

Quote und Qualität – zwingend ein Widerspruch?

Eine Analyse möglicher Effekte einer Frauenquote in der Wissenschaft aus ökonomischer Perspektive

Elke Wolf

Frauenquoten in der Wissenschaft stehen häufig im Verdacht, weniger qualifizierte Frauen zu Lasten von besser qualifizierten Männern zu fördern und so die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu reduzieren. Aus ökonomischer Sicht stellt sich somit die Frage, ob mit Hilfe einer Quote der Frauenanteil tatsächlich erhöht und die Qualität der ausgewählten Kandidaten und Kandidatinnen erhalten werden kann. Diese Studie zeigt, dass bei Berücksichtigung der vielfältigen Effekte einer Frauenquote die Bewertung weitaus positiver ausfällt als oben beschrieben. Eine Frauenquote in der Wissenschaft würde nicht nur die Erfolgchancen von Frauen in akademischen Auswahlverfahren erhöhen. Vermutlich würden sich auch mehr Frauen für diesen Karriereweg entscheiden und um die ausgeschriebenen Stellen bewerben. Insbesondere die neuen Erkenntnisse über die geringere Wettbewerbsneigung von Frauen führen aus ökonomischer Sicht zu einer positiven Einschätzung der Quote als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft.

1 Einleitung

Die Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen und Universitäten haben sich in den letzten Jahrzehnten zwar etwas angeglichen, allerdings bestehen immer noch gravierende Unterschiede in der Positionierung von Männern und Frauen. Während der Frauenanteil unter den Absolventen und Absolventinnen mittlerweile 50 Prozent beträgt, sinkt die Beteiligung weiblicher Wissenschaftlerinnen gravierend im Laufe der akademischen Karriere (*Wissenschaftsrat 2012*). Im Jahr 2012 lag der Anteil der Professorinnen erstmals über 20 Prozent (*Statistisches Bundesamt 2013*).

Die geringe Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Lehre widerspricht nicht nur dem Verfassungsgrundsatz, Frauen und Männern die gleichen Lebenschancen einzuräumen, sondern deutet auch darauf hin, dass das Potenzial von Frauen für die Sicherung der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in Forschung und Lehre nicht optimal genutzt wird. Beides spricht für die Implementierung von aktiven Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden Hochschulen erstmals 1985 auf der Grundlage der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes zur Förderung der Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen verpflichtet. In den folgenden Jahren wurden nach und nach in allen Bundesländern Gleichstellungsstellen geschaffen und Frauenbeauftragte an allen Hochschulen eingesetzt. Durch die Einführung des gender mainstreaming, das seit 1996 verbindlich in EU-Richtlinien festgeschrieben ist und alle hochschulpolitischen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Geschlechtergerechtigkeit hinterfragt, etabliert sich die Gleichstellungsarbeit langsam als Querschnittsthema, welches in den Strategien der Hochschulen verankert sein sollte. Idealerweise strahlt die Gleichstellungsorientierung in alle Ebenen der Hochschule, in Lehre, Forschung, sowie der Personal- und Organisationsentwicklung.

In den letzten Jahren haben die Politik wie auch die Wissenschaftsinstitutionen zudem zahlreiche Programme zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Unterschiede an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergriffen (siehe u. a. die Offensive für Chancengleichheit (*Wissenschaftsrat 2006*), das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (*DFG 2008*), der Pakt für Forschung und Innovation mit dem Zielquoten-Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (*GWK 2008*)). Kritisiert wurden diese Initiativen und Programme unter anderem, weil die darin vereinbarten Ziele und Vorgehensweisen zu unkonkret formuliert und zu wenig verbindlich sind. Darüber hinaus ist der Grad der Zielerreichung zu wenig überprüfbar und nicht an organisationsinterne finanzielle Anreize gekoppelt (*Baer 2010, Wissenschaftsrat 2012*).

Angesichts des begrenzten Erfolgs der bisher ergriffenen Maßnahmen wird immer häufiger über neue Instrumente diskutiert. Eine Quote, welche eine konkrete Zielvorgabe der Geschlechterverhältnisse definiert und leicht überprüfbar ist, wird nicht nur von einigen Institutionen befürwortet (siehe u. a. *Wissenschaftsrat 2012, BuKoF 2012, GWK 2013*), sondern ist zum Teil auch schon gelebte Praxis (z. B. in Nordrhein-Westfalen).

Quoten – in welchem Kontext auch immer – sind jedoch höchst umstrittene Maßnahmen. Eine häufig geäußerte Kritik an einer Frauenquote ist, dass es nicht ausreichend qualifizierte Bewerberinnen für die zu besetzenden Stellen gäbe. Je nach Ausgestaltung der Quote könnte dies dazu führen, dass trotz einer Quote kaum neue Frauen eingestellt werden oder die Qualitätskriterien gesenkt werden müssten. Als Folge davon stünden Frauen im Verdacht, sogenannte „Quotenfrauen“ zu sein, d. h. nur aufgrund der Quote und nicht aufgrund ihrer Qualifikation eine bestimmte Position zu erreichen. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive sollten Fehlbesetzungen – sowohl durch weniger qualifizierte Frauen als auch Männer – natürlich vermieden werden. Es stellt sich also nicht nur die Frage, ob mit Hilfe einer Quote die Beteiligung von Frauen in

der Wissenschaft erhöht werden kann, sondern auch, ob die Maßnahme aus ökonomischer Sicht effizient ist. Dies wäre nicht der Fall, wenn negative Effekte auf die Produktivität des Wissenschaftssystems zu erwarten sind (*Holzer und Neumark 2000a*).

Ziel dieses Artikels ist es daher, die Frauenquote in der Wissenschaft hinsichtlich ihrer Effekte auf den Frauenanteil und die Qualität der ausgewählten Kandidatinnen zu untersuchen. Dabei soll insbesondere berücksichtigt werden, dass politische Maßnahmen die beruflichen Entscheidungen von Männern und Frauen durchaus unterschiedlich beeinflussen können – Aspekte, die in der öffentlichen Diskussion in der Regel vernachlässigt werden (*Fryer und Loury 2005, Enste, Haferkamp und Fechtenhauer 2009*). In diesem Beitrag argumentiere ich, dass bei Berücksichtigung der geringeren Wettbewerbsneigung von Frauen und der möglichen ergänzenden Maßnahmen bei der Personalrekrutierung die Bewertung einer Frauenquote weitaus positiver ausfällt als bei einer kurzfristigen Analyse, welche diese Anpassungseffekte typischerweise ignoriert. Die Quote ändert nämlich nicht nur pauschal die Erfolgchancen von Frauen in akademischen Auswahlprozessen, sie verändert viel mehr. Sie beeinflusst vermutlich auch die Bildungs- und Karriereentscheidungen von Frauen sowie die Personalbeschaffungsstrategien der Hochschulen und kann damit zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft und sogar zur Steigerung der Qualität der berufenen Professorinnen und Professoren beitragen. Gemessen an dem ökonomischen Ziel, die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems durch die Auswahl der besten Kandidaten und Kandidatinnen zu stärken, stellt eine Quote nach dem Kaskadenmodell daher eine erfolgsversprechende Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit dar.

Im folgenden Abschnitt wird zunächst die aktuell diskutierte und teilweise bereits praktizierte Quotenregel nach dem Kaskadenmodell erläutert. Um die Effekte einer Frauenquote abschätzen zu können, wird dargestellt, was die tatsächlichen Hürden für Frauen in der Wissenschaft sind (Kapitel 3) und ob diese mit Hilfe einer Frauenquote überwunden werden können (Kapitel 4). Schließlich werden die Ergebnisse diskutiert und Handlungsoptionen für die Hochschulpolitik erörtert.

2 Wie funktioniert die Quote?

Auch wenn die Diskussion um die Frauenquote in der Wissenschaft oftmals den Anschein erweckt, als hätten Frauen dann ohne Erfüllung formaler Voraussetzungen und qualitativer Leistungskriterien solange Vorrang, bis ein bestimmter Anteil erreicht ist, verlangt das deutsche Grundgesetz, dass die betreffende Bewerberin um ein öffentliches Amt immer eine gleichwertige „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ (Art. 33 Abs. 2 GG) mitbringen bzw. so beurteilt werden muss. In den Grundrechten der Europäischen Union wird in Artikel 23 Satz 2 darüber hinaus explizit darauf hinge-

wiesen, dass „der Grundsatz der Gleichheit [...] der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen“ steht. *Papier (2014)* legt dar, dass das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes nach Art. 3 Abs. 2 GG ein mit dem Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gleichrangiges Staatsziel ist. Beide Staatsziele sind miteinander in ein ausgewogenes Verhältnis zu setzen.

In der Praxis kann in Deutschland somit nur zwischen zwei Quotenregelungen unterschieden werden.¹ Während durch die Entscheidungsquote die Entscheidung im Einzelfall festgelegt wird (Vorrang der Frau bei qualifikatorischem Gleichstand), regelt die Zielquote die Pflicht und das Verfahren zur Steigerung des Frauenanteils (mittels Frauenförder- oder Gleichstellungspläne und Maßnahmen zur Durchsetzung bzw. Sanktionierung bei Nicht-Einhaltung) (*Benda 1986*).

