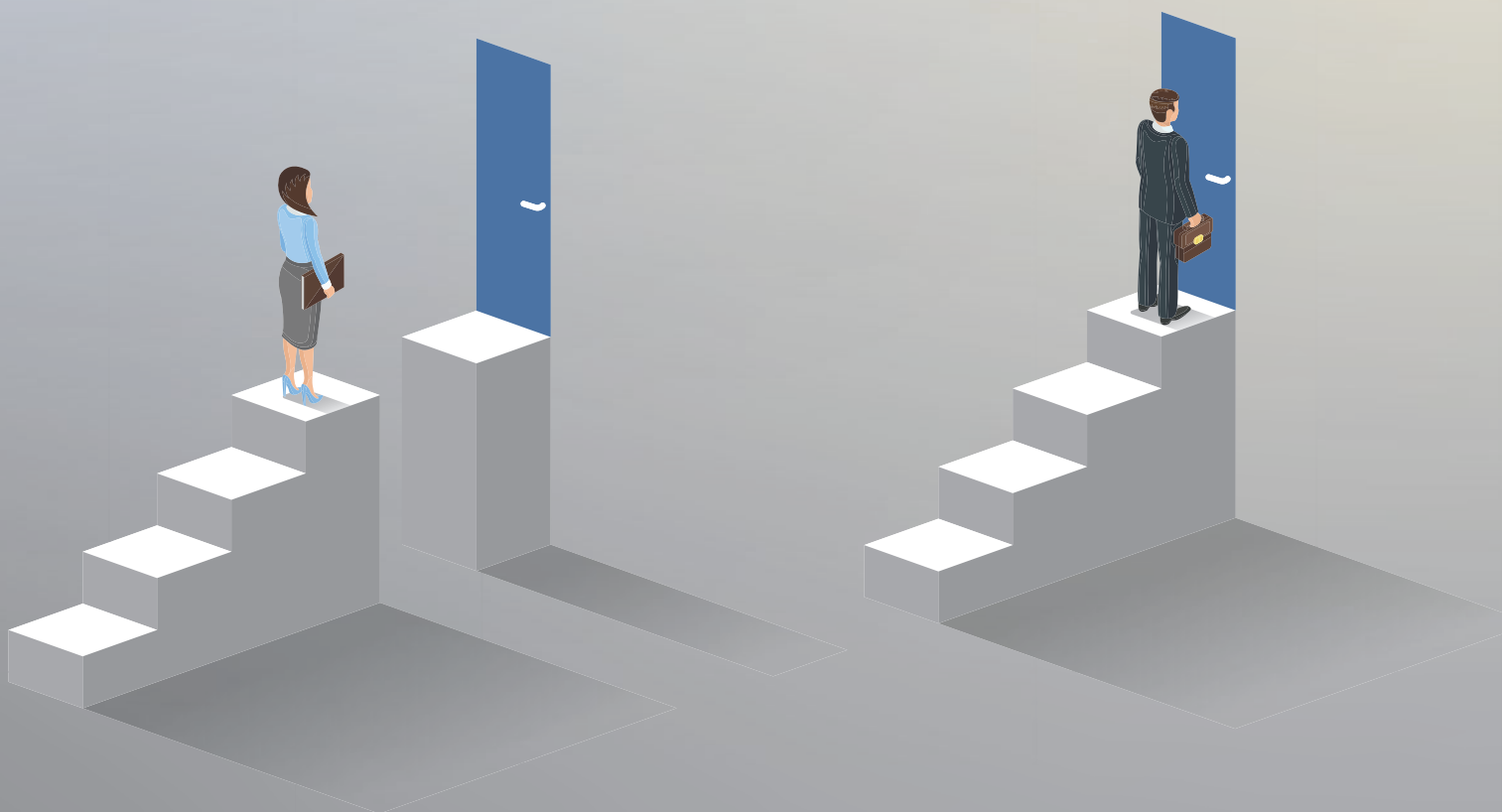




Leopoldina
Nationale Akademie
der Wissenschaften

September 2022 | Stellungnahme

Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen



Impressum

Herausgeber

Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V.
– Nationale Akademie der Wissenschaften –
Jägerberg 1, 06108 Halle (Saale)

