

Gender-Publication-Gap als Thema in der universitären Gleichstellungsarbeit – Befunde, offene Fragen und Maßnahmen

Francesca Ialuna, Nicolle Pfaff, Zuzanna Preusche, Jessica Schwittek & Katharina Wagner

Abstract: In this article, the gender equality team of the Faculty of Education at the University of Duisburg-Essen addresses potential reasons and possible interventions for the prevailing publication disparity between female scholars and their male colleagues. The gender-publication-gap will be discussed as an indicator for the structural and multidimensional disadvantage of women in the science system. We will discuss some of the possibilities how the situation of women can be improved, especially during qualification phases, through individual support as well as institutional measures to counteract the complex barriers in academia.

Einleitung

Die Gleichstellungsarbeit ist ein zentraler Bestandteil universitärer Einrichtungen und soll die Situation von Frauen an der Universität verbessern, indem auf verschiedenen Ebenen präventive, intervenierende und sensibilisierende Maßnahmen angestoßen werden, die strukturellen Benachteiligungen entgegenwirken können (vgl. Sauer 2008; Matthies/Zimmermann 2010). Die rechtlich institutionalisierte Gleichstellungsarbeit an Hochschulen richtet sich auf die ausschließliche Förderung von amtlich als Frauen eingetragenen Personen. Mit Blick auf die massive strukturelle Benachteiligung etwa von trans- oder intergeschlechtlichen Personen und die damit verbundene Veränderung des Personenstandsrechts ist dieses Verständnis kritisch zu befragen. Eine heteronormativ geschlechterdifferenzierende Sichtweise ist auch für den größten Teil der im Weiteren referierten Forschung orientierend. Die Frage, wie geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in einer weiteren Perspektive einbezogen und ein inklusiveres Verständnis von Gleichstellungsarbeit erzielt werden kann, kann hier vor diesem Hintergrund nur angedeutet werden.

Als dezentrales Gleichstellungsteam der Fakultät für Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen befassen wir uns unter anderem mit den Barrieren, die Wissenschaftlerinnen, insbesondere in Qualifikationsphasen, betreffen. Um unsere Angebote für Qualifikandinnen zu reflektieren, haben wir uns mit Benachteiligungen auseinandergesetzt, welche seit einigen Jahren unter dem Stichwort „Gender-Publication-Gap“ zum Gegenstand einer wach-

senden Anzahl von Studien geworden sind, die strukturelle Bedingungen der Teilhabe im Wissenschaftssystem herausarbeiten. Der vorliegende Beitrag präsentiert ausgewählte Befunde zu bestehenden Schiefen in Publikationen von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren Kollegen und gibt Hinweise zu den zugrunde liegenden Strukturen und Mechanismen. Auf dieser Grundlage reflektieren wir die universitäre Gleichstellungsarbeit und skizzieren potenzielle Maßnahmen und Interventionen vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen als Gleichstellungsteam. Wir wenden uns dem Gender-Publication-Gap also nicht aus einer vorrangig analytischen Perspektive zu, sondern aus unserem hochschulpolitischen Amt heraus, mit welchem wir einen klaren Auftrag verbinden – nämlich die Gleichstellung von Frauen voranzubringen.

Gemessen an anderen Disziplinen zeichnet sich für die Erziehungswissenschaft eine Fachkultur ab, in der unter anderem Maßnahmen der Gleichstellung in den letzten beiden Jahrzehnten wirksame Veränderungen hervorgebracht haben. Lag noch 1995 der Frauenanteil unter eine Professur innehabenden Personen im Fach bei unter 20 Prozent, hatten Frauen erstmals 2017 jede zweite Professur in der Disziplin an deutschen Hochschulen inne (Gerecht et al. 2020, S. 142). Auf der Ebene der unterschiedlichen Qualifikationsstellen lag der Frauenanteil im Jahr 2018 bei etwa 60 Prozent (ebd., S. 143). Im Verhältnis zum deutlich höheren Anteil von Frauen an Studierenden zeigen sich jedoch auch hier noch immer Ungleichgewichte, die auf Barrieren in den Hochschulkarrieren von Frauen hinweisen (Gstöttner 2014).

