

Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich: Policies und statistische Daten

Lipinsky, Anke; Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lipinsky, A., & Löther, A. (2016). Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich: Policies und statistische Daten. In *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 1-37). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-60824-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich Policies und statistische Daten

Sonderauswertung und Bericht für den GWK-Bericht:
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung
(2016), 20. Fortschreibung

Dr. Anke Lipinsky und Dr. Andrea Löther (CEWS)

Mai 2016

Inhalt

Zusammenfassung	2
1 Einführung.....	4
2 Relevante Gleichstellungspolitiken der ausgewählten Länder.....	5
2.1 <i>Rahmenbedingungen für Gleichstellung in der Wissenschaft</i>	5
Österreich.....	5
Frankreich	6
Litauen	7
Norwegen.....	8
Großbritannien.....	8
Deutschland	9
2.2 <i>Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrierewege</i>	9
2.3 <i>Mutterschutz und Elternzeiten</i>	11
2.4 <i>Gremienbesetzung</i>	12
2.5 <i>Geschlecht als Wissenskategorie</i>	13
3 Karriereentwicklung und vertikale Segregation	14
4 Arbeitsbedingungen	26
5 Gremien	30
6 Gender-Dimension in der Forschung	33
Literaturverzeichnis.....	35

Zusammenfassung

- Die Datenauswertung präsentiert Deutschland im europäischen Vergleich, konzentriert sich jedoch für den vertiefenden Kontext auf ausgewählte Länder (Frankreich, Großbritannien, Litauen, Österreich und Norwegen). Die statistischen Befunde der hier behandelten Themenfelder sind aufgrund komplexer Einwirkungsmechanismen nur mit Einschränkung als Resultat einschlägiger Programme und Politiken zu verstehen. Gesetze, Richtlinien und Programme können auf die dargestellten statistischen Daten einwirken, wobei die Policies einen relevanten Mechanismus z.B. bei der Karriereförderung beschreiben und die Statistiken ein Resultat darstellen, welches durch Wechselwirkungen vieler Mechanismen zustande kommt.
- Deutschland lag 2013 mit einem Frauenanteil von 17,3 Prozent an den höchsten Positionen an Hochschulen (W3-/C4-Professuren) im unteren Viertel der Länder des Europäischen Forschungsraums und um 2 Prozentpunkte unter dem europäischen Durchschnitt. Allerdings sind die Fortschritte seit 2000 in Deutschland ausgeprägter als in vielen anderen Ländern. Österreich konnte mit 16 Prozentpunkten den Frauenanteil unter den beobachteten Ländern am stärksten steigern und liegt 2013 mit einem Frauenanteil von 22,2 Prozent deutlich über Deutschland. Die Frauenanteile in Grade A lassen sich nicht unmittelbar als „Gleichstellungserfolge“ bestimmen, sondern können auch mit bestimmten Strukturen der nationalen Hochschul- und Wissenschaftssysteme in Verbindung stehen.
- Die Frauenanteile am gesamten wissenschaftlichen Personal hängen – europaweit betrachtet – mit den finanziellen Ressourcen, der relativen Größe des Hochschulsektors und Veränderungen bei der Zahl der Forschenden zusammen. Diese Faktoren erklären dagegen nicht die unterschiedliche Teilhabe von Frauen an den höchsten Führungspositionen: Es gibt keine Zusammenhänge zwischen den Frauenanteilen in Grade A und finanziellen Ressourcen, der Selektivität eines Hochschulsystems oder der relativen Größe des Hochschulsektors. Lediglich die Veränderungen bei der Zahl der Führungspositionen korrelieren mit den Frauenanteilen in Grade A in den verschiedenen Ländern.
- In Deutschland ist die Gruppe der Promovierenden im Vergleich mit den anderen Ländern am größten und übersteigt auch die Statusgruppe der etablierten bzw. leitenden Wissenschaftler/innen in Deutschland. Mit diesen unterschiedlichen Personalstrukturen sind spezifische Chancen verbunden, Führungspositionen und dauerhafte Stellen in der Wissenschaft zu erlangen. Aufgrund der verhältnismäßig kleinen Anzahl an Spitzenpositionen in Deutschland, sind hier die Chancen eine solche Position zu erhalten besonders gering.
- Der Anteil der Forschenden mit befristeten Verträgen liegt in den Ländern des europäischen Forschungsraums zwischen unter 10 Prozent und fast 75 Prozent. Da unbefristete Stellen auf höheren Karrierestufen wahrscheinlicher sind, hängt der Anteil der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit den Personalstrukturen und der relativen Größe der einzelnen Karrierestufen zusammen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern variieren erheblich zwischen den Ländern. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Deutschland (54%), Österreich (45%) und Norwegen (31%). In allen drei Ländern sind auch deutlich mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt.

- Europaweit liegt der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an Hochschulen bei 11 Prozent. Österreich, Litauen und Deutschland haben den höchsten Anteil an in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und auch die höchsten Anteile an Teilzeit beim wissenschaftlichen Hochschulpersonal insgesamt. Die Wirkung von Karrierestrukturen in Kombination mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Teilzeitarbeitsmodellen könnten Hinweise zur Klärung des drop-out von Wissenschaftlerinnen geben.
- Die skandinavischen Länder Schweden, Island und Norwegen erreichen mit einem Frauenanteil von 40% bzw. 50% an den Hochschulleitungen die Ziele, die die EU in ihren Gremien anstrebt. Österreich und Litauen liegen mit rund einem Viertel an Frauen in der Hochschulleitung über den europaweiten Durchschnitt, während in Deutschland lediglich 17% der Hochschulleitungen mit einer Frau besetzt sind. Frankreich bildet mit knapp 10% Frauenanteil das Schlusslicht.
- Zehn Länder, darunter Norwegen und Frankreich, erreichen bei der Gremienbeteiligung eine Quote von 40% Frauen und mehr. In Deutschland sind dagegen nur ein Viertel der Gremienpositionen mit Frauen besetzt; in Litauen und Österreich ist es jeweils rund ein Drittel. Erfolge bei der Gremienbeteiligung von Frauen in Norwegen und Frankreich könnten durch die dort bestehenden Quotenregelungen erklärt werden. Auch Österreich verabschiedete 2009 eine Quotenregelung von 40% Frauenanteilen in Hochschulgremien, erreicht diesen Frauenanteil jedoch bisher nicht.
- Der Anteil der wissenschaftlichen Publikationen, soweit diese im Web of Science verzeichnet sind, mit geschlechterspezifischen Aspekten liegt über alle Fächer betrachtet weltweit und EU-weit bei unter 2 Prozent. Zwischen den Fächern gibt es erhebliche Unterschiede, in wieweit die Gender-Dimension in die Forschungsinhalte integriert wird. In einzelnen Fächergruppen liegen Norwegen und Großbritannien über dem EU-Durchschnitt, während Autor/innen aus Deutschland in allen Fächern seltener als im europa- und weltweiten Durchschnitt Publikationen mit geschlechterspezifischen Aspekten publizieren.

1 Einführung

Der Rat der Europäischen Union verabschiedete am 1. Dezember 2015 einen Beschluss zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Europäischen Forschungsraum EFR (Rat der Europäischen Union 2015). Der Beschluss ruft die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission dazu auf, nachhaltige kulturelle und institutionelle Veränderungen in der Wissenschaft herbeizuführen, eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation in Entscheidungspositionen der Hochschulen zu erwirken, bestehendes Geschlechterwissen zu nutzen und die selbst gesetzten Gleichstellungsziele anhand geeigneter Indikatoren zu überwachen. Der hohe Konkretisierungsgrad des Fahrplans füllt ein politisches Vakuum, denn seit der Mitteilung der Europäischen Kommission 1999 „Frauen und Wissenschaft“ (European Commission 1999) und der Mitteilung der Europäischen Kommission zu einer erneuerten Partnerschaft im EFR (European Commission 2012), in welcher Gleichstellung zu einer der fünf Prioritäten des Europäischen Forschungsraums wurde, war Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft auf europäischer Ebene vorrangig durch Impulse der Mitgliedstaaten (Helsinki Gruppe und die Ratspräsidentenkonferenzen Deutschland 2007, Tschechien 2009, Litauen 2013 und Luxemburg 2015) sowie Maßnahmen und Projekte der Europäischen Forschungsrahmenprogramme vorangebracht worden. Im Rahmen der erneuerten EFR-Strategie von 2012, legte die Europäische Kommission drei Hauptzielstellungen ihrer Gleichstellungspolitik fest, die seither durch weitere Beschlüsse und mithilfe der Forschungsförderung durch das siebte Forschungsrahmenprogramm und Horizont 2020 unterstützt wurden. Der Fahrplan von 2015 gibt nun einen neuen Impuls in den Europäischen Forschungsraum und ruft die EU-Mitgliedstaaten u.a. dazu auf, sich ehrgeizige Ziele zu setzen und nationale Maßnahmenpläne zu erstellen.

Die Einführung von Geschlechterpolitiken in die europäische Wissenschaftspolitik begann 1998 mit einer Empfehlung des Ministerrats an die Mitgliedstaaten zur Anwendung des „Gender Mainstreaming in der Politik“ (Council of Europe, Committee of Ministers 1998) auf Grundlage eines Sachverständigenberichts. Die Empfehlung des Ministerrats machte Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu einem integralen Bestandteil europäischer Werte. Durch die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit näherte sich die Europäische Union ihrem Ziel der größeren Einheit („unity“) unter ihren Mitgliedern¹. Das 1998 empfohlene Gender Mainstreaming wurde somit in der europäischen Wissenschaftspolitik verankert. Durch das Einvernehmen mit den rechtlich etablierten Gleichbehandlungsgesetzen und der Billigung von Frauenförderprogrammen lag den Politiken jedoch ein Gleichstellungsverständnis zugrunde, welches auf Geschlechterrepräsentanz abzielte, also letztlich in erster Linie den Ansatz der Frauenförderung verfolgte. Eine systemische Transformationswirkung, auf die Gender Mainstreaming eigentlich abzielt, ist in der Wissenschaftspolitik der Europäischen Kommission erst seit 2007 erkennbar.

Vor dem Hintergrund dieser Verankerung von Geschlechtergleichstellung in der europäischen Forschungspolitik analysiert die vorliegende Auswertung aktuelle statistische Indikatoren zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft im europäischen Vergleich und kontextualisiert, wo

¹ Rec No.R(98)14 "achieve greater unity between its members for the purpose of safeguarding and promoting the ideals and principles which are their common heritage".

möglich, statistische Daten in ausgewählten nationalen Gesetzgebungen und den gleichstellungspolitischen Regelungen und Maßnahmen (Policies²). Zugleich werden Datengrundlagen und Definition der Indikatoren erörtert, um deren Aussagekraft einschätzen zu können.

Die Datenauswertung präsentiert Deutschland im europäischen Vergleich, konzentriert sich jedoch für den vertiefenden Kontext auf ausgewählte Länder (Frankreich, Großbritannien, Litauen, Österreich und Norwegen). Kriterien für die Länderauswahl waren eine gewisse Bandbreite an unterschiedlichen Wissenschafts- und Wohlfahrtssystemen, die geographische Verteilung (Ost- und Westeuropa) sowie der Einbezug von Ländern mit einem bedeutendem Forschungssektor (Frankreich und Großbritannien) und einem Land mit ähnlichen Strukturen wie Deutschland (Österreich).

Grundlage der statistischen Daten sind die She Figures 2015 mit Daten für 2013/14 (European Commission 2015) sowie die MORE2-Studie, eine Befragung von europäischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Jahr 2012 (IDEA Consult 2013b). Die Policy-Analyse stellt Gesetze, Richtlinien, Programme auf Grundlage der Länderberichte des Researcher's Report 2014, sowie zweier Politikfeldübersichten (European Commission 2014; Lipinsky et al. 2015) vor. Gesetze, Richtlinien und Programme können auf die dargestellten statistischen Daten einwirken, wobei die Policies einen relevanten Mechanismus z.B. bei der Karriereförderung beschreiben und die Statistiken ein Resultat darstellen, welches durch Wechselwirkungen vieler Mechanismen zustande kommt.

2 Relevante Gleichstellungspolitiken der ausgewählten Länder

2.1 Rahmenbedingungen für Gleichstellung in der Wissenschaft

Österreich

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist Aufgabe österreichischer Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen. Diese Zielstellung wird in der Umsetzung durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW), das Bundesministerium für Transport, Innovation und Technologie (BMVIT), den Österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF) sowie der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) unterstützt. Gleichstellung ist in Österreich auf Bundesebene geregelt. Im Grundgesetz sind Gender Budgetierung und Fürsorge (2012) verankert. Darüber hinaus regelt das Universitätsgesetz (2002; Novelle 2009) Gleichstellung durch die Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ministerium, verankert Gleichstellung darüber hinaus als leitenden Grundsatz und verlangt einen Frauenanteil von 40% in allen universitären Kollegialorganen und Gremien. Die neueste Novelle des Universitätsgesetzes, die am 14. 01.2015 in Kraft trat, sieht vor, universitäre Kollegialorgane mit mindestens 50% Frauen zu besetzen.³ Daneben verlangt das Universitätsgesetz eine Darstellung der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane bzw. eine Be-

² Der Begriff *Policy* bezeichnet im Folgenden die inhaltliche Steuerung eines Politikfeldes, s. Knill und Tosun 2015.

³ Siehe <http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/umsetzung-der-40-frauenquote-kalenderjahr-2014/> (zuletzt geprüft am 27.04.2016).

gründung der Nichterreichung der 40% als Teil des jährlichen Berichts der Universitätsräte.⁴ Das Gleichstellungsmonitoring umfasst Bewerbungen, Einstellungen und Steuerungsgremien in den Hochschulen. Das Universitätsgesetz verpflichtet die Hochschulen zum Aufbau von Koordinationsstellen für Gleichstellung, Frauenförderung und Genderforschung sowie zur Umsetzung von Frauenförderplänen und Gleichstellungsplänen⁵. Das BMWFW unterhält ein öffentlich zugängliches Onlineportal „uni:data“,⁶ in welchem geschlechtersegregierte Hochschulzugsdaten, Studierendenstatistiken, Absolvent/innendaten, Personalstatistiken, Finanzdaten (Gender Budgeting), Gehaltsgruppen sowie der Glasdecken-Index abgerufen werden können.

Zwar verfügt Österreich über umfassende Gleichstellungspolitiken, eine bundesweite Gleichstellungsstrategie wurde bisher in Österreich jedoch nicht verabschiedet. Dennoch benennen wichtige Policy-Dokumente wie die Strategie für Forschung, Technologie und Innovation der Österreichischen Regierung (2011), der Aktionsplan für einen wettbewerbsfähigen Forschungsraum (2009ff), das letzte Regierungsprogramm 2013-2018⁷ sowie der Nationale Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt⁸ (2010) konkrete Gleichstellungsziele.

Frankreich

Gleichstellung in der Wissenschaft wurde erst mit dem Regierungswechsel 2012 in Frankreich zur Priorität. Die Effekte dieses Politikwandels können sich noch nicht in den hier verwendeten Personalstatistiken mit den Referenzjahren 2012 respektive 2013 abzeichnen.

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurden einige Gesetzesnovellen beschlossen, wie beispielsweise eine Geschlechterquote für Gremien und Ausschüsse in der Verwaltung und Einrichtungen öffentlichen Rechts,⁹ sowie die Einführung von Gleichstellungsstellen und institutionellen Aktionsplänen zur Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Berufsleben mit jährlicher Berichtspflicht.¹⁰ Spezifische Vereinbarungen zur berufli-

⁴ Siehe <http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/gleichbehandlung-an-oesterreichischen-hochschulen-und-forschungseinrichtungen/gleichbehandlung-und-frauenfoerderung-an-den-universitaeten/> (zuletzt geprüft am 27.04.2016).

⁵ Siehe http://www.jusline.at/20b_Frauenf%C3%B6rderungsplan_und_Gleichstellungsplan_UnivG.html (zuletzt geprüft am 27.04.2016).

⁶ Siehe <http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/programme-und-initiativen/gender-monitoring/> (zuletzt abgerufen am 27.04.16).

⁷ Siehe <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> (zuletzt abgerufen am 27.04.16).

⁸ Siehe https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2010f/napbericht_webversion_201006_25929.pdf?4dtiae (zuletzt abgerufen am 27.04.16).

⁹ Darunter fallen die meisten Hochschulen sowie die größte außeruniversitären Forschungseinrichtung Frankreichs, das *Centre National de la Recherche Scientifique* CNRS, vgl. *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet)*. (zuletzt geprüft am 06.05.2016).

¹⁰ Vgl. *Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (Loi Fioraso)*, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009&categorieLien=id> (zuletzt geprüft am 06.05.2016).

chen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in öffentlichen Funktionen unterstützen die Ausführung der Gesetzesnovellen.¹¹ Maßnahmen wie der Nationale Aktionsplan für die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft¹² sowie strukturelle Maßnahmen u. a. die Charta für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Hochschulen und Forschungseinrichtungen,¹³ flankieren die spezifischen Regelungen für den Wissenschaftsbereich.