Im Hochschulbereich wird das so genannte Kaskadenmodell diskutiert, welches seit 2012 in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und seit 2014 im Hochschulgesetz von Nordrhein-Westfalen Anwendung findet. Hierbei handelt es sich um eine Zielquote, bei der die Frauenquote auf einer Qualifikationsstufe (z. B. Professur) mindestens so hoch sein soll wie der Frauenanteil auf der jeweils niedrigeren Stufe (z. B. Habilitation). Im Gegensatz zu einer fixen Quote wird das Ziel immer in Abhängigkeit des Frauenanteils in der jeweiligen Fächergruppe der vorausgehenden Karrierestufe definiert. Diese Zielquote variiert demnach zwischen den Fächergruppen und berücksichtigt somit die Geschlechterverhältnisse des potentiellen Bewerbungspools. Dabei ist darauf zu achten, dass die Fächergruppen nicht strategisch so zugeschnitten werden, dass das Gleichstellungsziel unterlaufen werden kann. So sollten innerhalb der Naturwissenschaften die biologischen und physikalischen Forschungszusammenhänge als eigene Fächergruppe angesehen werden, so dass eine „Übererfüllung“ der Gleichstellungsquote in der Biologie nicht zur Erfüllung der Gleichstellungsquote in der häufig sehr männerdominierten Physik genutzt werden kann. Diese fachspezifischen Quoten stellen dann die gesetzlichen Zielquoten dar. In einem genau definierten Zeitraum muss die Hochschule dann – mit geeigneten Mitteln – versuchen, diese Ziele zu erreichen. Dies ist der Fall, wenn in der Summe aller Berufungsverfahren in diesem Zeitraum das Geschlechterverhältnis der berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Zielquote entspricht. Wird die Zielquote nicht erreicht, werden Maßnahmen überlegt, mit denen die Hochschule ihre Berufungspraxis zielquotenorientiert verbessern kann. Der Grad der Zielerreichung kann darüber hinaus mit finanziellen Anreizsystemen belohnt oder sanktioniert werden. *Papier (2014)* empfiehlt darüber hinaus ein Klagerecht für Gleichstellungsbeauftragte.

¹Starre Quotenregeln, wie sie insbesondere aus den USA bekannt sind, widersprechen dem Verbot von Diskriminierung (Art. 33 Abs. 3 GG) und haben somit in Deutschland keinen Bestand (*Battis 2008*).

3 Ursachen des geringen Frauenanteils in der Professorenschaft

Hochschulen können nur dann Professorinnen berufen, wenn sich Frauen um diese Position bewerben und wenn diese im Auswahlverfahren erfolgreich sind. Im Grunde gibt es also nur zwei mögliche Gründe, warum so wenige Frauen eine Professur besetzen. Entweder sie zeigen kein sichtbares Interesse an diesem Beruf oder sie kommen in den Auswahlverfahren nicht zum Zuge. Dies zeigt bereits, dass sowohl persönliche Entscheidungen der Frauen als auch strukturelle Faktoren des Wissenschaftssystems – die sich oft auch gegenseitig bedingen – dazu beitragen, dass Führungspositionen in der Wissenschaft oft männlich besetzt sind. Im Folgenden werden diese beiden Ursachen genauer dargestellt und analysiert, in wie weit diese Hürden – strukturelle wie persönliche – in der Praxis tatsächlich relevant sind.

3.1 Sind Frauen in akademischen Auswahlverfahren weniger erfolgreich?

Ob die Bewerbung einer Frau zum Erfolg führt, hängt natürlich von vielen Faktoren ab. Neben der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung ist der Erfolg einer Bewerberin auch von der Qualität und der Chancengerechtigkeit des Berufungsverfahrens abhängig. Eine systematische Benachteiligung von Frauen kann entweder durch Auswahlkriterien, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Biographie schwerer erfüllen können, oder durch eine verzerrte Bewertung der relevanten Kriterien erzeugt werden.

So haben Frauen schlechtere Chancen in Berufungsverfahren, wenn in Berufungskommissionen – bewusst oder unbewusst – das Auswahlkriterium „Ähnlichkeit mit den Auswählenden“ zu Tage tritt (*Meuser 2005*). Diese Attraktivität des Ähnlichen (Homophilie) besagt, dass Menschen eher miteinander kommunizieren und sich mögen, wenn sie sich ähnlich sind (*McPherson, Smith-Lovin und Cook 2001*). Dieses Verhaltensmuster hat zur Folge, dass Frauen tendenziell schlechtere Chancen haben, solange sie in den Entscheidungsgremien unterrepräsentiert sind, da sie im Durchschnitt weniger Ähnlichkeit mit den Biographien und soziodemographischen Merkmalen der Mitglieder der Berufungskommission aufweisen. *Kramer, Konrad und Erkut (2006)* zeigen beispielsweise, dass Frauen und deren Perspektiven erst dann als normal angesehen werden, wenn mindestens drei Mitglieder einer Gruppe weiblich sind. Der Wissenschaftsrat empfiehlt daher, dass in jeder Berufungskommission mindestens 40 Prozent Frauen vertreten sein sollten (*Wissenschaftsrat 2012*). Eine systematische Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren könnte Männern auch als Markteintrittsbarriere dienen, mit der Frauen von dem Privileg eines durchaus angenehmen und gut bezahlten Jobs ausgeschlossen werden (*Pfarr 1996, Wetterer 2000*). Schließlich könnte durch den Ausschluss von Frauen die Feminisierung und die vermeintliche Entwertung des eigenen Berufs verhindert werden (*Blome et al. 2013*).

Der geringere Erfolg von Frauen in der Wissenschaft resultiert auch aus der großen Bedeutung quantitativer Produktivitätskennziffern, wie der Anzahl der Publikationen und Zitierungen oder der Höhe der eingeworbenen Drittmittel, bei denen Frauen im Durchschnitt schlechter abschneiden (siehe u. a. *Cole und Zuckerman 1984, Mairesse und Pezzoni 2015*). Diese Kennziffern bilden die Produktivität von Frauen aber vermutlich verzerrt ab, da Familienzeiten, die Anzahl der Kinder (*Kyvik und Teigen 1996, Wolfinger, Mason und Goulden 2008*), die Verfügbarkeit von Ressourcen (*Leahey 2006, 2007*) sowie (internationale) Kooperationen (*Fox und Mohapatra 2007*) einen signifikanten Einfluss auf den quantitativen wissenschaftlichen Output haben können. Nach Berücksichtigung dieser Einflussfaktoren sinken oder verschwinden die Produktivitätsunterschiede zwischen Frauen und Männern (*Mairesse und Pezzoni 2015*). Die DFG und der Wissenschaftsrat sind daher bestrebt, die Bedeutung dieser gängigen Leistungskriterien zu relativieren (*DFG 2008, Wissenschaftsrat 2011, Blome et al. 2013*).

Trotz geschlechtergerechter Auswahlkriterien können die Leistungen von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden, was wiederum zu geringeren Erfolgchancen von Frauen führt. Diese Art der Ungleichbehandlung basiert in der Regel auf Stereotypen und Vorurteilen, die Menschen in ihrem Denken und Handeln beeinflussen (siehe u. a. *Peterson und Six 2008, Baer, Smykalla und Hildebrandt 2009*). Diese Heuristiken kommen insbesondere dann zum Einsatz, wenn keine anderen verlässlichen Informationen über die Eigenschaften und die Produktivität einer Bewerberin vorliegen und können somit der statistischen Diskriminierung zugerechnet werden (*Turner et al. 1987, Chaiken und Trope, 1999, Grossman 2013*). So zeigen einige Studien, dass Frauen in Begutachtungsverfahren für Stellen, Drittmittel und Publikationen systematisch schlechter bewertet werden (*Wennerås und Wold 1997, Mixon and Trevino 2005, Bornmann, Mutz und Daniel 2007, Budden et al. 2007*).² *Uhlmann und Cohen (2005)* zeigen zudem, dass nicht nur die Bewertung der Auswahlkriterien, sondern auch deren individuelle Gewichtung vom Geschlecht der Kandidaten und Kandidatinnen beeinflusst wird.

Intransparente und unstrukturierte Auswahlprozesse vergrößern den Spielraum für Diskriminierung und reduzieren so systematisch die Erfolgchancen von Frauen. Dem Qualitätsmanagement des Berufungsverfahrens kommt damit eine tragende Rolle bei der Erhöhung des Frauenanteils zu (*Wissenschaftsrat 2005, Dömling und Schröder 2011*).

²Dass auch Arbeitgeber die Produktivität von neuen Mitarbeiterinnen häufig schlechter einschätzen können als die der männlichen Neulinge, zeigt *Neumark (1999)* anhand von Unternehmensdaten aus vier amerikanischen Metropolen. Dies führt dazu, dass Frauen häufiger auf Basis stereotyper Denkmuster beurteilt werden.

3.2 Bewerben sich Frauen seltener für akademische Auswahlverfahren?

„Der Schritt zur Bewerbung ist die entscheidende Hürde“, so kommentieren *Auspurg und Hinz (2008)* ihre Untersuchung der Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. Die Motive, die Frauen von einer Bewerbung abhalten könnten, sind dabei sehr vielfältig. Ganz grob lassen sich drei verschiedene Gründe für die geringe Anzahl an Bewerberinnen unterscheiden:

1. Frauen verfügen nicht über die notwendigen formalen Voraussetzungen.
2. Frauen streben den Beruf der Professorin nicht an, da sie die Arbeitsbedingungen als nicht attraktiv einschätzen (z. B. Bezahlung, Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw.)
3. Frauen bewerten den Beruf der Professorin als attraktiv, bewerben sich aber trotzdem nicht, da sie den harten Wettbewerb um die Stelle scheuen und ihre Chancen aufgrund möglicher Diskriminierung als schlecht einschätzen.

