

Wie „offen“ sind die europäischen Wissenschaften für Frauen? *

Terje Tüür-Fröhlich, Linz (Österreich)

Die Geschlechterungleichheit in den Wissenschaften ist weiterhin ein ungelöstes Problem. Viele Studien befassen sich mit genderspezifischen Problemen in wissenschaftlicher Kommunikation und in wissenschaftlichen Karrieren. Die EU-Statistiken („She Figures“) dokumentieren das nach wie vor dominante Muster geringerer weiblicher Präsenz in höheren akademischen Rängen in fast allen EU-Mitgliedsstaaten. EU-Wissenschaftspolitik und die nationalen Sozialpolitiken widersprechen einander. Die vorherrschende „publish or perish“-Logik, atypische Beschäftigungsverhältnisse als akzeptierte Norm und die forcierte internationale Mobilität behindern vor allem die Wissenschaftskarrieren der Jungen und Frauen. Wie offen sind die sogenannten „offenen Initiativen“ für Frauen? Frauen sind gegenüber der Open-Source-Bewegung (FLOSS) skeptisch, sie fühlen sich vom dort herrschenden männlich dominierten „frostigen“ Arbeitsklima eingeschüchtert. Nur 13 Prozent der internationalen Wikipedia-Autorenschaft ist weiblich. Nur Artikel über klassisch männliche Themen wie Fußball werden in der deutschen Wikipedia als „relevant“ eingestuft und dürfen daher „überleben“. Es gibt kaum deutschsprachige Genderstudien im Modus Open Access. Meist ignorieren die Erhebungen zu den Einstellungen und Praktiken von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Open-Access-Publizieren die Geschlechtervariable. Einzige Ausnahme bildet eine größere Befragung durch die DFG. In dieser Studie wünschen mehr Frauen als Männer Training in Open-Access-Publikationstechniken.

How „open“ are the European sciences for women?

Gender inequality in sciences is an ongoing unsolved issue. Many studies have been carried out to tackle the gender specific problems in scientific communication and scientific careers. The EU-Statistics („She Figures“) document the still dominant pattern of lower female presence in higher academic ranks in almost all European Union member states. There are discrepancies between EU science policy and national social policies. The prevailing „publish or perish“ attitude, atypical employment as accepted norm and the forced international mobility are factors which hamper the young and female academics' scientific careers. How open for women are the so called „open initiatives“? Women are sceptical towards FLOSS (free/libre open source software), they feel intimidated by the male dominated „chilly“ working climate. Only 13 percent of the international Wikipedia writers are female. Only articles on traditionally male topics as soccer are considered as relevant in the German Wikipedia and are allowed to „survive“. There is almost no open access publishing in German gender studies. Generally the surveys of attitudes and practices of scholars on open access publishing ignore the gender variable. The only exception is a larger survey of the DFG. In this study women more often than men wish more training in open access publishing techniques.

1 Die Förderung der Geschlechtergleichstellung durch die EU

In Artikel 2 des Vertrags der europäischen Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der europäischen Union steht: „Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie,

Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“ (Rat der europäischen Union 2008: 20)

Geschlechtergleichstellung soll durch gleiche Teilnahme am politischen und öffentlichen Leben, an Bildung und durch aktive Teilhabe am Arbeitsmarkt zwecks wirtschaftlicher Unabhängigkeit (Walby 2005) erreicht werden. Seit den 1970er Jahren steigt in den (west-) europäischen Ländern die Zahl der Frauen im tertiären Bildungsbereich. Sie drängen als qualifiziertere Arbeitskraft auf den Arbeitsmarkt. Seither wird das traditionelle Modell des männlichen Ernährers und der weiblichen Fürsorgerin herausgefordert. In Artikel 145 der Verträge der Europäischen Union heißt es: „Die Mitgliedstaaten und die Union arbeiten ... auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere auf die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte hin, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren, ...“ (Rat der europäischen Union 2008: 146). In anderen Worten: Die Richtlinien der Europäischen Union fordern Gendernormen nicht zuletzt im Namen der Wirtschaft. Die Arbeitskraft formal hochgebildeter Frauen wird nun als wertvoll erkannt (Lewis 2006).

2 Die Realität: Vertikale und horizontale Segregation

Ungleiche Geschlechterverteilung in gehobenen Positionen der Wissenschaften sowie die Häufung von Männern in bestimmten Disziplinen (z. B. Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen) sind in allen europäischen Ländern festzustellen.

Verfolgt man die Statistiken von „She Figures“ (Europäische Kommission 2009) über die AbsolventInnen im höheren Bildungsbereich, so steigt ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung. Laut Eurostat-Bildungsstatistik aus 27 EU-Mitgliedstaaten entfallen z.B. 47 Prozent aller abgeschlossenen Promotionen in den Sozialwissenschaften auf Frauen. Doch nur 18,6 Prozent der Frauen haben den höchsten akademischen Grad A (sogenannte „ordentliche“ Professur) in den Sozialwis-

* Erheblich gekürzte und überarbeitete Übersetzung (auch aller englischsprachigen Zitate, mit Ausnahme der EU-Verträge) der englischsprachigen Langfassung Tüür-Fröhlich, T. (2011b): The European Sciences: How open are they for Women? A Literature Review, in: Herb, U. (Hg., 2011): Open Initiatives: Offenheit in der digitalen Welt und Wissenschaft. Saarbrücken: Universaar (im Erscheinen, Print und Open Access). Dank für Übersetzungshilfen an die „native speakers“ Marlies Ockenfeld und Gerhard Fröhlich.

Tabelle 1: Frauenanteil am akademischen Personal nach akademischen Rängen/Graden (EU, 2007).

Land/Titel	Ordentliche Professorinnen („Grade A“)	Sonstige Professorinnen (z.B. C2/C3 in D) („Grade B“)	Promovierte („Grade C“)	Graduierte („Grade D“)
Mittel der EU-27	19%	36%	44%	44%

Quelle: Europäische Kommission 2009: 75

senschaften (Europäische Kommission 2009: 51, 79).

Generell sind Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in den höheren akademischen Graden bzw. Rängen unterrepräsentiert (Tabelle 1) – ein Indikator für vertikale Segregation in den Wissenschaften.

