

30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft - eine Bilanz

Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A. (2021). 30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft - eine Bilanz. In *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 118-147). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-75443-7>

Nutzungsbedingungen:

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

Terms of use:

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

30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft - eine Bilanz

Dr. Andrea Löther (CEWS)

August 2021

Veröffentlicht in:

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2020): Chancengleichheit in
Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials
(2019/2030) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen
Forschungseinrichtungen: Bonn (Materialien der GWK, 75). (URL:
[https://www.gwk-
bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wis
senschaft_und_Forschung_-
_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf))

Seit über 30 Jahren informieren Berichte der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) bzw. der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) über Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssystem. 1989 veröffentlichte die Bund-Länder-Kommission erstmalig den Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ (BLK 1991). Nach einer ersten Fortschreibung im Jahr 1996 (BLK 1996) beschloss die BLK 1998 die systematische Erfassung von „Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen“ (BLK 1998: 3). Seitdem erscheint der Bericht jährlich, seit 2008 unter dem Titel „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“.

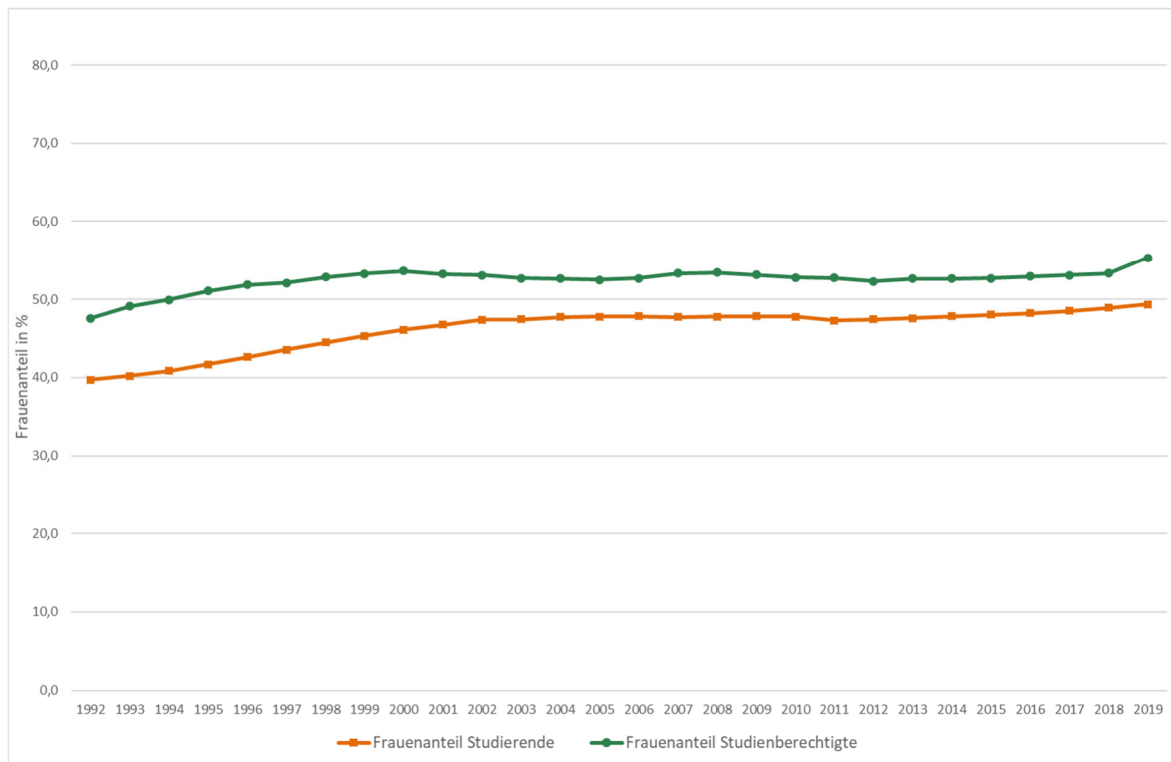
Die 25. Fortschreibung des Datenmaterials gibt in diesem Jahr Anlass, einen qualifizierten Rückblick auf die Repräsentation der Geschlechter an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu werfen. Schlaglichter sollen Erfolge und Stagnation beleuchten, insbesondere mit Blick auf weitere notwendige Schritte auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Darüber hinaus berücksichtigt der Rückblick für einzelne Bereiche (Studierende, wissenschaftliches Personal, Professuren) die Verknüpfung der Kategorie Geschlecht mit anderen Ungleichheitskategorien wie z.B. sozialer Herkunft. Damit folgt der Bericht Erkenntnissen aus Gleichstellungspraxis und Geschlechterforschung, die besagen, dass Personen gleichen Geschlechts keine homogenen Gruppen darstellen. Um die Verschränkung verschiedener Ungleichheitskategorien zu beschreiben, hat sich in der Forschung der Begriff „Intersektionalität“ etabliert (Ganz, Hausotter 2020; Darowska 2019). Dieser Rückblick betrachtet deshalb einzelne Bereiche auch aus dieser intersektionalen Perspektive. Schließlich soll in diesem Rückblick auch thematisiert werden, an welchen Stellen – trotz deutlicher Verbesserung der Datenlagen seit der ersten Publikation – weiterhin Daten fehlen.

Als zeitlicher Ausgangspunkt der Analyse wurde das Jahr 1992 gewählt, um einen langen Zeitraum in den Blick nehmen zu können, ohne zugleich die Verwerfungen in der Datenlage berücksichtigen zu müssen, die sich durch die Wiedervereinigung ergeben haben.

1 Studierende

Im Jahr 2019 besteht Geschlechterparität bei den Studierenden, während 1992 etwas weniger als 40 Prozent der Studierenden Frauen waren (vgl. Abbildung 1). Dieser Anstieg erfolgte vor allem in den 1990er Jahren mit jährlichen Steigerungen von bis zu 0,9 Prozentpunkten. Seitdem liegt der Studentinnenanteil auf gleichbleibend paritätischen Niveau und wächst nur noch unwesentlich.

Abbildung 1 Frauenanteil an den Studierenden und den Studienberechtigten, 1992-2019



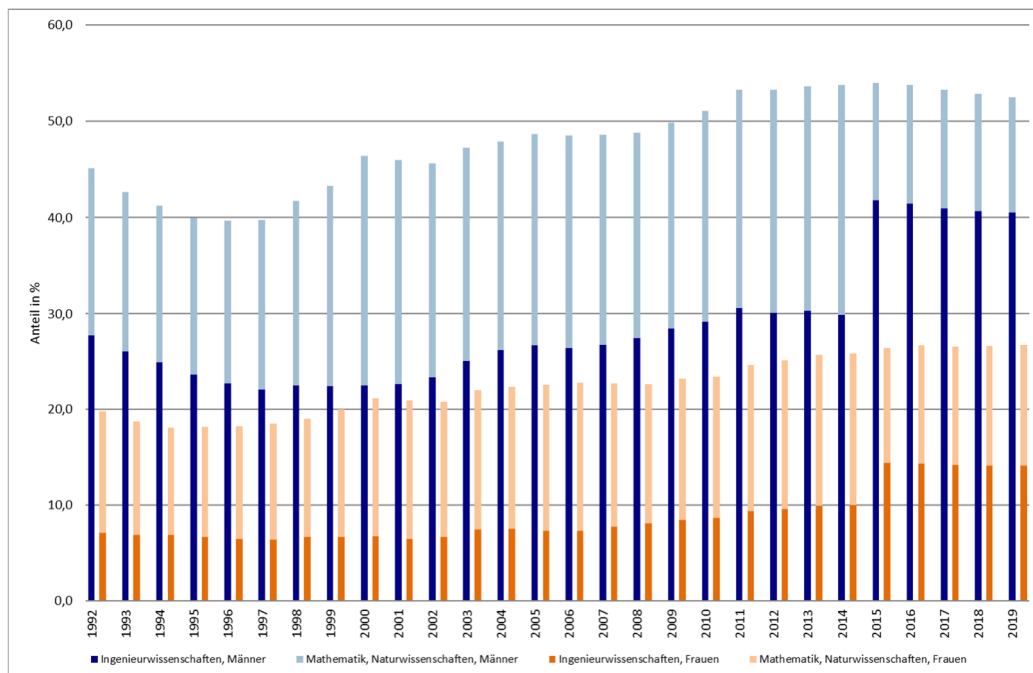
Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 1 macht zudem deutlich, dass das Potenzial an weiblichen Studienberechtigten nicht umfassend ausgeschöpft wird: Der Frauenanteil an den Studienberechtigten liegt um 5-9 Prozentpunkte über dem Studentinnenanteil, und dieser Abstand verringerte sich mit dem steigenden Studentinnenanteil nur geringfügig. Studienberechtigte Frauen nehmen also seltener ein Studium auf als studienberechtigte Männer. Beim Übergang in das Studium wirken Geschlecht, soziale Herkunft und schulische Leistungen zusammen: Frauen, deren Eltern einen niedrigen Bildungsabschluss haben, und Frauen mit schlechteren Abschlussnoten entscheiden sich seltener für ein Studium als Männer unter den gleichen Bedingungen (Middendorff 2004). Aktuellere Studien zur Verschränkung von Geschlecht und Bildungsherkunft liegen nicht vor und aktuelle Datenanalysen zum Zusammenhang von Geschlecht und sozialer Herkunft sind deshalb wünschenswert.

Weiterhin bestehende horizontale Segregation

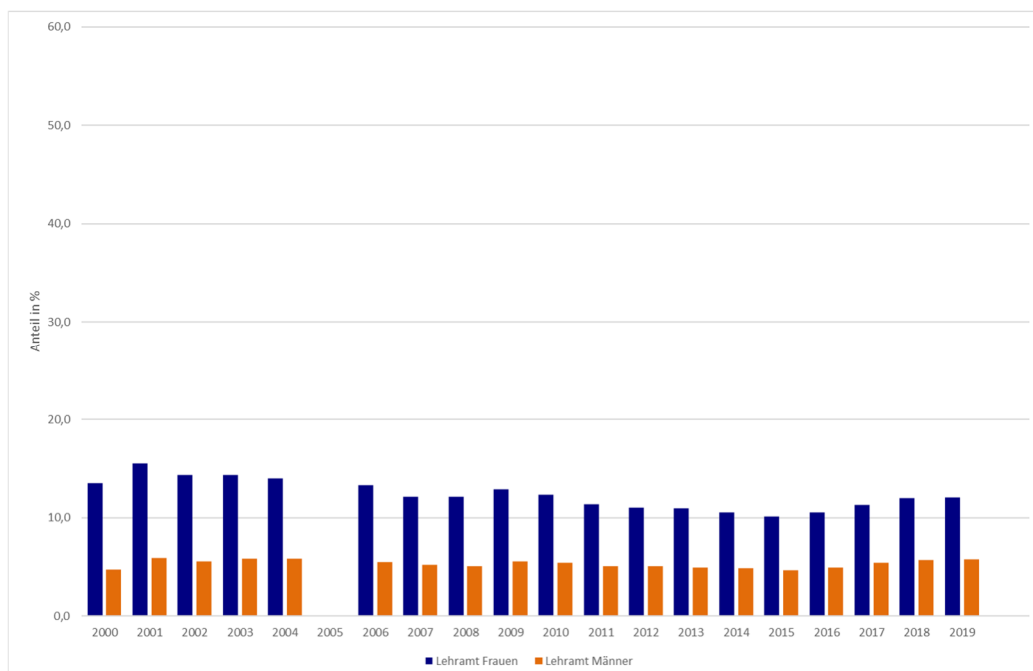
Während das Erreichen der Geschlechterparität bei den Studierenden insgesamt als Erfolg angesehen werden kann, gibt es kaum Veränderungen bei der geschlechterspezifischen Fächerwahl (horizontale Segregation). 2019 wählten über die Hälfte (52,5 %) der Studienanfänger ein Fach der Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften (vgl. Abbildung 2); bei den Studienanfängerinnen waren dies weniger als ein Drittel (26,7 %). Die geschlechtsspezifische Fächerwahl zeigt sich jedoch nicht nur in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sondern auch in Fächern oder Studienrichtungen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Während sich 12 Prozent der Studienanfängerinnen für ein Lehramt einschrieben, gilt dies nur für halb so viele Studienanfänger (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 2 Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger (1. Fachsemester) in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften an allen Studienanfängerinnen und -anfängern, 1992-2019



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 3 Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger (1. Fachsemester) im Lehramt an allen Studienanfängerinnen und -anfängern, 2000-2019^{TM1}



Quelle: Statistisches Bundesamt

¹ Aufbereitete Daten für die Jahre 1992-1999 und 2005 konnte das Statistische Bundesamt nicht zur Verfügung stellen.