Dass nur wenige Frauen über die notwendigen formalen Qualifikationsanforderungen (Promotion, Habilitation, Berufserfahrung) verfügen, trifft für einige Disziplinen sicher zu (*Statistische Bundesamt 2014*). Die geschlechtsspezifische Segregation in Deutschland ist seit längerem recht stabil, d. h. es entscheiden sich nach wie vor sehr wenige Frauen für MINT-Studienfächer (*Beblo, Heinze und Wolf 2008*). Im Gegensatz dazu sind Geisteswissenschaften, unter anderem aufgrund der erwarteten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eines der häufigsten Studienfächer von Frauen. Trotz der Einführung der Koedukation in den späten sechziger Jahren scheinen Frauen, Eltern und Lehrkräfte demnach nach wie vor stark von traditionellen Geschlechterstereotypen geprägt zu sein (*Wissenschaftsrat 1998*). Diese Orientierung führt dazu, dass Mädchen sich nicht die Ziele setzen, die sie aufgrund ihrer Fähigkeiten erreichen könnten (*Blossfeld et al. 2009*). Dennoch gilt für alle Fachrichtungen, dass der Frauenanteil bei den Promotionen und Habilitationen immer deutlich höher ist als der Frauenanteil unter den Professoren (*Statistisches Bundesamt 2014*). Rein statistisch könnte der Frauenanteil der Bewerbungen für eine ausgeschriebene Professur also immer höher sein als der Frauenanteil in der Professorenschaft. Dass sich Frauen nur aufgrund fehlender formaler Voraussetzungen nicht häufiger um akademische Positionen bewerben, kann demnach ausgeschlossen werden.

Ob Frauen die Arbeitsbedingungen einer Professur tendenziell als unattraktiv einschätzen, ist empirisch kaum erforscht (siehe u. a. *Stark und Kiendl 2013*). Grundsätzlich erscheinen die Arbeitsbedingungen einer Professur nicht unattraktiv für hochqualifizierte Frauen. Zum einen wären sie weitaus weniger vom gender wage gap betroffen, welches im oberen Bereich der Einkommensverteilung tendenziell noch größer ausfällt (siehe u. a. *Bischoff 2010, Holst und Busch 2010*). Zum anderen sind die Arbeitszeiten im Be-

reich der Forschung meist sehr flexibel. Andererseits wird argumentiert, dass die spezifische Arbeitsorganisation und die hohen zeitlichen Anforderungen im Wissenschaftsbetrieb grundsätzlich nicht mit familiären Verpflichtungen kompatibel seien (*Krais 2000*).

Seit einigen Jahren mehren sich allerdings die Befunde, dass Frauen in mancher Hinsicht andere Einstellungen und Präferenzen als Männer haben, welche Unterschiede in den Karrieren erzeugen können (*Crosan and Gneezy 2009, Bertrand 2011, Azmat and Petrongolo 2014*).³ So zeigen zahlreiche Studien, dass Frauen eine geringere Risikobereitschaft und mehr Angst vor dem Scheitern haben und sich deshalb beruflich anders orientieren (siehe u. a. *Dohmen et al. 2011; Buser, Niederle und Oosterbeek 2014* sowie die Übersicht von *Charness und Gneezy 2012*). Auch der Weg zu einer Professur ist lang und wenig planbar. Eine geringere Unterstützung durch männliche Betreuer und die daraus resultierende höhere Unsicherheit bei der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten – gepaart mit dem stärkeren Bedürfnis nach Planungssicherheit – führt dazu, dass Frauen die wissenschaftliche Laufbahn häufiger abbrechen (*Kahlert 2015*). Darüber hinaus müssen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Regel eine lange Phase mit vielen prekären Abschnitten aus befristeten Verträgen, nicht sozialversicherten Stipendien und/oder Arbeitslosigkeit durchstehen, bis eine Professur erreicht ist. Da in diese Zeit häufig auch die Phase der Familiengründung fällt, ist diese Unsicherheit für Frauen oft noch abschreckender als für Männer. Die Planbarkeit der Wissenschaftskarriere wird darüber hinaus häufig durch informelle Regelungen und Interaktionen zwischen den Vorgesetzten und den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern erschwert (*Wissenschaftsrat 1998, Allmendinger et al. 1999*). Eine strukturiertere Personalentwicklung hin zur Professur könnte demnach durchaus dazu beitragen, dass sich mehr Frauen für eine akademische Karriere entscheiden und sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben.

Neben den geschlechtsspezifischen Differenzen in der Risikobereitschaft zeigt sich auch, dass Frauen und Männer sehr unterschiedlich mit Wettbewerbssituationen umgehen, und dass auch dieses Verhalten den Arbeitsmarkterfolg von Frauen und Männern beeinflusst (siehe u. a. *Gneezy, Niederle und Rustichini (2003)* sowie *Niederle und Vesterlund (2007)*). Während es zum Teil widersprüchliche Erkenntnisse darüber gibt, wie intensiver Wettbewerb die Leistungsfähigkeit von Frauen und Männern beeinflusst⁴, gibt es klare Hinweise darauf, dass Frauen eine größere Abneigung gegen

³Ob diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Präferenzen gesellschaftlich konstruiert oder evolutionär begründet sind (oder beides?), ist Thema einer intensiven Diskussion zwischen Evolutionsbiologen und Verhaltensforschern.

⁴Während einige Studien zu dem Ergebnis kommen, dass Frauen in realen Wettbewerbssituationen schlechter abschneiden als Männer (*Gneezy, Niederle und Rustichini 2003, Gneezy und Rustichini 2004*), können andere Untersuchungen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen oder kommen zu dem Schluss, dass Wettbewerbssituationen die Leistungsfähigkeit von Frauen einschränken (*Jurajda und Murnich 2011, Niederle und Vesterlund 2011, Bosquet, Combes und Garcia-Peñalosa 2013, Delfgaauw et al. 2013, Lavy 2013, Ors, Palomino und Peyrache 2013*).

diese Konkurrenzsituationen haben als Männer. Diese Aversion kann wiederum verschiedene Hintergründe haben: eine größere Abneigung gegen negatives Feedback zur relativen Leistung, eine größere Risikoaversion, eine Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten oder ein geringeres Selbstbewusstsein (*Niederle und Vesterlund 2007, Bertrand 2011*).⁵

Ein Großteil der Studien stützt die Schlussfolgerungen auf Experimente, in denen viele wichtige Einflussfaktoren einer Entscheidung kontrolliert werden können. In der wegweisenden Studie von *Niederle und Vesterlund (2007)* konnten die Probanden als Belohnung für die Lösung von Mathematikaufgaben zwei verschiedene Entlohnungssysteme wählen. Bei der wettbewerbsorientierten Entlohnung hängt die individuelle Auszahlung von der relativen Leistung im Vergleich zu allen anderen Probanden ab, beim alternativen Akkordlohn hängt die Auszahlung nur von der eigenen Leistung ab. Obwohl Frauen und Männer vergleichbare Rechenleistungen hatten, entschieden sich 73 Prozent der Männer, aber nur 35 Prozent der Frauen für das Turnier. Auch zahlreiche andere Experimente kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen, unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit, eine geringere Neigung für wettbewerbsorientierte Entlohnungssysteme haben (siehe u. a. *De Paola, Scoppa und Lombardo (2010), Dohmen und Falk (2011), Niederle und Vesterlund (2011)* sowie *Balafoutas und Sutter (2010, 2012)*). Dies gilt insbesondere dann, wenn die anderen Wettbewerber überwiegend männlich sind (*Gneezy, Niederle und Rustichini 2003, Niederle und Vesterlund 2007, Balafoutas und Sutter 2012, Gupta, Poulsen und Villeval 2013, Niederle, Segal und Vesterlund 2013*). Grundsätzlich sind diese experimentellen Ergebnisse auf die Entscheidungen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Kontexten – wie die Bewerbung auf eine Professur – übertragbar, allerdings ist noch nicht abschließend geklärt, inwiefern die Aufgabenstellung einen Einfluss auf die gemessene Wettbewerbsaversion hat (*Kamas und Preston 2010, Wieland und Sarin 2012, Dreber, von Essen und Ranehill 2014*).

Aber auch andere Studiendesigns unterstützen den Befund, dass Frauen eine geringere Wettbewerbsaffinität haben. *Bönte (2015)* nutzt Informationen aus einer europäischen Befragung („Flash Eurobarometer Survey on Entrepreneurship 2009“), welche regelmäßig in 36 Ländern durchgeführt wird, zur Selbsteinschätzung von Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Wettbewerbs- und Risikoaversion sowie ihres Vertrauens in die eigene Problemlösungsfähigkeit. Dabei zeigt sich, dass Frauen auch bei Berück-

⁵ *Gneezy, Leonard und List (2009)* sowie *Andersen et al. (2013)* zeigen, dass diese verstärkte Wettbewerbsaversion von Frauen allerdings nicht in matriarchalen Gesellschaften, wie beispielsweise den Khasi in Indien, auftritt. Dies deutet darauf hin, dass geschlechtsspezifische Verhaltensunterschiede nicht genetisch, sondern durch die Gesellschaft und Erziehung bedingt sind (siehe auch *Gong, Yan und Yang 2015*). Auch wenn Frauen als Mitglied eines Teams dem Wettbewerb ausgesetzt sind, kann *Dargnies (2012)* keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen.

sichtigung der Unterschiede in der Risikoneigung und dem Problemlösungsvertrauen eine geringere Vorliebe für Wettbewerbssituationen haben.

