

Allmendinger, Jutta

Book Part — Published Version

Sind die Besten wirklich die Besten? Wettbewerb und Chancengerechtigkeit auf dem Prüfstand

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Allmendinger, Jutta (2018) : Sind die Besten wirklich die Besten? Wettbewerb und Chancengerechtigkeit auf dem Prüfstand, In: Blamberg, Günter Freimuth, Axel Strohschneider, Peter (Ed.): Vom Umgang mit Fakten. Antworten aus Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften, ISBN 978-3-8467-6381-0, Wilhelm Fink Verlag, Leiden, pp. 91-98, https://doi.org/10.30965/9783770563814_010

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/205367>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Sind die Besten wirklich die Besten? Wettbewerb und Chancengerechtigkeit auf dem Prüfstand

Jutta Allmendinger

Mein Kollege Macartan Humphreys, Direktor der Abteilung »Institutions and Political Economy« am WZB mit einer Professur an der Columbia Universität, schrieb Anfang 2018 einen vielbeachteten Blogbeitrag über Manels. Manels, das sind Panels, auf denen nur Männer sitzen – sei es aus Unachtsamkeit, Ignoranz, Faulheit, Respektlosigkeit, Diskriminierung oder aufgrund der Einschätzung, dass es keine Wissenschaftlerinnen gäbe, die kluge Beiträge zu dem entsprechenden Thema liefern könnten. Männer, so Macartan Humphreys, sind schlechte Verbündete von Frauen. Sich selbst nahm er dabei nicht aus, im Gegenteil, er erzählt die Geschichte an seinem Beispiel.¹ Den Beitrag hat er getwittert, es folgten weit über 200 Retweets und doppelt so viele Likes, diese Zahlen erreichen wir in den Sozialwissenschaften selten.

Die drei männlichen Herausgeber dieses wichtigen Sammelbandes legen kein Manel vor. Im Anschreiben, das mich Ende November 2017 erreichte, werden drei weitere Autorinnen aufgeführt.² Ist das angemessen, viel oder wenig? Gehören die 20 Prozent Frauen, die das Thema »Wissen und Vertrauen« bearbeiten, zu den »Besten«? Besteht Chancengerechtigkeit? Schon sind wir inmitten der Frage, die zu bearbeiten ich gebeten wurde.

Der Reihe nach. Gute Wissenschaft lässt sich relativ einfach bestimmen. Forschungsergebnisse müssen überprüfbar und damit auch widerlegbar sein, ethischen Richtlinien folgen, den Verweis auf Quellen und andere Grundlagen enthalten. Auf den weltweit organisierten Marches for Science im April 2017 wurden diese Prinzipien immer wieder betont und als Basis wissenschaftlicher Legitimität und Integrität hervorgehoben. Vertrauen in Erkenntnis und Wissen, das Pochen darauf, Fakten ernst zu nehmen, solange sie nicht wissenschaftlich widerlegt sind, die Forderung, das politische Handeln entsprechend auszurichten, beruhen auf diesen Grundregeln.

Nun soll es hier nicht nur um gute Wissenschaft und deren Legitimität gehen. »Sind die Besten wirklich die Besten?« benutzt die höchste Steigerungsform der deutschen Sprache. Ein ethisches und überprüfbares Vorgehen ist nicht zu steigern und auch alle anderen Attribute guter Wissenschaft folgen binären Grundregeln. Es geht also um Menschen und deren wissenschaftliche

Leistungen; Leistungen, die nicht überboten werden können. Der Superlativ vergleicht nicht zwei Gegenstände oder Personen miteinander, sondern größere Gruppen. Hier sind es Männer und Frauen.