Im Folgenden wird der Gender-Publication-Gap als eine Barriere für Frauen im Wissenschaftssystem identifiziert. Entlang ausgewählter Studien werden Erklärungsansätze wie geschlechtsspezifische Anerkennungen von wissenschaftlichen Leistungen, strukturelle Teilhabersituationen im Feld der Wissenschaft und die diskursive Schräglage im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen diskutiert. Der hier exemplarisch aufgegriffene Forschungsstand bezieht sich dabei größtenteils auf internationale Studien aus unterschiedlichen Disziplinen. Sowohl die Übertragbarkeit aus anderen Wissenschaftssystemen als auch die aus den Naturwissenschaften kann jedoch aufgrund struktureller Differenzen in akademischen Organisationsformen und Lebensläufen nicht problemlos angenommen werden. Vor diesem Hintergrund werden abschließend Studien gefordert, die strukturelle Benachteiligungen von Frauen in diesem Feld in der Erziehungswissenschaft nachzeichnen sowie Möglichkeiten angedeutet, diesen entgegenzuwirken.

Der Gender-Publication-Gap als Indikator für strukturelle Benachteiligung im Wissenschaftssystem

In Übereinstimmung mit Befunden der Bildungsungleichheitsforschung gilt, dass Selektionsschwellen als Barrieren wirken, an denen die Chancen von Frauen mit zunehmender Karrierestufe kontinuierlich sinken (BLK 2011). So

nimmt der Frauenanteil, der unter den Hochschulabsolvierenden in Deutschland noch bei über 50 Prozent liegt, mit jeder Qualifikations- bzw. Karrierestufe im Wissenschaftssystem ab (Kortendiek et al. 2021, S. 13): Unter den Promotionen liegt er 2017 bei 45 Prozent, unter den Habilitationen bei knapp 30 Prozent (ebd., S. 14ff.). Juniorprofessuren sind etwa in NRW zu fast 50 Prozent von Frauen besetzt (2017), Professuren allerdings nur zu ca. 25 Prozent (ebd., S. 21). „Mit Blick auf die höchstdotierten C4-/W3-Professuren zeigt sich mit einem Anteil von rund 20 % eine nach wie vor hohe Unterrepräsentanz an Professorinnen“ (ebd.). Ein Schereneffekt im Durchgang durch die Karrierestufen bleibt also bestehen (Matthies/Zimmermann 2010, S. 195).

Für die Besetzung von Professuren gilt die wissenschaftliche Leistung als die zentrale Grundlage. In Berufungsverfahren gelten bestimmte (fachspezifisch unterschiedlich konturierte) Indikatoren für die Bestimmung wissenschaftlicher Leistung und strukturieren so die Zugänge zu Professuren. Neben der Einwerbung von Drittmitteln gilt insbesondere die Publikationsstärke als wesentlicher Indikator für erbrachte wissenschaftliche Leistungen und bildet vor diesem Hintergrund einen wichtigen Gegenstand für an Gleichstellung interessierte Analysen.

Der sogenannte Gender-Publication-Gap (d. h. die Diskrepanz zwischen der Anzahl der Veröffentlichungen von Frauen und Männern) ist über Disziplinen hinweg immer wieder nachgewiesen worden (z. B. Cole/Zuckerman 1984). Die meisten vorliegenden Studien beziehen sich auf Beiträge in etablierten Fachzeitschriften, in denen Frauen weniger oft, weniger prominent und auch weniger häufig in verantwortlicher Autorschaft publizieren. In einer Vollerhebung zur Produktivität von Professorinnen und Professoren in der Psychologie in Deutschland im Bereich peer-reviewter Publikationen in den Jahren 2013 und 2014 beobachten Rathmann und Mayer (2017), dass das Geschlecht neben der Größe des Lehrstuhls und der subdisziplinären Verortung der Arbeiten den zentralen Indikator für die Publikationsleistung darstellt. Rübken (2011, S. 75) stellt fest, dass Männer in etablierten deutschsprachigen Fachzeitschriften mehr publizieren als Frauen. Dies bestätigt sich auch für Europa (European Commission 2021), wo Männer als Autoren in Fachpublikationen ebenfalls stärker repräsentiert waren als Frauen. In historischer Perspektive kann beobachtet werden, dass „the increase of participation of women in science over the past 60 years was accompanied by an increase of gender differences in both productivity and impact“ (Huang et al. 2020, S. 1). Die Erhöhung der Zahl der Wissenschaftlerinnen ist also nicht ausreichend, um geschlechtsbezogene Ungleichheit im Wissenschaftssystem abzubauen. Obwohl die Zahl wissenschaftlicher Publikationen von Frauen im Zeitverlauf systematisch steigt, scheinen Männer in vielen Bereichen ihre Vorteile in der Sichtbarkeit ihrer wissenschaftlichen Produktivität weiter auszubauen.