Es gibt auch einige Studien, die das Verhalten von Männern und Frauen in realen Entscheidungssituationen in Unternehmen untersuchen.⁶ Bereits in den 90er-Jahre zeigten mehrere nationale und internationale Studien, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil häufiger Akkordlöhne bezahlen, die sich an der klar messbaren individuellen Leistung orientieren (siehe u. a. *Goldin (1986)*, *Brown (1990)* für die USA, *Heywood, Siebert und Wei (1997)* für Großbritannien sowie *Heywood, Hübler und Jirjahn (1998)*, *Heywood und Jirjahn (2002)* und auch *Jirjahn und Stephan (2004)* für Deutschland). Dieses Phänomen führen *Jirjahn und Stephan (2004)* jedoch nicht auf die Wettbewerbsaversion von Frauen zurück, sondern auf die damit einhergehenden begrenzten Möglichkeiten der Diskriminierung. Neuere Studien testen explizit, ob Frauen eine gewisse Abneigung gegen wettbewerbsorientierte Entlohnungssysteme hegen. So veröffentlichten *Flory, Leibbrandt und List (2015)* Jobangebote mit unterschiedlichen Entlohnungsmodellen in zahlreichen amerikanischen Städten. Anhand der fast 7000 Bewerbungen auf diese Ausschreibungen zeigt sich, dass der Anteil der Männer mit zunehmender Wettbewerbsorientierung der Entlohnung steigt. So hatten Männer eine um 55 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit als Frauen, sich für einen Job zu bewerben, wenn die Entlohnung zur Hälfte von der relativen Leistung der Beschäftigten abhing.

Dass diese geschlechtsspezifischen Unterschiede auch Einfluss auf den akademischen Werdegang haben, zeigen *Buser, Niederle und Oosterbeek (2014)*. Schüler und Schülerinnen mit einer höheren Wettbewerbsneigung wählen prestigeträchtigere Studiengänge, wie Mathematik oder naturwissenschaftliche Fächer, was langfristig wiederum den Frauenanteil in MINT-Studiengängen, die Segregation am Arbeitsmarkt sowie den Bewerberpool für Professuren beeinflusst. Besonders interessant für die Ursachenanalyse des geringen Frauenanteils in der Professorenschaft sind die empirischen Befunde über die Beteiligung von Frauen an akademischen Auswahlprozessen in Frankreich und Italien. Zur Besetzung von Professuren finden in Frankreich nationale Wettbewerbe statt, auf dessen Ergebnis die Fakultäten, deren Stellen zu besetzen sind, keinen direkten Einfluss haben, da sich das nationale Auswahlkomitee aus Professoren und Professorinnen (überwiegend männlich) verschiedener Universitäten zusammensetzt. *Bosquet, Combes und Garcia-Peñalosa (2013)* bestätigen mit ihrer

⁶Zahlreiche Studien beobachten diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Wettbewerbsneigung bereits bei Kindern (*Gneezy und Rustichini 2004*, *Booth und Nolen 2012*, *Cárdenas et al. 2012* sowie *Sutter und Glätzle-Rützler 2015*). *Dreber, von Essen und Ranehill (2011)* können hingegen keine Unterschiede in der Wettbewerbsneigung zwischen Jungen und Mädchen bei verschiedenen sportlichen Aktivitäten feststellen. Außerdem scheinen Schülerinnen aus Mädchenschulen eine geringere Abneigung gegen Wettbewerbssituationen zu haben, was wiederum darauf hindeutet, dass Wettbewerbsaversion durch gesellschaftliche Normen erzeugt wird (*Booth und Nolen 2012*) (siehe auch Fußnoten 3 und 5).

Untersuchung die Befunde aus den Experimenten, da Frauen nach Berücksichtigung zahlreicher Leistungskriterien (Anzahl und Qualität der Veröffentlichungen, Alter, Prestige der Fakultät) eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, sich für eine der Professuren zu bewerben, wobei der Unterschied zwischen den Geschlechtern bei den höher dotierten Stellen mit weniger Lehrverpflichtung noch größer ausfällt.⁷ *De Paola, Ponzo und Scoppa (2015)* kommen auf Basis eines sehr ähnlichen Studiendesigns in Italien zu dem Ergebnis, dass Frauen – trotz vergleichbarer Leistungen in der Vergangenheit – eine um acht Prozent geringere Wahrscheinlichkeit haben als Männer, an dem nationalen Auswahlverfahren für Assistenz-Professuren und andere Professuren teilzunehmen. Es zeigt sich allerdings, dass diese geschlechtsspezifischen Unterschiede nur bei Bewerbungen am unteren Rand der Leistungsverteilung auftreten. Frauen im unteren Viertel des Leistungsspektrums haben sogar eine um 24 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit, sich zu bewerben. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass diese Frauen eine höhere Risikoaversion und weniger Selbstvertrauen haben. Außerdem stellen sich Frauen aus Fachdisziplinen, in denen der wissenschaftliche Output typischerweise nicht mit Hilfe von bibliometrischen Indikatoren gemessen wird oder in denen in der Vergangenheit nur wenige Frauen Professuren erhalten haben, seltener dem Wettbewerb des Auswahlverfahrens – vielleicht, weil sie befürchten, aufgrund ihres Geschlecht diskriminiert zu werden (*De Paola, Ponzo und Scoppa 2015*). Intransparente Berufungsverfahren mit wenigen „Gewinnerinnen“ scheinen Frauen also von einer Bewerbung abzuschrecken.

Nachdem nun verschiedene potentielle Ursachen für die geringe Präsenz von Frauen in der Wissenschaft dargestellt und bewertet wurden, soll im Folgenden die Frage erörtert werden, ob die relevanten Hürden – ohne negative Nebeneffekte – mit Hilfe einer Frauenquote überwunden werden könnten.

4 Ist die Quote ein geeignetes Mittel?

Aus ökonomischer Sicht ist eine Frauenquote dann ein geeignetes Mittel zur Verbesserung der Chancengleichheit, wenn der Frauenanteil in der Professorenschaft ansteigen (Abschnitt 4.1 und 4.2) und die Qualität der ausgewählten Kandidaten und Kandidatinnen nicht sinken würde (Abschnitt 4.3).

⁷Auch in Deutschland zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Bewerbungen mit der Wertigkeit der Professur abnimmt (*Auspurg und Hinz 2008*). In den 60 Berufungsverfahren, welche die Universität Konstanz zwischen 2001 und 2006 durchgeführt hat, waren knapp 24 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen für Juniorprofessuren, aber nur 13 Prozent der Bewerberinnen für C4/W3-Professuren mit Ausstattung Frauen. Da bei dieser Studie jedoch keine Leistungskriterien berücksichtigt wurden, können keine belastbaren Aussagen über die bedingten Bewerbungswahrscheinlichkeiten von Frauen und Männern getroffen werden.

4.1 Erhöht die Quote den Erfolg von Frauen in akademischen Auswahlverfahren?

Die Quote in der Wissenschaft kann den Erfolg von qualifizierten Frauen in Berufungsverfahren nur dann erhöhen, wenn die potentiellen Exklusionsmechanismen (siehe Abschnitt 3.1) dadurch ausgehebelt werden.

Grundsätzlich kann Diskriminierung über drei Wege verhindert werden (*Greenwald und Banaji 1995*). Erstens, durch „den Schleier der Unwissenheit“, d. h. Merkmale, die der Diskriminierung ausgesetzt sind, werden im Auswahlprozess bewusst „versteckt“. So zeigen *Goldin und Rousse (2000)*, dass Probevorspiele, bei denen die Musiker und Musikerinnen hinter einem Vorhang sitzen, zu einer Erhöhung des Frauenanteils zahlreicher amerikanischer Symphonieorchester führen. Im Rahmen von Berufungsverfahren ist diese Ansatz jedoch nur begrenzt anwendbar. Auch wenn die Namen der eingegangenen Bewerbungen für eine Professur geschwärzt werden könnten⁸, wäre eine „Verschleierung“ des Geschlechts im Laufe des gesamten Berufungsverfahrens praktisch nicht möglich.

Zweitens kann Ungleichbehandlung verhindert werden, indem stereotypische Denkmuster durchbrochen werden und somit die Voraussetzung für eine neutralere Auswahl und Bewertung der relevanten Auswahlkriterien gegeben ist. Auch wenn es grundsätzlich möglich erscheint, den Einfluss von Stereotypen auf unser Handeln zu unterdrücken, ist diese Kontrolle anstrengend und oftmals unvollkommen (*Wegner 1994, Muraven und Baumeister 2000, Strack und Deutsch 2004*). Daher erscheint die Bekämpfung der automatischen Aktivierung stereotypischer Denkmuster zielführender als die bewusste Kontrolle unseres Verhaltens (*Bodenhausen und Macrae 1998*; siehe auch *Blair (2002)* für einen Überblick). Die Konfrontation mit stereotypischen Situationen stellt hierbei eine mögliche Maßnahme zur Unterbindung der Automatismen dar (*Kawakami et al. 2000, Gawronski et al. 2008*). In diesen Situationen sind die Beobachter gezwungen, ihre Heuristik zu verwerfen und individuellere und systematischere Bewertungsmodelle zu entwickeln (*Tversky und Kahneman 1982, Fiske und Neuberg 1990, Chaiken und Trope 1999*).