Wir müssen also die Grundregeln guter Wissenschaft als gegeben erachten und auf die Ergebnisse guter Wissenschaft und Forschung schauen: Innovationen, Patente, Publikationen, Zitationen, Lehre, die Kommunikation nach außen, den Impact. Im Idealfall wären »die Besten« dann Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in jeder dieser allgemein akzeptierten Dimensionen die jeweils Besten sind und sich im fairen Wettbewerb bei gleichen Chancen durchgesetzt haben. Dergestalt übergreifend und breit geht man bei der Anerkennung dieser Leistungen beispielsweise durch wissenschaftliche Auszeichnungen aber selten vor. Wir verleihen Preise für die beste Forschung, für die beste Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen, für die beste Lehre, für die weitreichendsten Innovationen – jeweils fein säuberlich getrennt. Am ehesten findet man die ganze Breite dessen, was gute Forschung ausmacht, noch bei Ausschreibungen auf akademische Positionen an Hochschulen, doch auch hier ist es kein Geheimnis, dass die von Peers begutachteten Publikationen das höchste Gut darstellen. Alle anderen Leistungen müssen mehr oder weniger vorliegen, aber keine Spitzenwerte erreichen. Bevor wir nun auf Wettbewerb und Chancengerechtigkeit eingehen, blicken wir zunächst auf die Ergebnisse, also die Anteile von Männern und Frauen, die als Beste in der Wissenschaft und in den einzelnen Leistungskategorien ausgezeichnet wurden.

Exzellenz in der Forschung lässt sich über den Leibniz-Preis gut messen. Er wurde 1986 als wichtigster Forschungsförderpreis in Deutschland eingeführt, der Frauenanteil liegt im Schnitt bei 13 Prozent. Betrachtet man einen engeren Zeitraum und nur die letzten zehn Jahre, ist fast jeder vierte Preisträger eine Frau, mit einer erheblichen Bandbreite zwischen 40 Prozent (2011) und 0 Prozent (2015). Die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse in eine breite Öffentlichkeit wird seit dem Jahr 2000 mit dem Communicator-Preis gewürdigt, seitdem erhielten diesen Preis 16 Männer und zwei Frauen (2009 und 2018). Der Ars legendi-Preis würdigt exzellente Hochschullehre. Er wurde 2006 vom Stiferverband und der Hochschulrektorenkonferenz eingerichtet, seitdem gingen drei der 15 Preise an Frauen, das entspricht 20 Prozent. Der sicherlich renommierteste Innovationspreis ist der »Deutsche Zukunftspreis. Preis des Bundespräsidenten für Technik und Innovation«, der seit 1997 herausragende technische, ingenieur- und naturwissenschaftliche Leistungen, die zu anwendungsreifen Produkten führen, ehrt und durch den Bundespräsidenten ausgelobt wird. Unter den insgesamt 50 Preisträgern sind sieben Frauen, die immer zu einer Forschungsgruppe gehörten. Das entspricht einem Frauenanteil von

14 Prozent. Betrachtet man nur die letzten zehn Jahre, liegt der Frauenanteil bei 13 Prozent (vier Frauen unter 30 Preisträgern).

Schließlich ein Blick auf die höchsten akademischen Positionen, W₃- und C₄-Professuren. Hier lag der Frauenanteil 2006 bei 11 Prozent. Er stieg dann jährlich um einen knappen Prozentpunkt und hat 2016 nun 19 Prozent erreicht.

Wir halten fest, dass der Frauenanteil in der Breite der akademischen Spitzenpreise sehr gering und entgegen hoffnungsvollen Prognosen über die Zeit nicht systematisch gewachsen ist. Überraschend dabei ist, dass bei der Auszeichnung von Fähigkeiten, die im Allgemeinen Frauen zugeschrieben werden, wie das gute Lehren und Vermitteln, die Frauenanteile nicht höher als in anderen Bereichen liegen. Etwas anders sieht es bei hohen akademischen Positionen aus: Hier steigt der Anteil kontinuierlich, verbleibt aber dennoch auf einem niedrigen Niveau. Würde sich die Entwicklung der letzten zehn Jahre bei den W₃-Professuren künftig fortsetzen, wäre erst 2050 eine Parität zwischen Frauen und Männern erreicht.

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass Frauen politische Entscheidungen über Forschung und Wissenschaft zugetraut und überlassen werden, nicht aber die Wissenschaft selbst. Seit nunmehr 20 Jahren wird das Bundesministerium für Bildung und Forschung kontinuierlich von einer Frau geleitet. Frauen in politischen Leitungspositionen führen also ganz offensichtlich nicht notwendig zu höheren Frauenanteilen bei Preisen und Professuren.