Redaktion

Prof. Dr. Dr. h.c. Ute Frevert
Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin
Dr. Henning Steinicke, Dr. Elke Witt
Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina
Kontakt: politikberatung@leopoldina.org

Lektorat

Silbenschliff, Silke Leibner, Leipzig

Grafiken

Henrik Hofmeister
Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Gestaltung und Satz

Klötzner Company, Hamburg

Druck

druckhaus köthen GmbH & Co. KG
Friedrichstr. 11/12
06366 Köthen (Anhalt)

DOI

https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688
Veröffentlicht unter: CC BY-ND 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie, detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zitiervorschlag

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022):
Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. Halle (Saale).

Redaktionsschluss

August 2022

Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen

Inhalt

1	Frauen im Wissenschaftssystem	4
2	Vergangenheit.....	6
3	Gegenwart	8
4	Zukunft.....	16
	1. Strukturen ändern.....	17
	2. Frauen ermächtigen	19
	3. Frauen sichtbar machen.....	20
	4. Fortschritte dokumentieren, Entwicklungen überprüfen.....	21
5	Mitwirkende.....	23
6	Literatur	24

1 Frauen im Wissenschaftssystem

Nach wie vor dominieren Männer das deutsche Wissenschaftssystem, und Frauen sind in Führungspositionen eklatant unterrepräsentiert. Abgesehen von der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste gibt es keine einzige wissenschaftliche Akademie, der eine Frau vorsteht.¹ Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – dazu gehören die Max-Planck-Gesellschaft (MPG), die Helmholtz-Gemeinschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft und die Leibniz-Gemeinschaft – hat nur letztere (seit 2022) eine Präsidentin. Lediglich ein Viertel aller Universitäten und Hochschulen wird von Frauen geleitet. Signifikant weniger Frauen als Männer werden auf hochrangige Professuren berufen, ihr Anteil bleibt in fast allen Disziplinen weit hinter dem Anteil von Frauen an den Studierenden und Promovierenden zurück.

Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem. Es gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft. Verzichtet die Wissenschaft auf die Kreativität von Frauen, nimmt sie Schaden: im internationalen Wettbewerb und im Wettbewerb mit dem außerakademischen Arbeitsmarkt um exzellentes Personal. Diversität steigert den Erfolg – das gilt auch für die Wissenschaft.²

Diversität hat mehrere Dimensionen: Ethnizität und Nationalität, Alter, soziale Herkunft und Geschlecht. Geschlecht wird nicht nur binär gedacht und gelebt; dies wurde in den letzten Jahren häufig thematisiert. Zahlreiche Personen identifizieren sich weder als Frau noch als Mann und erfahren deshalb vielfältige Benachteiligungen.³ Teilweise decken sich die Benachteiligungen mit persönlichen Diskriminierungen und strukturellen Ausschlüssen, denen Frauen generell im Wissenschaftssystem ausgesetzt sind und die in der vorliegenden Stellungnahme im Mittelpunkt stehen.

Eine Arbeitsgruppe der Leopoldina hat sich mit der Unterrepräsentanz von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem eingehend und differenziert auseinandergesetzt. Ihre Mitglieder kommen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, manche von ihnen beschäftigen sich seit Jahrzehnten mit geschlechterpolitischen Ungleichheiten und Diskriminierungen.⁴

1 Stand Juli 2022; dahingegen achtet die Junge Akademie, getragen von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, seit ihrer Gründung auf eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz von Sprecherinnen und Sprechern.

2 Woolley et al. 2010.

3 Zu den beruflichen Chancen nichtbinärer Personen in der Wissenschaft existieren nur wenige Daten. Um deren Benachteiligung in der Arbeitswelt einschätzen zu können, bedarf es einer besseren Datenbasis und einer intensiveren wissenschaftlichen Untersuchung.