Dass eine top-down verordnete Frauenquote stereotype Bewertungen reduziert, belegen mittlerweile einige empirische Studien. *Beaman et al. (2009)* zeigen, dass indische Männer aus Dörfern, die per Zufall von weiblichen Gemeindevorständen (Pradhan) geleitet wurden, weniger skeptisch gegenüber einer (hypothetischen) weiblichen Pradhan sind. In Italien führte eine zeitlich begrenzte Quotenregelung für die Besetzung von Gemeinderäten (1993–1995) dazu, dass nicht alle Gemeinden von dieser Regulierung betroffen waren, da in diesem Zeitraum evtl. keine Wahlen anstanden. *De*

⁸Größer angelegten Experimente zur Anonymisierung von Lebensläufen wurden von *Åslund und Skans (2012)* und *Behagel, Crépon und Le Barbanchon (2015)* wissenschaftlich ausgewertet.

Paola, Scoppa und Lombardo (2010) zeigen, dass auch nach dieser Periode in den Gemeinden, in denen mit Quote gewählt wurde, signifikant mehr Frauen politische Ämter bekleiden als in Gemeinden, die keine Erfahrung mit der Quote und damit auch weniger Erfahrung mit Frauen in politischen Positionen haben. Auch *Leicht, Randsley de Moura und Crisp (2014)* zeigen in verschiedenen Experimenten, dass die Konfrontation mit "untypischen" Führungspersönlichkeiten die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Individuen von ihren stereotypischen Bewertungs- und Auswahlheuristiken abweichen. Dieser Zusammenhang wird auch durch die empirische Untersuchung von *Hillmann, Shropshire und Cannella (2007)* bestätigt. So ließen Aufsichtsratsmitglieder US-amerikanischer Unternehmen, die bereits in anderen Unternehmen mit Aufsichtsrätinnen zusammengearbeitet hatten, eine höhere Akzeptanz von Frauen in diesem Gremium erkennen. Diese Befunde deuten unisono darauf hin, dass auch gesetzlich erzwungene Gegenbeispiele (z. B. mit Hilfe einer Quote) stereotypische Denkmuster in Frage stellen und damit der unbewussten Diskriminierung entgegenwirken können.

Darüber hinaus hilft die Quote, die sich langfristig auch in einer entsprechenden Beteiligung von Professorinnen in Berufungsausschüssen niederschlagen sollte, die Vielfalt der Auswahlkriterien zu erhöhen und somit den Eintritt für andere soziale Gruppen zu erleichtern. Weiterhin führt eine paritätische Beteiligung von Frauen in Auswahlkomitees dazu, dass „old-boys-networks“ weniger wichtig werden und anstatt dessen Frauen von ihren Netzwerken profitieren. *Oehmichen, Rapp und Wolff (2010)* zeigen beispielsweise, dass insbesondere die Zugehörigkeit zum eng verflochtenen Netz deutscher Aufsichtsräte – ein „Elitenetzwerk“, dessen Mitglieder einen ähnlichen sozialen Status beziehungsweise identische Normen und Werte aufweisen – einen negativen Effekt auf die Präsenz von Frauen auf der Kapitalseite von Aufsichtsräten hat.

Drittens kann Diskriminierung durch Regulierungen, welche die Entscheidungsfreiheit der Akteure einschränkt, begrenzt werden. Wenn die bestehende Ungleichbehandlung auf statistische Diskriminierung zurückgeführt werden kann, erhöht diese Maßnahme sogar nicht nur den Frauenanteil in der Professorenschaft, sondern auch die Qualität der ausgewählten Personen (*Coate und Loury 1993, Holzer und Neumark 2000a*). Der Erfolg von Frauen in Berufungsverfahren könnte sich beispielsweise dadurch verbessern, dass das Auswahlverfahren im Zuge der Regulierung reformiert wird. Um Fehlentscheidungen zu vermeiden, werden Hochschulen vermutlich versuchen, ihren verbleibenden Spielraum bei der Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen noch besser zu nutzen. So zeigen *Holzer und Neumark (1999, 2000b)*, dass amerikanische Unternehmen mit affirmative-action-Regeln umfangreichere Personalbeschaffungsmaßnahmen durchführen und sich mehr Informationen (insbesondere über messbare und formale Auswahlkriterien) über die Kandidaten und Kandidatinnen beschaffen. Die Erfolgchancen für Frauen können sich durch die Einführung einer Frauenquote demnach durchaus verbessern.

4.2 Erhöht die Quote die Anzahl der Bewerberinnen?

Der Effekt einer Quote auf die Anzahl der Bewerberinnen ist besonders ausschlaggebend für die Bewertung einer Frauenquote aus ökonomischer Sicht, da das Risiko von Ineffizienz durch weniger qualifizierte Frauen sinkt, wenn die Anzahl der qualifizierten Bewerberinnen steigt.

Eine verbindliche Quote, welche die Erfolgchancen und damit auch die Einkommenschancen von Frauen verbessert, reduziert das Risiko einer Bildungsinvestition. Im Rahmen der Humankapitaltheorie wäre also zu erwarten, dass Frauen mehr in ihre Ausbildung investieren, da sich diese schneller amortisiert. Als Folge davon sollte das Problem, dass zu wenige Frauen über die für eine Professur benötigten Qualifikationen verfügen, langfristig eher gemildert werden.⁹ Theoretisch könnte es aus demselben Grund zwar auch zu einem Rückgang der Bildungsinvestitionen von Männern kommen, welcher jedoch angesichts der geringeren Risikoaversion von Männern deutlich kleiner ausfallen wird (siehe u. a. *Dohmen et al. (2011)*).

Darüber hinaus wirkt sich eine Frauenquote durch zwei Kanäle positiv auf die Wettbewerbsaversion aus. Zum einen steigen die Gewinnchancen der Frauen, zum anderen ändern sich die Geschlechterverhältnisse in der Wettbewerbssituation, da sich die Bewerberinnen ja „nur“ gegen die anderen Frauen durchsetzen müssen. Beides könnte zur Folge haben, dass sich Frauen häufiger auf Professuren bewerben. Auf Basis einiger Experimente zeigte sich bereits, dass bei einer fixen Quote deutlich mehr Frauen in den Wettbewerb eintreten. Männer lassen sich von den gesunkenen Erfolgchancen hingegen kaum in ihrer Wettbewerbsneigung beeinträchtigen (*Balafoutas und Sutter 2010, 2012, Niederle, Segal und Vesterlund 2013*). Mit einer Quote steigt demnach die Wahrscheinlichkeit, dass der Pool an potentiell geeigneten Kandidatinnen wächst.

Da der Erfolg von Hochschulen von der Rekrutierung erfolgreicher Wissenschaftler/ Wissenschaftlerinnen und Experten/Expertinnen aus der Wirtschaft bestimmt wird, erhöht eine Quote jedoch die Notwendigkeit der aktiven Personalsuche. Bereits heute beauftragen einige Hochschulen Headhunter oder schalten Imagekampagnen zur Anwerbung von Professorinnen und Professoren (siehe FH Münster). Bei der Gestaltung derartiger Maßnahmen muss jedoch darauf geachtet werden, dass sich auch Frauen davon angesprochen fühlen (siehe dazu die psycholinguistische Forschung zu

⁹Theoretisch sind allerdings auch andersartige Effekte denkbar. So könnte die benachteiligte Gruppe aufgrund der verbesserten Erfolgchancen in Zukunft auch weniger in ihr Humankapital investieren. Diese Bedenken werden insbesondere im Zusammenhang mit Bonusregeln bei der Vergabe von Studienplätzen geäußert. *Calsamiglia, Franke und Rey-Biel (2013)* zeigen hingegen in einem Experiment mit Kindern, dass weder die Anstrengungen der Begünstigten noch jene der Benachteiligten durch eine Bonusregel beeinflusst wird. Im Rahmen von Berufungsverfahren wird dieses Problem zum Teil durch gesetzlich vorgeschriebene formale Qualifikationsanforderungen an eine Professur verhindert.

der Frage, wie männliche Personenbezeichnungen tatsächlich verstanden werden (*Ferstl und Kaiser 2013*).

4.3 Besteht die Gefahr unqualifizierter Quotenfrauen?

Ob die Einführung einer Geschlechterquote tatsächlich dazu führt, dass sich die Qualifikation und die Kompetenzen der ausgewählten Personen verschlechtern, hängt neben den oben beschriebenen Effekten auf das Bewerberinnenverhalten auch von der Höhe der Quote ab. Übersteigt die Zielquote bei der Besetzung von Professuren den Frauenanteil unter den potentiellen Bewerberinnen, würde die Frauenquote nur dann nicht mit dem Gebot der Bestenauslese kollidieren, wenn Frauen im Durchschnitt besser qualifiziert wären. Unter der Annahme, dass die Kompetenzen von Frauen und Männern im Durchschnitt ähnlich verteilt sind, kann diese Problematik jedoch mit Hilfe des Kaskadenmodells vermieden werden. Hierbei basiert die Quote auf dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe.