Frauen finden sich eher in den unteren Schichten oberer Dienstgrade, z. B. als außerordentliche Professorin oder Senior Assistent („Grade B“).

Neben dieser vertikalen Segregation lässt sich an den europäischen Hochschulen auch eine starke horizontale Segregation beobachten. Frauen finden sich laut EU-Statistik zahlenmäßig stärker in den sogenannten „weichen Wissenschaften“, wie Kultur-, Geistes- und Sozialwissenschaften, während Männer die „harten Wissenschaften“ wie Naturwissenschaften und Ingenieurwesen dominieren.

3 Die Realität: „Jennifer fever“, Mangel an Unterstützung, fehlende Mentorinnen

Eine weitere geschlechtsbezogene Benachteiligung ist direkt mit dem Lebensalter verknüpft: das „Jennifer fever“: Die Förderung von Wissenschaftlerinnen endet gewöhnlich im Alter von 35 Jahren. Auf diese Beschränkungen stößt man bei den Antragsrichtlinien fast aller (Forschungs-)Stipendien. Frauen werden in den Wissenschaften eher als Doktorandinnen vor Promotionsabschluss eingesetzt, oder arbeiten in Positionen, die keine Promotion erfordern.

Junge Wissenschaftlerinnen erhalten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger professionelle Unterstützung durch einen Mentor. Dies belegen zahlreiche Studien (vgl. Puuska 2009; Schiffbänker / Reidl 2009; Baker 2008; Ledin et al. 2007; Keogh et al. 2006; Blickenstaff 2005; Rothstein & Davey 1995). Ausgeschlossen sind Frauen normalerweise von informellen Kontakten, welche die Mentor-Protégé-Allianz fördern. Towers (2008) zu Folge publizieren junge Forscherinnen in der Physik mehr als ihre männlichen Kollegen. Sie werden aber von ihren Mentoren eher davon abgehalten, ihre Ergebnisse auf Konferenzen vorzustellen. Ihre männlichen Kollegen werden bevorzugt und aufgrund ihrer präsentierten Publikationen befördert.

Auch nach Milem et al. (2001) bevorzugen Mentoren junge männliche Forscher gegenüber ihren weiblichen Pendanten, wenn es darum geht, ihnen Zugang zu den Netzwerken zu verschaffen. Dies diskriminiert Frauen, denn freundschaftliche Beziehungen unter Kollegen sind für die Karriere sehr förderlich. Männer berichten, dass sie zu Karrierebeginn gemeinsam mit (männlichen) Vorgesetzten publizierten (Baker 2009). Aus Mentorensicht werden die Fähigkeiten und Erfolge von Wissenschaftlerinnen als nicht ausreichend qualifiziert eingestuft und im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen niedriger bewertet (Fuchs et al. 2001). Aufgrund der geringen weiblichen Präsenz in hohen akademischen Rängen gibt es weniger Frauen, die selbst als Mentorin fungieren können. Dazu kommt, dass junge Wissenschaftlerinnen die erfolgreichen älteren Wissenschaftlerinnen nicht als Rollenvorbilder akzeptieren, vor allem wenn diese allein stehend und/oder kinderlos sind. Verschiedene Forschungsdaten belegen, dass mehr weibliche als männliche ordentliche Professoren allein stehend oder geschieden und kinderlos sind (Le Freuvre 2009; Husu 2005). Liisa Husu (2002:205) hält „die Karriereunterstützung von Frauen seitens der Institute (für) knapp bemessen“. Als Ergebnis von seltenem Mentoring bzw. rarer Supervision und dem Konkurrenzverhalten ihrer männlichen Kollegen empfinden Frauen ein Gefühl von Isolation und Einschüchterung sowie einen Verlust von Selbstwertgefühl (Husu 2002 und Ledin et al. 2007).

4 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen

In Universitäten und ausseruniversitären Forschungseinrichtungen haben mehr Frauen als Männer befristete Verträge oder Teilzeitstellen. Da die Mehrheit atypischer Beschäftigungsformen innerhalb der europäischen Union auf Frauen entfällt, (re)produziert dieses prekäre Beschäftigungsmuster die ungleiche Behandlung der Geschlechter. Die Aufwärtsmobilität für Wissenschaftlerinnen erfolgt im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen langsamer, was sich auf ihr Einkommen und auf lange Sicht auch auf ihre Altersvorsorge auswirkt. Frauen mit Kindern wird von ihren Arbeitgebern und Kollegen unterstellt, sich nicht ausrei-

chend der Wissenschaft zu widmen. Sie werden daher bei Beförderungen und Anerkennungen durch Kollegen übersehen. Um eine akademische Vollzeitstelle zu bekommen, brauchen Frauen länger als ihre männlichen Pendanten. (Moore 2002) Šatkovskiene et al. (2007) untersuchten die Situation estnischer und litauischer Wissenschaftlerinnen. Ihre Ergebnisse stimmen mit Befunden zu den Niederlanden, Deutschland, Portugal, Großbritannien (Metz-Göckel 2009; Monroe et al. 2008; Santos / Cabral-Cardoso 2008; Lind 2007; Vogel et al. 2004; Glover 2002; Husman et al. 2002) überein.

Alle diese Ergebnisse belegen, dass der Beschäftigungsstatus von Wissenschaftlerinnen aus folgenden Gründen prekär bleibt:

- unregelmäßige Arbeitsverhältnisse und -bedingungen,
- marginales Einkommen im Vergleich zu (männlichen) Senior-Kollegen und
- diffuse Regulierungen zum Karriereverlauf (hauptsächlich befristete Arbeitsverträge und Verbot von unbefristeten Arbeitsverträgen).

5 Förderungen: Kleiner, niedriger, kürzer; Vetternwirtschaft, Sexismus

Laut Gendergleichstellungsreport der Europäischen Kommission (2008a: 14) fungieren Frauen in nur 17 Prozent der EU-geförderten Forschungsprojekte als wissenschaftliche Koordinatoren. Zudem sind Frauen weniger für Großprojekte (wie Exzellenznetzwerke), sondern eher für spezifische kleinere Projekte verantwortlich.