4 Gleichwohl ist diese Stellungnahme kein Abbild der thematisch sehr viel umfangreicheren Gender Studies. Zu detaillierteren Betrachtungen etwa zur Hochschulentwicklung und zu Gleichstellungspolitiken, zur Ökonomisierung von Wissenschaft und Hochschule, zur Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit und Beschäftigung, zu Vermessungs- und Exzellenzdynamiken in der Wissenschaft oder zu institutionellem Sexismus und den Effekten sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft sei auf die Literatur des sehr dynamischen Feldes der geschlechtsspezifischen Hochschulforschung verwiesen.

Die Arbeitsgruppe hat Erfahrungen und Erkenntnisse zur Geschlechterverteilung auf verschiedenen akademischen Hierarchiestufen zusammengeführt und, wo vorhanden, entsprechendes statistisches Material aufbereitet. Darüber hinaus hat sie die Expertise von Wissenschaftsförderungsinstitutionen, ausländischen Universitäten und Wirtschaftsunternehmen herangezogen.⁵ Daraus ergab sich ein Gesamtbild, das es erlaubt, allgemeine Trends von den Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs zu unterscheiden und Empfehlungen auszusprechen, die auf die spezifischen Strukturen und Funktionsweisen des Wissenschaftssystems ausgerichtet sind.

Die Stellungnahme beginnt mit einer Bestandsaufnahme. Sie skizziert die historische Entwicklung, benennt Versäumnisse und Probleme, verdeutlicht aber auch, welche Fortschritte in Richtung der Geschlechtergerechtigkeit bereits erzielt wurden.

⁵ Der Blick ins Ausland diente dazu, *best practices* zu identifizieren und von den Erfahrungen anderer zu lernen. Eine dezidiert komparative Perspektive lag außerhalb dessen, was die Arbeitsgruppe leisten konnte.

2 Vergangenheit

Frauen und Wissenschaft – beides ging lange Zeit nicht zusammen. Zunächst war die moderne Universität, die im frühen 19. Jahrhundert in Deutschland entstand, eine reine Männerdomäne, unter Studenten ebenso wie unter Professoren. Um 1860 begannen Frauen, ihr Recht auf ein Universitätsstudium einzufordern. In Preußen wurde es ihnen schließlich 1908 zugebilligt. 1921 erhielten sie nach langen Kämpfen und vielen Demütigungen das Habilitationsrecht. Damit stand Frauen der Weg zu einer Professur zwar offen, dennoch schlugen ihn nur wenige ein. Zu schwer wogen die gesellschaftlichen Vorurteile gegen „gelehrte Weiber“, schon Studentinnen bekamen sie zu spüren.

1933 verhängten die Nationalsozialisten einen Numerus Clausus, der sich auf das Geschlecht bezog: Lediglich 10 Prozent der neu Immatrikulierten durften Frauen sein. Noch Anfang der 1950er Jahre lag der Frauenanteil unter den Studierenden an bundesrepublikanischen Hochschulen bei nur 17 Prozent, in der DDR bei 25 Prozent. Erst die Bildungsoffensive der 1960er Jahre schuf Abhilfe. Mittlerweile studieren ebenso viele Frauen wie Männer, allerdings mit unterschiedlichen Fächerschwerpunkten.

Unter den Forschenden und Lehrenden blieben Frauen jedoch weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Auf diesen Umstand machte in der Bundesrepublik erstmals die neue Frauenbewegung der 1970er Jahre aufmerksam. Sie forderte, mehr Professorinnen an die Universitäten zu berufen, und verband damit die Erwartung an eine Erweiterung des wissenschaftlichen Themenspektrums. Denn gerade die Geistes-, Sozial- und Lebenswissenschaften sowie die Humanmedizin verkürzten Lehre und Forschung oft auf männlich geprägte Inhalte und Belange, mit gravierenden Folgen für die Lebenssituation und Gesundheit von Frauen.⁶

Die feministische Kritik an der vorwiegend von Männern und aus männlicher Perspektive betriebenen Wissenschaft verhallte nicht ungehört: Mancherorts richteten Universitäten „Frauenprofessuren“ ein und förderten Frauen- bzw. Genderstudien. Bund und Länder legten „Frauenprogramme“ für die Wissenschaft auf. Die im Vergleich mit angelsächsischen Universitäten geringe Zahl von Wissenschaftlerinnen wurde nicht nur als Gerechtigkeitsproblem wahrgenommen, sondern zunehmend auch als Wettbewerbsnachteil und speziell in den MINT-Fächern als Hypothek für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Seit den späten 1990er Jahren meldeten sich Wissenschaftsorganisationen mit Empfehlungen für Chancengleichheit zu Wort.⁷ 2008 verpflichteten sich die Mitgliedshochschulen der Deutschen Forschungsgemeinschaft, forschungsorientierte Gleichstel-

6 Welche Leerstellen und Verzeichnungen mit dieser Verkürzung verbunden waren, verdeutlichten u. a. Hausen und Nowotny 1986; Wobbe 2002.

7 Wissenschaftsrat 1998; 2007b. 2006 startete die Allianz deutscher Wissenschaftsorganisationen (DFG, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, MPG und Wissenschaftsrat) die „Offensive für Chancengleichheit“ (Wissenschaftsrat 2007a, im Anhang).

lungsstandards einzuhalten und darüber zu berichten. Gleichzeitig stieg der politische Druck auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Maßnahmen zur „Gewährleistung chancengerechter und familienfreundlicher Strukturen und Prozesse“ zu ergreifen und die Ergebnisse zu dokumentieren. Das Monitoring erzeugte ein ergiebiges Zahlenmaterial, das der Wissenschaftsrat 2012 systematisch aufbereitete.⁸ Die Befunde lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Obwohl 2010 mehr als 51 Prozent aller Studienabschlüsse und über 44 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt wurden, betrug deren Anteil an Habilitationen nur knapp 25 Prozent und an den C4/W3-Professuren weniger als 15 Prozent. Blickt man auf die akademische Karriereleiter, wird deutlich, dass sich die Schere beim Anteil von Männern und Frauen auf jeder Karrierestufe weiter öffnet.
- Das galt vor allem für Disziplinen, in denen Studentinnen und Doktorandinnen stark vertreten waren. Dagegen verzeichneten die Ingenieurwissenschaften einen relativ konstanten – und konstant niedrigen – Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen.
- Der Frauenanteil an Führungspositionen im Bereich von C4/W3-Professuren stieg zwischen 2006 und 2010 von 11 Prozent auf knapp 15 Prozent. Auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfolgte ein Anstieg, wenngleich auf niedrigerem Niveau.

Aus Sicht des Wissenschaftsrats verlief die Entwicklung zu langsam und zu zögerlich. Er mahnte „ehrgeizigere Etappenziele“ an und empfahl, konkrete, überprüfbare gleichstellungspolitische Ziele zu formulieren. Um sie zu erreichen, sollte es auch finanzielle Anreize geben.⁹

⁸ Wissenschaftsrat 2012.

⁹ Wissenschaftsrat 2012, S. 17, 20 f., 39.

3 Gegenwart

Wo stehen wir heute? Neue Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)¹⁰ belegen, dass die bislang eingesetzten Mittel und Maßnahmen die Lage zwar verbessert haben, aber nicht ausreichen, um Frauen und Männer im Wissenschaftssystem gleichzustellen.