Einige wenige Studien untersuchen explizit die Qualitätseffekte von Quotenregelungen in verschiedenen Kontexten. *Niederle, Segal und Vesterlund (2013)* zeigen in ihren Experimenten, dass durch die steigende Anzahl hochqualifizierter Teilnehmerinnen am Wettbewerb die Qualität der „Gewinner“ konstant bleibt. Dieses Ergebnis entkräftet die Bedenken, dass hochqualifizierte Männer zugunsten einer schlechter qualifizierten Frau nicht berufen werden könnten. Auch *Balafoutas und Sutter (2010, 2012)* können auf Basis ihrer Experimente zeigen, dass trotz Einführung einer Quotenregel formelle und leistungsorientierte Auswahlprozesse in der Lage sind, den oder die Beste auszuwählen. Darüber hinaus zeigen ihre Ergebnisse, dass die Kooperationsbereitschaft und Zusammenarbeit innerhalb von Teams nicht durch die Anwendung einer Quotenregel beeinträchtigt wird. Dies deutet darauf hin, dass politische Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von der Belegschaft akzeptiert werden und somit nicht die Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, und damit auch die Effizienz der Zusammenarbeit, hemmen. Wenn Frauenquoten allerdings als ungerecht empfunden werden, scheint die Gefahr von unkollegialem Verhalten gegenüber den Frauen im Team zuzunehmen (*Ambrose, Seabright und Schminke 2002, Neuman und Baron 1997*).¹⁰

Auch die Erfahrungen aus Norwegen, wo seit 2003 eine Frauenquote von 40 Prozent in Verwaltungsräten gilt, entkräften die Angst vor unqualifizierten Quotenfrauen. *Bertrand et al. (2014)* zeigen auf Basis amtlicher Daten, dass die messbare Qualifika-

¹⁰Abgesehen von diesen Effekten auf die Produktivität von Gruppen kann die Einführung einer Quote die negative Stigmatisierung als „Quotenfrau“ sogar noch verstärken. Einige Studien zeigen, dass Frauen, die in Unternehmen mit Frauenquote eingestellt wurden, von ihren Kollegen als weniger qualifiziert und kompetent angesehen werden (siehe den Überblick in *Whelan und Wood 2013*), auch wenn detaillierte Informationen über ihre Produktivität vorliegen (*Heilman, Block und Stathatos 1997*).

tion der Frauen in den neu besetzten Positionen nach Einführung der Quote höher ist als die Qualifikation der bereits etablierten Frauen und dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb der Aufsichtsräte beträchtlich gesunken sind.

In der Politik scheint die Einführung einer Frauenquote auch die Kompetenz der Männer (gemessen am politischem Erfolg und der Führungskompetenz) positiv zu verändern (*Besley et al. 2014*). Mittelmäßig erfolgreiche Männer waren somit die leidtragenden der Quotenregelung in Schweden. Auch in Italien ist das durchschnittliche Bildungsniveau der Politikerinnen und Politiker gestiegen, nachdem die Parteien dazu verpflichtet wurden, mindestens ein Drittel weibliche Kandidatinnen zur Wahl zu stellen (*Baltrunaite et al. 2014*). Auch *Murray (2010)* zeigt, dass die Französinnen, die nach der Einführung der Frauenquote in der Politik ins Parlament gewählt wurden, genauso aktiv und erfolgreich waren wie ihre männlichen Kollegen.

Holzer und Neumark (2000a) kommen in ihrem umfassenden Literaturüberblick über die theoretischen und empirischen Effekte von affirmative-action-Maßnahmen zu dem Ergebnis, dass Unternehmen mit Einstellungsregeln dadurch nicht genötigt sind, leistungsschwächere Frauen einzustellen. Auch wenn damit nicht abschließend geklärt ist, ob Quotenregeln zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft die effizienteste Maßnahme darstellen, so kann die Gefahr von unqualifizierten Quotenfrauen aufgrund der bisherigen empirischen Evidenz als unwahrscheinlich eingeschätzt werden.

5 **Schlussfolgerung: Was kann und was sollte getan werden?**

Angesichts der schleppenden Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft wird die Quote, als eine in Deutschland bisher wenig genutzte Maßnahme, immer häufiger diskutiert. Kritiker befürchten, dass es nicht ausreichend qualifizierte Bewerberinnen für die zu besetzenden Stellen gäbe, so dass gegebenenfalls die Qualitätskriterien gesenkt werden müssten.

Auch wenn diese Vermutung bei der Betrachtung nackter Zahlen durchaus plausibel erscheinen mag, hält sie einer wissenschaftlichen Analyse, die verschiedene Anzeigeneffekte und Anpassungsprozesse berücksichtigt, nicht stand. Eine Frauenquote in der Wissenschaft würde nicht nur die Erfolgchancen von Frauen in akademischen Auswahlverfahren erhöhen, sie hätte auch den großen Vorteil, dass sich vermutlich mehr Frauen für diesen Karriereweg entscheiden und damit mehr Frauen an den Auswahlverfahren teilnehmen würden. Insbesondere die neuen Erkenntnisse über die geringere Wettbewerbsneigung von Frauen führen zu einer deutlich optimistischeren Einschätzung der Quote als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit. Die Gefahr, dass die Einführung einer Frauenquote für Berufungsverfahren – sofern sie

sich an realistischen Zielen orientiert – zu einer Absenkung des Anforderungsprofils führt und damit die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems schwächt, scheint somit eher gering zu sein. Sofern in der Vergangenheit hervorragende Talente rausselektiert oder abgeschreckt wurden, könnte das Leistungsniveau der Neuberufenen sogar gesteigert werden. Aus ökonomischer Sicht wäre die Einführung einer Frauenquote nach dem Kaskadenmodell demnach zu begrüßen.

Aber auch ohne die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in der Wissenschaft, kann das Wissen aus der Geschlechterforschung für die gendersensible Gestaltung von Berufungsverfahren genutzt werden. Frauen meiden Entlohnungssysteme, in denen sie leichter diskriminiert werden können. Demnach ist zu erwarten, dass sie auch Auswahlprozessen, in denen sie aufgrund ihres Geschlechts systematisch benachteiligt werden können, ausweichen. Um Frauen für die Bewerbung um eine Professur zu motivieren, sollten Berufungsverfahren nach klaren Regeln ablaufen und so genau wie möglich an die Bewerberinnen kommuniziert werden. Verbindliche hochschulinterne Berufungsrichtlinien, welche die Verfahrensschritte eines Berufungsverfahrens genau beschreiben, werden bereits von vielen Hochschulen und Universitäten genutzt, sind aber noch keine Selbstverständlichkeit und sichern oft nicht alle etablierten Qualitätsstandards. Darüber hinaus werden die Auswahlprozesse selten ganz offen an potentielle Bewerber und Bewerberinnen kommuniziert und verfehlen somit ihre Signalwirkung. Darüber hinaus sollten verschiedene Maßnahmen zur Überwindung stereotypischer Denk- und Verhaltensmuster etabliert werden. Neben Workshops zur Sensibilisierung der Beschäftigten erscheint hier die Konfrontation mit geschlechteruntypischen Stellenbesetzungen (z.B. eine Dekanin in der Fakultät für Maschinenbau) besonders erfolgreich zu sein, um die automatische Aktivierung von stereotypischen Denkmustern zu bremsen.

Durch diese hochschulinternen Maßnahmen könnte bereits heute ein Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Hochschulen und Universitäten geleistet werden. Insgesamt zeigt sich, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen das Wissen um die Unterschiede zwischen Männern und Frauen intensiv nutzen sollten, um Frauen mit den besten Talenten angemessen zu entwickeln, zu fördern und später zu berufen. Denn nicht nur die Berufung von angeblichen „Quotenfrauen“, sondern auch die ungenutzten Potenziale exzellenter Frauen erzeugen gesellschaftliche Kosten.

Literatur

Allmendinger, Jutta; Janina von Stebut, Stefan Fuchs und Hannah Brückner (1999): Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft; in: Aylâ Neusel und Angelika Wetterer (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Campus, 193–220.

Andersen, Steffen; Seda Ertac, Uri Gneezy, John A. List und Sandra Maximiano (2013): Gender, Competitiveness, and Socialization at a Young Age: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society, The Review of Economics and Statistics, 95(4), 1438–43.

Ambrose, Maureen; Mark A. Seabright und Marshall Schminke (2002): Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Justice, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89(1), 947–965.

Åslund, Olof und Oskar Nordström Skans (2012): Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? Industrial and Labor Relations Review, Vol. 65(1), 82–161.

Auspurg, Katrin und Thomas Hinz (2008): Wer beruft Professorinnen? Eine geschlechtsspezifische Analyse der Berufungsverfahren an der Universität Konstanz, Forschung & Lehre, 6, 378–381.

Azmat, Ghazala und Barbara Petrongolo (2014): Gender and the labor market: what have we learned from field and lab experiments? CEP Occasional Papers No. 40, The London School of Economics and Political Science.

Baer, Susanne; Sandra Smykalla und Karin Hildebrandt (2009): Schubladen, Schablonen, Schema F – Stereotype als Herausforderung für die Gleichstellungspolitik, Gender kompetent. Beiträge aus dem Gender Kompetenz Zentrum, Kleine Verlag.

Baer, Susanne (2010): Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, BMBF 2010.