Völlig falsch wäre es allerdings, aus der niedrigen Repräsentation von Frauen bereits abzuleiten, dass der Wettbewerb um die höchsten wissenschaftlichen Ehren und Positionen zulasten der Frauen verzerrt und damit ungerecht ausgetragen worden wäre. In der Tat könnte man ja auch umgekehrt argumentieren und einen zuungunsten von Männern verzerrten Wettbewerb unterstellen – etwa aufgrund (impliziter) Frauenquoten. Ebenso wenig belegen die Zahlen, dass Männer häufiger als Frauen ›wirklich‹ zu den Besten gehören. Kurz: Aus den Ergebnissen allein ist nicht zu schließen, ob ein Wettbewerb gerecht ausgetragen wurde, also Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten haben. Wobei auch hier ganz prinzipiell gefragt werden muss, ob es ein ›wirklich‹ überhaupt gibt.

Auf der Suche nach Erklärungen für die eklatanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der wissenschaftlichen Reputation, will man akademische Grade und Preise als solche begreifen, können grob drei Zugänge unterschieden werden, die teilweise eng zusammenhängen und einander bedingen: (1) Frauen ›können‹ nicht. Es fehlt ihnen an Potenzial und Leistungskraft, ausgewiesen in entsprechenden schulischen Zertifikaten, den Eintrittskarten für akademische Karrieren. Oder es fehlt ihnen an Zeit, bedingt durch außerordentliche Belastungen im familiären Bereich, etwa aufgrund von

Kindererziehung oder Pflege. (2) Frauen ›wollen‹ nicht. Es zieht sie nicht in die Wissenschaft, zumindest weitaus seltener als Männer. Doch selbst wenn sie in der Wissenschaft angekommen sind, streben sie akademische Ehren nicht mit den Ambitionen, der Disziplin, dem Stehvermögen und dem Biss an, um es mit Männern aufnehmen und sich gegen diese durchsetzen zu können. (3) Frauen ›dürfen‹ nicht. Stereotypisierungen verwehren ihnen die Anerkennung, die ihnen aufgrund ihrer erbrachten Leistungen zustehen würde. Angebote auf allen Stufen der akademischen Entwicklung bleiben aus, ebenso die Nominierung für hohe Auszeichnungen. Frauen bleiben im Dunkeln, unentdeckt und ungefördert, oder schlimmer, Frauen werden selektiert und diskriminiert. Das Vertrauen fehlt. Jeder Erklärungsansatz wirft ein anderes Licht auf die Frage von Wettbewerb und Chancengerechtigkeit, jeder fordert unterschiedliche Maßnahmen. Zusammengenommen können die Ansätze erklären, was heute falsch läuft in Sachen Wettbewerb und Chancengerechtigkeit.

Frauen können nicht. In weiten Teilen ist dieser Ansatz widerlegt. Geht es um das Potenzial von Frauen, ihre Leistungskraft und die erzielten Ergebnisse in der Schule und in der Ausbildung, so stehen Frauen Männern in nichts nach. Im Gegenteil. Sie haben im Durchschnitt die besseren Bildungsabschlüsse und die besseren Abschlussnoten. Sie überwiegen in den Studienfächern mit hohem Numerus Clausus und schließen diese auch erfolgreicher als Männer ab. Sie sind bei Staatsexamen, bei Bachelor- und Masterabschlüssen stärker vertreten. Bei der Promotion sind die Geschlechteranteile noch relativ ähnlich.³ Die Defizithese mangelnder Intelligenz von Frauen ist nicht zu halten. Widerlegt ist damit auch der immer wieder vorgebrachte Einwand, es gebe keine Frauen, die man auf Postdoc- oder Professorenstellen berufen könnte. Selbst in den MINT-Fächern zieht dieses Argument nicht, unterstellt es doch, dass in (Studien-)Fächern mit einer hohen Repräsentanz von Frauen auch der Frauenanteil in Spitzenpositionen hoch und höher als in anderen Disziplinen wäre.⁴ Bereits der Blick auf das Fach Medizin macht aber klar: Der hohe Anteil promovierter Frauen führt nicht zu entsprechend hohen oder zumindest höheren Anteilen von Frauen bei W₂- oder W₃-Professuren. Somit ist der oft geäußerte Optimismus, allein mehr promovierte Frauen in MINT-Fächern würde deren Anteil bei Professuren erhöhen, naiv.

Die These, Frauen könnten keine akademische Karriere machen, geht von einem weiteren Punkt aus, der plausibler und wissenschaftlich gut abgesichert ist. Er bezieht sich allerdings nicht auf das kognitive Können von Frauen, vielmehr auf gesellschaftlich gesetzte Rahmenbedingungen und öffentliche Zuschreibungen, die Frauen (zu) viele Steine in den Weg legen und das Ziel unerreichbar werden lassen. Die Rede ist von einer langen Phase befristeter Arbeitsverträge, vom Hazard (Max Weber), eine Professur zu bekommen, von

hohen räumlichen Mobilitätsanforderungen, von einer unzureichenden Infrastruktur für die Betreuung von Kindern und einer nicht abreißen wollenden Kette mehr oder minder deutlich vorgetragener Zweifel, ob die Wissenschaft ein passender Arbeitsort für Frauen ist. Gerade jüngst erschienene Artikel in namhaften Zeitschriften⁵ erhärten die fatale Wirkung von Stereotypisierungen, die wie stete Tropfen den Berufswunsch von Frauen aushöhlen und schließlich so verändern, dass sie sich von der Wissenschaft abwenden. Öffentlich geäußerte Zweifel namhafter Wissenschaftler, ob Frauen überhaupt das Rüstzeug für die Wissenschaft haben,⁶ sind dabei nur kleine Mosaiksteine, die man aber zumindest beiseiteräumen kann.

Die immer wieder zu hörende These, dass *Frauen nicht in die Wissenschaft wollen*, ist mit diesen Rollenzuweisungen eng verknüpft. Zu Beginn ihres Studiums bis weit in die Promotionsphase hinein äußern Frauen und Männer ganz ähnliche Berufsziele. Erst dann setzt die *leaky pipeline* ein und Frauen gehen weit öfter als Männer auf dem langen Weg hin zu akademischen Dauerstellen und akademischen Ehren verloren. Von einer Selbstselektion der Frauen ist die Rede, von nicht vorhandenen akademischen Berufswünschen, obgleich doch ganz offensichtlich und empirisch belegt ist, dass Frauen der Berufswunschmadig gemacht und geradezu aberzogen wurde. Von einem genuinen Nichtwollen kann keine Rede sein.

Die letzte These, *Frauen dürfen nicht*, war lange Zeit mit dem Vorwurf offener Diskriminierung verbunden: Trotz gleicher oder gar besserer Leistungen, traditionell gemessen an der Publikationsdichte und -qualität, der Einwerbung von Drittmitteln, guter Lehre, Konferenzbeiträgen und Gremienaktivitäten, würden Männer bevorzugt eingestellt und ausgezeichnet. Neuere Untersuchungen⁷ zeigen, dass zumindest bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen und bei Listenplätzen diese Diskriminierung nicht mehr ersichtlich ist. Allein bei der Nominierung für herausragende Preise und bei der Preisverleihung wird sichtbar, dass Frauen deutlich seltener berücksichtigt werden, als sie aufgrund ihrer quantitativen Vertretung und qualitativen Leistungen einbezogen werden könnten. Der Schlüssel scheint in der eingangs beschriebenen ›Unsichtbarkeit‹ von weiblichen Wissenschaftlerinnen zu liegen.⁸ In den meist von Männern dominierten Netzwerken stößt man eben viel einfacher auf andere Männer als auf Frauen, die außerhalb der eigenen Kreise tätig sind. Dieses Ausschlussverhalten ist dann zwar nicht mehr als offene Diskriminierung zu bewerten, ist dieser de facto aber gleichzusetzen, da die Besten den Wettbewerb erst gar nicht aufnehmen und ihre Güte somit auch nicht unter Beweis stellen können. Ganz ist der Ansatz ›Frauen dürfen nicht‹ also nicht von der Hand zu weisen.

Was also ist zu tun? Viele der im Folgenden empfohlenen Maßnahmen zur Förderung von Wettbewerb und Chancengerechtigkeit sind nicht

geschlechtsspezifisch ausgerichtet und helfen dennoch Frauen im Besonderen, ihren Fähigkeiten und Neigungen nachzugehen, hohe akademische Positionen zu erreichen, ohne auf dem Weg gebeutelt und in starre Rollenerwartungen gepresst zu werden, gewürdigt zu werden, für das, was sie an Leistung erbringen, mit Respekt, Zutrauen und Stolz auf die innovativen Kräfte, die sie entfalten.

Wir müssen bei den Rahmenbedingungen beginnen. Diese Erkenntnis scheint sich langsam durchzusetzen, auch wenn es vielfach noch an der Realisierung scheitert. So muss eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung in ausreichender Zahl und selbstverständlich vorhanden sein, auch in Randzeiten des Tages und mit der nötigen Flexibilität. Mütter und Väter stehen in der Verantwortung, das, was sie sich vorgenommen haben, auch umzusetzen und Kindererziehung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen. Temporäre Anreize, selbst zurückzustecken, da der Partner gerade mehr verdient, haben mittelfristig fatale Folgen. Wie auch die immer wieder aufgeschobene Entscheidung, den Kinderwunsch zu realisieren. Den perfekten Karrierezeitpunkt, eine Familie zu gründen, gibt es nicht. Das ist blanke Illusion.

Die Arbeitgeber müssen ihrerseits ein Entgegenkommen zeigen, mit finanziellen Zulagen, Dual-Career-Angeboten und dem Verständnis, dass wegen der Familie der eine oder andere Termin eben nicht einzurichten ist. Auch die Arbeitsanforderungen sollten wir in Familienzeiten ändern. In Berufungskommissionen wird höchstens die Anzahl der Publikationen in hochrangigen Zeitschriften irgendwie und völlig unstandardisiert mit den Kinderzeiten ›verrechnet‹. Aber es ist ein Trugschluss, dass diese Verrechnung hilft. Viel eher sollten wir Müttern und Vätern mehr Zeit geben, indem wir das Lehrdeputat senken. Weniger Lehre ist mittelfristig deutlich besser zu verkraften als weniger Forschung. Nun könnte man einwenden, dass gerade aufgrund steigender Studierendenzahlen dieser Weg nicht gangbar ist. Doch auch hier lassen sich Gegenargumente finden und bislang meist ungenutzte Potenziale einsetzen. Digitaler Unterricht kann massiv vorangetrieben werden, wie in anderen Ländern schon längst geschehen. Hochwertige digitale Tutorien begleiten das Semesterprogramm. Die persönliche Begegnung bleibt für Nachfragen und vertiefende Erläuterungen.

Weitere und weitergehende Veränderungen sind überfällig. Die bereits 2007 vom Wissenschaftsrat vorgeschlagenen Lehrprofessuren stagnieren. Dabei könnten auch sie helfen, innerhalb von Departments und Fakultäten einigen Kolleginnen und Kollegen temporär Luft für Forschung zu verschaffen. Wertvoll sind auch die Anregungen der Jungen Akademie,⁹ Departmentstrukturen nach Vorbild der angelsächsischen Länder einzurichten. Dies würde den Flaschenhals weiten, der viele (sehr) gute Postdocs von den sehr wenigen vakanten Professuren trennt. Die dahinter liegenden Tenure-Track-Verfahren haben

sich bewährt, besonders dann, wenn die Kriterien, die zu einer Entfristung führen, klar formuliert werden und die nötigen finanziellen und zeitlichen Ressourcen geboten werden. In eine ähnliche Richtung zielen die seit Langem bekannten Empfehlungen, die Grundfinanzierung von Hochschulen zu stärken zugunsten von mehr dauerhaften und weniger projektförmigen (Drittmittel-)Geldern.

Diese Wege können und sollten viel entschlossener als bisher geprüft werden. Und doch muss parallel auch weiter über Quotierungen gesprochen werden. Viele Studien zeigen,¹⁰ dass ein bestimmter Frauenanteil in Führungspositionen erreicht werden muss, damit sich Stereotypisierungen überhaupt abbauen können. Mann muss erkennen, dass es auch anders geht und dass Männer und Frauen so unterschiedlich nicht ticken. Erst dann wird man aufhören, Familie und Karriere für unvereinbar zu halten oder Frauen gar ganz die Eignung für akademische Karrieren abzusprechen. Erst dann wird man Frauen in der Wissenschaft auch wahrnehmen und keine Manels mehr, sondern konsequent Panels zusammenstellen.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta/Hackman, J. Richard: The More, the Better? A Four-Nation Study of the Inclusion of Women in Symphony Orchestras. In: *Social Forces* 74 (1995), 423–460.
- Ceci, Stephen J./Williams, Wendy M.: Women Have Substantial Advantage in STEM Faculty Hiring, Except When Competing Against More-Accomplished Men. In: *Frontiers in Psychology*, open access 6 (October 2015), Article 1532.
- Destatis: Bildung und Kultur, Prüfungen an Hochschulen, Statistisches Bundesamt, Fachreihe 11, Reihe 4.2, 2017.
- Hacker, Jörg/Krull, Wilhelm/Lohse, Martin/Strohschneider, Peter: Wie sich die Qualität der Auswahl verbessern lässt. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 159 (12. Juli 2018), 6.
- Holst, Elke/Wrohlich, Katharina: Finanzsektor: Frauenanteile in Spitzengremien steigen langsamer als zu Beginn des Jahrzehnts – Geschlechterparität bleibt in weiter Ferne. In: *DIW-Wochenbericht* 1+2 (2018), 18–32.
- Hüttges, Annett/Fay, Doris: Karrierebedingungen weiblicher und männlicher Postdocs in der außerhochschulischen Forschung. In: *Arbeit* 22/3 (2013), 224–235.
- Humphreys, Macartan: Gender Discrimination in Political Science and the Problem of Poor Allies (2018a). Persönliche Website von Macartan Humphreys. URL: <http://www.macartan.nyc/comments/poor-allies/> (aufgerufen: 25. Mai 2018).
- Humphreys, Macartan: Der tote Winkel. Auch in der akademischen Praxis sind männliche Verhaltensmuster hartnäckig. In: *WZB-Mitteilungen* (2018b), H. 159, 62–63.

- O'Dorchai, Sile: The Gender Pay Gap in Research: A Comparison of 23 European Countries. In: *Brussels Economic Review* 54/2–3 (Summer-Autumn 2011), 237–275.
- Kanter, Rosabeth Moss: *Men and Women of the Corporation*. New York 1977.
- Nielsen, Mathias Wullum: Reasons for Leaving the Academy: a Case Study on the 'Opt Out' Phenomenon among Younger Female Researchers. In: *Gender, Work and Organization* 24/2 (March 2017), 134–155.
- Quadlin, Natasha: The Mark of a Woman's Record: Gender and Academic Performance in Hiring. In: *American Sociological Review* 83/2 (2018), 331–360.
- Serio, Tricia: Speak up About Subtle Sexism in Science. In: *Nature* 532 (28. April 2016), 415.
- Sinn, Hans Werner: *Porträt des Wissenschaftlers bei Phönix* (2018). URL: http://www.hanswernersinn.de/de/Video_ImDialog_23032018 (aufgerufen: 25. Mai 2018).
- Specht, Jule/Hof, Christian/Tjus, Julia/Pernice, Wolfram/Endesfelder, Ulrike: *Departements statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie* (2017). URL: https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf (aufgerufen: 25. Mai 2018).

Anmerkungen

- 1 Humphreys 2018a.
- 2 Ende Januar 2018: 22 Beiträge, 24 Autoren, darunter 18 Männer, 5 Frauen, 1 unklar, ob Zusage (22 Prozent Frauen).
- 3 Vgl. Destatis 2017.
- 4 Vgl. Holst/Wrohlich 2018.
- 5 Vgl. Serio 2016; Nielsen 2017; Quadlin 2018; Humphreys 2018b.
- 6 So etwa Sinn 2018.
- 7 Vgl. Ceci/Williams 2015.
- 8 Zum Stichwort Unsichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft vgl. auch die Bebilderung des Artikels von Hacker u.a. 2018.
- 9 Vgl. Specht u.a. 2017.
- 10 Vgl. Kanter 1977; Allmendinger/Hackman 1995.