Im Zeitverlauf veränderte sich die geschlechtsspezifische Fächerwahl nur wenig: Der Anteil der Studienanfängerinnen, die sich in einem MINT-Fach einschrieben, war in der Mitte der 1990er Jahre am niedrigsten (18 %). In dieser Zeit wählten aufgrund der Arbeitsmarktsituation von Ingenieur*innen auch Männer seltener ein ingenieur- oder naturwissenschaftliches Fach (rund 40%). Seitdem stieg der Anteil bei den Studienanfängerinnen und -anfängern, die Differenz zwischen Männern und Frauen blieb jedoch konstant bei rund 25 Prozentpunkten. Eine ähnliche Fortdauer der Segregation zeigt sich im Lehramt. Der Anteil der Studienanfänger liegt über den gesamten beobachteten Zeitraum konstant bei 5-6 Prozent, während der Anteil der Studienanfängerinnen von einem Höchstwert im Jahr 2001 (15,5 %) im Zeitverlauf etwas sank.

Der Blick auf Fächer mit hohem Frauen- und Männeranteil sollte nicht dazu führen, diese Unterrepräsentanzen gleichzusetzen. Ursachen für den niedrigen Frauenanteil in Fächern wie den Ingenieurwissenschaften, Informatik oder Physik liegen vorrangig in Geschlechterstereotypen, nach denen mathematisch-naturwissenschaftliche Fähigkeiten eher Jungen zugeschrieben werden, Images von Berufen oder Fachkulturen und Berufsbildern, die als unvereinbar mit weiblichen Rollenbildern gesehen werden (Jeanrenaud 2020; Hägglund, Lörz 2020; Greusing 2018). Neben Geschlechterstereotypen, nach denen pädagogische Fächer weiblich konnotiert sind, wirken beim Lehramt auch Einkommensperspektiven geschlechtersegregierend (Thomas 2013; Neugebauer 2015). Die Unterrepräsentanz von Frauen in Ingenieurwissenschaften, Informatik und Physik führt nicht nur zu einem Mangel an Diversität bei der Technikentwicklung, sondern wird auch als einer der Gründe für den Gender Pay Gap angesehen (Falk et al. 2014)

Die Überwindung der horizontalen Segregation bleibt damit ein wichtiges Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Wie jedoch bereits 2002 die BLK-Empfehlungen zu Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen (BLK 2002) forderten und die Evaluation dieser Empfehlungen 2011 (CEWS 2011) bestätigte, muss der Fokus stärker auf strukturelle Maßnahmen statt auf Maßnahmen, die ausschließlich Frauen adressieren, gelegt werden. Dabei sind insbesondere die Fächerkultur und die Genderkompetenz der Lehrenden in den Blick zu nehmen.

Intersektionale Perspektive: Bildungsinländer*innen

Ethnische Herkunft oder rassifizierende Zuschreibungen (zur Begrifflichkeit vgl. Baumann et al. 2018: 19) können, gerade in Verknüpfung mit der Kategorie Geschlecht, Ungleichheiten beim Studienzugang oder Studienerfolg (Lörz 2020,2019; Pott 2006) und strukturelle und individuelle Diskriminierungen begründen (Springsgut 2021; Heitzmann, Houda 2019). Daten hierzu liegen jedoch derzeit weder in der amtlichen Statistik noch in Studierendensurveys vor.

Die Hochschulstatistik differenziert nach Staatsbürgerschaft und dem Land, in dem die Studienberechtigung erworben wurde (Bildungsinländer*innen und -ausländer*innen). 14 Prozent aller Studierenden sind Bildungsausländer*innen (Erwerb der Studienberechtigung außerhalb Deutschlands) und 3 Prozent Bildungsinländer*innen (Studierende mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die ihre Studienberechtigung in Deutschland erwarben). Der Frauenanteil an den Bildungsausländer*innen liegt mit 46 Prozent (2019) etwas unter, der Anteil an den Bildungsinländer*innen mit 52 Prozent etwas über den Studierenden mit deutscher Staatsbürgerschaft. Je nach Herkunftsland unterscheiden sich die Frauenanteile deutlich (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2017: 40).

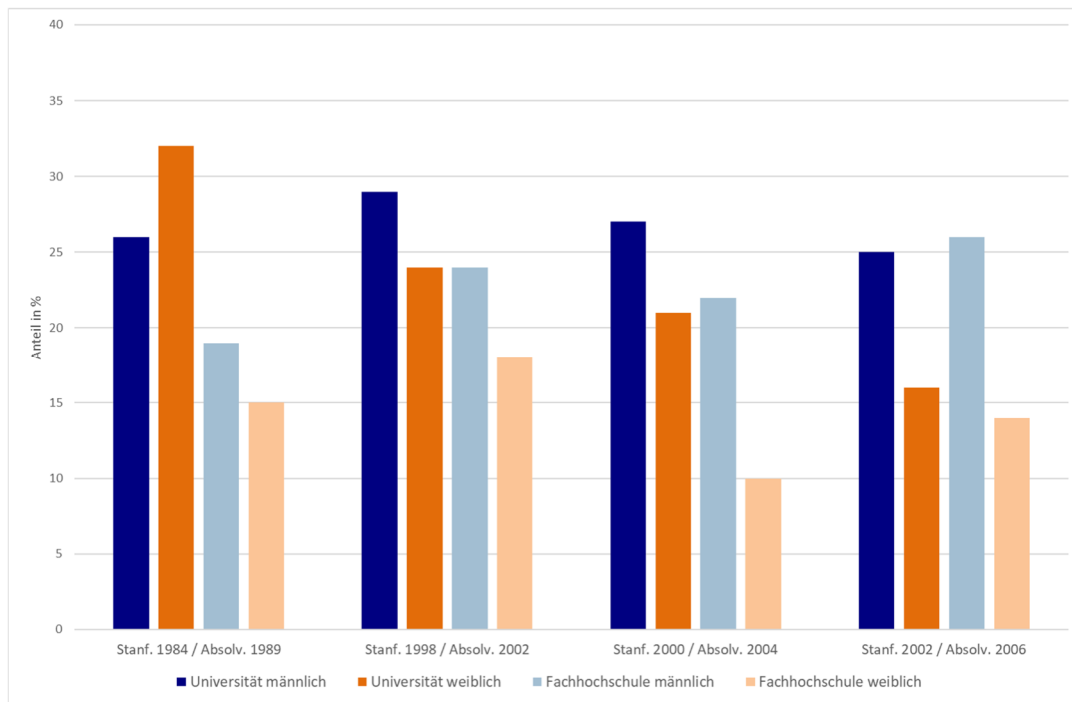
Mit der Differenzierung zwischen deutschen Studierenden sowie Bildungsinländer*innen und -ausländer*innen erfasst die Hochschulstatistik keine Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft und eigenen oder familiären Migrationserfahrungen. Diese Lücke schließt der Mikrozensus, der seit 2005 nach dem Migrationshintergrund² fragt. Während in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mehr Männer als Frauen einen Hochschulabschluss (einschließlich Fachhochschulabschluss und Promotion) hatten (32,4 % vs. 26,5 %), ist der Anteil bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund insgesamt zwar niedriger, aber mit einem höheren Anteil der Frauen (21,0 % vs. 23,7 %) (Destatis 2020: 28-30). Der Studierendensurvey (Multrus et al. 2017) verwendet bisher die Kategorie „Migrationshintergrund“. Allerdings ist auch das Merkmal „Migrationshintergrund“ untauglich, um strukturelle und individuelle Diskriminierungen aufgrund von rassifizierenden Zuschreibungen wie Hautfarbe oder Tragen eines Kopftuches zu erfassen. Differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sowie Erkenntnisse über Diskriminierungen an der Schnittstelle von Geschlecht und rassifizierenden Zuschreibungen zielen darauf, Gleichstellungsmaßnahmen auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene noch zielgenauer zu entwickeln.

2 Studienabbruch

Stellten Griesbach et al. (1992) in ihrer Studie zu Abbruchquoten des Studienanfängerjahrgangs 1984 noch fest, dass Frauen an Universitäten das Studium häufiger abbrechen als Männer und es an Fachhochschulen umgekehrt ist, liegen die Abbruchquoten von Frauen inzwischen sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen unterhalb derjenigen von Männern (vgl. Abbildung 4 und Abbildung 5).

² Als Personen mit Migrationshintergrund gelten jene Personen, die selbst nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden oder bei denen mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde

Abbildung 4 Studienabbruchquoten nach Geschlecht und Hochschulart, 1989 – 2006

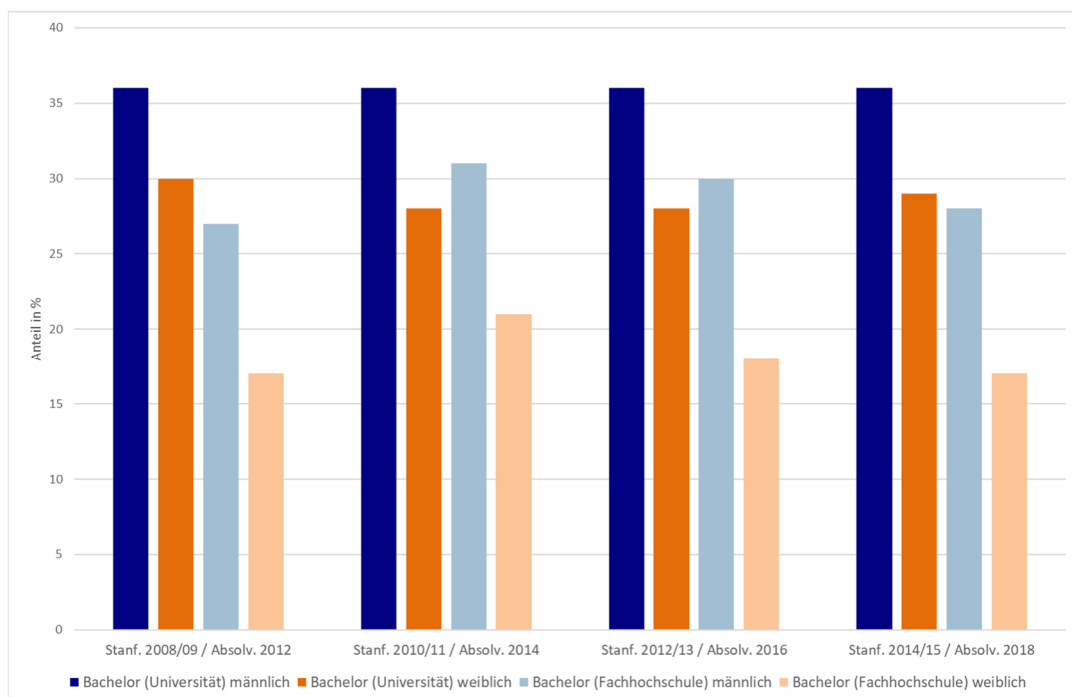


Quelle: 1989/1984 (ebd.), 2002-2004: Datenportal des BMBF

(<https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/K255.html>)

Erläuterung: Das DZHW berechnet die Studienabbruchquoten, indem die Absolvent*innen eines Jahrgangs mit den Studienanfänger*innen aller relevanten Jahrgänge ins Verhältnis gesetzt werden (Heublein et al. 2020: 5). Entsprechend werden in der Legende die Jahrgänge der Studienanfänger*innen und der Absolvent*innen aufgeführt.