Balafoutas, Loukas und Matthias Sutter (2010): Gender, Competition and the Efficiency of Policy Interventions, IZA DP No. 4955, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Balafoutas, Loukas und Matthias Sutter (2012): Affirmative Action Policies Promote Women and do not Harm Efficiency in the Lab, Science, 335, 579–582.

Baltrunaite, Audinga; Piera Bello, Alessandra Casarico und Paola Profeta (2014): Gender Quotas and the Quality of Politicians, Journal of public Economics, 118, 62–74.

Battis, Ulrich (2008): Chancengleichheit – nicht Ergebnisgleichheit. Frauenquote in der Wissenschaft aus juristischer Sicht, Forschung & Lehre, 6, 376–377.

Beaman, Lori; Raghendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande und Petia Topalova (2009): Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? The Quarterly Journal of Economics, 124(4), 1497–1540.

Beblo, Miriam; Anja Heinze und Elke Wolf (2008): Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005, eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene; Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, 41(2/3), 181–198.

Behaghel, Luc, Bruno Crépon und Thomas Le Barbanchon (2015): Unintended Effects of Anonymous Résumés, American Economic Journal: Applied Economics, 7(3), 1–27.

Benda, Ernst (1986): Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Gutachten im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau. Hamburg/Freiburg.

Bertrand, Marianne (2011): New Perspectives on Gender; in: Orley Ashenfelter und David Card (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, 4B, 1543–1590.

Bertrand, Marianne; Sandra E. Black, Sissel Jensen und Adriana Lleras-Muney (2014): Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway, IZA DP No. 8266, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Besley, Timothy; Olle Folke, Torsten Persson und Johanna Rickne (2014): Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden, IFN Working Paper No. 985, Research Institute of Industrial Economics.

Bischoff, Sonja (2010): Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – die 5. Studie, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Praxis Edition.

Blair, Irene V. (2002): The Malleability of Automatic Stereotypes and Prejudice. Personality and Social Psychology Review, 6(3), 242–261.

Bodenhausen, Galen V. und C. Neil Macrae (1998): Stereotype Activation and Inhibition, in Robert S. Wyer, Jr. (Hrsg): Advances in Social Cognition, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1–52.

Blome, Eva; Alexandra Erfmeier; Nina Gülcher und Sandra Smykalla (2013): Handbuch zur Geschlechterpolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management, Springer VS Verlag.

Blossfeld, Hans-Peter; Wilfried Bos, Bettina Hannover, Dieter Lenzen, Detlef Müller-Böling, Manfred Prenzel und Ludger Wößmann (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, Jahresgutachten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Bochow, Michael und Hans Joas (1987): Wissenschaft und Karriere, Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus, Campus Verlag.

Bönte, Werner (2015): Gender Differences in competitive preferences: New cross-country empirical evidence. Applied Economics Letters, 22(1), 71–75.

Booth, Alison und Patrick Nolen (2012): Choosing to compete: How different are girls and boys? Journal of Economic Behavior & Organization, 81(2), 542–555.

Bornmann, Lutz; Rüdiger Mutz und Hans-Dieter Daniel (2007): Gender differences in grant peer review: A meta-analysis, Journal of Infometrics, 1(3), 226–238.

Bosquet, Clément; Pierre-Philippe Combes und Cecilia Garcia-Peñalosa (2013): Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France, CESIFO Working Paper No. 4507, Center for Economic Studies & Ifo Institute.

Brown, Charles (1990): Firms' choice of method of pay, Industrial and Labor Relations Review, 43(3), 165–82.

Budden, Amber E.; Tom Tregenza, Lonnie W. Aarssen, Julia Koricheva, Roosa Leimu und Christopher J. Lortie (2007): Double-blind review favours increased representation of female authors, *Trend*; in: *Ecology and Evolution*, 23(1), 4–6.

BuKoF (2012): Position der BuKoF zur Quote an Hochschulen, Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.

Buser, Thomas; Muriel Niederle, und Hessel Oosterbeek (2014): Gender, competitiveness and career choices, *The Quarterly Journal of Economics*, 129(3), 1409–1447.

Calsamiglia, Caterina; Jörg Franke und Pedro Rey-Biel (2013): The incentive effects of affirmative action in a real-effort tournament, *Journal of Public Economics*, 98(1), 15–31.

Cárdenas, Juan-Camilo; Anna Dreber, Emma von Essen und Eva Ranehill (2012): Gender differences in competitiveness and risk taking: comparing children in Colombia and Sweden, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(1), 11–23.

Chaiken, Shelly und Yaacow Trope (1999): Dual-process theories in social psychology, New York, The Guilford Press.

Charness, Gary und Uri Gneezy (2012): Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 50–58.

Coate, Stephen und Glenn C. Loury (1993): Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? *American Economic Review*, 83(5), 1220–40.

Cole, Jonathan R. und Harriet Zuckerman (1984): The productivity puzzle: Persistence and change in patterns of publication of men and women scientists. In Marjorie W. Steinkempe und Martin L. Maehr (Hrsg.): *Advances in Motivation and Achievement. A Research Journal Women in Science. Volume 2.* Greenwich, Connecticut: JAI PRESS INC, 217–256.

Croson, Rachel und Uri Gneezy (2009): Gender differences in preferences, *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–74.

Dargnies, Marie-Pierre (2012): Men Too Sometimes Shy Away from Competition: The Case of Team Competition, *Management Science*, 58(11), 1982–2000.

Delfgaauw, Josse; Robert Dur, Joeri Sol und Willem Verbeke (2013): Tournament Incentives in the Field: Gender Differences in the Workplace, *Journal of Labor Economics*, 31(2), 305–326.

De Paola, Maria; Vincenzo Scoppa und Rosetta Lombardo (2010): Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules, *Journal of Public Economics*, 94, 344–353.

De Paola, Maria; Michela Ponzio und Vincenzo Scoppa (2015): Gender Differences in Attitudes Towards Competition: Evidence from the Italian Scientific Qualification, IZA DP No. 8859, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

DFG (2008): Bericht über die Arbeit der Senatsgruppe „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gutachter/index.html

Dömling, Martina und Thomas Schröder (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten, Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen, HIS: Forum Hochschule Nr. 2/2011, Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover.

Dohmen, Thomas und Armin Falk (2011): Performance Pay and Multidimensional Sorting - Productivity, Preferences and Gender, *American Economic Review*, 101(2), 556–590.

Dohmen, Thomas; David Huffman, Jürgen Schupp, Armin Falk, Uwe Sunde und Gerd G. Wagner (2011): Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522–550.

Dreber, Anna; Emma von Essen und Eva Ranehill (2011): Outrunning the Gender Gap – Boys and Girls Compete Equally, *Experimental Economics*, 14, 567–82.

Dreber, Anna, Emma von Essen und Eva Ranehill (2014): Gender and competition in adolescence: task matters, *Experimental Economics*, 17(1), 154–172.

Enste, Dominik H.; Alexandra Haferkamp und Detlef Fetchenhauer (2009): Unterschiede im Denken zwischen Ökonomen und Laien – Erklärungsansätze zur Verbesserung der wirtschaftspolitischen Beratung, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 10(1), 60–78.

Ferstl, Evelyn C. und Anelis Kaiser (2013): Sprache und Geschlecht: Wie quantitative Methoden aus der Experimental- und Neuropsychologie einen Beitrag zur Geschlechterforschung leisten können, *Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 5(3), 9–25.

Fox, Mary Frank und Sushanta Mohapatras (2007): Social-Organizational Characteristics of Work and Publication Productivity among Academic Scientists in Doctoral-Granting Departments, *The Journal of Higher Education*, 78(5), 542–571.

Flory, Jeffrey A.; Andreas Leibbrandt und John A. List (2015): Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Gender Differences in Job-Entry Decisions, *Review of Economic Studies*, 82(1), 122–155.

Fiske, Susan T. und Steven L. Neuberg (1990): A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23(1), 1–74.

Fryer, Roland G. und Glenn C. Loury (2005): Affirmative Action and Its Mythology, *Journal of Economic Perspectives*, 19(3), 147–162.

Gawronski, Bertram; Roland Deutsch, Sawsan Mbirkou, Beate Seibt und Fritz Strack (2008): When “Just say no” is not enough: Affirmation versus negation training and

the reduction of automatic stereotype activation, *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 370–377.

Gneezy, Uri; Muriel Niederle und Aldo Rustichini (2003): Performance in Competitive Environments: Gender Differences, *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049–1074.

Gneezy, Uri und Aldo Rustichini (2004): Gender and Competition at a Young Age, *American Economic Review*, 94 (2), 377–381.

Gneezy, Uri; Kenneth L. Leonard und John A. List (2009): Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriachal Society, *Econometrica*, 77, 1637–64.

Goldin, Claudia (1986): Monitoring costs and occupational segregation by sex: a historical analysis, *Journal of Labor Economics*, 4, 1–27.

Goldin, Claudia und Cecelia Rouse (2000): Orchestrating impartiality: The impact of “Blind” auditions on female musicians, *The American Economic Review*, 90(4), 715–741.

Gong Binglin; Huibin Yan und Chun-Lei Yang (2015): Gender differences in the dictator experiment: Evidence from the matrilineal Mosuo and the patriarchal Yi, *Experimental Economics*, 18(2), 302–313.

Greenwald, Anthony G. und Mahzarin Rustum Banaji (1995): Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27.

Grossman, Philip J. (2013): Holding fast: The persistence and dominance of gender stereotypes, *Economic Inquiry*, 51(1), 747–763.