Nach Myers (2008: 4) beantragen Frauen geringere Fördersummen für einen kürzeren Förderzeitraum, was sich in der bewilligten Fördermenge widerspiegelt. Dies hat negative Effekte auf die Entwicklung ihrer Karriere, wie Sonnert (1995-1996: 55) beschreibt: „In der Wissenschaft werden Forscherinnen und Forscher für gewöhnlich anhand der Quantität beurteilt: anhand der Anzahl publizierter Beiträge oder anhand der eingeworbenen Fördergelder.“

Die schwedische Medizinerinnen Wenneras und Wold (1997) fanden Vetternwirtschaft und Sexismus im schwedischen Medizinforschungsrat (MRC). Der MRC entscheidet über Zuschüsse für medizinische Post-Doc-Stipendien. Die Hauptresultate ihrer Untersuchung von Forschungsakten, die über Gerichtsbeschluss nach dem schwedischen Informationsfreiheitsgesetz vom MRC an die Forscherinnen herausgegeben werden mussten:

- Bewerberinnen mussten 2,5 mal mehr Publikationen als Männer vorweisen, um die selbe Punktezahl (Kompetenzwerte) zu kommen,

- es gab einen „Freundschaftsbonus“ – Bewerber und Bewerberinnen mit Verbindungen zu Komiteemitgliedern wurden besser bewertet.

Auch Bornmanns et al. (2007) Sekundäranalyse von 21 Studien weist deutliche Geschlechterunterschiede bei Förderbewilligungen nach. Obgleich der Gendereffekt von Studie zu Studie deutlich variiert, gebe es eine statistische Bevorzugung männlicher Bewerber gegenüber weiblichen von etwa sieben Prozent. (ibid.: 226).

6 Partner- und Elternschaft versus wissenschaftliche Karriere

Zahlreiche Untersuchungen in europäischen Ländern und in Nordamerika (Acker/Armenti 2004; Laas 2007; Ledin et al. 2007; Monroe et al., 2008; Tibes/Beuter 2006; Vogel et al. 2004) zeigen, dass Frauen ihre Karriere opfern, um ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können.

Die Untersuchung der Europäischen Kommission (2008 b, c) zu Familienleben und den Bedürfnissen einer alternden Gesellschaft in den 27 EU Mitgliedsstaaten zeigte geschlechtsspezifische Einstellungen zu Fördermaßnahmen des Familienlebens: Frauen sprachen sich eher für eine höhere sozialpolitische Priorität ihres Landes für länger bezahlte Elternkarenz und Anreize für Väterkarenz aus. Männer wiesen diesen Maßnahmen häufig eine geringe Priorität zu. Insgesamt forderten 47 Prozent der EU-Bürger höhere Prioritäten für die Förderung längerer Elternzeiten und 40 Prozent stärkere Anreize für die Inanspruchnahme von Väterkarenz.

Interessanterweise gibt es neuere EU-Empfehlungen zum Schutz und zur Förderung der Rechte arbeitender Mütter (Walby 2004; Guerrina 2002). Pascall / Lewis (2004 : 383) konstatieren, dass sich die EU stärker darum kümmert, Frauen in bezahlte Arbeitsverhältnisse zu bringen als Männer zu unbezahlten betreuenden Tätigkeiten zu bewegen – „Elternschaft“ sollte mehr Gewicht erhalten, um die väterliche Mitwirkung bei der Kinderbetreuung zu fördern. Obwohl Männer in akademischen Berufen im Vergleich zu anderen Berufstätigen flexible Arbeitszeiten haben, beteiligen sie sich dennoch weniger an Kinderbetreuung und Haushalt (Baker 2008).

83 Prozent aller Befragten in der Studie von Ledin et al (2007: 986) gaben zwar an, dass ihre Institution Elternurlaub ermöglicht. Doch Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern, wie eine „Stoppuhr“ für die Zeit, in der eine unbefristete Position erreicht werden kann („tenure track“) oder eine vorübergehende Befrei-

ung von Lehrverpflichtungen gab es nur in 12 bis 29 Prozent der Institute (ibid.). Auffällig übereinstimmend schätzen weibliche und männliche Wissenschaftler die Vereinbarkeit von Karriere und familiären Verpflichtungen ein: Weder weibliche noch männliche Wissenschaftler erkennen fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen als strukturelles Problem. Familiäre Verpflichtungen werden als Privatsache gesehen (Monroe et al. 2008; Santos et al. 2008; Laas 2007; Šatkovskiene 2007; Acker/Armenti 2004). Dennoch: Um bei einer anspruchsvollen Karriere, wie einer wissenschaftlichen, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit – Partnerschaft – Elternschaft zu erreichen, sind unterstützende Strukturen und Netzwerke nötig. Männer können sich noch immer in aller Regel auf ihre Partnerinnen verlassen. Solange Kindererziehung (sowie die Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder) in den meisten gegenwärtigen Gesellschaften noch immer in erster Linie in den privaten Verantwortungsbereich von Frauen fällt, sind Frauen hingegen meist auf öffentliche Unterstützung angewiesen (Karenzeiten, finanzielle Unterstützung, Kinderbetreuungseinrichtungen).

7 „Die dunkle Seite der Mobilität“ (Melin 2005)

Mobilität von hochgebildeten Arbeitskräften soll, so Millard (2005: 345), den Zugang zu formellen und informellen fachspezifischen Macht-Netzwerken fördern. Daher hat die junge Wissenschaftlergeneration Mobilität als Norm akzeptiert, insbesondere als versuchter Karriereeschub zu Beginn (Ackers 2004). Doch Mobilität ist eher eine Notwendigkeit als ein freier Entschluss: und wissenschaftliche Karrieren verlangen wiederholte Mobilität. Wissenschaftler-Familien erfahren hier sehr wenig betriebliche oder gesellschaftliche Unterstützung (c.f. Ackers/Oliver 2008). Die ambivalente Wertigkeit von Auslandserfahrungen ist ein Schlüsselfaktor für den langsameren Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen. Elternschaft, Verzicht auf Einkommen und erzwungene Mobilität sind Hauptgründe, warum sich junge Spezialistinnen von sich aus gegen die Wissenschaft entscheiden (Melin 2005; Van Anders 2004).