Litauen

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Chancengleichheit sind im Grundgesetz Litauens verankert. Mit der Bestimmung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtete sich Litauen 2003 zu Gender Mainstreaming und regelte die Rechte und Pflichten des staatlich bestellten Büros für Chancengleichheit. Darin behandelt werden zudem sanktionsfähige Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und sexuelle Belästigung. Eine Anpassung an Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft ist auf Gesetzesebene bisher nicht erfolgt.

Das Litauische Ministerium für Bildung und Wissenschaft verabschiedete 2008 die erste Strategie zur Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Forschung und Entwicklung, mit einer Laufzeit von fünf Jahren (2008–2013) und der Hauptzielsetzung, die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften und Technik, insbesondere in Führungspositionen, zu erhöhen.¹⁴ Zudem sieht die Strategie die Überprüfung bestehender Gesetze vor, um die Einführung von Frauenförderprogrammen in der Wissenschaft zu ermöglichen und den Aufbau eines Monitoring-Systems vor. Das Litauische Projekt LYMOS „Promoting Gender Equality in Science“ erarbeitete einige gleichstellungsrelevante Indikatoren und empfahl die Aufnahme dieser Indikatoren in das nationale Wissenschaftsmonitoring. Die Strategie wurde bislang nur in Ansätzen umgesetzt. Strukturelle oder konkrete Fördermaßnahmen für

¹¹ Vgl. *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* (vom 8. März 2013), <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique> (zuletzt geprüft am 06.05.2016). *Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* (vom 8. Juli 2013), http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37266.pdf (zuletzt geprüft am 06.05.2016). *Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000028409980&dateTexte=&oldAction=dernierJO&categorieLien=id> (zuletzt geprüft am 06.05.2016).

¹² Vgl. *Plan d'action du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, http://cache.media.education.gouv.fr/file/Espace_Europeen_de_la_Recherche__E.E.R./13/0/plan_action_Egalite_274130.pdf (zuletzt geprüft am 06.05.2016).

¹³ Die Charta wurde im Januar 2013 gemeinsam vom Bildungs- und Forschungsministerium, dem Ministerium für Frauenrechte und den Leitungen der Universitäten, der Vertretung der Hochschulen für Ingenieurwesen und der Vertretung der Präsidenten der Hochschulen (*Grande écoles*) unterzeichnet, siehe http://cache.media.education.gouv.fr/file/Espace_Europeen_de_la_Recherche_-_E.E.R./12/7/charte_Egalite-dossier_274127.pdf (zuletzt geprüft am 06.05.2016).

¹⁴ Vgl. Deloitte, *Researchers' Report 2014, Country profile: Lithuania*, S. 6.

Wissenschaftlerinnen aus naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen sind nicht planmäßig eingeführt worden.

Mittel aus den Europäischen Forschungsrahmenprogrammen und dem Europäischen Sozialfonds setzten bisher die wichtigsten Impulse für die Umsetzung von Gleichstellung in der Wissenschaft.

Norwegen

Da Norwegen kein Mitglied der Europäischen Union ist, ist das Land im Europäischen Forschungsraum EFR sowie dem europäischen Forschungsrahmenprogramm Horizont 2020 assoziiert. Geschlechterpolitik ist in Norwegen umfassend rechtlich verankert und wird durch sektorale Politiken sowie eine strukturierte Gleichstellungsförderung und Frauenförderung umgesetzt. Die Umsetzung von Gleichstellungsplänen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist verpflichtend und basiert auf der Grundlage einer spezifischen Verordnung.¹⁵ Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Staatlich geförderte Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben in Norwegen die Pflicht Geschlechtergerechtigkeit aktiv zu fördern und einen jährlichen Sachstandsbericht zu Gleichstellung zu veröffentlichen.

Der Forschungsrat Norwegens (Research Council Norway, RCN) setzt die Richtlinien norwegischer Wissenschafts- und Forschungspolitik in die Praxis um. Der RCN implementiert die landeseigenen Programme der Forschungsförderung und berät die norwegische Regierung hinsichtlich der Ausgestaltung ihrer Strategien. In diesem Sinne zählen die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und die Förderung von Geschlechterstudien zu den Aufgaben des RCN. Daneben ist der Forschungsrat für Monitoring verantwortlich und fördert Wissenschaftlerinnen in Disziplinen und auf den Hierarchiestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Großbritannien

Die umfassende De-Regulierung des Hochschulsektors in Großbritannien drückt sich im Gleichstellungsgesetz von 2010 (Equality Act) so aus, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen Fördermaßnahmen für unterrepräsentierte Gruppen bei Einstellungsverfahren und Beförderungen ergreifen können. Hochschulen entscheiden selbst, ob und welche Maßnahmen sie für angemessen halten um die Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft und in Leitungspositionen zu stärken. Das Anti-Diskriminierungsgesetz (Equality Duty) der öffentlichen Verwaltung, welches Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale (Alter, sexuelle Orientierung, etc.) verbietet und dazu anhält, Chancengleichheit von benachteiligten Gruppen voranzubringen, wird seit 2012 auf seine Wirksamkeit hin überprüft, da ein zu hoher Verwaltungsaufwand befürchtet wird.

Als zentrale Institution für Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterstützt die Equality Challenge Unit (ECU), eine gemeinnützige Infrastruktureinrichtung, die sich über die Beiträge ihrer Mitgliedshochschulen finanziert, die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversity- und Anti-Diskriminierungspolitik in Großbritannien. Dazu zählen auch Hochschulen in Schottland, Nordirland und Wales, deren Hochschul- und Gleichstellungsgesetzgebung sich z.

¹⁵ Siehe <http://eng.kifinfo.no/c62447/seksjon.html?tid=62491> (zuletzt geprüft am 16.06.2016).

T. von Einrichtungen in England unterscheiden. Das Wirkungsspektrum der ECU reicht weit über Großbritannien hinaus: ihre Dienstleistungen, inklusive der Athena Swan Charter¹⁶ sind auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Irland erhältlich.

Deutschland

Ein Kennzeichen der Hochschul- sowie der Gleichstellungspolitik Deutschlands ist ihre föderale Struktur, welche die Grundlage der Aufgabenverteilung zwischen Bund und den Ländern darstellt. Zudem gelten für Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterschiedliche rechtliche, finanzielle und strategische Rahmenbedingungen. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) wirkt neben den Gleichstellungs- und Hochschulgesetzen der Länder auf die Gleichstellungspraxis an Wissenschaftseinrichtungen in Deutschland ein. Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird in der Regel mithilfe von Gleichstellungsplänen oder -konzepten bzw. Frauenförderplänen implementiert. Die Bezeichnung „Frauenförderplan“ rührt dabei aus einer Verankerung in den Landesgleichstellungsgesetzen.¹⁷ Bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe sind in einigen Ländern Gleichstellungsindikatoren, z.B. Frauenanteile in Studien- und Personalstatistiken (Geschlechterverteilung einer definierten Statusgruppe, z.B. unter Studienanfängern, Professuren, etc.) Bestandteil der Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und dem Bundesland. Einige Bundesländer legten in den letzten Jahren Landesprogramme auf, um beispielsweise den Anteil von Studentinnen in MINT-Fächern zu erhöhen, die Qualitätssicherung bei der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern, oder führten landesspezifische Gleichstellungsstandards ein. Die Bestellung bzw. Berufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist Pflicht der Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Mit dem Professorinnenprogramm fördern Bund und Länder seit 2008 die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen sowie eine Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in die Professur. Neben den Bund-Länder finanzierten Programmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft setzt sich die Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit ihren forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bundesweit dafür ein, die Bemühungen der Hochschulen um eine nachhaltige Gleichstellungspolitik zu unterstützen.

2.2 Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrierewege

Die erste Anstellung an einer **österreichischen** Hochschule erfolgt nach dem Studienabschluss in der Regel in Teilzeit und auf bis zu vier Jahre befristet als Uni-Assistent/in. In diese Zeit fällt die Promotionsarbeit. Der Anteil an befristeten und Drittmittelstellen ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. Eine Dienstrechtsnovelle übernahm seit 2001 das in Deutschland eingeführte Karrierestufenmodell, welches unterhalb der Professur zumeist nur noch befristete Dienstverhältnisse vorsieht,¹⁸ obschon habilitierte Universitätsassistent/innen

¹⁶ Siehe <http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/> (zuletzt geprüft am 16.06.2016).

¹⁷ Konzeptionell geht „Frauenförderpolitik“ häufig von einem Defizit auf Seiten der Frauen aus, „Gleichstellungspolitik“ jedoch von der Prämisse struktureller Ungleichheiten, die sich zum Nachteil von Frauen aufaddieren. In der Praxis findet sich diese konzeptionelle Unterscheidung selten wieder.

¹⁸ Wissenschaftsrat (2013) Österreichische Karrierewege, S. 15

und Assistenzprofessuren auch unbefristet besetzt wurden. Seit 2009 besteht darüber hinaus durch den geltenden, aber nicht rechtsverbindlichen Kollektivvertrag die Möglichkeit einer Entfristung des Dienstverhältnisses, sofern die wissenschaftliche Qualifikation positiv beurteilt wurde.¹⁹ Auch Lektor/innen können auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt werden, die Mindestvertragsdauer liegt bei sechs Monaten, sofern die/der Lektor/in selbst nicht einen kürzeren Vertragszeitraum wünscht. Ein Aufstieg zur Vollprofessur erfordert ein Berufungsverfahren, welches auch als Hausberufung erfolgen kann.

Neben dem österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) und dem Bundesministerium für Transport, Innovation und Technologie (BMVIT), unterstützen auch die beiden größten Forschungsfördereinrichtungen das Ziel, den Anteil von Wissenschaftlerinnen durch gezielte Maßnahmen zu steigern. Dazu zählt beispielsweise das Hertha-Firnberg-Programm für Postdocs, welches Wissenschaftlerinnen zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn sowie nach einer Karenzzeit für drei Jahre in ihrer Forschungsarbeit unterstützt.²⁰ An fortgeschrittene Postdocs wendet sich das Elise-Richter-Programm²¹ des FWF, welches Frauen in der Karrierephase kurz vor der Berufung auf eine Professur fördert. Daneben wurden für erfahrene Wissenschaftlerinnen aus Natur- und Technikwissenschaften die Laura Bassi Centren eingerichtet,²² welche von Wissenschaftlerinnen geleitet werden und wirtschaftsnahe, interdisziplinäre Forschung in den Naturwissenschaften durch eine neue Wissenschaftskultur bereichern sollen. Im Vergleich zu Deutschland erhalten in Österreich weniger Promovierende (unabhängig vom Promotionsfach) eine finanzielle Förderung.²³

Wissenschaftliche Karrierewege in **Frankreich** sind traditionell von Selektionsmechanismen zu einem frühen Zeitpunkt im wissenschaftlichen Berufsverlauf geprägt. Die Beschäftigungsmöglichkeiten in öffentlich finanzierten Wissenschaftseinrichtungen mit dem Berufsziel Hochschulprofessur bzw. Directeur/Directrice de Recherche hingegen sind, im Vergleich zu einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland, stabil und hierarchisch strukturiert. Der Anteil an Forschenden mit befristetem Arbeitsvertrag liegt in Frankreich 2012 bei nur 20.3%,²⁴ der EU-Mittelwert liegt hier bei 34.3% des wissenschaftlichen Personals, in Deutschland liegt der Wert zum gleichen Zeitpunkt bei 53.9%²⁵. Der Anteil befristeter wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse (vor und nach der Promotion) hat in den letzten Jahren in Frankreich etwas zugenommen, mit der Intention mehr sektorale und internationale Durchlässigkeit zu ermöglichen.

¹⁹ Siehe https://www.kug.ac.at/fileadmin/media/persabt_32/Dokumente/Downloads/Arbeitsbehelfe/-KollIV_2010.01.pdf (zuletzt geprüft am 27.04.2016).

²⁰ Siehe <http://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/firnberg-programm/> (zuletzt geprüft am 27.04.16).

²¹ Weitere Informationen unter <http://www.fwf.ac.at/en/research-funding/application/richter-programme/> (zuletzt abgerufen am 27.04.16).

²² Siehe <http://www.w-fforte.at/at/laura-bassi-centres/laura-bassi-centres/laura-bassi-centres-of-expertise.html> (zuletzt abgerufen am 27.04.16).

²³ Siehe http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Beilage_Wiener_Zeitung_Endversion.pdf, S. 13 (zuletzt abgerufen am 27.04.16).

²⁴ Vgl. Deloitte, Researchers' Report 2014, Country profile: France, S. 4.

²⁵ Vgl. Deloitte, Researchers' Report 2014, Country profile: Germany, S. 4.

Aufgrund der politischen Umbrüche in den 1990er Jahren befand sich das litauische Wissenschaftssystem in den letzten 35 Jahren in mannigfachen Übergangsprozessen. Besonders auffällig sind in **Litauen** die hohe Anzahl von Forscherinnen und Forschern, die befristet angestellt sind: im Referenzjahr 2012 sind es 73.9% des wissenschaftlichen Personals²⁶, der Durchschnittswert in der EU liegt bei 34.3%. Eine überregionale Policy zur aktiven Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen gibt es in Litauen derzeit nicht.

Das Gleichstellungsrecht verpflichtet norwegische Arbeitgeber zur aktiven Förderung von Gleichstellung, insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren, Entlohnung und Arbeitsbedingungen, Beförderungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und fordert auch aktiven Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In **Norwegen** gilt entsprechend bei der Stellenbesetzung, dass im Falle der Unterrepräsentanz einer Geschlechtsgruppe in der betreffenden Stellenkategorie, Bewerberinnen bzw. Bewerber des anderen Geschlechts besonders zur Bewerbung um diese Stelle aufgefordert werden sollen. Der Norwegische Forschungsrat nahm 2014 Bezüge zu Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterfragen in der Forschung in seine Förderprogramme, Ausschreibungstexte und Förderentscheide auf. Dadurch sucht der RCN einen Rahmen zu schaffen, der insbesondere Wissenschaftlerinnen in Disziplinen zugutekommt, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Teilzeitarbeit ist in Norwegen sehr beliebt, aber in der Wissenschaft nicht stark verbreitet. Forschungsarbeiten im Rahmen von Promotionen werden in der Regel in Vollzeit mit sozialversicherungspflichtigem Arbeitsvertrag durchgeführt.

Wissenschaftliche Karrierewege sind in **Deutschland** geprägt von einer hohen Anzahl befristeter Arbeitsverträge. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die größte Beschäftigtengruppe sind, sind 90% (2010) befristet angestellt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 31). Ein weiteres Kennzeichen besteht in der hohen Anzahl der Promovenden (siehe Abbildung 5). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht eine befristete Anstellung mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung von bis zu 12 Jahren nach dem ersten Hochschulabschluss. Der Zeitraum befristeter Anstellung verlängert sich durch eine Unterbrechung der Qualifizierung, beispielsweise durch Elternzeit, Pflegezeiten oder im Falle einer Behinderung.

2.3 Mutterschutz und Elternzeiten

Teilzeitarbeit regelt in **Österreich** der Kollektivvertrag im Sinne einer wöchentlich zu leistenden Normalarbeitszeit für alle Hochschulbeschäftigten, wobei Vollzeitbeschäftigten, unabhängig von der Dauer des Arbeitsvertrags, eine Teilzeitbeschäftigung auf bestimmte bzw. unbestimmte Zeit gewährt werden kann. Der Vertrag sieht zudem vor, dass Projektmitarbeiter/innen für die Dauer des betreffenden Projektes befristet werden. Die Stipendien der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und des FWF erlauben eine Unterbrechung bzw. kostenneutrale Verlängerung des Stipendiums um 12 Monate im Fall einer Elternschaft. Der FWF unterstützt vollzeit-arbeitende Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter drei Jahren mit einer jährlichen Kinderpauschale von ca. 10.000 Euro (Researchers Report Austria 2014).

²⁶ Vgl. Deloitte, Researchers' Report 2014, Country profile: Lithuania, S. 4.

Seit 2012 regelt in **Frankreich** ein Dekret Fristen und Auszeiten in Zusammenhang mit dem Mutterschutz sowie der Elternzeit für Mütter und Väter speziell für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.²⁷ Seither können Mütter ein Semester Elternzeit in Anspruch nehmen, ungeachtet dessen, ob die Zeit innerhalb oder außerhalb des Hochschulseesters liegt. Eltern haben Anspruch auf Mutterschutzzeiten und Elternzeiten zusätzlich zu einem ggf. bestehenden Anspruch auf Jahresurlaubzeiten. Diese Bestimmungen gelten auch im Falle von Adoptionen. Hochschulangehörige mit Forschungs- und Lehraufgaben können im Anschluss an eine Elternzeit für sechs bzw. 12 Monate um eine befristete Befreiung von Lehraufgaben bitten, um sich auf ihre Forschungsaufgaben zu fokussieren.²⁸ Darüber hinaus erlaubt das Dekret Universitäten und Forschungseinrichtungen weitere Maßnahmen für ihre Einrichtung zu erlassen, die die Übergänge in die Elternzeit und in die wissenschaftliche Arbeit erleichtern.

Mutterschutz muss in **Litauen** nicht verpflichtend vom Arbeitgeber gewährt werden, dennoch kann laut Arbeitsgesetzgebung eine Karenz von 10 Tagen vor der Geburt eines Kindes und 8 Tagen nach der Geburt beantragt werden.²⁹ Häufig werden von Frauen Erziehungszeiten von bis zu drei Jahren in Anspruch genommen.

Mutterschutz und Elternzeiten für Frauen und Männer gelten in **Norwegen** für unbefristet angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie für solche mit Zeitverträgen, sofern ein Arbeitsverhältnis von mehr als zehn Monaten besteht. Eine Rückkehr in die alte Position ist Frauen nach dem Mutterschutz per Gesetz zugesichert.

Für Frauen gilt in **Deutschland** der Mutterschutz sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung. Pro Kind kann Elternzeit von beiden Elternteilen von bis zu drei Jahren genommen werden. Die wichtigsten Forschungsfördereinrichtungen (AvH, DFG, DAAD, Wissenschaftsakademie Leopoldina, MPG) haben spezielle Elternzeitregelungen bzw. finanzielle Unterstützung und Verlängerungen der Stipendiendauer für die von ihnen geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeführt.

2.4 Gremienbesetzung

Die umfangreiche Novellierung der Hochschulgesetze 2009 nutze **Österreich** zur Einführung einer Geschlechterquote von 40% in allen Funktionsgruppen und Hochschulgremien. Die Hochschulen berichten dazu jährlich an das BMWFW.

Die oben benannten Gesetzesnovellen **Frankreichs** beinhalten eine verbindliche Geschlechterquote in Vorstandsgremien und Aufsichtsräten staatlich geführter Unternehmen seit 2011, und eine zum 1. Januar 2015 rechtsverbindliche Geschlechterquote von 40% des unterrepräsentierten Geschlechts in öffentlich bestellten Auswahlgremien und Kommissionen, die für die Rekrutierung und Beförderung wissenschaftlicher Beamter verantwortlich sind. Für Leitungspositionen der zentralen und regionalen Regierungen und Behörden sowie Krankenhausperso-

²⁷ Vgl. Congés légaux NOR : ESRH1220221C circulaire n° 2012-0009 du 30-4-2012ESR - DGRH A1-2.

²⁸ Siehe http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=23779 (zuletzt geprüft am 09.05.2016).

²⁹ Vgl. Eurofound (2015), Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, S. 15.

nal gilt eine Rekrutierungsquote. Sofern bis 2018 die 40% Quote nicht erfüllt wurde, greifen ebenfalls gesetzlich geregelte finanzielle Sanktionen.³⁰

In **Litauen** bestehen keine verbindlichen Regelungen zur Geschlechterverteilung in Gremien oder Ausschüssen, weder für privatwirtschaftliche Forschung noch für Hochschulen und Forschungseinrichtungen die öffentlich finanziert werden. In **Norwegen** gilt eine Geschlechterquote von 40% für Gremien börsennotierter Unternehmen (Verwaltungsrat) wie auch für Gremien der öffentlichen Verwaltung per Gesetz seit 2005 (verabschiedet 2003).

Aufgrund der föderalen Struktur in **Deutschland** liegt die Gesetzgebungskompetenz für Geschlechterquoten in Hochschulgremien auf Landesebene. Eine verbindliche Geschlechterverteilung in Hochschulgremien besteht bundesweit daher nicht, diese wird jedoch beispielsweise als feste Quote in Nordrhein-Westfalen diskutiert. Insgesamt zeichnet sich in den letzten Jahren ein Trend zu verbindlicheren Regelungen in den Ländern ab. Daneben gelten teilweise Zielquoten bei Stellenbesetzungen: Für die außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen gilt seit 2011 das durch die GWK beschlossene Kaskadenmodell bei der Besetzung von wissenschaftlichen Positionen. In Stellenbesetzungsverfahren gilt bei gleicher Eignung eine Vorzugsregelung für Frauen.

2.5 *Geschlecht als Wissenskategorie*

Gemessen an der Gesamtgröße des jeweiligen nationalen Hochschulraumes gibt es in den hier zum Vergleich herangezogenen Ländern in **Norwegen** die größte Berücksichtigung von Geschlecht als Wissenskategorie. Rund ein Drittel der Hochschulen Norwegens bietet einen Studiengang mit Geschlechter-Denomination an. In **Großbritannien** gibt es in rund einem Fünftel der Hochschulen die Möglichkeit eine entsprechende Studienordnung zu absolvieren. Am schlechtesten ist das Verhältnis von Geschlechterstudiengängen zur Gesamtzahl an Hochschulen in **Frankreich** mit nur drei denominierten Studienprogrammen.

Tabelle 1 Anzahl Geschlechterstudiengänge (2014)

Länder	Anzahl Geschlechterstudien ³¹ (2014)
Großbritannien	36
Deutschland	26
Norwegen	10
Österreich	5
Litauen	5
Frankreich	3

Quelle: (Lipinsky et al. 2015)

³⁰ Vgl. Deloitte, Researchers' Report 2014, Country profile: France, S. 9.

³¹ Die Anzahl der Geschlechterstudien weist nur solche Programme aus, in denen ein Bachelor-, Master- oder Promotionsabschluss mit Geschlechterstudien-Denomination absolviert werden kann. Ausgenommen von der Zählung sind Schwerpunktstudien (Frauen, Gender, Queer, etc.) ohne Denomination.

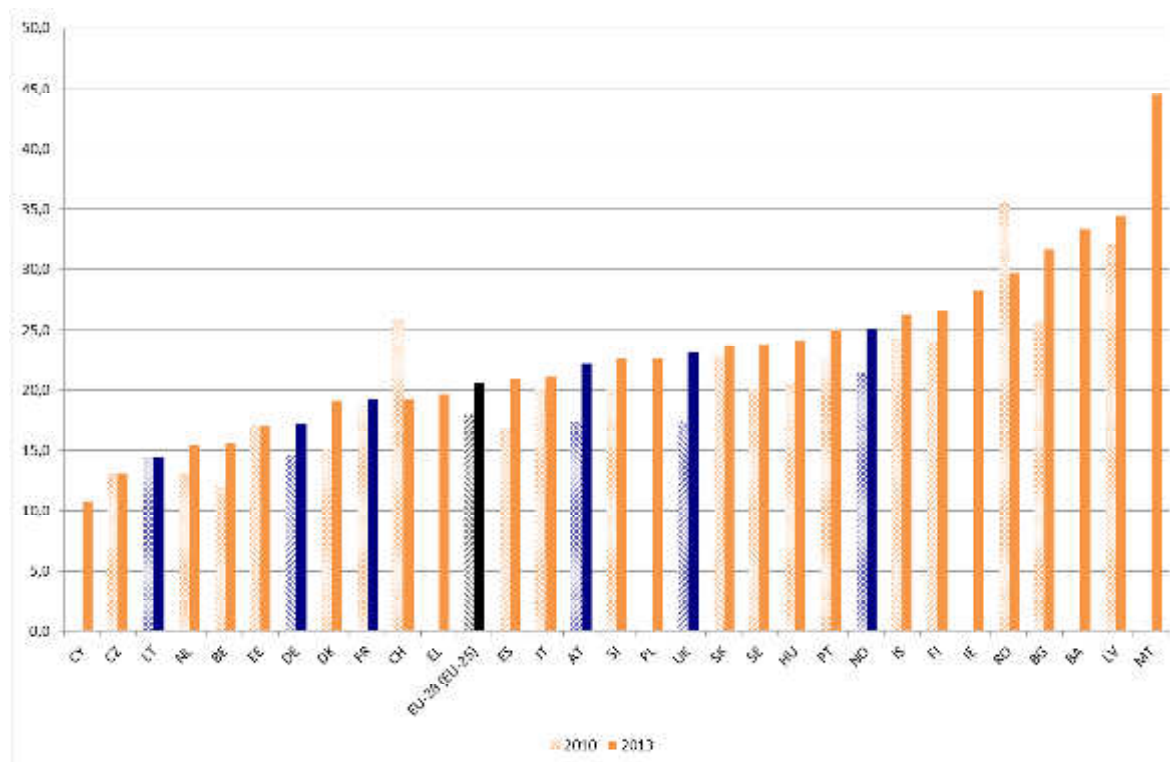
Der österreichische Wissenschaftsfonds verlangt die Berücksichtigung von Geschlechterfragen in der Forschung bei der Antragstellung. Sollte Geschlecht im Forschungsvorhaben keine Rolle spielen, ist dies von den Antragstellenden zu begründen. Drei Universitäten bieten die Möglichkeit ein Geschlechterstudium bis zur Promotion aufzunehmen, an weiteren Universitäten können Studiengänge mit Gender-Bezug studiert werden.

Der Norwegische Forschungsrat nahm 2014 Bezüge zu Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterfragen in der Forschung in seine Förderprogramme, Ausschreibungstexte und Förderentscheide auf. Der RCN evaluiert den Anteil der Forscherinnen im gesamten Projektpersonal, den Anteil von Frauen und Männern unter den wissenschaftlichen Leitungen (PI) sowie die Berücksichtigung von Geschlecht (biologisch und soziale Kategorie) in Bezug auf die Forschungsinhalte (European Commission 2014:35).

3 Karriereentwicklung und vertikale Segregation

Wesentliche Indikatoren für die vertikale Segregation im europäischen Vergleich sind die Frauenanteile an den höchsten Positionen an Hochschulen (Grade A) und der Glass Ceiling Index.

Abbildung 1 Frauenanteile an den höchsten Positionen an Hochschulen (Grade A) im europäischen Vergleich, 2010 und 2013



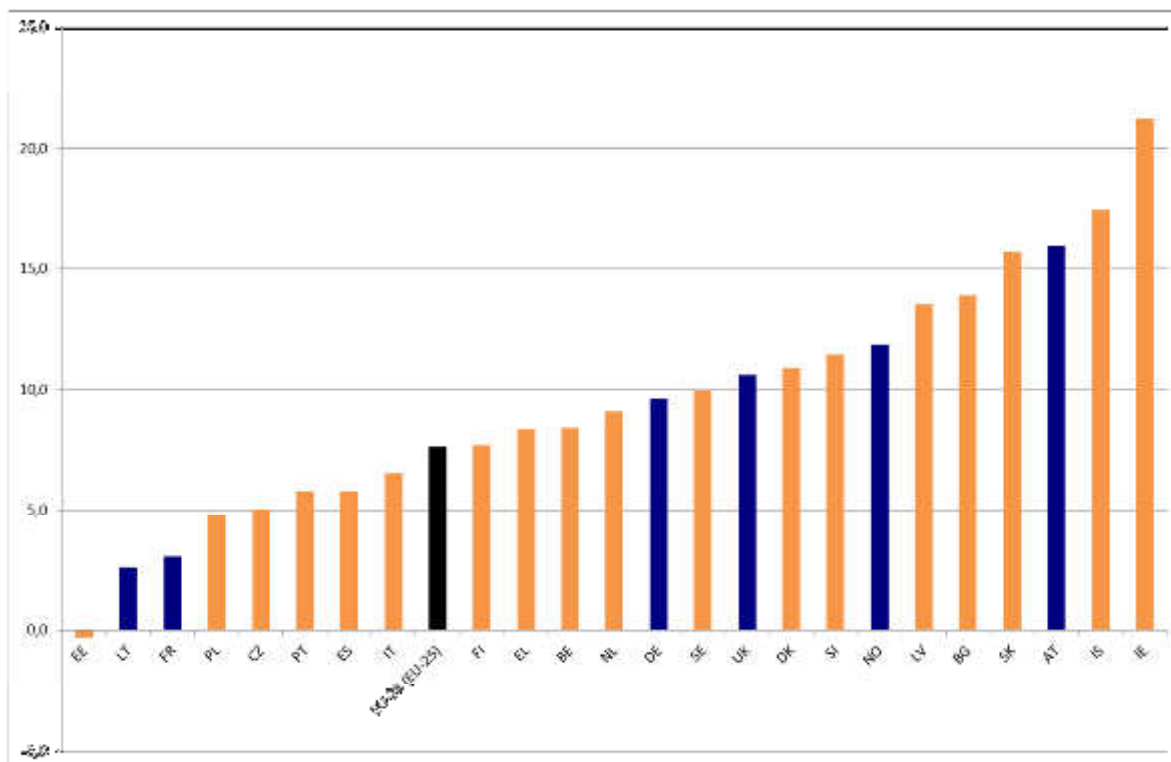
Datenquelle: Women in Science database, DG Research and Innovation; Daten für UK: Higher Education Statistics Agency

Ausnahmen vom Referenzjahr 2013: CY, EL, FR, IE, IS, NL, PT: 2012; MT: 2015; LU: 2009 (SF2012); EE: 2004 (SF2012); UK: 2014/15; LT: 2007 (SF2012); Ausnahmen vom Referenzjahr 2010: CZ:2008; DK, FR, CY, AT, PT, RO, SE: 2009; EE: 2004; LT: 2007; SK:2011; UK: 2006. Länder mit weniger als 100 Personen in Grade A wurden nicht aufgenommen.

Deutschland lag 2013 mit einem Frauenanteil von 17,3 Prozent an den höchsten Positionen an Hochschulen (W3-/C4-Professuren) im unteren Viertel der Länder des Europäischen Forschungsraums und um 2 Prozentpunkte unter dem europäischen Durchschnitt (vgl. Abbildung 1). Allerdings sind die Fortschritte seit 2000 in Deutschland ausgeprägter als in vielen anderen Ländern (vgl. Abbildung 2): Mit einer Steigerung um 9,6 Prozentpunkte liegt Deutschland über dem EU-Durchschnitt und in der oberen Hälfte der europäischen Länder.

Im Vergleich mit den fünf ausgewählten Ländern hat Frankreich in etwa den gleichen Frauenanteil wie Deutschland; Litauen verzeichnet den niedrigsten Frauenanteil. Zu beachten ist allerdings, dass für Litauen nur Daten für 2007 vorliegen. Österreich und Deutschland hatten lange Zeit in etwa gleich hohe (oder besser niedrige) Frauenanteile an den höchsten Positionen an Hochschulen. Österreich konnte mit 16 Prozentpunkten den Frauenanteil unter den beobachteten Ländern am stärksten steigern und liegt 2013 mit einem Frauenanteil von 22,2 Prozent deutlich über Deutschland. Norwegen verzeichnet mit 25,2 Prozent Frauen in den höchsten Hochschulpositionen den höchsten Frauenanteil unter den sechs Ländern und mit fast 12 Prozentpunkten eine höhere Steigerung als Deutschland. Auffällig ist dagegen die geringe Steigerung zwischen 2000 und 2013 in Frankreich (3 Prozentpunkte).³²

Abbildung 2 Veränderung des Frauenanteils in Grade A zwischen 2000 und 2013



Datenquelle: Women in Science database, DG Research and Innovation; Daten für UK (2013): Higher Education Statistics Agency

Länder mit weniger als 100 Personen in Grade A wurden nicht aufgenommen. Ausnahmen vom Referenzjahr: s. Abbildung 1

³² Die Steigerungen in Litauen können wegen fehlender Werte für 2013 nicht korrekt analysiert werden.

Um einschätzen zu können, in welcher Weise der Indikator „Frauenanteile an Grade A“ Geschlechterverhältnisse und Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen im europäischen Vergleich abbildet, ist zunächst zu klären, wie das Merkmal „Grade A“ definiert ist und wie die Daten dafür erhoben werden.

Anders als für Bildungsabschlüsse (UNESCO 1997) gibt es für die vertikale Gliederung des wissenschaftlichen Personals keine international abgestimmte Klassifikation. Da die Partizipation von Frauen auf den verschiedenen Stufen in der wissenschaftlichen Hierarchie jedoch ein wesentlicher Aspekt der Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft ist, entwickelte die Gruppe „Statistical Correspondents on Women and Science“, die die Herausgabe der „She Figures“ seit 2000 begleitet und unterstützt, eine entsprechende Klassifikation.

Das wissenschaftliche Personal wird dafür vier Stufen (grades) zugeordnet. Grade A ist definiert als „The single highest grade/post at which research is normally conducted“ (European Commission 2015, S. 97). Grade C bezeichnet die erste Position, die Wissenschaftler/innen nach ihrer Promotion erhalten. Grade B ist die Zwischengruppe zwischen C und A; in Grade D sind Promovierende und andere Forschende ohne Promotion. Die Stufen beziehen sich also auf das jeweilige Hochschulsystem, um die nationalen Spezifika abbilden zu können. Für die Datenerhebung werden die unterschiedlichen Gruppen des jeweiligen nationalen Systems den Stufen zugeordnet. Die Datenzusammenstellung und -weitergabe an die EU-Kommission erfolgt durch die nationalen Mitglieder der Gruppe „Statistical Correspondents“.

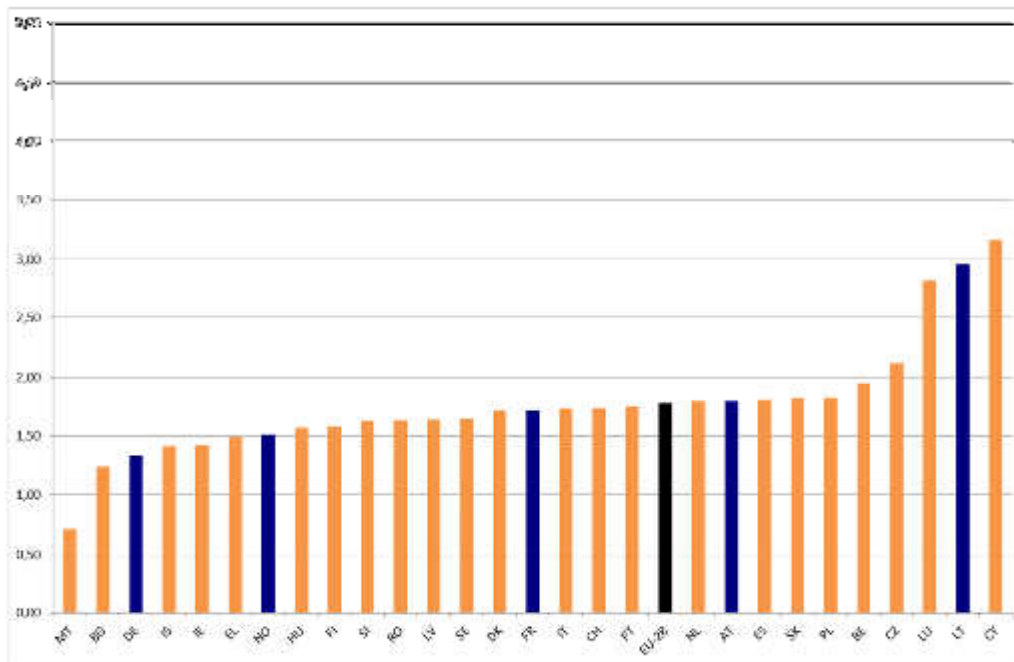
In den sechs untersuchten Ländern werden folgende Positionen dem Grade A zugeordnet (nach European Commission 2013, S. 139–145):

AT	(Ordentliche/r) Universitätsprofessor/in, Universitätsprofessor/in (Prof. § 49 VBG und KV) Vertragsprofessor/in, Stiftungsprofessor/in, Gastprofessor/in mit F&E-Tätigkeit, Emeritierte/r Universitätsprofessor/in, mit F&E-Tätigkeit. Professor/in in Ruhestand mit F&E Tätigkeit
DE	W3/C4-Professuren
FR	Directrice /Directeur de Recherche; Professeur/e d'université
LT	Professor (Doctor habilis with the title of professor)
NO	Full Professor
UK	Professor

Aus der Übersicht wird deutlich, dass Deutschland mit den unterschiedlichen Besoldungsgruppen im Vergleich zu den anderen Ländern eine sehr differenzierte hierarchische Gliederung aufweist. Während beispielsweise in Großbritannien oder Frankreich allgemein von „professor“ oder „professeur/e d'université“ die Rede ist, umfasst in Deutschland die Personalkategorie „Professuren“ verschiedene Untergruppen und lediglich die W3/C4-Professuren, nicht jedoch die W2/C3-Professuren werden zu Grade A gezählt. In Einzelfällen kann die Zuordnung von bestimmten nationalen Personalkategorien zu den hierarchischen Stufen Auswirkungen auf den Frauenanteil in Grade A haben: Für die Schweiz ist der Rückgang des Frauenanteils in Grade A zwischen 2010 und 2013 auf unterschiedliche Zuordnungen zu dieser Gruppe zurückzuführen.

Um zu messen, wie durchlässig ein System für Wissenschaftlerinnen ist und um den Frauenanteil in den höchsten Positionen im Verhältnis zum Potenzial an Nachwuchswissenschaftlerinnen einschätzen zu können, wird der **Glass Ceiling Index (GCI)** verwendet. Der GCI berechnet sich aus dem Verhältnis des Frauenanteils der „Potenzialgruppe“ zum Frauenanteil in den höchsten Positionen. Er kann Werte zwischen 0 und unendlich einnehmen. Ein Wert von 1 gibt an, dass Frauen und Männer gleiche Chance auf eine Führungsposition haben. Ein Wert unter 1 zeigt an, dass Frauen in den höchsten Positionen überrepräsentiert sind. Je höher der Wert über 1 ist, desto dicker ist die „gläserne Decke“.

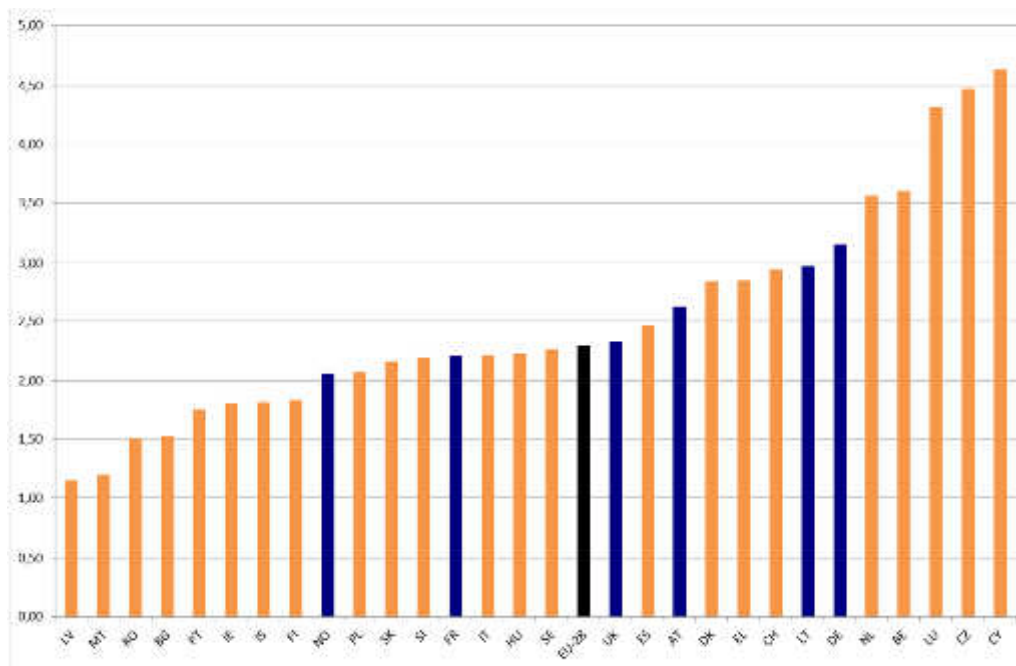
Abbildung 3 Glass Ceiling Index, auf der Basis der Grades ABC



Datenquelle: Women in Science database, DG Research and Innovation; Ausnahmen vom Referenzjahr s. Abbildung 1. Keine Angaben für UK, da die She Figures 2015 Daten von 2007 verwenden, in diesem Bericht Daten zu Grade A den Angaben der Higher Education Statistics Agency entnommen wurden, jedoch nicht zu Grade B und C.

In den She Figures wird der Index auf der Basis des Frauenanteils in den Stufen A, B und C berechnet (European Commission 2015, S. 137). Nach dieser Berechnung wäre die gläserne Decke in Deutschland relativ dünn: Deutschland befindet sich auf Rang 3 der 30 Länder (vgl. Abbildung 4). Diese Position ist jedoch vor allem auf die Berechnungsmethode zurückzuführen: Die Hochschulstatistik in Deutschland ermöglicht bisher keine Differenzierung des promovierten und nicht-promovierten wissenschaftlichen Personals. Deshalb werden die Juniorprofessuren sowie Assistent/innen und akademische Räte/Rätinnen zu Grade C gezählt (European Commission 2013, S. 140). Problematisch an der Berechnung des GCI in den She Figures ist weiter, dass die Gruppe „Grade A“ sowohl im Nenner als auch im Zähler aufgenommen ist. Angemessener wäre es deshalb, den Glass Ceiling Index auf den Frauenanteil an den Promotivierten zu beziehen:

Abbildung 4 Glass Ceiling Index, auf der Basis der Promotionen



Datenquelle: Eurostat – Education Statistics (online data code: educ_grad5), eigene Berechnung. Ausnahmen vom Referenzjahr für Grade A s. Abbildung 1;

Bei einer solchen Berechnung liegt Deutschland im letzten Viertel (Rang 25) unter den europäischen Ländern. Der Indikator zeigt an, dass der Frauenanteil an den höchsten Positionen im Verhältnis zum Potenzial an Wissenschaftlerinnen, wie er sich in den Promotionen abbildet, noch sehr gering ist.

Litauen hat eine ähnliche dicke „gläserne Decke“ wie Deutschland, während Wissenschaftlerinnen in Norwegen, Frankreich und Großbritannien bessere Chance haben, Führungspositionen zu erlangen. Doch auch in diesen Ländern zeigt ein Wert von 2 an, dass der Frauenanteil an den Promotionen doppelt so hoch ist wie bei den Führungspositionen.

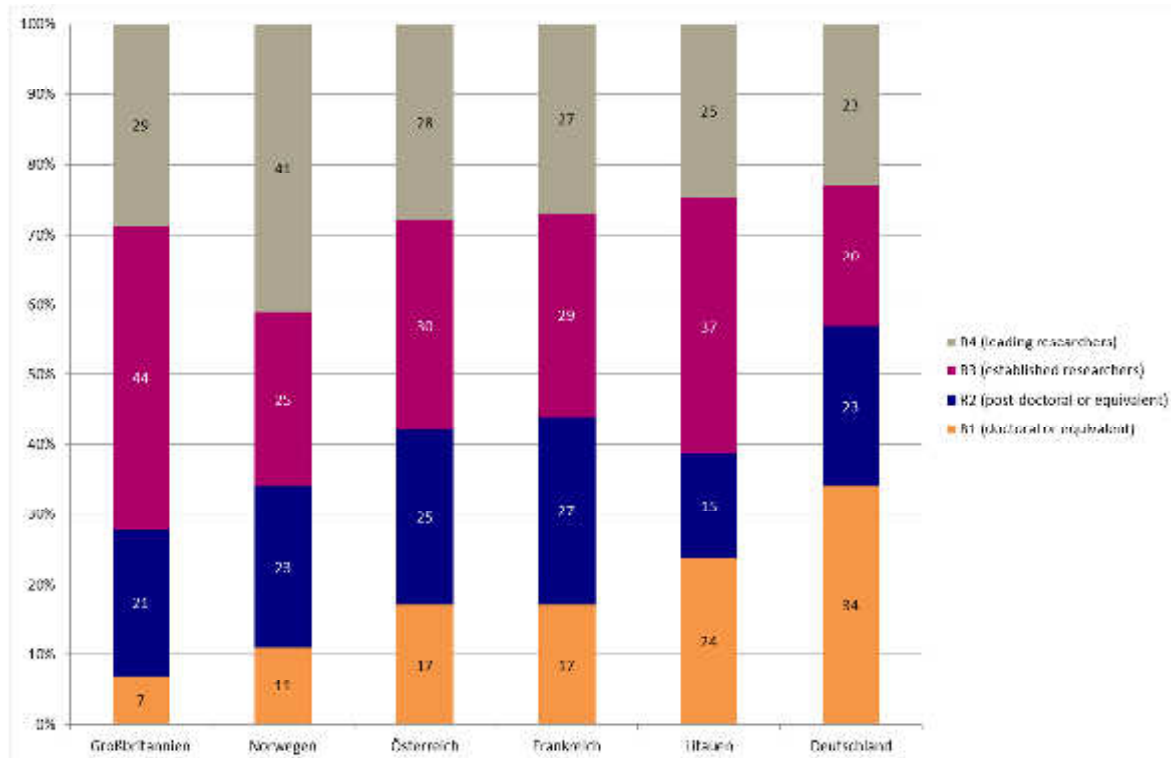
Die Frauenanteile in Grade A lassen sich nicht unmittelbar als „Gleichstellungserfolge“ bestimmen, sondern können auch mit bestimmten **Strukturen der nationalen Hochschul- und Wissenschaftssysteme** wie z.B. Attraktivität und finanzielle Ressourcen in Verbindung stehen. Untersucht werden dafür folgende Indikatoren:

- Personalstrukturen und Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf die Karriere-stufen
- Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung
- Größe des Hochschulsektors im Vergleich zum staatlichen Forschungseinrichtungen und Industrieforschung und zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte
- Veränderungen in der Anzahl der Führungspositionen im zeitlichen Verlauf

Neben gleichstellungswirksamen Gesetzen, Politiken und Maßnahmen bietet der Blick auf spezifische Qualifikationsverläufe wichtige Anhaltspunkte für die Untersuchung von Engstellen im Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Da über die She Figures für Litauen und Großbritannien keine Daten zum wissenschaftlichen Personal nach Grades ABCD zur Verfügung steht, greifen wir für die Verteilung des wissenschaftlichen Personals an Hoch-

schulen auf die MORE 2-Befragung zurück. Hierbei wird, in Anlehnung an eine Mitteilung der EU-Kommission, zwischen den Karrierestufen R1-R4 unterschieden. Trotz Ähnlichkeiten sind diese Karrierestufen nicht identisch mit den Grades ABCD der She Figures. Die Zuordnung erfolgte in der Befragung durch Selbsteinschätzung (IDEA Consult 2013b, S. 38; European Commission 2011).

Abbildung 5 Verteilung der Forschenden (Männer und Frauen) an Hochschulen auf die Karrierestufen R1-R4, 2012



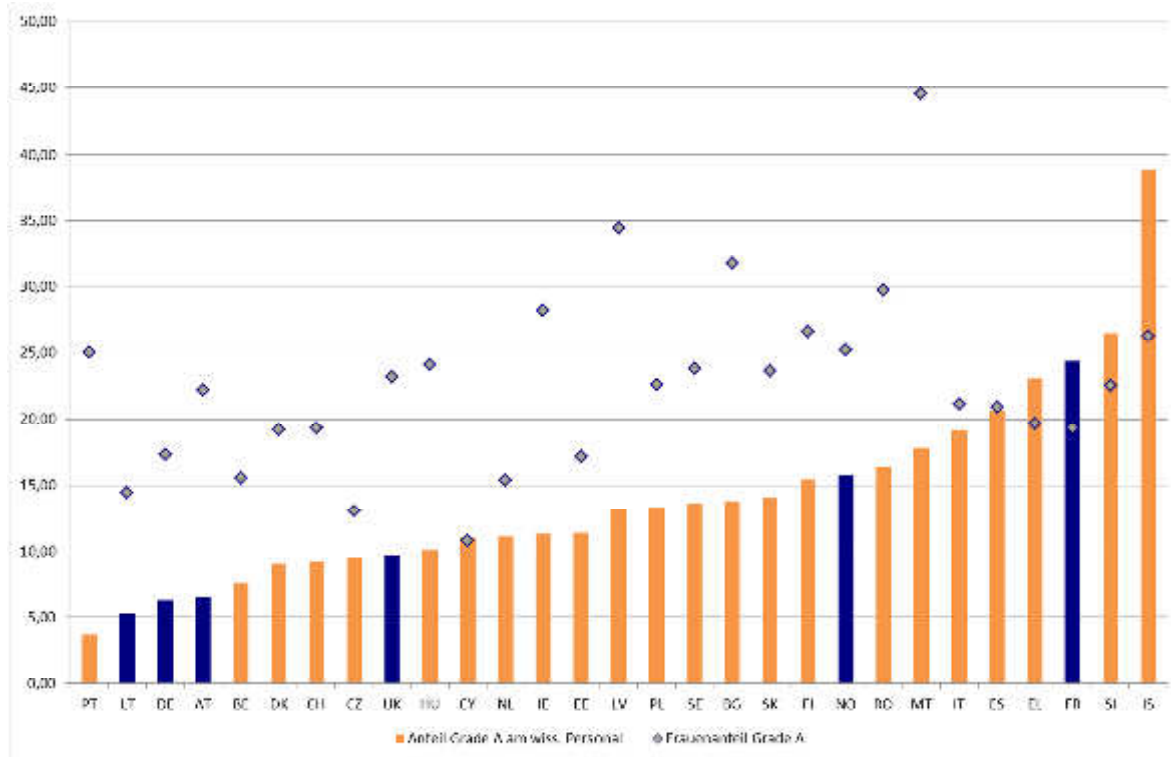
Quelle: MORE2 Higher Education Survey (2012), Juni 2013, S. 24

Die Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf diese vier Karrierestufen zeigt, dass es in Großbritannien und Norwegen jeweils viermal so viele etablierte bzw. leitende Wissenschaftler/innen wie Promovierende gibt. In Deutschland hingegen ist die Gruppe der Promovierenden im Vergleich mit den anderen Ländern am größten und übersteigt auch die Statusgruppe der etablierten bzw. leitenden Wissenschaftler/innen in Deutschland.

Mit diesen unterschiedlichen Personalstrukturen sind spezifische Chancen verbunden, Führungspositionen und dauerhafte Stellen in der Wissenschaft zu erlangen. Diese unterschiedliche Selektivität des Wissenschaftssystems lässt sich – unter Nutzung der Daten der She Figures – auch als Anteil von Wissenschaftler/innen in Grade A am gesamten wissenschaftlichen Personal darstellen. Dieser Anteil variiert für alle europäischen Ländern zwischen 4% in Portugal und 39 % in Island³³ (vgl. Abbildung 6). Unter den vier beobachteten Ländern bilden Litauen, Deutschland und Österreich mit sehr niedrigen Anteilen von Wissenschaftler/innen in Grade A eine Gruppe, während in Frankreich fast ein Viertel des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Grade A ist.

³³Der Ausreißer Bosnien-Herzegowina mit 68% wurde ausgeklammert.

Abbildung 6 Anteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Grade A am gesamten wissenschaftlichen Personal und Frauenanteil in Grade A, 2013



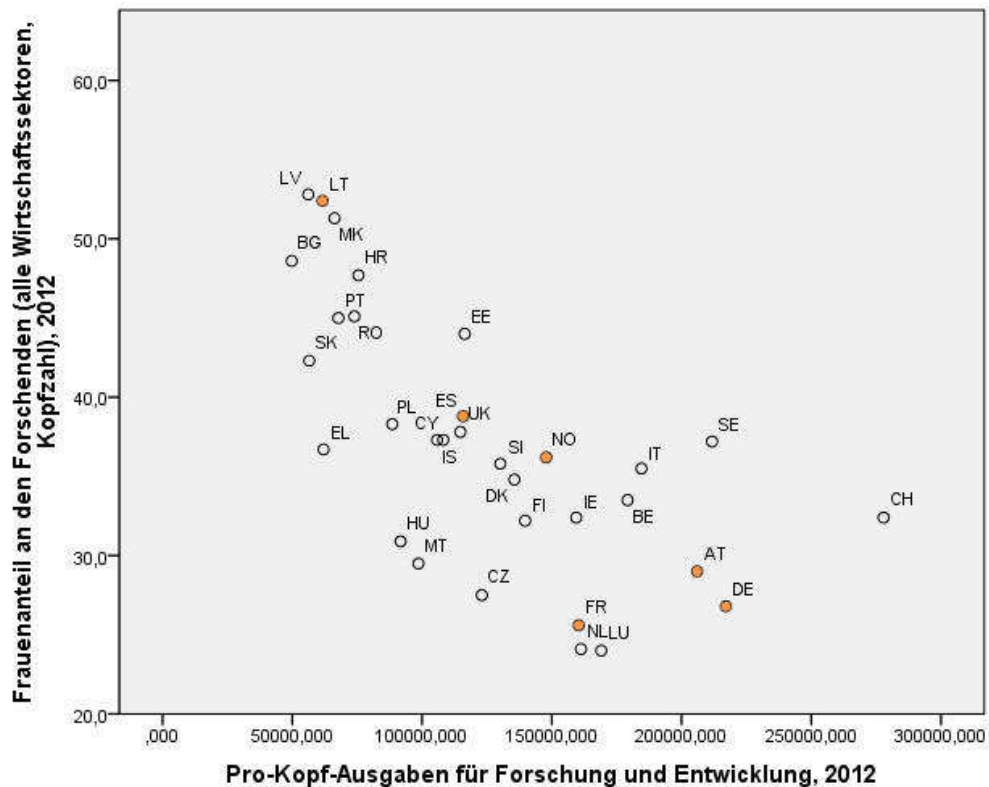
Ausnahmen vom Referenzjahr: s. Abbildung 1

Es könnte vermutet werden, dass der Anteil des wissenschaftlichen Personals in Grade A und damit die Selektivität eines Hochschulsystems systematischen Einfluss auf die Frauenanteile dahingehend hat, dass in Ländern mit einem hochselektiven System auch die Frauenanteile in den höchsten Positionen niedriger sind. Dieser Zusammenhang besteht jedoch nicht, wie Abbildung 6 graphisch zeigt und sich durch eine Korrelationsanalyse bestätigt.³⁴

Auch die finanziellen Ressourcen eines Wissenschaftssystems können Einfluss auf die Partizipation von Frauen haben. Mit den ersten Ausgaben der „She Figures“ 2003 und 2006 wurden hohe Frauenanteile in Grade A in einigen osteuropäischen Ländern sichtbar. Gleichzeitig war aus Berichten über die Transformation der osteuropäischen Wissenschaft nach 1990 die prekäre Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und die schlechte finanzielle Ausstattung von Hochschulen in diesen Ländern bekannt (Enwise Expert Group on women scientists in the Central and Eastern European countries and the Baltic States 2004; Linková et al. 2008). Es wird daher vermutet, dass Frauen in den nationalen Wissenschaftssystemen oder in den wirtschaftlichen Sektoren in größerer Zahl vertreten sind, in denen weniger finanzielle Ressourcen vorhanden sind und in denen auch die einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weniger verdienen.

³⁴ Korrelation nach Pearson: 0,049.

Abbildung 7 Frauenanteil an den Forschenden insgesamt (Kopfzahl), 2012 und Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung, 2012

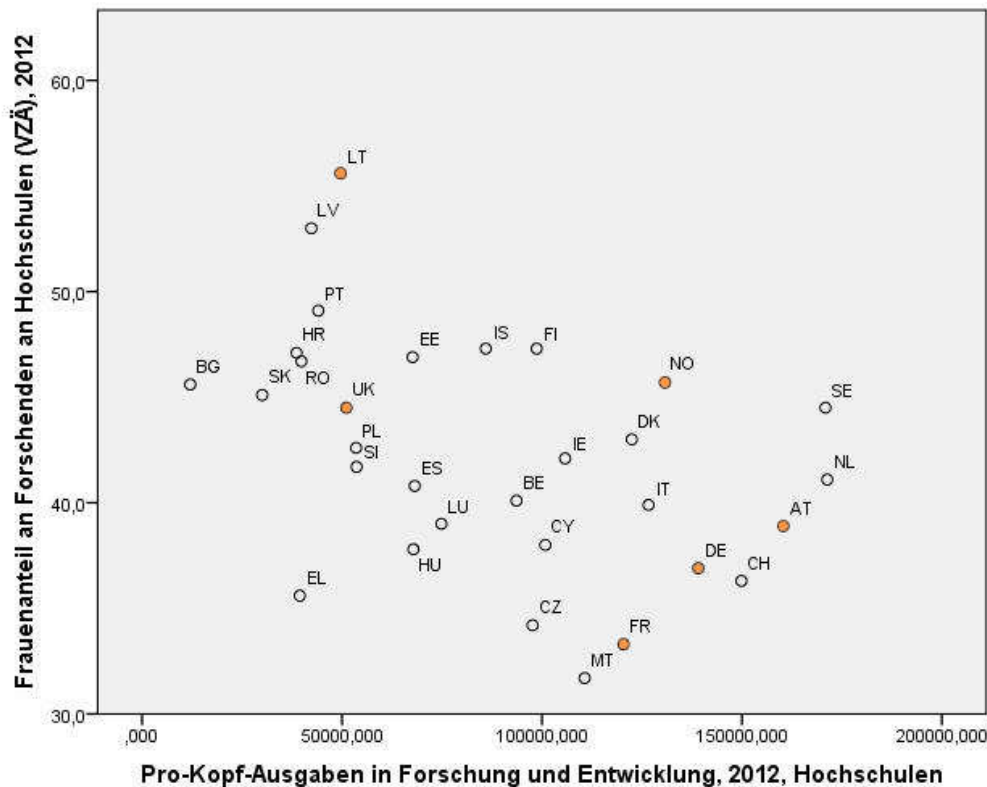


Die Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind in Kaufkraftstandards (KKS) angegeben.

Für den Frauenanteil an den Forschenden insgesamt (also an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie in der Industrieforschung) lässt sich tatsächlich ein deutlicher Zusammenhang mit den Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung feststellen (vgl. Abbildung 7): Je höher die finanziellen Ressourcen für Forschung und Entwicklung in einem Land sind, desto niedriger ist der Frauenanteil an den Forschenden. Die statistische Korrelationsanalyse zeigt ebenfalls einen starken, signifikanten Zusammenhang (Pearson-Korrelationskoeffizient: $-0,671^{35}$).

³⁵ Der Zusammenhang ist auf einem Niveau von 0,01 signifikant. Noch stärker ist der Zusammenhang, wenn der Frauenanteil an den Forschenden in Vollzeitäquivalenten berechnet wird (Pearson-Korrelationskoeffizient = $-0,789$ mit einem Signifikanzniveau von 0,01). Allerdings liegen hierfür keine Daten für Norwegen und Großbritannien vor, weshalb für die Darstellung Daten nach Kopfzahl berechnet werden.

Abbildung 8 Frauenanteile an Forschenden an Hochschulen (VZÄ), 2012 und Pro-Kopf-Ausgaben in Forschung in Kaufkraftstandards (KKS), 2012, Hochschulen



Die Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind in Kaufkraftstandards (KKS) angegeben.

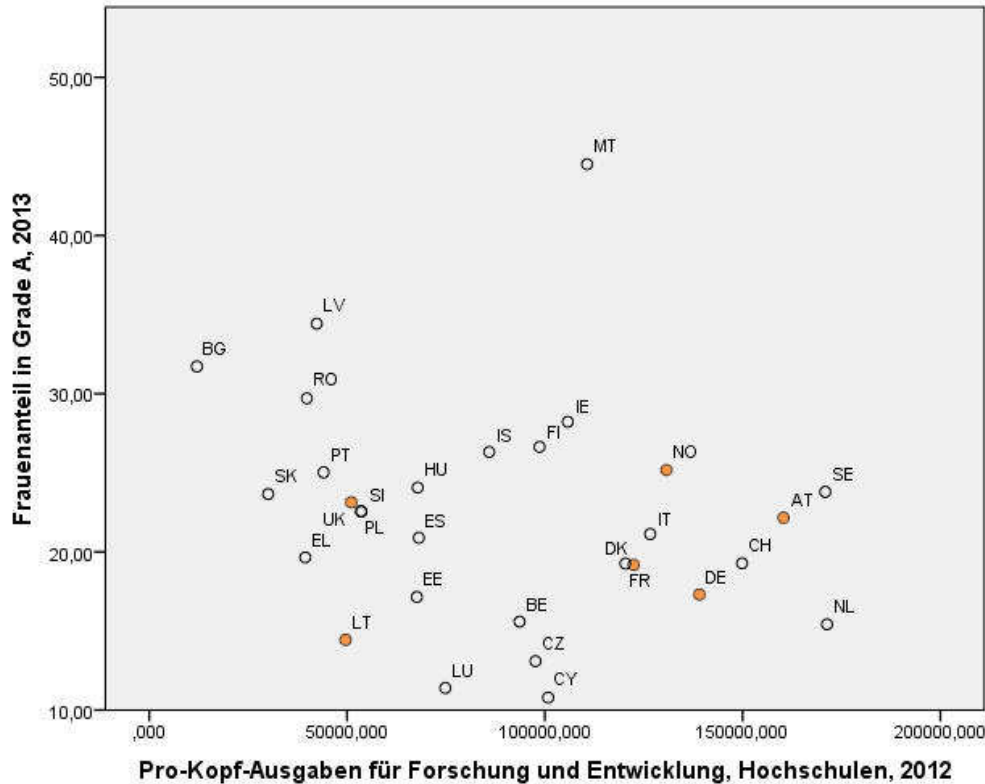
Wenn nur die Forschenden an Hochschulen betrachtet werden (vgl. Abbildung 8), besteht der Zusammenhang zwar weiterhin, jedoch nicht in gleicher Stärke (Pearson-Korrelationskoeffizient = $-0,431$, signifikant auf dem Niveau von $0,05$). Gerade die sechs ausgewählten Länder zeigen Abweichungen von dem untersuchten Muster: Frankreich hat den niedrigsten Frauenanteil an Forschenden an Hochschulen, jedoch ähnliche hohe Pro-Kopf-Ausgaben für Hochschulen wie Norwegen, Deutschland und Österreich. Norwegen wiederum vereinigt relativ hohe finanzielle Ressourcen an Hochschulen mit einem hohen Frauenanteil. Großbritannien und Litauen haben, bei fast gleich hohen Ausgaben für Hochschulen, sehr unterschiedliche Frauenanteile. Die niedrigen Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Großbritannien sind eine Folge der Hochschulreformen.

Beim Frauenanteil an den höchsten Positionen (Grade A) schließlich ist der Zusammenhang mit den Pro-Kopf-Ausgaben an Hochschulen deutlicher schwächer ausgeprägt, wie sowohl Abbildung 9 als auch die statistische Zusammenhangsanalyse zeigt (Pearson-Korrelationskoeffizient = $-0,205$, nicht signifikant). So verbinden Litauen und Großbritannien niedrige Pro-Kopf-Ausgaben an Hochschulen mit unterschiedlich hohen Frauenanteilen in den höchsten Positionen³⁶. Österreich zeichnet sich durch – im Vergleich mit Deutschland – höheren Forschungsausgaben und höheren Frauenanteile aus. Während also generell die Teilhabe von Frauen in Forschung und Entwicklung als auch die Präsenz von Forscherinnen an Hoch-

³⁶ Zu beachten ist allerdings, dass für Litauen nur Daten für 2007 vorliegen.

schulen im Zusammenhang mit dem finanziellen Ressourcen für Forschung und Entwicklung steht, erklärt dieses nicht die Aufstiegschancen von Frauen in die höchsten Positionen an Hochschulen.

Abbildung 9 Frauenanteile an Grade A, 2013 und Pro-Kopf-Ausgaben in Forschung in Kaufkraftstandards (KKS), 2012, Hochschulen



Die Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind in Kaufkraftstandards (KKS) angegeben.

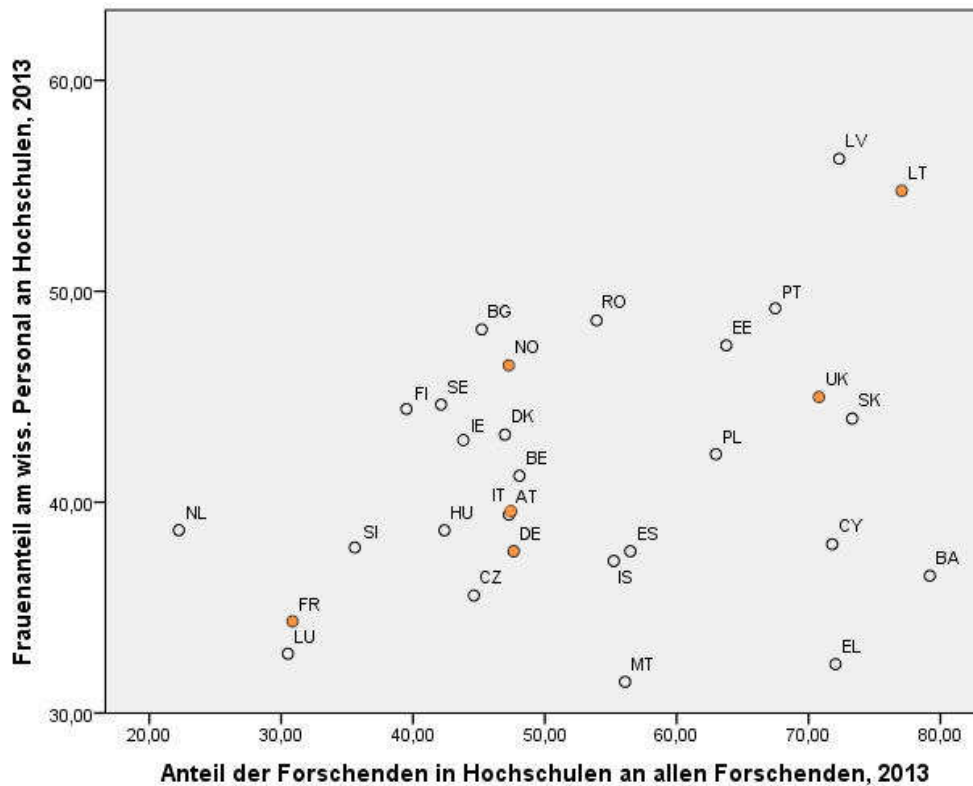
Für den Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Grade A und der Größe des Hochschulsektors (im Vergleich zu Forschungseinrichtungen und Industrieforschung sowie im Vergleich zu allen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss) könnte einerseits vermutet werden, dass ein kleiner Hochschulsektor anzeigt, dass es außerhalb von Hochschulen attraktivere Positionen für Forschende gibt und Männer deshalb den Hochschulsektor eher verlassen. Andererseits könnte ein kleiner Hochschulsektor zu einem erhöhten Wettbewerb um die wenigen Stellen und damit zu schlechteren Chancen für Frauen führen (vgl. (Dubois-Shaik und Fusulier 2015)³⁷

Für das gesamte wissenschaftlichen Personal bestätigt sich tendenziell die Wettbewerbs-Hypothese: Der Frauenanteil ist tendenziell in den Ländern höher, in denen der Anteil der Forschenden an Hochschulen im Vergleich zu Forschungseinrichtungen und der Industrieforschung höher ist (vgl. Abbildung 10). Der statistische Zusammenhang liegt mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,343 im mittleren Bereich, ist jedoch nicht statistisch signifikant. Ähn-

³⁷ Italien: Rückgang der finanziellen Ressourcen für Hochschulen; deutlicher Rückgang unbefristeter Stellen; zunehmender Wettbewerb um unbefristete Stellen; Schweiz: gut bezahlte Stellen im privaten und öffentlichen Sektor, deshalb Hochschulen eher unattraktiv.

liche Zusammenhänge stellen sich dar, wenn der Hochschulsektor in Beziehung zur Anzahl aller hochqualifizierten Erwerbstätigen gesetzt wird (Korrelationskoeffizient: 0,319).

Abbildung 10 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, 2013 und Anteil der Forschenden an Hochschulen an allen Forschenden, 2013



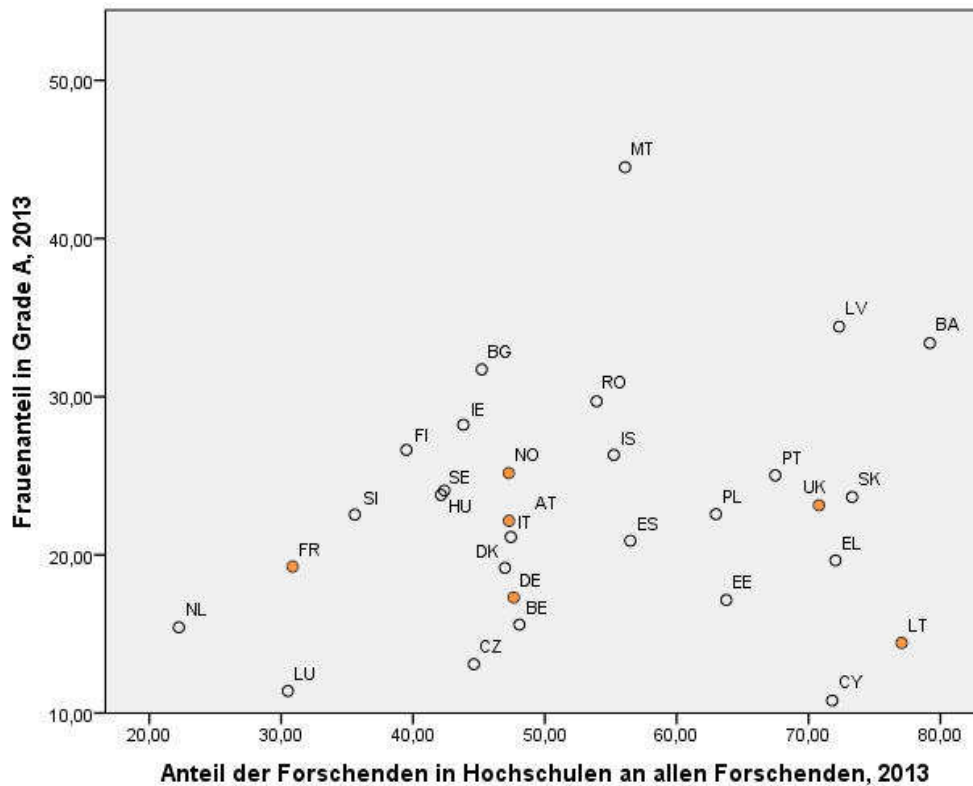
Auch für die ausgewählten Länder zeigt sich tendenziell dieser Zusammenhang: In Frankreich ist der Hochschulsektor vergleichsweise klein (30 Prozent aller Forschenden). Zugleich ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen mit 34 Prozent im europäischen Vergleich sehr niedrig. Auf der anderen Seite sind in Litauen fast 80 Prozent der Forschenden an Hochschulen tätig; der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ist mit 55 Prozent ebenfalls sehr hoch. Auch in Großbritannien sind viele Forschende an Hochschulen tätig, der Frauenanteil ist mit 45 Prozent jedoch deutlich niedriger als in Litauen. In Deutschland, Österreich und Norwegen dagegen ist der Hochschulsektor im Verhältnis zu Forschungseinrichtungen und der Industrieforschung in etwa gleich groß, wobei die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal (38%, 39% und 46%) recht unterschiedlich sind.

Während also die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal in Ländern mit einem größeren Hochschulsektor höher sind, besteht dieser Zusammenhang für die Frauenanteile an den höchsten Positionen (Grade A) nicht: Der Frauenanteil an Grade A korreliert nur schwach mit der Größe des Hochschulsektors (vgl. Abbildung 11) und gar nicht mit dem Anteil der Forschenden an Hochschulen an allen hochqualifizierten Erwerbstätigen.³⁸ Für die ausgewählten Länder zeigt der Vergleich zwischen Norwegen auf der einen Seite und Litauen auf der ande-

³⁸ Pearson-Korrelationskoeffizient: 0,193 bzw. 0,090.

ren Seite, dass ein im Vergleich großer Hochschulsektor nicht mit hohen Frauenanteilen an den höchsten Positionen verbunden ist.³⁹

Abbildung 11 Frauenanteil an Grade A, 2013 und Anteil der Forschenden an Hochschulen an allen Forschenden, 2013



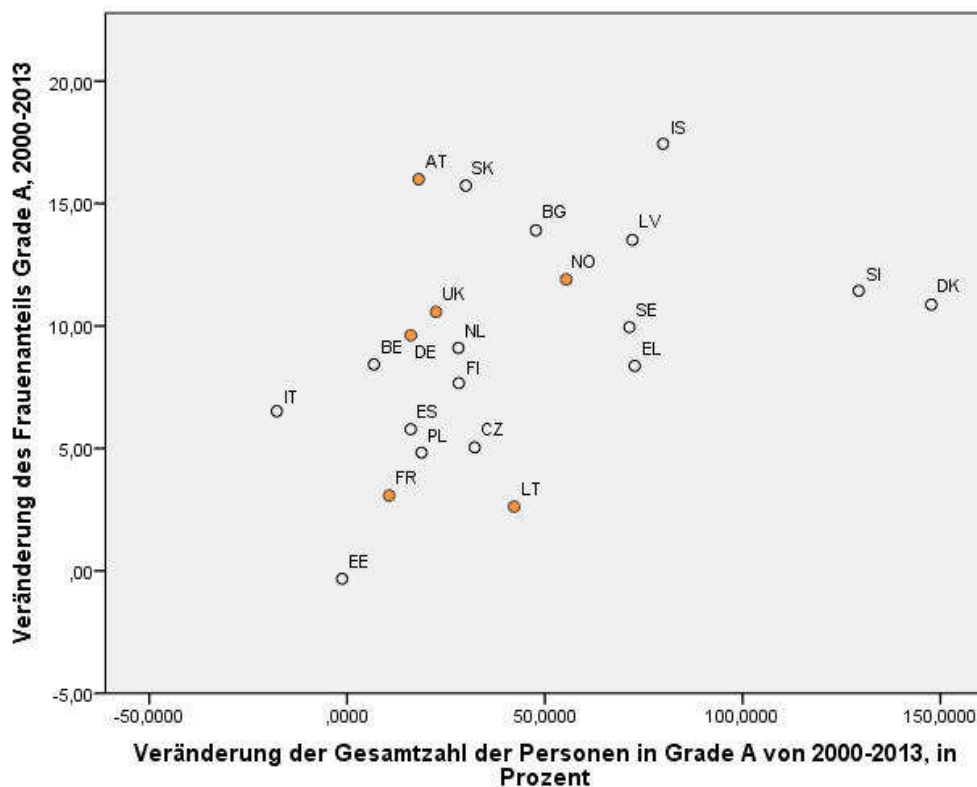
Schließlich soll untersucht werden, ob eine im zeitlichen Verlauf steigende Zahl von Führungspositionen Frauen den Zugang zu diesen Positionen erleichtert. Diese Hypothese bestätigt sich: Es liegt ein relativ starker Zusammenhang zwischen der Steigerung des Frauenanteils und Veränderungen bei der Zahl der Positionen in Grade A vor.⁴⁰ Im Vergleich von Frankreich, Deutschland und Norwegen zeigt sich dieser Zusammenhang auch bei den ausgewählten Ländern (vgl. Abbildung 12). Allerdings konnte Österreich trotz einer ähnlichen Steigerung der Zahl der Führungspositionen wie Deutschland den Frauenanteil im gleichen Zeitraum deutlich stärker steigern. Ein noch stärkerer Zusammenhang besteht, wenn die Veränderungen bei der Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals und die Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal betrachtet werden.⁴¹

³⁹ Zu beachten ist allerdings, dass für Litauen Daten von 2007 und nicht 2013 zur Verfügung stehen.

⁴⁰ Pearson-Korrelationskoeffizient: 0,419.

⁴¹ Pearson-Korrelationskoeffizient: 0,511, signifikant auf einem Niveau von 0,01.

Abbildung 12 Veränderung des Frauenanteils in Grade A (2000-2013) und Veränderung der Gesamtzahl der Personen in Grade A (2000-2013)



Länder mit einer Steigerung der Anzahl der Personen in Grade A über 200 Prozent (PT, IE, MT, CY) wurden aus der Darstellung genommen, um die Steigerungen zwischen 0 und 50 Prozent differenzierter darstellen zu können..

Insgesamt wird deutlich, dass die Frauenanteile am gesamten wissenschaftlichen Personal mit den finanziellen Ressourcen, der relativen Größe des Hochschulsektors und Veränderungen bei der Zahl der Forschenden zusammenhängen. Dagegen erklären – mit Ausnahme der Veränderungen bei der Zahl der Führungspositionen – jedoch weder finanzielle Ressourcen oder Selektivität eines Hochschulsystems noch die relative Größe des Hochschulsektors die Chancen von Frauen, höchste Positionen an Hochschulen zu erlangen. Um hierfür Erklärungen im internationalen Vergleich zu finden, müssen vielmehr konkrete Kontextfaktoren wie Karrierestrukturen oder Gleichstellungspolitiken herangezogen werden.

4 Arbeitsbedingungen

Mit den She Figures 2015 werden erstmalig Daten zu Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, konkret zu Vertragsdauer und Teilzeit, bereitgestellt. Datengrundlage ist eine europaweite Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (2012) mit einem Schwerpunkt auf Mobilität und Karrierewege (IDEA Consult 2013a, 2013b). Befragt wurden einzelne Forschende (N= 10.547), die aktuell in der EU arbeiten (EU 27 + 6 assoziierte und Beitrittsländer)⁴². Für die Befragung wurde Repräsentativität auf Länderebene angestrebt, aber eine weitere Differenzierung der Indikatoren (z.B. nach Geschlecht oder Kar-

⁴² Der EU-Beitritt Kroatiens erfolgte nach der Befragung.

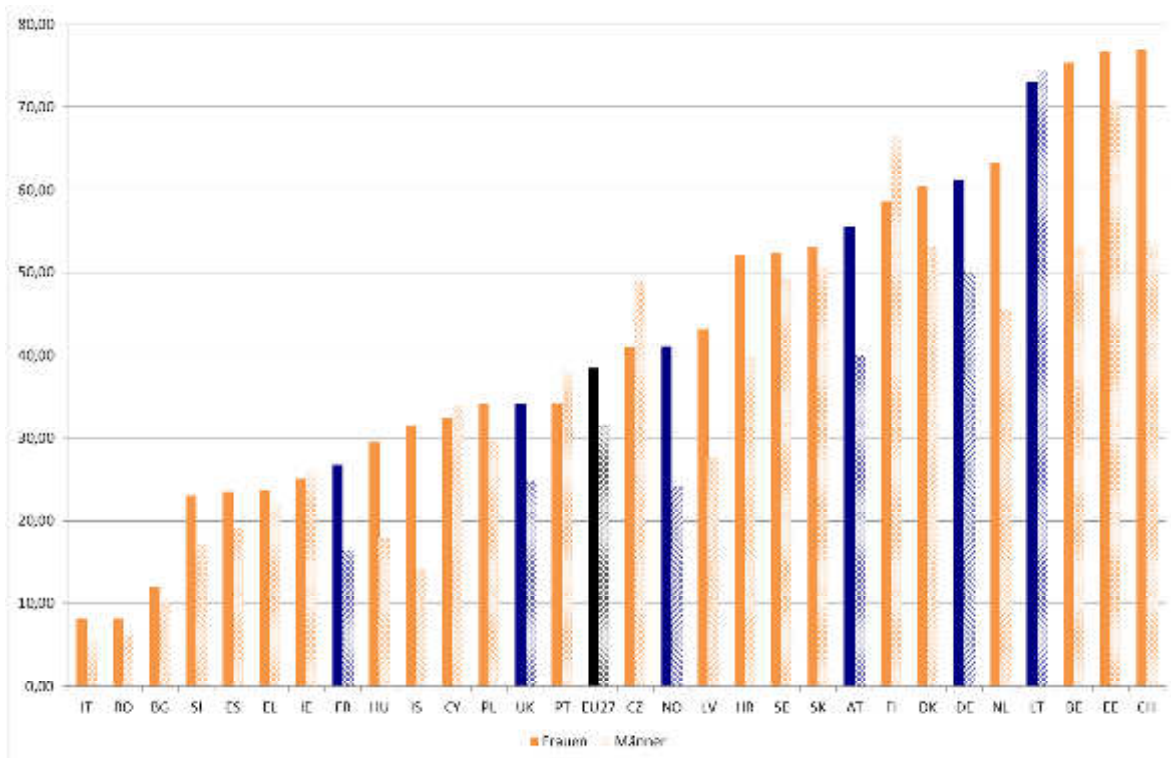
rierestufe) kann zu kleinen Fallgruppen führen (IDEA Consult 2013b, S. 26). Trotz dieser Einschränkungen stehen mit dieser Befragung erstmals Daten zur Verfügung, die einen europäischen Vergleich u.a. von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ermöglichen.

Die „She Figures“ veröffentlichen Daten zu Teilzeit und Verträgen unter einem Jahr, differenziert nach Geschlecht. Zusätzlich werden für diese Auswertung Daten zu befristeten Verträgen insgesamt verwendet.⁴³

Ein Vergleich der Ergebnisse zur befristeten Beschäftigung und Teilzeit mit Angaben aus der amtlichen Hochschulstatistik (durchgeführt für Deutschland, Großbritannien, Österreich und Norwegen) ergab, dass die Befragung den Anteil des befristet und des in Teilzeit wissenschaftlichen Hochschulpersonals unterschätzt. Gleichwohl entsprechen die Ergebnisse in der Tendenz der amtlichen Statistik. Da Daten zu Befristung und Teilzeit über die amtliche Statistik nicht in dieser Weise für alle europäischen Länder vorliegen, ist die MORE2-Befragung für Fragen zu den Beschäftigungsbedingungen eine äußerst wertvolle Datenquelle.

Bei der MORE2-Befragung wurde zwischen „befristeten Vertrag“, „unbefristeten Vertrag“, „selbstständiger Beschäftigung“ und „ohne Vertrag“ unterschieden. Der Anteil der Forschende in selbstständiger Beschäftigung und ohne Vertrag ist jedoch minimal, so dass die Analyse auf befristete Verträge beschränkt bleibt.

Abbildung 13 Anteil der Frauen und Männer mit einem befristeten Arbeitsvertrag an Hochschulen, 2012



Quelle: More2

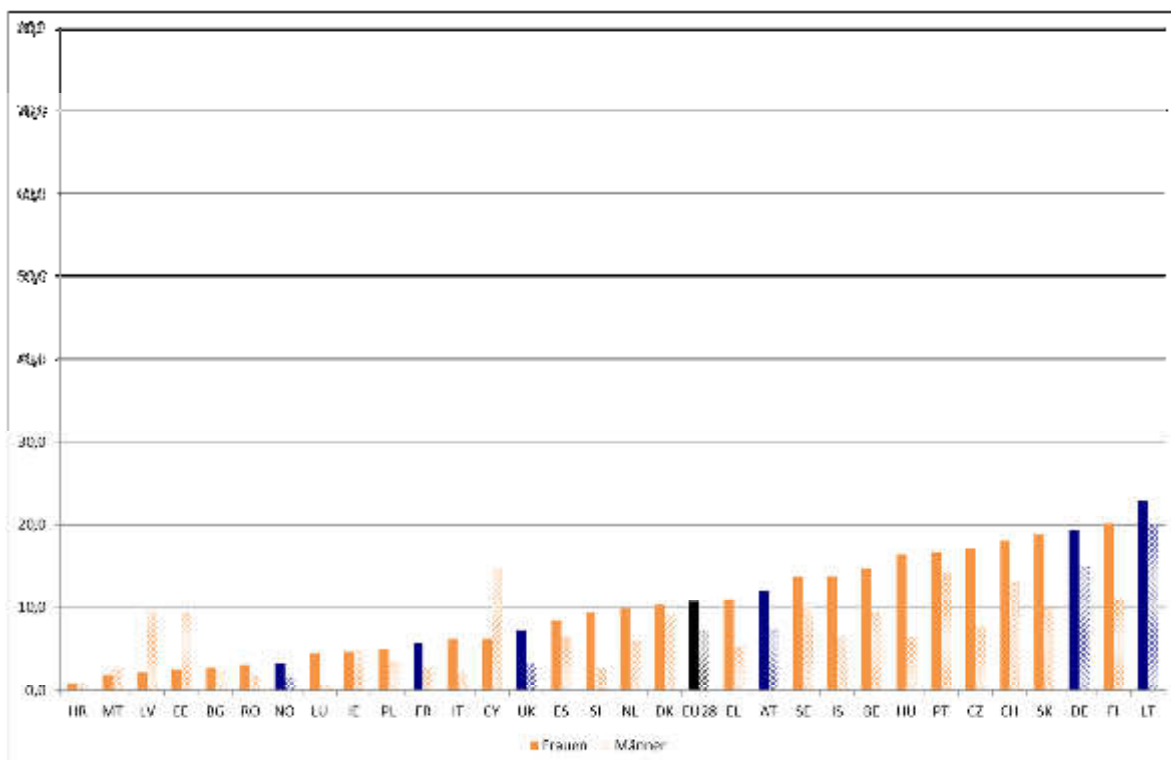
⁴³ Die Daten wurden dem CEWS durch die EU-Kommission zur Verfügung gestellt. Es handelt sich um aggregierte Daten (Prozentzahlen) der wichtigsten Variablen der Befragung, differenziert nach Geschlecht, Land, Karrierestufe und Fächergruppe.

Der Anteil der Forschenden mit **befristeten Verträgen** liegt im Vergleich der Länder des europäischen Forschungsraums zwischen unter 10 Prozent bis fast 75 Prozent. Auch die Unterschiede zwischen Frauen und Männern variieren. In einigen wenigen Ländern, so auch Litauen, sind Männer häufiger befristet beschäftigt als Frauen. In den meisten Ländern und im EU-Durchschnitt haben jedoch Frauen häufiger einen befristeten Vertrag.

Ein wesentlicher Faktor für unbefristete oder befristete Beschäftigung in der Wissenschaft ist die Karrierestufe. Während in der höchsten Karrierestufe europaweit 90% der Forschenden unbefristet beschäftigt sind, sind es in den untersten Karrierestufe (R1) weniger als 20%. Neben den unterschiedlichen Karrierestufen ist deshalb der Anteil von Forschenden in den einzelnen Karrierestufen an allen Forschenden ein Faktor für die Länderunterschiede beim Anteil der befristeten beschäftigten Forschenden. Ebenso beeinflussen die vertikale Segregation zwischen Frauen und Männern und die Länderunterschiede bei den Frauenanteilen in den höchsten Karrierestufen den Gender Gap bei den befristeten Verträgen.

Unter den ausgewählten Ländern hat Litauen den höchsten Anteil an befristeten Beschäftigten, allerdings mit einem sehr geringen Geschlechterunterschied (Männer sind zu 1,5 Prozentpunkten häufiger befristet beschäftigt). Ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der befristet Beschäftigten in Deutschland (54%), Österreich (45%) und Norwegen (31%). In allen drei Ländern sind auch deutlich mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt; am größten ist der Unterschied in Norwegen mit 17%. Der geringere Anteil befristet Beschäftigter in Frankreich und Großbritannien verweist auf grundsätzlich andere Personalstrukturen als in den deutschsprachigen Ländern: In beiden Ländern sind unbefristete Beschäftigungen an Hochschulen nach der Promotion möglich (Kreckel und Zimmermann 2014).

Abbildung 14 Anteil der Frauen und Männer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von unter einem Jahr an Hochschulen, 2012

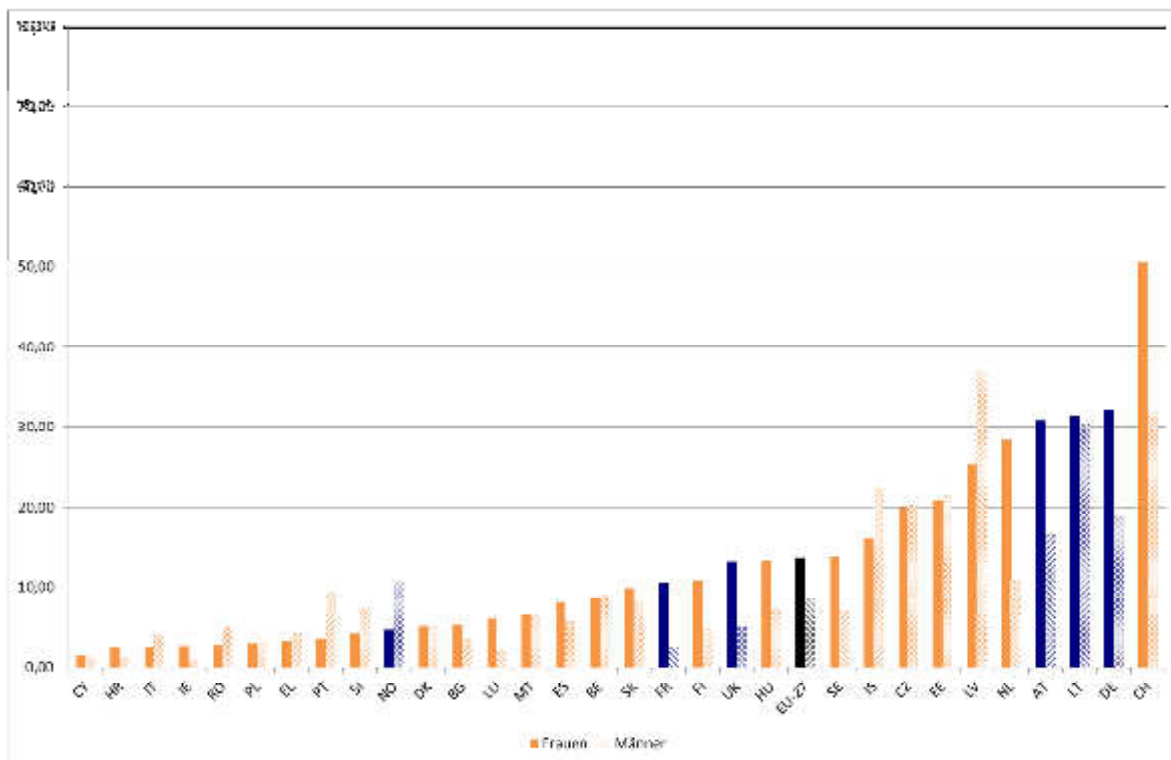


Quelle: More2 nach She Figures 2015

Der Anteil von Hochschulbeschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag von unter einem Jahr liegt europaweit bei 11 Prozent (vgl. Abbildung 14). Ähnlich wie bei befristeten Verträgen insgesamt sind solche kurzen Verträge in Litauen und Deutschland (22 bzw. 17%) am häufigsten, während in Norwegen und Frankreich mit unter 5% diese Verträge selten sind. In allen ausgewählten Ländern sind Frauen häufiger als Männer so kurz beschäftigt. An größten ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland und Österreich (4 bzw. 5 Prozentpunkte).

Die MORE2-Befragung unterscheidet beim **Beschäftigungsumfang** zwischen Teilzeit mit weniger als 50% der regulären Arbeitszeit, Teilzeit mit 50% der Arbeitszeit, Teilzeit mit mehr als 50% der regulären Arbeitszeit und Vollzeit. Teilzeit ist also jede Beschäftigung unterhalb von 100 Prozent der Arbeitszeit.

Abbildung 15 Anteil der Frauen und Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung an Hochschulen, 2012



Quelle: More2 nach She Figures 2015

Europaweit liegt der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an Hochschulen bei 11 Prozent. Die Länderunterschiede sind hierbei nicht so ausgeprägt wie bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Österreich, Litauen und Deutschland haben, zusammen mit der Schweiz, den höchsten Anteil an in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und auch die höchsten Anteile an Teilzeit beim wissenschaftlichen Hochschulpersonal insgesamt. In Österreich und Deutschland besteht zudem eine deutliche Geschlechterdifferenz, während in Litauen genauso viele Frauen wie Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Frankreich und Großbritannien liegen etwas unter dem EU-Durchschnitt, jedoch sind auch in diesen Ländern deutlich mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt. In Norwegen sind – nach Ausweis der MORE2-Befragung – nur wenige Forschende an Hochschulen in Teilzeit tätig und hier sind es mehr Männer als Frauen.

Teilzeitbeschäftigung wird häufig mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Verbindung gebracht. Im Wissenschaftsbereich ist jedoch Teilzeitbeschäftigung in einigen Ländern auch durch die Qualifikations- und Personalstrukturen begründet: Promovierende werden in Deutschland, aber auch z.B. in Österreich, häufig nur auf Teilzeitstellen beschäftigt. Finanzierung durch Drittmittel oder andere begrenzte finanzielle Ressourcen können ebenfalls dazu führen, dass Teilzeitstellen durch die Angebotsseite, die Hochschulen, begründet ist. Zugleich gibt es in einigen Ländern allgemeine Arbeitsmarktstrukturen mit einem hohen Anteil von Teilzeitarbeit bei Frauen, die auch die Arbeitskulturen im Wissenschaftsbereich prägen können. Für ein Verständnis des Anteils von Teilzeitbeschäftigung bei Forschenden an Hochschulen und für Geschlechterunterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung sind also die jeweiligen nationalen Personal- und Qualifikationsstrukturen an Hochschulen und die vergeschlechtlichen Strukturen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu betrachten.

Der Verbleib von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren korreliert mit einer Vielzahl kontextueller Faktoren. Einfache Kausalmodelle lassen sich nur schwerlich rechtfertigen. Deutlich wird dies zum Beispiel bei einem Vergleich zwischen Litauen und Deutschland: In beiden Ländern ist der wissenschaftliche Mittelbau aufgrund der überdurchschnittlich hohen Befristungspraxis prekär beschäftigt, Mutterschutz und Elternzeiten sind im Vergleich mit anderen Ländern mit bis zu drei Jahren in Litauen relativ lang. Ein signifikanter Unterschied ist, dass Frauen wie Männer in Litauen ähnlich häufig in Teilzeit arbeiten, in Deutschland sind es mehr Frauen als Männer. Dennoch liegen die Frauenanteile unterhalb der Professur in Litauen deutlich höher als in Deutschland. Der drop-out von Wissenschaftlerinnen in Deutschland vor der Professur ist daher weder allein durch Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere zu erklären, noch durch die Befristungspraxis bei den Arbeitsverträgen. Die Wirkung von Karrierestrukturen in Kombination mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Teilzeitarbeitsmodellen könnten weitere Hinweise zur Klärung dieses Phänomens geben.

5 Gremien

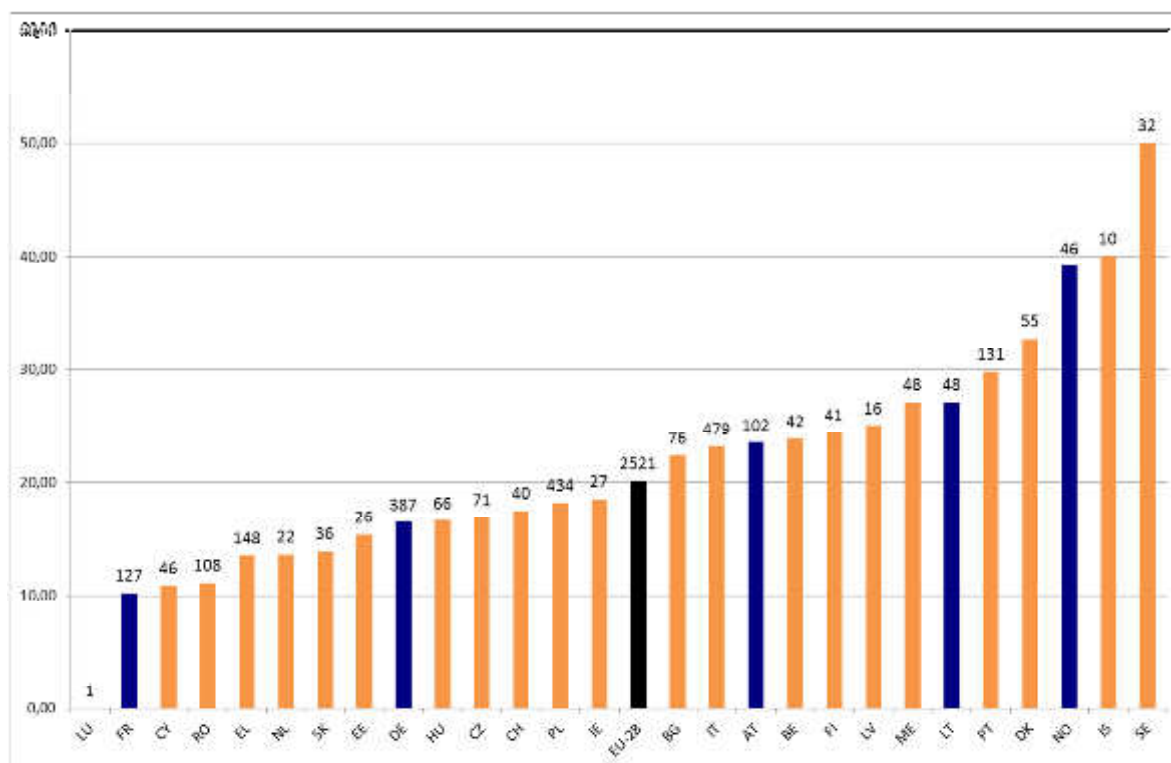
Mit Daten zu Frauenanteilen an Hochschulleitungen und in Gremien erfassen die „She Figures“, in welcher Weise Frauen an der Entscheidungsfindung im Wissenschaftsbereich partizipieren. Die Daten werden durch die nationalen Statistical Correspondents erhoben, da eine solche Datenerhebung nicht durch europäische Gesetzgebung mit der amtlichen Statistik vorgegeben ist. Auch liegen für beide Kategorien keine verbindlichen Definitionen vor, sondern was unter „Hochschulleitungen“ und „Gremien“ verstanden wird, wurde im Laufe der verschiedenen Ausgaben der „She Figures“ zunehmend präzisiert und harmonisiert.

Mit den Hochschulleitungen werden die Rektor/innen und Präsident/innen der Hochschulen erhoben, also pro Hochschule eine Position. Europaweit liegt der Frauenanteil an den Hochschulleitungen mit 20% (vgl. Abbildung 16, die Zahlen über den Säulen geben die absolute Zahl der Hochschulleitungen an, um kleine Fallzahlen in einigen Ländern deutlich zu machen) genauso hoch wie der Frauenanteil an den höchsten Positionen (Grade A). Die skandinavischen Länder Schweden, Island und Norwegen erreichen mit 40% bzw. 50% die Frauenquoten, die die EU in ihren Gremien anstrebt. Österreich und Litauen liegen mit rund einem Viertel an Frauen in der Hochschulleitung über den europaweiten Durchschnitt, während in Deutschland

nur jede sechste Hochschulleitung mit einer Frau besetzt ist. Frankreich bildet mit knapp 10% Frauenanteil das Schlusslicht.

Während in der Deutschland und Österreich der Frauenanteil an der Hochschulleitung – ebenso wie im europaweiten Durchschnitt – in etwa dem Frauenanteil in Grade A entspricht, stehen in Norwegen – ebenso wie in den anderen skandinavischen Ländern – und in Litauen deutlich mehr Frauen an der Spitze einer Hochschule als ihrem Anteil an Grade A nach zu erwarten wäre. Umgekehrt liegt in Frankreich der Frauenanteil an den Hochschulleitungen deutlich unter ihrer Teilhabe an den höchsten wissenschaftlichen Positionen. Über alle Länder gesehen korreliert der Frauenanteil an den Hochschulleitungen mittelstark mit dem Frauenanteil in Grade A.⁴⁴

Abbildung 16 Frauenanteil an der Hochschulleitung, 2014



Quelle: She Figures 2015; Ausnahmen vom Referenzjahr: BE (FR), BG, CZ, CY, NL, RO: 2013; FR: 2012; LU: 2010; keine Daten u.a. für UK.

