der Auszeichnung wurden verschiedene Informationen erfasst. Auf Basis der Lebenslaufanalyse sind die Jahreszahlen des Beginns einer Juniorprofessur und der Abschluss einer Habilitation erfasst worden. Zudem verzeichnet die DFG-Datenbank, ob vor oder nach der Auszeichnung ein Antrag im Emmy Noether-Programm oder im Heisenberg-Programm erfolgreich war. Weitere Nachwuchsgruppenleiterpositionen wurden nicht erfasst.

Die Auswertung ergibt, dass viele HML-Preisträgerinnen und -Preisträger eine der genannten Vorqualifikationen aufweisen beziehungs-



**Abbildung 2: Ausgewählte Nachwuchspositionen von HML-Preisträgerinnen und -Preisträgern (1997 bis 2017) vor und nach der Preisverleihung (in Prozent)**

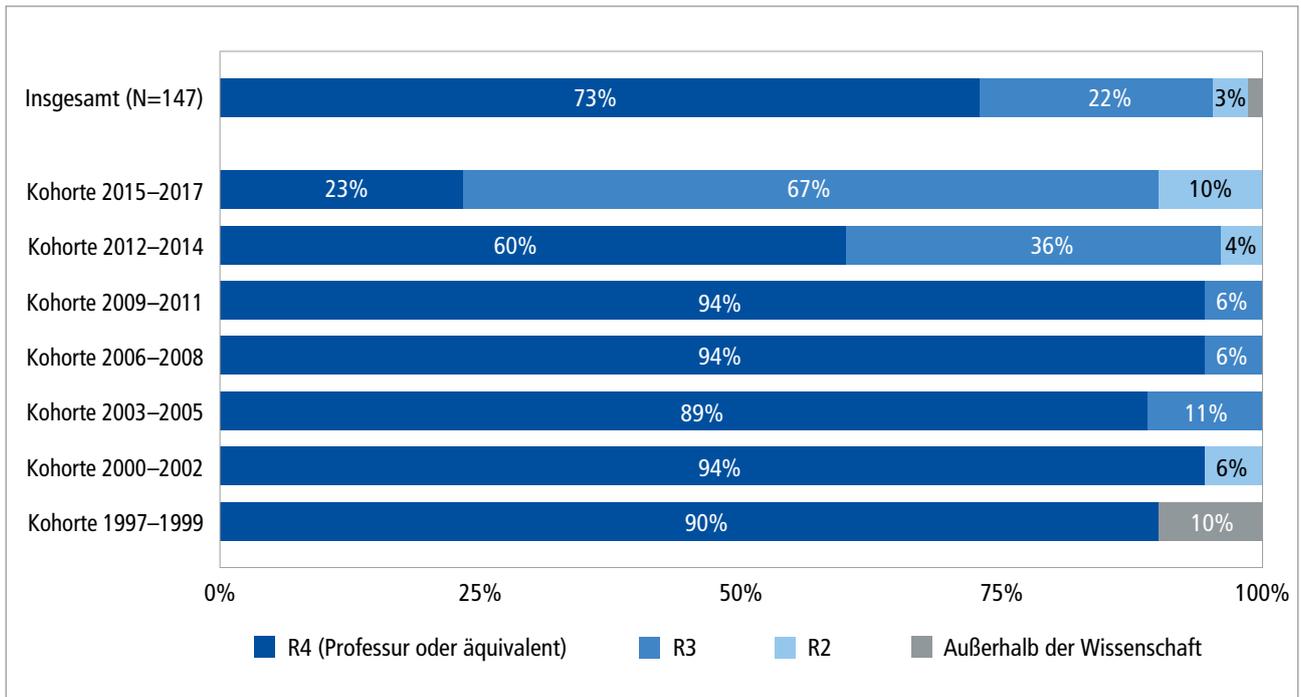
weise entsprechende Positionen innehaben. Insgesamt jede vierte ausgezeichnete Person hat bereits zum Zeitpunkt der Preisverleihung eine Habilitation abgeschlossen, 23 Prozent der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger haben eine Emmy Noether-Förderung erhalten und 12 Prozent hatten eine Juniorprofessur inne. Das Heisenberg-Programm spricht eine spätere Karrierephase an und wird typischerweise erst acht bis neun Jahre nach der Promotion beantragt (Heidler et al. 2017a, S. 38). Demzufolge ist der Anteil der Heisenberg-Geförderten vor der Preisverleihung mit 4 Prozent eher niedrig. 8 Prozent der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger bewerben sich nach der Preisverleihung erfolgreich im Heisenberg-Programm, 23 Prozent schließen noch ihre Habilitation ab.

## 4 Wissenschaftliche Karrierewege

Die hier gewählte Erhebungsmethode erlaubt aus der Perspektive des Berichtsjahres 2017 auch Aussagen zur längerfristigen Platzierung

innerhalb des Wissenschaftssystems. Eine große Mehrheit der Preisträgerinnen und Preisträger verfolgt eine wissenschaftliche Laufbahn. Von allen 147 HML-Preisträgerinnen und -Preisträgern sind im Jahr 2017 knapp drei Viertel auf eine volle Professur berufen worden oder haben eine äquivalente Position inne – nach der wie oben vorgestellten Typologie bezeichnet als „R4“ (vgl. Abbildung 3). Konkret besetzen 60 von 89 der heute in Deutschland auf einer R4-Position tätigen HML-Preisträgerinnen und -Preisträger eine W3-Professur. Da deutschlandweit in etwa ebenso viele W2- wie W3-Erstberufungen erfolgen (vgl. BUWIN 2017, S. 192), unterstreicht der vergleichsweise hohe Anteil an W3-Professuren bei HML-Preisträgerinnen und -Preisträgern den Erfolg dieser Gruppe.

Differenziert man den Karriereerfolg der Preisträgerinnen und Preisträger nach Drei-Jahres-Kohorten, zeigt sich, dass in den älteren fünf von sieben Kohorten bereits zwischen 89 und 94 Prozent aller HML-Preisträgerinnen und -Preisträger heute eine R4-adäquate Position erreicht haben (vgl. Abbildung 3). Die

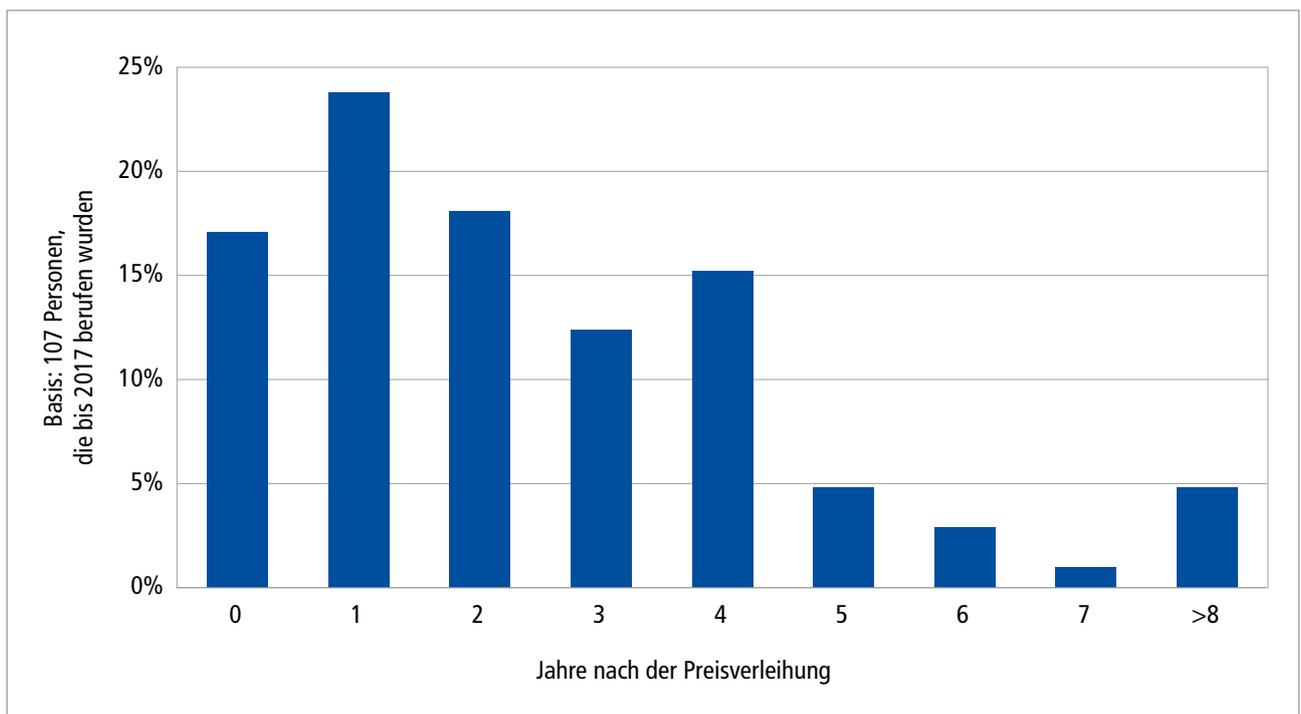


**Abbildung 3: Im Jahr 2017 erreichte Karrierestufe der HML-Preisträgerinnen und -Preisträger der Jahre 1997 bis 2017 je Kohorte**

relativ stabile Verteilung lässt erwarten, dass auch die beiden jüngsten Kohorten einen entsprechenden Weg einschlagen werden.

Weitere Auskunft über die Dynamik des Karriereerfolgs gibt eine Auswertung des zeitli-

chen Abstands von der Preisverleihung bis zur Berufung auf eine Professur beziehungsweise eine ähnliche nach R4 klassifizierte Position. Diejenigen, die in R4 aufgestiegen sind, erhielten den Ruf häufig noch im Jahr der Preisver-



**Abbildung 4: Zeitlicher Abstand zwischen Preisverleihung und Aufstieg in eine nach R4 klassifizierte Position in Jahren (in Prozent, zwei fehlende Werte)**

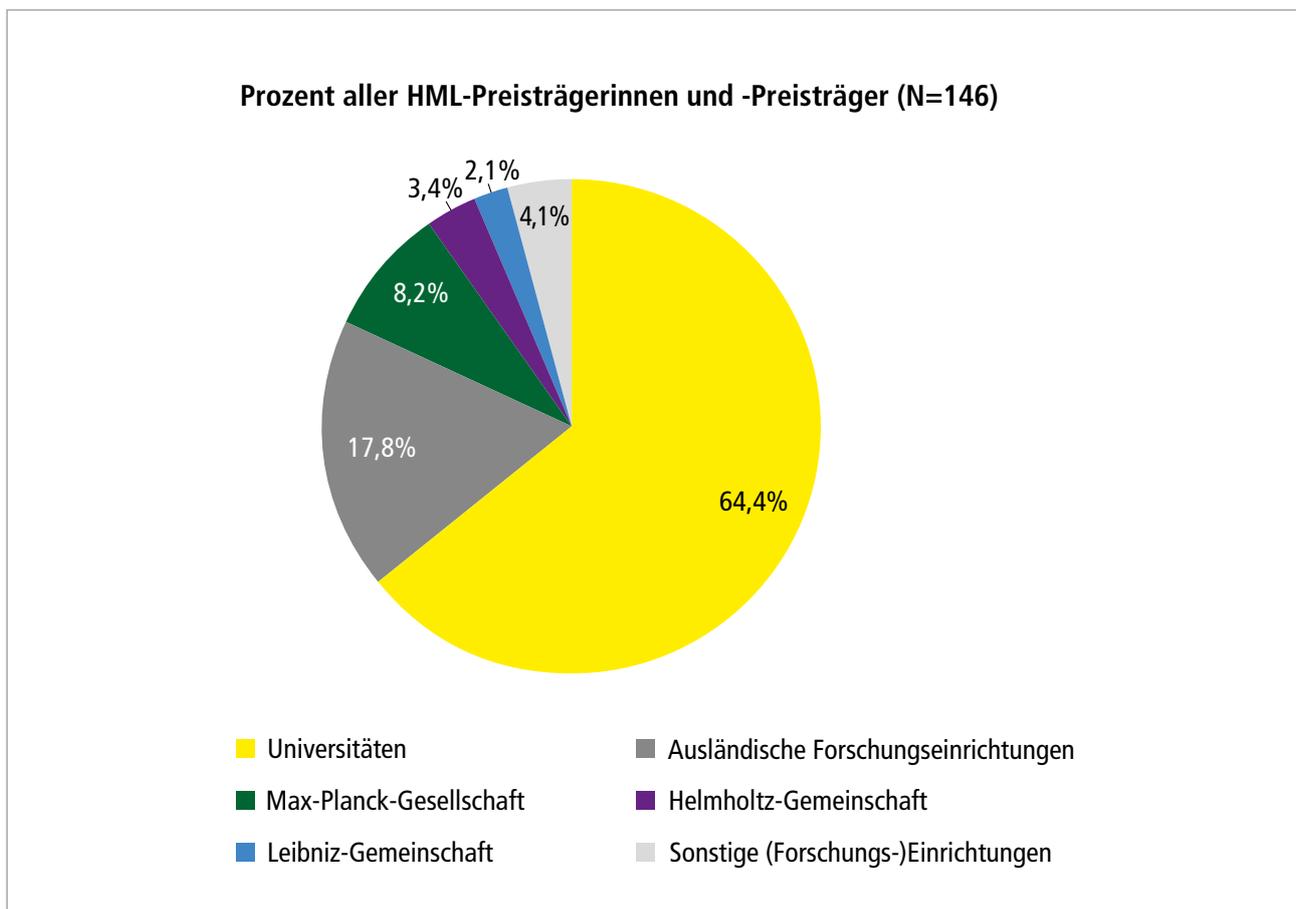
leihung (17 Prozent) oder im darauffolgenden Jahr (24 Prozent). Spätestens vier Jahre nach der Auszeichnung sind die meisten Berufungen erfolgt (vgl. Abbildung 4). Der Aufstieg in R4 beziehungsweise die Berufung erfolgt für diese Gruppe durchschnittlich mit 36 Jahren, also mehrere Jahre vor dem durchschnittlichen Berufungsalter (41 Jahre für W2- und 42 Jahre für W3-Professuren, vgl. BUWIN 2017, S. 117).

Heute sind die Heinz Maier-Leibnitz-Preisträgerinnen und -Preisträger mehrheitlich in Deutschland tätig. Zwei Drittel von ihnen arbeiten an deutschen Universitäten, weitere 18 Prozent an außeruniversitären deutschen Forschungseinrichtungen, mit 8 Prozent am häufigsten bei der Max-Planck-Gesellschaft (vgl. Abbildung 5). Ebenfalls 18 Prozent der Ausgezeichneten arbeiten aktuell an einer ausländischen wissenschaftlichen Einrichtung. Instrukтив ist hier der Vergleich mit dem Emmy Noether-Programm: Dort in den Jahren 2007

und 2008 geförderte Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sind sieben bis acht Jahre später mit 12 Prozent etwas weniger im Ausland und mit 6 Prozent auch etwas weniger an Max-Planck-Instituten tätig (vgl. Heidler et al. 2017a, S. 67).

Weitere Analysen zeigen, dass die HML-Preisträgerinnen und -Preisträger auch in ihrer späteren Karriere weitere Ehren erhalten: So haben fünf Personen später einen Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis erhalten, zwei Personen wurden auf eine Alexander von Humboldt-Professur berufen. Für zehn mit dem Preis Bedachte ist schließlich eine Aufnahme in die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina dokumentiert.

Die Würdigung mit dem Heinz Maier-Leibnitz-Preis hat auch für die Preisträgerinnen und Preisträger selbst große Bedeutung: 85 Prozent weisen in ihren öffentlich zugänglichen Lebensläufen auf diese Ehrung hin.



**Abbildung 5: Art der Einrichtung, an denen HML-Preisträgerinnen und -Preisträger der Jahre 1997 bis 2017 im Jahr 2017 tätig sind (in Prozent, ein fehlender Wert)**

## 5 Fazit

Seit nunmehr 40 Jahren zeichnet der Heinz Maier-Leibnitz-Preis Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus. Die Ausgezeichneten sollen nicht nur für ihre bisherigen Leistungen gewürdigt werden. Vielmehr will der Preis sie anspornen, auch weiterhin erfolgreich wissenschaftlich tätig zu bleiben. Um die Frage zu beantworten, ob dieses Ziel erreicht wird, wurden die Lebensläufe aller 147 Preisträgerinnen und Preisträger zwischen 1997 und 2017 analysiert.

Das Ergebnis zeigt, dass fast alle Preisträgerinnen und Preisträger im Wissenschaftssystem verbleiben. Im Jahr 2017 haben 73 Prozent der Ausgezeichneten eine Professur oder eine äquivalente Stellung inne. Einer überdurchschnittlich frühen Promotion mit 28 Jahren folgt in der Regel auch eine überdurchschnittlich frühe Berufung auf eine Professur etwa drei Jahre nach der Preisverleihung beziehungsweise im Alter von 36 Jahren. Ein großer Anteil der Preisträgerinnen und Preisträger wird auf gut ausgestattete W3-Professuren berufen. Insofern scheint der Preis die Ausgezeichneten tatsächlich zu motivieren, die wissenschaftliche Karriere erfolgreich weiterzuverfolgen. Darüber hinaus spricht vieles dafür, dass eine Preisvergabe auch als Signal hoher wissenschaftlicher Qualität auf berufende Forschungseinrichtungen wirkt.

## Literatur

*BUWIN (2017):* Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv. Online verfügbar unter [www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf](http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf).

*Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (2015):* Die Juniorprofessur – Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Berlin: Edition Sigma.

*Cañibano, Carolina; Bozeman, Barry (2009):* Curriculum vitae method in science policy and research evaluation: the state of the art. In: *Research Evaluation*, 18(2), 86–94.

*European Commission (2011):* Towards an European Framework for Research Careers, Brüssel. Online verfügbar unter [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf).

*Heidler, Richard; Reinhardt, Anke; Güdler, Jürgen; Buckow, Anjana; Fettelschoss, Katja (2017a):* Forschungsförderung und Karrierewege – Vergleichende Studie zu den DFG-Programmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere. Herausgegeben von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Online verfügbar unter [www.dfg.de/dfg\\_profil/zahlen\\_fakten](http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten).

*Heidler, Richard; Reichwein, Eva; Alkema, Nike; von Gliscynski, Ursula et al. (2017b):* Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. Herausgegeben von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Online verfügbar unter [www.dfg.de/dfg\\_profil/zahlen\\_fakten/](http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/).

*Huber, Nathalie; Wegner, Antje; Neufeld, Jörg (2015):* MERCI (Monitoring European Research Council's Implementation of Excellence): Evaluation Report on the Impact of the ERC Starting Grant Programme. iFQ-Working Paper No. 16. Online verfügbar unter [www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working\\_paper\\_16\\_2015.pdf](http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_16_2015.pdf).

*Reimann, Ralph; Wysocki, Eva L. (2015):* Karrierewege von FWF-ProjektleiterInnen an der Universität Wien. In: Ash, Mitchell G.; Ehmer, Joseph (Hrsg.): *Universität – Politik – Gesellschaft*, Vienna University Press.

*Reinhardt, Anke (2017):* Chancengleichheits-Monitoring 2017 – Antragstellung und -erfolg von WissenschaftlerInnen bei der DFG. Berichtsjahr 2016. Herausgegeben von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Online verfügbar unter [www.dfg.de/dfg\\_profil/zahlen\\_fakten](http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten).

(Stand: 30.11.2017)

## DFG infobrief

### Impressum

Ausgabe 1.17

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](mailto:juergen.guedler@dfg.de)  
Telefon: +49 228 885-2649

### Downloadadresse:

[www.dfg.de/infobrief](http://www.dfg.de/infobrief)

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