Gupta, Nabanita Datta; Anders Poulsen und Marie Claire Villeval (2013): Gender Matching and Competitiveness: Experimental Evidence, *Economic Inquiry*, 51(1), 816–835.

GWK (2008): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring 2008, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.

GWK (2013): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring 2013, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.

Heilman, Madeline E.; Caryn J. Block und Peter Stathatos (1997): The Affirmative Action Stigma of Incompetence: Effects of Performance Information Ambiguity, *The Academy of Management Journal*, 40(3), 603–625.

Heywood, John S.; W. Stanley Siebert und Xiangdong Wei (1997): Payment by results systems: British evidence, *British Journal of Industrial Relations*, 35(1), 1–22.

Heywood, John S.; Olaf Hübler und Uwe Jirjahn (1998): Variable payment schemes and industrial relations: evidence from Germany, *Kyklos*, 51(2), 233–57.

Heywood, John S. und Uwe Jirjahn (2002): Payment schemes, gender and industrial relations in Germany, *Industrial and Labor Relations Review*, 56(1), 44–64.

Hillman, Amy J.; Christine Shropshire und Albert A. Cannella (2007): Organizational Predictors of Women on Corporate Boards, *Academy of Management Journal*, 50(4), 961–952.

Holst, Elke und Anne Busch (2010): Führungskräftemonitor 2010, Politikberatung kompakt Nr. 56, DIW Berlin.

Holzer, Harry und David Neumark (1999): Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data, *Journal of Labor Economics*, 17(3), 534–69.

Holzer, Harry und David Neumark (2000a): Assessing Affirmative Action, *Journal of Economic Literature*, 38(3), 483–568.

Holzer, Harry und David Neumark (2000b): What Does Affirmative Action Do? *Industrial Labor Relations Review*, 53(2), 240–71.

Jirjahn, Uwe und Gesine Stephan (2004): Gender, Piece Rates and Wages: Evidence from Matched Employer-Employee Data, *Cambridge Journal of Economics*, 28, 683–704.

Jurajda, Stepan und Daniel Munich (2011): Gender Gap in Performance under Competitive Pressure: Admissions to Czech Universities, *American Economic Review*, 101(3), 514–18.

Kahlert, Heike (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauenterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft, *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 60–79.

Kamas, Linda und Anne Preston (2010): Are Women Really Less Competitive Than Men? unpublished manuscript, Santa Clara University.

Kawakami, Kerry; John F. Dovidio, Jasper Moll, Sander Hermsen und Abby Russin (2000): Just say no (to stereotyping): effects of training in the negation of stereotypic associations on stereotypic activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 871–888.

Krais, Beate (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Campus Verlag.

Kramer, Vicky W.; Alison M. Konrad und Sumru Erkut (2006): Critical Mass on Corporate Boards. Why Three or More Women Enhance Governance, Wellesely Centers for Women, Paper No. WCW11.

Krell, Gertrude; Renate Ortlieb und Barbara Sieben (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden.

Kyvik, Svein und Mari Teigen (1996): Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity, *Science, Technology & Human Values*, 21(1), 54–71.

Lavy, Victor (2013): Gender Differences in Market Competitiveness in a Real Workplace: Evidence from Performance-based Pay Tournaments among Teachers, *The Economic Journal*, 123(569), 540–573.

Leahey, Erin (2006): Gender Differences in Productivity: Research Specialization as a Missing Link, *Gender & Society*, 20(6), 754–780.

Leahey, Erin (2007): Not by productivity alone: How visibility and specialization contribute to academic earnings. *American Sociological Review*, 72(4), 533–561.

Leicht, Carola; Georgina Randsley de Moura und Richard J. Crisp (2014): Contesting gender stereotypes stimulates generalized fairness in the selection of leaders, *The Leadership Quarterly*, 25(5), 1025–1039.

Mairesse, Jaques und Michele Pezzoni (2015): Does gender affect scientific productivity? A critical review of the empirical evidence and a panel data econometric analysis for French physicists, *Revue économique*, 66(1), 65 – 114.

McPherson, Miller; Lynn Smith-Lovin und James M. Cook (2001): Birds of a feather: Homophily in social networks, *Annual Review of Sociology*, 27(1), 415–44.

Meuser, Michael (2005): Men's studies – Entwicklung, Konzepte, Diagnosen, in: Gertrude Krell (Hrsg.): *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies: Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling*, Gabler Verlag.

Mixon, Franklin G. und Len J. Trevino (2005): Is There Gender Discrimination in Named Professorships? An Econometric Analysis of Economics Departments in the US South. *Applied Economics*, 37(8), 849–854.

Muraven, Mark und Roy F. Baumeister (2000): Self-Regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble a Muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259.

Murray, Rainbow (2010): Second Among Unequals? A Study of Whether France's 'Quota Women' are Up to the Job, *Politics & Gender*, 6(1), 83–116.

Neuman, Joel H. und Robert A. Baron (1997): Aggression in the workplace, in Robert A. Giacalone und Jerald Greenberg (Hrsg.): *Antisocial Behavior in Organizations*, Sage Publications, 37–67.

Neumark, David (1999): Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information," *Industrial Relations*, 38(3), 414–45.

Niederle, Muriel und Lise Vesterlund (2007): Do Women Shy Away from Competition? Do men Compete Too Much? *Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 1067–1101.

Niederle, Muriel und Lise Vesterlund (2011): Gender and Competition, *Annual Review of Economics*, 3(1), 601–630.

Niederle, Muriel; Carmit Segal und Lise Vesterlund (2013): How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness, *Management Science*, 59(1), 1–16.

Oehmichen, Jana; Marc Steffen Rapp und Michael Wolff (2010): Der Einfluss der Aufsichtsratszusammensetzung auf die Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten, *Schmalenbach Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 62(5), 503–532.

Ors, Evran; Frédéric Palomino und Eloi Peyrache (2013): Performance Gender Gap: Does Competition Matter?, *Journal of Labor Economics*, 31(3), 443–499.

Papier, Hans-Jürgen (2014): Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst sowie Möglichkeiten der Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung, *Rechtsgutachten im Auftrag der Landesregierung Nordrhein-Westfalen*.

Petersen, Lars-Eric und Bernd Six (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Beltz Verlag.

Pfarr, Heide (1996): Emanzipatorische Gleichstellungspolitik an Hochschulen, in Metz-Göckel, S. und A. Wetterer (Hrsg.): *Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken*, Campus Verlag.

Stark, Susanne und Andrea Kiendl (2013): Professorinnen – ubi estis – wo seid ihr? Arbeitspapier Nr. 5, Hochschule Bochum.

Statistisches Bundesamt (2013): Frauenanteil in Professorenschaft 2012 auf über 20 % gestiegen, Pressemitteilung vom 11. Juli 2013 – 235/13.

Statistisches Bundesamt (2014): Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Wiesbaden.

Strack, Fritz und Roland Deutsch (2004): Reflective and Impulsive Determinants of Social Behavior, *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 220–247.

Sutter, Matthias und Daniela Glätzle-Rützler (2015): Gender Differences in Competition Emerge Early in Life and Persist, *Management Science*, 61(10), 2339–2354.

Turner, John Charles; Michael A. Hogg, Penelope J. Oakes, Stephen David Reicher und Margaret Wetherell (1987): Rediscovering the social group: A self-categorization theory. Cambridge, MA US: Basil Blackwell.

Tversky Amos und Daniel Kahneman (1982): Judgments of and by representativeness; in: Daniel Kahneman, Paul Slovic und Amos Tversky (Hrsg.): *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. Cambridge, England: Cambridge University Press, pp. 84–98.

Uhlmann, Eric L. und Geoffrey L. Cohen (2005): Constructed Criteria. Redefining Merit to justify discrimination, *Psychology Science*, 16(6), 474–480.

Wegner, Daniel M. (1994): Ironic Processes of Mental Control, *Psychological Review*, 101(1), 34–52.

Wennerås, Christine und Agnes Wold (1997): Nepotism and sexism in peer review, *Nature*, 387, 341–343.

Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich; in: Beate Kraus (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Campus Verlag.

Whelan, Jennifer und Robert Wood (2013): Increasing Gender Diversity Through Targets with Teeth, in CEDA (Hrsg.): Women in Leadership: Closing the Gap. Committee for Economic Development of Australia, 33–48.

Wieland, Alice und Rakesh Sarin (2012): Domain specificity of sex differences in competition, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 151–157.

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Mainz.

Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln.

Wissenschaftsrat (2006): Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Kön.

Wissenschaftsrat (2011): Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung, Halle.

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Köln.

Wolfinger, Nicolas; Mary Ann Mason und Marc Goulden (2008): Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower, *Journal of Higher Education*, 79(4), 388–405.

Manuskript eingereicht: 13.08.2015

Manuskript angenommen: 26.04.2016

Anschrift der Autorin:

Professor Dr. Elke Wolf
Hochschule München
Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen
Lothstrasse 64
80335 München
E-Mail: elke.wolf@hm.edu

Elke Wolf ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule München. Ihre Forschungsgebiete liegen in den Bereichen empirische Arbeitsmarktforschung (insbesondere Lohneffekte von Erwerbsunterbrechungen, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und Segregation), der Arbeitszeitforschung (insbesondere Lohn- und Produktivitätseffekte von Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen) und des Personalmanagements. Elke Wolf ist 2. Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften.