



universität
wien

Gleichstellung und Diversität

Gender im Fokus 7

Die Triangulation des Erfolgs: Publikationen,
Drittmittel und Mobilität an der Universität Wien



Herausgeberin:

Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Waltraud Schlögl

Lena Lisa Vogelmann

Sylwia Bukowska

Lektorat: Barbara Kealey

Grafische Gestaltung und Layout: Barbara Weingartshofer, www.nau-design.at

Foto Vizerektor: Universität Wien / derknopfdruecker.com

Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit:

Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling (DLE Personalwesen und Frauenförderung),

Universitätsbibliothek – u:cris, DLE Forschungsservice und Nachwuchsförderung, DLE Finanzwesen und Controlling

Für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung Dank an:

Judith Kancz, Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling

Michael Greil, Universitätsbibliothek – u:cris

Lorenz Platzgummer, DLE Finanzwesen und Controlling

Jakob Puttinger, DLE Forschungsservice und Nachwuchsförderung

Druck: Druckerei Janetschek, Wien

ISBN: 978-3-9504293-1-2

Auflage: 800 Stück

Wien, Oktober 2021

© 2021 alle Rechte vorbehalten



Gender im Fokus 7

Die Triangulation des Erfolgs: Publikationen,
Drittmittel und Mobilität an der Universität Wien





Vorwort

Wissenschaftliche Exzellenz wird meist dann für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar, wenn es bahnbrechende Entwicklungen oder Erfindungen gibt oder wenn angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen wissenschaftliche Expert*innen eine wichtige Rolle bei politischen Entscheidungen spielen, wie wir es seit dem Jahr 2020 angesichts der Covid-19-Krise erleben. Diese oft als Einzelpersonen oder in kleinen Teams auftretenden Forscher*innen sind die »Aushängeschilder« des Wissenschaftsbetriebs. Aber erst die Unzahl an kleinteiliger, aufeinander aufbauender und sich aufeinander beziehender Forschung und Netzwerkarbeit innerhalb der wissenschaftlichen Community macht die großen, für alle sichtbaren Erfolge möglich. Die dafür notwendige wissenschaftliche »Alltagsarbeit« umfasst insbesondere das Publizieren, das Einwerben von Drittmitteln und die Mobilität, also den internationalen Austausch und die Vernetzung von Wissenschaftler*innen. Diese Grundpfeiler einer akademischen Laufbahn sind entscheidend für den Erfolg in der Wissenschaft. An ihnen werden wissenschaftliche Leistungen gemessen und Auswahlverfahren entschieden.

Die Universität Wien ist als größte Universität im deutschsprachigen Raum ein wichtiger Motor für gesellschaftlich

relevante Forschung und Entwicklung. Dies setzt ein Klima der Offenheit und Chancengleichheit voraus, das allen Forscher*innen unabhängig von ihrem Geschlecht, aber auch von anderen Diversitätsmerkmalen die gleichen Möglichkeiten zur Entfaltung bietet. Die in dieser Broschüre präsentierten geschlechtsspezifischen Daten zu den Bereichen Publikationen, Drittmittel und Mobilität bilden den Auftakt zu einem erweiterten Gender Monitoring an der Universität Wien. Sie tragen dazu bei, die zentralen wissenschaftlichen Bewertungskriterien auf einen möglichen Gender Bias zu untersuchen und gegebenenfalls Ungleichheiten sichtbar zu machen.

Es ist in den letzten Jahren gelungen, die Frauenanteile in den wissenschaftlichen Top-Positionen an der Universität kontinuierlich zu erhöhen. Der Professorinnenanteil liegt gegenwärtig bei 33%, der Frauenanteil an den Tenure-Track-Positionen sogar bei 44%. Diesen positiven Trend gilt es fortzusetzen und die Chancengleichheit auf allen Ebenen des akademischen Betriebs voranzutreiben.



Jean-Robert Tyran

Vizerektor für Forschung und Internationales

Inhalt

■ Prolog

Vorwort	5
Einleitung	8
Datengrundlage	10

■ Publikationen

Publikationen und Geschlecht im Überblick	11
Publikationen und Geschlecht: Situation an der Universität Wien	12
Publikationen an der Universität Wien: Die Daten im Detail	13
Fokus auf Artikel in Zeitschriften: Die Daten im Detail	35
Resümee und Handlungsfelder	36

■ Vorträge

Vorträge und Geschlecht im Überblick	37
Vorträge und Geschlecht an der Universität Wien: Die Daten im Detail	38
Resümee und Handlungsfelder	42



■ **Drittmittel**

Forschungsförderung und Geschlecht im Überblick	43
Drittmittelprojekte und Geschlecht: Die Situation an der Universität Wien	45
Drittmittelprojekte an der Universität Wien: Die Daten im Detail.....	46
Resümee und Handlungsfelder	54

■ **Mobilität**

Mobilität und Geschlecht im Überblick.....	56
Mobilität und Geschlecht: Die Situation an der Universität Wien	57
Auslandsaufenthalte von Wissenschaftler*innen der Universität Wien: Die Daten im Detail	58
Resümee und Handlungsfelder	76

■ **Gläserne Decke und Leaky Pipeline**

Karriereverläufe Universität Wien 2021.....	77
Karriereverläufe nach Fakultätsclustern/Fakultäten 2021	78

Einleitung

Die Publikationsreihe »Gender im Fokus« gibt seit vielen Jahren Aufschluss über die Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien. Nun liegt eine Ausgabe mit einem neuen Themenschwerpunkt vor: »Die Triangulation des Erfolgs: Publikationen, Drittmittel und Mobilität an der Universität Wien« rückt die zentralen Bewertungsmaßstäbe einer wissenschaftlichen Laufbahn in den Fokus und geht der Frage nach, welche Rolle dabei das Geschlecht spielt. In internationalen Studien wurde bereits vielfach herausgearbeitet, dass die Leistungs- und Erfolgskriterien in der Wissenschaft einen Gender Bias beinhalten, da sie von unbegrenzter Produktivität, Verfügbarkeit und Mobilität von in der Wissenschaft tätigen Personen ausgehen. Sie blenden dabei aus, dass dies mit Lebensrealitäten wie Partner*innenschaft und/oder Sorgeverpflichtungen nicht bzw. nicht durchgängig vereinbar ist. Diese Unvereinbarkeit betrifft alle Geschlechter, aber Frauen tendenziell stärker als Männer, da diese immer noch den Großteil der Sorgeverpflichtungen übernehmen. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Gender Bias in der Wissenschaft ist der sogenannte »Branchenbias«: Dort, wo die Männeranteile am höchsten sind, nämlich in den MINT-Fächern, werden die meisten Drittmittel lukriert und die höchstdotierten Grants vergeben. Dazu kommt, dass Bilder zu »Brillanz« und »Genie« oder auch Begriffe wie »rising star« nach wie vor männlich konnotiert (Leslie et al. 2015; Schmader et al. 2007) und viele Netzwerke männlich dominiert sind.

Die Folge dieser ungleichen Bedingungen ist, dass Frauen in der Wissenschaft tendenziell weniger publizieren, weniger oft bzw. niedriger dotierte Drittmittel einwerben und weniger mobil sind als ihre Kollegen, was wiederum dazu führt, dass sie seltener in wissenschaftliche Top-Positionen vordringen. Diesen Kreislauf bezeichnen van den Beselaar und Sandström (2017) als »vicious circle«. Inwieweit dieser Befund auch auf die Universität Wien zutrifft und ob bzw. welche Unterschiede es zwischen den Fachbereichen an der Universität Wien gibt, zeigen die folgenden Kapitel. Die beiden ersten Kapitel beschäftigen sich mit Publikationen und Vorträgen des wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht. Bei ersteren wird zwischen unterschiedlichen Publikationsarten unterschieden. Da Artikel in Zeitschriften in den meisten Fachbereichen das wichtigste Publikationsmedium darstellen, werden diese noch gesondert unter die Lupe genommen. Das dritte Kapitel gibt einen Einblick in die Einwerbung von Drittmitteln durch Wissenschaftler*innen an der Universität Wien. Dabei geht es um Antragsaktivität, Erfolgsquoten und Höhe der beantragten und der eingeworbenen Drittmittel nach Geschlecht. Anschließend wird in Kapitel 4 die Mobilität von Wissenschaftler*innen der Universität Wien analysiert. Mobilität meint in diesem Fall alle Auslandsaufenthalte zum Zwecke der Forschung, Lehre und Vortragstätigkeit von Angehörigen des wissenschaftlichen Personals. Ein aus Geschlechterperspektive interessantes Differenzierungs-



kriterium ist die Dauer der Aufenthalte, da längere Auslandsaufenthalte häufig schwieriger mit anderen Lebensbereichen zu vereinbaren sind.

Das Abschlusskapitel bilden die aktuellen »Karrierescheren« der Universität Wien. In diesen Abbildungen wird die Leaky Pipeline¹ zwischen dem Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn als Praedoc und den Professuren sichtbar gemacht. Hier gibt es positive Entwicklungen auf gesamtuniversitärer Ebene hervorzuheben: Im Juni 2021 lag der Professorinnenanteil an der Universität Wien bei 33 %, und damit um vier Prozentpunkte höher als im Jänner 2018. Der Frauenanteil unter den Tenure-Track-Positionen lag mit 44 % sogar um acht Prozentpunkte höher als im Jänner 2018 (Gender im Fokus 6, 2018). Dass diese Entwicklungen je nach Fachbereich sehr unterschiedlich verlaufen, zeigen die Karrierescheren der einzelnen Fakultäten bzw. Fakultätscluster.

Mit der vorliegenden Edition von »Gender im Fokus« möchten wir einen kompakten geschlechtsspezifischen Einblick in die wichtigsten akademischen Leistungsparameter an der Universität Wien geben. Gleichzeitig möchten wir dazu anregen, die dem Wissenschaftssystem inhärenten Aspekte eines Gender Bias² zu reflektieren und in Entscheidungsprozessen entsprechend zu berücksichtigen, um die Potenziale aller Wissenschaftler*innen an der Universität Wien unabhängig von ihrem Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen voll auszuschöpfen.



Datengrundlage

Für die einzelnen Kapitel dieser Broschüre wurden unterschiedliche Datenquellen herangezogen.

Die Daten für das Kapitel »Publikationen und Vorträge« wurden vom Team des Forschungsinformationssystems u:cris der Universitätsbibliothek zur Verfügung gestellt. Der Großteil der Daten bezieht sich auf das Kalenderjahr 2019 (Publikationsdatum), die Vergleichsdaten beziehen sich auf die Kalenderjahre 2017 und 2018. Sämtliche eingetragene Publikationen und Vorträge in diesen Jahren wurden berücksichtigt.

Für das Kapitel zu den Drittmitteln wurden die Daten vom Forschungsservice geliefert. Die Daten beziehen sich auf das Kalenderjahr 2019 (Datum des Antrages bzw. der Bewilligung eines Drittmittelprojekts). Es gilt zu beachten, dass die Grundgesamtheit für Drittmittelanträge und Bewilligungsquoten nicht deckungsgleich sind: Bei den Drittmittelanträgen sind alle Anträge enthalten, die 2019 gestellt wurden, die Bewilligungsquoten beziehen sich dagegen auf alle Anträge, die 2019 bewilligt wurden (unabhängig vom Zeitpunkt der Antragsstellung). Für die Zuordnung nach Geschlecht wurde dabei immer die Projektleitung herangezogen.

Die Daten für das Kapitel »Mobilität« wurden vom Personalcontrolling übermittelt. Erfasst wurden hier alle Personen des wissenschaftlichen Kernpersonals, die im Kalenderjahr 2019 (bzw. 2017 und 2018 für die Vergleichsjahre) für einen Auslandsaufenthalt von ihrer regulären Tätigkeit freigestellt wurden, sowie die Dauer und Anzahl dieser

Freistellungen bzw. Auslandsaufenthalte. Berücksichtigt wurden alle Auslandsaufenthalte zum Zwecke der Forschung, Lehre oder Vortragstätigkeit.

In allen genannten Kapiteln wurden die jeweiligen Frauenanteile des Untersuchungszeitraums 2019 mit den Frauenanteilen im wissenschaftlichen Kernpersonal (WKP) im Jänner 2019 in Beziehung gesetzt. Das wissenschaftliche Kernpersonal umfasst alle Mitarbeiter*innen des wissenschaftlichen Personals mit Ausnahme von Lehrbeauftragten, studentischen Mitarbeiter*innen und Gutachter*innen.

Für die Karrierescheren im letzten Kapitel wurde hingegen der Personalstand vom Juni 2021 herangezogen, um ein möglichst aktuelles Bild zu geben. Alle Personaldaten wurden vom Personalcontrolling zur Verfügung gestellt. Um die Personalkategorien mit Studierenden bzw. Absolvent*innen zu kontextualisieren, wurden Daten des Studien- und Lehrwesens aus dem Studienjahr 2016/17 und dem Wintersemester 2019/20 verwendet.

Die Daten in dieser Broschüre sind durchwegs binär strukturiert und aktuell auch nur so verfügbar. Ab dem Jahr 2020 erfasst die Universität Wien auch eine dritte Geschlechtskategorie. Allerdings wird es noch dauern, bis genug Personen offiziell in dieser Kategorie gemeldet sind, sodass eine statistische Auswertung unter Beachtung des Datenschutzes möglich ist. Bis dahin sind wir an die Geschlechterbinarität gebunden – auch wenn dies die tatsächliche Geschlechtervielfalt nicht wiedergibt.

Publikationen

Publikationen und Geschlecht im Überblick

Publikationen sind einer der wichtigsten Erfolgsmaßstäbe für Wissenschaftler*innen. Wer wie viel publiziert und wie oft diese Publikationen zitiert werden³, steht für die Produktivität der Wissenschaftler*innen sowie ihre Relevanz und ihren Einfluss. Im Endeffekt sollen die Publikationen Prestige und Renommee ebenso beweisen wie das Fachwissen der Wissenschaftler*innen. In internationalen Studien zeigt sich durchgehend, dass Frauen im Schnitt weniger publizieren als Männer und einen geringeren Anteil bei den Autor*innen ausmachen als durch den Mangel an Wissenschaftlerinnen erklärt werden kann (Knobloch-Westerwick et al. 2013; Larivière et al. 2013; Fox 2015; Pan/Kalinaki 2015).

In der EU-weiten Analyse der She Figures zeigt sich, dass etwas mehr als ein Drittel aller wissenschaftlichen Autor*innen Frauen sind – das ist etwas mehr als im weltweiten Schnitt. In Österreich liegt der Anteil mit ca. 31% aber noch unter dem EU-Schnitt, die Frauenanteile sind aber in den letzten Jahren langsam gestiegen (She Figures 2018: S. 138ff.). Frauen sind EU-weit bei nationalen Kollaborationen besser vertreten als bei internationalen (She Figures 2018: S. 149). Eine weitere Kennzahl der She Figures bezieht sich auf den »field weighted citation impact« (FWCI). Dieser misst die Anzahl der Zitationen einer Publikation in einem bestimmten Referenzrahmen und belegt, dass sich der Einfluss, den Wissenschaftlerinnen haben, kaum von dem Einfluss der Wissenschaftler unterscheidet. Hier liegt Österreich über dem EU- und weltweiten Durchschnitt: Der »citation impact« von Wissenschaftlerinnen liegt nur minimal unter dem ihrer Kollegen (She Figures 2018: S. 154f.).

Dass Frauen weniger publizieren, liegt nicht daran, dass Wissenschaftlerinnen schlechtere Forschung betreiben als Männer. Das ist auch daran zu erkennen, dass der Zitationseffekt ähnlich ist. Die tatsächlichen Gründe für diesen »Publication Gap« sind allerdings unzureichend erforscht. Wir wissen, dass Bias dazu beiträgt, dass die Leistungen von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet werden: Dieselben Publikationen werden unter männlicher Autorenschaft tendenziell wichtiger eingestuft als unter weiblicher (Knobloch-Westerwick et al. 2013), ebenso wurden Studien zufolge idente Bewerbungen mit männlichem Namen besser beurteilt als mit weiblichem (Steinpreis et al. 1999;

»... wir verbringen viel Zeit mit Studierenden, wir schauen uns Entwürfe von Abschlussarbeiten an, wir machen die Nacht durch, um Empfehlungen für Studierende und Kolleg*innen zu entwerfen, wir schreiben Gutachten für Zeitschriften – und manchmal sind wir nach alldem völlig ausgelaugt, es bleibt nichts mehr für uns selbst, und an keinem Ort finden wir Unterstützung.

Und es ist oft in ebendiesem Moment, dass der Dekan uns fragt: »Warum hast du in diesem Jahr noch in keiner hochrangigen Zeitschrift publiziert?«

GILL 2018

zitiert nach Briken et al. 2018: S. 326f.

Moss-Racusin et al. 2012). Dazu kommt noch, dass Wissenschaftlerinnen im Schnitt jünger sind als Wissenschaftler und in niedrigeren akademischen Positionen sowie in Positionen mit befristeten Verträgen überrepräsentiert sind. In der frühen Karrierephase und in prekären Stellen publizieren Wissenschaftler*innen generell weniger als später und in abgesicherten Stellen. Erkenntnisse aus internationalen Studien zeigen, dass Frauen weniger Forschungsgelder erhalten (s. auch das Kapitel zu Drittmitteln), weniger in wissenschaftlichen Netzwerken Fuß fassen können und dass sie gerade zu Top-Institutionen weniger Zugang haben (Besselaar/Sandström 2017). Das sind alles Faktoren, die die Produktivität von Frauen schwächen.

Dazu kann auch die ungleiche Verteilung von Betreuungsarbeiten kommen. Im privaten Bereich sind Frauen weiterhin überwiegend für sorgende und betreuende Tätigkeiten zuständig, aber auch im Beruflichen übernehmen Frauen häufiger eine unterstützende Rolle für andere. An der Universität bedeutet das zum Beispiel mehr Auseinandersetzung mit Lehre, Studierenden und deren Abschlussarbeiten für Wissenschaftlerinnen, während Wissenschaftler sich mehr auf die Forschung konzentrieren (Winslow 2010). In diesem Sinne bleibt »die formal ausgelagerte, aber in die Arbeitszusammenhänge nach wie vor eingelagerte Sorge erneut feminisiert und die vergeschlechtliche Aufgabenverteilung [bleibt] beharrlich« (Briken et al. 2018: S. 335).

Publikationen und Geschlecht: Situation an der Universität Wien

Im Folgenden werden die Publikationen, die von Mitarbeiter*innen der Universität Wien in den Jahren 2017 bis 2019 veröffentlicht wurden, nach unterschiedlichen Publikationskategorien und getrennt nach Geschlecht betrachtet. Publikationskategorien, in denen es nur eine einzige Veröffentlichung gegeben hat, werden nicht gesondert ausgewertet, sie sind aber in den Gesamtzahlen inkludiert. Es handelt sich demnach um eine rein quantitative Analyse – qualitative Betrachtungen, zum Beispiel durch Zitationsanalysen, wurden in dieser Analyse nicht berücksichtigt. Die Frauenanteile beziehen sich nicht auf die Anzahl der Publikationen, sondern auf die Anzahl der beteiligten Autor*innen, die an der Universität Wien tätig sind (weitere Autor*innen, die nicht an der Universität Wien beschäftigt sind, wurden nicht berücksichtigt). Fakultätsübergreifende Publikationen werden bei allen beteiligten Fakultäten gezählt. Im Jahr 2019 wurden von Mitarbeiter*innen der Universität Wien 8.212 Publikationen veröffentlicht, die von

13.511 an der Universität Wien tätigen Autor*innen verfasst wurden – 4.833 Frauen und 8.678 Männern. Damit liegt der Frauenanteil bei 36 % – das heißt, etwas über dem EU-weiten und gesamtösterreichischen Durchschnitt (She Figures 2018: S. 138). Seit 2017 können wir an der Universität Wien einen leichten Anstieg des Frauenanteils bei den Publikationen um jeweils einen Prozentpunkt pro Jahr erkennen. Für die Universität Wien gesamt und auch an fast allen Fakultäten und Zentren zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Publikationen unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal liegt. In wenigen Fakultäten und Zentren entsprechen sich die Anteile. Nur in der Fakultät für Informatik liegt der Frauenanteil bei den Publikationen deutlich über dem Frauenanteil im Kernpersonal (Frauen im wissenschaftlichen Kernpersonal: 19%; Autorinnen 23%). Wie auch in Deutschland ist es also gerade ein männlich dominiertes Fachgebiet, wo Frauen besonders produktiv sind (Pan/Kalinaki 2015: S.3). Die Publikationskategorie

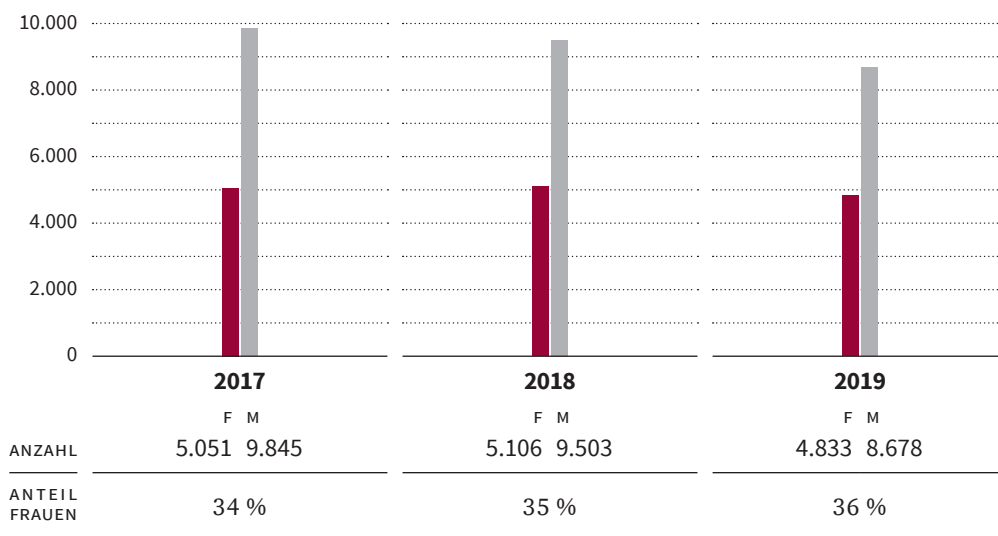
»Public Outreach« sticht besonders hervor. Darunter fallen Interviews und Veröffentlichungen von Mitarbeiter*innen der Universität Wien in nicht-wissenschaftlichen Medien wie Fernseh- oder Radiosendungen, Zeitungen oder Zeitschriften und Ähnliches. An den meisten Fakultäten liegt hier

der Frauenanteil nochmal deutlich unter dem Anteil an anderen Publikationskategorien. Wir können also sehen, dass die Forschung insbesondere auch außerhalb der Universität weiterhin männlich wahrgenommen wird: Expert*innen in der Öffentlichkeit sind normalerweise Männer.

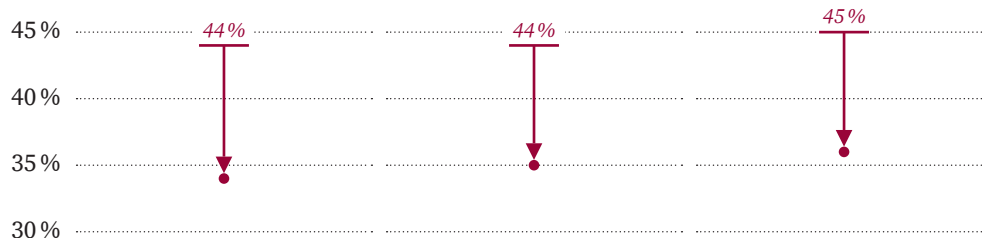
Publikationen an der Universität Wien: Die Daten im Detail

Publikationen an der Universität Wien

■ FRAUEN ■ MÄNNER

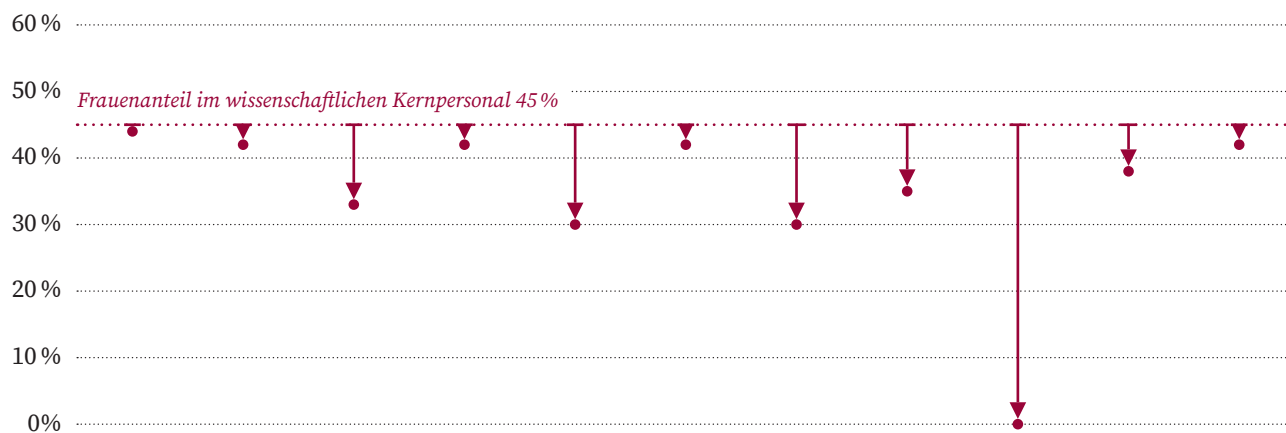
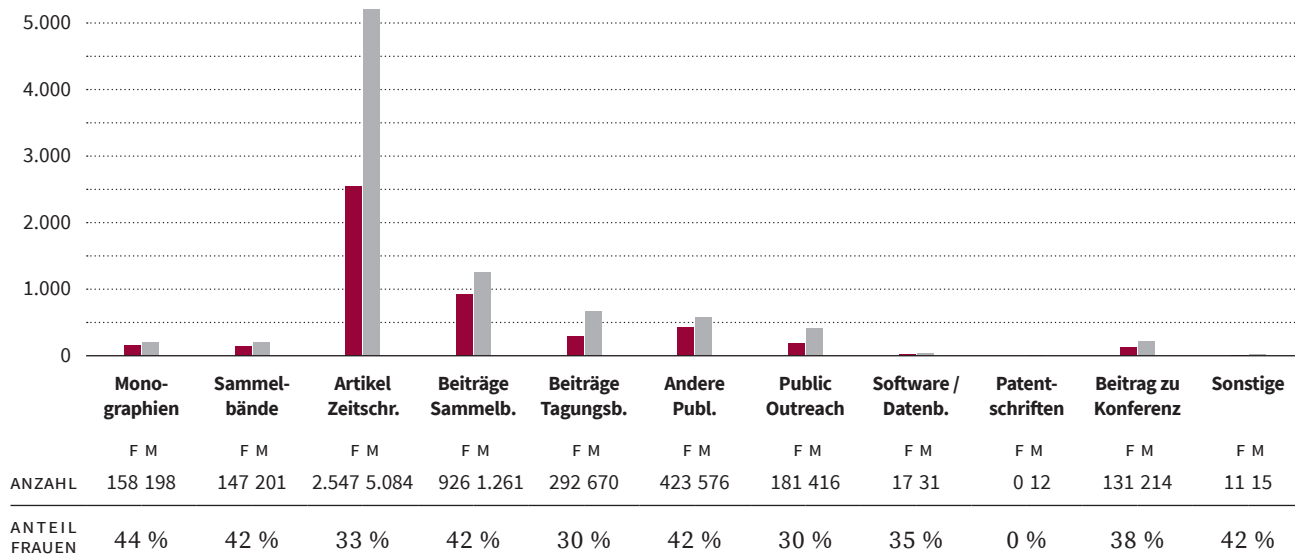


*Frauenanteil
im wissenschaftlichen
Kernpersonal*



Universität Wien 2019 PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

FRAUEN MÄNNER



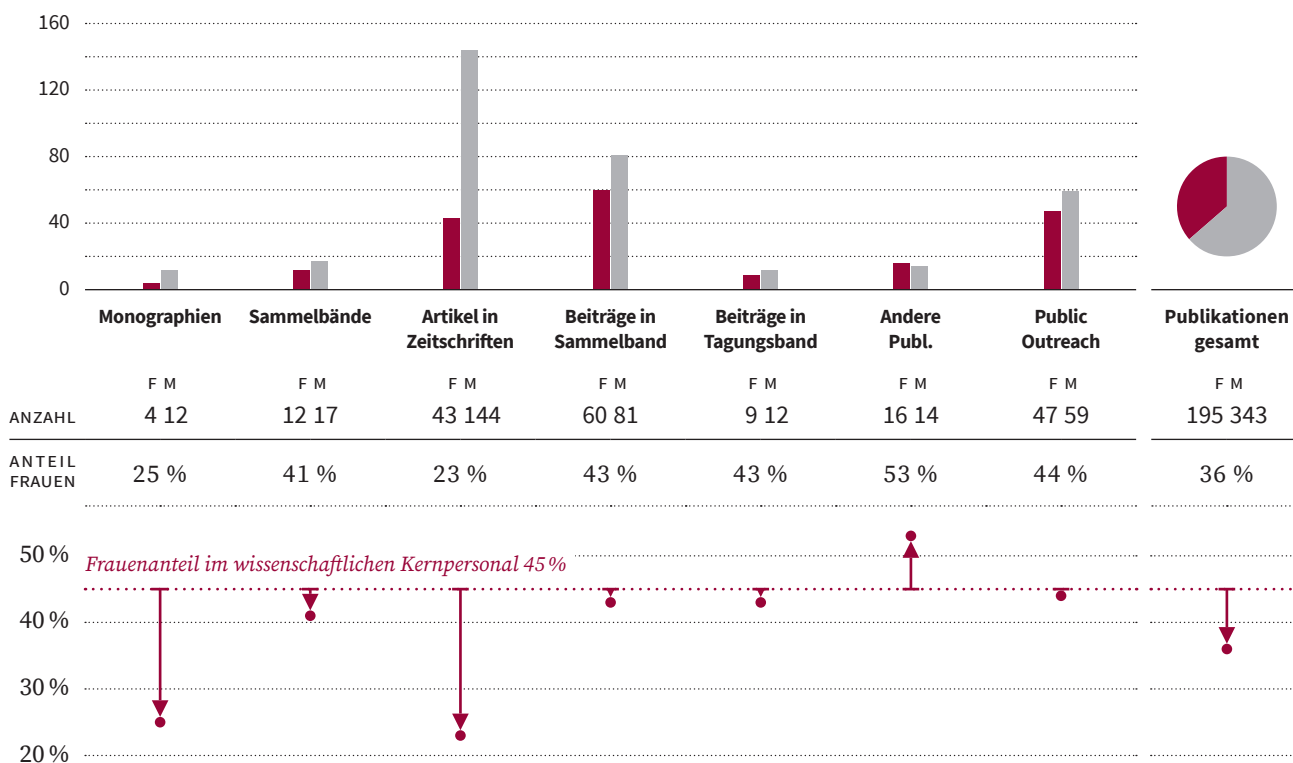
Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster

Im geistes- und kulturwissenschaftlichen Cluster lag 2019 in fünf von sieben Fakultäten und Zentren der Frauenanteil bei den Publikationen deutlich, d.h. mehr als fünf Prozentpunkte, unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal. Nur im Zentrum für Translationswissenschaft und in der Fakultät für Philo-

sophie und Bildungswissenschaft entsprechen sich die beiden Anteile in etwa. Bei fünf der sieben Fakultäten liegt auch der Frauenanteil in der Kategorie »Public Outreach« deutlich unter dem Frauenanteil über alle Kategorien hinweg. In diesem Cluster bestätigt sich also der allgemeine Trend.

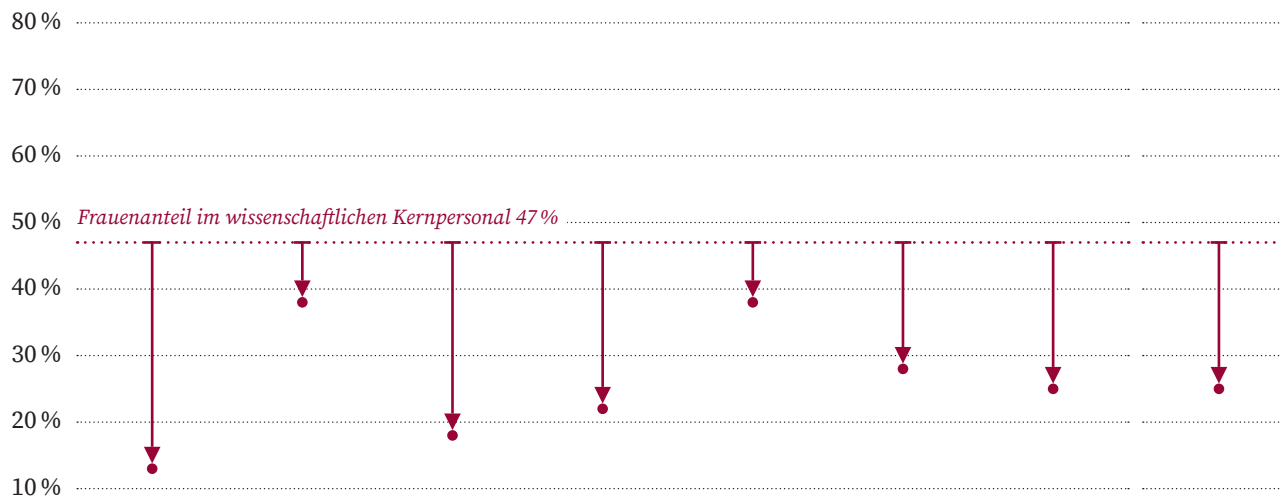
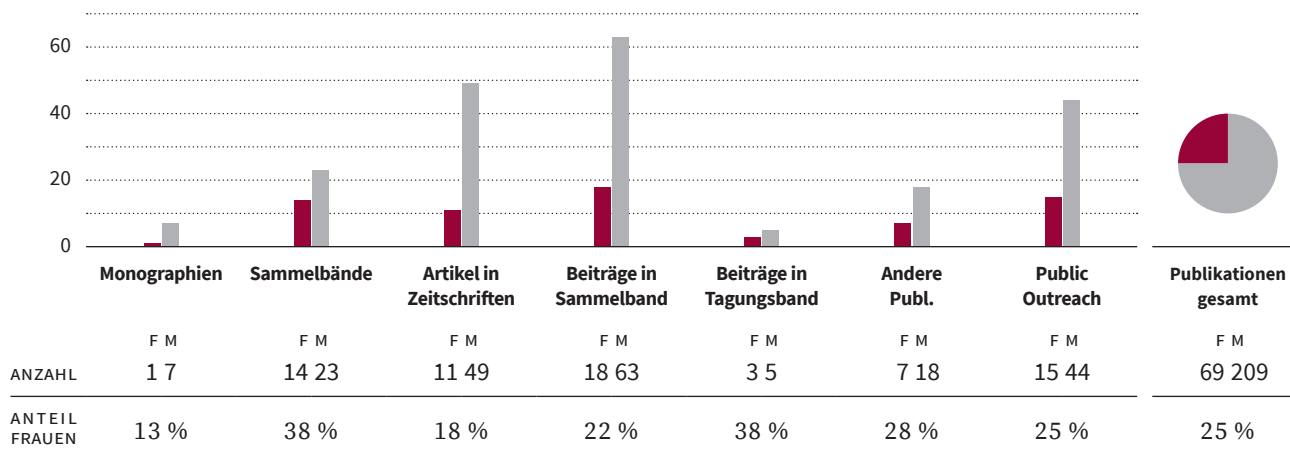
Katholisch-Theologische Fakultät PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER



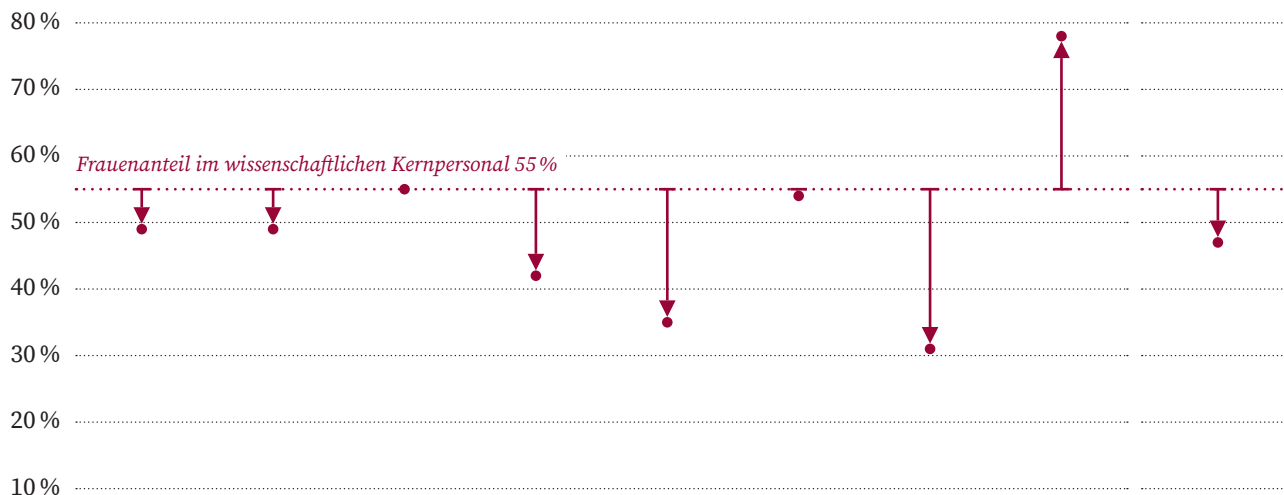
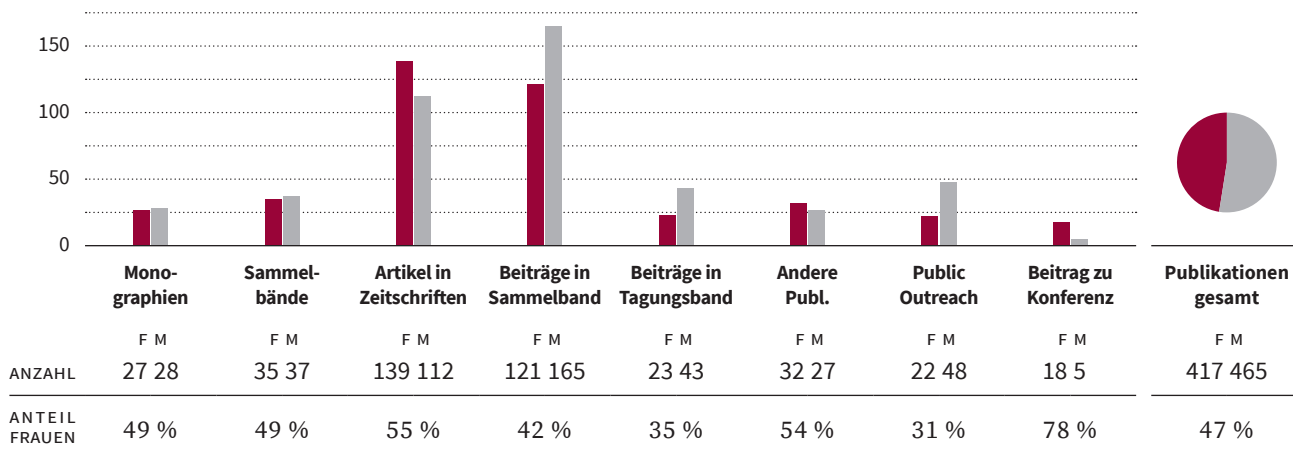
Evangelisch-Theologische Fakultät PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER



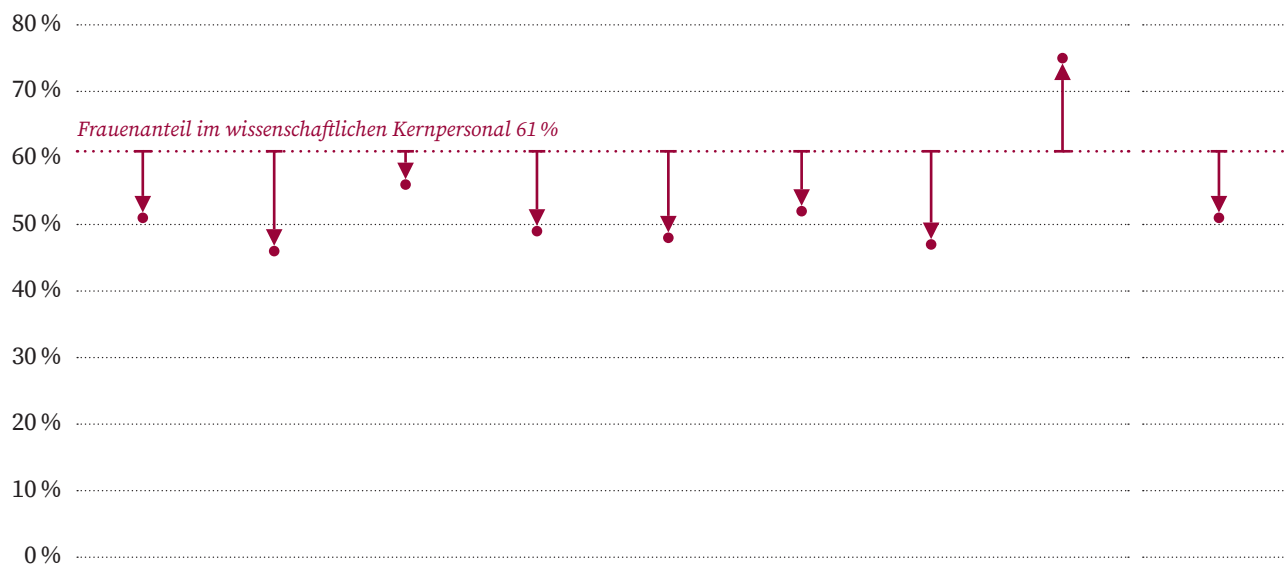
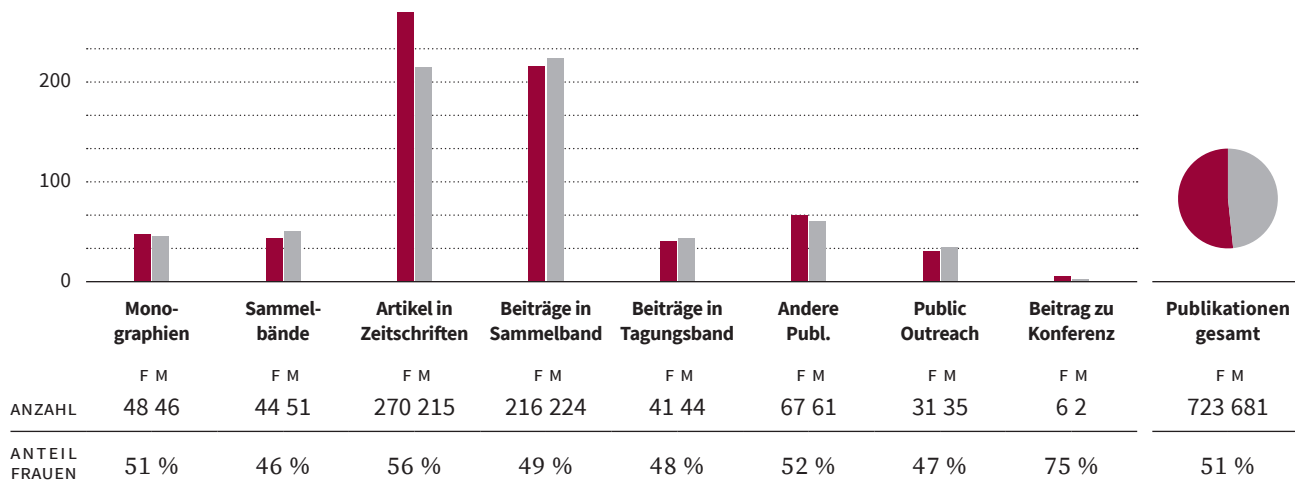
Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER

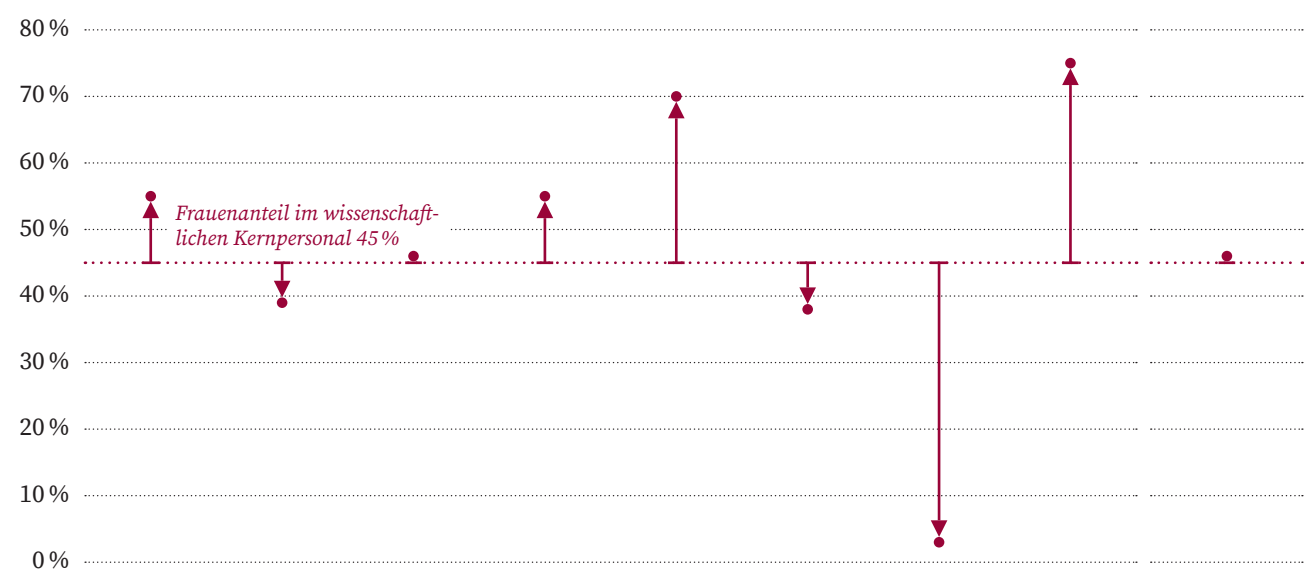
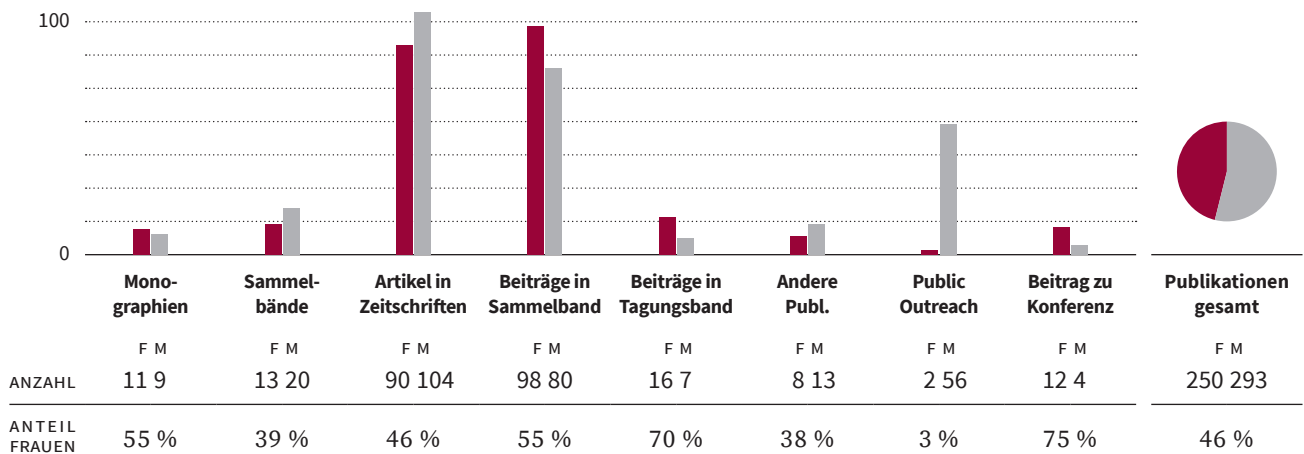


Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER

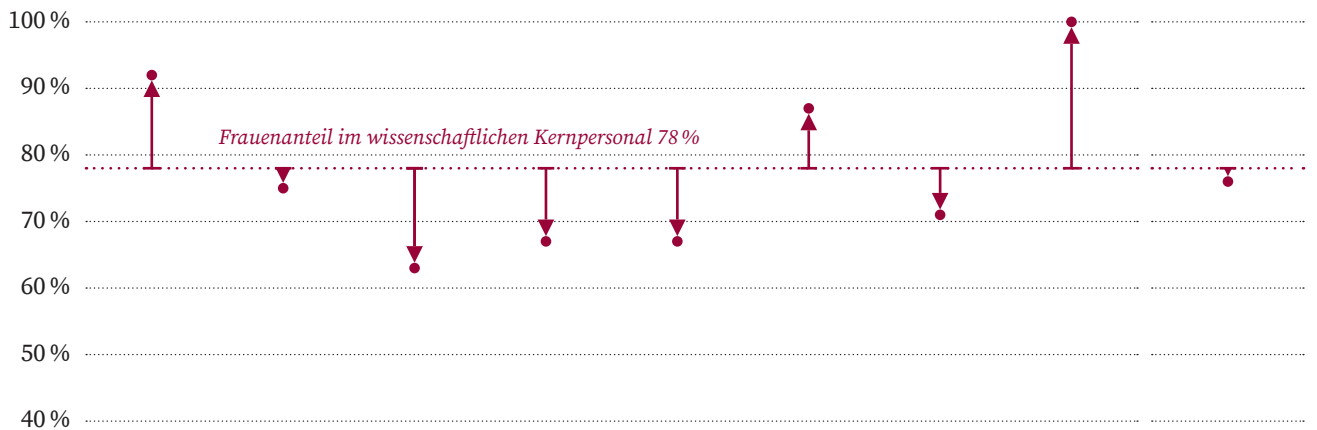
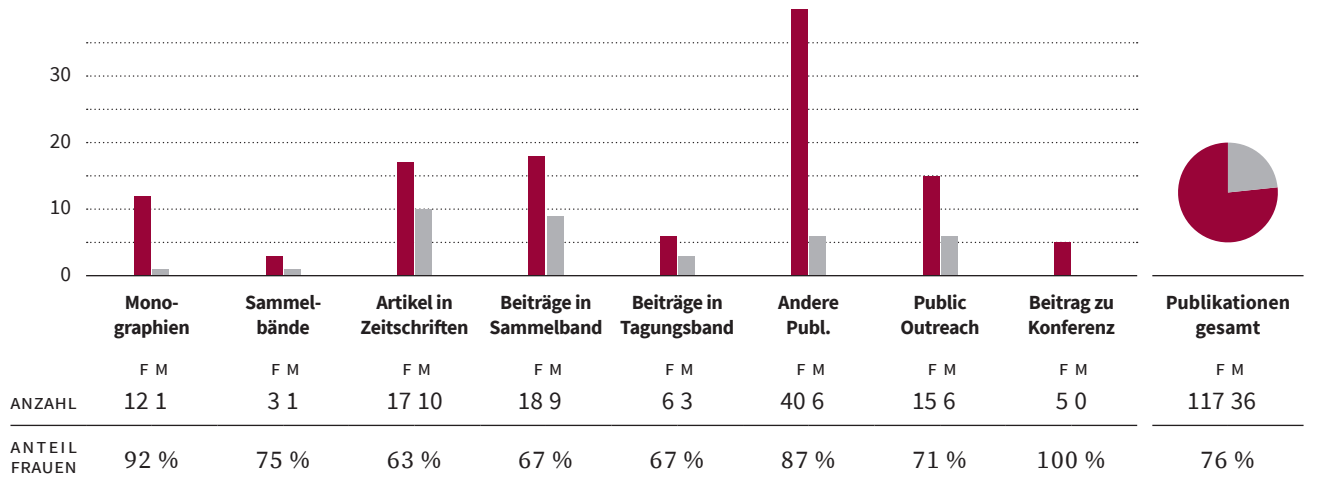


Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE ■ FRAUEN ■ MÄNNER



Zentrum für Translationswissenschaft PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

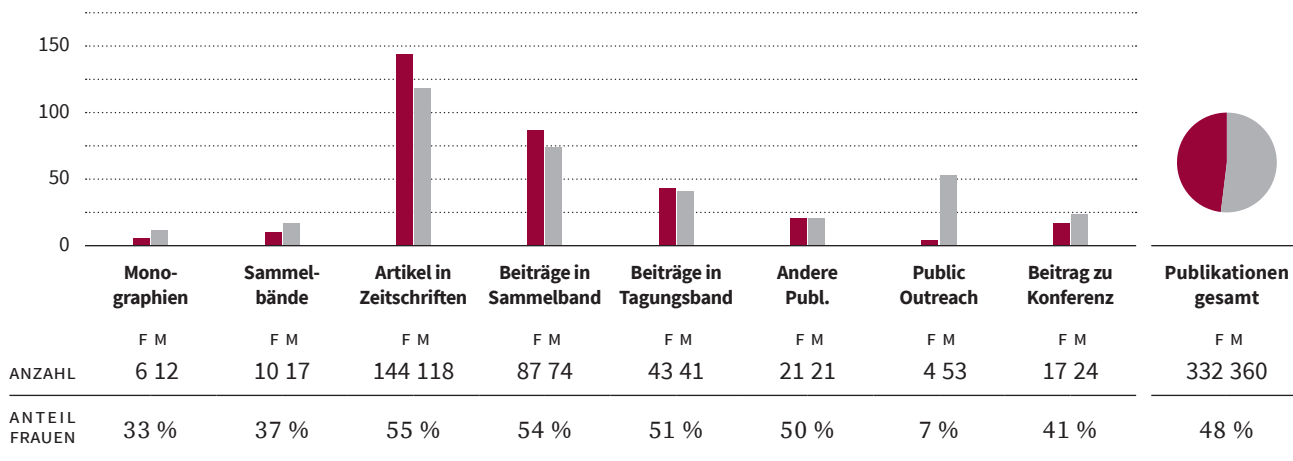
FRAUEN MÄNNER



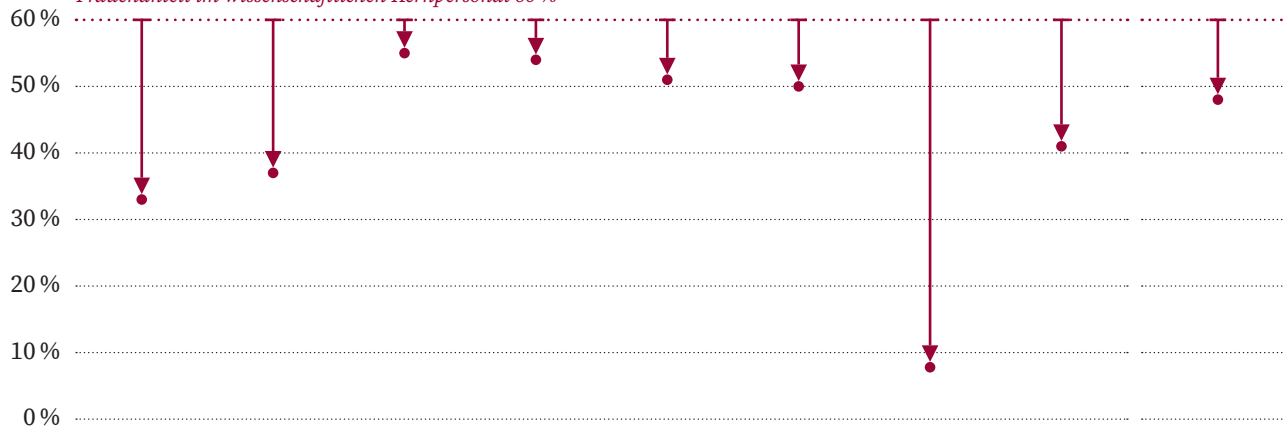


Zentrum für Lehrer*innenbildung PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER



Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal 60%



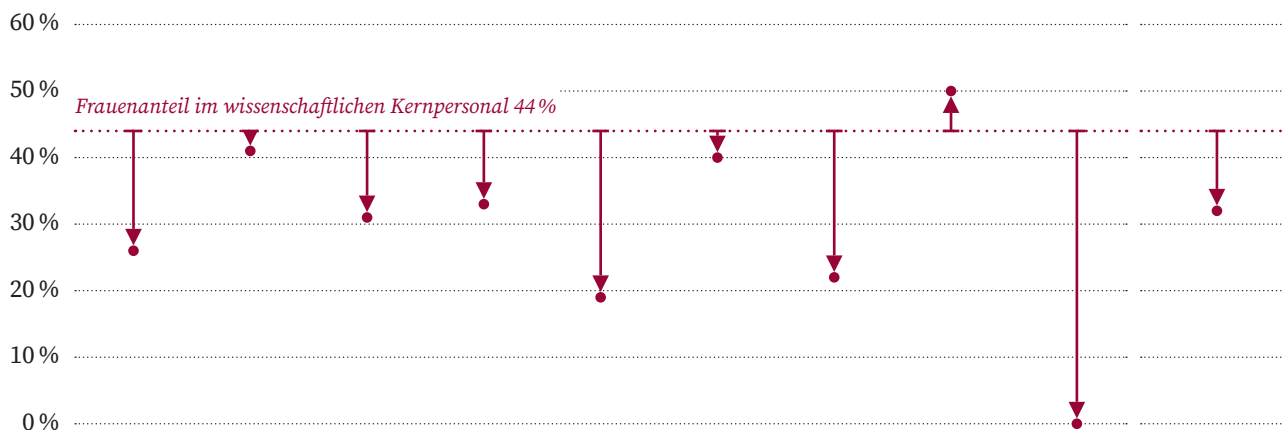
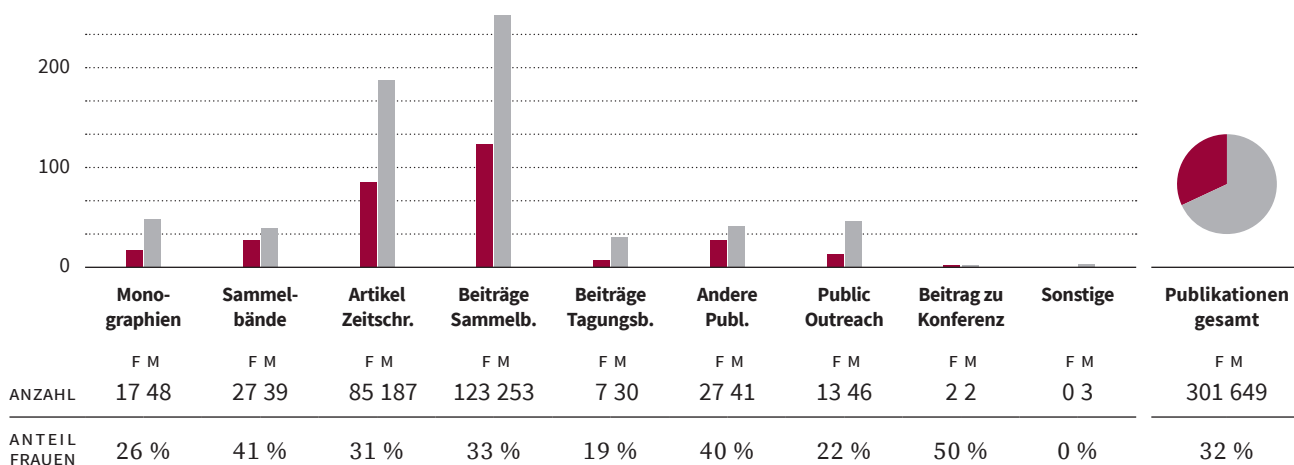
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster

Im Rechts-, Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Cluster liegt bei allen drei Fakultäten der Frauenanteil bei den Publikationen deutlich unter dem Frauenanteil im wissenschaft-

lichen Kernpersonal. In der Kategorie »Public Outreach« fällt der niedrige Frauenanteil in den Sozialwissenschaften auf, in denen Wissenschaftlerinnen insgesamt stark vertreten sind.

Rechtswissenschaftliche Fakultät PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

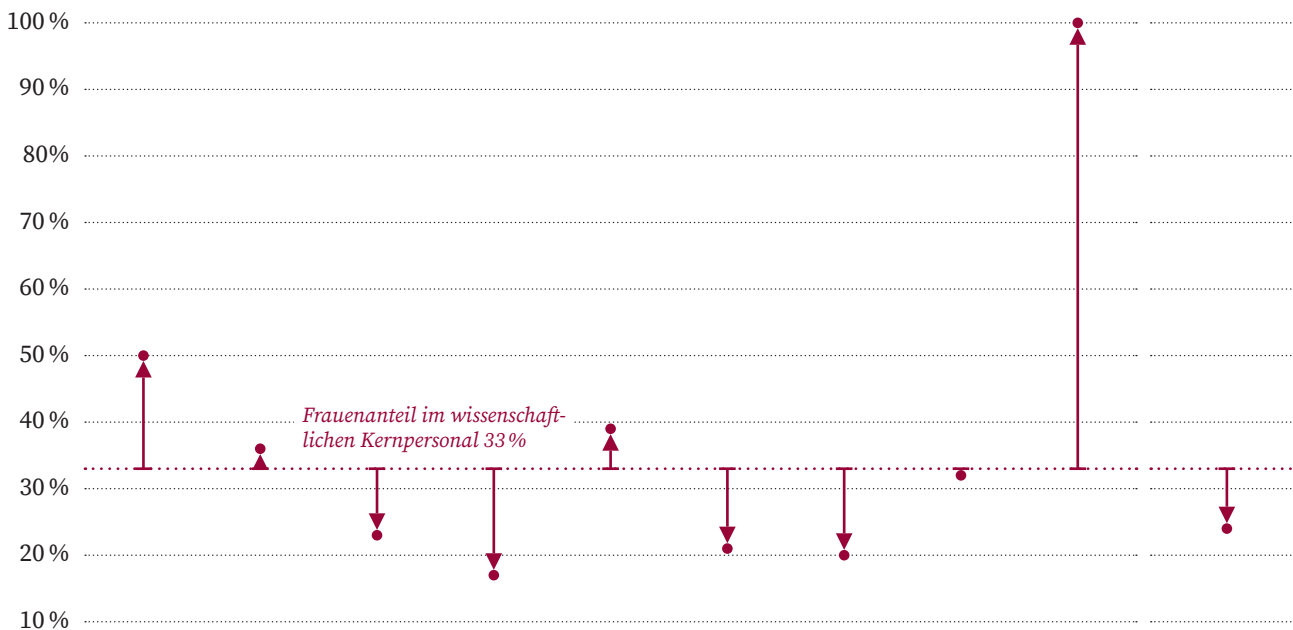
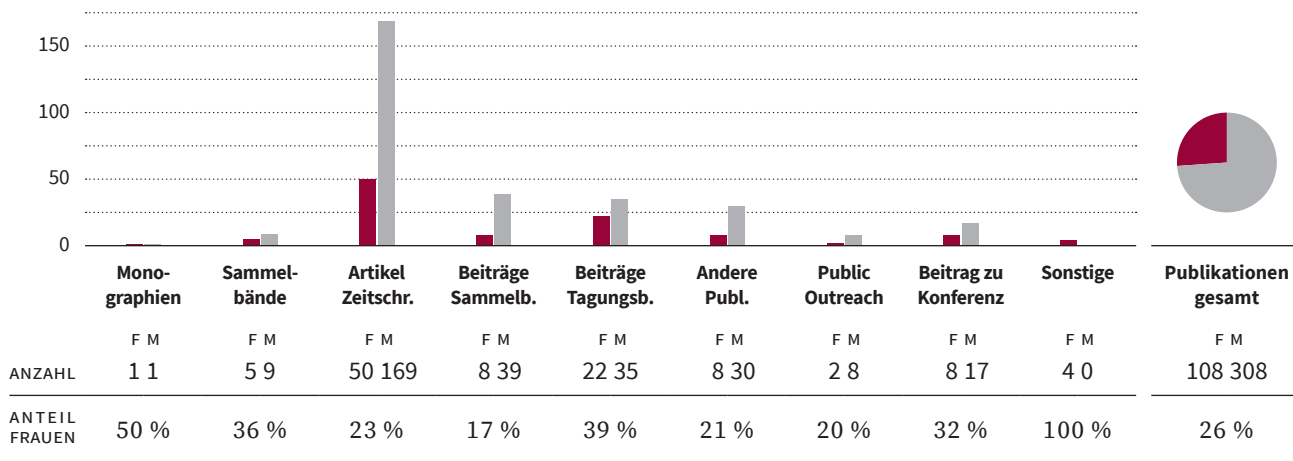
■ FRAUEN ■ MÄNNER





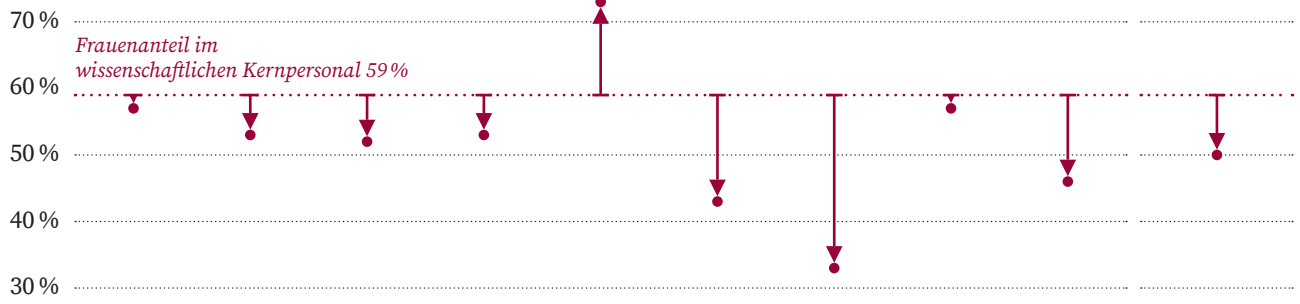
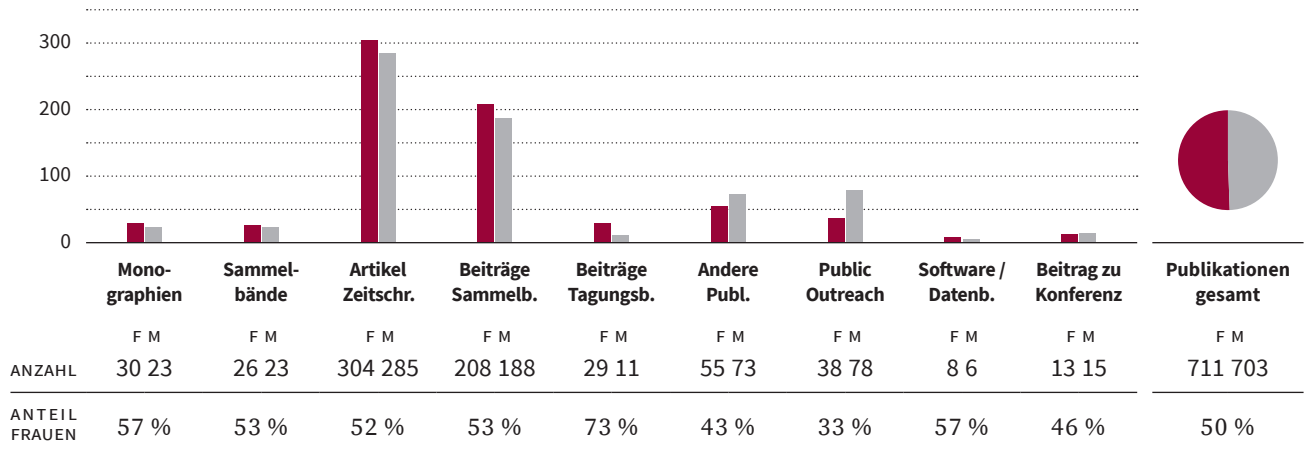
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER



Fakultät für Sozialwissenschaften PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

FRAUEN MÄNNER

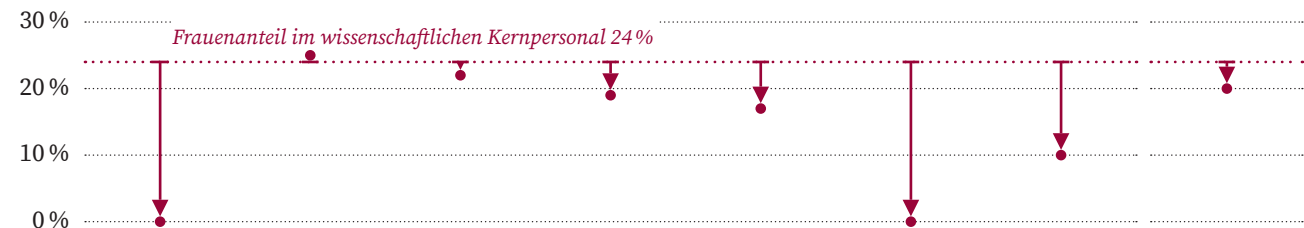
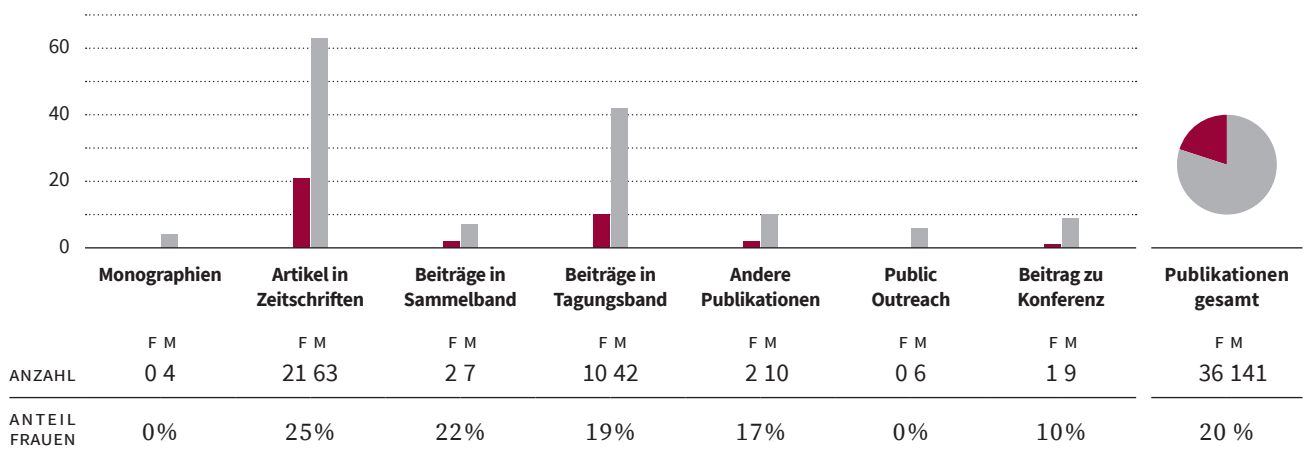


Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster

Im Bio- und lebenswissenschaftlichen Cluster liegen die Frauenanteile an den Publikationen jeweils etwa 10 Prozentpunkte unter den Frauenanteilen am wissenschaftlichen Kernpersonal. Eine Ausnahme bilden die Sport-

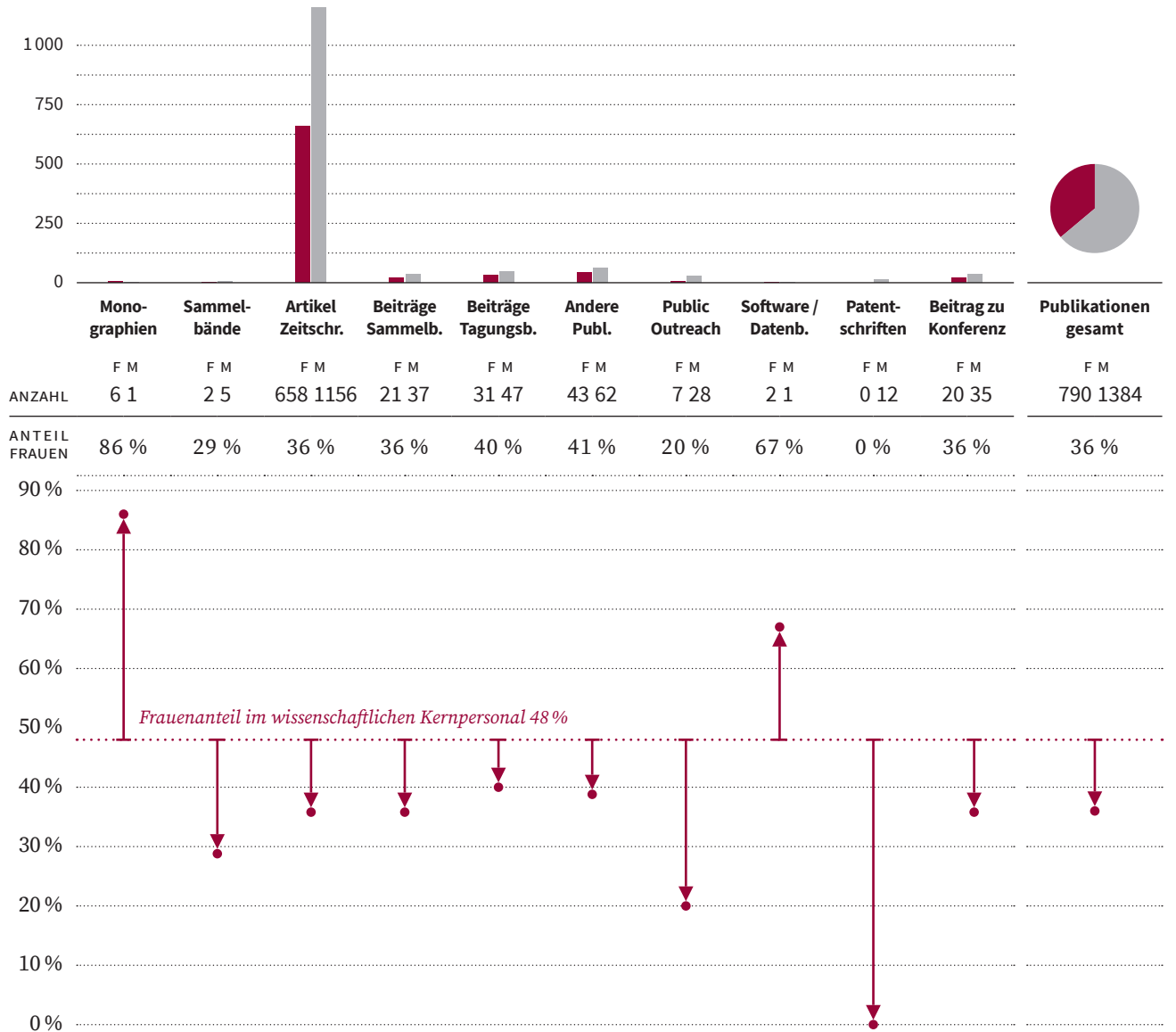
wissenschaften mit nur vier Prozentpunkten Differenz. Wie in den Grafiken ersichtlich, wird in diesem und auch im folgenden Cluster fast ausschließlich in Form von Artikeln in Zeitschriften publiziert.

Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE ■ FRAUEN ■ MÄNNER



Fakultät für Lebenswissenschaften PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

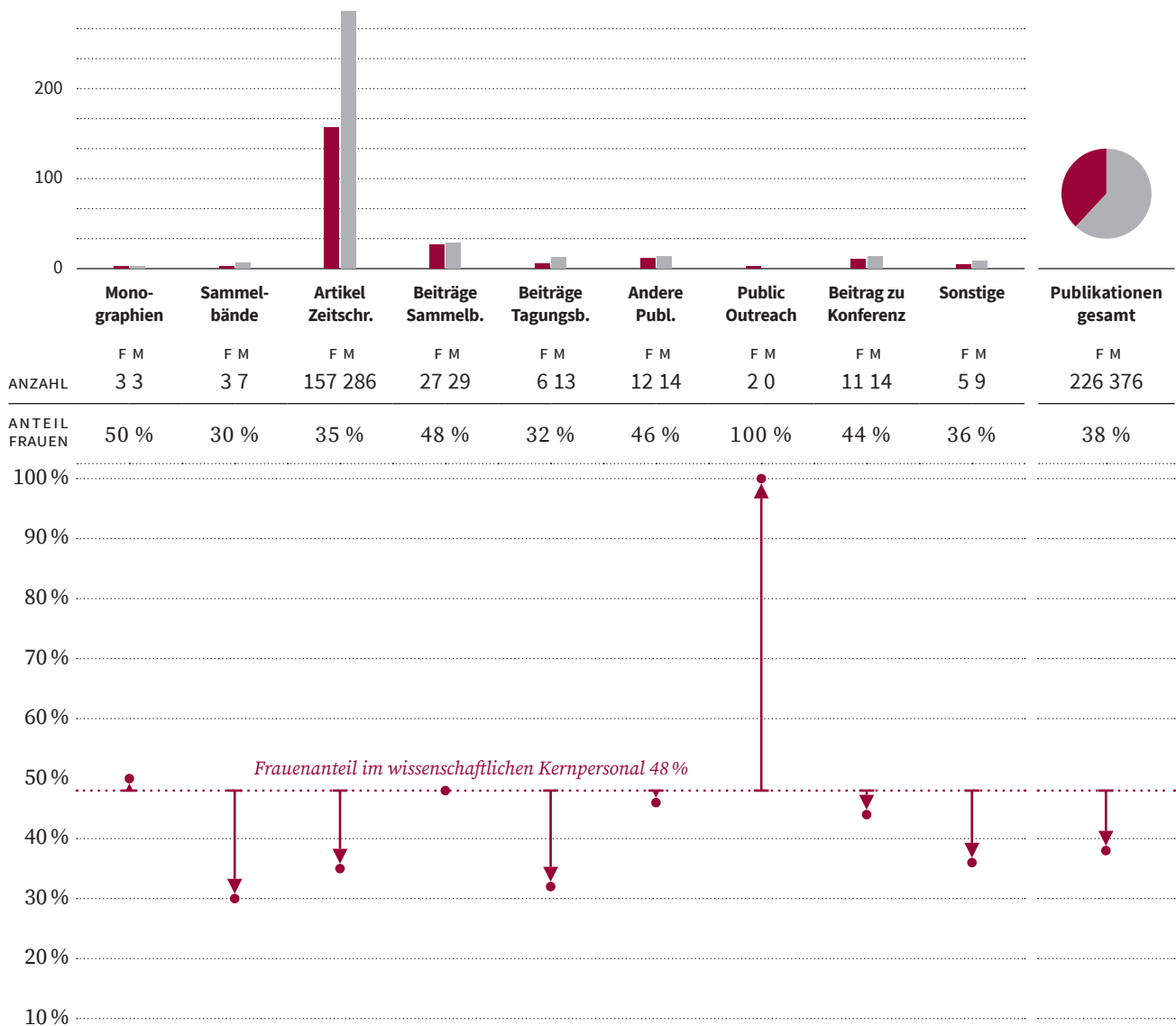
■ FRAUEN ■ MÄNNER





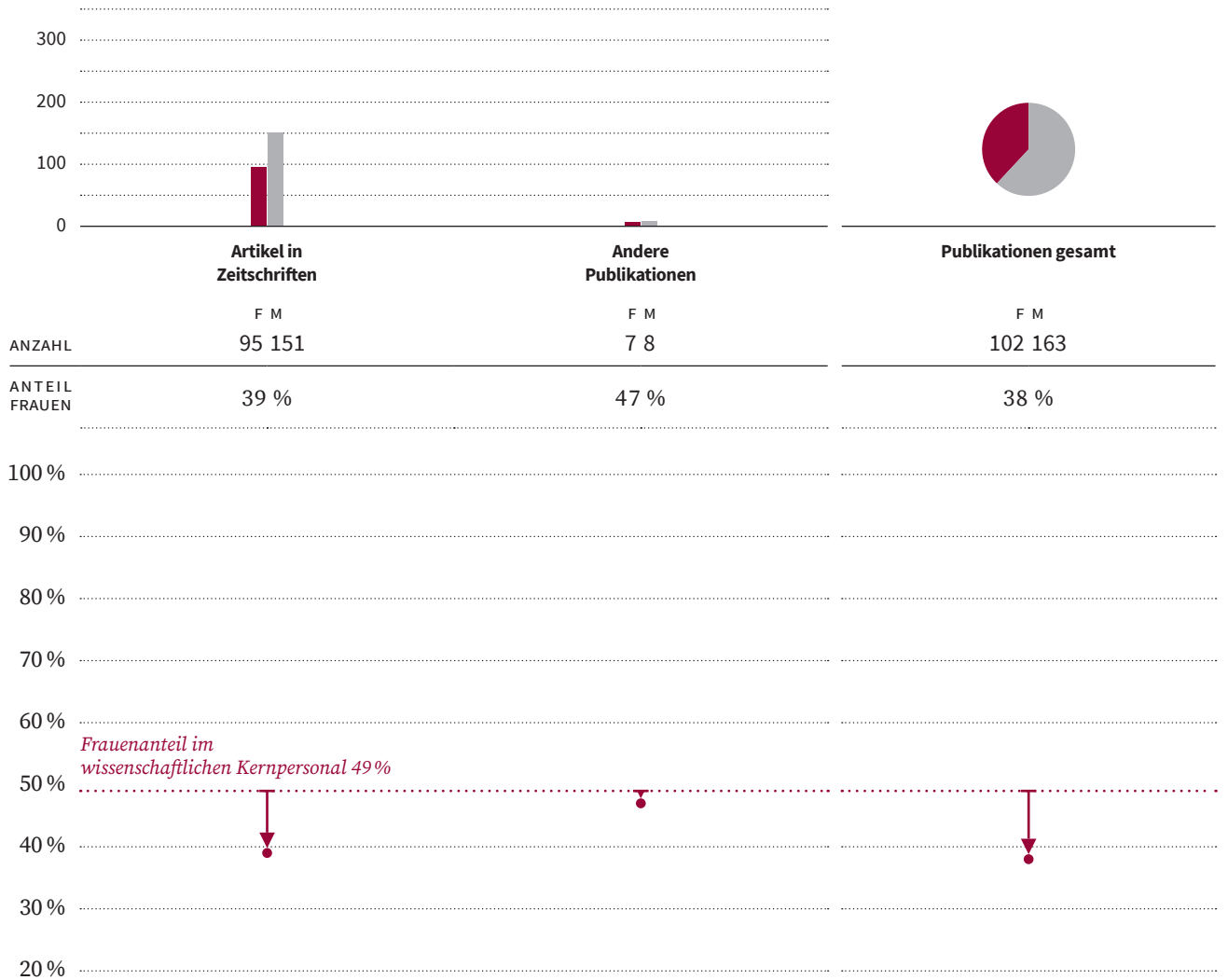
Fakultät für Psychologie PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER



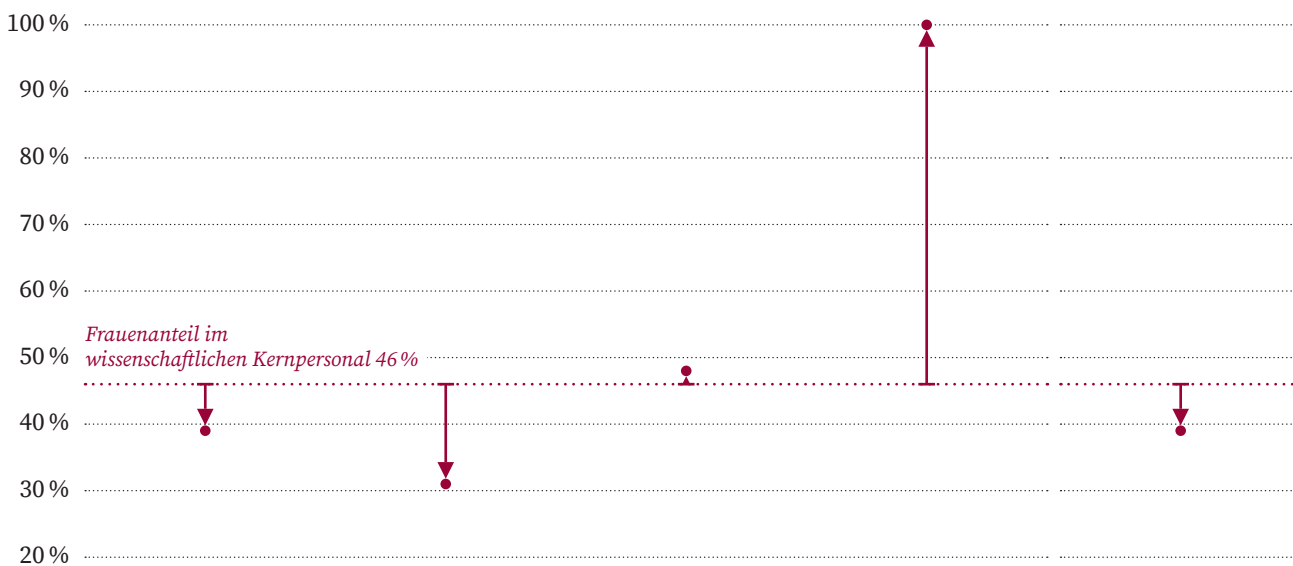
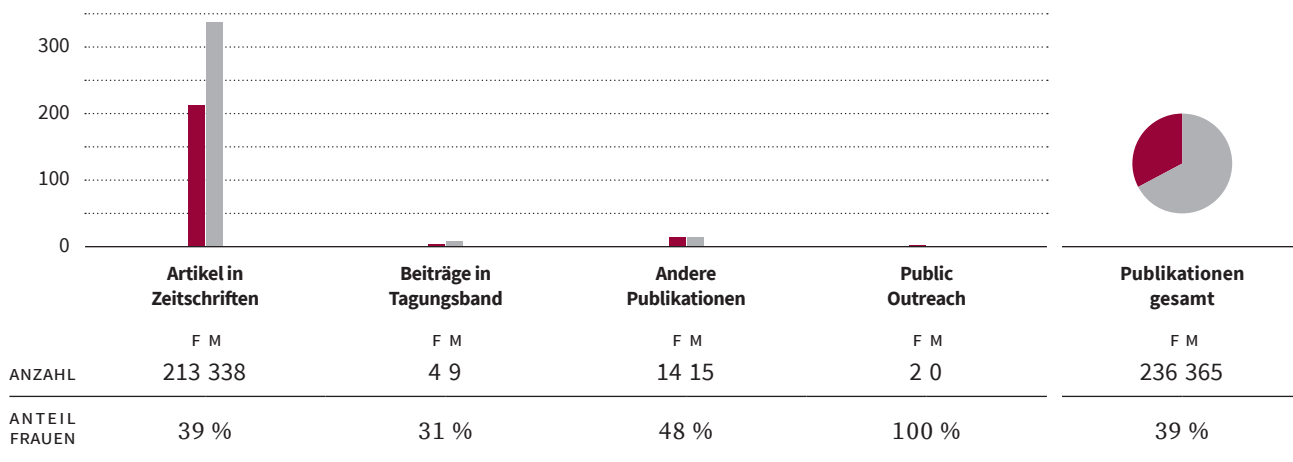
Zentrum für Molekulare Biologie PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

FRAUEN MÄNNER





Zentrum f. Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE ■ FRAUEN ■ MÄNNER



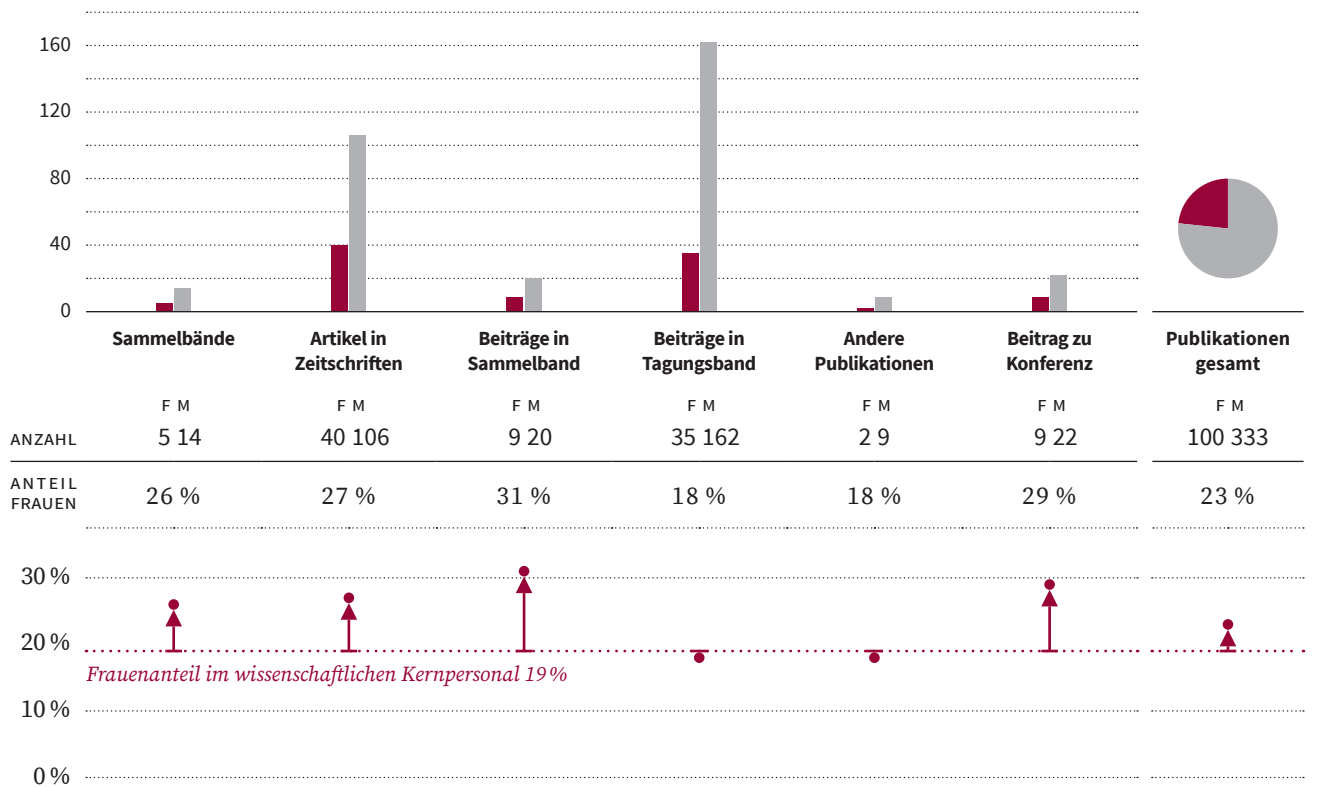
Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster

In zwei von fünf Fakultäten im formal- und naturwissenschaftlichen Cluster publizieren Frauen zumindest gleich viel wie ihre Kollegen, in den anderen drei Fakultäten liegt der Frauenanteil bei den Publikationen maximal 9 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen

Personal. Die Informatik ist – abgesehen von der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft – die einzige Fakultät, an der Frauen gemessen an ihrem Anteil mehr als Männer publizieren. Die Kategorie Public Outreach ist in diesem Cluster kaum relevant.

Fakultät für Informatik PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

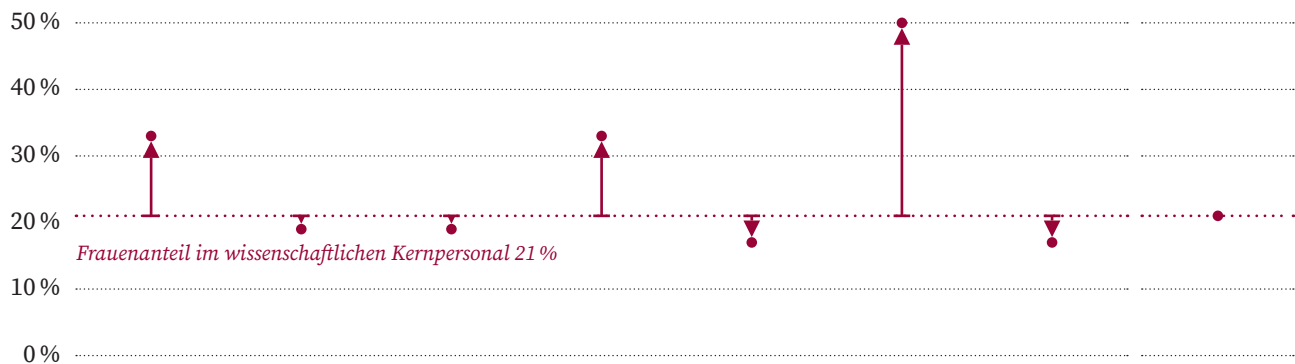
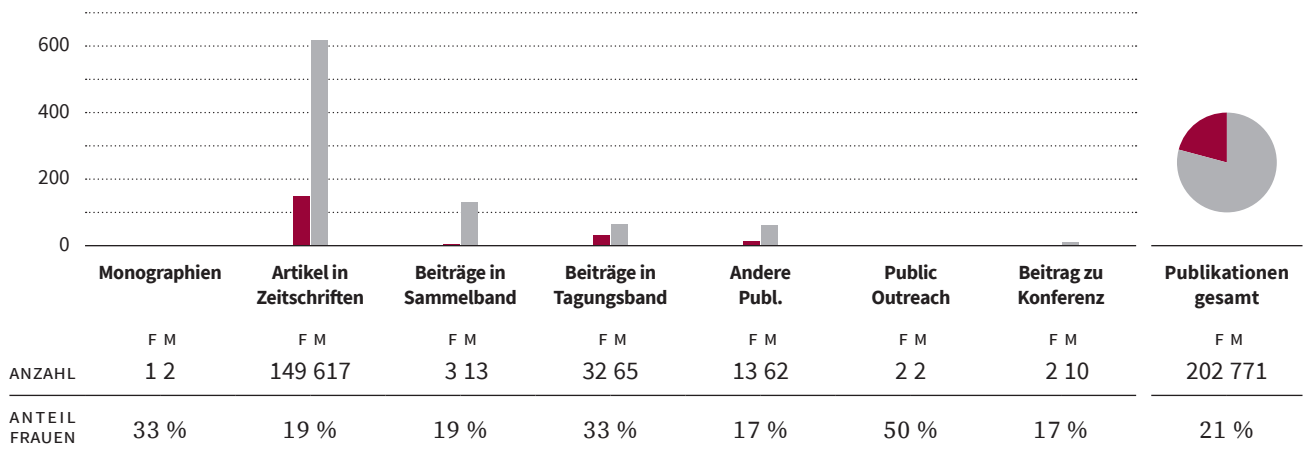
■ FRAUEN ■ MÄNNER





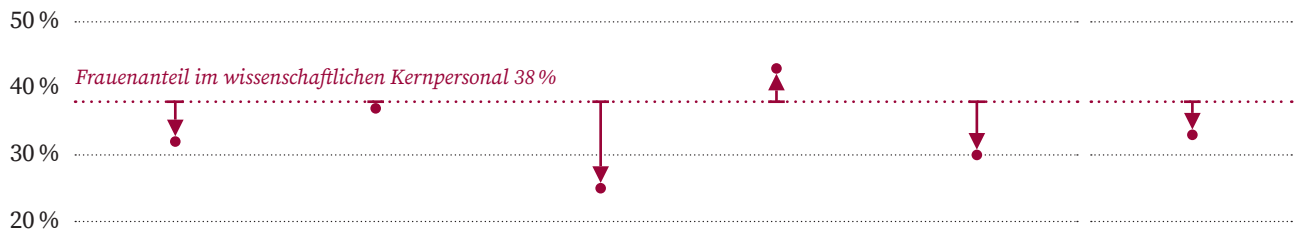
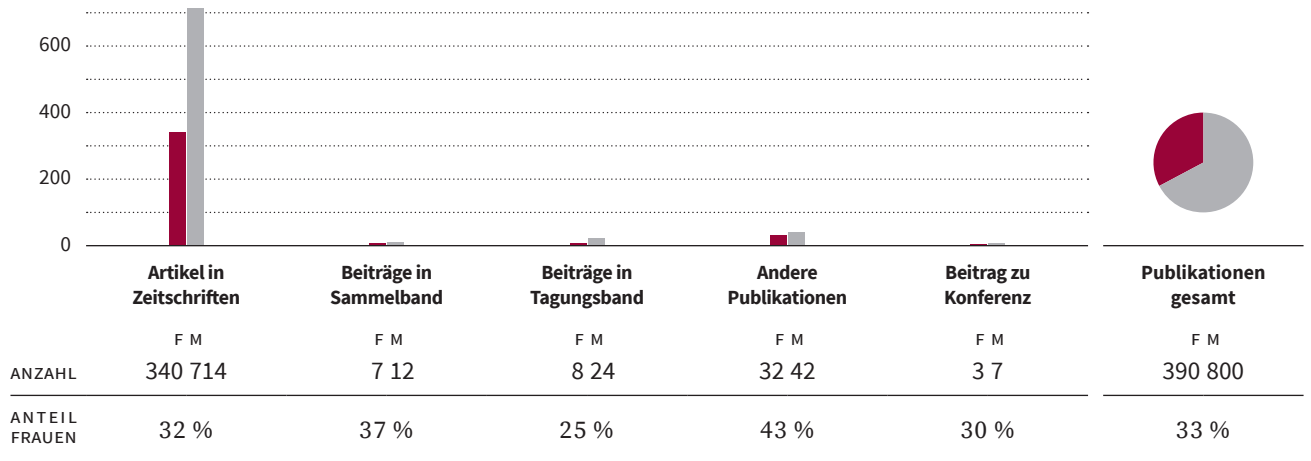
Fakultät für Physik PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

■ FRAUEN ■ MÄNNER



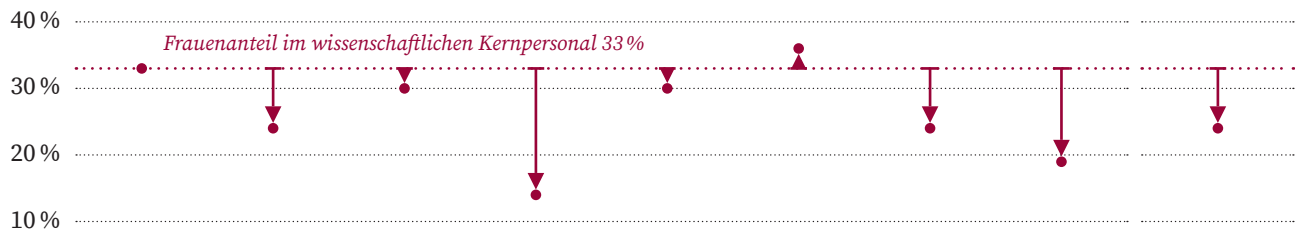
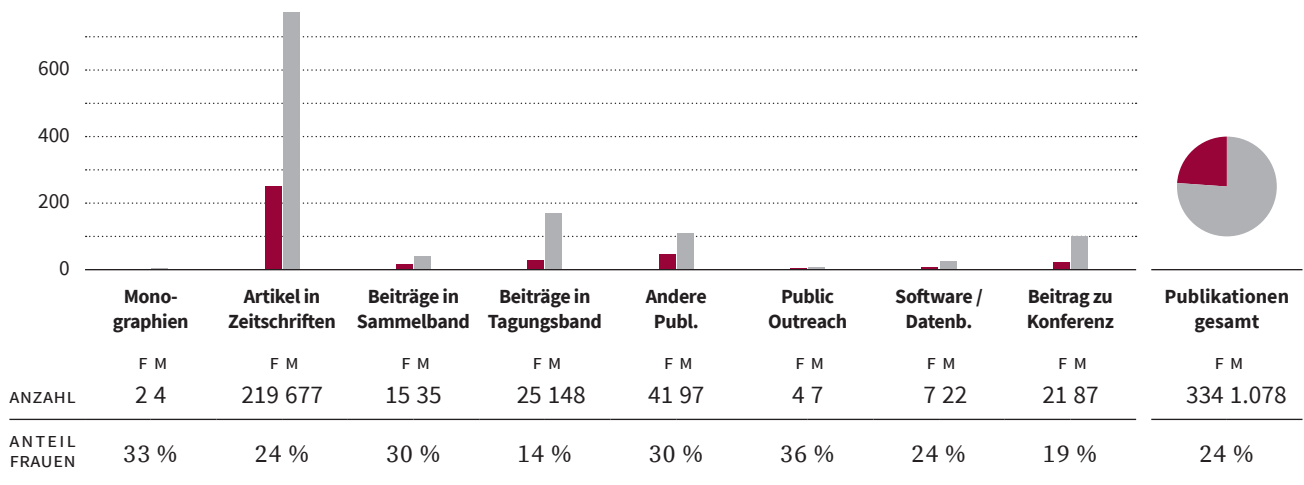
Fakultät für Chemie PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

FRAUEN MÄNNER



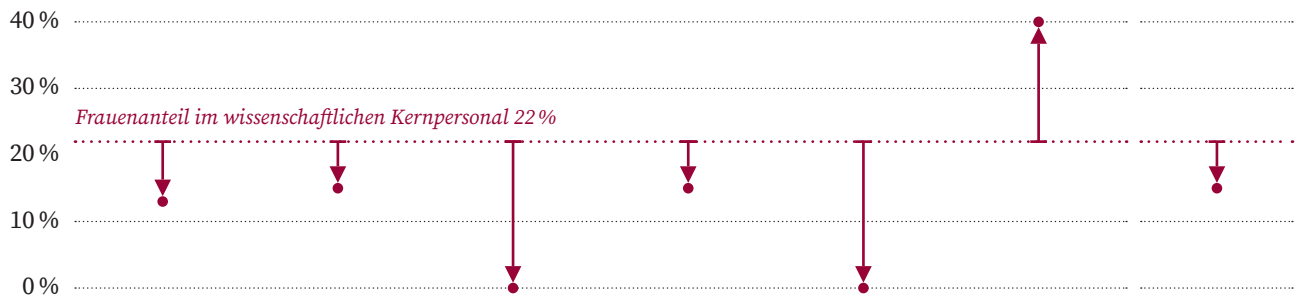
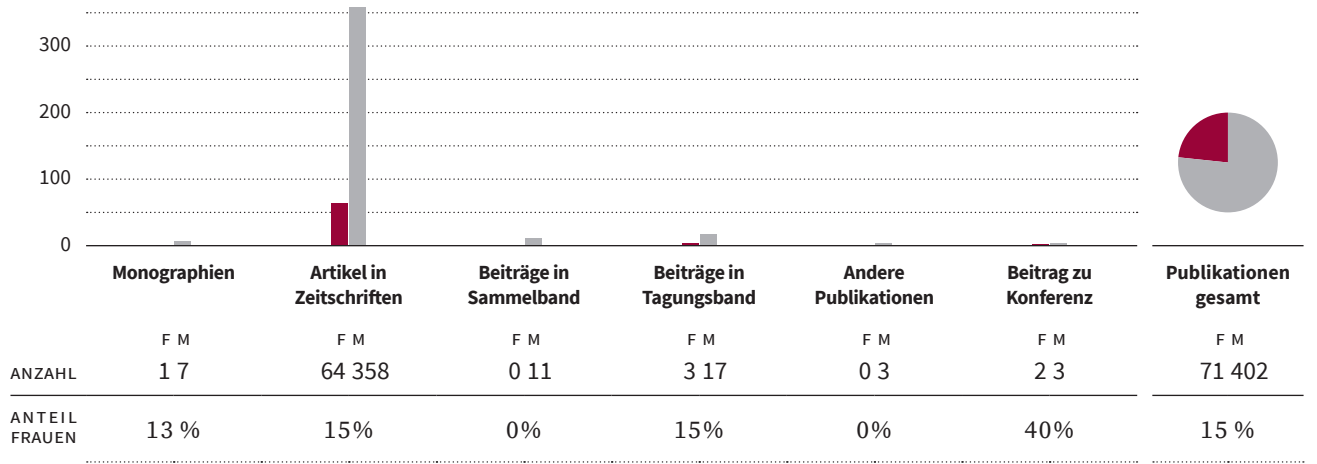


Fakultät für Geowissenschaften, Geographie u. Astronomie PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE ■ FRAUEN ■ MÄNNER



Fakultät für Mathematik PUBLIKATIONEN NACH KATEGORIE

FRAUEN MÄNNER



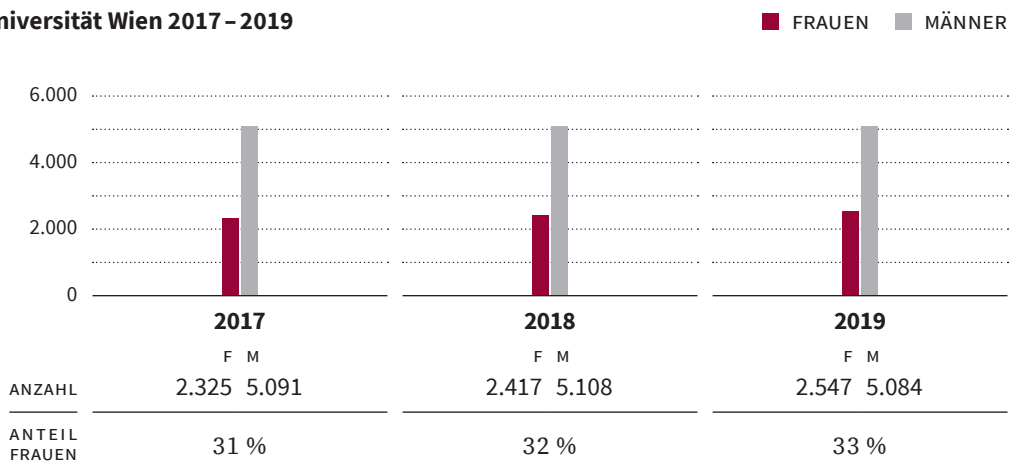
Fokus auf Artikel in Zeitschriften: Die Daten im Detail

Artikel in Zeitschriften sind inzwischen die mit Abstand häufigste Form der wissenschaftlichen Publikation. Ein Großteil dieser Artikel erscheint in Publikationen mit Peer-Review. Der Frauenanteil ist bei Zeitschriftenartikeln um wenige Prozentpunkte niedriger als bei allen Publikationen gesamt, er ist allerdings zwischen 2017 und 2019 von 31 % auf 33 % gestiegen. Die Zeitschriftenartikel spiegeln im Gro-

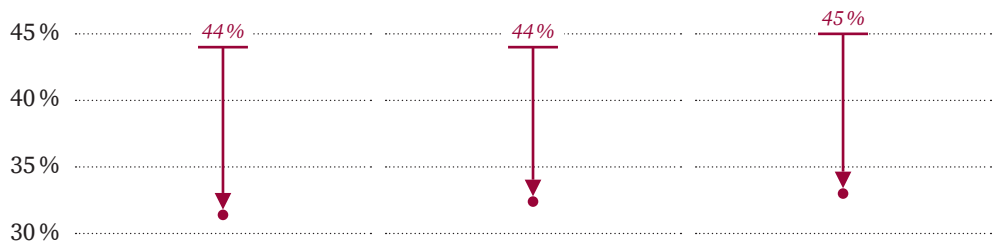
ßen und Ganzen die Ergebnisse über alle Publikationskategorien hinweg wider, auch wenn es im Detail Unterschiede an den Fakultäten gibt. In den einzelnen Unterkategorien fallen zwei Abweichungen auf: Frauen publizieren überdurchschnittlich oft als Einzelautorinnen und in deutscher Sprache. In den anderen Kategorien gibt es keine systematischen Abweichungen vom Gesamtergebnis.

Universität Wien

Zeitschriftenartikel der Universität Wien 2017 – 2019



Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal



Artikel in Zeitschriften 2017 – 2019

Publikationen	BETEILIGUNGEN		PUBLIKATIONEN GESAMT	ANTEIL FRAUEN	
	FRAUEN	MÄNNER		AN PUBLIKATIONEN	IM WISS. KERNPERS. 45 %
von einzelnen Autor*innen	1.518	2.487	4.005	38 %	
mit mehreren Co-Autor*innen	5.771	12.796	8.076	31 %	
... davon mit internationalen Co-Autor*innen	3.089	8.050	5.175	28 %	
mit Peer-Review	6.292	13.758	9.957	31 %	
Sprache: deutsch	1.652	2.427	3.276	41 %	
Sprache: fremdsprachig	5.637	12.856	8.805	30 %	
GESAMT	7.289	15.283	12.081	32 %	

Diese Daten können auch auf Ebene der Fakultäten angefordert werden –
bitte um ein kurzes E-Mail an femail@univie.ac.at mit den gewünschten Fakultäten/Fakultätsclustern.

Resümee und Handlungsfelder

Auch wenn es Abweichungen bei einzelnen Fakultäten und Unterschiede im Ausmaß gibt, zeigt sich doch sehr deutlich und durchgängig, dass Frauen an der Universität Wien weniger publizieren als Männer. Die wichtige Publikationskategorie der Artikel in Zeitschriften entspricht diesem allgemeinen Bild, und das Kommunizieren von wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Öffentlichkeit (Public Outreach) ist nach wie vor eine männliche Domäne.

Das ist aber nicht darauf zurückzuführen, dass Frauen generell weniger produktiv sind oder schlechtere Publikationen verfassen als Männer, sondern dass sie einerseits Lehre vor Forschung priorisieren, wie Studien an anderen Universitäten gezeigt haben, und andererseits auf den unteren Karrierestufen überrepräsentiert sind, auf denen

noch weniger publiziert wird. Dazu kommt, dass in der Wahrnehmung der breiteren Öffentlichkeit Expert*innenwissen oft stark männlich konnotiert ist.

Um die Frauenanteile bei den Publikationen zu erhöhen, stehen der Universität Wien folgende Möglichkeiten offen:

- Eine Überprüfung der Lehrbelastung bzw. Belastung mit Gremien- und Verwaltungsarbeit von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren Kollegen.
- Eine weitere Verringerung der Leaky Pipeline, damit Frauen in ihren Karrieren in Positionen kommen, wo sie vermehrt publizieren können.
- Die verstärkte Etablierung von Wissenschaftlerinnen als Expertinnen in der Öffentlichkeit.



Vorträge

Vorträge und Geschlecht im Überblick

Vorträge dienen sowohl dem Austausch zwischen Wissenschaftler*innen (science to science) als auch der Möglichkeit, wissenschaftliche Inhalte an eine breite Öffentlichkeit zu tragen (science to public). Gegenüber Publikationen haben sie den Vorteil, dass sie einerseits Einblick in noch nicht komplett abgeschlossene Forschungsprojekte geben können (und diese für Feedback öffnen) und andererseits Inhalte oft etwas zugänglicher aufbereiten. Damit sind Vorträge ein wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Tätigkeit.

In Studien wurden Vorträge bisher vernachlässigt, es gibt nur wenige empirische Ergebnisse zu den Geschlechterverhältnissen bei Vorträgen. Die meisten beziehen sich dabei auf (einzelne) Konferenzen (science to science). Hier zeigt sich zum Beispiel, dass Frauen sowohl absolut als auch im Vergleich zum Frauenanteil unter Wissenschaftler*innen weniger eingeladen werden bei Konferenzen zu sprechen und häufiger ablehnen als Männer (Schroder et al. 2013). Das heißt, Frauen kommen vergleichsweise wenig dazu, Vorträge zu halten. Aber selbst wenn sie Vorträge halten, bekommen und fordern Frauen weniger Redezeit als Män-

ner (Jones et al. 2014) und tendieren dazu, Poster zu präsentieren, anstatt größere Vorträge zu übernehmen (Isbell et al. 2012).

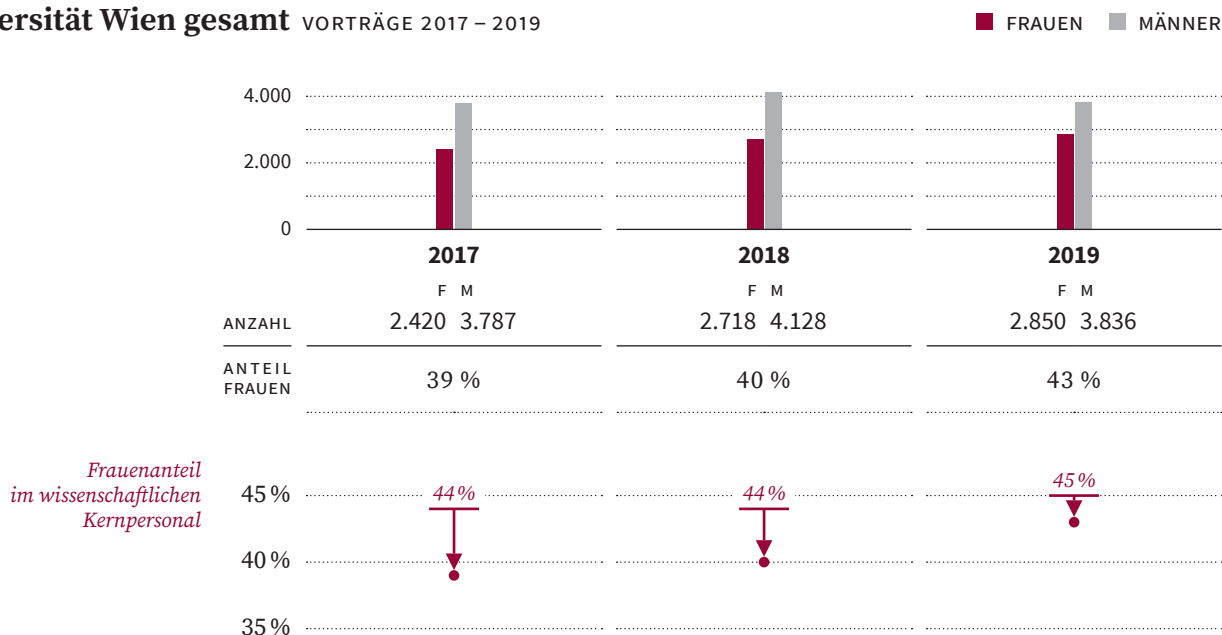
Erklärungen dafür gibt es unterschiedliche. Dadurch, dass es weniger Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler gibt, ist der Pool an möglichen Vortragenden schon an sich kleiner (s. auch Kapitel zur Leaky Pipeline). Bemühungen, bei Veranstaltungen ausgeglichene Geschlechterverhältnisse zu schaffen, können dazu führen, dass die wenigen Frauen im Schnitt mehr Anfragen bekommen – für Vorträge, aber auch für Gutachten und Kommissionsarbeit, und daher auch mehr ablehnen. Dabei spielt vermutlich auch die Tatsache, dass sich Wissenschaftlerinnen mehr auf Lehre als auf Forschung konzentrieren (Winslow 2010) eine Rolle. Möglicherweise liegen ihre häufigeren Absagen auch daran, dass sie sich weniger zutrauen – und ihnen auch weniger zugetraut wird (Isbell et al. 2012). Auch bei der Einladung und Auswahl von Sprecher*innen kann es zum Bias in den Entscheidungen kommen. Zum Beispiel werden bei Symposien, die von Frauen (mit-)organisiert werden, mehr Sprecherinnen eingeladen (Isbell et al. 2012).

Vorträge und Geschlecht an der Universität Wien: Die Daten im Detail

Die Vortragstätigkeit von Wissenschaftlerinnen der Universität Wien hat sich zwischen 2017 und 2019 merklich gesteigert, während die ihrer Kollegen in etwa gleich geblieben ist. Somit lag der Frauenanteil bei den Vorträgen 2019 nur noch knapp (zwei Prozentpunkte) unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal. Im Vergleich zu den Publikationen sind Wissenschaftlerinnen der Universität

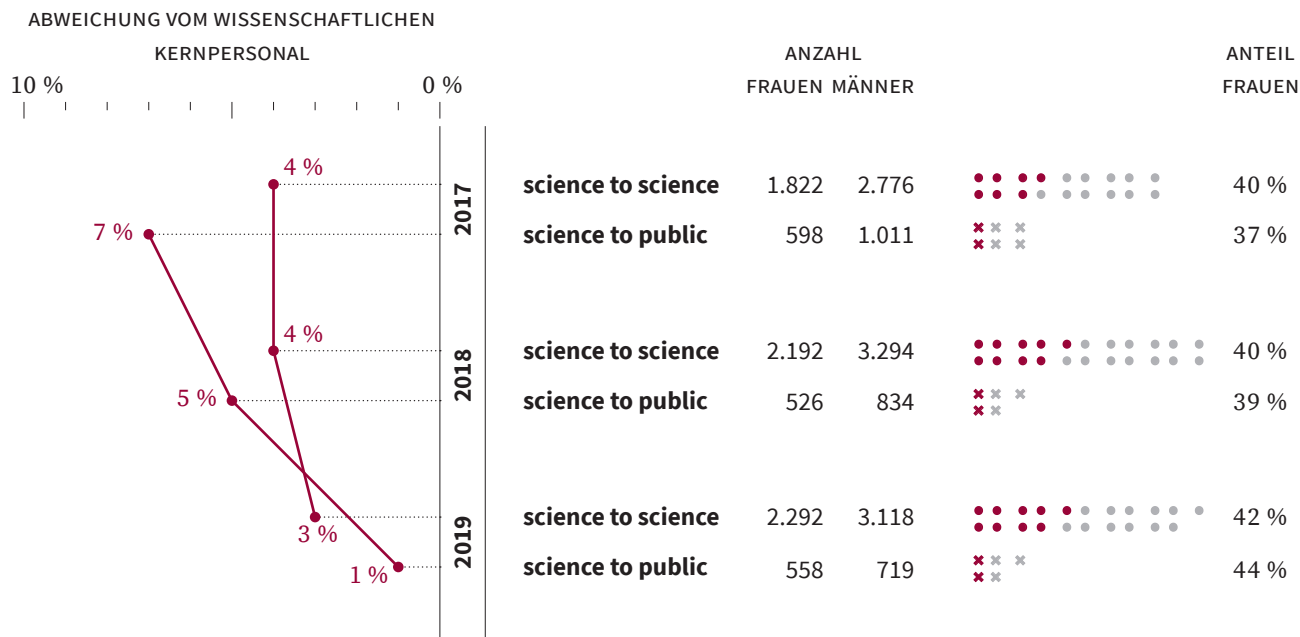
Wien bei Vorträgen demnach deutlich stärker vertreten. Die Unterscheidung zwischen »science to science«- und »science to public«-Vorträgen zeigt, wie sich das Verhältnis zwischen 2017 und 2019 umgedreht hat: Lag der Frauenanteil an »science to public«-Vorträgen 2017 noch bei 37%, stieg er 2019 auf 44%. Der Anteil an »science to science«-Vorträgen blieb dagegen relativ konstant.

Universität Wien gesamt VORTRÄGE 2017 – 2019



Vorträge 2017 – 2019 SCIENCE TO SCIENCE – SCIENCE TO PUBLIC

■ FRAUEN ■ MÄNNER
• / * ... 250 VORTRÄGE



Fakultäten und Zentren

Im Jahr 2019 lag die Vortragstätigkeit im Zentrum für Molekulare Biologie und an der Fakultät für Lebenswissenschaften deutlich (d.h. mehr als fünf Prozentpunkte) über dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal. In sieben Fakultäten und Zentren lag er dagegen deutlich darunter.

In knapp der Hälfte der Fakultäten und Zentren lag der Frauenanteil bei den »science to science«-Vorträgen höher als der Frauenanteil bei den »science to public«-Vorträgen, in fünf Fakultäten und Zentren war es umgekehrt. In den restlichen Fakultäten entsprachen sich die Anteile in etwa.

Fakultäten und Zentren 2019 VORTRÄGE — WISSENSCHAFTLICHES KERNPERSONAL (WKP)

	ANZAHL		ANTEIL FRAUEN			UNTERSCHIED
	VORTRÄGE	WKP	VORTRÄGE	WKP		
Universität Wien gesamt	6 686	3.890	43 %	45 %		- 2 %
Evangelische Theologie	82	43	34 %	47 %		- 13 %
Wirtschaftswissenschaften	304	180	20 %	33 %		- 13 %
Historische Kulturwissenschaften	556	339	47 %	55 %		- 12 %
Informatik	84	106	8 %	19 %		- 11 %
Rechtswissenschaften	467	270	34 %	44 %		- 10 %
Geowissenschaften, Geographie u. Astronomie	243	230	24 %	33 %		- 9 %
Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft	123	126	40 %	46 %		- 6 %
Philologische Kulturwissenschaften	1 167	506	57 %	61 %		- 4 %
Psychologie	212	130	44 %	48 %		- 4 %
Lehrer*innenbildung	243	123	57 %	60 %		- 3 %
Philosophie und Bildungswissenschaft	339	145	43 %	45 %		- 2 %
Physik	547	250	20 %	21 %		- 1 %
Chemie	397	253	37 %	38 %		- 1 %
Sozialwissenschaften	568	315	58 %	59 %		- 1 %
Sportwissenschaft und Universitätssport	60	42	23 %	24 %		- 1 %
Katholische Theologie	315	67	45 %	45 %		0 %
Mathematik	441	235	22 %	22 %		0 %
Translationswissenschaft	68	54	81 %	78 %		+ 3 %
Molekulare Biologie	125	170	58 %	49 %		+ 9 %
Lebenswissenschaften	346	405	61 %	48 %		+ 13 %

science to science & science to public 2019

► JEDER PFEIL ENTSpricht 5 %

	SCIENCE TO SCIENCE ANZAHL	FRAUEN	UNTERSCHIED	SCIENCE TO PUBLIC FRAUEN	ANZAHL
Universität Wien gesamt	5.409	42 %	•	44 %	1.277
Evangelische Theologie	52	35 %	•	32 %	31
Wirtschaftswissenschaften	274	19 %	►►	30 %	30
Historische Kulturwissenschaften	414	47 %	•	48 %	142
Informatik	80	8 %	◄	0 %	4
Rechtswissenschaften	348	38 %	◄◄◄	22 %	119
Geowissenschaften, Geographie u. Astronomie	191	25 %	•	21 %	51
Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft	112	40 %	•	37 %	11
Philologische Kulturwissenschaften	919	58 %	◄	53 %	247
Psychologie	191	46 %	◄◄◄	29 %	22
Lehrer*innenbildung	181	61 %	◄◄◄	46 %	62
Philosophie und Bildungswissenschaft	245	39 %	►►►	54 %	95
Physik	509	20 %	►	26 %	39
Chemie	394	38 %	◄◄◄◄◄	9 %	4
Sozialwissenschaften	442	60 %	◄	53 %	126
Sportwissenschaft und Universitätssport	49	23 %	•	22 %	12
Katholische Theologie	125	54 %	◄◄◄	39 %	189
Mathematik	432	22 %	◄◄◄	6 %	9
Translationswissenschaft	51	75 %	►►►►►	100 %	17
Molekulare Biologie	124	57 %	►►►►►►►►	100 %	1
Lebenswissenschaften	279	61 %	•	60 %	67

Resümee und Handlungsfelder

Bei den Vorträgen ist die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern nicht so ausgeprägt wie bei den Publikationen, aber auch hier zeigen sich Tendenzen, dass Wissenschaftlerinnen vergleichsweise wenige Vorträge halten. Positiv hervorzuheben ist die Tendenz der letzten Jahre, in denen Frauen als Vortragende ihre Präsenz verstärken konnten. Dass sie dennoch (noch) nicht im gleichen Maße vertreten sind wie ihre Kollegen, liegt zum einen daran, dass Frauen weniger eingeladen werden, insbesondere, wenn wenig Frauen an der Organisation von Veranstaltungen beteiligt sind. Andererseits liegt es aber auch daran, dass sie häufiger ablehnen und auch weniger Redezeit einfordern.

Um die Frauenanteile bei den Vorträgen zu erhöhen, stehen der Universität Wien folgende Möglichkeiten offen:

- Bei Konferenzen, Tagungen und sonstigen Veranstaltungen darauf achten, dass Sprecher*innenverhältnisse ausgeglichen sind und dass bereits im Organisationsteam genug Frauen vorhanden sind. Das gilt insbesondere auch für Veranstaltungen, die sich an die Öffentlichkeit und nicht an die wissenschaftliche Community richten.
- Eine Überprüfung der Lehrbelastung bzw. Belastung mit Gremien- und Verwaltungsarbeit von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren Kollegen.
- Stärkung einer Empfehlungskultur, um insbesondere auch die Vortragstätigkeit von Postdoktorandinnen über Mentor*innen zu fördern.

Drittmittel

Forschungsförderung und Geschlecht im Überblick

Für die unternehmerische Universität (oder entrepreneurial university) (u.a. Aulenbacher et al. 2019) zählt die Einwerbung von Drittmitteln zu den zentralen Leistungsnachweisen der wissenschaftlichen Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Institution. Waren es zunächst vor allem die Natur- und Biowissenschaften, bei denen extern finanzierte Forschungsförderung eine wichtige Rolle spielte, so gehört es mittlerweile in allen Fachbereichen zu den zentralen Aufgaben von Wissenschaftler*innen, Forschungsgelder über Drittmittel einzuwerben. Welche Bedeutung das Geschlecht bei der Einwerbung von Drittmitteln und Stipendien hat, ist Gegenstand zahlreicher Studien und Evaluationen.

Zu den übereinstimmenden Ergebnissen internationaler Studien zählt, dass Frauen im Verhältnis zu ihren Anteilen unter Wissenschaftler*innen mit Doktorat als Antragsstellerinnen unterrepräsentiert sind, dass sie sich tendenziell für kleinere Grants bewerben und durchschnittlich niedrigere Fördersummen als Männer beantragen (u.a. Ranga et al. 2012; Samjeske 2012; Hosek et al. 2005).

Viele Faktoren tragen zu dieser geschlechterspezifischen Asymmetrie bei, sie alle hängen eng mit bereits bekannten Phänomenen zusammen: Zum einen steigen die Erfolgsquoten und die Fördersummen und damit auch die Antragsaktivität und -attraktivität in den akademischen Spitzenpositionen. Frauen befinden sich seltener in akademischen Spitzenpositionen als unter allen Postdoktorand*innen, ihre Unterrepräsentanz bei den Drittmittel-Anträgen ist daher auch ein Resultat dieser ungleichmäßigen Verteilung. So ergab eine Studie zu den

Forschungsbedingungen unter deutschen Professor*innen keinen Unterschied in den Antragsaktivitäten zwischen Frauen und Männern (Böhmer et al. 2011). Nimmt man jedoch alle Antragssteller*innen bei der DFG als Grundgesamtheit, dann waren Frauen in den letzten Jahren jeweils verhältnismäßig unterrepräsentiert (Chancengleichheitsmonitoring der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2017, 2018, 2019).

Zum anderen sind Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften überdurchschnittlich stark vertreten, in denen insgesamt deutlich weniger Förderprojekte beantragt und geringere Fördersummen ausgeschüttet werden. Zugleich sind dies auch diejenigen Fachbereiche, in denen Lehr- und Prüfungsaktivitäten viel Zeit in Anspruch nehmen, ein Faktor, der sich negativ auf die Anzahl von Anträgen auf Drittmittelprojekte auswirkt (Böhmer et al. 2011).

Kontrovers diskutiert wird die Frage, inwieweit es einen Gender Bias bei der Bewilligung von Forschungsprojekten gibt. Je nach Methode und Kontrolle unterschiedlicher

»Ein negativer Zusammenhang besteht zwischen Antragsaktivität und dem Zeitanteil für Lehr- und Prüfungsverpflichtungen.

Die Professorinnen und Professoren mit mittlerer und hoher Antragsaktivität verwenden signifikant weniger Zeit für Lehr- und Prüfungsverpflichtungen.«

zitiert nach Böhmer et al. 2011, S. 49

Variablen kommen Autor*innen zu unterschiedlichen Ergebnissen (u.a. Samjeske 2012). Eine Studie über die Begutachtungs- und Entscheidungsprozesse des FWF zwischen 1999 und 2009 brachte bspw. nur einen sehr kleinen Unterschied bei der Bewertung der Anträge nach Geschlecht zutage, aber keinen systematischen Gender Bias in den Bewilligungsquoten (Mutz et al. 2012). Es gibt jedoch mehrere Studien, die deutliche Unterschiede in den Erfolgsquoten zuungunsten von Frauen bei Programmen feststellen, in denen die Bewertung der CVs der Forschenden zusätzlich zur Bewertung des Forschungsprojekts selbst eine wichtige Rolle spielt (Witteman et al. 2019; Hosek et al. 2005). Dabei handelt es sich in der Regel um höherdotierte Grants.

Auch die Zahlen der von der Europäischen Kommission regelmäßig veröffentlichten She Figures zeigen einen zwar

geringer werdenden, aber nach wie vor bestehenden Gender Gap in den Erfolgsquoten von Forschungsanträgen in den EU-Staaten: 2010 hatten Männer eine um 6,8 Prozentpunkte höhere Erfolgsrate bei Anträgen als Frauen, 2017 betrug die Differenz noch drei Prozentpunkte. Für Österreich lag die Erfolgsrate bei Frauen 2010 sogar um 10,5 Prozentpunkte unter derjenigen der Männer, 2017 waren es immer noch 6,7 Prozentpunkte. Dabei gibt es graduelle Unterschiede zwischen den Fachbereichen: EU-weit am höchsten ist die Geschlechterdifferenz in Medizin/Biowissenschaften, gefolgt von den Naturwissenschaften. Am niedrigsten ist sie in den Sozialwissenschaften, gefolgt von den Humanwissenschaften. Österreich weist einen gegensätzlichen Trend auf, hier war 2017 die Geschlechterdifferenz in den Sozialwissenschaften am höchsten (She Figures 2018: S. 178ff.).⁴

Drittmittelprojekte und Geschlecht: Die Situation an der Universität Wien

An der Universität Wien lagen im Jahr 2019⁵ die Bewilligungsquoten bei Projekten mit Frauen als Antragstellerinnen um zwei Prozentpunkte unter denen mit Männern als Antragstellern. Auf Ebene der Fakultätscluster war der Gender Gap bei den Bewilligungen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 16 Prozentpunkten auffällig hoch, während es in den Naturwissenschaften keinen Unterschied bei den Bewilligungsquoten nach Geschlecht gab.

Analog zu internationalen Befunden waren Frauen als Antragstellerinnen für Drittmittelprojekte im Verhältnis zu ihren Anteilen im wissenschaftlichen Personal unterrepräsentiert. Am stärksten betraf dies die Geistes- und Kulturwissenschaften (Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal mit Doktorat: 55%, Frauenanteile Antragsteller*innen: 41%), gefolgt von den Biowissenschaften (40% zu 31%). Dagegen waren Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen sogar aktiver als ihre Kollegen um die Einwerbung von Drittmitteln bemüht.

Es gab im Untersuchungsjahr 2019 einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Frauenanteilen bei den Anträgen und der Selektivität und Dotation der Projekte: Je

höher die Bewilligungsquoten und je geringer die durchschnittlichen Fördermittel pro Projekt, desto höher war die Frauenquote bei den Anträgen, und umgekehrt. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der oben erwähnten internationalen Studien.

Schließlich zeigen die Daten für das Jahr 2019 einen recht deutlichen Gender Pay Gap bei den Drittmittelprojekten an der Universität Wien: Obwohl Frauen – abgesehen von einem Fakultätscluster – durchschnittlich gleich hohe oder sogar höhere Forschungsgelder pro Projekt beantragten als ihre Kollegen, erhielten sie in drei von vier Fakultätsclustern (zum Teil gravierend) niedrigere Fördersummen als ihre Kollegen zugesprochen. Nur in den Naturwissenschaften beantragten Frauen weniger Geld pro Projekt als ihre Kollegen, und erhielten vergleichsweise nochmals deutlich weniger als diese zugesprochen. In diesem Punkt widersprechen die Daten der Universität Wien den internationalen Studien, wonach Frauen prinzipiell durchschnittlich weniger Geld als Männer für ihre Projekte beantragen, sie stimmen aber in dem Befund überein, dass Frauen weniger Forschungsgelder zugesprochen bekommen.

Drittmittelprojekte an der Universität Wien: Die Daten im Detail

Anträge und Bewilligungsquoten nach Geschlecht

Knapp ein Drittel aller Drittmittelanträge der Universität Wien wurden 2019 von Frauen gestellt, zwei Drittel von Männern. Am ausgewogensten war die Verteilung nach Geschlecht im Cluster Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften⁶, gefolgt vom Cluster Geistes- und Kulturwissenschaften, wo ca. 40 % aller Anträge im Jahr 2019 von Frauen gestellt wurden. In den Naturwissenschaften kam etwa jeder fünfte Antrag von einer Frau, in den Biowissenschaften stellten Frauen rd. 30 % aller Anträge.

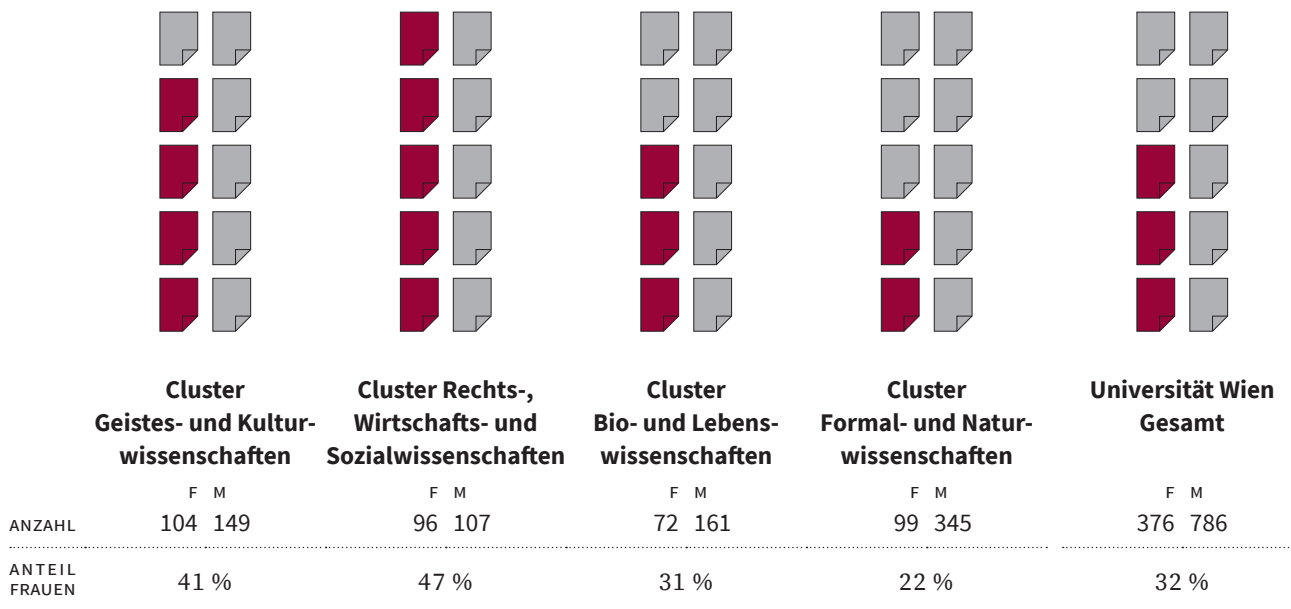
Die Sozialwissenschaften wiesen 2019 an der Universität Wien den höchsten Gender Gap bei den Erfolgsquoten für Forschungsförderung auf, die Naturwissenschaften dagegen keinen. Auf EU-Ebene ist es genau umgekehrt.

Über alle Fächer und Förderinstitutionen hinweg lag die Bewilligungsquote für Drittmittelanträge der Universität Wien im Jahr 2019 bei 44 % für Projekte, die von Männern eingereicht wurden, und bei 42 % für Projekte, die von Frauen eingereicht wurden. In dem Cluster, in dem Frauen ähnlich viele Anträge wie Männer stellten – in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – hatten sie klar weniger Chancen auf Erfolg als ihre Kollegen (38 % versus 54 %). Demgegenüber ist der Cluster mit den niedrigsten Frauenanteilen bei den Einreichungen – die Naturwissenschaften – der einzige mit identischen Bewilligungsquoten nach Geschlecht. In den Biowissenschaften hatten Projekte, die von Männern eingereicht wurden, eine um sechs Prozentpunkte höhere Chance auf Bewilligung als Projekte, die von Frauen eingereicht wurden, in den Geistes- und Kulturwissenschaften lag die Diskrepanz bei drei Prozentpunkten.

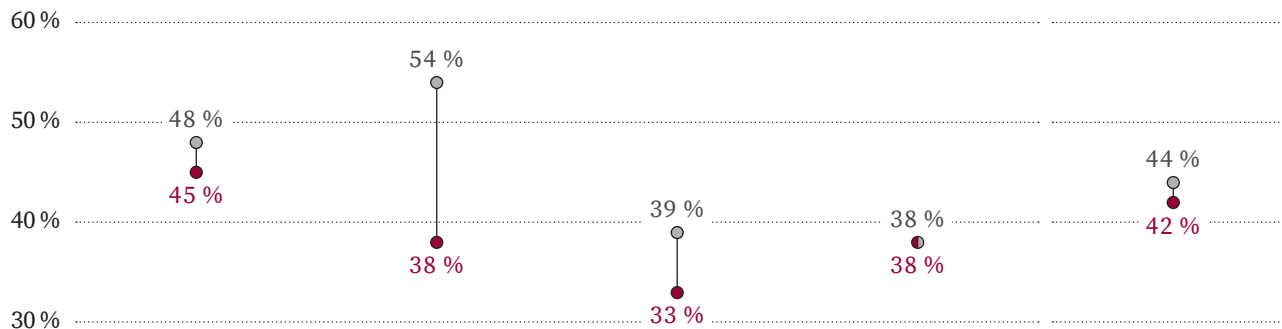


Anteil an Drittmittelanträgen Universität Wien 2019 NACH GESCHLECHT

■ FRAUEN ■ MÄNNER



Bewilligungsquoten



Die Anteile an Drittmittelanträgen beziehen sich auf alle Anträge, die 2019 gestellt wurden.

Die Bewilligungsquoten bezieht sich auf alle Anträge, die 2019 entschieden wurden.

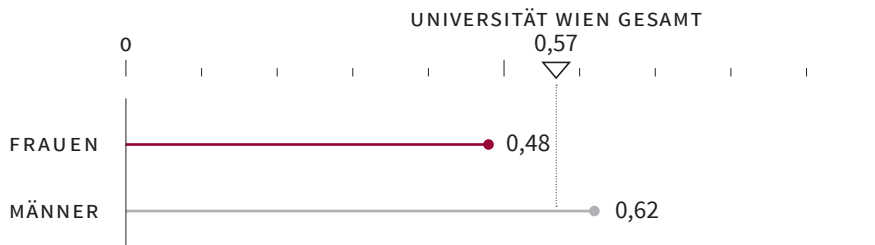
Anträge im Verhältnis zum wissenschaftlichen Universitätspersonal mit Doktorat

UNIVERSITÄT WIEN GESAMT

Im Jänner 2019 waren rund 2.000 Wissenschaftler*innen mit Doktorat an der Universität Wien beschäftigt, im Jahr 2019 wurden insgesamt 1.162 Drittmittelprojekte eingereicht, das entspricht einem Verhältnis von 1 zu 0,57, d.h. im Durchschnitt beantragte etwas mehr als

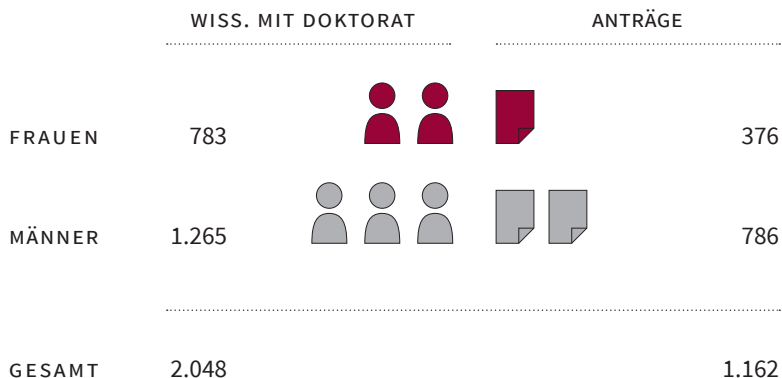
jede*r zweite Wissenschaftler*in mit Doktorat ein Drittmittelprojekt. Männer waren aktiver in der Antragsstellung: Pro Person wurden von ihnen 0,62 Anträge gestellt, während es bei den Frauen 0,48 Anträge pro Person waren.

Anträge pro Wissenschaftler*in mit Doktorat



Drittmittelanträge im Verhältnis zu Wissenschaftler*innen mit Doktorat

... 400



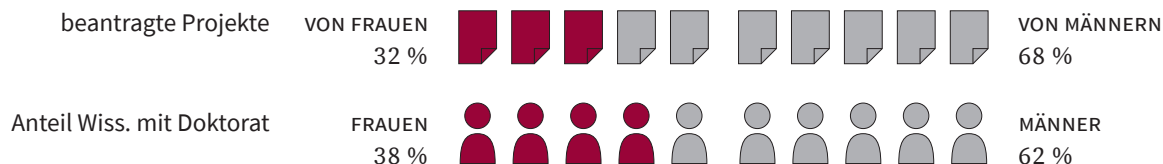


Anteile nach Geschlecht und Fakultätsclustern

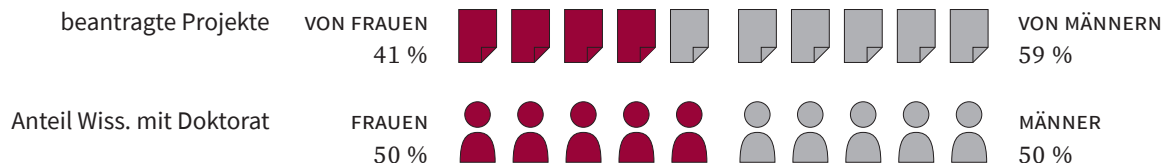
Die Antragsaktivität nach Geschlecht unterscheidet sich zwischen den Fakultätsclustern. Insgesamt waren 2019 an der Universität Wien 38 % aller Wissenschaftler*innen mit Doktorat Frauen, aber nur 32 % aller Drittmittelanträge wurden im selben Jahr von Frauen eingereicht. (Zum Vergleich: 2017 wurden 35 % aller Drittmittelprojekte EU-weit von Frauen eingereicht, bei einem Frauenanteil von 39 % bei Wissenschaftlerinnen mit Doktorat im Jahr 2016 (She Figures 2018: S. 178; S. 132).) Am größten ist die Diskrepanz in den Geistes- und

Kulturwissenschaften: 2019 waren 50 % aller Wissenschaftler*innen mit Doktorat Frauen, nur 41 % aller Projektanträge kamen von Frauen. 8 Prozentpunkte beträgt die Differenz in den Biowissenschaften. Dagegen waren Frauen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aktiver als ihre Kollegen (42 % Wissenschaftlerinnen mit Doktorat, 47 % aller Projekte wurden von Frauen eingereicht). In den Naturwissenschaften waren Frauen und Männer gleich aktiv bei der Einreichung von Projektanträgen.

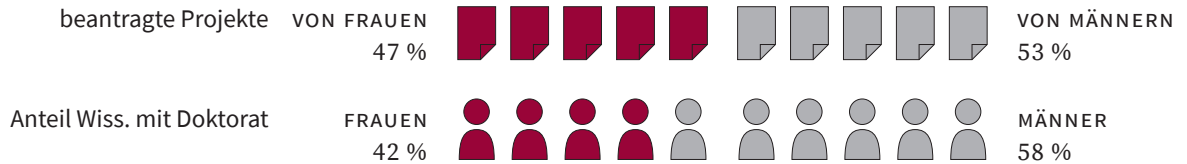
Universität Wien 2019



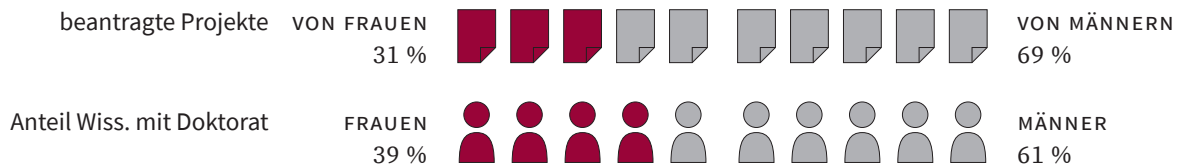
Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster 2019



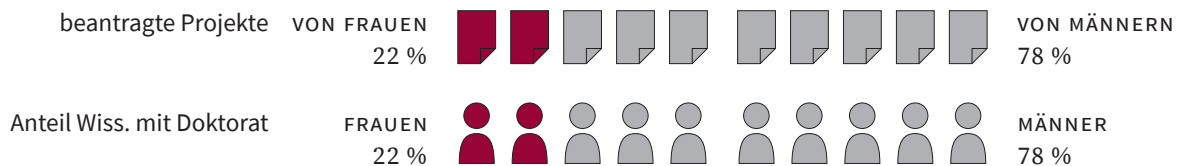
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster 2019



Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster 2019



Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster 2019



Anträge und Bewilligungen nach einzelnen Förderprogrammen

siehe Abb. S. 52

Die Analyse einzelner Förderprogramme im Hinblick auf Anträge, Bewilligungsquoten und durchschnittliche Bewilligungssummen der geförderten Projekte nach Geschlecht macht eine Tendenz sichtbar: Frauen treten umso seltener als Antragssteller*innen auf, je selektiver und besser dotiert Förderprogramme sind, aber auch je »weiter weg« die Förderinstitution ist. Dies deckt sich mit internationalen Befunden (u. a. Zhou et al. 2018; Head 2017). Für die vorliegende Analyse wurden Mobilitäts- und Einzelprogramme des FWF, Marie Curie Programme und ERC Grants extra ausgewiesen. Fast 40 % aller Antragssteller*in-

nen der Universität Wien für FWF-Mobilitätsprogramme waren 2019 Frauen, knapp jeder zweite Antrag wurde bewilligt. Die durchschnittliche Fördersumme eines Mobilitätsstipendiums des FWF lag 2019 bei rd. 150.000 Euro. Bei den FWF-Einzelprogrammen wurde jeder 3. Antrag von einer Frau gestellt, 30 % aller Anträge wurden bewilligt. Die durchschnittliche Fördersumme aller FWF-Einzelprogramme betrug 2019 rund 360.000 Euro. Demgegenüber kam 2019 an der Universität Wien nur jeder 4. Antrag für ein ERC Grant von einer Frau, nur rd. 8 % aller Projekte wurden bewilligt. Die Fördersumme eines ERC Grants liegt zwischen 1,5 und 2,5 Millionen Euro pro gefördertem Projekt.⁷

Vergleich Höhe der Anträge mit Höhe der Bewilligungen nach Geschlecht

siehe Abb. S. 53

Wissenschaftlerinnen der Universität Wien beantragten im Jahr 2019 eine um durchschnittlich 13 % niedrigere Fördersumme pro Drittmittelprojekt als ihre Kollegen. Im Falle einer Bewilligung erhielten Projektleiterinnen pro Projekt im Durchschnitt 15 % weniger Förderung als ihre Kollegen. Frauen wurden demnach verhältnismäßig weniger Fördermittel bewilligt als Männern. Über alle Fachbereiche hinweg ist die Differenz mit zwei Prozentpunkten gering, in drei von vier Fakultätsclustern fällt sie deutlich aus: Während Frauen und Männer in den Geistes- und Kulturwissenschaften und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gleich viel Geld pro Projekt beantragten, erhielten Männer in den Geistes- und Kulturwissenschaften um 9 Prozentpunkte höhere Förderungen pro Projekt, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar um 31 Prozentpunkte. Die Naturwissenschaften waren der

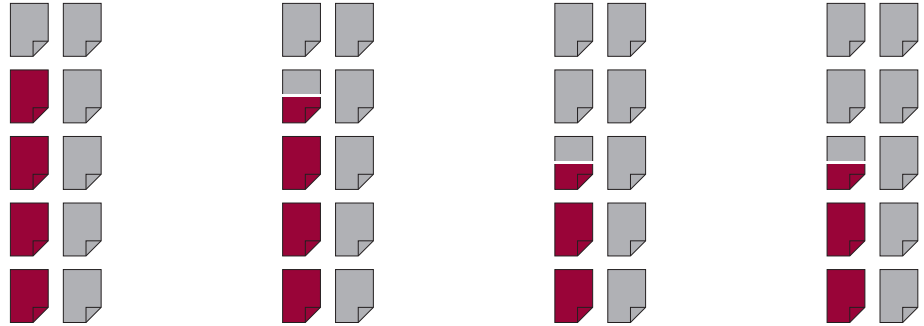
einzige Cluster, in dem Frauen pro Projekt niedrigere Kosten veranschlagten als Männer (Differenz: 15 %). Im Falle einer Bewilligung stieg diese Differenz auf 36 % an. Die Biowissenschaften widersetzten sich dem Trend, hier beantragten Frauen 2019 höhere Kosten pro Projekt als Männer und erhielten auch höhere Förderungen, wenn auch in etwas geringerem Ausmaß als bei den Anträgen.

Obwohl Frauen an der Universität Wien 2019 in drei von vier Fakultätsclustern durchschnittlich gleich viel oder sogar mehr Geld für Drittmittelprojekte beantragten als Männer, erhielten sie in drei Clustern (z. T. deutlich) weniger Fördermittel als ihre Kollegen.

Anträge nach Förderprogramm, Universität Wien 2019 NACH GESCHLECHT

■ FRAUEN ■ MÄNNER

Anträge



FWF-Mobilitätsprogramme

FWF-Einzelprojekte

Marie Curie Programme

ERC Grants

ANTEIL FRAUEN

39 %

33 %

23 %

25 %

ANZAHL

F M
27 43

F M
78 159

F M
17 58

F M
19 56

Dotierung



EURO

~ 150.000,—

~ 360.000,—

~ 350.000,—

~ 1,5 bis 2,5 Mio.

Bewilligungsquote

48 %

30 %

17 %

7 %



Durchschnittliche Projektkosten 2019 NACH GESCHLECHT

MEHR BEANTRAGT VON ○ FRAUEN ○ MÄNNERN
 MEHR BEWILLIGT FÜR ● FRAUEN ● MÄNNER

	FRAUEN	MÄNNER	DIFFERENZ	
Universität Wien gesamt				
beantragt	365.272,—	419.006,—	○ ○ ○	13 %
bewilligt	196.357,—	229.690,—	● ● ●	15 %
Geistes- und Kulturwissenschaften				
beantragt	335.894,—	335.496,—		0 %
bewilligt	189.730,—	207.655,—	● ●	9 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				
beantragt	314.304,—	314.700,—		0 %
bewilligt	93.984,—	136.525,—	● ● ● ● ● ●	31 %
Bio- und Lebenswissenschaften				
beantragt	416.274,—	374.824,—	○ ○	- 11 %
bewilligt	260.374,—	238.695,—	● ●	- 9 %
Formal- und Naturwissenschaften				
beantragt	415.686,—	486.802,—	● ● ●	15 %
bewilligt	175.183,—	272.467,—	● ● ● ● ● ● ●	36 %

Resümee und Handlungsfelder

Das Thema Forschungsförderung und Gender Bias scheint auf den ersten Blick mehr mit den Förderinstitutionen als mit den Universitäten zu tun zu haben. Dennoch zeigen die Datenanalysen Handlungsfelder für die Universität Wien auf.

Die Bewilligungsquoten nach Geschlecht variieren deutlich zwischen unterschiedlichen Fakultätsclustern, der Gender Gap ist in manchen Clustern auffällig hoch.

Mögliche Handlungsfelder zur Verringerung des Gender Gaps bei den Bewilligungsquoten könnten sein:

- Vergleich der Bewilligungsquoten für die Universität Wien nach Geschlecht und Fachbereichen mit den Gesamtbewilligungsquoten des FWF nach Geschlecht und Fachbereich.
- Laufendes Monitoring und Rückmeldung von auffällig unterschiedlichen Bewilligungsquoten nach Geschlecht an die Förderinstitutionen. Eventuell Einfordern einer Begründung für die unterschiedlichen Quoten.

Die Unterrepräsentanz von Frauen als Antragsteller*innen ist kein durchgängiges Phänomen, sondern betrifft v.a. die Geistes- und Kulturwissenschaften und die Biowissenschaften.

Mögliche Handlungsfelder zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Antragssteller*innen könnten sein:

- Motivation zur und Förderung der Antragsstellung durch Frauen mittels Mentoring und Coaching, Einbindung von Role Models.
- Eine Überprüfung der Lehrbelastung bzw. Belastung mit Gremien- und Verwaltungsarbeit von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren Kollegen.
- Eine Verringerung der Leaky Pipeline. (Assoziierte) Professor*innen beantragen am häufigsten Drittmittelprojekte, Frauen sind in dieser Gruppe – im Vergleich zu allen Wissenschaftler*innen mit Doktorat – (teilweise stark) unterrepräsentiert.

Frauen dringen seltener in wissenschaftliche Top-Positionen vor, und sie werden in ihrem wissenschaftlichen Werdegang seltener mit Zuschreibungen wie »rising star« oder »brilliant« oder »most gifted« in Verbindung gebracht. Zusätzlich gibt es einen Gender Bias in Bezug auf »Risiko« (eher männlich konnotiert) versus »Sicherheit« (eher weiblich konnotiert). All diese Faktoren tragen dazu bei, dass Frauen bei der Beantragung von hochdotierten, selektiven Grants unterrepräsentiert sind.

Mögliche Handlungsfelder zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Antragsteller*innen für hochdotierte Grants könnten sein:

- Gezielte Förderung und Motivation von vielversprechenden Wissenschaftlerinnen (Mentoring, Coaching, Role Models).
- Gezielte Förderung von Einreichungen aus den Sozial- und Geistes-/Kulturwissenschaften (wo potenziell mehr Frauen zur Verfügung stehen).
- Verringerung des Gender Bias im Zusammenhang mit dem nach wie vor verbreiteten Bild des brillanten, risikofreudigen (Nachwuchs-)Wissenschaftlers, der im Wettbewerb um die höchstdotierten Grants steht (z. B. über Gender-Bias-Workshops).

Frauen beantragen keineswegs in allen Bereichen weniger Geld für ihre Forschungsprojekte als Männer, im Jahr 2019 war das nur im Cluster Naturwissenschaften der Fall. Frauen erhielten jedoch in drei von vier Clustern weniger Geld als ihre Kollegen.

Mögliche Handlungsfelder zur Verringerung des Gender Pay Gaps⁸ in der Forschungsförderung könnten sein:

- Vergleich der Antrags- und Bewilligungssummen für die Universität Wien nach Geschlecht und Fachbereichen mit den Antrags- und Bewilligungssummen des FWF gesamt nach Geschlecht und Fachbereich.
- Herstellen von Transparenz über die Höhe von beantragten und bewilligten Fördermitteln pro Fachbereich und Geschlecht an der Universität Wien.
- Laufendes Monitoring und Rückmeldung von auffälligen Daten zum Gender Pay Gap bei den bewilligten Fördermitteln an die Förderinstitutionen. Eventuell Einfordern einer Begründung für einen hohen Gender Pay Gap.

Mobilität

Mobilität und Geschlecht im Überblick

Internationale Mobilität gehört zu den Grundpfeilern einer akademischen Laufbahn. Spätestens in der Postdoc-Phase ist es nicht nur erwünscht, sondern nahezu unumgänglich, längere Mobilitätsphasen einzuplanen, nicht zuletzt, weil im aktuellen Karrieremodell längerfristige Anstellungen an einer Institution nicht vorgesehen sind. Auslandsaufenthalte zählen mittlerweile auch zu den Voraussetzungen für eine Tenure-Track-Position oder eine Professur, sie gelten als Gradmesser der internationalen Vernetzung und als wichtiges Kapital im akademischen Wettbewerb. Das Mobilitätsparadigma ist aber auch – in Verbindung mit befristeten Anstellungen und der damit verbundenen Planungsunsicherheit – eine der größten Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft mit anderen Lebensbereichen. Gerade in der Postdoc-Phase bedeutet Mobilität daher auch oft, Entscheidungen treffen zu müssen, die

in einem Entweder (Wissenschaft)/Oder (Familie, Kinder, Freundschaften, etc.) münden. Studien belegen, dass alle Geschlechter von der Unvereinbarkeit von Wissenschaft und anderen Lebensbereichen (v.a. Partner*innen-schaft und Sorgearbeit) betroffen sind, was sich u. a. in einer hohen Kinderlosigkeit von befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen manifestiert (u. a. Metz-Göckel et al. 2014; Lind et al. 2010).

Frauen sind tendenziell stärker betroffen als Männer, da sie nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit tragen und häufiger zugunsten der Karriere des Partners zurückstecken, wenn andere Lebensbereiche Zeit und Aufmerksamkeit fordern. In einer Studie der Global Young Academy zur Situation von Postdoktorand*innen in unterschiedlichen Ländern gaben 72% aller Wissenschaftlerinnen und 47% aller Wissenschaftler an, dass die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ein Hindernis für internationale Mobilität darstellt (Friesenhahn 2014).

Sind Wissenschaftlerinnen demnach weniger mobil als ihre Kollegen? Den She Figures zufolge trifft dies jedenfalls nicht auf die Promotionsphase zu: 2016 absolvierten 19% aller Doktorandinnen und 18% aller Doktoranden einen mindestens 3-monatigen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihres Doktorats. Anders die Situation bei den Postdocs: 29% aller Postdoktoranden, aber nur 25% aller Postdoktorandinnen⁹ waren innerhalb der letzten Dekade mindestens einmal für 3 Monate oder länger im Ausland (She Figures 2018: S.100ff.). Dies untermauert die These, dass gerade in der Postdoc-Phase Mobilität für Frauen tendenziell schwieriger ist als für Männer.

»Family and personal factors, such as having children and/or a long-term partner, were the main reasons why researchers do not move abroad. Of the respondents, 79 per cent said that having children made them less likely to move between countries.«

Guthrie et al. 2019, S. 4



Mobilität und Geschlecht: Die Situation an der Universität Wien¹⁰

Zwischen 2017 und 2019 gab es an der Universität Wien einen Anstieg der Auslandsaufenthalte zum Zweck der Forschung, Lehre und Vortragstätigkeit, der ganz überwiegend auf das Konto von Frauen ging: Der Frauenanteil bei den Auslandsaufenthalten kletterte in diesem Zeitraum von 43% auf 48%. Bei den Personen mit Auslandsaufenthalt(en) fiel der Anstieg etwas geringer aus (von 43% auf 47%). Im Verhältnis zum wissenschaftlichen Kernpersonal waren Wissenschaftlerinnen 2019 damit erstmals mobiler als ihre Kollegen. Eine Analyse der Auslandsaufenthalte zwischen 2017 und 2019 nach Dauer und Zielland bringt geschlechtsspezifische Unterschiede zutage: 46% aller Aufenthalte zwischen 5 Tagen und 3 Monaten wurden von Frauen absolviert, aber nur jeweils 42% der ganz kurzen Aufenthalte (weniger als 5 Tage) und der längeren Aufenthalte (ab 3 Monaten). Letzteres korrespondiert mit dem bereits in vielen Publikationen herausgearbeiteten Befund, dass längere Mobilitätsaufenthalte aufgrund von Sorgeverpflichtungen für Frauen in der Regel schwieriger umsetzbar sind als für Männer. Ersteres könnte mit einer geringeren Vortragstätigkeit von Frauen zu tun haben (vgl. das Kapitel »Vorträge« in dieser Publikation).

Die Mobilität von Wissenschaftlerinnen entsprach 2019 in drei von vier Fakultätsclustern ihren Anteilen im wissenschaftlichen Kernpersonal, nur in den Biowissenschaften hatten Frauen – mit Ausnahme der Lebenswissenschaften – durchgängig weniger Auslandsaufenthalte als ihre Kollegen. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es sehr unterschiedliche Trends, die sich auf Cluster-Ebene ausgleichen.

Ein Blick auf die absolute Zahl von Auslandsaufenthalten pro Fakultätscluster bzw. Fakultät im Jahr 2019 zeigt, dass Geistes- und Kulturwissenschaftler*innen die meisten Auslandsaufenthalte pro Person absolvierten, Biowissenschaftler*innen die wenigsten. Auf Fakultäts-Ebene waren die historischen Kulturwissenschaftler*innen am häufigsten, die Molekularbiolog*innen am wenigsten im Ausland. Eine mögliche Erklärung für diese Unterschiede nach Fachbereich könnte sein, dass in den Geistes- und Sozialwissenschaften analoge Forschungsmaterialien bzw. der Austausch vor Ort nach wie vor eine zentrale Rolle spielen, während in den Natur- und Biowissenschaften die virtuelle Kommunikation die physische Mobilität zunehmend ersetzt. Eine Ebene, die hier nicht untersucht wird, die aber möglicherweise einen genau gegenteiligen Trend aufzeigen würde, ist die Internationalität des wissenschaftlichen Personals selbst.

Auslandsaufenthalte von Wissenschaftler*innen der Universität Wien: Die Daten im Detail

Auslandsaufenthalte 2017 – 2019 im Verhältnis zum wissenschaftlichen Kernpersonal

Die Zahl der Auslandsaufenthalte von Wissenschaftler*innen der Universität Wien hat sich zwischen 2017 und 2019 sukzessive erhöht¹¹, sowohl in Bezug auf Auslandsaufenthalte insgesamt als auch auf die Anzahl der Personen mit einem oder mehreren Auslandsaufenthalten. Der ganz überwiegende Teil des Anstiegs ging auf Frauen zurück, während sich die Zahlen bei den Männern nur wenig veränderten. Vor allem 2019 holten Frauen anteilmäßig gegenüber ihren Kollegen auf, insbesondere was die Gesamtzahl der Auslandsaufenthalte betrifft. Während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Kernpersonal (WKP) nur ganz geringfügig von 44,2% im Jahr

2017 auf 45,0% im Jahr 2019 anstieg, kletterte der Anteil der Frauen an Auslandsaufenthalten im selben Zeitraum von 42,8% auf 47,8%. Bei den Personen mit Auslandsaufenthalten war der Anstieg nicht ganz so stark (von 43,2% auf 46,9%). Wissenschaftlerinnen der Universität Wien waren damit 2019 mobiler als ihr Kollegen.

Zwischen 2017 und 2019 erhöhte sich die Anzahl von Auslandsaufenthalten bei Wissenschaftlerinnen der Universität Wien deutlich stärker als bei ihren Kollegen.

Überblick Auslandsaufenthalte nach Dauer und Geschlecht 2017 – 2019

siehe Abb. S. 60

Eine Analyse der Länge der Auslandsaufenthalte zwischen 2017 und 2019 zeigt, dass die mit Abstand meisten Auslandsaufenthalte zum Zweck der Forschung, Lehre oder Vortragstätigkeit eine Dauer zwischen 5 Tagen und 3 Monaten hatten. Dies ist auch die Kategorie mit dem höchsten Frauenanteil (46%). Bei den sehr kurzen und bei den langen Auslandsaufenthalten liegen die Frauenanteile jeweils bei 42%.

Frauen sind bei den Auslandsaufenthalten zwischen 5 Tage bis 3 Monate deutlich stärker vertreten als bei den ganz kurzen (weniger als 5 Tage) und den langen (ab 3 Monaten) Auslandsaufenthalten.

Auslandsaufenthalte

FRAUEN MÄNNER

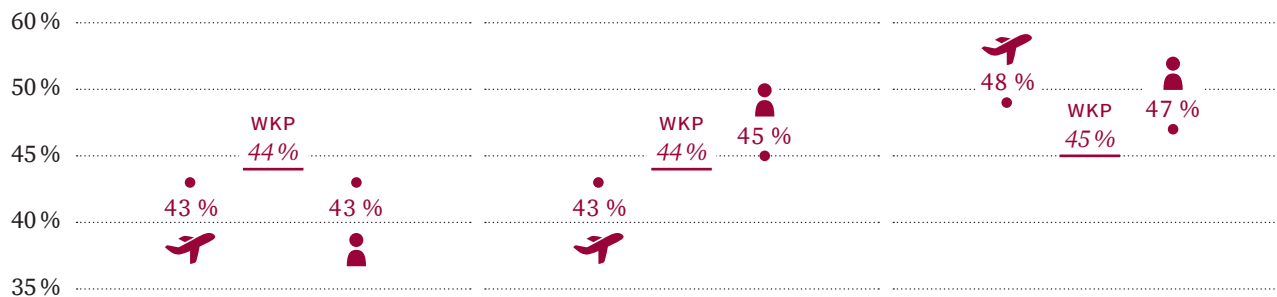
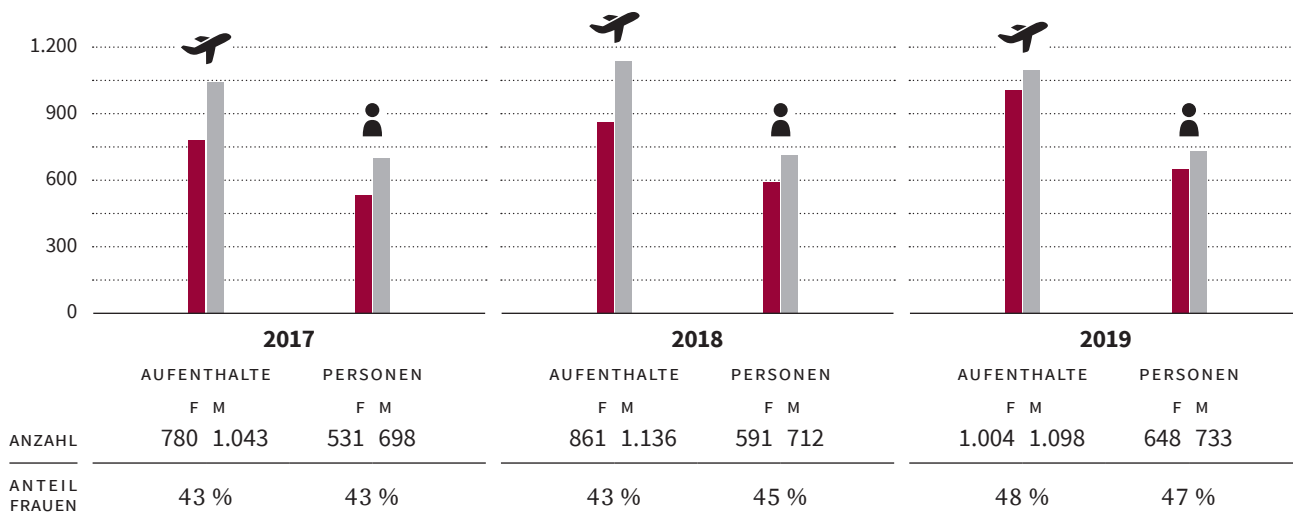


AUSLANDSAUFENTHALTE GESAMT

Personen mit mehreren Auslandsaufenthalten werden mehrfach gezählt.



PERSON MIT AUSLANDSAUFENTHALT



WKP WISSENSCHAFTLICHES KERNPERSONAL

Aufenthalte nach Dauer und Geschlecht 2017 – 2019

	FRAUEN			MÄNNER		GESAMT
	ANZAHL	ANTEIL		ANZAHL	ANTEIL	
weniger als 5 Tage	774	42 %	✂✂✂✂	1.052	58 %	1.826
5 Tage bis 3 Monate	1.823	46 %	✂✂✂✂✂	2.161	54 %	3.984
länger als 3 Monate	46	42 %	✂✂✂✂	64	58 %	110
GESAMT	2.643	45 %		3.277	55 %	5.920

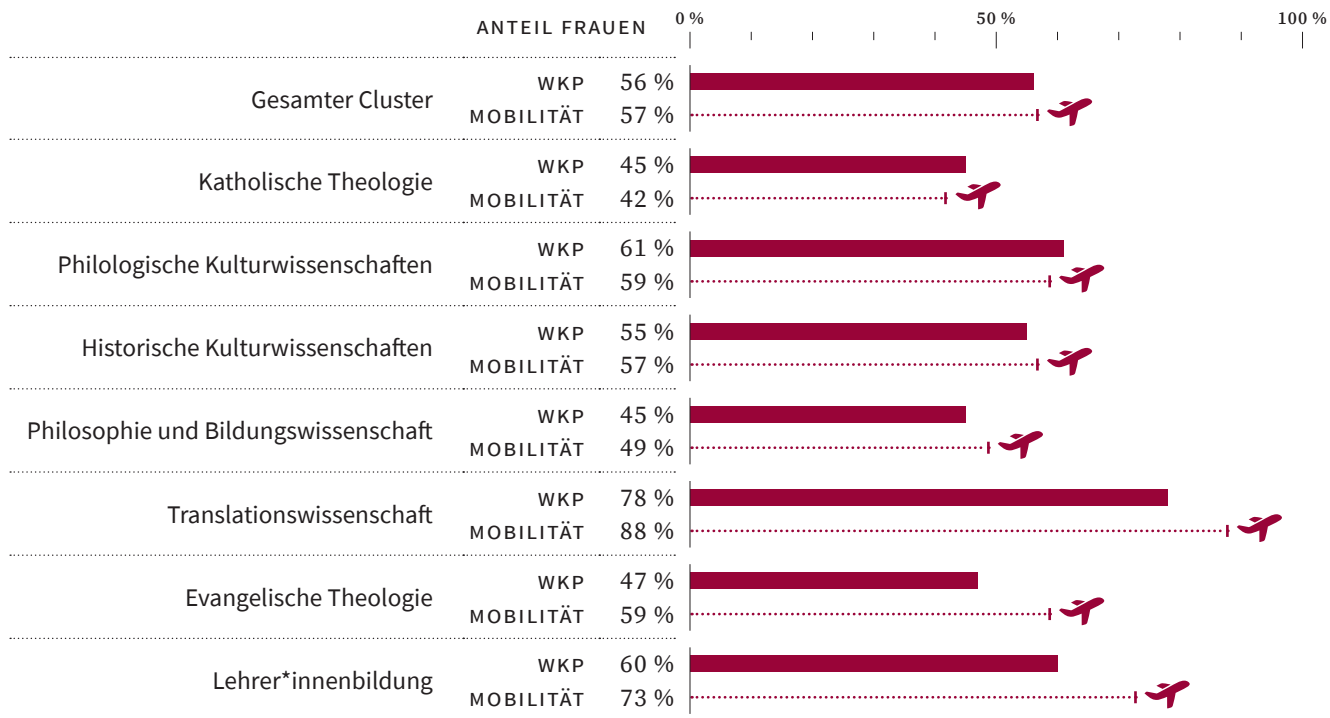
Frauenanteil an Auslandsaufenthalten und am wissenschaftlichen Kernpersonal nach Fakultäten und Fakultätsclustern 2019

In drei von vier Fakultätsclustern entsprechen die Frauenanteile bei den Auslandsaufenthalten in etwa den Frauenanteilen im wissenschaftlichen Kernpersonal. Nur in den Biowissenschaften sind Wissenschaftlerinnen etwas weniger mobil als ihre Kollegen (2019 war 47 % des WKP weiblich, aber nur 42 % aller Auslandsaufenthalte entfielen auf

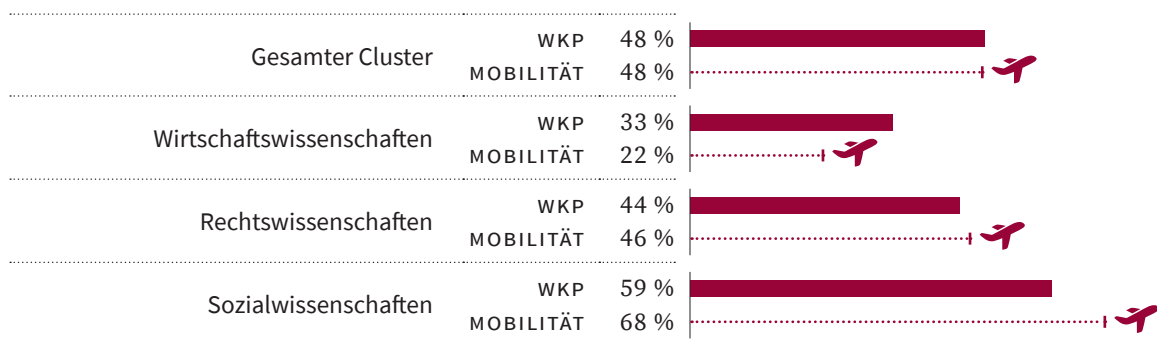
Der Mobilitätsanteil von Frauen entspricht in drei von vier Clustern ihren Anteilen im wissenschaftlichen Kernpersonal. Auf Ebene der Fakultäten gibt es v. a. in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften große Unterschiede.

Frauen). Auf Ebene der Fakultäten sind die Unterschiede zum Teil recht groß: Auffällig ist bspw. die geringe Mobilität von Wirtschaftswissenschaftlerinnen, die innerhalb des Fakultätsclusters von der hohen Mobilität der Sozialwissenschaftlerinnen ausgeglichen wird. Sehr auffällig ist die große Diskrepanz von 21 Prozentpunkten zwischen den Frauenanteilen im wissenschaftlichen Kernpersonal und bei den Auslandsaufenthalten im neu gegründeten Zentrum für Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft. Im formal- und naturwissenschaftlichen Cluster sind Frauen bei Auslandsaufenthalten am deutlichsten in den Geowissenschaften unterrepräsentiert, in der Chemie dagegen etwas überrepräsentiert.

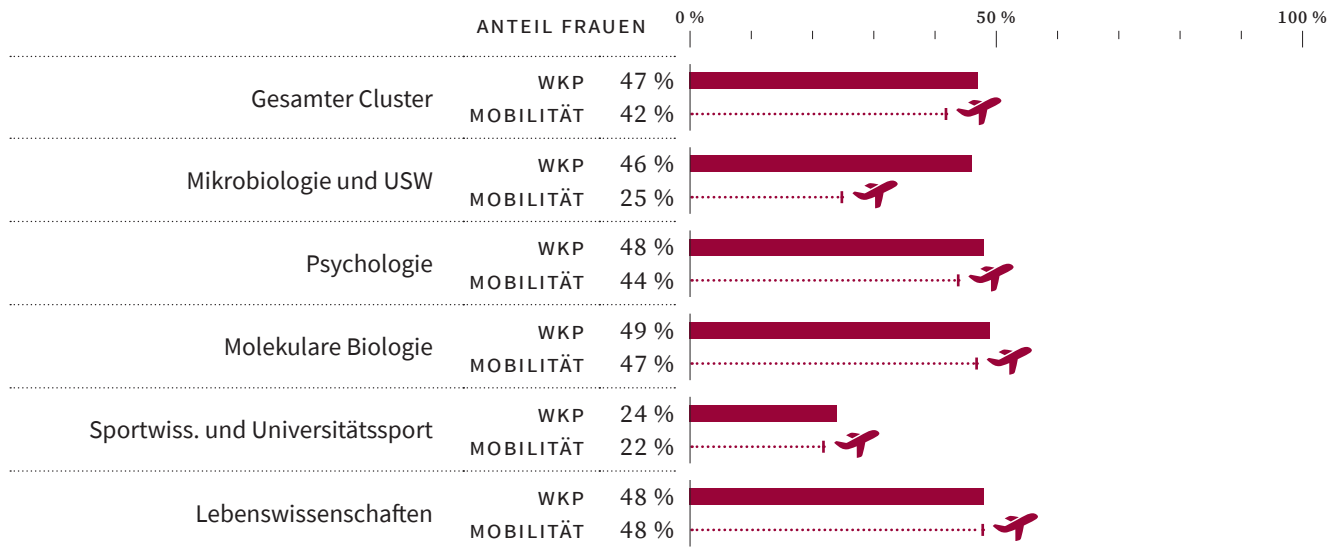
Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster 2019



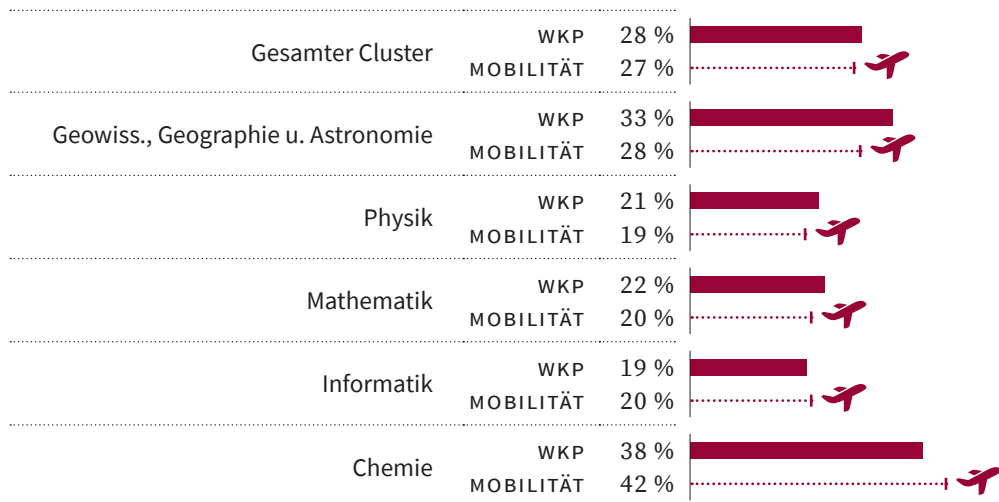
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster 2019



Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster 2019



Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster 2019



Auslandsaufenthalte und wissenschaftliches Kernpersonal nach Geschlecht, Fakultätscluster und Fakultäten 2019

Die folgenden Grafiken zeigen die Anzahl der Auslandsaufenthalte im Verhältnis zur Anzahl des wissenschaftlichen Kernpersonals für beide Geschlechter auf den Ebenen Universität, Fakultätscluster und Fakultäten. Diese Darstellung macht deutlich, wie sehr sich die Fachkulturen im Hinblick auf ihr Mobilitätsverhalten unterscheiden.

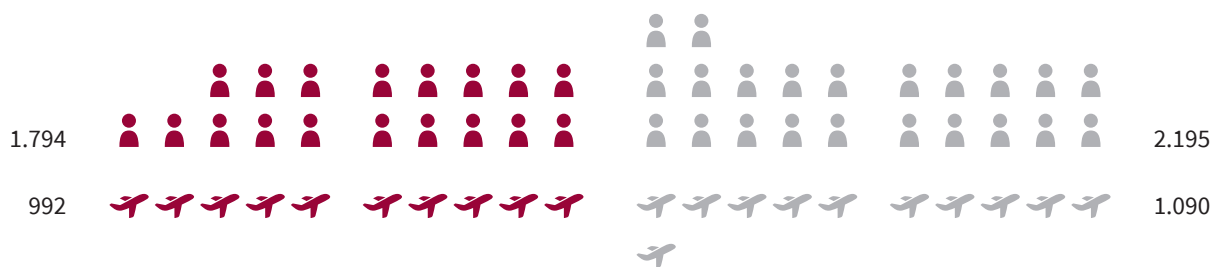
Im Jahr 2019 befanden sich Angehörige des wissenschaftlichen Kernpersonals der Universität Wien durchschnittlich 0,5 mal im Ausland, d.h. im Durchschnitt reiste jede*r

zweite Wissenschaftler*in einmal ins Ausland. Frauen reisten durchschnittlich etwas häufiger, nämlich 0,6 mal pro Person im Vergleich zu 0,5 mal pro Person bei den Männern.

Geistes- und Kulturwissenschaftler*innen reisten 2019 am häufigsten, Biowissenschaftler*innen am seltensten ins Ausland.

Universität Wien gesamt 2019

WKP  ... 100 AUSLANDSAUFENTHALTE  ... 100



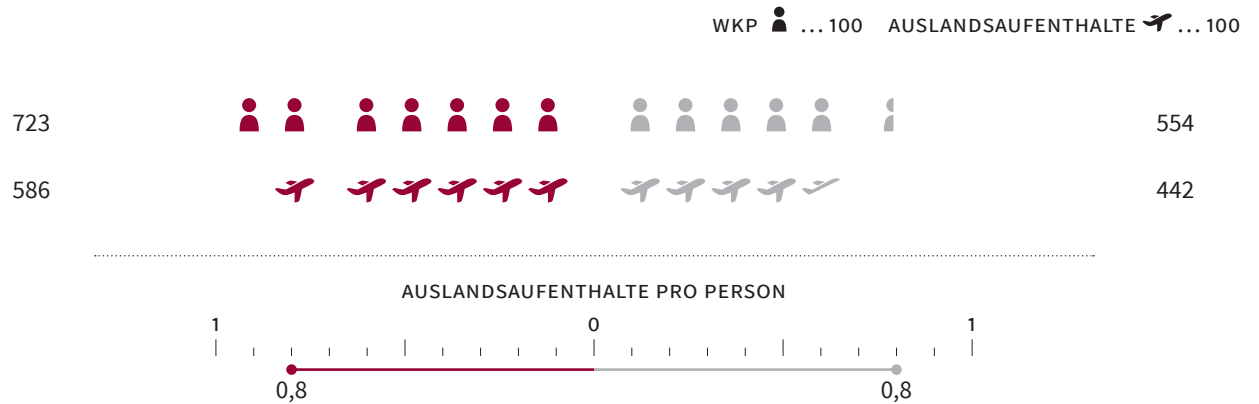
AUSLANDSAUFENTHALTE PRO PERSON



Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster

Unter den insgesamt sehr mobilen Geistes- und Kulturwissenschaftler*innen waren die Historiker*innen 2019 am häufigsten auf einer Auslandsreise, gefolgt von Philo-

soph*innen und Bildungswissenschaftler*innen. Vergleichsweise seltener verreisten Wissenschaftler*innen der Zentren für Lehrer*innenbildung und Translationswissenschaft.



Katholisch-Theologische Fakultät

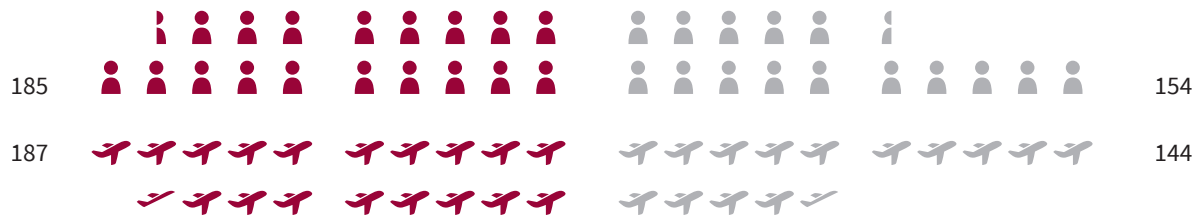




Evangelisch-Theologische Fakultät

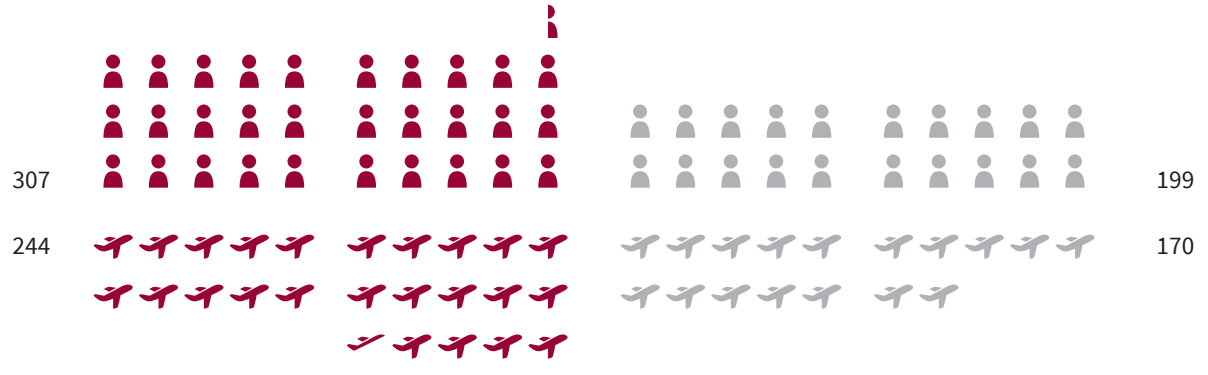


Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät



WKP  ... 10 AUSLANDSAUFENTHALTE  ... 10

Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät

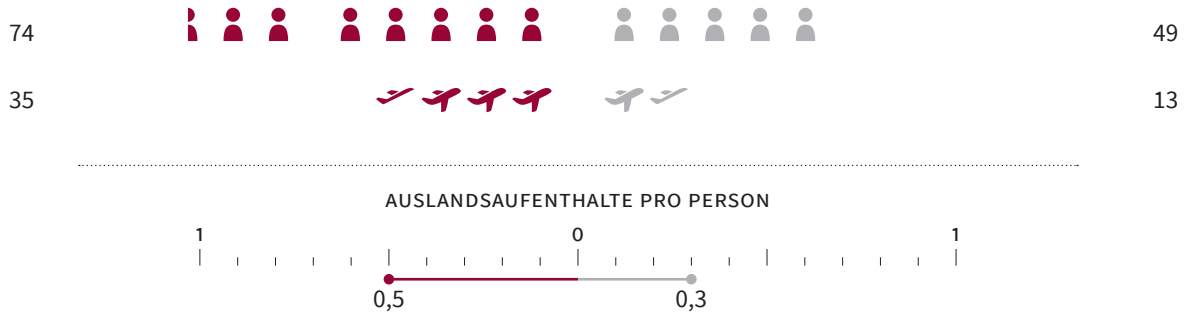


Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

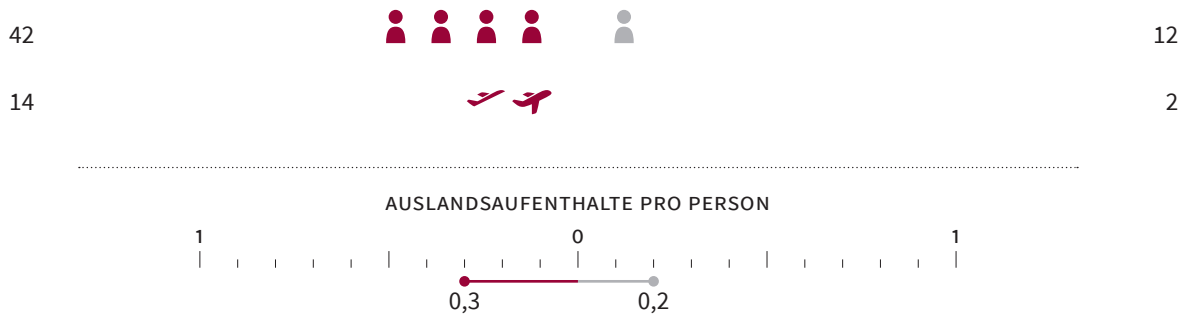




Zentrum für Lehrer*innenbildung



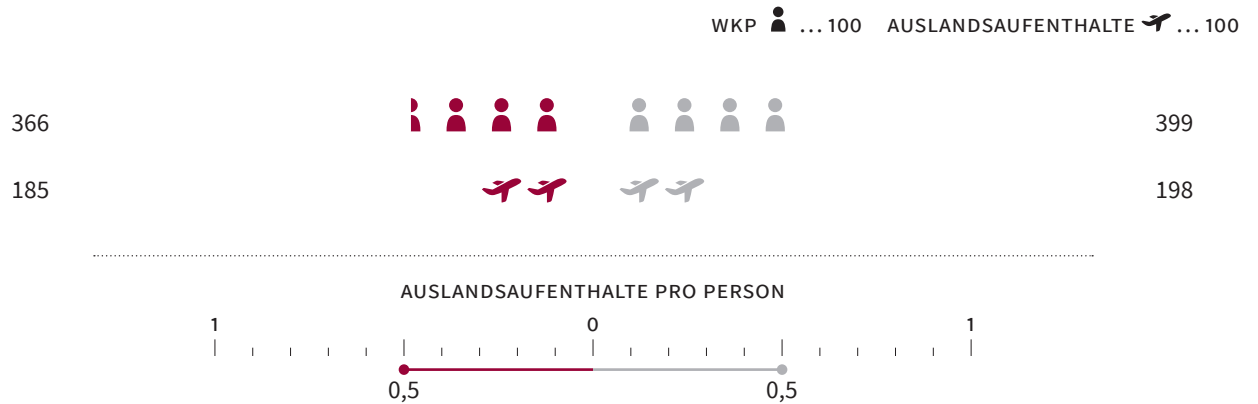
Zentrum für Translationswissenschaft



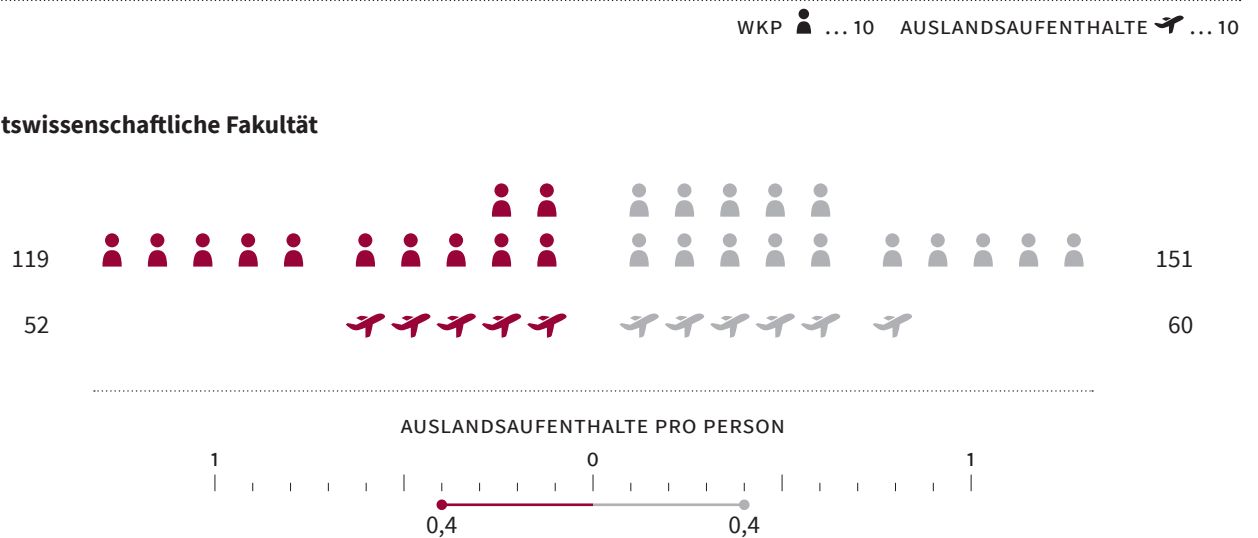
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftl. Cluster

Im Cluster Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hatten Wirtschaftswissenschaftler im Verhältnis zu ihrer Anzahl im wissenschaftlichen Kernpersonal die meisten Aus-

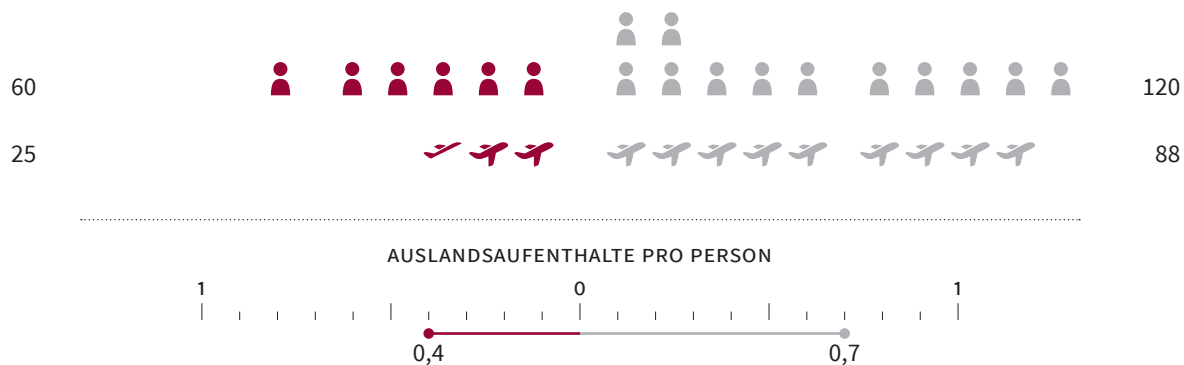
landsaufenthalte, gefolgt von Sozialwissenschaftlerinnen. Am seltensten im Ausland waren die Rechtswissenschaftler*innen.



Rechtswissenschaftliche Fakultät



Fakultät für Wirtschaftswissenschaften



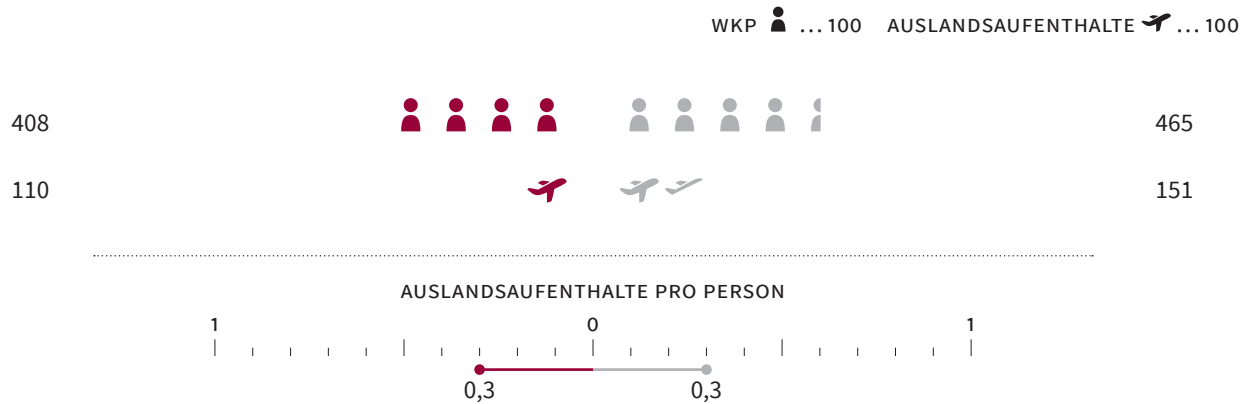
Fakultät für Sozialwissenschaften



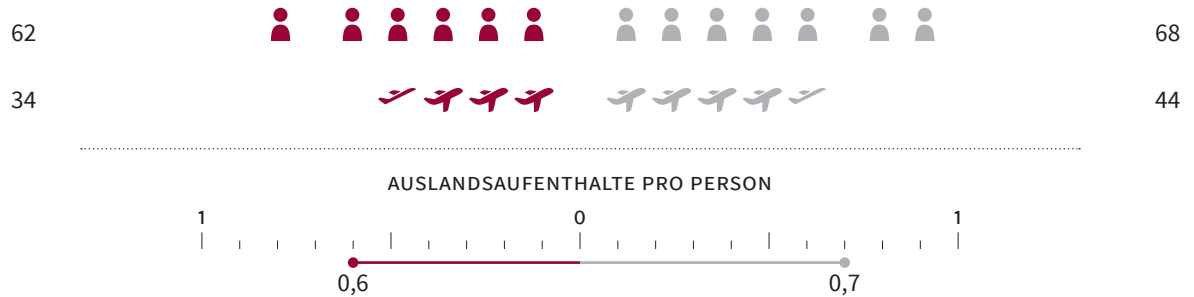
Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster

Im Cluster Bio- und Lebenswissenschaften ist die geringe Anzahl an Auslandsaufenthalten im Zentrum für Molekulare Biologie auffällig, außerdem hatten Frauen in der Mikro-

biologie und Umweltsystemwissenschaft deutlich weniger Auslandsaufenthalte als ihre Kollegen.

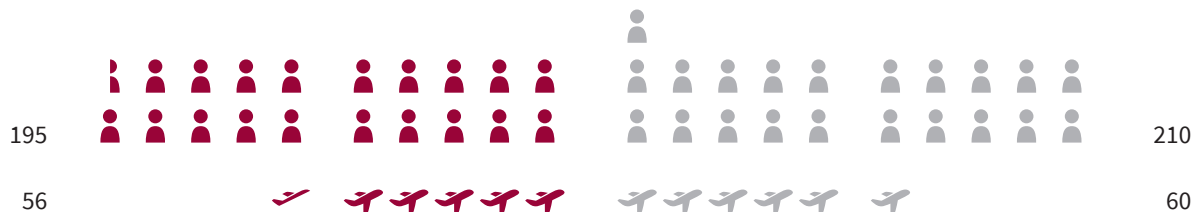


Fakultät für Psychologie





Fakultät für Lebenswissenschaften



AUSLANDSAUFENTHALTE PRO PERSON



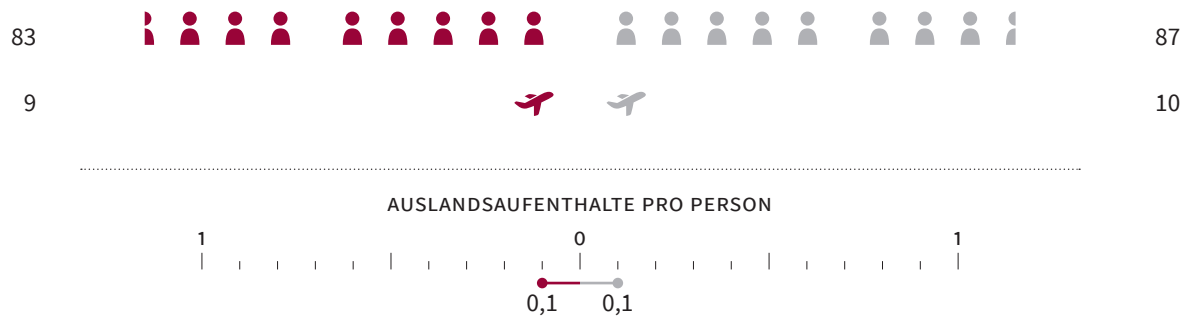
Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport



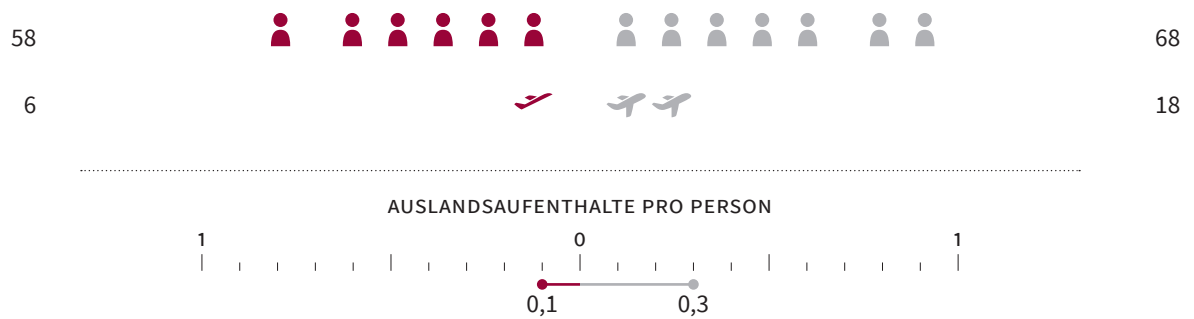
AUSLANDSAUFENTHALTE PRO PERSON



Zentrum für Molekulare Biologie



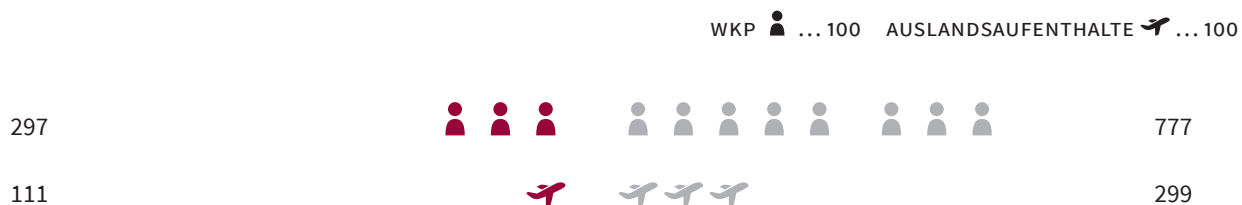
Zentrum für Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft



Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster

Unter den Naturwissenschaftler*innen waren 2019 die Physiker*innen und die Mathematiker*innen am seltensten im Ausland. Die meisten Auslandsaufenthalte im Verhält-

nis zum Personal hatten die Angehörigen der Fakultät für Informatik.



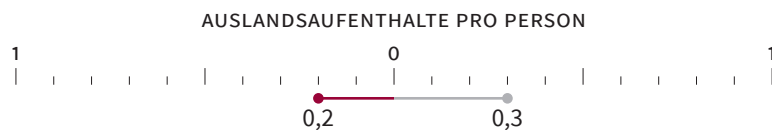
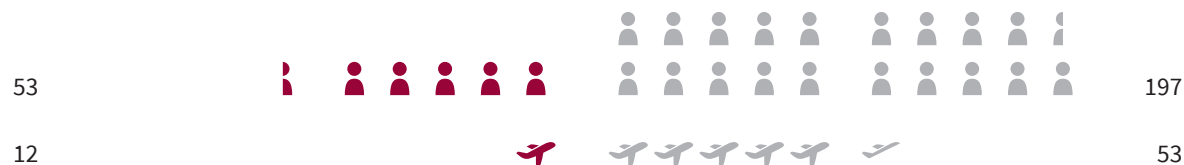
WKP ... 10 AUSLANDSAUFENTHALTE ... 10

Fakultät für Informatik



WKP  ... 10 AUSLANDSAUFENTHALTE  ... 10

Fakultät für Physik

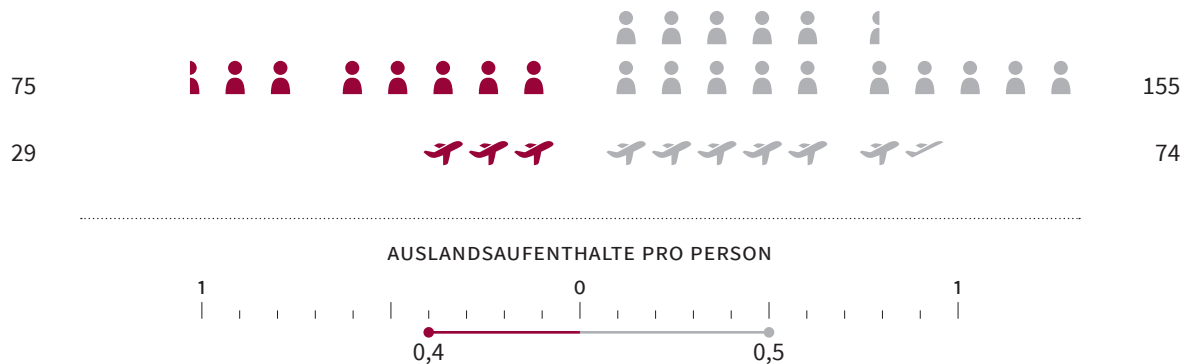


Fakultät für Chemie

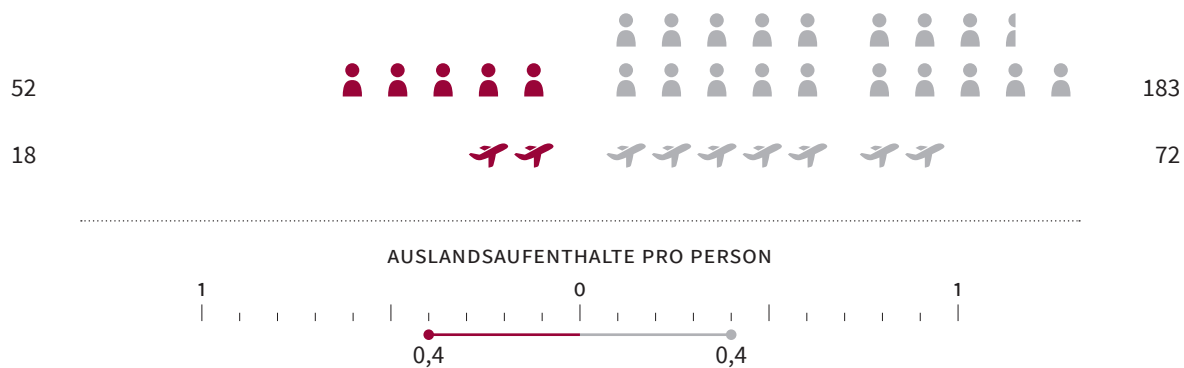




Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie



Fakultät für Mathematik



Resümee und Handlungsfelder

Entgegen den Ergebnissen internationaler Studien und wissenschaftlicher Auseinandersetzungen mit dem Thema Geschlecht und Mobilität von Wissenschaftler*innen sind Forscherinnen der Universität Wien nicht weniger mobil als ihre Kollegen. Ihre Mobilität unterscheidet sich jedoch in der Dauer der Auslandsaufenthalte: Frauen sind bei den sehr kurzen (bis zu fünf Tagen) und bei den längeren Auslandsaufenthalten (ab 3 Monaten) unterrepräsentiert. An einzelnen Fakultäten sind sie bei der Gesamtzahl an Auslandsaufenthalten unterrepräsentiert, an anderen aber auch überrepräsentiert.

Mögliche Handlungsfelder der Universität Wien könnten sein:

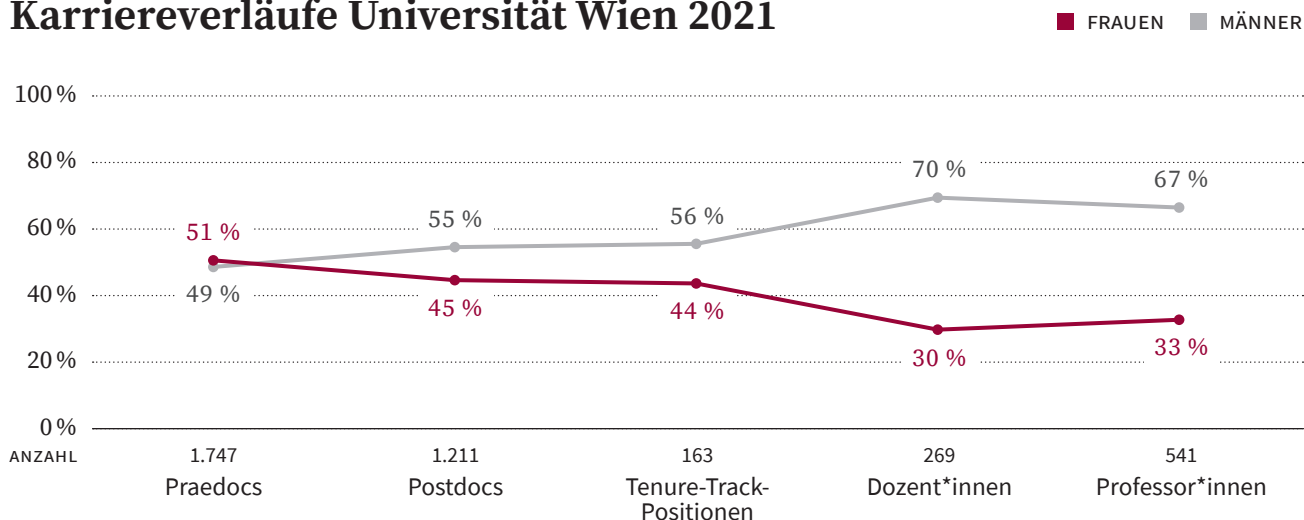
- Spezielle Mobilitätsangebote für längere Auslandsaufenthalte (ab 3 Monaten) für Frauen schaffen (z. B. Berta Karlik Mobility Fellowship).
- Die Vortragstätigkeit von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen fördern (in Kombination mit der Förderung von Publikationstätigkeit und internationaler Vernetzung).
- Laufendes Monitoring der Auslandsaufenthalte nach Fakultät und Rückmeldung an die Fakultätsleitung, wenn Wissenschaftlerinnen (insbesondere Postdocs) über mehrere Jahre hinweg (deutlich) seltener Auslandsaufenthalte absolvieren als ihre Kollegen.

Gläserne Decke und Leaky Pipeline

Die Universität Wien ist auf Ebene der Studierenden eine weibliche Universität: Im Wintersemester 2019 waren 62% aller Studierenden und 66% aller Absolvent*innen Frauen. In der wissenschaftlichen Laufbahn drehen sich die Geschlechterverhältnisse um. Nach wie vor dominieren Männer in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Dennoch scheinen die vielfältigen Bemühungen um Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft Früchte zu tragen: Im Juni 2021 lag der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität Wien bei 33%, und damit mehr als 10 Prozentpunkte höher als noch 10 Jahre davor. Bei den Tenure-Track-Professuren gab es innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre einen regelrechten Sprung im Frauen-

anteil, von 36% im Jänner 2018 auf 44% im Juni 2021. Die Zahlen bei den Praedocs und Postdocs sind nicht unmittelbar mit den Zahlen aus den vorigen Publikationen zu vergleichen, da sie zum ersten Mal unabhängig von der Finanzierung (Globalbudget und Drittmittel) als jeweils eine Gruppe dargestellt werden. Die Geschlechterverteilung bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist aber schon seit vielen Jahren relativ konstant. So erfreulich die Entwicklung auf gesamtuniversitärer Ebene aus Sicht der Geschlechtergleichstellung ist, so unterschiedlich verläuft sie an einzelnen Fakultäten oder auch Fakultätsclustern, wie die folgenden Darstellungen zeigen.

Karriereverläufe Universität Wien 2021



Karriereverläufe nach Fakultätsclustern/Fakultäten 2021

Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. S. 80ff

Von allen Clustern sind die Geistes- und Kulturwissenschaften in der Geschlechterrepräsentation am ausgeglicheneren. Es gibt eine Leaky Pipeline zwischen dem Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn (Praedocs) und der Ebene der Professur, diese ist aber mit 18 Prozentpunkten relativ gering ausgeprägt. Die Frauenanteile fallen auf keiner Stausebene unter die 40%-Marke, liegen aber auch nirgends höher als rund 60%. Ein Vergleich mit den Daten aus 2018 zeigt, dass geistes- und kulturwissenschaftliche Studien zu 75% von Frauen abgeschlossen werden. Der größte Bruch

liegt demnach vor dem Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn (vgl. Gender im Fokus 6. Studium und Karrierewege an der Universität Wien, 2018).

Die beiden größten Fakultäten, die Philologischen Kulturwissenschaften und die Historischen Kulturwissenschaften, sind aus Geschlechterperspektive die ausgewogeneren. Bei ersterer hat sich die Schere bei den Professuren schon beinahe geschlossen, bei letzterer liegt der Frauenanteil bei den Professuren ebenfalls über 40%. Auffällig ist der hohe Praedoc-Frauenanteil im Zentrum für Lehrer*innenbildung, der sich in den folgenden Status-Ebenen nicht widerspiegelt.

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. S. 84f

Die drei Fakultäten des Clusters Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften unterscheiden sich aus Geschlechterperspektive so deutlich, dass mit Blick auf das Cluster kaum eine gültige Aussage getroffen werden kann. In den Sozialwissenschaften finden sich mittlerweile auf allen Ebenen (mit Ausnahme der Dozent*innen) zahlenmäßig zum Teil deutlich mehr Frauen als Männer. In den Rechtswissenschaften starten Männer

und Frauen sehr ausgeglichen in die wissenschaftliche Laufbahn, die wissenschaftlichen Top-Positionen sind jedoch nach wie vor ganz überwiegend in Männerhand. Eine aus Geschlechterperspektive positive Entwicklung nahmen die Wirtschaftswissenschaften: Gegenüber 2018 stiegen die Frauenanteile auf allen Ebenen (abgesehen von den Praedocs) spürbar an, der Anteil an Professorinnen liegt trotzdem noch 12 Prozentpunkte unter dem universitären Schnitt.



Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. S. 86ff

Die am deutlichsten ausgeprägte Leaky Pipeline zeigt sich im Cluster der Bio- und Lebenswissenschaften. Zwischen den Frauenanteilen bei den Praedocs und den Professuren liegen 32 Prozentpunkte, zwischen Praedocs und Tenure-Track-Positionen sind es 21 Prozentpunkte. Abgesehen von den Dozent*innen reduzieren sich die Frauenanteile zwischen den Statusgruppen jeweils etwa um zehn Prozentpunkte.

Innerhalb des Clusters zeigen sich unterschiedliche Tendenzen: Während seit Jänner 2018 viele Frauen in die Psychologie und in die Lebenswissenschaften berufen

wurden und sich die Professorinnenanteile dort jeweils um rund 15 Prozentpunkte erhöht haben, sind die Frauenanteile in der Molekularen Biologie auf allen Ebenen, und besonders bei den Professuren, rückläufig. Im neu gegründeten Zentrum für Mikrobiologie und Umweltsystemwissenschaft finden sich viele Wissenschaftlerinnen bis zur Ebene der Tenure-Track-Professuren, die Gläserne Decke hin zu den Professuren ist jedoch derzeit von allen Fakultäten die ausgeprägteste: 47 Prozentpunkte liegen zwischen den Frauenanteilen bei Praedocs und Professuren.

2020 wurde die erste Professorin ins Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport berufen.

Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster

siehe Abb. S. 89ff

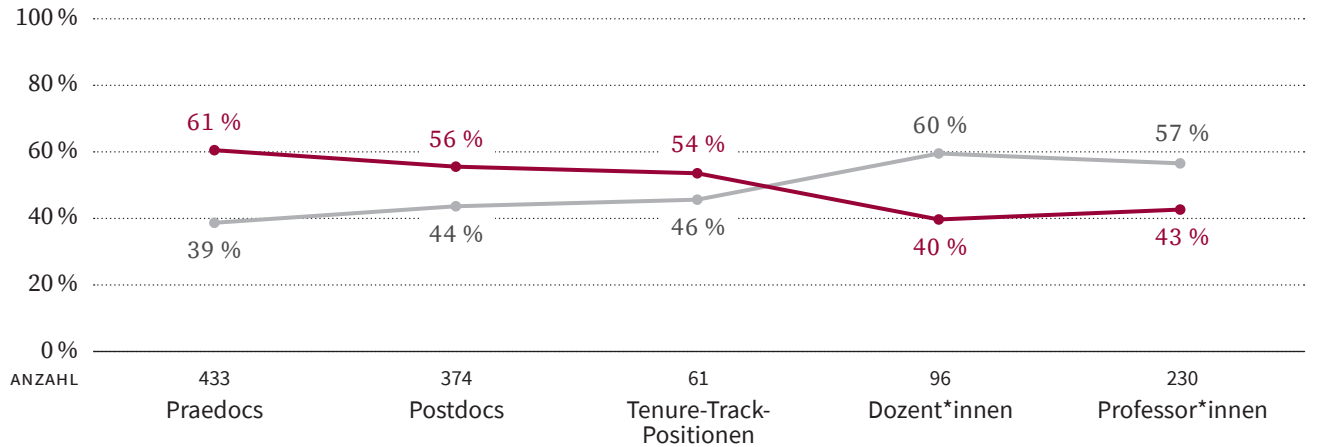
Der formal- und naturwissenschaftliche Cluster bleibt der Cluster mit den niedrigsten Frauenanteilen. Frauen stellten im Juni 2021 knapp ein Drittel aller Praedocs und 16 % aller Professor*innen. Die Leaky Pipeline ist damit zwar nicht so stark ausgeprägt wie in anderen Clustern, das große Thema der hohen Zugangshürden für Frauen bleibt jedoch bestehen. Die Frauenanteile sind im Vergleich zum Jänner 2018 bei den Tenure-Track-Positionen leicht gestiegen, bei den Professuren gleichgeblieben.

Auf Ebene der Fakultäten können zwei Tendenzen unterschieden werden: zum einen Fakultäten, in denen es konstant niedrige Frauenanteile gibt (Informatik, Physik

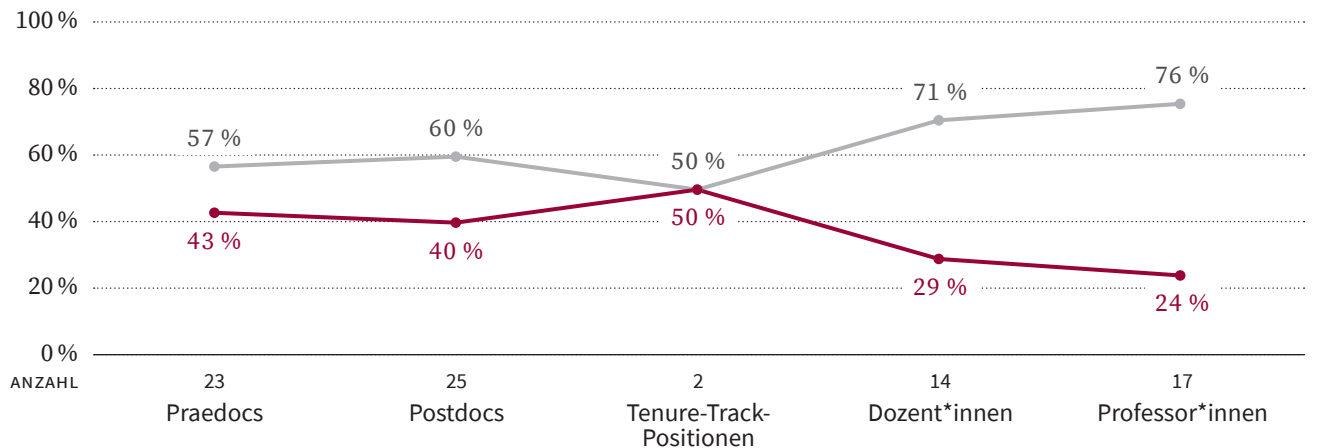
und Mathematik) und zum anderen Fakultäten, die mit verhältnismäßig hohen Frauenanteilen auf Ebene der Praedocs einsteigen, aber eine deutliche Leaky Pipeline hin zu den Professuren aufweisen. Dies trifft am stärksten auf die Geowissenschaften zu, in denen 28 Prozentpunkte zwischen diesen beiden Ebenen liegen, gefolgt von der Chemie, wo es 24 Prozentpunkte sind.

Ein an der gesamten Universität Wien einzigartiges Phänomen zeigt sich in der Informatik: Hier gibt es auf keiner anderen Stausebene (inklusive MA-Abschlüssen) einen so hohen Frauenanteil wie bei den Professuren. Die Karrierechancen der wenigen Informatikerinnen an der Universität Wien sind daher im Vergleich zu den Kolleginnen aller anderen Fachbereiche am höchsten.

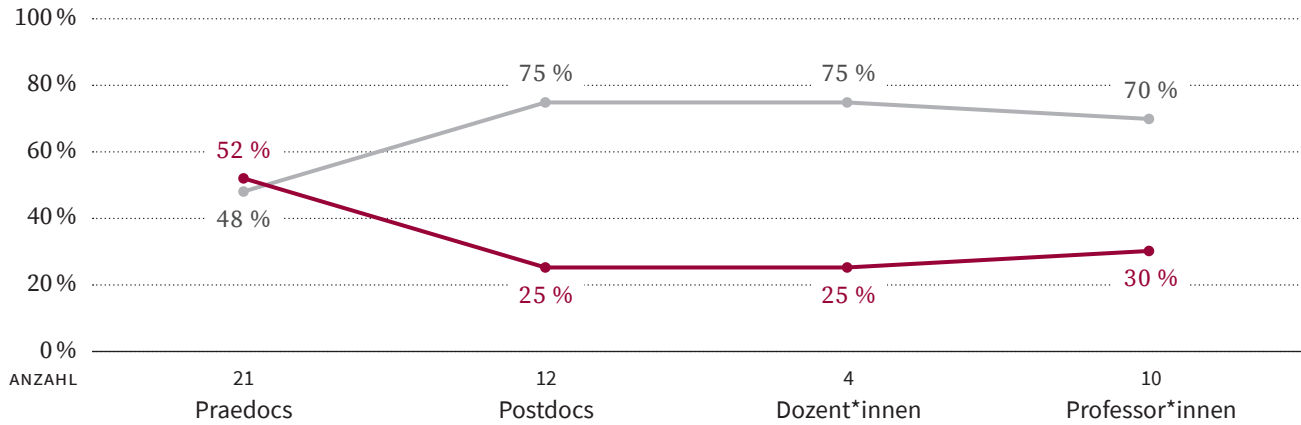
Geistes- und Kulturwissenschaftlicher Cluster



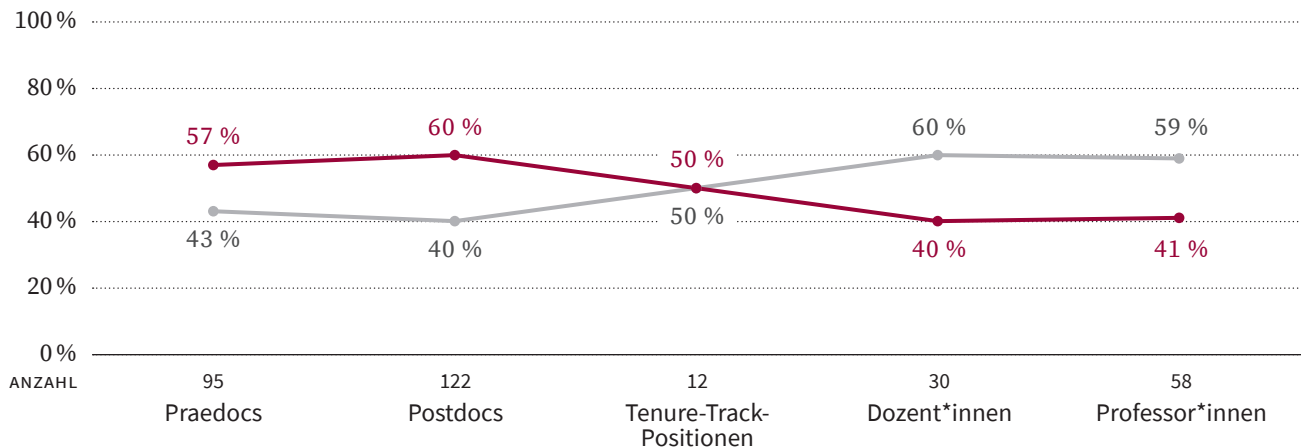
Katholische Theologie



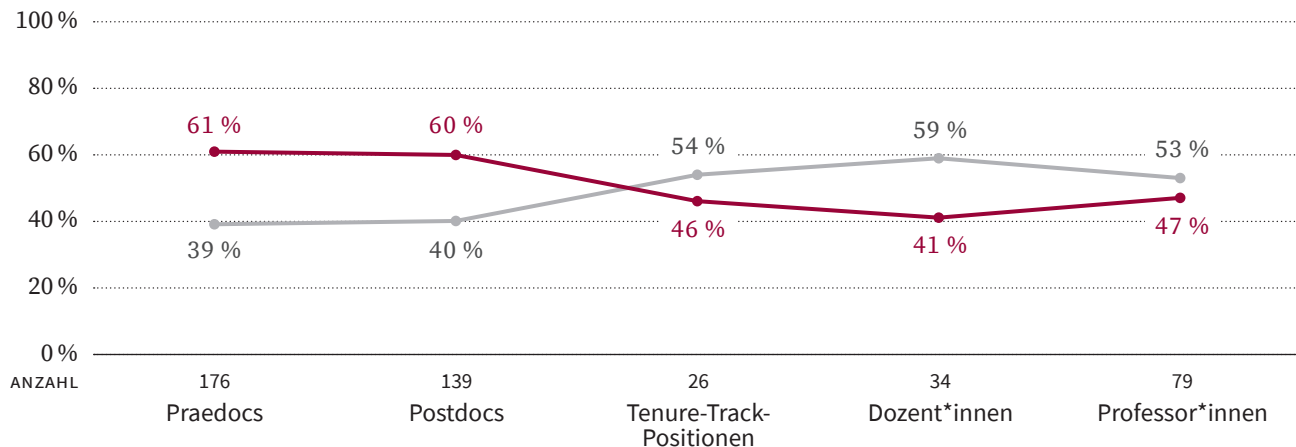
Evangelische Theologie



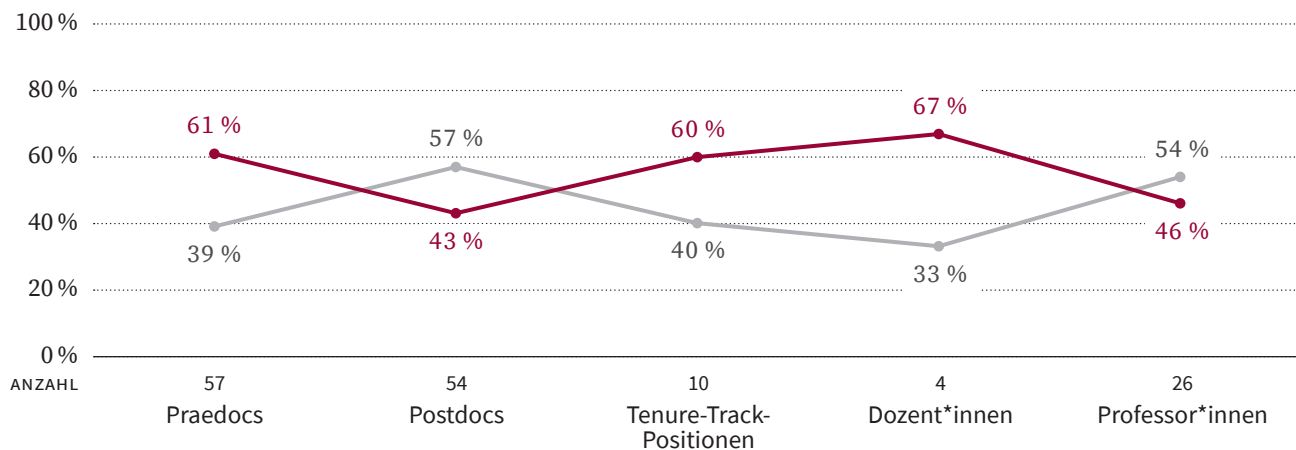
Historische Kulturwissenschaften



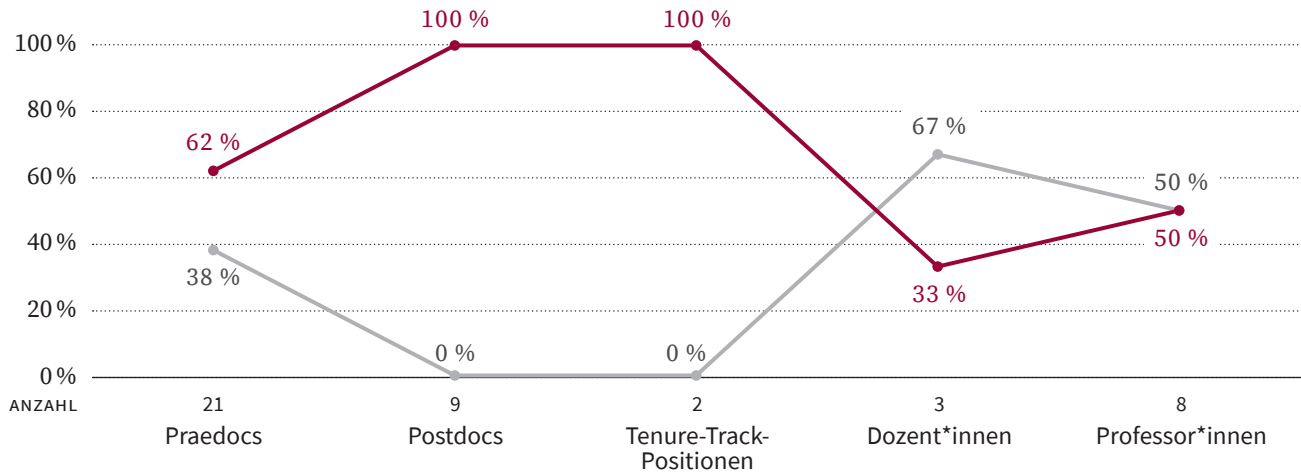
Philologische Kulturwissenschaften



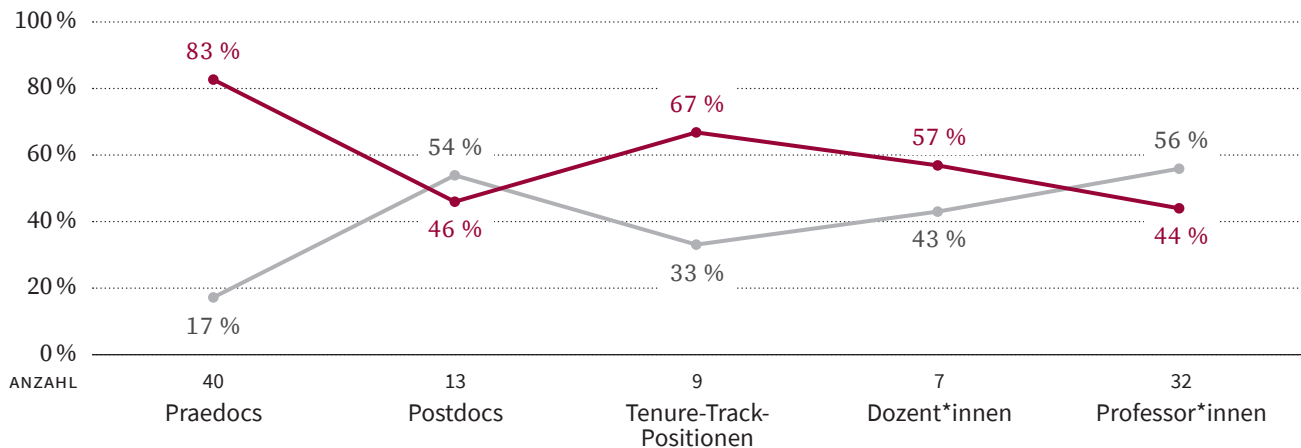
Philosophie und Bildungswissenschaft



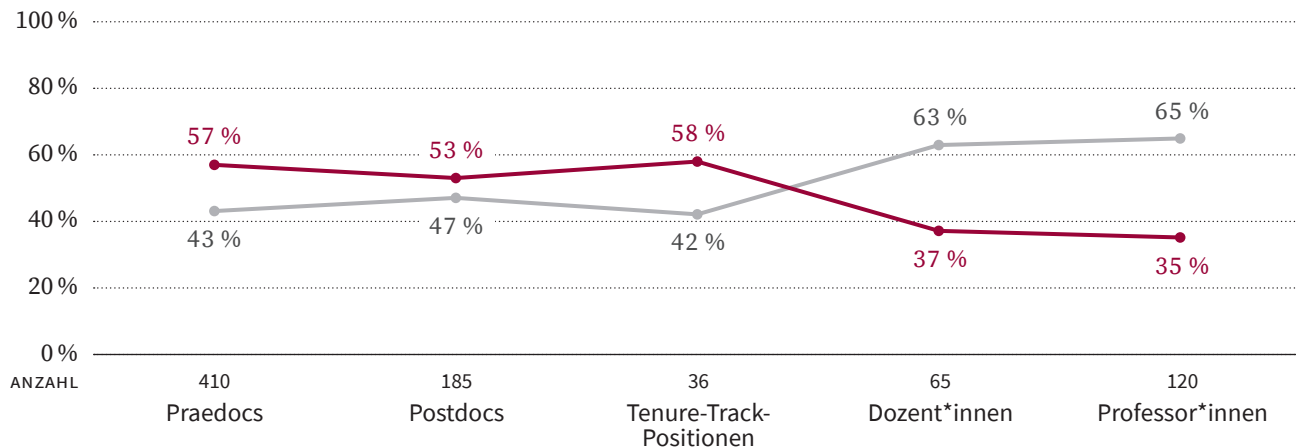
Translationswissenschaft



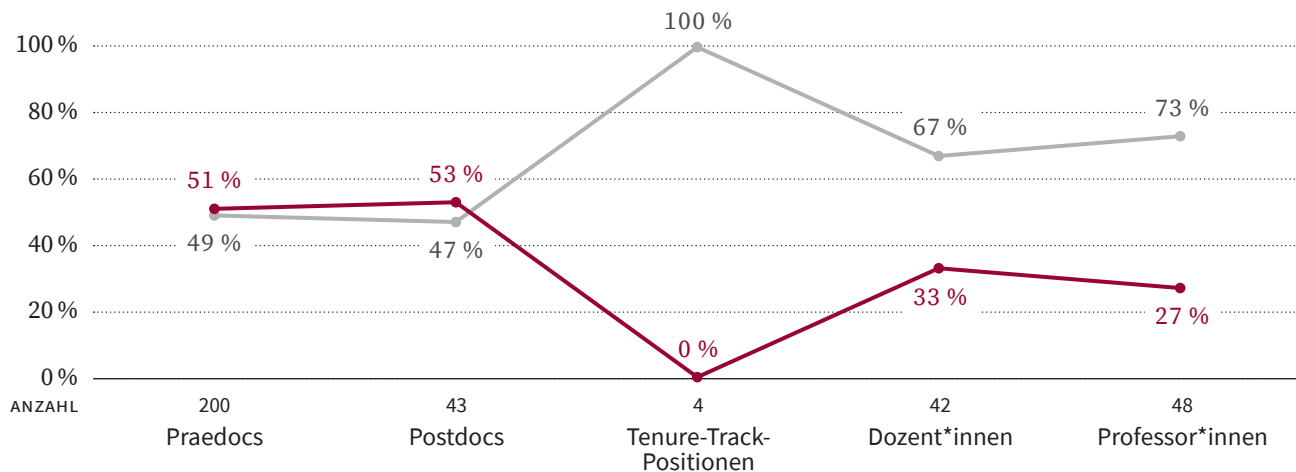
Lehrer*innenbildung



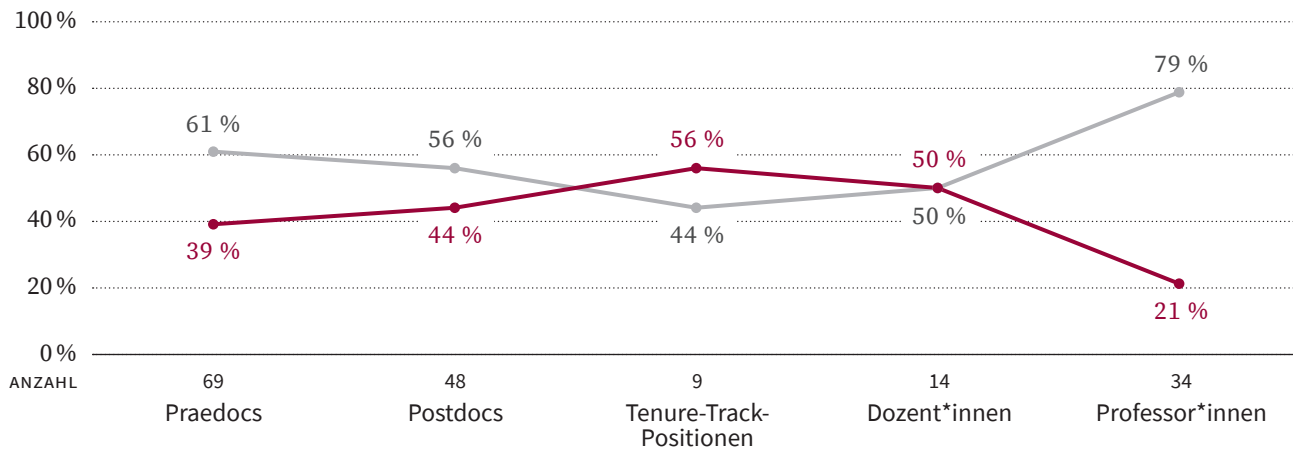
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Cluster



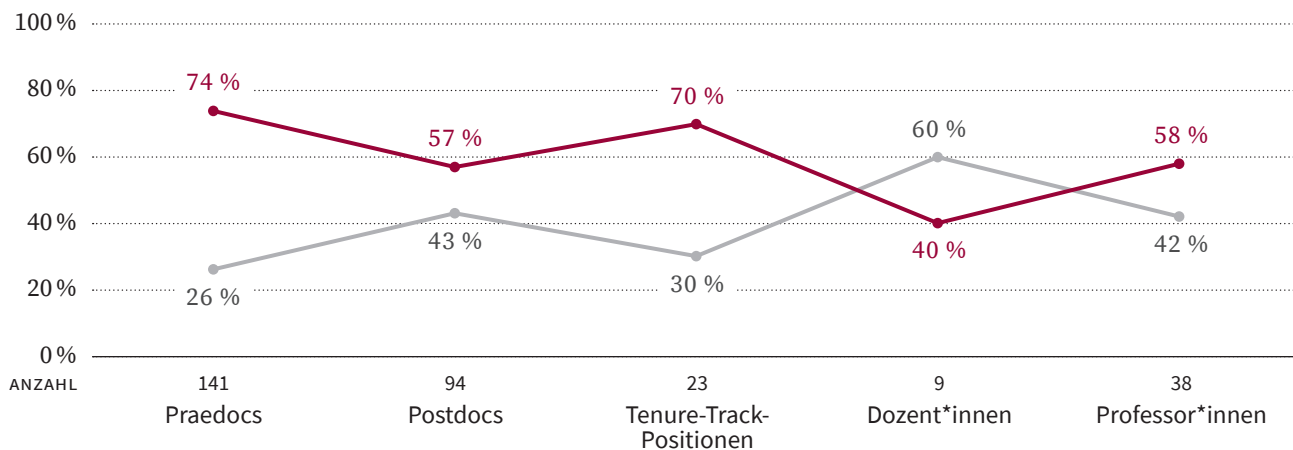
Rechtswissenschaften



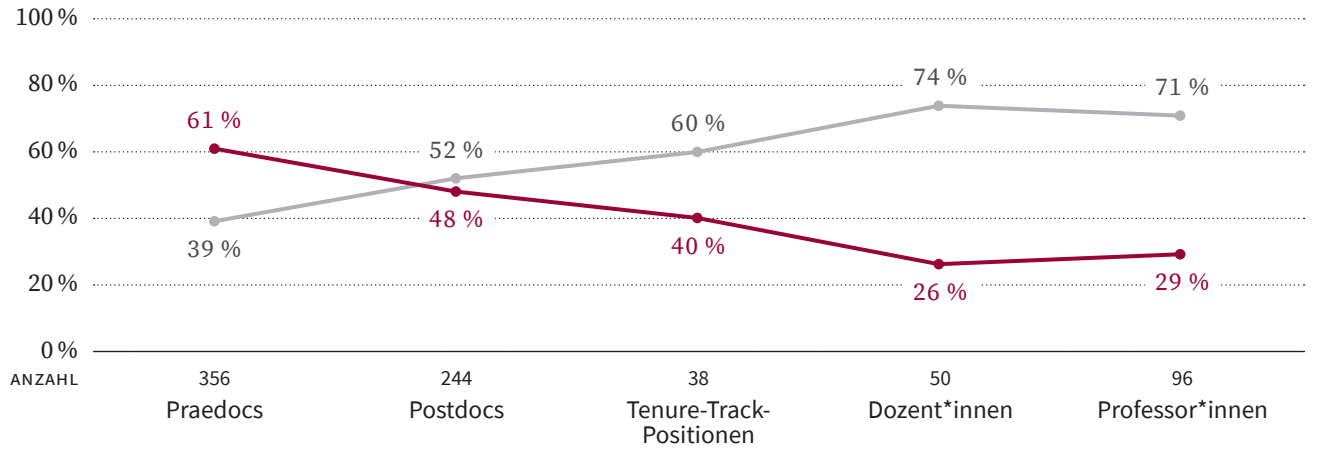
Wirtschaftswissenschaften



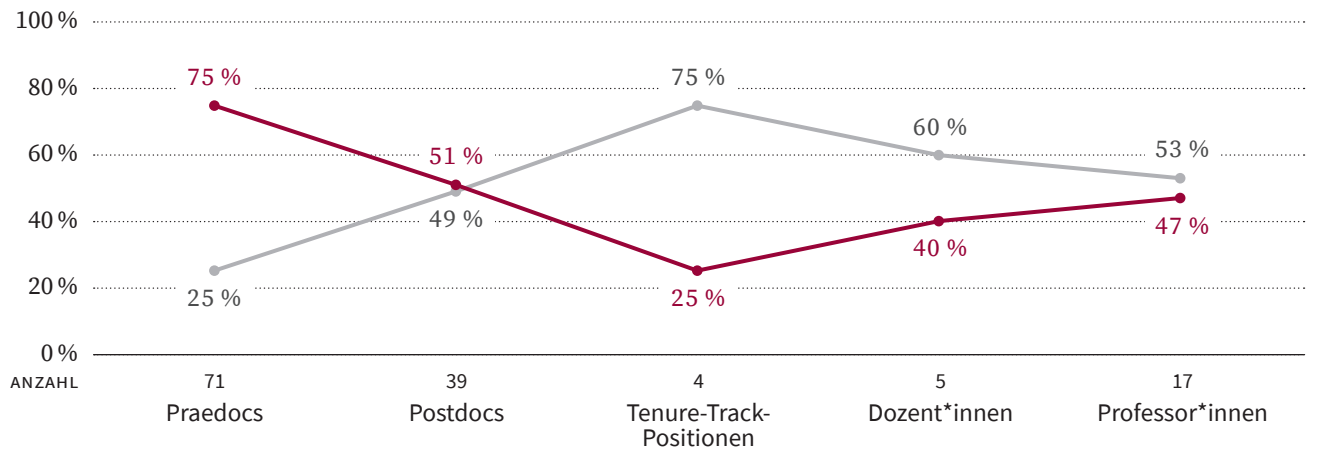
Sozialwissenschaften



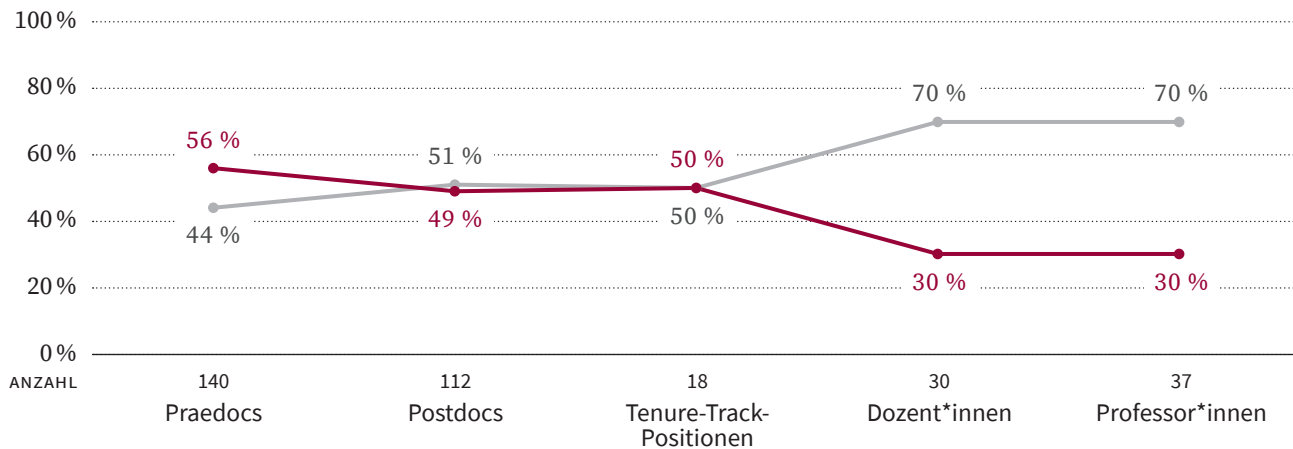
Bio- und Lebenswissenschaftlicher Cluster



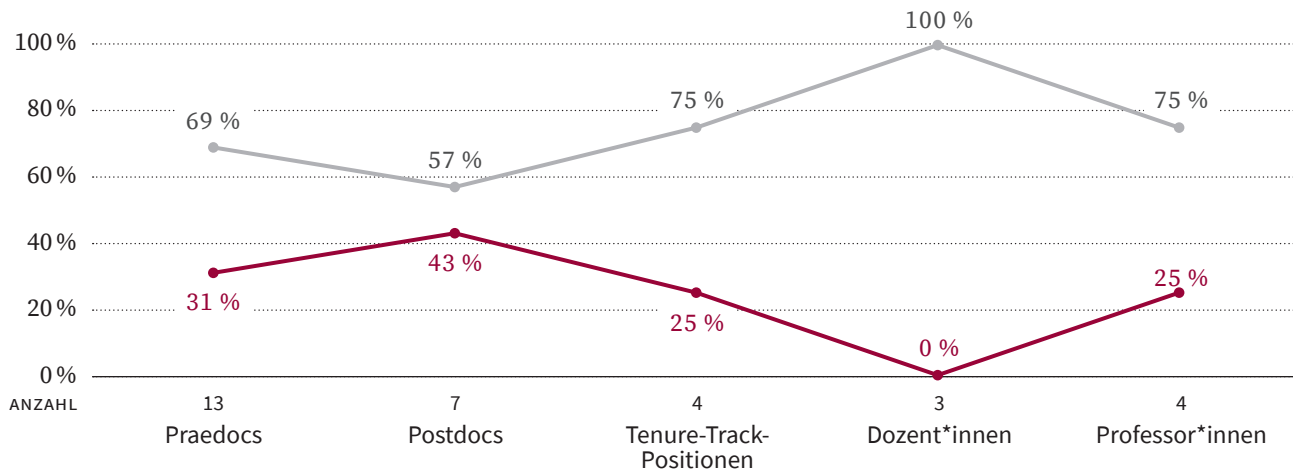
Psychologie



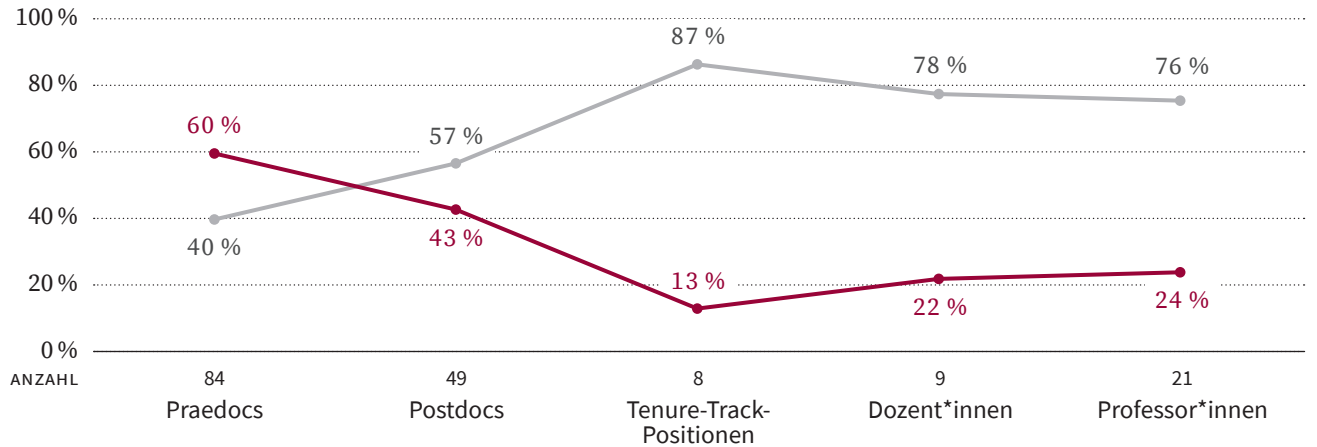
Lebenswissenschaften



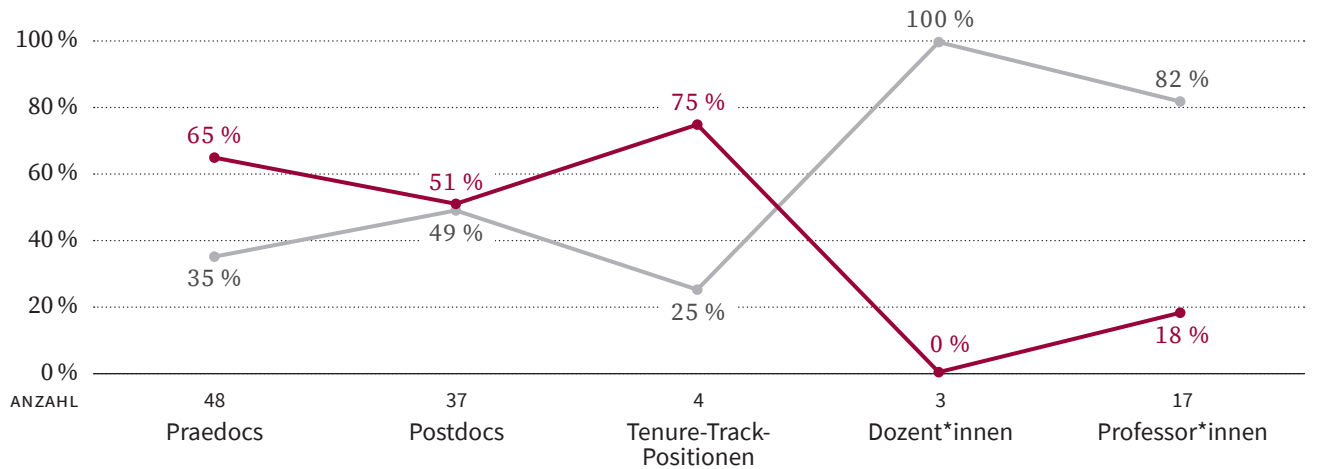
Sportwissenschaft und Universitätssport



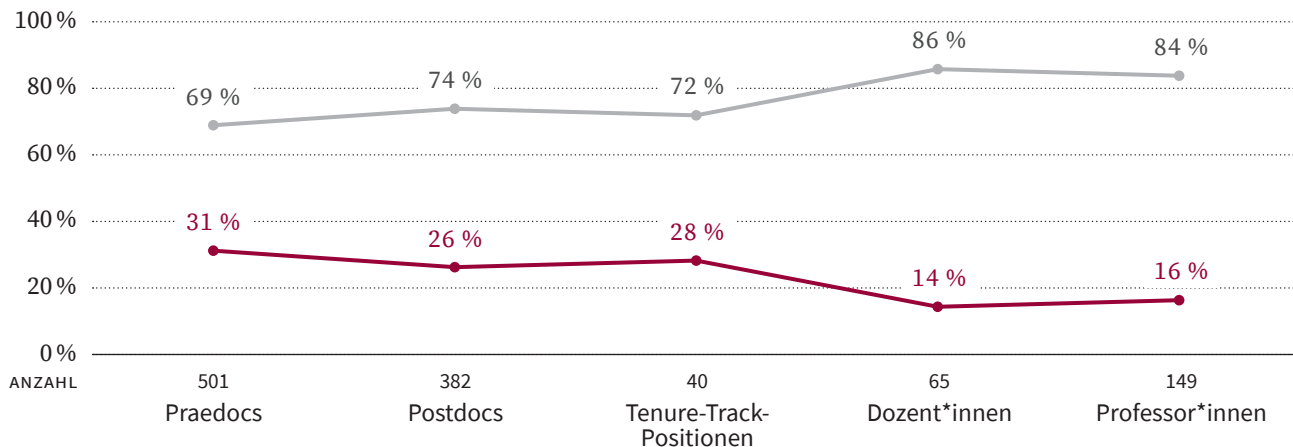
Molekulare Biologie



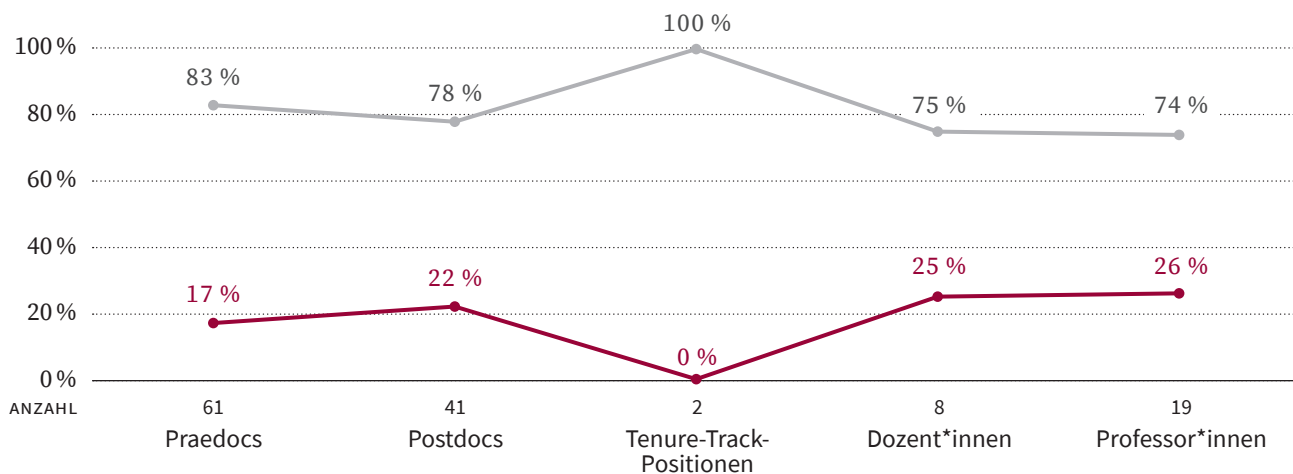
Mikrobiologie und Umweltwissenschaft



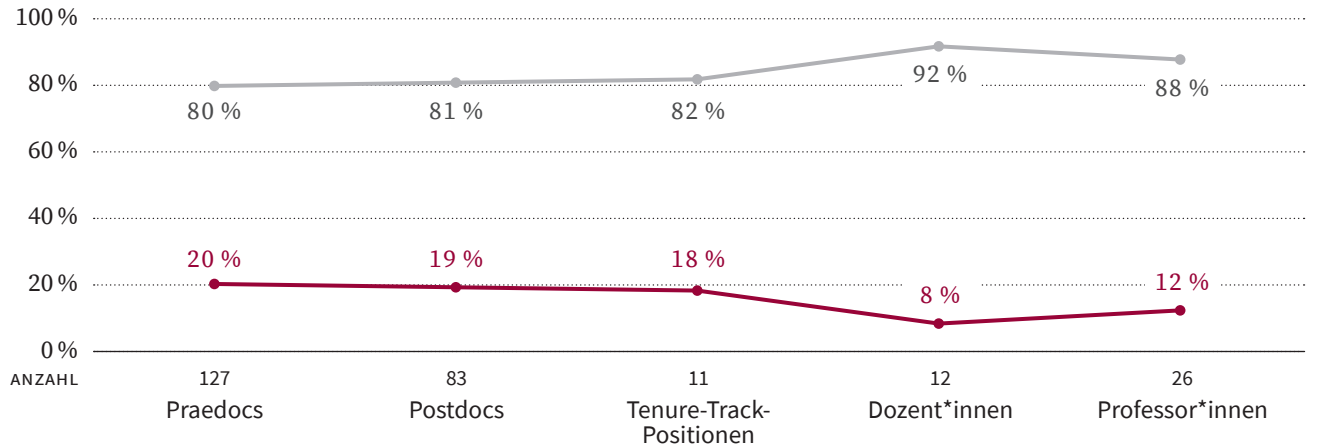
Formal- und Naturwissenschaftlicher Cluster



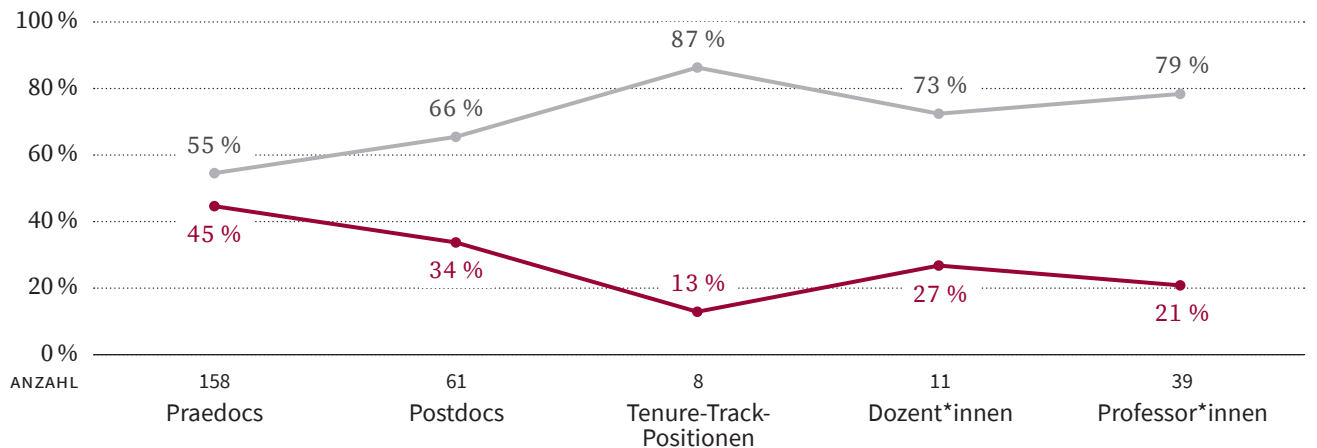
Informatik



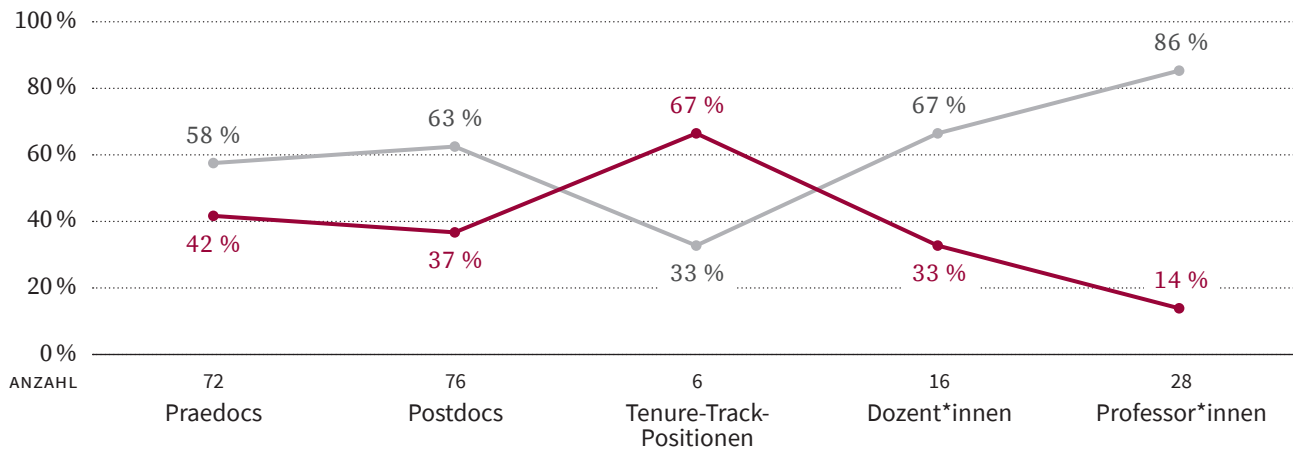
Physik



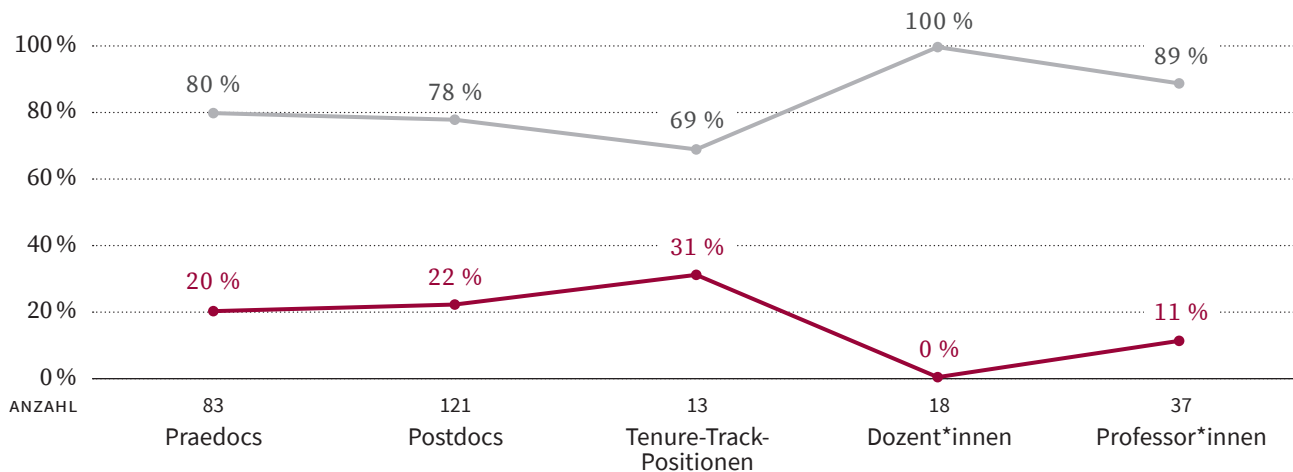
Chemie



Geowissenschaften, Geographie und Astronomie



Mathematik



Literatur

AULENBACHER, BRIGITTE ET AL. (2019):

Wissenschaft in der Entrepreneurial University – feminisiert und abgewertet?

In: WSI-Mitteilungen, Volume 65 (2012) Issue 6, S. 405 – 411, ISSN: 0342-300X, ISSN online: 0342-300X, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2012-6-405>

BESSELLAAR, PETER VAN DEN; SANDSTRÖM, ULF (2017):

Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance. Gender differences in scholarly productivity and impact.

In: PLoS ONE 12(8).

BÖHMER, SUSAN ET AL. (2011):

Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten.

iFQ-Working Paper No. 8, März 2011. Bonn.

BRIKEN, KENDRA; BLÄTTEL-MINK, BIRGIT;

RAU, ALEXANDRA; SIEGEL, TILLA (2018):

»Sei ohne Sorge«. Vom Vermessen und Un/Sichtbar-machen akademischer Sorgearbeit in der neoliberalen Hochschule.

In: HARK, SABINE; HOFBAUER, JOHANNA (Hrsg.innen):

Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken.

Berlin: Suhrkamp Verlag, S. 311 – 339.

DEUTSCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT (2019):

Chancengleichheitsmonitoring 2019 der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Berichtsjahr 2018.

FOX, CHARLES W.; BURNS, C. SEAN; MUNCY, ANNA D.; MEYER, JENNIFER A. (2015):

Gender differences in patterns of authorship do not affect peer review outcomes at an ecology journal.

In: Functional Ecology 30(1), S. 126-139.

<https://besjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1365-2435.12587> (7. 7. 2020)

FRIESENHAHN, IRENE UND BEAUDRY, CATHARINE (2014):

The Global State of Young Scientists. Project Report and Recommendations.

Berlin: Akademie Verlag.

GILL, ROSALIND (2018):

Beyond Individualism: The Psychosocial Life of the Neoliberal University.

In: SPOONER, MARC; MCNINCH, JAMES (Hrsg.):

Dissident Knowledge in Higher Education.

Regina: Regina University Press, S. 193 – 216.

Zitiert nach: BRIKEN, KENDRA; BLÄTTEL-MINK, BIRGIT;

RAU, ALEXANDRA; SIEGEL, TILLA (2018):

»Sei ohne Sorge«. Vom Vermessen und Un/Sichtbar-machen akademischer Sorgearbeit in der neoliberalen Hochschule.

In: HARK, SABINE; HOFBAUER, JOHANNA (Hrsg.innen):

Vermessene Räume, gespannte Beziehungen.

Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp Verlag, S. 311 – 339.

GUTHRIE, SUSAN ET AL. (2019):

Understanding Researcher Mobility.

RAND Europe.

HEAD, MICHAEL (2017):

The Money Shows it is a Man's World – How Can We Reduce the Difference?

In: #ChampioningWISreport, Championing the Success of Women in Science, Technology, Engineering, Maths, and Medicine. A collection of thought pieces from members of the academic community.

DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.5463502>

HOSEK, SUSAN D. et al. (2005):

Gender Differences in Major Federal External Grant Programs.

RAND Corporation. Santa Monica.

ISELL, LYNNE A.; YOUNG, TRUMAN P.;

HARCOURT, ALEXANDER H. (2012):

Stag Parties Linger. Continued Gender Bias in a Female-Rich Scientific Discipline.

In: PLoS ONE 7(11).

JONES, THERESA M.; FANSON, KERRY V.; LANFEAR, ROB; SYMONDS, MATTHEW R.E.; HIGGIE, MEGAN (2014):

Gender differences in conference presentations: a consequence of self-selection?

In: PeerJ 2.

KNOBLOCH-WESTERWICK, SILVIA; GLYNN, CARROLL J.; HUGE, MICHAEL (2013):

The Matilda Effect in Science Communication. An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest.

In: Science Communication 35(5), S. 603 – 625.

LARIVIÈRE, VINCENT; NI, CHAOQUN; GINGRAS, YVES;

CRONIN, BLAISE; SUGIMOTO, CASSIDY R. (2013):

Bibliometrics. Global Gender Disparities in Science.

<https://www.nature.com/news/bibliometrics-global-gender-disparities-in-science-1.14321>

LIND, INKEN ET AL. (2010):

Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals.

In: BAUSCHKE-URBAN, CAROLA ET AL. (Hrsg.):

Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung.

Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 155 – 178.

METZ-GÖCKEL, SIGRID ET AL. (2014):

Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem.

Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.

DOI: <http://doi.org/10.14766/1127>

MOSS-RACUSIN, CORINNE A.; DOVIDIO, JOHN

F.; BRESKOLL, VICTORIA L.; GRAHAM, MARK J.;

HANDELSMAN, JO (2012):

Science faculty's subtle gender biases favor male students.

In: PNAS 109(41), S. 16474 – 16479.

MUTZ, RÜDIGER ET AL. (2012):

Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund.

In: Zeitschrift für Psychologie, Vol. 220(2), S. 121 – 129,

DOI: 10.1027/2151-2604/a000103

PAN, LEI; KALINAKI, ELIZABETH (2015):

Mapping Gender in the German Research Arena.

Elsevier Analytical Services.

RANGA, MARINA ET AL. (2012):

Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. Bonn.

SAMJESKE, KATHRIN (2012):

Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick.

In: Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft 21 (1), S. 158 – 162.

SCHROEDER, J.; DUGDALE, H.L.; RADERSMA, R.; HINSCH, M.; BUEHLER, D.M.; SAUL, J.; PORTER, L.; LIKER, A.; DE CAUWER, I.; JOHNSON, P.J.; SANTURE, A.W.; GRIFFIN, A.S.; BOLUND, E.; ROSS, L.; WEBB, T.J.; FEULNER, P.G.D.; WINNEY, I.; SZULKIN, M.; KOMDEUR, J.; VERSTEEGH, M.A.; HEMELRIJK, C.K.; SVENSSON, E.I.; EDWARDS, H.; KARLSSON, M.; WEST, S.A.; BARRETT, E.L.B.; RICHARDSON, D.S.; VAN DEN BRINK, V.; WIMPENNY, J.H.; ELLWOOD, S.A.; REES, M.; MATSON, K.D.; CHARMANTIER, A.; DOS REMEDIOS, N.; SCHNEIDER, N.A.; TEPLITSKY, C.; LAURANCE, W.F.; BUTLIN, R.K.; HORROCKS, N.P.C (2013):
Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia.

In: Journal of Evolutionary Biology 26, S. 2063 – 2069.

»She Figures 2018« (2019).

Publication of the European Commission.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>
(24.8.2020)

STEINPREIS, RHEA E.; ANDERS, KATIE A.;

RITZKE, DAWN (1999):

The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study.

In: Sex Roles 41 (7/8), S. 509 – 528.

WINSLOW, SARAH (2010):

Gender Inequality and Time Allocations Among Academic Faculty.

In: Gender & Society 24(6), S. 769 – 793.

WITTEMAN, HOLLY O. ET AL. (2019):

Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency.

In: The Lancet, Volume 393, ISSUE 10171, S. 531 – 540.

ZHOU, CHARLIE D. ET AL. (2018):

A systematic analysis of UK cancer research funding by gender of primary investigator.

BMJ Open 2018; 8:e018625.

DOI: 10.1136/bmjopen-2017-018625



Endnoten

- 1 Der Begriff »Leaky Pipeline« bezeichnet das Phänomen der schwindenden Frauenanteile zwischen dem Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn und den wissenschaftlichen Top-Positionen.
- 2 Neben dem Geschlecht wirken vor allem auch (soziale) Herkunft und Hautfarbe als wichtige Biasfaktoren.
- 3 Neuere Forschung unter dem Titel Altmetrik (altmetrics) versucht auch weitere Bewertungsmaßstäbe abseits der bisher etablierten Zitationsindices zu finden, die zum Beispiel die erweiterten Möglichkeiten der digitalen Veröffentlichung oder neue Medien in ihre Analysen miteinbeziehen. An der Universität Wien gibt es dazu aber noch keine Zahlen.
- 4 In den hier veröffentlichten Zahlen sind Faktoren wie Alter oder wissenschaftliche Vorerfahrung der Antragsteller*innen nicht berücksichtigt.
- 5 Aus datentechnischen Gründen können wir bei den Drittmitteln nur das Jahr 2019 abbilden. Die hier präsentierten Daten stellen daher eine Momentaufnahme dar und können erst in den kommenden Jahren in einem größeren Sample präsentiert werden.
- 6 Allerdings unterscheiden sich die drei Fakultäten in diesem Cluster stark voneinander: Während 62 % aller Anträge in den Sozialwissenschaften von Frauen gestellt wurden, waren es nur 21 % in den beiden anderen Fakultäten. Zudem stellten die Sozialwissenschaften mehr als doppelt so viele Drittmittelanträge wie die beiden anderen Fakultäten zusammen.
- 7 Vgl. <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/foerderungsstatistiken/> [Stand 2. September 2020], https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/msca-numbers_en [Stand 2. September 2020], <https://erc.europa.eu/projects-figures/statistics> [Stand 2. September 2020]
- 8 Als »Gender Pay Gap« wird hier die Differenz zwischen den durchschnittlich beantragten und den durchschnittlich bewilligten Fördersummen nach Geschlecht bezeichnet.
- 9 Stage R2, R3 und R4 Researchers, vgl. <https://www.more3.eu/indicator-tool/career-stages-r1-to-r4>.
- 10 Mobilität in der akademischen Laufbahn umfasst nicht nur Aufenthalte an ausländischen Universitäten/ Forschungsinstitutionen, sondern auch Mobilität zwischen Universitäten innerhalb eines Landes und Mobilität zwischen unterschiedlichen Sektoren (z. B. außeruniversitäre Forschung). Mobilität umfasst auch längerfristige, mehrjährige Anstellungen an anderen in- und ausländischen Forschungseinrichtungen. Die folgenden Daten der Universität Wien beziehen sich jedoch ausschließlich auf Auslandsaufenthalte von Angehörigen der Universität Wien zum Zweck der Forschung, Lehre und Vortragstätigkeit.
- 11 Dieser Trend wird 2020 aufgrund von Covid-19 vermutlich gestoppt.

Notizen