Abbildung 5 Studienabbruchquoten für Bachelor-Studiengänge, nach Geschlecht und Hochschulart, 2012-2018



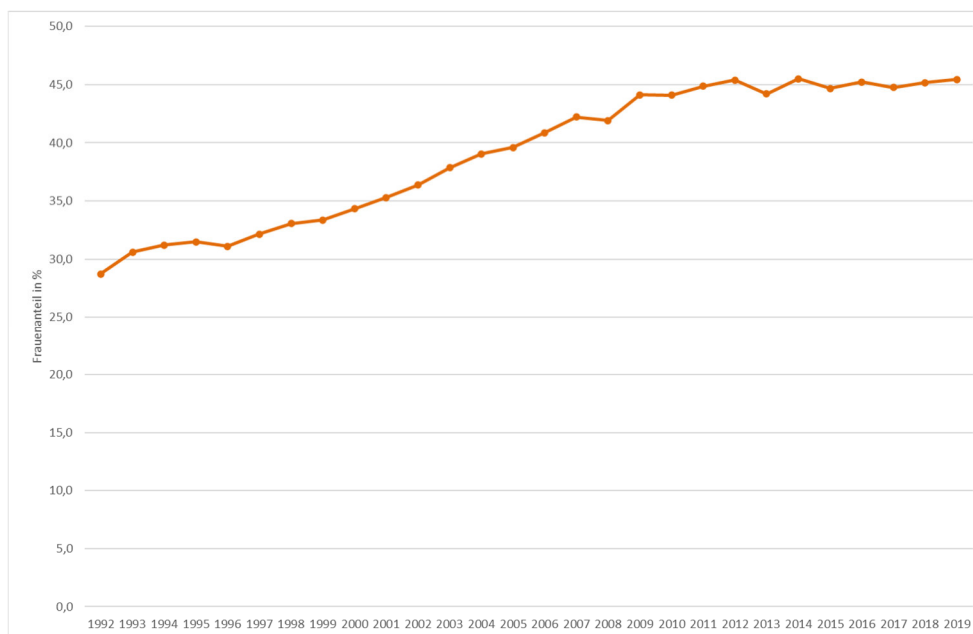
Quelle: Heublein, Schmelzer 2018; Heublein et al. 2020

Auch differenziert nach Fächern brechen Männer ein Studium häufiger ab als Frauen. Die Geschlechterdifferenz ist besonders groß in Fächern mit hohem Frauenanteil (Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2019). Die durchgängig höheren Abbruchquoten von Männern sprechen dafür, dass für eine Erhöhung des Studienerfolgs geschlechtsdifferenzierende Studien notwendig sind, die insbesondere auf männliche Studierende fokussieren. Männer und Frauen nennen gleichermaßen Leistungsprobleme am häufigsten als Gründe für einen Studienabbruch, allerdings Männer deutlich häufiger (35 % vs. 25%). Familiäre Gründe werden nur von Frauen genannt (6 %).

3 Promotion

Auf den ersten Blick ist die Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen ein Erfolg: Wurden 1992 weniger als 30 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt, liegt der Frauenanteil gegenwärtig bei 45 Prozent, also eine Steigerung um fast 17 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 6).

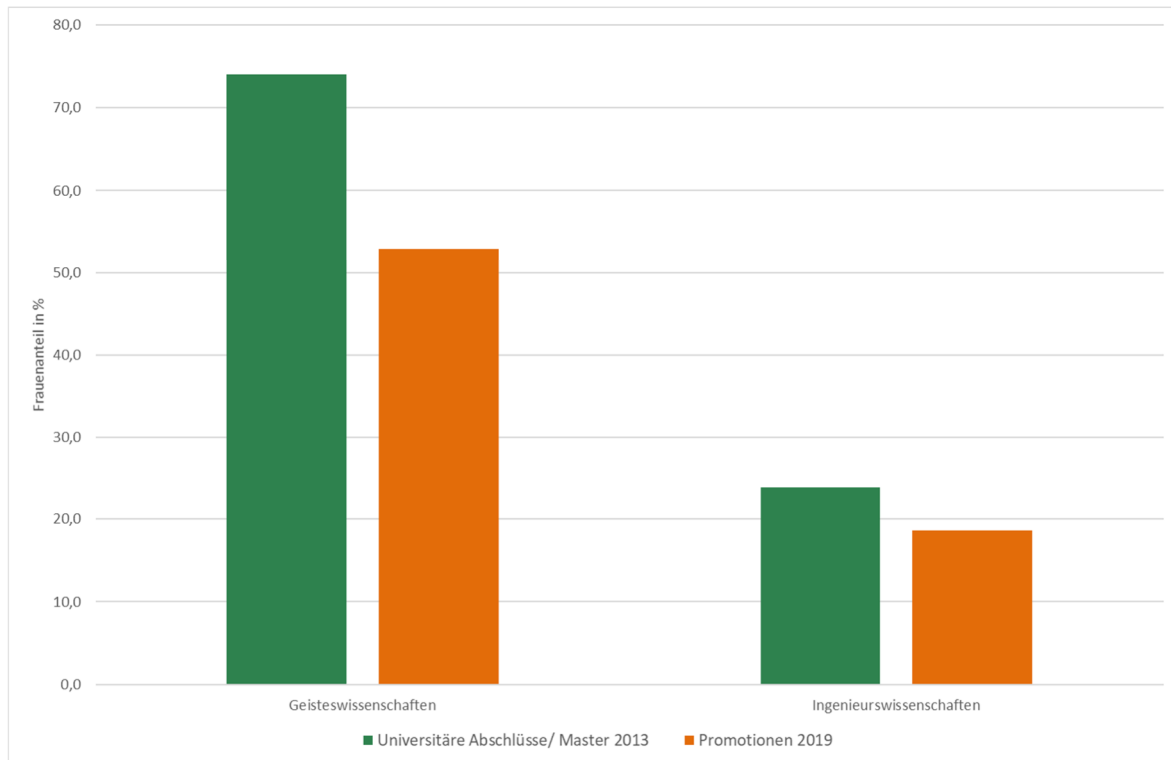
Abbildung 6 Frauenanteil an den Promotionen, 1992-2019 (sämtliche Fachbereiche)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Dieser Erfolgsgeschichte sind jedoch zwei „aber“ anzufügen. Die Steigerung erfolgte in den Jahren bis 2009. In den letzten zehn Jahren stagniert der Frauenanteil an den Promotionen bei 45 Prozent. Zudem wird das Potenzial an Frauen vor allem in Fächern mit einem hohen Studentinnenanteil nicht ausreichend ausgeschöpft. Dieses wird durch einen zeitversetzten Vergleich zwischen Abschlüssen, die für eine Promotion berechtigen (universitäre Abschlüsse und Master an allen Hochschultypen) und Promotionen deutlich (vgl. Abbildung 7). In den Geisteswissenschaften lag der Frauenanteil an den Abschlüssen, die unmittelbar zu einer Promotion berechtigen, bei über 74 Prozent, der Frauenanteil an den Promotionen sechs Jahre später jedoch bei 53 Prozent und damit um 21 Prozentpunkte niedriger. Auch in den Ingenieurwissenschaften wird das Potenzial an Absolventinnen für eine Weiterführung der wissenschaftlichen Qualifikation nicht genutzt. Jedoch ist die Differenz mit Frauenanteilen von 24 bzw. 19 Prozent deutlich niedriger.

Abbildung 7 Frauenanteil an universitären Abschlüssen (Diplom, Magister und ähnliche Abschlüsse) und Master (2013) und den Promotionen (2019) im Fächervergleich



Quelle: Statistisches Bundesamt

Der Fächervergleich verweist auf unterschiedliche Barrieren: In den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, Informatik und in einigen naturwissenschaftlichen Fächern wie Physik stellt der Studienzugang die entscheidende Barriere dar, während im weiteren Qualifikationsverlauf nicht mehr so viele Frauen verloren gehen. In Fächern mit einem hohen Frauenanteil, wie den Geistes- und Sozialwissenschaften, aber auch naturwissenschaftlichen Fächern wie Biologie oder Pharmazie werden im Übergang zur Promotion geschlechterspezifische Ausschlussmechanismen wirksam (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 142–143; Vogel 2017; Leemann 2013; Lind, Löther 2007).

Trotz der anzuerkennenden Erfolge sind auch beim Übergang in die Promotion und damit die wissenschaftliche Weiterqualifikation politische Interventionen mit dem Ziel einer besseren Integration von Wissenschaftlerinnen notwendig, die insbesondere fächerspezifische Ausschlussmechanismen in den Blick nehmen.

4 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Professur

Auch die Entwicklung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur³ zeigt eine deutliche Steigerung des Frauenanteils

³ Die Gruppe „wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur“ bezieht sich auf das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal und schließt die Personalgruppen „Dozenten und

von 26,4 Prozent im Jahr 1992 auf 43,6 Prozent im Jahr 2019 (vgl. Abbildung 8). Die Entwicklung verläuft ähnlich wie bei den Promotionen, allerdings auf etwas geringerem Niveau und in kontinuierlicherer Form.

Abbildung 8 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur, 1992-2019

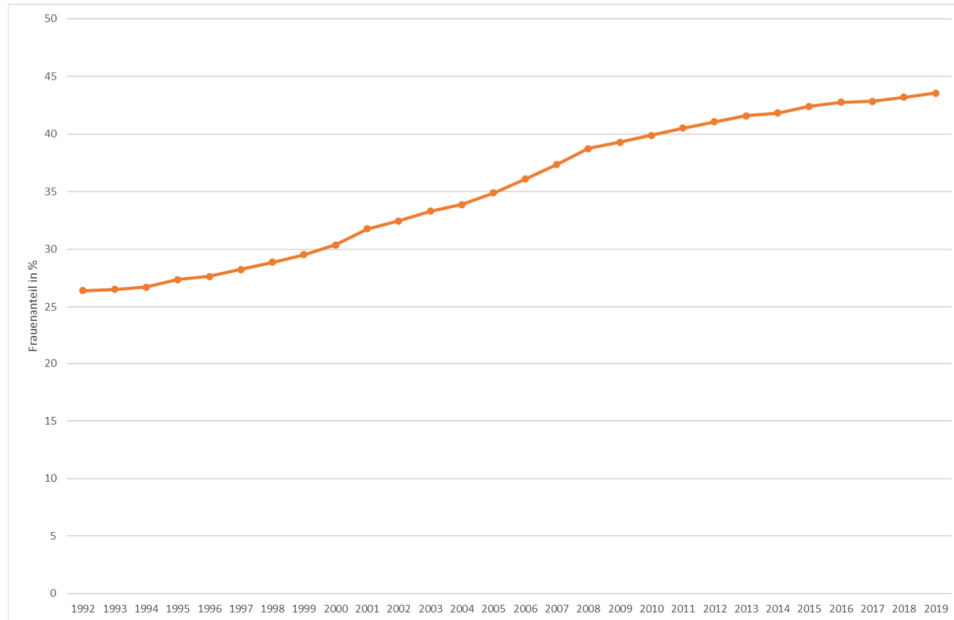
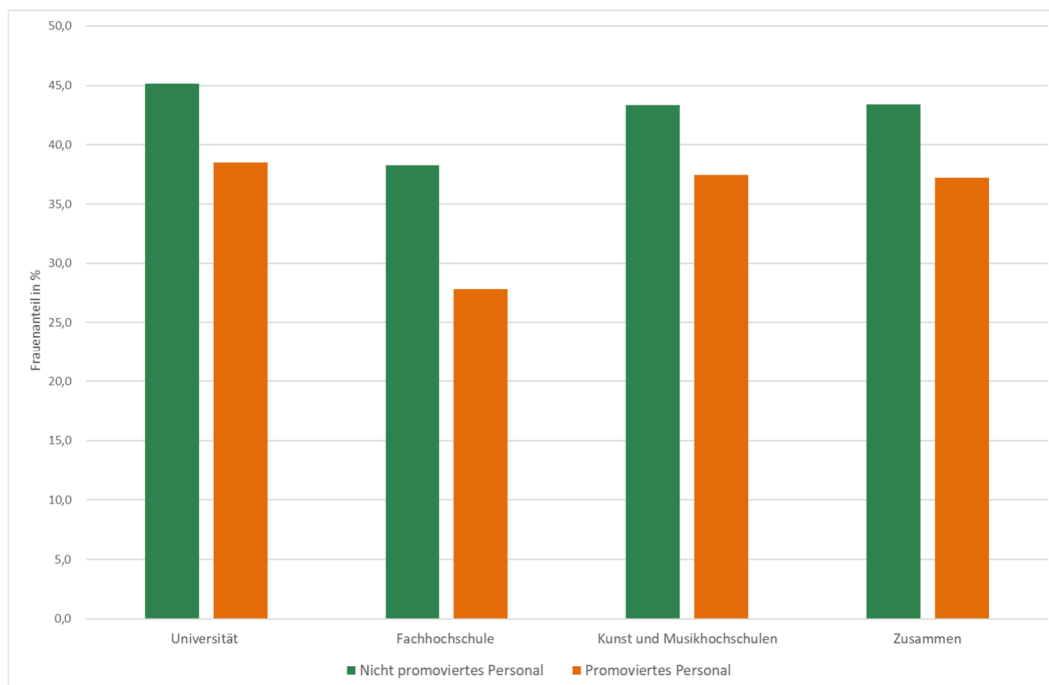


Abbildung 9 Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur nach höchstem Hochschulabschluss (gruppiert nach Promotion), 2019



Quelle: Statistisches Bundesamt

Assistenten“, „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ und „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ ein. Die Juniorprofessuren (W1) sind nicht Teil dieser Gruppe.

Ein Rückgang des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf zeigt sich auch in dieser Gruppe. Beim nicht-promovierten Personal liegt der Frauenanteil bei 43,4 Prozent, beim promovierten Personal bei 37,2 Prozent und damit 6 Prozentpunkte niedriger (vgl. Abbildung 9).⁴ Dieser Unterschied findet sich in allen Hochschularten, ist jedoch an Fachhochschulen besonders groß (11 Prozentpunkte). An Universitäten entspricht der Frauenanteil am nicht-promovierten wissenschaftlichen Personal dem Frauenanteil an den Promotionen. Entsprechend dem Kaskadenmodell speist das promovierte Personal den Pool zur Qualifikation für eine Professur und für entsprechende Berufungen. Habilitationen sind mittlerweile zwar nur noch ein Qualifikationsweg neben anderen (Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur) auf dem Weg zu einer Professur an Universitäten. Gleichwohl ist der Frauenanteil an Habilitationen weiterhin ein Indikator für Gleichstellungserfolge bei der Qualifikation für eine Professur. Mit 31,9 Prozent (2019) ist der Frauenanteil an den Habilitationen niedriger als nach dem Anteil am promovierten Personal zu erwarten wäre. Auch der Frauenanteil an den Berufungen der Jahre 2017-2019 liegt mit 35 Prozent unter dem Frauenanteil am promovierten Personal.

Frauen verlassen also häufiger als Männer das Wissenschaftssystem nach der Promotion und im Verlauf der PostDoc-Phase (Selent et al. 2016; Dahmen, Thaler 2017). Zwar optieren Frauen auch beim Studienbeginn und beim Übergang in die Promotion aus dem System heraus; der Rückgang des Frauenanteils nach der Promotion ist jedoch besonders hoch. Die Phase nach der Promotion ist deshalb entscheidend für die Integration von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Es besteht angesichts dieser gläsernen Decke ein besonderer politischer Handlungsbedarf auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene, um Geschlechterungleichheiten beim Übergang in die wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion zu beseitigen.

Befristung und Teilzeit

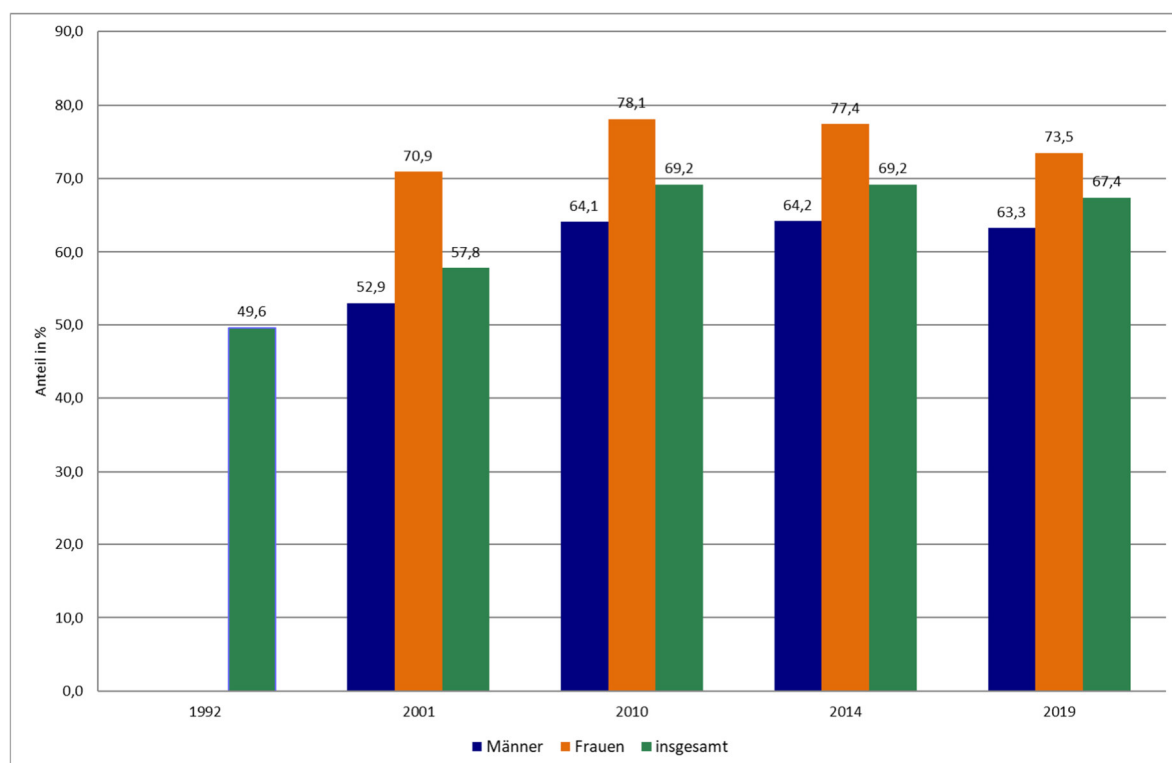
Zeitgleich zur verstärkten Integration von Frauen in der Wissenschaft, unterstützt durch gleichstellungspolitische Strukturen und Initiativen, trafen Bund und Länder hochschulpolitische Strukturentscheidungen für eine Flexibilisierung von Qualifikations- und Beschäftigungsverhältnissen in Hochschulen. Diese werden vor allem in der Zunahme von befristeten Beschäftigungen und Teilzeitarbeit sichtbar: War 1992 die Hälfte des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals befristet beschäftigt, sind es nun zwei Drittel (vgl. Abbildung 10). Über 90 Prozent der Nachwuchswissenschaftler*innen (hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen, unter 45 Jahren, ohne Professor*innen) sind befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 29, 111) Vor dem Hintergrund des hohen Anteils der Befristungen und der damit einhergehenden Negativeffekte wird in der Wissenschaftspolitik intensiv über prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft debattiert (Laufenberg et al. 2018; Murgia, Poggio 2018; Funken et al. 2015). Die stark gestiegene Anzahl an Nachwuchswissenschaftler*innen auf

⁴ Daten zum wissenschaftlichen Personal nach dem höchsten Hochschulabschluss werden seit dem Berichtsjahr 2016 nach der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes erhoben. Die Daten für die Berichtsjahre 2018 und 2019 können noch verzerrt sein, da immer noch Fallzahlen in der Ausprägung „Ohne Angabe“ vorliegen (7,7 Prozent des Personals insgesamt, 19,5 Prozent des Personals an den Fachhochschulen). Auch in der Ausprägung „kein Hochschulabschluss“ kann sich Personal befinden, zu dem keine Angaben zum höchsten Hochschulabschluss vorliegt.

befristeten Stellen bei einer fast gleichbleibenden Zahl an Professuren führt zu einem verschärften Wettbewerb um unbefristete Stellen und erweist sich, so Funken et al. "als strukturelle Bremse für die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen." (Funken et al. 2013: 50–51)

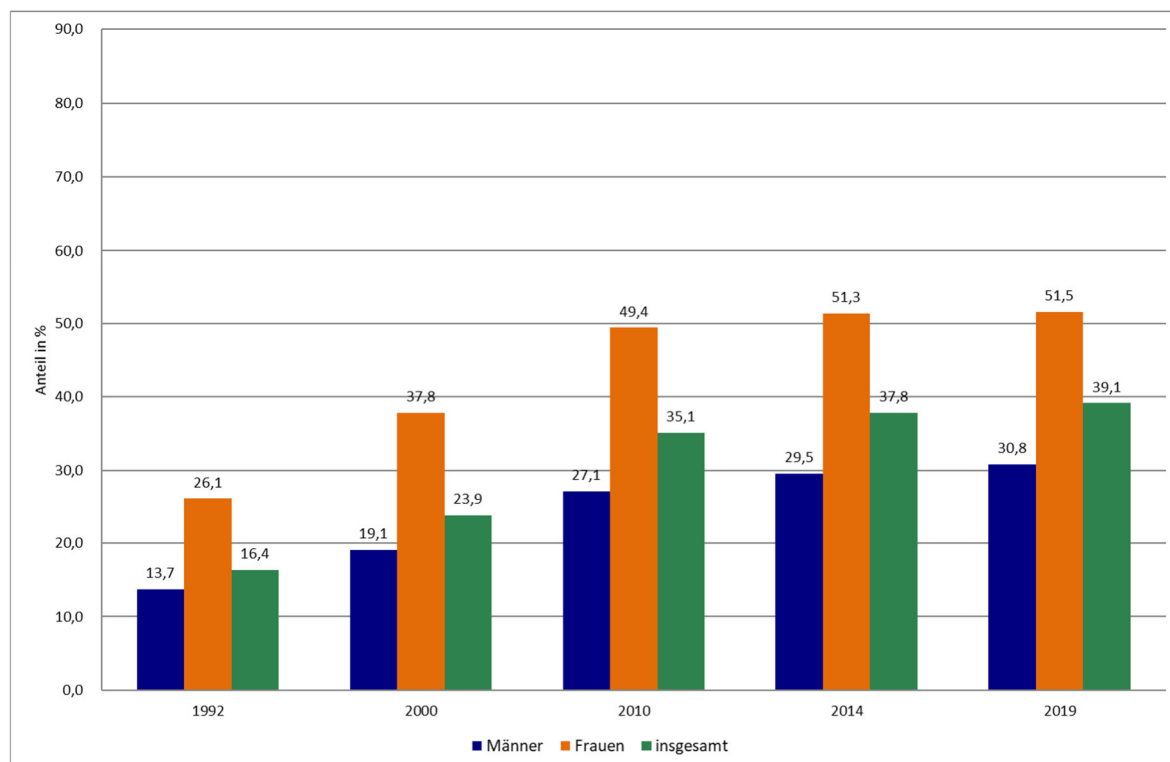
Der Anteil des in Teilzeit beschäftigten wissenschaftlichen Personals stieg im gleichen Zeitraum von 16 Prozent auf fast 40 Prozent. Befristete und Teilzeit-Beschäftigung sind zudem meist kombiniert: 86% des teilzeitbeschäftigten Personals ist befristet beschäftigt.

Abbildung 10 Anteil des befristet beschäftigten Personals am gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Geschlecht, 1992, 2001, 2010, 2014 und 2019



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 11 Anteil des in Teilzeit beschäftigten Personals am gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Geschlecht, 1992, 2001, 2010, 2014 und 2019



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die zunehmende Partizipation von Frauen erfolgte nicht nur in ein Wissenschaftssystem, dessen Beschäftigungsbedingungen sich verschlechterten, sondern Frauen sind zudem auch stärker als Männer von Befristung und Teilzeit betroffen. 2019 waren 63 Prozent der Wissenschaftler und 74 Prozent der Wissenschaftlerinnen befristet beschäftigt. Bei Teilzeitbeschäftigung ist die Differenz mit 31 Prozent (Männer) und 52 Prozent (Frauen) noch größer. Die Geschlechterunterschiede bei Befristung und Teilzeit lassen sich nur zum Teil mit dem höheren Anteil an Frauen auf niedrigeren Qualifikationsstufen erklären, auf denen häufiger befristete Teilzeitverträge angeboten werden. Vielmehr sind Frauen in allen Personalgruppen häufiger unter schlechteren Bedingungen beschäftigt (Löther 2013). Das Geschlecht beeinflusst also unabhängig von der Qualifikationsstufe die Chance, eine befristete oder unbefristete Stelle zu erhalten. Auch Elternschaft erklärt die Geschlechterunterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung nicht vollständig: Zwar ist die vertragliche Wochenarbeitszeit bei Wissenschaftlerinnen, die Verantwortung für Kinder haben, niedriger als bei Wissenschaftlerinnen ohne diese Verantwortung, während Vaterschaft die Wochenarbeitszeit erhöht. Ob eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler promoviert ist, beeinflusst allerdings den Stellenumfang stärker als Elternschaft (Beaufäys, Löther 2017). Entscheidender für den höheren Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigungen sind also Hochschulstrukturen und nicht individuelle Entscheidungen der Wissenschaftlerinnen.

Intersektionale Perspektive: Elternschaft

Fehlende Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie werden häufig als Hauptgrund für die Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen angenommen. Darüber hinaus steht das Thema Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere immer wieder im

Zentrum von Debatten, seitdem Studien belegen, dass ein hoher Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler kinderlos ist (Metz-Göckel et al. 2011; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017).

Nach aktuellen Daten (2016) haben 51 Prozent des promovierten Personals an Universitäten Kinder, Männer etwas häufiger als Frauen (54% vs. 48%). Wissenschaftler*innen, die an Hochschulen tätig sind, sind häufiger kinderlos als gleichaltrige Hochschulabsolvent*innen in anderen Berufen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 166–167). Während sich beim wissenschaftlichen Mittelbau die Geschlechter in Bezug auf Elternschaft im Laufe der Jahre angleichen (Metz-Göckel et al. 2011; Schürmann, Sembritzki 2017), sind Professorinnen immer noch deutlich häufiger kinderlos als Professoren (49% vs. 24%). Die Autor*innen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs erklären diesen Geschlechterunterschied damit, dass es Männern nach Erlangen der Professur häufiger als Frauen gelingt, die Familiengründung „nachzuholen“, verweisen jedoch auch auf mögliche Kohorteneffekte (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 163–166).

Trotz des hohen Anteils an Kinderlosen wünscht sich die Mehrzahl der Wissenschaftler*innen Kinder (ebd.: 168; Lind 2010). Die verschiedenen Studien benennen übereinstimmend unsichere Beschäftigungsbedingungen und berufliche Unsicherheit als entscheidende Faktoren für generative Entscheidungen und Barrieren bei der Umsetzung eines Kinderwunsches (Lind 2010; Metz-Göckel et al. 2014; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Entscheidend für den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft scheinen weniger die realisierte Familiengründung, sondern antizipierte Herausforderungen zu sein. Kinderlose Wissenschaftler*innen bewerten Vereinbarkeitsoptionen oft negativer als solche mit Kindern (Schürmann, Sembritzki 2017: 50; Lind 2010: 165–166).

Bund, Länder, Förderorganisationen sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen versuchen mit unterschiedlichen Steuerungsinstrumenten, Programmen und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgeverantwortung (vorrangig Kinderbetreuung und in ersten Ansätzen auch Pflege) zu verbessern (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 170–178). Für Maßnahmen an Hochschulen zeigte Kunadt et al. (2014), dass die Angebote zwar mehrheitlich wenig bekannt sind, aber die Nutzenden deutlich profitieren. Eine umfassende Wirkungsanalyse der Steuerungsinstrumente, Programme und Maßnahmen steht weiterhin aus. Allerdings verweist der aktuelle Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs auf den fehlenden Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags bei Mutterschutz, Elternzeit oder Familienpflege, mangelnde Transparenz bei der Vielfalt der Angebote und Verbesserungspotenzial in den Regelwerken des Zuwendungsrechts von Bund und Ländern (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 178).

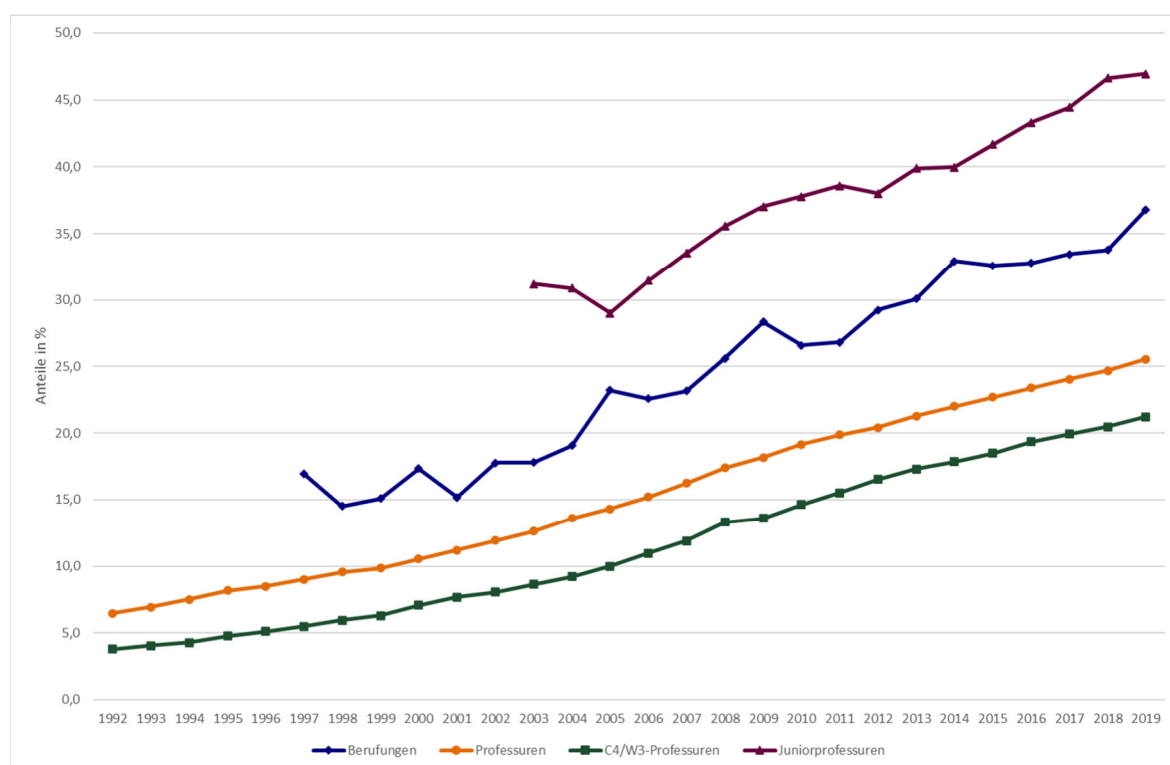
5 Professuren

Entwicklung des Professorinnenanteils 1992-2019

1992 waren 6,5 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt; auf diesem niedrigen Niveau lag der Professorinnenanteil bereits 1980 (5,3 %). Ende der 1980er Jahre begannen die ersten gleichstellungspolitischen Initiativen an deutschen Hochschulen. Nach entsprechenden Vorgaben im Hochschulrahmengesetz wurden zu Beginn der 1990er Jahre in allen Ländern Frauen- bzw.

Gleichstellungsbeauftragte institutionalisiert. Bund-Länder-Programme wie gleichstellungspolitische Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme und insbesondere das Professorinnenprogramm gaben weitere wichtige Impulse. Diese politischen Veränderungen und gleichstellungspolitischen Aktivitäten, wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder die institutionalisierte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren trugen dazu bei, dass der Professorinnenanteil kontinuierlich – wenn auch viel zu langsam – auf inzwischen 26 Prozent stieg (vgl. Abbildung 12). Die Veränderungen werden vor allem in der Steigerung des Frauenanteils an den Berufungen sichtbar, die seit 1997 im Rahmen der Berichterstattung der Bund-Länder-Kommission bzw. der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz erhoben werden. Trotz jährlicher Schwankungen aufgrund kleiner Fallzahlen lässt sich zudem ein positiver Trend feststellen: Im Mittel lag der Frauenanteil an den Berufungen der letzten drei Jahre (2017-2019) bei 35 Prozent.

Abbildung 12 Frauenanteil an Berufungen, Professuren insgesamt, W1-Professuren und W3/C4-Professuren, 1992-2019

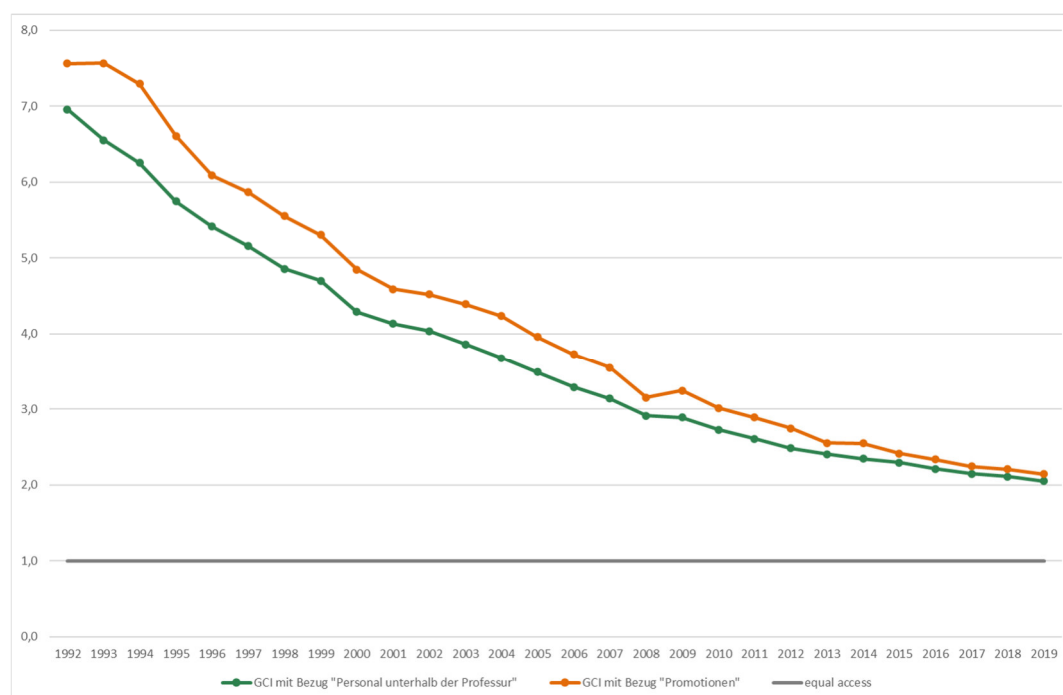


Quelle: Statistisches Bundesamt; BLK bzw. GWK

Mittlerweile ist fast die Hälfte der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt (47 %). Die Teilhabe von Frauen an dieser Position kann zwar als Erfolgsgeschichte gelesen werden. Auf gleichwohl weiter bestehende Ausschlussmechanismen verweist allerdings die Tatsache, dass lediglich 37 Prozent der Professuren mit Tenure-Track mit Frauen besetzt sind. Für weitere differenzierte Analysen muss auch der Übergang in eine unbefristete Professur berücksichtigt werden (zur Juniorprofessur vgl. Zimmer 2018; Burkhardt et al. 2016). Der Blick auf die höchste Besoldungsgruppe, die C4- und W3-Professuren, verdeutlicht die vertikale Segregation innerhalb der Gruppe der Professorinnen und Professoren: In der höchsten Besoldungsgruppe liegt der Frauenanteil nur knapp über 20 Prozent (21,2 %).

Die Erfolge bei der Erhöhung des Professorinnenanteils werden auch sichtbar, wenn der Professorinnenanteil im Verhältnis zu niedrigeren Qualifikationsstufen gesehen wird. Ein Indikator dafür ist der Glass Ceiling Index (GCI), der die Dicke der „Gläserne Decke“ angibt.⁵ Bei der Interpretation ist zu beachten, dass der GCI zu Beginn des Beobachtungszeitraums wegen der extrem niedrigen Professorinnenanteile (3,8 % und 6,5 %) so hoch ist. Durch die Steigerung ist der Frauenanteil an den Promotionen inzwischen nicht mehr fast achtmal, sondern „nur“ noch doppelt so hoch wie der Anteil an den C4/W3-Professuren. Der absolute Abstand beträgt 1992 und 2019 jeweils 25 Prozentpunkte; die Frauenanteile an den Promotionen und an den Professuren stiegen in ähnlicher Weise.

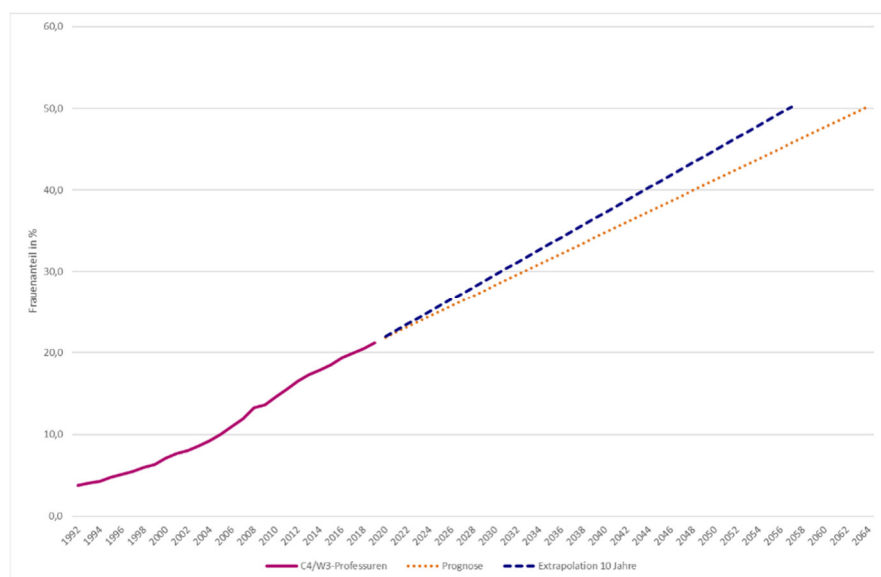
Abbildung 13 Glass Ceiling Index für Professuren insgesamt und W3/C4-Professuren, jeweils mit Bezug auf Promotionen, 1992-2019



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnung CEWS

Wenn der Frauenanteil an den höchsten Professuren in gleicher Weise wie seit 1992 wachsen würde, wäre eine Parität im Jahr 2064 erreicht (vgl. Abbildung 14). Auch wenn das etwas schnellere Wachstum der letzten 10 Jahre zugrunde gelegt würde, wäre eine Parität erst 2057 erreicht, also in einer Zeitspanne, die länger ist als die bereits 30-jährige Geschichte der Chancengleichheitsberichte von BLK und GWK.

⁵ Der Glass Ceiling Index beschreibt das Verhältnis zwischen dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und dem Anteil in unteren Qualifikationsstufen oder dem gesamten Frauenanteil in einer Organisation. Gemessen wird die „Chance“ von Frauen, in einer Organisation eine Führungsposition zu erreichen. Ein Wert von 1 bedeutet Chancengleichheit von Frauen und Männern. Je höher der Wert, desto dicker ist die gläserne Decke und damit die Barriere für Frauen.

Abbildung 14 Trendanalyse: Erreichen von Parität bei Fortführung der bisherigen Steigerungsraten

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnung CEWS

Europäischer Vergleich

Mit einem Frauenanteil von 20,5 Prozent im Jahr 2018 an den höchsten Professuren (C4/W3-Professuren) befindet sich Deutschland im europäischen Vergleich in der Schlussgruppe (European Commission 2021 im Erscheinen). Beim internationalen Vergleich der Frauenanteile an den höchsten Professuren sind die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und finanziellen Ressourcen für Forschung zu beachten: In Ländern mit niedrigen Pro-Kopf-Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind tendenziell mehr Frauen in der Forschung tätig (European Commission 2019: 105–106). Entsprechend stellen Finnland oder Schweden, also mit Deutschland vergleichbare Wissenschaftssysteme, Referenzgrößen dar. In diesen beiden Ländern liegt der Professorinnenanteil mit 30 bzw. 28 Prozent deutlich höher. Die Position Deutschlands im Ländervergleich veränderte sich auch durch die Steigerungen des Professorinnenanteils in den letzten Jahren nicht.

Ein weiteres positives Beispiel ist Irland, das im beobachteten Zeitraum eine deutliche Steigerung beim Frauenanteil in den höchsten Führungspositionen zeigt. Auf der Grundlage eines vom irischen Wissenschaftsministerium in Auftrag gegebenen Sachverständigenberichts wurde die Gleichstellungspolitik neu aufgestellt. So ist der Erhalt von Forschungsfördermitteln an die Einhaltung bestimmter Gleichstellungsstandards gebunden. Die Einhaltung der Standards, die sich an den Vorgaben der Athena SWAN Charter orientieren, wird vom Wissenschaftsministerium überprüft (vgl. Schmermund 2021; O'Connor, Irvine 2020).

Gender Pay Gap

Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft bemisst sich nicht nur in der Partizipation von Frauen an Führungspositionen, sondern auch am geschlechtergerechten Zugang zu Ressourcen. Bei den Einkommen zeigen neuere Studien zu Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (Burkhardt et al. 2019; Kortendiek et al. 2019) einen deutlichen Gender Pay Gap zu Ungunsten von Professorinnen, der vor allem auf die Leistungsbezüge der W-Besoldung zurückzuführen ist. In Nordrhein-Westfalen liegt das Bruttogehalt der Professorinnen insgesamt um 7,7 Prozent unter

dem Gehalt der Professoren. Der Gehaltsunterschied ist dabei in beiden untersuchten Bundesländern an Universitäten deutlich höher als an Fach- und Kunst- und Musikhochschulen und für W3-Professuren höher als für W2-Professuren. Die Autorinnen schlussfolgern, dass der Gender Pay Gap umso größer ist, je höher die Bruttogehälter sind. Fächerunterschiede erklären die Gehaltsunterschiede nicht vollständig: Zwar beeinflusst das Fach die Höhe der Leistungsbezüge dahingehend, dass in Fächern mit einem hohen Männeranteil höhere Leistungsbezüge gezahlt werden. Doch verdienen innerhalb der Fächer wiederum Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen: "Der Gender Pay Gap resultiert aus der Devaluation von ‚Frauenfächern‘ sowie der Abwertung der konkret geleisteten Arbeit von Professorinnen, unabhängig von deren jeweiliger Fachzugehörigkeit." (Kortendiek et al. 2019: 435)

Während mit den Studien zu Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen erstmals fundierte Untersuchungen zum Gender Pay Gap bei Professor*innen vorliegen, die einer Ausweitung auf andere Bundesländer bedürfen, gibt es keine geschlechtsspezifischen Daten zum Zugang zu finanziellen, personellen und sächlichen Ressourcen, also zu Mitarbeiter*innenstellen, Forschungsmitteln oder der Größe von Laboren (vgl. als wegweisende Studie zu diesen Themen Massachusetts Institute of Technology (MIT) 1999).

Vorhandene Studien zeigen einen deutlichen Handlungsbedarf auf, den Gender Pay Gap zwischen Professorinnen und Professoren zu beseitigen.

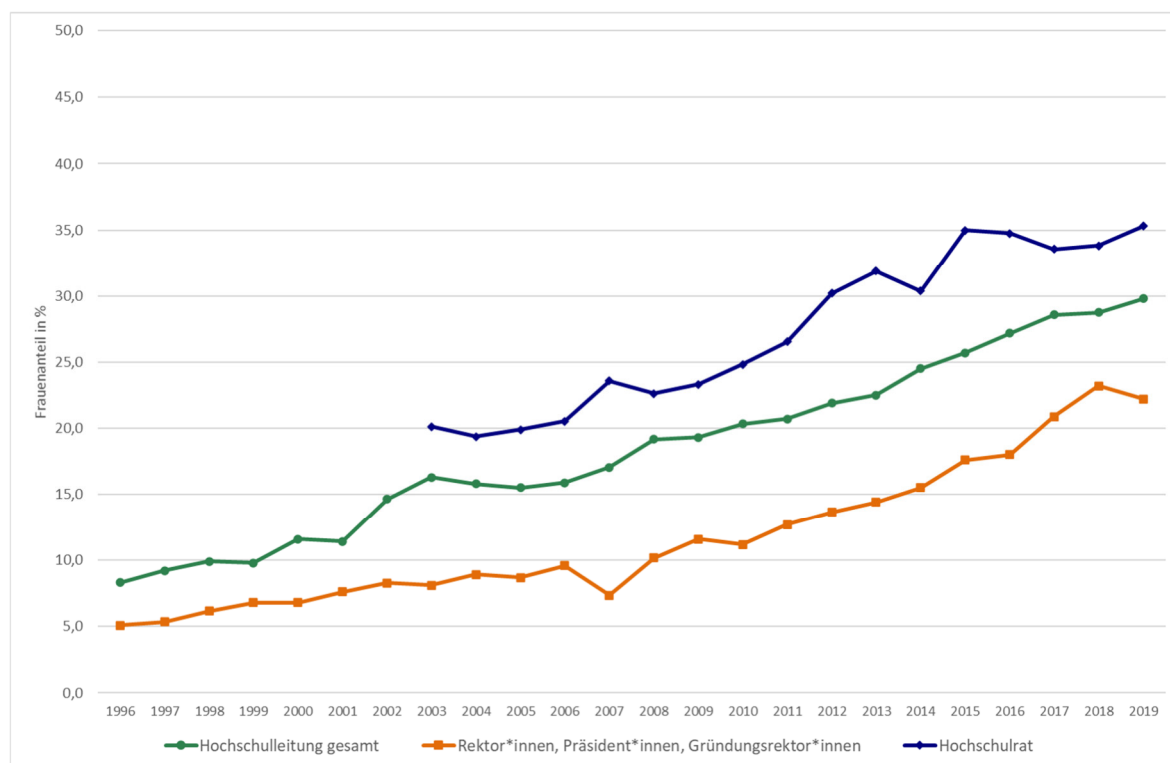
Intersektionale Perspektiven: Soziale Herkunft

Während sich im beobachteten Zeitraum die Geschlechterungleichheit durch die zunehmende Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft verringerte, lässt sich gleichzeitig eine Einschränkung von Zugangschancen in Bezug auf die soziale Herkunft beobachten. Nach einer kurzfristigen Öffnung des Zugangs zur Professur infolge der Bildungsexpansion verschärfte sich die soziale Selektivität der Professur seit den 1990er Jahren wieder; aktuell kommen lediglich 10% der Professor*innen aus sozial niedrigen Herkunftsgruppen (Möller 2015: 216-217;309-310). Geschlecht und soziale Herkunft sind dabei „einflussreiche und miteinander verwobene Differenzkategorien, die die Wahrscheinlichkeit einer wissenschaftlichen Karriere bis zur Professur beeinflussen“ (ebd.: 267–269). So sind in der Gruppe der Professorinnen die höchste und die mittlere Herkunftsgruppe über- und die niedrigste Herkunftsgruppe unterrepräsentiert. Die Untersuchung von Annette Zimmer aus dem Jahr 2003 zeigt, dass Professorinnen häufiger Väter und noch häufiger Mütter mit höheren Bildungsabschlüssen hatten als Professoren. Die spätere Studie von Christina Möller zu nordrhein-westfälischen Professor*innen bestätigt den Geschlechterunterschied in Bezug auf die akademische Bildung der Väter nicht, zeigt jedoch ebenfalls einen signifikanten Unterschied bei den Müttern der Professorinnen. Die Mütter der Professorinnen schlossen häufiger als die der Professoren ein Studium ab (17,6% vs. 10,7%) und sind tendenziell auch häufiger promoviert (Zimmer et al. 2007: 100; Möller 2015: 244–246). Möller interpretiert die Verschränkung von Geschlecht und sozialer Herkunft dahingehend, dass Frauen als „Neulinge im männerdominierten Wissenschaftsfeld“ "häufiger passfähiges ökonomisches und kulturelles Kapital [benötigen], um sich im männlichen Feld der Wissenschaft behaupten zu können." (Möller 2015: 247).

6 Gremien und Leitungspositionen

Bei den Gremien und Leitungspositionen lassen sich auf Hochschulebene Erfolge feststellen: 2019 waren 30 Prozent der Mitglieder der Hochschulleitung⁶ Frauen. 92 Hochschulen wurden von Rektorinnen oder Präsidentinnen geleitet (22,2 %). Seit der erstmaligen Erfassung der Daten durch die BLK im Jahr 1996 stieg der Frauenanteil im Gesamtgremium und in der höchsten Leitungsposition deutlich an, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau von 8 bzw. 5 Prozent ausgehend (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15 Frauenanteil an den Hochschulleitungen, den Rektor*innen und Präsident*innen und am Hochschulrat, 1996 - 2019



Quelle: Hochschulleitung: BLK / GWK (bis 2016), Statistisches Bundesamt (seit 2017); Hochschulrat: CEWS (bis 2016), Statistisches Bundesamt (ab 2017)

Geschlechterspezifische Daten zu Hochschulräten werden seit 2003 erfasst. War damals jedes fünfte Mitglied eines Hochschulrates eine Frau ist es gegenwärtig mehr als jedes dritte Mitglied (vgl. Abbildung 15). Allerdings stagniert der Frauenanteil in den Hochschulräten seit 2015, als der Anteil von einem Drittel erreicht wurde. Hintergrund des relativ hohen Frauenanteils in Hochschulräten sind in einigen Ländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen) gesetzliche Regelungen, die konkrete Zielvorgaben zum Frauenanteil (30 – 40 Prozent) machen.

In Aufsichtsgremien von außerhochschulischen Forschungseinrichtungen haben Frauen rund ein Drittel der Sitze inne. In den vier Forschungsverbänden schwankt der Frauenanteil zwischen 25

⁶ Die Hochschulleitung umfasst Rektor*innen, Präsident*innen, Prorektor*innen, Vizepräsident*innen und Kanzler*innen.

und 35 Prozent. Am höchsten ist er gegenwärtig in der Helmholtz-Gemeinschaft (35 Prozent) (Löther 2019).

Erfolge beim Frauenanteil in Gremien werden durch einen Blick auf den Wissenschaftsrat und die Deutsche Forschungsgemeinschaft bestätigt: Im DFG-Präsidium sind sechs Frauen, darunter Präsidentin und Generalsekretärin, und fünf Männer. Der Senat ist fast paritätisch besetzt. In den Fachkollegien, die die Anträge an die DFG bewerten, lag der Frauenanteil 2019 bei 22 Prozent, dagegen 2003 noch bei lediglich 12 Prozent. Der Wissenschaftsrat wurde 2017-2020 von einer Vorsitzenden und in der aktuellen Amtsperiode erneut von einer Vorsitzenden geleitet. Auch die wissenschaftliche Kommission des Wissenschaftsrats ist paritätisch besetzt. Damit zeigen Wissenschaftsrat und Deutsche Forschungsgemeinschaft nachhaltige Gleichstellungserfolge, die mit der Offensive für Chancengleichheit 2006 ihren Ausgang nahmen. Gerade bei Gremien können konkrete Zielvorgaben oder Quoten zu einer erfolgreichen Steigerung des Frauenanteils führen (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2019; Löther 2019).

Zu weiteren Gremien innerhalb der Hochschulen, insbesondere zu den Senaten und Fakultätsleitungen, gibt es bundesweit keine regelmäßigen Datenerhebungen, sondern die Erhebung erfolgt lediglich punktuell für einzelne Länder und einzelne Jahre. Bundesweit waren 2018 mehr als ein Drittel der stimmberechtigten Senatsmitglieder Frauen (Löther 2019). Problematisch ist die Beteiligung an den Fakultätsleitungen: 2018 lag der Frauenanteil an den Dekan*innen bundesweit bei 18 Prozent; in NRW wurden 2020 21 Prozent der Dekanate von Frauen geleitet (Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2021; Löther 2019).

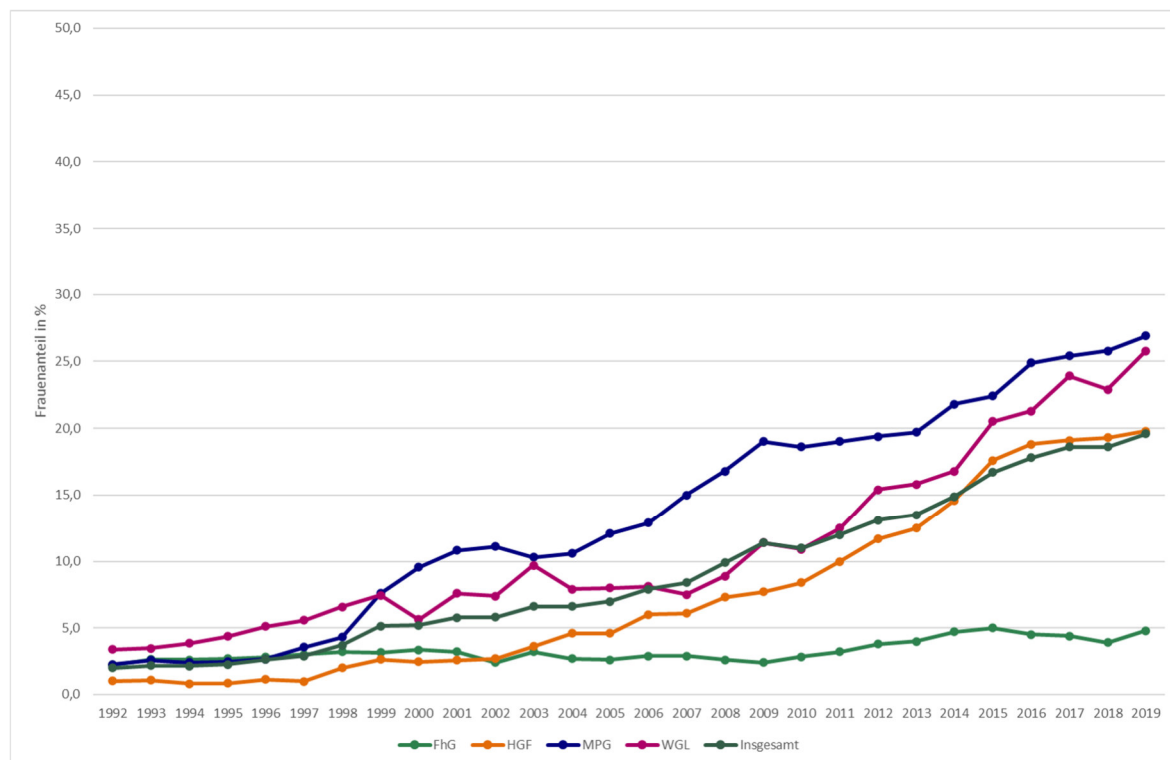
Während Leitungsgremien der DFG und des Wissenschaftsrats inzwischen paritätisch besetzt sind, erreichen die Gremien der Hochschulen derzeit noch nicht den in einigen Landesgesetzen angestrebten Frauenanteil von 40 oder 50 Prozent. Insbesondere in Fakultätsleitungen ist der Frauenanteil niedriger als aufgrund des Professorinnenanteils zu erwarten wäre. Mit der Beteiligung an Gremien in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie in der Wissenschaftspolitik erlangen Frauen Mitwirkung an Entscheidungsprozessen und damit an politischer Macht. Zugleich wird darauf verwiesen, dass Wissenschaftlerinnen eine hohe Anzahl an Mitgliedschaften in Gremien auch als Belastung und Hindernis für die eigene wissenschaftliche Karriere wahrnehmen können. Erforderlich sind deshalb Entlastungen und administrative Unterstützung, um Ämter und Gremien attraktiver zu machen.

7 Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Der Pakt für Forschung und Innovation (2016-2020) setzt, wie bereits seit der Paktperiode 2011-2015, für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Zielvorgaben zur Geschlechtergleichstellung fest. Es waren „signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in verantwortungsvollen Positionen des Wissenschaftssystems zu realisieren“. Dabei legten Bund und Länder besonderes Gewicht darauf, „dass die für 2017 festgelegten Zielquoten für Frauen auf allen Karrierestufen und insbesondere in wissenschaftlichen Führungspositionen erreicht und für einen anschließenden Zeitraum neue, ambitionierte Zielquoten definiert werden.“ Dieses Ziel erreichten die vier Forschungsverbände der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) nur bedingt. 2019 lag der Frauenanteil an

den Führungspositionen⁷ bei knapp 20 Prozent, also noch niedriger als an den Hochschulen. 1992 gab es lediglich 37 Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen dieser Einrichtungen; dies entsprach einem Anteil von 2,0 Prozent.

Abbildung 16 Frauenanteile an den Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen von 1992-2019



Quelle: BLK / GWK

Dieser mit allen Einschränkungen als positiv zu bewertende Trend präsentiert sich allerdings nur in drei Forschungsverbänden. Frauenanteile auf einem vergleichbaren Niveau wie an Hochschulen verzeichnen die Max-Planck-Gesellschaft mit 27 Prozent und die Leibniz-Gemeinschaft mit 26 Prozent; hier sind die Steigerungen mit 24,6 bzw. 22,4 Prozentpunkten am höchsten. In der Helmholtz-Gemeinschaft mit einem natur- und ingenieurwissenschaftlichen Profil wurde der Frauenanteil auf fast 20 Prozent gesteigert. Dagegen stagniert in der Fraunhofer-Gesellschaft der Frauenanteil an Führungspositionen im gesamten Beobachtungszeitraum bei unter 5 Prozent; die Fraunhofer-Gesellschaft erreicht damit nicht einmal die selbstgesetzten Zielquoten (2017: 7,7% und 2020: 10% für W3/C4-Professuren). Auch die für die Forschungseinrichtungen geltenden gesetzlichen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes, umgesetzt mit der „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“, oder gleichstellungspolitische Zielsetzungen des Paktes für Forschung und Innovation werden von der Fraunhofer-Gesellschaft unterlaufen.

⁷ Die Bestimmung der Führungspositionen änderte sich im Beobachtungszeitraum. Gegenwärtig umfassen Führungspositionen die Besoldungsgruppen C4/W3, C3/W2, C2, W1 und E15 Ü. Wegen der Vergleichbarkeit der Daten werden für die Forschungseinrichtungen die Daten von 2019 wiedergegeben, auch wenn im Tabellenteil dieses Berichts bereits Daten für 2020 vorliegen.

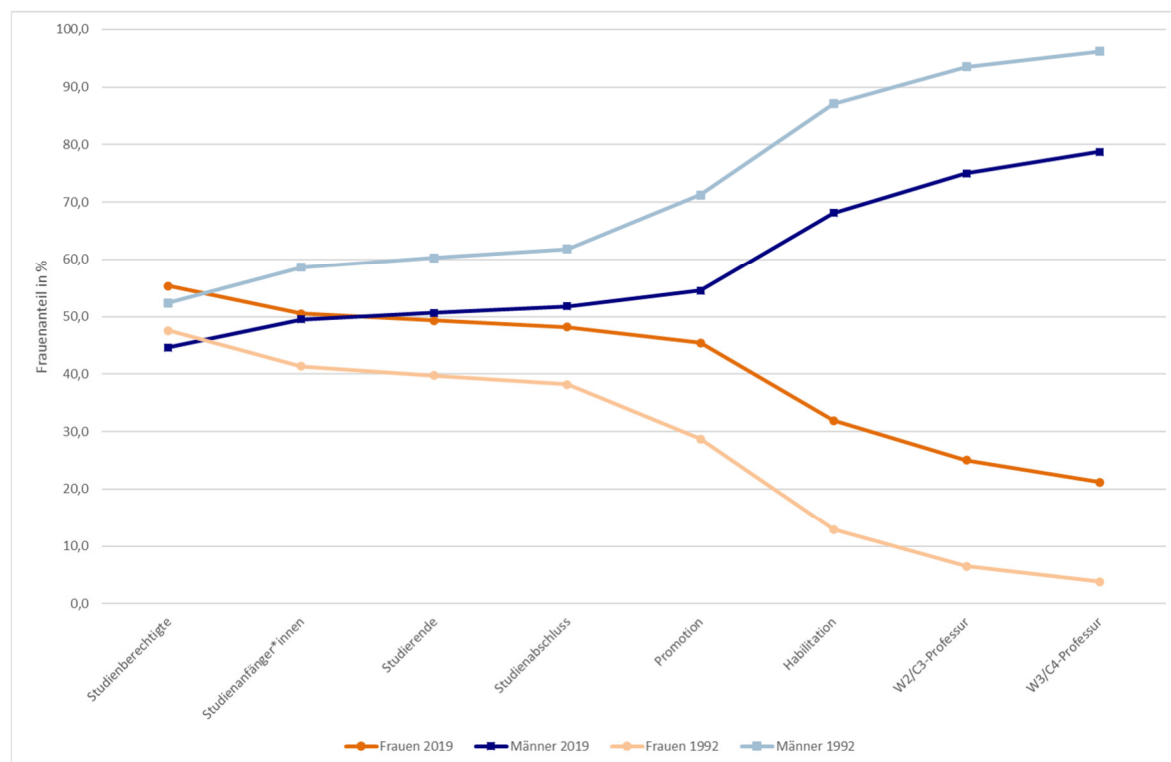
Zudem arbeiten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen unter geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen: 37 Prozent der Wissenschaftlerinnen, jedoch lediglich 17 Prozent der Wissenschaftler in Führungspositionen waren 2019 befristet beschäftigt (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2020: 48). Besonders groß sind diese Geschlechterunterschiede in den beiden Forschungsverbänden mit den höchsten Frauenanteilen: In der Max-Planck-Gesellschaft sind über die Hälfte (53,5%) der Wissenschaftlerinnen und ein Viertel (25,5%) der Wissenschaftler befristet beschäftigt; in der Leibniz-Gemeinschaft sind es 33 Prozent der Wissenschaftlerinnen und 17 Prozent der Wissenschaftler. Diese Zahlen verweisen auf Differenzierungen innerhalb der Führungspositionen und könnten z.B. der Effekt von Sonderprogrammen für Frauen mit befristeten Stellen sein.

Die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Forschungseinrichtungen bleibt damit ein wichtiges Handlungsfeld für weitere gleichstellungspolitische Impulse des Bundes. Ziel sollte dabei nicht nur die Repräsentanz von Frauen sein, sondern es sollten auch Geschlechterungleichheiten bei den Beschäftigungsbedingungen abgebaut werden.

8 Fazit

Ein Vergleich der Frauenanteile über die wichtigsten Qualifikations- und Karrierestufen hinweg („Leaky Pipeline“) mit den wichtigsten Qualifikations- und Karrierestufen zeigt zusammenfassend die Erfolge und Defizite bei der Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft.

Abbildung 17 „Leaky Pipeline“ – 1992 und 2019



Im Vergleich zu 1992 ist im Studium und bedingt auch bei der Promotion inzwischen eine Geschlechterparität erreicht. Im weiteren Qualifikationsverlauf nach der Promotion öffnet sich die

Schere zwischen Frauen und Männern, wobei Frauen in den höchsten Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind. Der Übergang in die weitere wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion bleibt ein wichtiges Handlungsfeld für (gleichstellungs-) politische Initiativen.

