

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Sophie Hofmeister
Heike Solga

bleiben oder Gehen? Eine fächerspezifische Analyse von Geschlechterunterschieden im Anstreben einer Professur an deutschen Hochschulen

Discussion Paper

SP I 2025–501

April 2025

Forschungsschwerpunkt
Dynamiken sozialer Ungleichheiten

Forschungsabteilung
Ausbildung und Arbeitsmarkt

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt beim Autor.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen. Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des jeweiligen Autors wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Sophie Hofmeister¹ und Heike Solga^{1,2}

¹ WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), ² Freie Universität Berlin, Institut für Soziologie

Bleiben oder Gehen?

Eine fächerspezifische Analyse von Geschlechterunterschieden im Anstreben einer Professur an deutschen Hochschulen

Discussion Paper SP I 2025–501
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2025)

Acknowledgement: Gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder – Das Forschungszentrum der Berliner Mathematik MATH+ (EXC-2046/1, Projektnummer: 390685689).

Zusammenfassung

Frauen sind auf Professuren nach wie vor unterrepräsentiert. In der Diskussion werden dafür häufig Benachteiligungen bei Berufungen genannt. Die aktuelle Forschung zeigt jedoch, dass dies heute nicht mehr der Fall zu sein scheint. Vielmehr bewerben sich promovierte Frauen in allen hier untersuchten Fächergruppen seltener auf Professuren als ihre männlichen Kollegen.

In diesem Beitrag wird daher zum einen untersucht, ob Frauen nach der Promotion schneller und häufiger aus der Wissenschaft ausscheiden als Männer, und zum anderen, ob dies mit Geschlechterunterschieden im Anstreben einer Professur oder dem Wunsch, in der Wissenschaft zu verbleiben, übereinstimmt. Wir vergleichen die Fächergruppen Medizin/Gesundheitswissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin, Mathematik/Naturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die Geisteswissenschaften und Ingenieurwissenschaften, um aufzuzeigen, ob diese Aspekte zwischen den verschiedenen Fächergruppen variieren. Die Analysen basieren auf Längsschnitt-daten des DZHW-Promoviertenpanels von 2014.

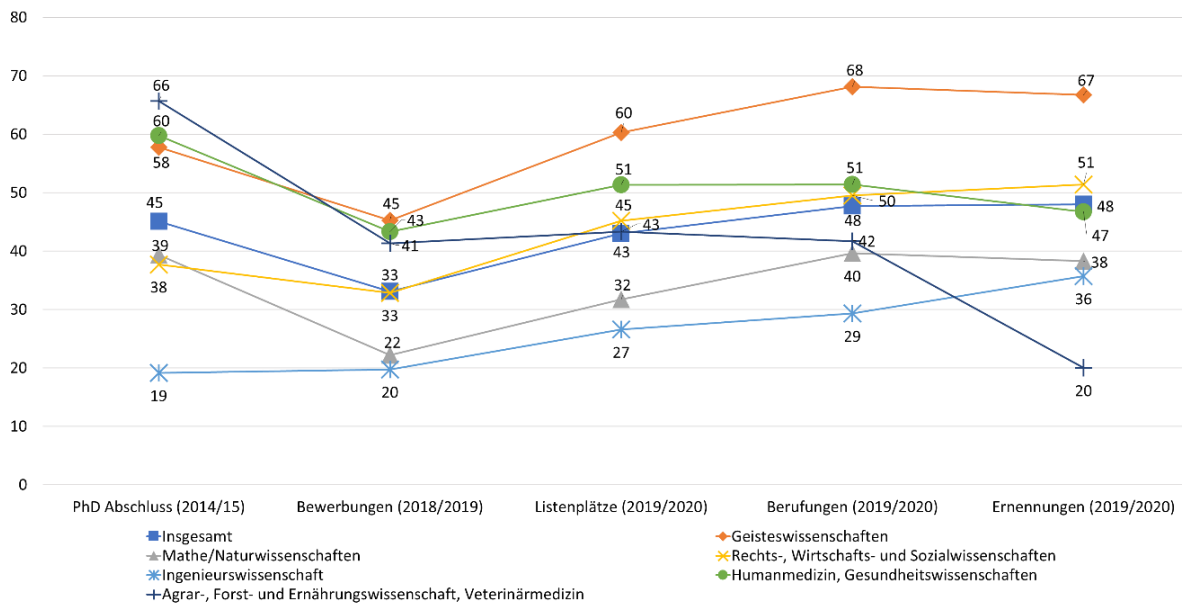
1. Einleitung: Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren

In Deutschland sind Frauen nach wie vor seltener auf Professuren vertreten als Männer, insbesondere auf der höchsten Stufe, der W3-Professur. Im Jahr 2022 waren nur 24 % der W3-Professuren mit Frauen besetzt, bei den W2-Professuren lag der Anteil ebenfalls nur bei 29 % (GWK 2024). Im Vergleich der Fächer zeigt sich, dass die Unterrepräsentanz besonders stark in den Ingenieurwissenschaften (11 % W3, 16 % W2), in der Mathematik/Naturwissenschaften (18 % bzw. 24 %) sowie in der Medizin/Gesundheitswissenschaften (18 % bzw. 37 %) ausgeprägt ist. Am geringsten ist sie in den Geisteswissenschaften mit einem Anteil von 37 % bei den W3- und 46 % bei den W2-Professuren.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft wird weithin als Problem im Hinblick auf Produktivität, Diversität und Gleichstellung anerkannt. Ein gemeinsames Ziel deutscher Hochschulen und wissenschaftspolitischer Akteure ist daher die Erhöhung des Anteils von Professorinnen. Die Gründe für diese Unterrepräsentanz werden jedoch nach wie vor kontrovers diskutiert: Sind Frauen seltener auf Professuren, weil sie sich seltener bewerben? Oder werden Bewerberinnen seltener berufen als ihre männlichen Kollegen? In der Debatte dominiert die These, dass es vor allem an der Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren liegt (LERU 2018: 4; NASEM 2020: 5). In den letzten Jahrzehnten haben die Hochschulen jedoch eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um der Unterrepräsentanz entgegenzuwirken – insbesondere, um Benachteiligungen durch bewusste oder unbewusste Geschlechterstereotype in Berufungsverfahren zu adressieren. Gleichstellungsgesetze schreiben vor, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher fachlicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen sind (HRG § 42). Die Transparenz von Berufungsverfahren wird durch verschiedene Maßnahmen erhöht, beispielsweise durch Berufungsleitfäden, die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten und weiblichen Kommissionsmitgliedern. Darüber hinaus werden seit 2008 die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Selbstverpflichtung der Hochschulen angewendet.

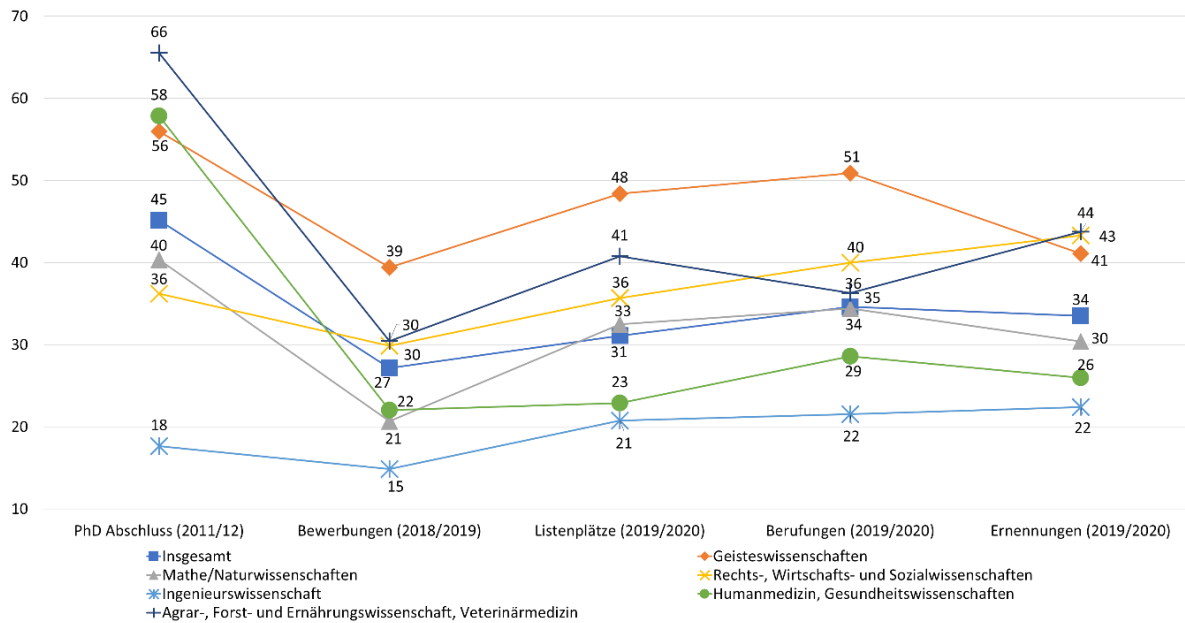
Von daher ist es als Erfolg hochschulpolitischer Bemühungen zu werten, dass eine Ungleichbehandlung in der Berufungspraxis heute wahrscheinlich nicht mehr die Hauptursache für die weiterhin niedrigen Frauenanteile auf Professuren ist. Die Zahlen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung zeigen deutlich, dass in allen Fächern der Frauenanteil unter den Listenplatzierten und denen, die einen Ruf erhalten, höher ist als der Frauenanteil unter den Bewerbungen (siehe Abbildungen 1 und 2). Bei den Ernennungen nimmt der Frauenanteil in der Regel ab, was darauf hindeutet, dass Frauen teilweise mehrere Rufe auf ihre Bewerbungen erhalten haben, aber nur einen Ruf annehmen können.