Die Ursachen hierfür sind komplex und mit weitreichenden Teilhaberisiken verbunden. Während in öffentlichen Diskursen hierbei meist Barrieren in

der Lebenswelt von Frauen, etwa die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Sorgearbeit, benannt werden, kommen strukturelle und institutionelle Diskriminierungsrisiken weniger in den Blick, obwohl diese in ihrer Relevanz gegenüber lebensweltlichen Faktoren gut untersucht sind.

Barrieren im Bereich der Anerkennung und Sichtbarkeit wissenschaftlicher Leistungen von Frauen

Zahlreiche Befunde legen nahe, dass der Gender-Publication-Gap in Zusammenhang mit einer geringeren Anerkennung und Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen in unterschiedlichen Strukturen des Wissenschaftsbetriebs steht. So werden Wissenschaftlerinnen seltener von führenden Zeitschriften eingeladen, Artikel einzureichen (Hageman 2022). Goyanes et al. (2023) finden Hinweise darauf, dass die Zahl von Autorinnen steigt, aber ihre Beiträge weiterhin nicht zu den meistzitierten Publikationen gehören. In Peer-Review-Verfahren etablierter Fachzeitschriften werden Frauen seltener als Gutachterinnen bestellt (Helmer et al. 2017). Diese Beobachtungen bestätigen sich beim Zitationsgeschehen. Schon frühe Studien beobachten eine geringere Wirkung der Publikationen von Frauen durch geringere Zitationen (Cole/Zuckerman 1984; Huang et al. 2020, S. 3).

Zugleich sind geringere Publikationsgelegenheiten eng mit weiteren Teilhabersrisiken, etwa hinsichtlich der Einwerbung von Fördermitteln oder Einstellungsverfahren an Universitäten und Forschungszentren verbunden. So zeigen einige Studien auf, dass Wissenschaftlerinnen produktiver sein müssen, um bei Förderanträgen als ebenso kompetent eingestuft zu werden wie Wissenschaftler (vgl. Wennerås/Wold 1997), und auch bei Einstellungsverfahren wird eine höhere Produktivität von Frauen erwartet als von Männern (Ceci/Williams 2011, S. 3157). Knobloch-Westerwick Glynn und Hüge (2013, S. 605) beschreiben diese Differenzen als „bias against female scientists“.

Die präsentierten Befunde implizieren, dass strukturelle Benachteiligung von Frauen in akademischen Berufen unter anderem durch Gender Bias, also Vorurteile basierend auf dem (zugeschriebenen) Geschlecht, bedingt sind. Der akademische Kontext erweist sich damit als „gendered system of social practices“ (Lundine et al. 2018, S. 1754). Benachteiligungen können sich verschärfen, wenn sie multidimensional ausprägt sind (vgl. Armstrong/Jovanovic 2015) und dokumentieren sich in ähnlicher Form auch als rassismussrelevante Ausschließungen (Ginther et al. 2018).

Strukturelle akademische Teilhabersrisiken

Neben Fragen der Anerkennung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen zeigen sich auch Barrieren in den institutionellen Bedingungen der akademi-

schen Arbeit. Ceci und Williams (2011) stellen fest, dass viele Erklärungsversuche zum Gender-Publication-Gap vom eigentlichen Problem ablenken: „the fact that women more often than men lack resources necessary to produce high-quality work“ (S. 3158). Die hierfür ursächlichen Bedingungen können im Folgenden nur angerissen werden – wie die jüngeren historischen Transformationen der Hochschule, etwa durch stärkere Implementation marktwirtschaftlicher Wettbewerbsstrukturen, oder die Prekarisierung von Karrierewegen. Sie vertiefen teilweise Benachteiligungen für Frauen im Wissenschaftssystem (Löther 2014).

Disziplinäre Kontexte und Forschungsgebiete moderieren Differenzen in der Zahl der Publikationen zwischen Frauen und Männern. Einige Studien weisen darauf hin, dass in Fachrichtungen mit einem hohen Anteil an Professorinnen, wie etwa den Geistes- und Sozialwissenschaften, kaum Publikationsunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen (vgl. Schubert/Engelage 2011), weil letztere als Herausgeberinnen, Fachgutachterinnen und Gestalterinnen akademischer Netzwerke auftreten und in dieser Rolle Frauen als Autorinnen adressieren können.

Aber auch konkrete institutionelle Zusammenhänge erweisen sich als relevante Faktoren. So hat die Forschungsorientierung eines Instituts (Rothausen-Vange/Marler/Wright 2005, S. 735) für Frauen einen positiven Einfluss auf die Zahl der Publikationen, während dies für Männer keine Rolle spielt. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass Frauen stärker in die Lehre eingebunden sind als ihre männlichen Kollegen (z. B. Rathmann/Mayer 2017). Gstöttner (2014, S. 219) zeigt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifikationsphase auf, dass strukturelle Bedingungen auch in der Erziehungswissenschaft insbesondere Frauen anregen, in die Lehre zu investieren, womit eine „hemmende Wirkung auf die Weiterqualifikation zur Professur“ verbunden sei. Zugleich sind Frauen verschiedenen Studien zufolge seltener in kooperative Forschungsprojekte eingebunden und weniger stark in wissenschaftliche Netzwerke integriert als Männer (vgl. auch Leemann/Dubach/Boes 2010). Acker und Feuerverger (1996) evaluieren die Selbstbeschreibung von Frauen in der Erziehungswissenschaft und beobachten, dass sie Differenzen in beruflichen Verantwortlichkeiten reflektieren und kritisieren.

In gleichstellungsbezogenen Auseinandersetzungen und Programmen ist erst in jüngerer Zeit eine Entwicklung zu beobachten, die auf Individuen bezogene Förderangebote um stärker institutionenbezogene Initiativen ergänzt (Frey 2014). Zugleich zeigt sich in spezifischen Feldern noch immer ein Tabu um Fragen der geschlechtsbezogenen Chancengleichheit (z. B. Baader/Korff 2015 zu strukturierten Promotionsprogrammen). Die hier referierten Befunde ergänzen andere gleichstellungsbezogenen Analysen und deren Ergebnisse, etwa zu Beschäftigungsverhältnissen, zum Gender Pay Gap oder zu bestehenden Diskriminierungsrisiken, wie sie etwa aktuell im Gender-Report 2022 für die Hochschulen des Landes NRW vorgenommen werden (Kortendiek et.al. 2022).

Teilhabersiken für Frauen auf der Grundlage der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Sorgearbeit

Im Zentrum von Auseinandersetzungen über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Wissenschaftssystem stehen jedoch meist nicht die aufgezeigten institutionellen Barrieren, sondern lebensweltliche Zusammenhänge. Gerade Kinderbetreuungszeiten und Care-Aufgaben werden oft als Hindernisse für eine hohe wissenschaftliche Produktivität von Frauen hervorgehoben. Dabei zeigen schon frühe Studien zu Geschlechterdifferenzen in der Publikationstätigkeit, dass Frauen mit Kindern nicht per se weniger publizieren als Frauen, die nicht mit Kindern leben (Cole/Zuckerman 1984; Sax et al. 2002). Dieser Befund wird durch ländervergleichende Analysen bestätigt, die nachweisen, dass Partnerschaft und Familie nicht zwingend mit einer geringeren Publikationstätigkeit korrelierten (Aiston/Jung 2015, S. 212). Wo Publikationsraten in Folge der Geburt eines Kindes längerfristig zurückgehen, ist dies stärker für Frauen als für Männer der Fall (Hunter/Leahey 2010). Zugleich thematisieren Wissenschaftlerinnen Fragen der Vereinbarkeit stärker als Wissenschaftler und führen sie insbesondere in sozialwissenschaftlichen Fächern vermehrt auf strukturelle Faktoren zurück (Vogel 2009).

Faktische Benachteiligungen durch Sorgetätigkeiten zeigen sich etwa in einer geringeren Flexibilität und Mobilität, um sich wissenschaftlich zu vernetzen und an Kongressen teilzunehmen (vgl. Jaksztat 2017). Die Vereinbarkeit von akademischen Karrieren und Sorgearbeit unterliegt also in erster Linie strukturellen Bedingungen im Wissenschaftssystem und ist nicht auf individuelle Lebensumstände zurückzuführen. Strukturelle Maßnahmen wie Kinderbetreuung, Unterstützung durch Vorgesetzte oder Homeoffice (Then et al. 2014; Lott 2020) können zum Abbau damit verbundener Barrieren beitragen. Individualisierende Erklärungsmuster stabilisieren dagegen bestehende Ungleichheiten, indem sie notwendige institutionelle Transformationen ausblenden.

Gender-Publication-Gap – ein Thema für erziehungswissenschaftliche Forschung, Gleichstellungsarbeit und institutionelle Transformation

Viele der hier referierten Befunde sind nicht disziplinspezifisch und lassen höchstens Vermutungen über die aktuelle Situation in der Erziehungswissenschaft in Deutschland zu. Dabei spräche einiges dafür, die Erziehungswissenschaft zugleich noch stärker zum Gegenstand gleichstellungsbezogener Analysen wie auch zum disziplinären Kontext der Forschung zu Gleichstellung zu machen.

In den referierten Forschungsergebnissen erscheint der Wissenschaftsbetrieb als ein Ort gendernerter Sozialisations- und Bildungsverhältnisse, der ebenso zu einem Thema erziehungswissenschaftlicher, sozialisations- und bildungstheoreti-

scher Analysen zu machen wäre, wie die Gleichstellungsarbeit mit ihren Erfolgen und Leerstellen. Es wäre auch ein erziehungswissenschaftliches Anliegen, die Dominanz geschlechterdifferenzierender Blicke auf Ungleichheit und Gleichstellung an Hochschulen aufzugeben und stattdessen auch die Wirkung von Zweigeschlechtlichkeit aus einer Perspektive der Queer-Studies zum Gegenstand zu machen. In intersektionaler Perspektive wären Marginalisierungen im akademischen Betrieb über unterschiedliche Ungleichheitsverhältnisse hinweg aufzudecken. Hierzu müssten sexistische Strukturen an Hochschulen und im Fach zu Rassismus und Klassismus als gesellschaftliche Ordnungsverhältnisse ins Verhältnis gesetzt werden. Studien zu realen Barrieren für akademische Karrieren und zu Interaktionsmustern in der Aushandlung von Teilhabe im Wissenschaftsbetrieb könnten übergreifende und spezifische Ausschlussmechanismen aufzeigen.

In den dargestellten Arbeiten erweisen sich die akkumulierten Herausforderungen, denen Frauen und weitere marginalisierte Gruppen in ihrer wissenschaftlichen Karriere begegnen, als vielschichtig und zahlreich und erstrecken sich über die gesamte Laufbahn (Llorens et al. 2021, S. 2049). Aus den Befunden können aber auch Maßnahmen abgeleitet werden, die in der Gleichstellungsarbeit und darüber hinaus zum Abbau von Barrieren beitragen können. Unserer Einschätzung nach müssten sich diese erstens darauf beziehen, für die nachgewiesenen Barrieren zu sensibilisieren. Zweitens müsste es darum gehen, die Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen durch eine höhere Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien zu erhöhen. Drittens kann es eine Maßnahme sein, solidarische Zusammenhänge und Netzwerke für Frauen in Qualifizierungsphasen aufzubauen.

Ein konkreter Ansatz, Gleichstellungsarbeit in dieser Perspektive zu gestalten, wurde vom dezentralen Gleichstellungsteam der Fakultät für Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen (UDE) gemeinsam mit der Fakultät und dem Interdisziplinären Zentrum für Bildungsforschung im Frühjahr 2023 realisiert. Dort wurden Initiativen der individuellen Förderung mit institutionellen Maßnahmen verbunden und insgesamt unter das Dach des Sichtbarmachens von komplexen Barrieren beim Publizieren für Wissenschaftlerinnen gestellt. Unter dem Titel „Gender Publication Gap?“ wurde eine Veranstaltung realisiert, die einen Schreibworkshop für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase (Doktorandinnen, Postdocs), eine hochschulöffentliche Podiumsdiskussion zu Barrieren und Maßnahmen auf der Ebene der Hochschule, eine Messe zu institutionellen Angeboten zur Karriereförderung sowie gemeinsame Schreibphasen zur Unterstützung von Vernetzung und solidarischen Strukturen in der wissenschaftlichen Arbeit integrierte.

Wichtiger als konkrete Veranstaltungen, die immer nur begrenzte institutionelle Reichweite haben und Wirkung entfalten können, weil sie auf einzelne Hochschulen begrenzt bleiben, sind aber strukturelle Maßnahmen, die auf der Ebene des Wissenschaftssystems und der Institution Hochschule ansetzen. Um solche Maß-

nahmen mit Blick auf die Erziehungswissenschaft zu entwickeln, wäre jedoch zunächst gesichertes Wissen über die bestehenden Strukturen notwendig.

Francesca Ialuna, M.Sc., Nicolle Pfaff, Prof. Dr., Zuzanna Preusche, 1. StEx., Jessica Schwittek, Dr., und Katharina Wagner, B. Sc., sind Mitglieder des Gleichstellungsteams der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen.

Literatur

- Acker, Sandra/Feuerverger, Grace (1996): Doing Good and Feeling Bad: The work of women university teachers. In: Cambridge journal of Education 26, 3, S. 401-422. <https://doi.org/10.1080/0305764960260309>.
- Aiston, Sarah Jane/Jung, Jisun (2015): Women Academics and Research Productivity: an international comparison. In: Gender and Education 27, 3, S. 205-220. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1024617>.
- Armstrong, Mary A./Jovanovic, Jasna (2015): Starting at the Crossroads: Intersectional approaches to institutionally supporting underrepresented minority women STEM faculty. In: Journal of Women and Minorities in Science and Engineering 21, 2, S. 141-157. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2015011275>.
- Baader, Meike Sophia/Korff, Svea (2015): Chancengleichheit durch strukturierte Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung? In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 24, 2, S. 58-78.
- Bund-und-Länder-Kommission (BLK) (2011): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, H. 139/11, S. 17.
- Ceci, Stephen J./Williams, Wendy M. (2011): Understanding Current Causes of Women's Underrepresentation in Science. In: Psychological and Cognitive Sciences 108, 8, S. 3157-3162. <https://doi.org/10.1073/pnas.1014871108>.
- Cole, Jonathan R./Zuckerman, Harriet (1984): The Productivity Puzzle. Persistence and change in patterns of publication of men and woman. In: Steinkamp, Marjorie W./Maehr, Martin (Hrsg.): Advances in Motivation and Achievement. A research annual. Women in science 2. Greenwich, Connecticut: Jai Press, S. 217-258.
- European Commission/Directorate-General for Research and Innovation (2021): She Figures 2021. Gender in research and innovation Statistics and indicators. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090> [Zugriff: 26. Februar 2023].

- Frey, Michael (2014): Chancengleichheit jenseits von Wettbewerb, Hierarchie und Professionalisierung. Zur Gleichstellungspolitik an den brandenburgischen Hochschulen. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich, S. 151-164. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr.11>.
- Gerecht, Marius/Krüger, Heinz-Hermann/Sauerwein, Markus/Schultheiß, Johanna (2020): Personal. In: Abs, Hermann Josef /Kuper, Harm/Martini, Renate (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2020. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich, S. 115-145. <https://doi.org/10.2307/j.ctvw1d63p.8>.
- Ginther Donna K./Basner Joid/Jensen Unni/Schnell Joshua/Kington Raymond/Schaffer Walter T. (2018): Publications as Predictors of Racial and Ethnic Differences in NIH Research Awards. In: PLoS ONE 13(11) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205929>.
- Goyanes, Manuel/Demeter, Márton/Grané, Aurea/ Tóth, Tamás/Gil de Zúñiga, Homero (2023): Research Patterns in Communication (2009.2019): Testing female representation and productivity differences, within the most cited authors and the field. In: *Scientometrics* 128, S. 137-156. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04575-4>.
- Gstöttner, Anna (2014): Hochschulkarrieren in Deutschland und Skandinavien. Eine qualitative Untersuchung der Erziehungswissenschaft unter Genderperspektive. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06577-5>.
- Huang, Junming/Gates, Alexander J./Roberta Sinatra/Barabasi, Albert-Laszlo (2020): Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers across Countries and Disciplines. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 117, 9, S. 4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>.
- Hunter, Laura A./Leahey, Erin (2010): Parenting and Research Productivity: New evidence and methods. In: *Social Studies of Science* 40, 3, S. 433-451.
- Jaksztat, Steffen (2017): Geschlecht und wissenschaftliche Produktivität. In: *Zeitschrift für Soziologie* 46, 5, S. 347-361. <https://doi.org/10.1177/0306312709358472>.
- Knobloch-Westerwick, Silvia/Glynn, Carroll J./Huge, Michael (2013): The Matilda Effect in Science Communication: An experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. In: *Science Communication* 35, 5, S. 603-625. <https://doi.org/10.1177/1075547012472684>.
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufa s, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2021): Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7>.

- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2022): Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/genderreport_2022_langfassung.pdf [Zugriff: 26. April 2022].
- Leemann, Regula Julia/Dubach, Philipp/Boes, Stefan (2010). The Leaky Pipeline in the Swiss University System: Identifying gender barriers in postgraduate education and networks using longitudinal data. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue Suisse de Sociologie = Swiss Journal of Sociology 36, 2, S. 299-323.
- Llorens, Anaïs et al. (2021): Gender Bias in Academia: A lifetime problem that needs solutions. In: Neuron 109,13, S. 2047-2074. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>.
- Löther, Andrea (2014): Einleitung: Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 7-13. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr.3>.
- Lundine, Jamie/Bourgeault, Ivy Lynn/Clark, Jocalyn/Heidari, Shirin/Balabanova, Dina (2018): The Gendered System of Academic Publishing. In: The Lancet 391, 10132, S. 1754-1756. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)30950-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)30950-4).
- Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin (2010): Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: Springer VS, S. 193-209. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91993-5_14.
- Rathmann, Justus/Mayer, Sabrina (2017): Was beeinflusst die Produktivität von Professorinnen und Professoren? Eine Untersuchung individueller und organisatorischer Einflussfaktoren in der Psychologie. In: Beiträge zur Hochschulforschung 39, 2, S. 76-101.
- Röbken, Heinke (2011): Forschungsproduktivität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. Eine empirische Analyse von Publikationsaktivitäten vor und nach der Berufung. In: Beiträge zur Hochschulforschung 33, 3, S. 62-81.
- Rothausen-Vange, Teresa J./Marler, Janet H./Wright, Patrick M. (2005): Research Productivity, Gender, Family, and Tenure in Organization Science Careers. In: Sex Roles 53, 9/10, S. 727-738. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7737-0>.

- Sauer, Birgit (2008): Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Diversitätspolitik – Institutionelle und diskursive Herausforderungen. In: Geißel, Brigitte/Manske, Alexandra (Hrsg.): *Kritische Vernunft für demokratische Transformationen: Festschrift für Christine Kulke*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Budrich UniPress Ltd., S. 37-58. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjzqf.5>.
- Sax, Linda J./Hagedorn, Linda Serra/Arredondo, Maresol/Dicrisi, Frank A. III (2002): Faculty Research Productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. In: *Research in Higher Education* 43, 4, S. 423-446. <https://doi.org/10.1023/A:1015575616285>.
- Schubert, Frank/Engelage, Sonja (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63, 3, S. 431-457. <https://doi.org/10.1007/s11577-011-0144-3>.
- Vogel, Ulrike (2009): Zur Doppelbödigkeit des sozialen Feldes nach Bourdieu. In: *Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 1, 1, S. 7-8.
- Wold, Agnes/Wennerås, Christine (1997): Nepotism and Sexism in Peer Review. In: *Nature* 387, 6631, S. 341-343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>.