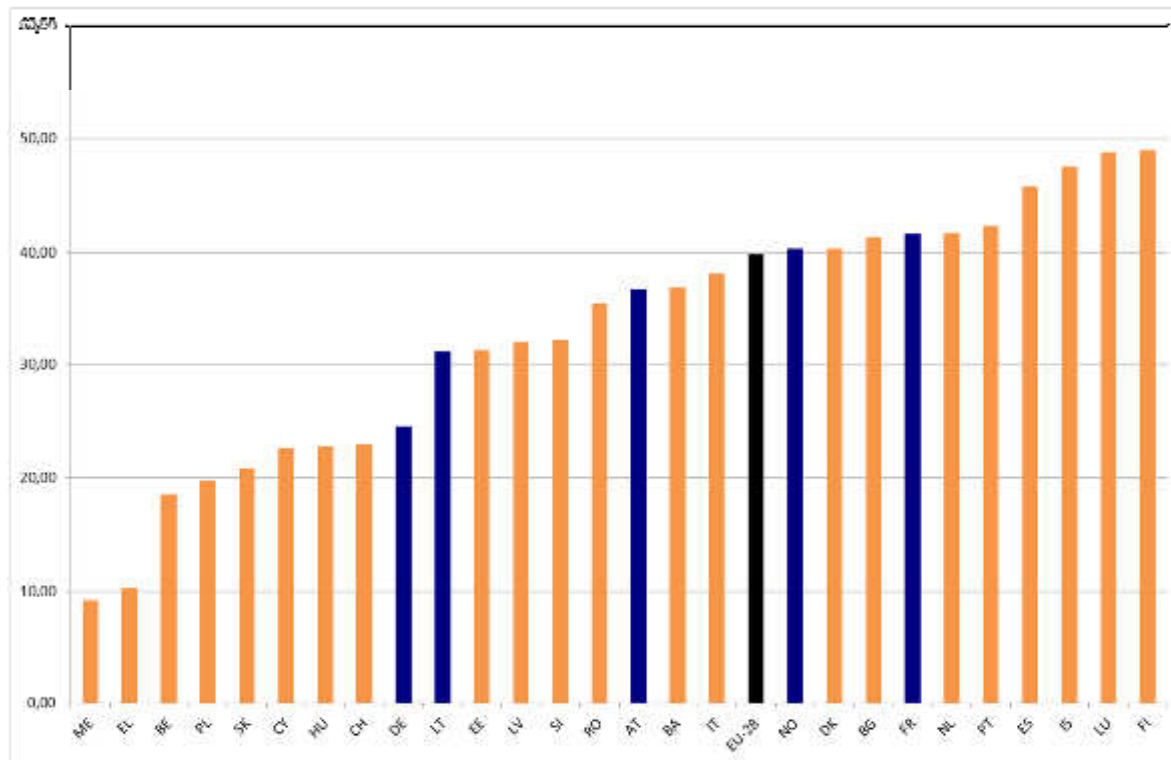
Die Zahlen über den Säulen geben die Zahl der Hochschulen (und damit die absolute Zahl an Männern und Frauen) an, die in die Erhebung einfließen.

Als weiterer Bereich für die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen in der Wissenschaft werden Daten zu Gremien („boards“) erhoben. Mit den She Figures 2015 wurde ein Versuch gemacht, diese Daten zu harmonisieren, auch wenn keine gemeinsame Definition des Begriffs „Gremien“ existiert. Anders als in den Vorjahren werden nur noch Daten zu den Gremien in nationalen Wissenschaftsorganisationen erhoben. Unterschieden wird dabei nach wissenschaftlichen und Beratungsgremien sowie nach Mitgliedern und Vorsitz. Für Deutschland werden Daten zu den Gremien der DFG (Präsidium, Senat und Fachkollegien), des Wissen-

⁴⁴ Pearson-Korrelationskoeffizient: 0,375, nicht signifikant.

schaftsrats, der HRK (Präsidium und Senat) sowie der vier Forschungseinrichtungen (jeweils Präsidium und Senat) geliefert (vgl. die Auflistung der Gremien: European Commission 2015, S. 206–211). Durch diese genauere Bestimmung des Begriffs „Gremien“ können die Daten nicht im Zeitverlauf verglichen werden.

Abbildung 17 Frauenanteil an Gremien (Mitglieder), 2014



Quelle: She Figures 2015. Für FR und UK keine Daten in den She Figures. Daten für FR: (CNRS 2015) und eigene Erhebung auf der Webseite der Agence National de la Recherche (<http://www.agence-nationale-recherche.fr/missions-et-organisation/gouvernance/organisation/>).⁴⁵

Europaweit sind 40% der Mitglieder in Gremien Frauen (vgl. Abbildung 17). Zehn Länder, darunter Norwegen und Frankreich, erreichen eine Quote von 40% Frauen und mehr. In Deutschland sind dagegen nur ein Viertel der Gremienpositionen mit Frauen besetzt; in Litauen und Österreich ist es jeweils rund ein Drittel.⁴⁶ Der Frauenanteil in Gremien steht noch weniger im Zusammenhang mit dem Frauenanteil in Grade A als der Frauenanteil an den Hochschulleitungen.⁴⁷ Dies wird insbesondere in den Ländern mit einem Frauenanteil von über 40% deutlich: In Schweden und Finnland sind zwar die Hälfte der Mitglieder von wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien Frauen, der Frauenanteil in Grade A liegt jedoch jeweils nur bei einem Viertel. Ähnlich ist es in Frankreich, wo der Frauenanteil in den Gremien über 40 %, jedoch bei Grade A weniger als 20% beträgt.

⁴⁵ Folgende Gremien wurden für Frankreich aufgenommen: CNRS: Cabinet du président, Comité national (mit Conseil scientifique, Conseil scientifiques d'instituts, Commission interdisciplinaires) und Conseil d'administration; Agence nationale de la recherche: Conseil d'administration, Comité de Pilotage Scientifique.

⁴⁶ Für Großbritannien liegen keine Daten vor.

⁴⁷ Pearson-Korrelationskoeffizient: 0,214, nicht signifikant.

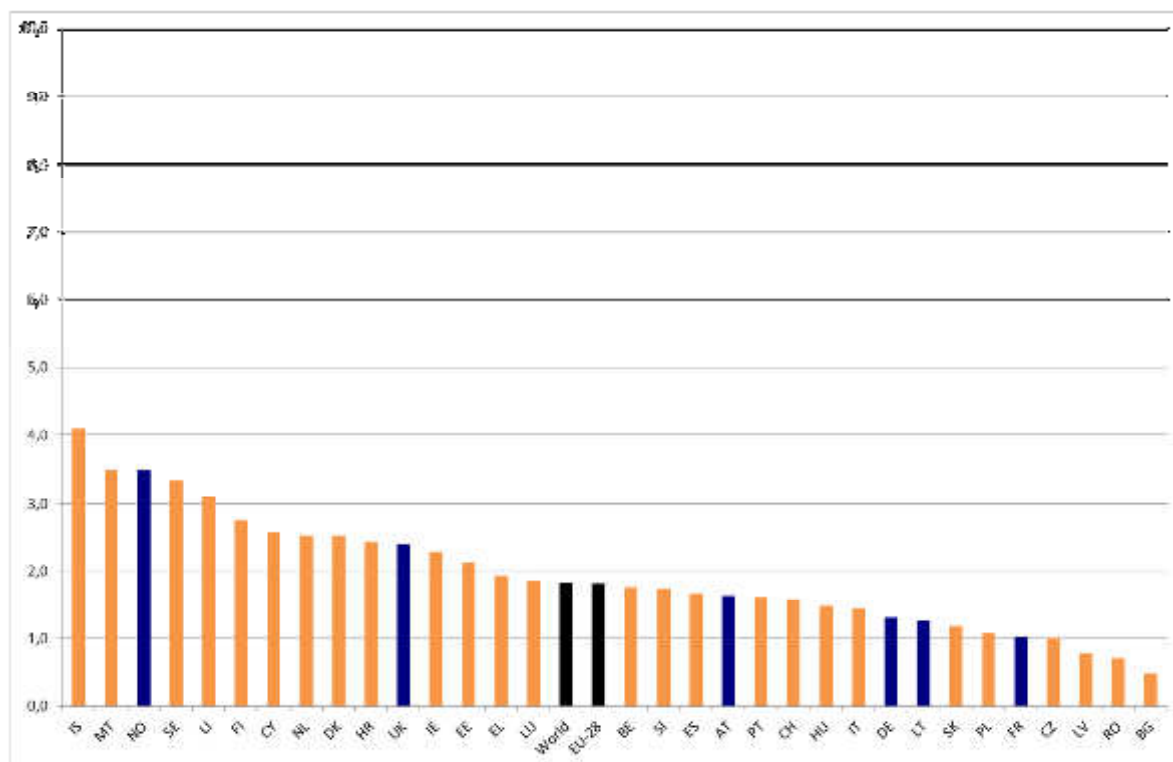
Erfolge bei der Gremienbeteiligung von Frauen in Norwegen und Frankreich könnten durch die dort bestehenden Quotenregelungen erklärt werden. Obschon Quotenregelungen ein entscheidender Faktor sein können, ist bemerkenswert, dass Norwegen die Quoten 2003 einführt, Frankreich jedoch erst im Jahr 2012. Auch Österreich verabschiedete 2009 eine Quotenregelung von 40% Frauenanteilen in Hochschulgremien, erreicht diesen Frauenanteil jedoch bisher nicht.

6 Gender-Dimension in der Forschung

Die She Figures enthalten erstmalig bibliometrische Daten. Ein Indikator bezieht sich dabei auf die Gender-Dimension in Forschungsinhalten und gibt den Anteil der wissenschaftlichen Publikationen mit geschlechterspezifischen Aspekten eines Landes, differenziert nach Disziplinen, an. Datengrundlage ist das Web of Science, das die Datenbanken Science Citation Index Expanded, Social Sciences Citation Index und Arts & Humanities Citation Index mit insgesamt rund 12.000 Zeitschriften mit einem Peer-Review-Verfahren enthält. Die Nutzung des Web of Sciences führt zu einem Bias zugunsten von englischsprachiger Literatur und damit möglicherweise zu einer Unterschätzung bei Ländern, aus denen seltener in Englisch publiziert wird.

Als Publikation mit geschlechterspezifischen Aspekten wurden solche definiert, in denen biologische und / oder soziale und kulturelle Faktoren von Frauen und Männern bei der Entwicklung von Methodologien, der Sammlung und Bewertung von Daten und dem Ergebnisbericht berücksichtigt werden. Für die bibliometrische Datenerhebung wurde eine Schlagwortliste aufgebaut, mit der die Titel, die Verschlagwortung der Autor/innen sowie die Abstracts mit Textmining-Techniken analysiert wurden. Ausgeschlossen waren Wörter, die sich auf das Tierreich und andere biologische Einheiten sowie auf medizinische Bedingungen bezogen, die nur für ein Geschlecht spezifisch sind. Die Bearbeiter/innen schätzen, dass rund 60% der relevanten Literatur mit diesem Verfahren tatsächlich gefunden wurde und dass 97% der gefundenen Literatur tatsächlich für die Frage „Geschlechterdimension in der Forschung“ relevant ist (European Commission 2015, S. 175). Die Zuordnung zu einem Land erfolgte, wenn mindestens ein Autor oder eine Autorin aus dem jeweiligen Land (aktuelle Institutsadresse) kommt.

Abbildung 18 Anteil der wissenschaftlichen Publikationen (in %) mit geschlechterspezifischen Aspekten bei den Forschungsinhalten, alle Fächer (2010-2013)



Quelle: She Figures 2015. Wegen der Übersichtlichkeit wurden EU-Beitrittskandidaten sowie weitere Länder nicht aufgenommen.

Der Anteil der wissenschaftlichen Publikationen, soweit diese im Web of Science verzeichnet sind, mit geschlechterspezifischen Aspekten liegt über alle Fächer betrachtet weltweit und EU-weit bei unter 2 Prozent (vgl. Abbildung 18). In den skandinavischen Ländern – und damit auch in Norwegen – werden häufiger Publikationen mit geschlechterspezifischen Aspekten veröffentlicht, wobei der Unterschied zum europaweiten Durchschnitt mit 1,7 Prozentpunkten relativ gering ist. Auch in Publikationen von Autor/innen aus Großbritannien werden häufiger geschlechterspezifische Aspekte behandelt, während Deutschland und die anderen ausgewählten Länder unter dem Durchschnitt liegen. Schlusslicht ist Frankreich mit 1 Prozent der Publikationen, also 2,5 Prozentpunkte niedriger als Norwegen.

Tabelle 2 Anteil der wissenschaftlichen Publikationen (in %) mit geschlechterspezifischen Aspekten bei den Forschungsinhalten, nach Fächer und für ausgewählte Länder (2010-2013)

Land	Ingenieurwissenschaften	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften	Medizin	Sozialwissenschaften	alle Fächer
NO	0,1	0,3	3,8	7,6	6,8	3,5
UK	0,1	0,3	4,9	3,8	7,0	2,4
World	0,1	0,2	3,9	3,9	7,2	1,8
EU-28	0,1	0,2	3,2	3,8	6,2	1,8
AT	0,2	0,2	1,8	3,4	6,6	1,6
DE	0,1	0,1	1,4	3,0	5,1	1,3
LT	0,4	0,1	0,0	5,5	3,6	1,3
FR	0,0	0,1	1,9	2,8	4,1	1,0

Quelle: She Figures 2015..

Zwischen den Fächern gibt es erhebliche Unterschiede, in wieweit die Gender-Dimension in die Forschungsinhalte integriert wird. Während EU-weit 6,2 Prozent der sozialwissenschaftlichen Publikationen (weltweit sogar 7,2 Prozent) und 3,8 bzw. 3,2 Prozent medizinischen und geisteswissenschaftlichen Publikationen geschlechterspezifische Aspekte behandeln, sind dies in den MINT-Fächern nur 0,1-0,2 Prozent.

Auch bei den einzelnen Fächergruppen liegen Norwegen und Großbritannien in den meisten Fällen über dem EU-Durchschnitt, während Autor/innen aus Deutschland auch in allen Fächern seltener als im europa- und weltweiten Durchschnitt Publikationen mit geschlechterspezifischen Aspekten publizieren. In Norwegen gibt es, wie in Großbritannien, nicht nur eine relativ hohe Anzahl an Geschlechterstudienprogrammen, sondern auch klare fachunabhängige Anforderungen der wichtigsten Forschungsfördereinrichtung RCN, Geschlechterdimensionen bei den Forschungsfragen, Erhebungen und Ergebnisdarstellungen zu berücksichtigen. In dieser Klarheit berücksichtigt kein anderes europäisches Land Geschlechterfragen bei der Forschungsförderung als Merkmal exzellenter Forschung. Auffällig ist der hohe Anteil für die Ingenieurwissenschaften in Litauen. Österreich liegt bei sozialwissenschaftlichen Publikationen über dem EU-Durchschnitt.

Literaturverzeichnis

CNRS (2015): *Bilan social et parité 2014*. CNRS. Paris. Online verfügbar unter http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/BSP-2014_web.pdf.

Council of Europe, Committee of Ministers (1998): *Recommendation No. R (98)14 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Mainstreaming*. Adopted by the Committee of Ministers on 7 October 1998 at the 643rd Meeting of the Ministers' Deputies.

Dubois-Shaik, Farah; Fusulier, Bernard (2015): *Academic Careers and Gender Inequality. Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. University of Trento. Trento (GARCIA working papers, 5). Online verfügbar unter http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/GARCIA_working_paper_5.pdf.

Enwise Expert Group on women scientists in the Central and Eastern European countries and the Baltic States (Hg.) (2004): *Waste of talents: turning private struggles into a public issue. Women and Science in the Enwise countries*. European Commission. Brussels.

European Commission (1999): "Women and science". *Mobilising women to enrich European research*. EU, zuletzt geprüft am 13.04.2016.

European Commission (2011): *Towards a European framework for research careers*. European Commission. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf.

European Commission (2012): *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. COM(2012)392 final. Hg. v. European Commission. Brussels. Online verfügbar unter <http://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/fp/2012-com-era-partnership.pdf>.

European Commission (2013): *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. Brussels: European Commission, Directorate-General for Research.

European Commission (2014): *Gender Equality Policies in Public Research. Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013*. Unter Mitarbeit von Anke Lipinsky. Hg. v. European Commission. Luxembourg. Online verfügbar unter http://intranet.gesis.intra/Bibliothek/Volltexte/2014/Lipinsky_2014_Gender-Equality.pdf.

European Commission (2015): *She Figures 2015: Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. Hg. v. European Commission. Luxembourg. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf#view=fit&pagemode=none, zuletzt geprüft am 11.03.2016.

IDEA Consult (2013a): *Final report MORE2*. Hg. v. European Commission, Research Directorate-General. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/more2/Final%20report.pdf, zuletzt geprüft am 13.05.2015.

IDEA Consult (2013b): *MORE2: Higher Education Sector Report*. Hg. v. European Commission, Research Directorate-General. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/more2/Report%20on%20survey%20of%20researchers%20in%20EU%20HEI.pdf.

Knill, Christoph; Tosun, Jale (2015): *Einführung in die Policy-Analyse*. 1. Aufl., neue Ausg. Leverkusen, Leverkusen: UTB; Budrich, Barbara.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld: Bertelsmann.

Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (Hg.) (2014): *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Linková, Marcela; Mladenic, Dunja; Oleksy, Elzbieta H.; Palasik, Mária; Papp, Eszter; Piscová, Magdaléna et al. (2008): *Re-Claiming a political voice. Women and science in Central Europe*. Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic. Prag. Online verfügbar unter <http://wsdebate.tetalap.hu/>.

Lipinsky, Anke; Ahlzweig, Gesine; Steinweg, Nina; Getz, Laura (2015): *Analysis of Policy Environments. Abbreviated Version (GenPORT)*. Online verfügbar unter http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/GenPORT_analysis%20of%20policy%20environments%20report_0.pdf.

Rat der Europäischen Union (2015): *Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum. Schlussfolgerungen des Rates (am 1.12.2015 angenommen)*. 14846/15. Hg. v. EU. Online verfügbar unter <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/de/pdf>.

UNESCO, United Nations educational scientific and cultural organization (1997): *International Standard Classification of Education - ISCED 1997*.