Abbildung 1: Frauenanteile am Berufungsgeschehen für W1-Professuren (in %)



Quelle: GWK (2020), Statistisches Bundesamt (2017). Eigene Darstellung.

Abbildung 2: Frauenanteile am Berufungsgeschehen für W3-Professuren (in %)



Quelle: GWK (2020), Statistisches Bundesamt (2017). Eigene Darstellung.

Aus den Abbildungen 1 und 2 geht jedoch nicht hervor, ob der beobachtete Vorteil von Frauen tatsächlich auf eine Nichtdiskriminierung von Frauen oder sogar auf eine Bevorzugung von Frauen hindeutet. Der abgebildete Vorteil der Bewerbungen von Frauen könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich Männer häufiger bewerben als Frauen, möglicherweise weil Männer weniger wählerisch in Bezug auf ihre Eignung für eine Stelle sind (Urry 2015: 437). Darüber hinaus könnte die Kohorte der weiblichen Bewerber nicht nur kleiner, sondern auch qualitativ stärker sein als die ihrer männlichen Mitbewerber. Ein solcher „Survivor Bias“ (Auspurg et al. 2017: 284) könnte sich in dem deutlichen Rückgang des Frauenanteils von den Promotionen hin zu den Bewerbungen auf Professuren widerspiegeln (siehe Abbildungen 1 und 2). Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Analyseeinheiten in den Abbildungen 1 und 2 Bewerbungen und nicht Personen sind. Der im Vergleich zu ihrem Anteil an den Bewerbungen höhere Frauenanteil unter den Listenplatzierten und denen, die einen Ruf erhalten, könnte daher die Möglichkeit verdecken, dass nur wenige der Bewerberinnen an mehreren Orten ein Angebot erhalten. Gerade bei W3-Professuren könnte es sein, dass der Vorteil nur (oder vor allem) für bereits berufene Professorinnen gilt, deren Eignung im Unterschied zu „Newcomerinnen“ bereits festgestellt wurde. Damit bleibt aus den Zahlen der GWK unklar, ob es einen Geschlechterbias in den Rekrutierungsprozessen zwischen gleich qualifizierten männlichen und weiblichen Bewerbern gibt und ob dieser je nach Fachdisziplin unterschiedlich ausgeprägt ist.

Ein Vorteil für Bewerberinnen findet sich aber auch in immer mehr Studien für Europa und Nordamerika, die untersuchen, wie gleich qualifizierte männliche und weibliche Bewerber in Berufungsverfahren behandelt werden (Ceci et al. 2023). Auch für Deutschland gibt es zunehmend Studien, die auf experimentellen Designs und Beobachtungsdaten basieren und ebenfalls keine Benachteiligung, sondern eher leichte Vorteile von Frauen in den Sozialwissenschaften, Germanistik und Mathematik/Physik (Solga et al. 2023; Solga et al. 2025) sowie in den Politikwissenschaften, Psychologie und Soziologie (Habicht et al. 2024; Lutter et al. 2022; Lutter und Schröder 2016; Schröder et al. 2021) zeigen.

Die positive Nachricht dieser Studien ist, dass die Gleichstellungsbemühungen in den Berufungsverfahren offenbar Wirkung zeigen. Die schlechte Nachricht ist jedoch, dass der kleine Vorteil von Frauen, den diese Studien nachwiesen, bei weitem nicht ausreicht, um den Anteil der Professorinnen signifikant zu erhöhen. Dazu muss vor allem eines geschehen: Der Frauenanteil bei den Bewerbungen muss steigen.

Die Zahlen zum W1- und W3-Berufungsgeschehen in den Abbildungen 1 und 2 zeigen deutlich, dass sich Frauen über alle Disziplinen hinweg seltener auf Professuren im Verhältnis zu den Anteilen unter den Promovierten bewerben als Männer: Der Anteil der Frauen, die sich auf eine Professur (W1 oder W3) bewerben, ist im Durchschnitt 30 % geringer als ihr Anteil unter den erfolgreichen Promovierten der entsprechenden Jahre (vier bis fünf Jahre vorher für W1-Bewerbungen und sieben bis acht Jahre vorher für W3-Bewerbungen).

Diese Differenz variiert zwischen den Disziplinen. Besonders hoch ist der Anteil der weiblichen Promovierten, die sich nicht auf eine W1-Professur bewerben, mit rund 40 % in den Fächern Mathematik/Naturwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin. In den Medizin- und Gesundheitswissenschaften liegt der Rückgang bei rund 30 %, während die Verluste in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften mit bis zu 20 % geringer ausfallen.

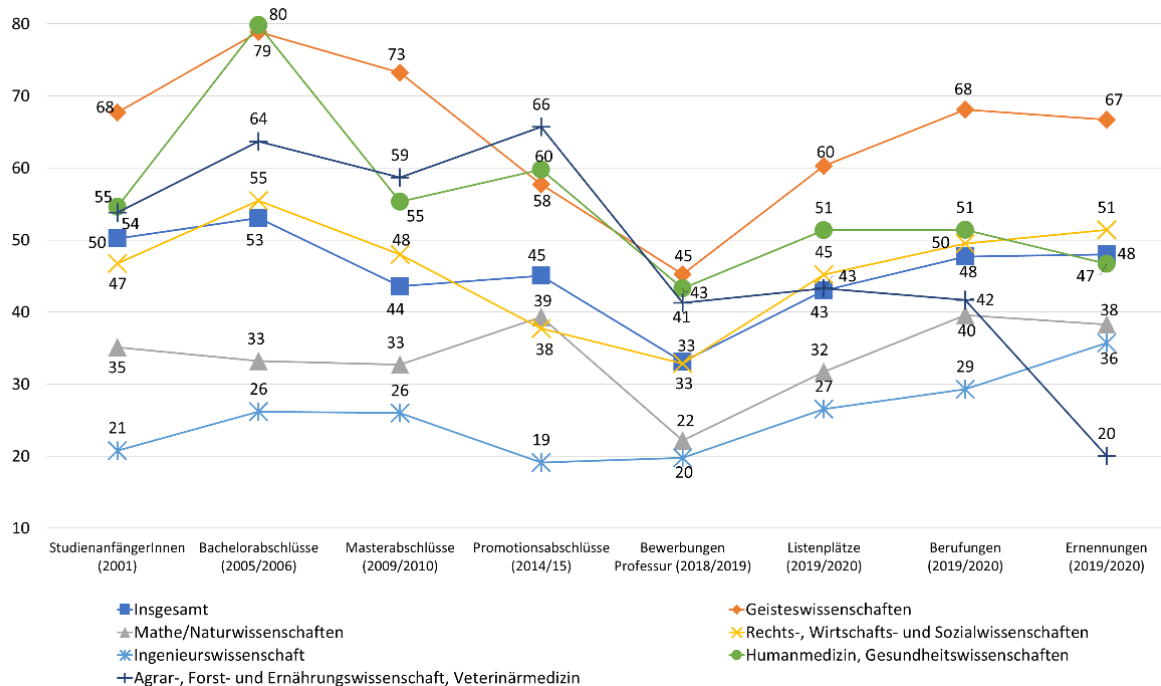
Hinsichtlich des Verlustes an weiblichen Promovierten bei den W3-Bewerbungen stechen die Medizin/Gesundheitswissenschaften mit einem Verlust von rund 65 % besonders hervor. Es folgen Mathematik/Naturwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin mit

einem Verlust von rund 50 %. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften liegt der Verlust bei bis zu 30 %. Die Ingenieurwissenschaften weisen im Fächervergleich den geringsten Frauenanteil bei den Bewerbungen auf, was sich auch in einer ähnlich niedrigen Quote bei den Promotionen widerspiegelt.

Wie Abbildung 3 verdeutlicht, zeigt sich über den gesamten wissenschaftlichen Qualifizierungsverlauf – beginnend mit dem Studium über die Abschlüsse Bachelor, Master und Promotion bis hin zur Professur –, dass bei keinem anderen Übergang ein so deutlicher Rückgang des Frauenanteils zu beobachten ist wie beim Übergang zur Professur (auch zur W1-Professur). Vor dem Hintergrund der Diskussionen um die *Leaky Pipeline* in der Wissenschaft stellt die Zeit zwischen dem Abschluss der Promotion und der Bewerbung auf eine Professur somit eine besonders kritische Phase dar. In dieser Lebensphase stellen sich erneut berufliche Entscheidungen sowie vermehrt auch Fragen der Familiengründung, die den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft maßgeblich beeinflussen können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Hauptursache für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren heute wohl nicht (mehr) daran liegt, dass Bewerberinnen seltener berufen werden als ihre männlichen Kollegen, sondern dass sich promovierte Frauen seltener auf Professuren bewerben.

Abbildung 3: Frauenanteile bis zum Berufungsgeschehen für W1-Professuren (in %)



Quelle: GWK (2020), Statistisches Bundesamt (2002, 2006, 2011, 2017). Eigene Darstellung.

2. Ziel und Datengrundlage der nachfolgenden Analysen

Anliegen dieses Papiers ist nicht, die Gründe für die geringere Bewerbungsaktivität von Frauen zu ermitteln. Vielmehr soll in einer deskriptiven Analyse auf Basis von Längsschnittdaten zunächst geklärt werden, ob und wann Frauen in der Postdoc-Phase häufiger als Männer aus dem Wissenschaftsbetrieb ausscheiden. Darüber hinaus wird untersucht, ob Frauen seltener als Männer eine Professur anstreben und wie dies mit dem generellen Wunsch zusammenhängt, langfristig in der Wissenschaft tätig zu sein. In der Gesamtschau beider Aspekte wird deutlich, ob es Geschlechterunterschiede in der Ablehnung des wissenschaftlichen Betriebs allgemein oder spezifisch in Bezug auf eine Professur gibt. Dies ist von Bedeutung, da beide Aspekte die Bewerbungsaktivität unter den verbleibenden Postdocs beeinflussen können. Wenn wir wissen, welcher der beiden Aspekte zutrifft, kann in nachfolgenden Studien gezielt nach den jeweiligen Gründen gesucht werden.

Die Datengrundlage unserer Analysen sind die Daten des DZHW-Promoviertenpanels 2014, der einzigen quantitativen Längsschnitterhebung zur Statusgruppe der Postdocs¹ an deutsche Hochschulen. Am DZHW-Promoviertenpanel 2014 nahmen Personen teil, die in den Jahren 2013, 2014 oder 2015 an einer deutschen Hochschule promoviert haben. Sie wurden ab 2015 über fünf Jahre (bis einschließlich 2019) jährlich zu ihrer beruflichen Entwicklung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft befragt. Unsere Untersuchungsgruppe umfasst insgesamt 4.252 Promovierte (48 % männlich und 52 % weiblich) aus sechs Fächergruppen: 603 Personen (83 % bzw. 17 %) aus den Ingenieurwissenschaften, 1.171 Personen (51 % bzw. 49 %) aus der Mathematik/Naturwissenschaften², 804 Personen (48 % bzw. 52 %) aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 315 Personen (43 % bzw. 57 %) aus den Geisteswissenschaften, 1.098 Personen (33 % bzw. 67 %) aus der Medizin/Gesundheitswissenschaften und 225 Personen (19 % bzw. 81 %) aus den Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin (siehe Anhang, Tabelle A1). Knapp 70 % der Befragten haben ihre Promotion im Jahr 2014 und rund 30% im Jahr 2013 abgeschlossen. Im Jahr 2015 haben nur wenige der befragten Postdocs promoviert (siehe Anhang Tabelle A2).

Zur Beschreibung des zeitlichen Verbleibs in der Wissenschaft nach der Promotion wurden Survival-Analysen (auch Überlebenskurven genannt) berechnet. Die Variable zur Dauer des Verbleibs in der Wissenschaft misst die Zeit (in Jahren) zwischen den Promotionsabschluss und dem Ausscheiden aus der Wissenschaft bzw. dem Ausscheiden aus dem Panel, falls keine weitere Teilnahme am Panel erfolgt (zur Verteilung siehe Anhang, Tabellen A2 und A3).

¹ Als Postdocs werden promovierte und nicht habilitierte bzw. sich nicht auf einer Juniorprofessur befindende Wissenschaftler:innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen definiert.

² Die DZHW-Fächergruppen entsprechen den Fächergruppen des Statistischen Bundesamtes. Mathematik/Naturwissenschaften: Mathematik, Physik, Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Geowissenschaften, Geographie; Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Regionalwissenschaften, Politikwissenschaften, Sozialwissenschaften, Soziologie, Sozialwesen, Rechtswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt, Psychologie, Erziehungswissenschaften, Kommunikationswissenschaften, Publizistik; Geisteswissenschaften: Evangelische Theologie, Katholische Theologie, Philosophie, Geschichte, Informations- und Bibliothekswissenschaften, Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft, Altphilologie, Germanistik, Anglistik, Amerikanistik, Romanistik, Slawistik, Sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften, Kulturwissenschaften, Islamische Studien, Medienwissenschaft; Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Humanmedizin, Zahnmedizin, Gesundheitswissenschaften; Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin: Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie, Forstwissenschaft, Holzwirtschaft, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften, Landespflanze, Umweltgestaltung, Veterinärmedizin.

Beide Aspekte – das Anstreben einer Professur sowie der Wunsch, perspektivisch in der Wissenschaft zu verbleiben – werden für die Postdocs, die mindestens drei Jahre in der Wissenschaft tätig sind, deskriptiv mittels Korrelationstabellen und multivariat mittels linearer Regressionen³ analysiert. Das *Anstreben einer Professur* wird durch die Frage „Streben Sie eine Professur an?“ mit drei Antwortkategorien erfasst: ja, nein, noch unschlüssig. Der *Wunsch des Verbleibs in der Wissenschaft* wird mit der Frage „Beabsichtigen Sie, in Zukunft in der Wissenschaft tätig zu sein?“ mit fünf Antwortkategorien von „nein, auf keinen Fall“ bis „ja, auf jeden Fall“ erfasst. In den deskriptiven Auswertungen werden jeweils die beiden äußeren Antwortkategorien zusammengefasst.

3. Verbleib in der Wissenschaft nach der Promotion

Im Folgenden wird die Verweildauer in der Wissenschaft nach der Promotion dargestellt und der Frage nachgegangen, ob und wann Frauen früher aus der Wissenschaft ausscheiden. Abbildung 4 (ergänzt durch Tabelle A3 im Anhang) zeigt, dass rund 35 % der Postdocs zwei Jahre nach der Promotion aus der Wissenschaft ausgeschieden sind. Rund 60 % sind nach drei Jahren und 75 % nach fünf Jahren ausgeschieden. Knapp 20 % der Befragten verblieben über den gesamten Befragungszeitraum in der Wissenschaft.

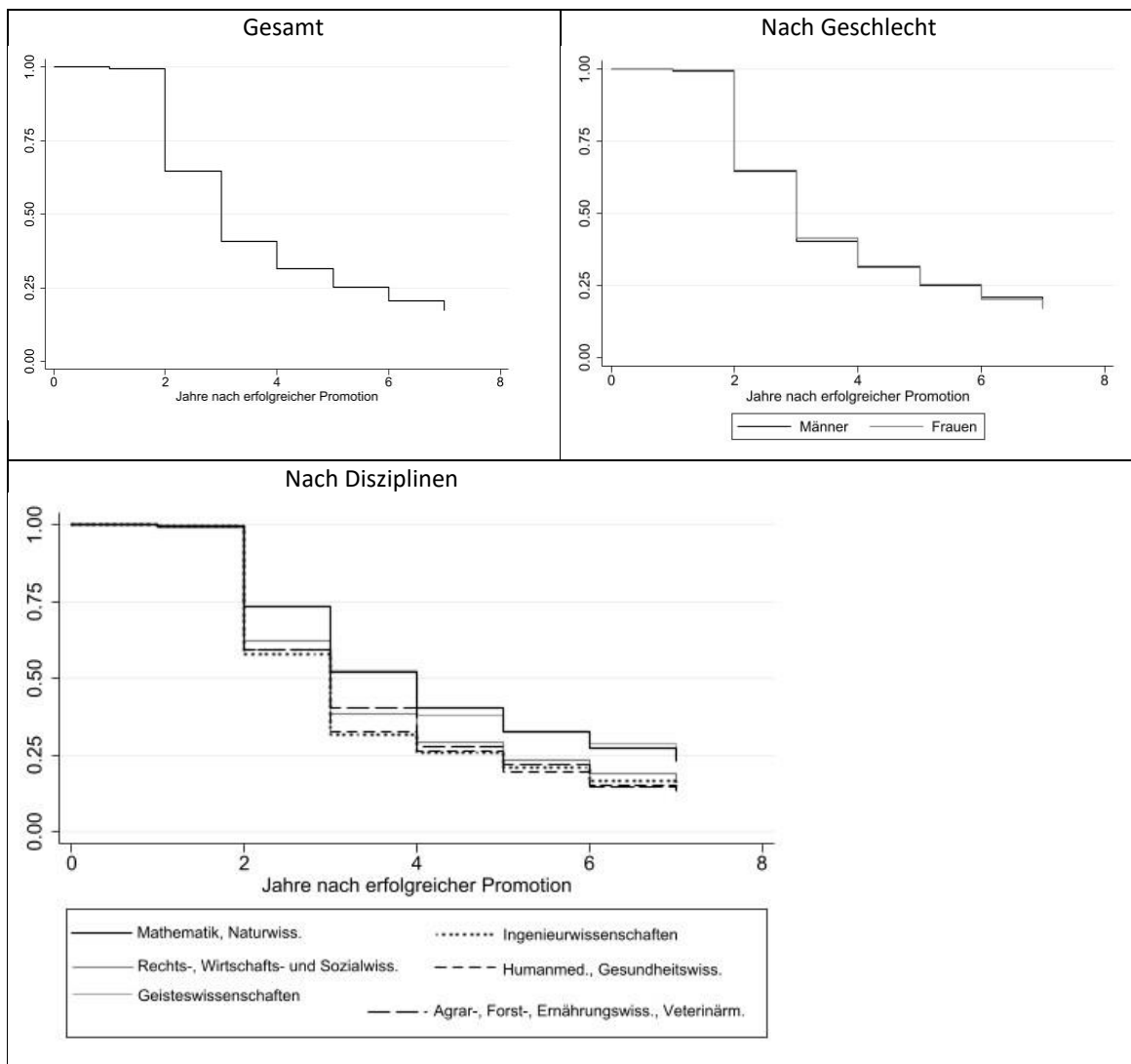
Während im Durchschnitt aller Disziplinen keine Unterschiede im Ausstiegsverhalten zwischen Männern und Frauen bestehen (siehe Abbildung 4: Nach Geschlecht), zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen. In den Ingenieurwissenschaften, der Medizin/Gesundheitswissenschaften sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin verlassen Postdocs ab dem zweiten Jahr etwas häufiger die Wissenschaft als in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften und der Mathematik/Naturwissenschaften, in denen Postdocs tendenziell länger im Wissenschaftsbetrieb verbleiben.

Ein Blick auf die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Postdocs innerhalb der Fächergruppen zeigt hingegen drei verschiedene Muster (siehe Abbildung 5):

- Nur in der Medizin/Gesundheitswissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin scheiden Frauen häufiger bereits nach dem zweiten Postdoc-Jahr aus der Wissenschaft aus als ihre männlichen Kollegen.
- In den Ingenieurwissenschaften sind es hingegen die männlichen Postdocs, die bereits nach dem zweiten Jahr die Wissenschaft deutlich häufiger als weibliche Postdocs verlassen.
- In der Mathematik/Naturwissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften gibt es kaum Geschlechterunterschiede (wenn überhaupt, sind es tendenziell eher die männlichen Postdocs, die den Wissenschaftsbetrieb früher verlassen).

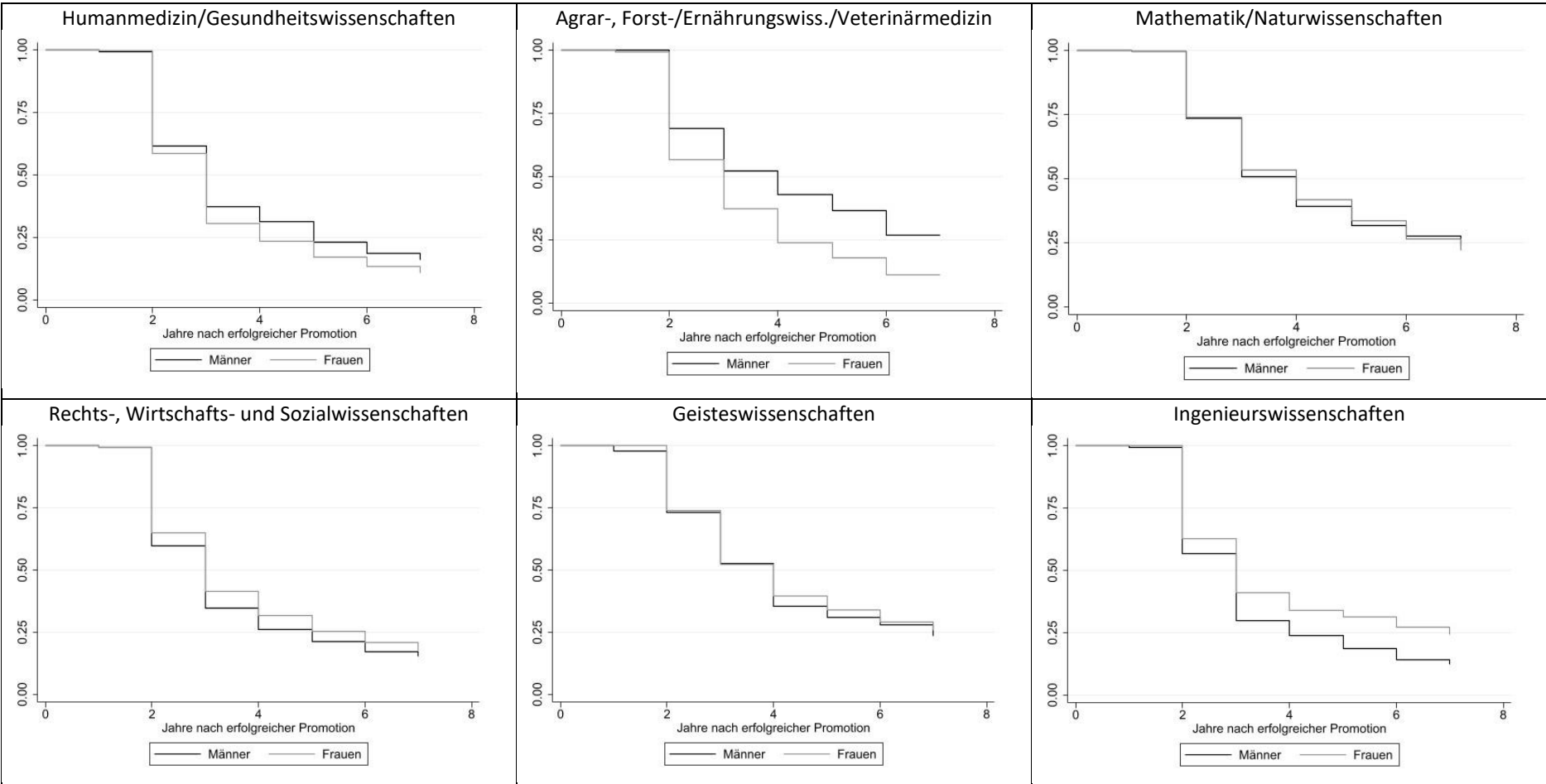
³ Für das Anstreben einer Professur wurden auch logistische Regressionen berechnet. Die Ergebnisse dieser Regressionen bestätigen die Befunde der linearen Regressionsanalysen und werden daher nicht aufgeführt.

Abbildung 4: Survivalkurven von Postdocs über Dauer des Verbleibs in Wissenschaft (bis 2019)



Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen.

Abbildung 5: Survivalkurven von Postdocs zur Dauer des Verbleibs in der Wissenschaft (bis 2019), nach Geschlecht



Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen.

In der Medizin/Gesundheitswissenschaften sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin scheint damit das frühzeitige Verlassen der Wissenschaft von Frauen durchaus ein Grund für die in Kapitel 1 dargestellte geringere Bewerbungsaktivität (im Verhältnis zu den abgeschlossenen Promotionen) zu sein.

Interessanterweise gilt dies nicht für Mathematik/Naturwissenschaften, wo ebenfalls ein starker Rückgang des Frauenanteils zwischen Promotion und Bewerbung zu verzeichnen ist und der Frauenanteil an den Bewerbungen im Fächervergleich (zusammen mit den Ingenieurwissenschaften) am niedrigsten ist. In den Jahren nach der Promotion verbleiben Frauen hier ähnlich häufig und tendenziell sogar etwas häufiger als Männer in der Wissenschaft. Dass sie sich so selten auf Professuren bewerben, kann somit nicht durch einen kleineren potenziellen weiblichen Bewerberpool erklärt werden.

Auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften, in denen sich Frauen zwar ebenfalls seltener als Männer auf Professuren bewerben, der Rückgang im Verhältnis zu den Promotionsabschlüssen jedoch nicht so drastisch ausfällt, bietet der vermehrte Ausstieg von Frauen in der Postdoc-Phase keinen Erklärungsansatz. Auch hier steigen tendenziell eher Männer aus der Wissenschaft aus.

Die Ingenieurwissenschaften stellen einen Sonderfall dar: Einerseits weisen sie im Fächervergleich den geringsten Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren auf, und ihr Anteil bei den Promotionen ist bereits niedrig. Andererseits sinkt hier der Frauenanteil in den Postdoc-Jahren nicht (wie bereits in den Abbildungen 1 und 2 angedeutet): Frauen verlassen die Wissenschaft nicht häufiger als Männer, im Gegenteil, sie verbleiben deutlich häufiger und länger nach der Promotion in der Wissenschaft.

Diese unterschiedlichen Muster könnten darauf hindeuten, dass in den verschiedenen Disziplinen unterschiedliche Push- und Pull-Faktoren für Frauen und Männer wirken. Ein klassischer Push-Faktor ist beispielsweise die Karriereunsicherheit in der Wissenschaft, während ein Pull-Faktor eine höhere zeitliche Flexibilität oder Autonomie in der Wissenschaft sein kann. Wie solche Faktoren die unterschiedlichen Geschlechtermuster des Verbleibs in der Wissenschaft erklären könnten, wird in Kapitel 5 diskutiert.

4. Geschlechterunterschiede im Karriereziel „Professur“ und im Wunsch des Verbleibs in der Wissenschaft

Im Folgenden wird untersucht, ob es Unterschiede im Wunsch nach einem längerfristigen Verbleib in der Wissenschaft und im Karriereziel Professur gibt. Beides könnte sowohl mit der unterschiedlichen Verweildauer in der Postdoc-Phase als auch mit den Geschlechterunterschieden bei den Bewerbungsaktivitäten für eine Professur zusammenhängen.

Wie die Tabellen 1 und 2 zeigen, streben die (verbliebenen) weiblichen Postdocs in den Fächergruppen Medizin/Gesundheitswissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin seltener eine Professur an, was mit dem früheren Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft in diesen Fächergruppen korrespondiert (siehe Kapitel 3). Weibliche Postdocs geben hier mit einem Unterschied von fast 20 Prozentpunkten häufiger als männliche Postdocs an, keine Professur anzustreben (siehe Tabelle 1). Dieser Unterschied bestätigt sich auch in multivariaten Analysen unter Berücksichtigung von Faktoren wie dem Vorhandensein von Kindern, sozialer Herkunft sowie Abitur- und Promotionsnote und ist für die Medizin/Gesundheitswissenschaften statistisch signifikant (siehe Tabelle 2). In Medizin/Gesundheitswissenschaften zeigt sich dies auch für den Wunsch, in der Wissenschaft zu bleiben (siehe Tabelle 2).

Auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften haben weibliche Postdocs seltener das Karriereziel Professur, obwohl die Geschlechterunterschiede in der Verweildauer sehr gering sind (tendenziell verlassen eher männliche Postdocs die Wissenschaft früher; siehe Kapitel 3). Dies bestätigt sich auch in multivariaten Analysen (siehe Tabelle 2). In den Geisteswissenschaften geht die stärkere Ablehnung der Professur bei Frauen zudem mit einer stärkeren Zurückhaltung gegenüber einer langfristigen Tätigkeit in der Wissenschaft einher (siehe Tabellen 1 und 2). In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeigt sich dies kaum. Hier scheint es den Frauen, die mit der Professur hadern, eher um die Position an sich und nicht um die Wissenschaft als solche zu gehen.

Im Gegensatz dazu zeigen sich in der Mathematik/Naturwissenschaften kaum Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Postdocs hinsichtlich des Karriereziels einer Professur sowie des Wunsches, in der Wissenschaft zu verbleiben. Dies steht im Einklang mit den geringen Geschlechterunterschieden in der Verweildauer während der Postdoc-Phase.

In den Ingenieurwissenschaften zeigt sich ein interessantes, geteiltes Bild: Weibliche Postdocs antworten häufiger mit „Nein“ auf die Frage nach dem Karriereziel einer Professur, lehnen jedoch den Verbleib in der Wissenschaft seltener ab als männliche Postdocs (siehe Tabelle 1). Letzteres könnte erklären, warum Frauen in den Ingenieurwissenschaften seltener den Wissenschaftsbetrieb verlassen (siehe Kapitel 3). Die multivariaten Analysen bestätigen die unterschiedlichen Tendenzen, jedoch sind die Koeffizienten statistisch nicht signifikant, was auch auf die relativ kleine Fallzahl zurückzuführen sein könnte (siehe Tabelle 2).

Diese teilweise Übereinstimmung in den Geschlechterunterschieden bei den wissenschaftlichen Karrierezielen und den Verweildauern in der Postdoc-Phase kann ein erster Hinweis darauf sein, dass die geringere Bewerbungsaktivität von Frauen mit unterschiedlichen Karrierezielen verbunden ist. Gleichzeitig deuten die Nichtübereinstimmungen darauf hin, dass es weitere Push- und Pull-Faktoren geben muss. Diese werden im Folgenden besprochen.

Tabelle 1: Verteilung des Karriereziels Professur und des Wunsches des Verbleibs in der Wissenschaft nach Geschlecht und Fächergruppen (Zeilen-%)

| | | Karriereziel Professur | | | |
|--|--------|--|------------------|------------|-----|
| | | Nein | Noch unschlussig | Ja | |
| Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften | | | | | |
| | Männer | 54,5 | 34,2 | 11,4 | 123 |
| | Frauen | 71,3 | 23,0 | 5,7 | 209 |
| | Gesamt | 65,1 | 27,1 | 7,8 | 332 |
| Agrar-, Forst-, Ernährungswiss./Veterinärmedizin | | | | | |
| | Männer | 53,3 | 26,7 | 20,0 | 15 |
| | Frauen | 70,7 | 20,7 | 8,6 | 58 |
| | Gesamt | 67,1 | 21,9 | 11,0 | 73 |
| Mathematik/Naturwissenschaften | | | | | |
| | Männer | 71,2 | 17,9 | 10,9 | 274 |
| | Frauen | 79,5 | 11,9 | 8,6 | 278 |
| | Gesamt | 75,4 | 14,9 | 9,8 | 552 |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | | | | | |
| | Männer | 46,0 | 25,4 | 28,6 | 126 |
| | Frauen | 66,7 | 22,9 | 10,5 | 153 |
| | Gesamt | 57,4 | 24,0 | 18,6 | 279 |
| Geisteswissenschaften | | | | | |
| | Männer | 47,1 | 19,1 | 33,8 | 68 |
| | Frauen | 67,7 | 21,5 | 10,8 | 93 |
| | Gesamt | 59,0 | 20,5 | 20,5 | 161 |
| Ingenieurwissenschaften | | | | | |
| | Männer | 53,2 | 30,1 | 16,8 | 143 |
| | Frauen | 66,7 | 19,4 | 13,9 | 36 |
| | Gesamt | 55,9 | 27,9 | 16,2 | 179 |
| | | Wunsch des Verbleibs in der Wissenschaft | | | |
| | | Nein/eher nein | Weder noch | Ja/eher ja | |
| Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften | | | | | |
| | Männer | 53,3 | 20,6 | 26,1 | 199 |
| | Frauen | 57,5 | 22,2 | 20,3 | 374 |
| | Gesamt | 56,0 | 21,6 | 22,3 | 573 |
| Agrar-, Forst-, Ernährungswiss./Veterinärmedizin | | | | | |
| | Männer | 36,4 | 36,4 | 27,3 | 22 |
| | Frauen | 60,0 | 18,8 | 21,2 | 85 |
| | Gesamt | 55,1 | 22,4 | 22,4 | 107 |
| Mathematik/Naturwissenschaften | | | | | |
| | Männer | 50,6 | 25,6 | 23,8 | 391 |
| | Frauen | 57,7 | 20,1 | 22,2 | 378 |
| | Gesamt | 54,1 | 22,9 | 23,0 | 769 |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | | | | | |
| | Männer | 42,9 | 19,0 | 38,0 | 205 |
| | Frauen | 47,9 | 24,0 | 28,1 | 242 |
| | Gesamt | 45,6 | 21,7 | 32,7 | 447 |
| Geisteswissenschaften | | | | | |
| | Männer | 20,4 | 26,1 | 53,4 | 88 |
| | Frauen | 45,9 | 18,9 | 35,2 | 122 |
| | Gesamt | 35,2 | 21,9 | 42,9 | 210 |
| Ingenieurwissenschaften | | | | | |
| | Männer | 45,6 | 25,3 | 29,1 | 237 |
| | Frauen | 34,5 | 31,0 | 34,5 | 58 |
| | Gesamt | 43,4 | 26,4 | 30,2 | 295 |

Grau unterlegte Zellen: Unterschiede zwischen Männern und Frauen von mindestens 10%-Punkten.
 Anstreben einer Professur: „Streben Sie eine Professur an?“; Wunsch des Verbleibs in der Wissenschaft: „Beabsichtigen Sie, in Zukunft in der Wissenschaft tätig zu sein?“ Abweichungen von 100% durch Rundung.
 Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Lineare Regressionen zum Karriereziel Professur sowie Verbleibabsicht in der Wissenschaft

| | Humanmedizin/ Gesundheitswiss. | | Agrar-, Forst-, Ernährungswiss./ Veterinärmedizin | | Mathematik/ Naturwiss. | | Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. | | Geisteswissen- schaften | | Ingenieurwissen- schaften | |
|----------------------------|-----------------------------------|------------------|---|------------------|---------------------------|------------------|--|------------------|----------------------------|------------------|------------------------------|------------------|
| | Ziel Prof. | Absicht Wiss. | Ziel Prof. | Absicht Wiss. | Ziel Prof. | Absicht Wiss. | Ziel Prof. | Absicht Wiss. | Ziel Prof. | Absicht Wiss. | Ziel Prof. | Absicht Wiss. |
| Geschlecht (Ref. männlich) | -0,26*** | -0,26** | -0,31 | -0,37 | -0,10* | -0,13 | -0,33*** | -0,17 | -0,47*** | -0,52*** | -0,15 | 0,28 |
| Weiblich | (0,07) | (0,10) | (0,20) | (0,32) | (0,05) | (0,09) | (0,09) | (0,12) | (0,12) | (0,18) | (0,14) | (0,17) |
| Kinder (Ref.: keine) | -0,18*** | -0,15 | -0,10 | 0,10 | -0,06 | 0,20** | 0,19** | 0,36*** | 0,10 | 0,02 | -0,01 | 0,13 |
| | (0,07) | (0,10) | (0,17) | (0,26) | (0,06) | (0,09) | (0,09) | (0,12) | (0,12) | (0,17) | (0,12) | (0,14) |
| Konstante | 2,67*** | 4,33*** | 2,37*** | 4,23*** | 2,18*** | 3,04*** | 1,89*** | 2,93*** | 2,70*** | 3,90*** | 1,81*** | 3,03*** |
| | (0,23) | (0,35) | (0,66) | (1,06) | (0,19) | (0,32) | (0,30) | (0,42) | (0,40) | (0,57) | (0,38) | (0,47) |
| R2 | 0,13 | 0,14 | 0,09 | 0,04 | 0,08 | 0,03 | 0,13 | 0,07 | 0,13 | 0,06 | 0,02 | 0,04 |
| R2 adjusted | 0,11 | 0,13 | 0,01 | -0,01 | 0,07 | 0,02 | 0,11 | 0,05 | 0,09 | 0,03 | 0,01 | 0,02 |
| F | 7,91 | 15,87 | 1,08 | 0,73 | 7,69 | 3,98 | 6,56 | 5,21 | 3,80 | 2,23 | 0,74 | 1,98 |
| N | 332 | 573 | 73 | 107 | 552 | 769 | 279 | 447 | 161 | 210 | 179 | 295 |

Abhängige Variablen: *Anstreben einer Professur*: „Streben Sie eine Professur an?“ (1= nein bis 3 = ja); *Wunsch des Verbleibs in der Wissenschaft*: „Beabsichtigen Sie, in Zukunft in der Wissenschaft tätig zu sein?“ (1 = nein, auf keinen Fall bis 5 = ja, auf jeden Fall). Alle Modelle kontrolliert für soziale Herkunft (höchster Bildungsabschluss des Vaters, höchster Bildungsabschluss der Mutter), die Promotionsnote und die Abschlussnote des Abiturs. Standardfehler in Klammern. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.0$.

Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen.

5. Kurzer Exkurs zu potentiellen Push- und Pull-Faktoren für den Verbleib in der Wissenschaft

Im Hinblick auf die Planbarkeit von Karrieren, die Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Tätigkeit in einem nach wie vor männlich dominierten Umfeld der Professuren sind im Fächervergleich verschiedene Push- und Pull-Faktoren für bzw. gegen die Wissenschaft denkbar, die männliche und weibliche Postdocs unterschiedlich in ihrer Entscheidung beeinflussen können, in der Wissenschaft zu verbleiben und eine Professur anzustreben – was Voraussetzung für eine spätere Bewerbung ist – oder ihren beruflichen Werdegang außerhalb der Wissenschaft fortzusetzen. Pull-Faktoren für die Wissenschaft können allerdings auch dazu beitragen, dass Personen auch ohne die Absicht einer Professur oder des langfristigen Wunsches des Verbleibs in der Wissenschaft für längere Zeit in der Wissenschaft bleiben, z.B. für die Zeit der Familiengründung.

Dass weibliche Postdocs in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin die Wissenschaft in der Postdoc-Phase häufiger verlassen und seltener eine Professur anstreben, könnte damit zusammenhängen, dass dieses disziplinäre Feld aufgrund seiner geringen Größe und der entsprechend begrenzten Anzahl an Stellen – insbesondere an Professuren – eine erhöhte berufliche Unsicherheit mit sich bringt. Darüber hinaus könnte das nach wie vor verbreitete, jedoch nicht mehr der Realität entsprechende Narrativ, dass Frauen in Berufungsverfahren schlechtere Chancen hätten als ihre männlichen Kollegen, in solchen Disziplinen mit einem besonders engen „Flaschenhals“ eine verstärkt abschreckende Wirkung auf Frauen haben.

Für Medizinerinnen scheinen einerseits die beruflichen Perspektiven außerhalb der Wissenschaft durchaus attraktiv zu sein. Im Gegensatz zur medizinischen Professur, deren Erreichung wenig kalkulierbar ist und die sich durch eine stets hohe Doppelbelastung von medizinischer Forschung und klinischem Betrieb auszeichnet, bietet die Karrieremöglichkeit als (niedergelassene) Ärztin einige Vorteile. Diese Position ermöglicht nicht nur eine bessere Planbarkeit, sondern bietet durch die Option der (zeitweisen) Teilzeittätigkeit in (Gemeinschafts-)Praxen auch eine höhere Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Andererseits könnten gerade diese strukturellen Barrieren der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im universitären Klinikalltag Frauen in der Medizin auch „nahelegen“, eher Karrieren außerhalb der Wissenschaft zu suchen. Beide Aspekte könnten sich darin widerspiegeln, dass promovierte Mediziner:innen mit Kindern nicht nur seltener die Karriereabsicht einer Professur haben, sondern auch seltener beabsichtigen, in der Wissenschaft zu verbleiben – im Unterschied zu den anderen betrachteten Fächergruppen (siehe Kapitel 4, Tabelle 2).

In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften scheint das wissenschaftliche Umfeld, insbesondere hinsichtlich der Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, von Frauen besonders geschätzt zu werden. Ihre Ablehnung gilt vor allem der Position einer Professur. Diese Interpretation wird durch unsere Analyse gestützt, wonach die Gruppe der Eltern, für die die Planbarkeit der eigenen Karriere und die Flexibilität zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders relevant sind, häufiger angibt, in der Wissenschaft verbleiben zu wollen. Der positive Effekt auf das Karriereziel Professur ist zwar ebenfalls vorhanden, fällt aber deutlich geringer aus (siehe Tabelle 2).

In den nach wie vor stark männlich dominierten Fächern Mathematik/Naturwissenschaften (mit Ausnahmen) und Ingenieurwissenschaften könnten die zum Teil nicht eindeutigen Befunde – Frauen verbleiben in den Jahren nach der Promotion ähnlich lange in der Wissenschaft wie ihre männlichen Kollegen, zeigen aber eine größere Abneigung gegen die Professur – mit folgenden Faktoren zusammenhängen: Zum einen ist die Arbeit im Wissenschaftssystem (ähnlich wie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) im Vergleich zu anderen möglichen Berufswegen hinsichtlich der

flexiblen Arbeitszeitgestaltung durchaus attraktiv (siehe Hofmeister et al. 2021). Unsere Analysen unterstützen diese Interpretation, da auch in diesen Fächern das Vorhandensein von Kindern mit einem stärkeren Wunsch verbunden ist, weiterhin in der Wissenschaft tätig zu sein. Der Wunsch, eine Professur zu erreichen, wird durch die Elternschaft jedoch nicht verstärkt, im Gegenteil, er ist bei Eltern geringer als bei kinderlosen Postdocs. Kurzum: Die Wissenschaft bietet Vorteile, für die Professur werden diese allerdings nicht so gesehen (siehe Tabelle 2).

Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Institution Hochschule in den Fächern Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften im Vergleich zu den relevanten Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft vermutlich ein weniger männlich dominiertes Berufsumfeld aufweist. Dies könnte auch den stärkeren Verbleib von weiblichen Postdocs in der Wissenschaft erklären. Für die Professur hingegen ist zu vermuten, dass das nach wie vor präsente Narrativ der Benachteiligung von Frauen bei Berufungen abschreckend wirkt und das Karriereziel in der Wissenschaft und damit die Bereitschaft, sich auf eine Professur zu bewerben, beeinflusst. Dies könnte insbesondere in den hier betrachteten Fächern zutreffen, da die Annahme weit verbreitet ist, dass solche Benachteiligungen in besonders männerdominierten Wissenschaftsbereichen besonders ausgeprägt sind. Untersuchungen können dies jedoch nicht bestätigen (Solga et al. 2023; Solga et al. 2025).

6. Fazit und Ausblick

Die aktuelle Forschung zeigt, dass die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren in Deutschland heute nicht mehr durch Benachteiligungen im Berufungsprozess bei gleicher Qualifikation erklärt werden kann. Vielmehr bewerben sich promovierte Frauen über alle hier untersuchten Disziplinen hinweg seltener auf Professuren als Männer.

Anliegen dieses Papiers ist nicht, die Gründe für die geringere Bewerbungsaktivität von Frauen zu ermitteln. Vielmehr wurde untersucht, ob (und wenn ja, wann) Frauen in den Jahren nach der Promotion häufiger als Männer aus der Wissenschaft ausscheiden und sich deshalb möglicherweise seltener bewerben. Darüber hinaus könnte die Bewerbungsaktivität der im System verbleibenden Postdocs mit dem Wunsch nach einer Professur zusammenhängen. Daher wurde untersucht, ob weibliche Postdocs seltener eine Professur anstreben als männliche Postdocs und ob dies mit dem generellen Wunsch, weiterhin in der Wissenschaft tätig zu sein, zusammenhängt.

In der Medizin/Gesundheitswissenschaften sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin – zwei Fächergruppen, in denen der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren auf einem im Fächervergleich niedrigen Niveau liegt und der Rückgang des Frauenanteils zwischen Promotion und Berufung besonders gravierend ist – zeigen unsere Analysen folgendes: Frauen scheiden bereits zwei Jahre nach der Promotion häufiger aus der Wissenschaft aus als ihre männlichen Kollegen. Darüber hinaus scheinen die besonderen strukturellen Herausforderungen, die sich aus der Kombination von klinischen Anforderungen und Forschung ergeben (und ggf. die entsprechende Kommunikation unter Kolleg:innen und mit den Betreuer:innen darüber), dazu zu führen, dass weibliche Postdocs seltener eine Professur anstreben und seltener beabsichtigen, längerfristig in der Wissenschaft zu verbleiben.

Obwohl sich die mathematikintensiven Fächer Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften dahingehend ähneln, dass Frauen (gemeinsam mit der Medizin) auf Professuren am stärksten unterrepräsentiert sind und die niedrigsten Frauenanteile bei den Bewerbungen aufweisen, unterscheiden sie sich in einem wichtigen Aspekt: Während Frauen in Mathematik/Naturwissen-

schaften bei den Promotionen noch fast doppelt so häufig vertreten sind wie bei den Bewerbungen auf Professuren, ist der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften bei den Promotionen bereits ähnlich niedrig wie bei den Bewerbungen auf Professuren. In beiden Fächergruppen verbleiben Frauen in den ersten Jahren als Postdoc ähnlich häufig in der Wissenschaft wie Männer (in den Ingenieurwissenschaften sogar häufiger als Männer). Trotz des geringen Frauenanteils unter den Bewerbungen zeigen unsere Analysen für weibliche Postdocs keine stärkere Zurückhaltung gegenüber dem Karriereziel Professur und dem Verbleib in der Wissenschaft als für männliche Postdocs. Vergleicht man die Ziele einer Professur mit dem Verbleib in der Wissenschaft und den Einfluss von Kindern auf diese Ziele, so wird deutlich, dass die Flexibilitätsvorteile einer Tätigkeit in der Wissenschaft zwar geschätzt, für eine Professur aber nicht so gesehen werden. Dies sollte bei weiteren Untersuchungen zur Frage, warum sich so wenige Frauen auf Professuren bewerben, unbedingt berücksichtigt werden. In diesen Fächern liegt die Erklärung für die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an den Promotionen und an den Bewerbungen nicht darin, dass Frauen in der Postdoc-Phase häufiger aus der Wissenschaft ausscheiden oder grundsätzlich seltener eine Professur anstreben.

In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften zeigt sich folgendes Bild: Dass sich Frauen hier seltener auf Professuren bewerben als Männer, scheint nicht damit zusammenzuhängen, dass sie nach der Promotion die Wissenschaft häufiger verlassen; tendenziell sind es eher die Männer. Vielmehr deuten die Analysen darauf hin, dass die geringere Absicht, eine Professur anzustreben, der Hauptgrund für die selteneren Bewerbungen von Frauen ist. Weibliche Postdocs in den Geisteswissenschaften haben sowohl eine geringere Absicht, eine Professur anzustreben, als auch in der Wissenschaft zu verbleiben, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist es vor allem die geringere Absicht, eine Professur anzustreben, nicht aber die Wissenschaft an sich. Ähnlich wie in den untersuchten mathematikintensiven Feldern zeigt der Blick auf den Einfluss des Vorhandenseins von Kindern, dass die Wissenschaft bestimmte Vorteile bietet, die auch von den promovierten Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen geschätzt werden. Für die Professur scheinen diese Vorteile jedoch nicht (mehr) gesehen zu werden.

Abschließend ist zu betonen, dass es bei all diesen Ausführungen keineswegs darum geht, Frauen als weniger ambitioniert darzustellen. Die Gründe, warum sie seltener als Männer eine Professur oder eine Tätigkeit in der Wissenschaft anstreben, haben durchaus strukturelle Ursachen, wie z.B. eine geringere Anerkennung ihrer wissenschaftlichen Leistungen (vgl. z.B. Ross et al. 2022) oder ihrer Lehrleistungen (vgl. z.B. Ceci et al. 2023).

Strukturelle Ursachen finden sich auch im privaten Bereich, etwa durch Entscheidungen von Paaren über die Zuständigkeiten für Kinderbetreuung und Hausarbeit sowie geografische Mobilität (Solga und Rusconi 2007; Vohlídalová 2014), die im Widerspruch zu den vermeintlich geschlechtsneutralen Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere stehen. Diese Faktoren sollten in der zukünftigen Forschung sowie in der hochschulpolitischen Arbeit stärker in den Fokus gerückt werden, während die Erfolge im Bereich der Berufungsverfahren beibehalten werden.

Daher ist es wichtig, die Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen von Frauen während der Promotions- und Postdoc-Phase in den Blick zu nehmen. Aktuelle Studien zeigen, dass Frauen beispielsweise weniger in wissenschaftliche Netzwerke und Kooperationen eingebunden sind (u.a. Friebel et al. 2021) und weniger Anerkennung als Autorinnen und Urheberinnen erhalten (u.a. Ceci et al. 2014; Hilber et al. 2021; Lutter und Schröder 2020). Die Beseitigung solcher Benachteiligungen und Diskriminierungen könnte sich allerdings als noch schwieriger erweisen als die inzwischen erzielten Erfolge in den Berufungsverfahren, da die damit verbundenen Prozesse und Interaktionen weniger (als das „öffentliche“ Verfahren von Berufungen) direkt beobachtbar und beeinflussbar sind.

Literaturverzeichnis

- Auspurg, K., Hinz, T., und Schneck, A. (2017). Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie* 46, 283-302.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., and Williams, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest* 15(3), 75-141.
- Ceci, S. J., Kahn, S., and Williams, W. M. (2023). Exploring Gender Bias in Six Key Domains of Academic Science: An Adversarial Collaboration. *Psychological Science in the Public Interest* 24, 15-73.
- Friebel, G., Fuchs-Schündeln, N., und Weinberger, A. (2021) Statusbericht zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22(2), 142-155.
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2020). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Materialien der GWK, Heft 75. Bonn.
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2024). *Gleichstellungsmonitor: Wissenschaft und Forschung. 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Materialien der GWK, Heft 91. Bonn.
- Habicht, I.M., Schröder, M., and Lutter, M. (2024). Female advantage in German sociology. Does accounting for the “leaky pipeline” effect in becoming a tenured university professor make a difference? *Soziale Welt*, special issue 26, 407-456.
- Hilber, S., Sturm, J.-E., und Ursprung, H. W. (2021). Frauenanteil und geschlechtsspezifische Produktivitätsunterschiede in der volkswirtschaftlichen Forschung. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22 (2), 156-172.
- Hofmeister, S., Lindenau, J., Mischau, A. Ransiek, A. und Solga, H. (2021). *Erste Befunde aus dem Projekt 'MATH+ as a Research Object'. Karriereziele, -wissen und -handeln, Nachwuchsförderung und Rekrutierung*. WZB Discussion Paper SP I 2021-501. Berlin: WZB.
- LERU (2018). *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers*. Advise paper no. 23. Leuven: League of European Research Universities (<https://www.leru.org/files/Publications/Implicit-bias-in-academia-Full-Paper.pdf>, abgerufen: 12.6.2024).
- Lutter, M., Habicht, I. M., and Schröder, M. (2022). Gender differences in the determinants of becoming a professor in Germany. An event history analysis of academic psychologists from 1980 to 2019. *Research Policy* 51(6), #104506.
- Lutter, M. and Schröder, M. (2016), Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. *Research Policy* 45(5), 999-1013.
- Lutter, M., and Schröder, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review* 36(3), 442-459.
- NASEM (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine) (2020). *Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine: Opening Doors*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Ross, M. B., Glennon, B. M., Murciano-Goroff, R., Berkes, E. G., Weinberg, B. A., and Lane, J.I. (2022). Women are credited less in science than men. *Nature* 608, 135-145.
- Schröder, M., Lutter, M., and Habicht, I. M. (2021). Publishing, Signaling, Social Capital, and Gender: Determinants of Becoming a Tenured Professor in German Political Science. *PLOS ONE* 16(1), e0243514.
- Solga, H., and Rusconi, A. (2007). Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 311-336.

- Solga, H., Rusconi, A., and Netz, N. (2023). Professors' Gender Biases in Assessing Applicants for Professorships. *European Sociological Review* 39 (6), 841-861.
- Solga, Heike, A. Rusconi, and Hofmeister, S. (2025). Gender biases in assistant professor recruitment: Does discipline matter? *Research Policy* 54(3), #105170.
- Statistisches Bundesamt (diverse Jg.). *Bericht Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2* (abgerufen: 5.1.2025):
- 2002: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00056449/FS-11-4-2-2001.pdf
- 2006: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006857/2110420057004.pdf
- 2011: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006862/2110420107004.pdf
- 2012: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00010191/2110420117004.pdf
- 2017: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00033167/2110420167004.pdf
- Urry, M. (2015). Science and gender: Scientists must work harder on equality. *Nature* 528, 471-473.
- Vohlídalová, M. (2014). Academic mobility in the context of linked lives. *Human Affairs* 24, 89-102.

Anhang

Tabelle A1: Untersuchungspopulation nach Disziplin und Geschlecht

| Disziplin | Gesamt | Geschlecht | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | | Männlich | Weiblich |
| Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaft, Veterinärmedizin | 225 | 42 | 183 |
| Frauenanteil | | | 81 % |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe (Spalten-%) | 5,3 | 2,0 | 8,3 |
| Geisteswissenschaften | 315 | 135 | 180 |
| Frauenanteil | | | 57 % |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 7,4 | 6,6 | 8,2 |
| Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften | 1098 | 365 | 733 |
| Frauenanteil | | | 67 % |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 25,8 | 17,8 | 33,3 |
| Ingenieurwissenschaften | 603 | 498 | 105 |
| Frauenanteil | | | 17 % |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 14,2 | 24,3 | 4,8 |
| Mathematik, Naturwissenschaft | 1171 | 602 | 569 |
| Frauenanteil | | | 49 % |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 27,5 | 29,4 | 25,8 |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft | 840 | 407 | 433 |
| Frauenanteil | | | 52 % |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 19,7 | 19,8 | 19,7 |
| Gesamt | 4252 | 2049 | 2203 |
| Frauenanteil | | | 52% |

Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen. Differenz zu 100% jeweils durch Rundung.

Tabelle A2: Untersuchungspopulation nach Abschlussjahr und Dauer des Verbleibs in der Wissenschaft nach der Promotion

| Abschlussjahr | Dauer Verbleib | | | Gesamt |
|--|----------------|-------------|--------------------|-------------|
| | Max. 2 Jahre | 3 - 5 Jahre | 6 Jahre und länger | |
| 2013 | 0 | 1042 | 287 | 1329 |
| % des Jahrgangs (Zeilen-%) | 0 | 78 | 22 | |
| % innerhalb der Verbleibgruppe (Spalten-%) | 0 | 51 | 40 | 31 |
| 2014 | 1477 | 977 | 433 | 2887 |
| % des Jahrgangs (Zeilen-%) | 52 | 34 | 15 | |
| % innerhalb der Verbleibgruppe (Spalten-%) | 98 | 48 | 60 | 68 |
| 2015 | 22 | 14 | 0 | 36 |
| % des Jahrgangs (Zeilen-%) | 61 | 39 | 0 | |
| % innerhalb der Verbleibgruppe (Spalten-%) | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Gesamt | 1499 | 2033 | 720 | 4252 |
| % des Jahrgangs (Zeilen-%) | 35% | 48% | 17% | |

Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen. Differenz zu 100% jeweils durch Rundung.

Tabelle A3: Untersuchungspopulation nach Dauer des Verbleibs in der Wissenschaft nach der Promotion und Geschlecht

| Dauer des Verbleibs | Geschlecht | | Gesamt |
|---|------------|----------|--------|
| | Männlich | Weiblich | |
| 1 Jahr | 12 | 7 | 19 |
| Frauenanteil | | 37% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe (Spalten-%) | 0,6 | 0,3 | 0,4 |
| 2 Jahre | 716 | 764 | 1480 |
| Frauenanteil | | 52% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 34,9 | 34,7 | 34,8 |
| 3 Jahre | 612 | 656 | 1268 |
| Frauenanteil | | 52% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 29,9 | 29,8 | 29,8 |
| 4 Jahre | 246 | 257 | 503 |
| Frauenanteil | | 51% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 12,0 | 11,7 | 11,8 |
| 5 Jahre | 118 | 144 | 262 |
| Frauenanteil | | 55% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 5,8 | 6,5 | 6,2 |
| 6 Jahre | 248 | 255 | 503 |
| Frauenanteil | | 51% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 12,1 | 11,6 | 11,8 |
| 7 Jahre | 97 | 120 | 217 |
| Frauenanteil | | 55% | |
| % der Gesamtuntersuchungsgruppe | 4,7 | 5,4 | 5,1 |
| Gesamt | 2049 | 2203 | 4252 |
| Frauenanteil | | 52% | |

Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Eigene Berechnungen. Differenz zu 100% jeweils durch Rundung.