Die Europäische Union fördert den freien Personenverkehr ihrer Bürger, aber die EU-Mitgliedsstaaten haben noch immer unterschiedliche wohlfahrtsstaatliche Systeme. Die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ist stark von der vorzugsweise öffentlichen Versorgung von Kindern oder Älteren abhängig. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die zugehörigen Familienmitglie-

der aus einem EU-Staat haben zwar dasselbe Anrecht auf Versorgung wie die Bürger des Gastlandes. Da die Einrichtungen von Land zu Land variieren, kann ein Gastland weniger bieten als das Herkunftsland – z.B. in Bezug auf institutionalisierte Kinderbetreuung.

Doch gibt es auch Faktoren, die die Mobilität von männlichen und älteren Forschern behindern. Eine Studie unter über 3.300 Personen belegt, dass das Anrecht auf Altersversorgung ein wesentliches Anliegen profilierter Forscher ist. Ein österreichischer Forscher meint dazu: „Man verliert (Pensionsansprüche) jedes Mal, wenn man die Grenzen des eigenen Landes überschreitet ... ist man alt, wird man für Mobilität bestraft.“ (Europäische Kommission 2008d: 47)

Das Bologna-System (Bachelor, Master, PhD) der EU-Staaten hat die Qualifizierungsphase vor einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung verlängert und verzögert so auch den Einstieg in die Rentenversicherung (Ackers/Oliver 2008). Ackers (2004:193) betont die „Normalisierung“ von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen auf dem akademischen Arbeitsmarkt. Diese früher „atypischen“ Beschäftigungsmuster wirken sich nicht nur negativ auf die Wissenschaftler selbst aus, sondern auch auf ihre Familienmitglieder, vor allem bei erzwungener internationaler Mobilität. Beschäftigungsstatus des Forschermigranten bestimmt den familiären Zugang zur staatlichen Unterstützung des Gastlandes (Stalford 2005: 366). Die heute üblichen kurzfristigen Arbeitsverträge in der Forschung erfordert das fortwährende Wechseln zwischen verschiedenen EU-Staaten und das Ertragen längerer Perioden von Arbeitslosigkeit.

Die Wissenschaftspolitik der Europäischen Union und die nationalen Sozialpolitiken ihrer Mitgliedsstaaten stehen also miteinander im Konflikt. Der Druck zu Mobilität als Karriereschritt hat aufgrund der prekären Beschäftigungsmuster negative Auswirkungen auf die soziale Sicherheit der Forscherinnen und Forscher selbst sowie ihrer Familienmitglieder.

8 Publish or Perish: Produktivität hängt stark vom sozialen Kapital ab

Wissenschaftliche Karrieren basieren nicht zuletzt auf Publikationen. Der wirkmächtige Slogan „veröffentliche oder stirb“ und eine massive „gläserne Decke“ (=scheinbar ist der Weg nach oben für Frauen frei, sie stossen aber an einer unsichtbaren Decke an) in den Wissenschaften tragen zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden bei. Auf lange Sicht arbeiten die aktuellen universitären Bedingungen gegen Wissenschaftlerinnen: Um Geld zu sparen,

wird ein grosser Teil der Lehre über prekär beschäftigte Lektoren und Lektorinnen abgewickelt, sie haben kaum Energie und Ressourcen für Forschung und somit auch für Publikationen und müssen Semester für Semester um eine Fortsetzung des Lehrauftrags zittern.

Um dies zu illustrieren, kann ich meine eigenen Erfahrungen an einer österreichischen Universität einbringen. Als Studentin hatte ich einen zeitlich befristeten Vertrag als Tutorin mit kompletter Sozialversicherung. Mein Vertrag als Lektorin mit abgeschlossenem Master-Studium (zwei einstündige Lehraufträge für insgesamt 450 Studierende) umfasst nun nur mehr eine Unfallversicherung, zudem verringerte sich mein Nettoeinkommen beträchtlich (Tutoren werden nach Anzahl ihrer Studierenden bezahlt, Lektoren nicht).

Die Spannung zwischen Publikationsdruck und Familie stellt sich für Frauen stärker als für Männer. In der Untersuchung von Tibes/Beuter (2006) geben männliche Wissenschaftler zu, dass der Erfolg ihrer akademischen Karriere auf den Schultern ihrer Frauen lastet, weil diese neben ihren Haushaltspflichten als (unbezahlte) Korrekturleserinnen und Kritikerinnen fungieren. Wissenschaftlerinnen hingegen werden in ihrer Karriere nicht immer von ihren Ehemännern bzw. Partnern unterstützt. Folgt man Ledin et al. (2007), sinkt die Produktivität der Frauen, wenn sie den Großteil der Kinderbetreuung und Altenpflege übernehmen. Kinderbetreuungsverpflichtungen haben ambivalente Auswirkungen auf den akademischen Erfolg: Nach Fröhlich (1996) ist Sozialkapital („Beziehungen“) im Sinne von Pierre Bourdieu für den Publikationserfolg höchst hilfreich. Soziales Kapital lässt sich nicht zuletzt durch die Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen erwerben, genauer gesagt durch Teilhabe an den informellen Zusammenkünften bei Speis und Trank zu späterer Stunde („Après conférence“). Wissenschaftlerinnen mit kleineren Kindern haben weniger Zeit für informelle Kommunikation – zu Hause wartet die Babysitterin.

Allerdings scheinen laut Puuska (2009, Baker 2008, Lind 2007) Mütter gleich viel oder sogar noch mehr zu publizieren als kinderlose Frauen. Die Zahl der Publikationen von verheirateten Frauen oder in einer Beziehung lebenden Müttern übersteigt jene von nie verheirateten, getrennt lebenden oder geschiedenen Frauen. Unter allen Männern haben nie verheiratete die niedrigste Produktivität. Dennoch sind Männer – bei gleichem Familienstatus – produktiver als Frauen. Die Familienkonstellation verbleibt eine signifikante Produktionsdeterminante von Frauen (Fox 2005).

Akademische Beförderungen orientieren sich an den Dienstjahren – eine weitere

strukturelle Diskriminierung für Frauen, weil sie meist Elternzeit und Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Nach dem (Wieder-)Eintritt in eine akademische Beschäftigung nach Übernahme der elterlichen Pflichten haben Frauen oftmals eine kürzere Karriere. Männer haben typischerweise mehr Vollzeitstelle im Wissenschaftsbetrieb (Baker 2009; Moore 2002), mehr Publikationen und Zitierungen, höhere Sichtbarkeit und kollegiale Anerkennung.

Unter Anspielung auf Robert K. Mertons (1968) „Matthäus-Effekt“ (die Bevorteilung bevorteilter Wissenschaftler) zeigt Rossiter (1993) den „Matilda -Effect“ auf, die kumulierten Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen. Wissenschaftlerinnen in Neuseeland berichteten, dass sie überproportionales Ansehen oder Lob für ihre Publikationen ernteten, wenn diese zusammen mit ihren Partnern oder männlichen Kollegen verfasst wurden (Baker 2008:5). Robert K. Merton (1938) verlangte Universalismus in wissenschaftlicher Kommunikation (Fröhlich 2009). Der Wert einer wissenschaftlichen Botschaft darf demnach nicht von persönlichen Eigenschaften oder der Position des Senders abhängen. Der Geschlechter-Bias beim Publizieren untergräbt daher den Imperativ des Universalismus.

9 Frauen: Skeptisch gegenüber Free/Libre Open Source Software (FLOSS)

Nur 1,5 (!) Prozent der FLOSS-Community-Mitglieder sind weiblich (Nafus et al. 2006). Wie in der Wissenschaft tendieren Frauen bei FLOSS zu statusniedrigeren Aktivitäten: Sie sind in Dokumentation, Übersetzung, Lehre und Tutoring involviert, welche alle einen geringeren Stellenwert haben als technische Bereiche wie Softwareentwicklung (Lin 2005, Lyman 2005).

Die Literatur über geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung in Wissenschaft und FLOSS deckt auf, dass Frauen sich in diesem „kühlen Klima“ eingeschüchtert fühlen. Beide, Wissenschaft und FLOSS, können als Arbeitskulturen beschrieben werden, in denen viel Wert auf Unabhängigkeit, Individualität und starkem Wettbewerb gelegt wird (Levesque & Wilson 2004; Layzell 1999). Diese Charakteristika werden als männlich wahrgenommen und sind daher unangemessen für weibliches Verhalten: Folgt man Powell (2009), bevorzugen Frauen kooperative Gemeinschaften.

Zudem fühlt sich die Mehrheit der Frauen unsicher, wenn sie ihre Computerkenntnisse beschreiben sollen (Hargittai & Shafer 2006; Liff & Shepherd 2004). Frauen neigen dazu, sich erst später in ihrem Leben mit dem Computer zu beschäftigen (Powell 2009).

2008 und 2009 führte ich n=16 Experteninterviews in Österreich, Deutschland und der Schweiz durch (mehr dazu in Tüür-Fröhlich 2010, 10f.). Eine IKT-Expertin meinte: „Männer neigen dazu, Computer zum Spielen zu nutzen, haben Spaß. Frauen betrachten Computer als Werkzeuge um Aufträge auszuführen, als Arbeit“ (Experteninterview Nr. 2). Ein Experte (Interview Nr. 16, männlich) gab an: „Wir haben in unserer Organisation über 350 Teammitglieder und bis zu zehn Programmierer sind weiblich. Sie erscheinen mir als zu konformistisch in ihren Programmierkenntnissen, um innovative Lösungen zu initiieren.“ Doch dürfte auch Macht eine Rolle spielen. Ein anderer männlicher Open Access-Experte erzählte: „Ich habe in unserer Institution bemerkt, dass die Arbeiten etablierter männlicher Kollegen von jungen Frauen (in die Open Access Repositories, Anm. d. Verf.) hochgeladen werden“ (Experteninterview Nr. 7).

10 Wie offen sind „open initiatives“ für Frauen?

Die Berliner Medieninformatikprofessorin Debora Weber-Wulff wurde in einem Radiointerview gefragt: „Ist Wikipedia ein geschlechterparitätisches Medium oder doch nur eine demokratische Illusion?“ Ihre Antwort (eigene Transkribierung von Radio FRO 2011, gekürzt): „Ich kenne nur einen kleinen Ausschnitt, Wikipedia bzw. Web 2.0 Communities. Da bin ich relativ aktiv, da beteiligte ich mich und da sind sehr wenige Frauen vorhanden. Eine neuerliche Studie zu Wikipedia hat den Gender gap entdeckt. 13 Prozent bei den Schreibenden bei Wikipedia sind Frauen und das ist zu wenig.“ (Weber-Wulff bezieht sich hier offensichtlich auf die internationale Erhebung von Glott et al. 2010, Anm. d. Verf.)

Auf die Frage nach den Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen in der Wikipedia sagte Weber-Wulff: „Ein ganz wesentlicher Punkt ist die Aggression. Es wird sehr unsanft mit Anfängern und Anfängerinnen umgegangen. Es herrscht ein sehr rauer Ton: ‚das ist Scheiße, das stimmt nicht, weg damit, das ist nicht relevant, zack!‘ Leute fangen an bei der Wikipedia etwas zu schreiben und kriegen sofort Haue ... ihr Beitrag wird gleich gelöscht, oder umgeschrieben.“

Es gibt äußerst komplizierte Regeln, besonders in der deutschsprachigen Wikipedia: „(Ein) Problem der deutschsprachigen Wikipedia, die englischsprachige Wikipedia ist nicht ganz so radikal. In der deutschsprachigen Wikipedia gibt es diese Relevanzkriterien. Die Relevanzkriterien sind geschrieben aus der Perspektive von jungen, technikaffinen, kinderlosen Männern, die in Städten wohnen.“

Das sind deren Geschichten. ... Themen, die eventuell Frauen ansprechen würden, z.B. Modedesigner, haben ganz wenig Raum“, ganz im Gegensatz zu offensichtlich männlichen Themen, wie etwa Fußball: „(Es gibt in Wikipedia) ganz lange Lebensläufe zu jedem Fußballspieler. Nach jedem Tor muss man der erste sein, der das neue Tor bei der Nationalmannschaft einträgt. ... Dadurch (stellt) Wikipedia ein schiefes Bild dar ... (Wikipedia) stellt die Perspektive seiner Schreiber dar. Weil es so wenig Frauen gibt, haben Frauenthemen so wenig Gewicht.“ Frage von Radio FRO: „Ist das WWW als Möglichkeit der Chancengleichheit für Frauen eine Illusion?“ – Weber-Wulff: „... absolute Illusion. Es sind die Männer, die sich vorgedrängt haben. Der Normfall der bin ich, das männliche Lemma, man kann kein weibliches Lemma dazumachen!“ (Lemma: Grundform eines Schlagwortes, Anm. d. Verf.) „Vor zwei Jahren habe ich einen Artikel angelegt „Professorin“ – wie kam es, dass Frauen Professorinnen werden dürfen, wer waren die ersten, wollte die *leaky pipeline* darstellen.“ (Unter „Leaky Pipeline“ versteht die Frauenforschung, dass die Frauen auf dem Weg nach oben „verloren“ gehen, Anm. d. Verf.) Obwohl auf Daten statistischer Landesämter basierend, sei der Artikel plötzlich verschwunden. Es sei der Beschluss gefasst worden: „Nein, der Standard ist Professor“. Auch ein zweiter Versuch, den Artikel in die Wikipedia zu stellen, scheiterte – er sei wiederum gelöscht worden.

11 Open Access für Frauen?

Marco Tullney (2010) vom DFG-Forschungsprojekt „Geschlechterforschung und Open Access“ beschreibt die Situation folgendermassen: „Es gibt in der deutschsprachigen Geschlechterforschung so gut wie keine Open-Access-Publikationen.“

In der Wissenschaftskommunikationsforschung finden sich zwei bislang isolierte Forschungsstränge: Einerseits finden sich zahlreiche Studien über Autorenschaft und Gender, doch habe ich in dieser Forschungstradition bisher keine Studie gefunden, die Open-Access-Journale oder -Quellen erwähnt. Andererseits gibt es mehrere Studien über Einstellungen und Praktiken von Wissenschaftlern bezüglich Open-Access-Publikationen. In der Regel ignorieren diese Erhebungen die Geschlechtervariable.

Bisher ist mir nur eine Studie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2005) über Open-Access-Veröffentlichungsstrategien bekannt, die „Genderdaten“ analysiert.¹ Dabei ist zu be-

rücksichtigen, dass die Befragten der DFG-Studie (2005 a, b) Förderempfänger der DFG waren, sie stellen also eine ausgesuchte Gruppe aller deutschen Wissenschaftlern dar. Die Einstellungen und Praktiken der weiblichen und männlichen Befragten zu Open Access unterscheiden sich kaum. Jedoch wünschen sich mehr Frauen (45 %) als Männer (29 %) mehr Trainings im Bereich Open Access und Veröffentlichungstechniken (DFG 2005b, 169, Tab. 26a).

Ich selbst habe Autorenschaftsmuster dreier deutscher sozialwissenschaftlicher Zeitschriften untersucht – des „Forums Qualitative Sozialforschung“ (FQS), der „Zeitschrift für Qualitative Forschung“ (ZQF) und des Journals „Sozialer Sinn“ (SoSi). Zudem habe ich den Anteil von Frauen als Herausgeberinnen und als Mitglieder der redaktionellen oder wissenschaftlichen Beiräte erhoben (eine genauere Analyse finden Sie in Tüür-Fröhlich 2011a). Mein Fazit: Open-Access-Publikieren kann im (generell quantitativ weiblich dominiertem) Feld der qualitativen Sozialforschung als „frauenfreundlich“ bezeichnet werden. Ob sich diese Ergebnisse auch auf andere Forschungsgebiete und Methoden übertragen lassen, bedarf weiterer Untersuchungen.

Die in diesem Beitrag referierte Literatur zum Thema Genderungleichheit in der Work-Life-Balance (der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Arbeit und Freizeit) und Arbeitsteilung im Haushalt dokumentiert mehrfache Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen. FLOSS, Wikis und Open-Access-Publikation haben in diesem Zusammenhang wichtige Vorteile: Ihre Nutzerinnen sind unabhängig von Institutionen (z. B. Bibliotheken), deren Öffnungszeiten sowie von Zeitzonen. Es ist möglich, kontinuierlich zu arbeiten, ohne die Wohnung zu verlassen und dabei Zeit und Geld zu sparen, etwa für einen Babysitter. Die Nutzung von Open-Access-Publikationen erspart zudem die erheblichen Kosten je wissenschaftlichen Artikel (20-35 Euro für mitunter fünf bis zehn Seiten).

Dies sind nur zwei Gründe, warum ich trotz einzelner anderer Erfahrungen davon überzeugt bin, dass „offene“ Initiativen für Frauen zahlreiche Vorteile bergen, um ihren Forschungsergebnisse und

boldt-Universität zu Berlin“ die Bekanntheit der Open-Access-Bewegung (Berliner Erklärung etc.) bei Frauen und Männern in einem Schaubild dargestellt. Demnach haben leicht unter 80% der Männer, jedoch nur knapp über 60% der Frauen „schon einmal von der Open-Access-Bewegung gehört“. Karin Weishaupt (2008: 59) beschreibt zwar die Zahl der erfolgreich online befragten deutschsprachige Open-Access-AutorInnen nach Alter und Geschlecht in einer Grafik. Demnach antworten je nach Altersgruppe (21-60 Jahre) drei- bis viermal so viele Männer als Frauen, bei den über 61jährigen praktisch nur Männer. Auf weitere geschlechtsbezogene Auswertungen hat Weishaupt leider verzichtet.

Positionen in den Wissenschaften und in der wissenschaftlichen Kommunikation (aber auch im Internet, in den Massenmedien) stärker Gehör zu verschaffen und Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts zu überwinden.

Literatur

Acker, S.; Armenti, C. (2004): Sleepless in academia. *Gender and Education* 16 (1), 3-24.

Ackers, L. (2004): Managing relationships in peripatetic careers: scientific mobility in the European Union. *Women's studies international forum* 27 (3), 189-201.

Ackers, L.; Oliver, L. (2008): Penalized for being mobile? National pension schemes as an obstacle to mobility for researchers in the European higher education area. Summary of proceedings by the general rapporteurs. German Rectors' Conference 12.-13.6.2008 Berlin. http://www.hrk.de/bologna/de/download/dateien/HRK_Bologna_Seminar_Final_Report_September_2008.pdf.

Baker, M. (2008): The family life of academics: Gendered priorities and institutional constraints. Annual conference of the Australian Institute of Family Studies, Melbourne. <http://www.aifs.gov.au/institute/africio/bakerpaper.pdf>.

Baker, M. (2009): Gender, academia and the managerial university. *New Zealand Sociology* 24 (1), 24-48.

Bornmann, L.; Mutz, R.; Daniel, H.-D. (2007): Gender differences in grant peer review. A meta-analysis. *Journal of Informetrics* 1 (3), 226-238.

Blickenstaff, J.C. (2005): Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education* 17 (4), 369-386.

Council of European Union (2008): Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union. Brussels. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/sto6655-re01.eno8.pdf>.

DFG (2005a, Hrsg.): Publikationsstrategien im Wandel? Ergebnisse einer Umfrage zum Publikations- und Rezeptionsverhalten unter besonderer Berücksichtigung von Open Access. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_publicationsstrategien_bericht_dt.pdf.

DFG (2005b, Hrsg.): Publikationsstrategien im Wandel? Ergebnisse einer Umfrage zum Publikations- und Rezeptionsverhalten unter besonderer Berücksichtigung von Open Access. Tabellenband. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_publicationsstrategien_tabellenband.pdf.

European Commission (2008a): Gender Equality report Sixth Framework Programme. European Research Area. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-equality-report-fp6-final_en.pdf.

European Commission (2008b): Family life and the needs of an ageing population. Flash EB (Eurobarometer) Series No. 247. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_247_en.pdf.

European Commission (2008c): Family life and the needs of an ageing population. Flash EB (Eurobarometer) Series No. 247 (Summary). http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_247_sum_en.pdf.

European Commission (2008d): Evidence on the main factors inhibiting mobility and career development of researchers. Contract DG-RTD-2005-M-02-01 Final Report. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/rindicate_final_report_2008_11_june_08_v4.pdf.

European Commission (2009): She Figures 2009 – statistics and indicators on gender equality in science. Luxembourg: Publications office of the European Union.

1 Nicole Henschel (2007:34) hat in ihrer Masterarbeit zu „Open Access an der Hum-

Fox, M.F. (2005): Gender, family characteristics and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science* 35 (1), 131-150.

Fröhlich, G. (1996): The (Surplus) Values of Scientific Communication. *Review of Information Science* 1 (2) <http://eprints.rclis.org/archive/00008670/>.

Fröhlich, G. (2009): Die Wissenschaftstheorie fordert OPEN ACCESS. *Information. Wissenschaft & Praxis* 60 (5), 256-261. <http://www.b-i-t-online.de/pdf/IWP2009-5.pdf>.

Fuchs, S.; Von Stebut, J. / Allmendinger, J. (2001): Gender, science and scientific organisations in Germany. *Minerva* 39, 175-201.

Glott, R. et al. (2010): Wikipedia Survey – Overview of Results. *Wikipedia_Overview_15March2010-FI-NAL.pdf*.

Glover, J. (2002): Women and Scientific Employment: Current Perspectives from the UK. *Science Studies* 15 (1), 29-45.

Guerrina, R. (2002): Mothering in Europe: feminist critique of European policies on motherhood and employment. *European Journal of women's studies* 9 (1), 49-68.

Hargittai, E.; Shafer, S. (2006): Differences in Actual and Perceived Online Skills: The Role of Gender. *Social Science Quarterly* 87 (2), 432-448. <http://www.drdoobs.com/184415216>

Henschel, N. (2007): Open Access an der Humboldt-Universität zu Berlin – Ergebnisse einer Umfrage zur Nutzung wissenschaftlicher Repositorien. Masterarbeit, Humboldt Universität Berlin. edoc.hu-berlin.de/master/Trash/PDF/trash.pdf

Huisman, J.; de Weert, E.; Bertelse, J. (2002): Academic careers from a European perspective: the declining desirability of the faculty position. *The Journal of higher education* 73 (1), 141-160.

Husu, L. (2002): Sexism, support and survival in academia: the Finnish experience. In: Maxwell, L.; Slavin, K.; Young, K. (eds.): *Gender & Research*. European Commission, Directorate-General for Research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 203-207.

Husu, L. (2005): Towards gender equality in academia: problems, policies and practices. In: Thaler, A.; Wächter, C. (eds.): *International Conference "Creating cultures of success for women engineers"* conference proceedings. Graz: IFF/IFZ, 13-33.

Keogh, J.; Garrick, B.; Fera, L. (2006): If you actually don't do research you're history: Casual academic workers and work choices. In: ATN WEXDEV International Conference 2006 Change in Climate? Prospects for Gender Equity in Universities, Adelaide, South Australia. http://espace.library.uq.edu.au/eserv/UQ:120989/If_you_actually_don_t_do_research.pdf [24.9.2009].

Laas, A. (2007): Estonia: Country Report. In: /atkovskiene, D. (ed.): *Women in science and high technology in the Baltic States. Problems and solutions*. Vilnius: Vilnius University Press, 160-194.

Layzell, D.T. (1999): Higher education's changing environment: faculty productivity and the reward structure. In: Tierny W.G. (ed.): *Faculty productivity: facts, fictions, and issues*. NY: Falmer Press, 3-37.

Ledin, A.; Bornmann, L.; Gannon F.; Wallon, G. (2007): A persistent problem. *EMBO reports* 8 (11), 982-987.

Levesque, M.; Wilson, G. (2004): Women in Software – Open Source, Cold Shoulder. <http://www.drdoobs.com/184415216> [8.6.2010].

Lewis, J. (2006): Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy* 13 (3), 420-437.

Liff, S.; Shepherd, A. (2004): An evolving gender digital divide? *Oxford Internet Institute*, Internet Issue Brief No. 2. www.oii.ox.ac.uk/resources/publications/IB2all.pdf.

Lin, Y. (2005): Gender Dimensions of Floss Development. *Mute Magazine* 2 (1), 38-42.

Link, I. (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: *Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Köln: Wissenschaftsrat, 59-86.

Loeb, J.W. (2001): The role of recognition and reward in research productivity: implications for partner collaboration. In: Creamer E. & associates (eds.): *Working equal: academic couples as collaborators*. NY: RoutledgeFalmer, 167-185.

Lyman, J. (2005): Getting in touch with the feminine side of open source. *Linux Today* Aug 9, 2005 <http://www.linux.com/archive/articles/47040>.

Melin, G. (2005): The dark side of mobility: negative experiences of doing a post-doc period abroad. *Research Evaluation* 14 (3), 229-237.

Millem, J.F.; Sherlin, J.; Irwin, L. (2001): The importance of collegial networks to college and university faculty. In: Creamer E. & associates: *Working equal: academic couples as collaborators*. NY: RoutledgeFalmer, 146-166.

Millard, D. (2005): The impact of clustering on scientific mobility. A case study of the UK. *Innovation* 18 (3), 343-359.

Merton, R. K. (1938): Science and the Social Order. *Philosophy of Science* 5 (3), 321-337.

Merton, R. K. (1968): The Matthew Effect in Science. *Science* 159 (3810), 56-83.

Metz-Göckel, S. (2009): Diskrete Diskriminierungen und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen. In: Aulenbacher, B.; Riegraf, B. (Hrsg.): *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 27-49.

Monroe, K.; Ozyurt, S.; Wrigley, T.; Alexander, A. (2008): Gender equality in academia: bad news from the trenches, and some possible solutions. *Perspective on Politics* 6 (2), 215-233.

Moore, D. (2002): Thresholds, hurdles and ceilings: career patterns of women in Israeli academia. In: Fogelberg, P.; Hearn, J.; Husu, L.; Mankinen T. (eds.): *Hard work in the Academy* Helsinki University Press 2002, 116-123.

Myers, J. H. (2008): Can women avoid the research-publication vortex? 12th CCWESTT Conference, Guelph, Ontario, 1-6. <http://www.soe.uoguelph.ca/webfiles/cwse/CanWomenAvoidtheResearchPublicationVortex.pdf>.

Pascall, G.; Lewis, J. (2004): Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Social Politics* 33 (3), 373-394.

Powell, W. (2009): Effects of gender socialization on females in the open source community. <http://short-stack.net/Paper.pdf>.

Puuska, H.-M. (2009): Effects of scholar's gender and professional position on publishing productivity in different publication types. Analysis of a Finnish university. *Scientometrics* 82 (2), 419-437 DOI: 10.1007/s11192-009-0037-7 [27.9.2010].

Radio FRO (2011): Frauen im Feld alter und neuer Medien – Frauen in Wissenschaft und Forschung. <http://cba.fro.at/45908>.

Rat der europäischen Union (2008): Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/sto6655-re01.deo8.pdf> [20.9.2011].

Rossiter, M.W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science* 23 (2), 325-341.

Rothstein, M. G.; Davey, L.M. (1995): Gender differences in network relationships in academia. *Women in Management Review* 10 (6), 20-25.

Santos G. G.; Cabral-Cardoso, C. (2008): Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal* 23 (6), 442-457.

/atkovskiene, D. (ed., 2007): *Women in science and high technology in the Baltic States. Problems and solutions*. Vilnius: Vilnius University Press.

Schiffbänker, H.; Reidl, S. (2009): Frauenkarrieren in F&E: Erfahrungen von aktiven und ausstiegigen (Drop-Outs) Forscherinnen und Technikerinnen in der industriellen und außeruniversitären Forschung. Wien: Joanneum Research, Institut für Technologie- und Regionalpolitik.

Sonnert, G. (1995-1996): Gender Equity in science: still an elusive goal. *Issues in science and technology* 12 (2), 53-58.

Stalford, H. (2005): Parenting, care and mobility in the EU. *Innovation* 18 (3), 361-380.

Tibes, A.; Beuter, I. (2006): Ein europäischer Blick auf die Situation von Frauen in der Wissenschaft. *soFid Frauen- und Geschlechterforschung* 2, 13 – 24.

Towers, S. (2008): A case study of gender bias at the postdoctoral level in physics, and its resulting impact on the academic career advancement of females. <http://arxiv.org/abs/0804.2026>.

Tullney, M. (2011): Die Modernisierung wissenschaftlichen Publizierens in der Geschlechterforschung durch Open Access <http://open-access-to-gender-research.de/>.

Tüür-Fröhlich, T. (2011a): Closed vs. Open Access: Szientometrische Untersuchung dreier sozialwissenschaftlicher Zeitschriften aus der Genderperspektive. *Information. Wissenschaft und Praxis (IWP)* 62 (4), 173-176.

Tüür-Fröhlich, T. (2011b): The European Sciences: How open are they for Women? A Literature Review. In: Herb, U. (Hrsg.): *Open Initiatives: Offenheit in der digitalen Welt und Wissenschaft*. Saarbrücken: Univerversaar (im Erscheinen).

Tüür-Fröhlich, T. (2010): *Gender, Social Sciences, Open Access*. Master Thesis Johannes Kepler Universität Linz.

Van Anders, S.M. (2004): Why the academic pipeline leaks: fewer men than women perceive barriers to becoming professor. *Sex Roles*, 51 (9/10), 511-521.

Walby, S. (2004): The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime. *Social Politics* 11 (1), 4 -29.

Walby, S. (2005): Measuring women's progress in a global area. *International Social Science Journal (ISSJ)* 57 (184), 371-387.

Weishaupt, K. (2008): *Open-Access-Zeitschriften: Entwicklung von Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung auf der Basis einer Autorenbefragung*. Dissertation, Humboldt-Universität zu Berlin

Wenneras, C.; Wold, A. (1997): Nepotism and sexism in peer-review, *Nature* 387, 341-343.

Wissenschaft, Frau, Beruf, Publikation, Politik, Europäische Union, Gleichstellung, Literaturbericht

DIE AUTORIN

Terje Tüür-Fröhlich, B. A. MSc.



ist Lektorin und Forschungsstipendiatin am Institut für Philosophie und Wissenschaftstheorie der Johannes Kepler Universität Linz.

Johannes Kepler Universität
Altenbergerstraße 50
4040 Linz, Österreich
terje.tuur@jku.at
<http://www.iwp.jku.at/tuur/>