Auch die geschlechtsspezifische Fächerwahl stellt weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld dar. Die horizontale Segregation erweist sich als deutlich resistenter gegenüber Veränderungen als die vertikale Segregation.

Jenseits der numerischen Repräsentation, wie dem Zugang zu Führungspositionen und Gremien, besteht politischer Handlungsbedarf insbesondere bei den Beschäftigungsbedingungen sowie beim Gender Pay Gap - und generell beim Zugang zu Ressourcen. Intersektionale Perspektiven verweisen schließlich auf Ungleichheiten, die mit dem Geschlecht verschränkt sind, und insbesondere auf die stärkere soziale Selektivität, die Frauen auf dem Karriereweg zur Professur erfahren. Um diesen Ungleichheiten entgegenzutreten ist eine Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und weiterer politischer Maßnahmen notwendig. In Bezug auf intersektionale Perspektiven und Differenzierungen innerhalb der Geschlechtergruppen zeigen sich jedoch auch die Grenzen des Datenmaterials, das bisher durch die Chancengleichheitsberichte aufbereitet wird: Daten, die (strukturelle) Diskriminierungen aufgrund von sozialer Herkunft oder rassifizierten Merkmalen erfassen, sind bisher nicht enthalten.

Die Bilanz zur 25. Ausgabe der GWK-Datenfortschreibung zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung zeigt: Trotz einiger Erfolge ist das Tempo bei der Veränderung zu langsam und in einigen Bereichen sogar Stagnation zu verzeichnen.

9 Literaturverzeichnis

- Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda (2018): *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten*. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf;jsessionid=8A3C86A5201471F9D208AE8261083082.1_cid340?__blob=publicationFile&v=3, abgerufen am 19.12.2018).
- Beaufäys, Sandra; Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen? Beschäftigungsbedingungen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, Geschlechterungleichheit und Exzellenzförderung. In: *WSI-Mitteilungen* (5), S. 346–355. (URL: https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_110014_110024.htm, abgerufen am 12.11.2018).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2019): *Studienabbruchquoten von Frauen und Männern*: Bonn (klischeefrei. Initiative zur Berufs- und Studienwahl). (URL: https://www.klischeefrei.de/dokumente/pdf/Klischeefrei_Faktenblatt_Studienabbruchquoten.pdf, abgerufen am 27.02.2021).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019): *Frauenquote in universitären Kollegialorganen. Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen an allen Universitäten gemäß § 42 Abs. 8f UG im Jahr 2017*: Wien. (URL: [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:99cb0c30-6f3b-4446-ab69-96650adf2c8d/Umsetzung%20der%20Frauenquote%20in%20universitaet%20Kollegialorganen%202017%20\(PDF,%20450%20KB\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:99cb0c30-6f3b-4446-ab69-96650adf2c8d/Umsetzung%20der%20Frauenquote%20in%20universitaet%20Kollegialorganen%202017%20(PDF,%20450%20KB).pdf), abgerufen am 18.12.2019).

- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (1991): *Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft*. 3. ergänzte Auflage: Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (1996): *Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft - Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989*: Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 53).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (1998): *Frauen in Führungspositionen. Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft"*. Bericht: Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 68). (URL: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft68.pdf>, abgerufen am 15.08.2012).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): *Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002*. Bericht: Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, 100). (URL: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf>, abgerufen am 03.09.2013).
- Burkhardt, Anke; Harrlandt, Florian; Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar“. *Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen*. Unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner und Philipp Rediger. Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg (HoF-Arbeitsbericht, 110). (URL: https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf, abgerufen am 08.11.2019).
- Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun; Berndt, Sarah; Püttmann, Vitus; Rathmann, Annika (2016): Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 38 (1-2), S. 86–117. (URL: <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Burkhardt-Nickel-Berndt.pdf>, abgerufen am 02.03.2017).
- Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (Hg.) (2017): *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*: Opladen, Berlin, Toronto: Budrich. (URL: <https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2016/11/9783847410317-1.pdf?v=3a52f3c22ed6>, abgerufen am 18.09.2019).
- Darowska, Lucyna (Hg.) (2019): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*: Bielefeld: transcript.
- European Commission (2019): *She Figures 2018. Gender in Research and Innovation*: Luxembourg. (URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>, abgerufen am 11.10.2019).
- European Commission (2021 im Erscheinen): *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation*: Luxembourg.
- Falk, Susanne; Kratz, Fabian; Müller, Christina (2014): *Die geschlechtsspezifische -Studien-fachwahl und ihre Folgen für die Karriereentwicklung*: München. (URL: http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/IHF_Studien_zur_Hochschulforschung-86.pdf, abgerufen am 20.03.2018).

- Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (2013): *Generation35plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*. TU Berlin: Berlin. (URL: http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf, abgerufen am 22.02.2018).
- Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (2015): *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*: Frankfurt a. M.: Campus.
- Ganz, Kathrin; Hausotter, Jette (2020): *Intersektionale Sozialforschung*: Bielefeld: transcript. (URL: <https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/d7/2b/76/oa9783839445143fcwQCneOipVel.pdf>).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.) (2020): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*: Bonn. (URL: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf).
- Greusing, Inka (2018): *"Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns" - Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften*: Leverkusen: Budrich UniPress.
- Griesbach, Heinz; Birk, Lothar; Lewin, Karl (1992): *Studienabbruch. Werkstattbericht als Beitrag zur aktuellen Diskussion*: Hannover (HIS-Kurzinformation, A7/92). (URL: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_kia/kia199207.pdf).
- Hägglund, Anna Erika; Lörz, Markus (2020): Warum wählen Männer und Frauen unterschiedliche Studienfächer? In: *Zeitschrift für Soziologie* 49 (1), S. 66–86.
- Heitzmann, Daniela; Houda, Kathrin (Hg.) (2019): *Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention*. 1. Auflage: Weinheim: Beltz Juventa.
- Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert (2020): *Die Entwicklung von Studienabbruchquoten in Deutschland. Ergänzende Tabellen und Verfahren zur Berechnung der Studienabbruchquoten*. Anhang zum DZHW Brief 03/2020. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Hannover (DZHW Brief, 03/2020). (URL: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020_anhang.pdf).
- Heublein, Ulrich; Schmelzer, Robert (2018): *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Berechnungen auf Basis des Absolventenjahrgangs 2016*. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Hannover (DZHW-Projektbericht). (URL: https://www.dzhw.eu/pdf/21/studienabbruchquoten_absolventen_2016.pdf, abgerufen am 14.10.2019).
- Jeanrenaud, Yves (2020): *MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen*. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Hg. v. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Berlin. (URL: <https://www.drittergleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/122.2/9/0379a9.pdf>).

- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (2011): *Frauen in MINT-Fächern - Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich*. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Bonn (Materialien der GWK, 21). (URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf>, abgerufen am 19.06.2015).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. 1. Auflage: Bielefeld: Bertelsmann. (URL: <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, abgerufen am 30.06.2021).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. 1. Auflage: Bielefeld: wbv Media, abgerufen am 27.02.2021).
- Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2021): *Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW*: Essen. (URL: <https://www.genderstatistikportal-hochschulen.nrw.de>, abgerufen am 27.02.2021).
- Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike; Niegel; Jennifer (2019): *Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap*. Unter Mitarbeit von Sakineh Fazeli und Johanna Forth: Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. (URL: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf, abgerufen am 10.02.2020).
- Kunadt, Susann; Schelling, Anna; Brodesser, David; Samjeske, Kathrin (2014): *Familienfreundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt "Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen"*. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik, 18). (URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-389725>, abgerufen am 08.08.2017).
- Laufenberg, Mike; Erlemann, Martina; Norkus, Maria; Petschick, Grit (Hg.) (2018): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*: Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Leemann, Regula Julia (2013): Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In: Berger, Peter A. & Kahlert, Heike (Hg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*. 3. Aufl. Weinheim: Juventa, S. 179–214.
- Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion & Sagebiel, Felizitas (Hg.): *Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen: Barbara Budrich, S. 155–178.

- Lind, Inken; Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 29 (2), S. 249–271. (URL: http://www.pedocs.de/volltexte/2011/4189/pdf/SZBW_2007_H2_S249_Lind_D_A.pdf, abgerufen am 11.10.2019).
- Lörz, Markus (2019): Intersektionalität im Hochschulbereich: In welchen Bildungsphasen bestehen soziale Ungleichheiten nach Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft – und inwieweit zeigen sich Interaktionseffekte? In: *Z Erziehungswiss* 22 (1), S. 101–124. (URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11618-019-00885-1>, abgerufen am 19.05.2021).
- Lörz, Markus (2020): Warum nehmen Männer mit Migrationshintergrund überproportional häufig ein Studium auf, gelangen aber am Ende seltener in die weiterführenden Masterstudiengänge? In: *Berliner Journal für Soziologie* 30 (2), S. 287–312.
- Löther, Andrea (2013): Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn, S. 1–33.
- Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn, S. 1–21.
- Massachusetts Institute of Technology (MIT) (1999): *A study on the status of women faculty in science at MIT*. Massachusetts Institute of Technology (MIT): Cambridge, Mass.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona; Selent, Petra (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*: Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid; Schürmann, Ramona; Möller, Christina; Heusgen, Kirsten; Selent, Petra (2011): Generative Entscheidungen und prekäre Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen. In: *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 20 (1), S. 166–172. (URL: <https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/view/5093/4249>, abgerufen am 11.02.2021).
- Middendorff, Elke (2004): *Selektionsmechanismen und soziale Situation von Studierenden. Ausgewählte Ergebnisse der 17. Sozialerhebung des DSW, durchgeführt von HIS*. 16. Jahrestagung der BuKoF. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof): Loccum, 07.10.2004.
- Möller, Christina (2015): *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. 1. Aufl.: Weinheim, Bergstr: Beltz Juventa.
- Multrus, Frank; Majer, Sandra; Bargel, Tino; Schmidt, Monika (2017): *Studiensituation und studentische Orientierung. 13. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen*. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berlin. (URL:

https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Studierendensurvey_Ausgabe_12_Langfassung.pdf, abgerufen am 20.05.2021).

- Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara (Hg.) (2018): *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*. London: Routledge. (URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781351781428>).
- Neugebauer, Martin (2015): *Kommt es auf die Lehrkraft an? Empirische Studien zur Selektion in das Lehramt und zu Lehrereffekten bei der Entstehung ungleicher Bildungschancen*. 1. Aufl.: Herzogenrath: Shaker.
- O'Connor, Pat; Irvine, Gemma (2020): Multi-Level State Interventions and Gender Equality in Higher Education Institutions: The Irish Case. In: *Administrative Sciences* 10 (4), S. 98.
- Pott, Andreas (2006): Tochter und Studentin — Beobachtungen zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. In: King, Vera & Koller, Hans-Christoph (Hg.): *Adoleszenz - Migration - Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 47–65.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017): *Allein durch den Hochschuldschungel. Hürden zum Studienerfolg für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund*. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2017-2: Berlin. (URL: https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2020/12/SVR_FB_Hochschuldschungel.pdf, abgerufen am 19.05.2021).
- Schmermund, Katrin (2021): "Es mangelt an Verbindlichkeit". Chancengleichheit bleibt eine Herausforderung für deutsche Hochschulen. Anke Lipinsky erklärt, wie andere europäische Länder vorgehen. In: *Forschung & Lehre*, 01.03.2021. (URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/es-mangelt-an-verbindlichkeit-3523/>).
- Schürmann, Ramona; Sembritzki, Thorben (2017): *Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Hannover. (URL: http://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf, abgerufen am 24.01.2017).
- Selent, Petra; Koch, Dorothee; Heusgen, Kirsten; Schürmann, Ramona; Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2016): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Leverkusen: Budrich.
- Springsgut, Katrin (2021): *Zwischen Zugehörigkeit und Missachtung. Empirische Rekonstruktionen zu studentischen Diskriminierungserfahrungen*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): *Bildungsstand der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus 2019*. Wiesbaden. (URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002197004.pdf?__blob=publicationFile).

Thomas, Bernd (2013): Von der Exotik zur Dominanz. Frauen und Männer im Lehramt für die Grundschule. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 22 (1), S. 138–149. (URL: <https://www.pedocs.de/volltexte/2019/16277/pdf/t2171.pdf>, abgerufen am 27.02.2021).

Vogel, Susanne de (2017): Wie beeinflussen Geschlecht und Bildungsherkunft den Übergang in individuelle und strukturierte Promotionsformen? In: *KZfSS* 69 (3), S. 437–471.

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007): *Frauen an Hochschulen. Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*: Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.

Zimmer, Lena M. (2018): *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*: Wiesbaden: Springer VS.