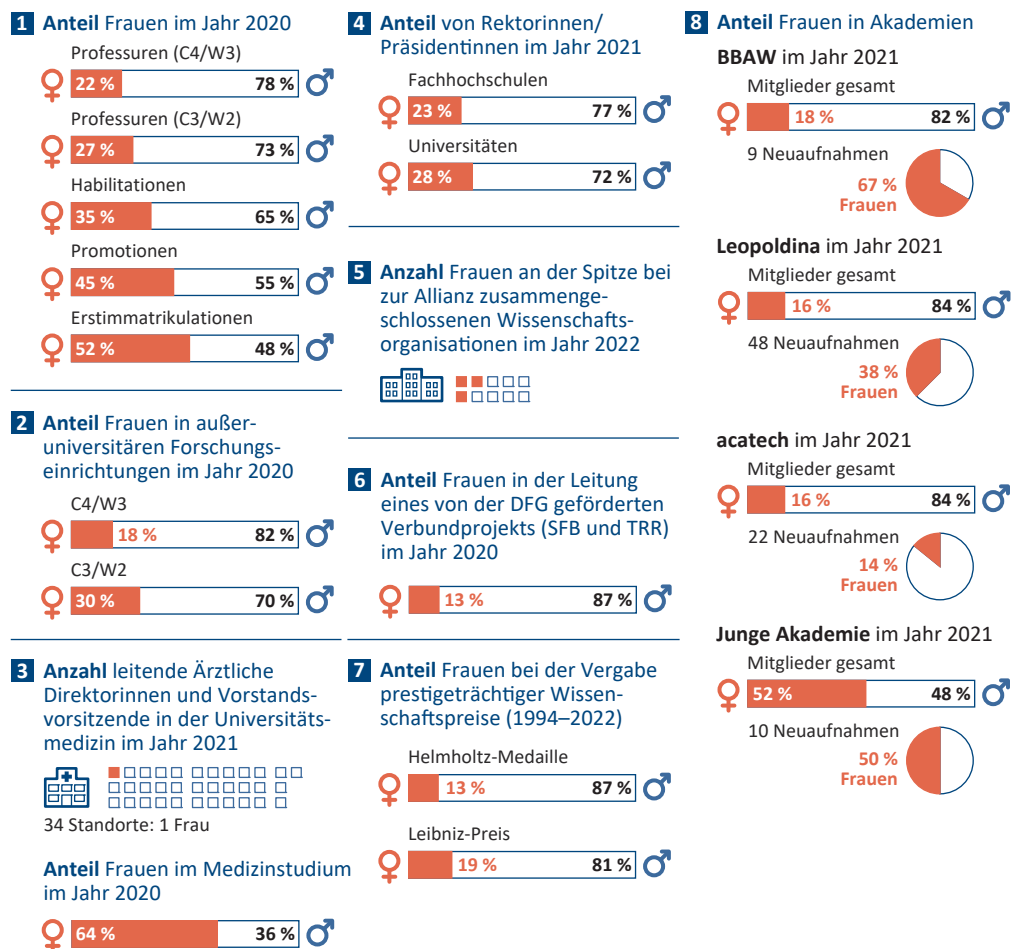


Abbildung 1: Aktuelle Daten zum Frauenanteil im deutschen Wissenschaftssystem.¹¹

¹⁰ GWK 2021c.

¹¹ 1.1 und 1.2: GWK 2021c / 1.3: eigene Erhebung; Destatis 2022 / 1.4: Roessler 2021 / 1.5: eigene Erhebung / 1.6: DFG 2022b / 1.7: DFG 2022a; BBAW 2022 / 1.8: eigene Erhebung.

Zwar ist das Datenmaterial der GWK unzureichend differenziert, aber es zeigt, dass die Dominanz von Männern in wissenschaftlichen Führungspositionen weiterhin stark ausgeprägt ist und dass Männer für ihre Arbeit häufiger ausgezeichnet und durchschnittlich besser entlohnt werden.¹²

- Der Anteil der Professorinnen (C4/W3) stieg zwischen 2009 und 2020 nur um 9 Prozentpunkte auf 22 Prozent. Im Jahr 2020 betrug er bei den C3/W2-Professuren 27 Prozent. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil von Frauen an Promovierenden und Habilitierenden auf 45 Prozent bzw. 35 Prozent.¹³
- 2020 betrug der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen (C4/W3) in außeruniversitären Forschungseinrichtungen knapp 18 Prozent.¹⁴
- Nur an einem von 34 Standorten der Universitätsmedizin gibt es seit Oktober 2021 eine leitende Ärztliche Direktorin und Vorstandsvorsitzende – obwohl Studierende zu 64 Prozent weiblich sind und bei Promovierten und in der fachärztlichen Weiterbildung mit Disziplin-spezifischen Ausnahmen Parität erreicht ist.¹⁵
- Der Anteil von Rektorinnen bzw. Präsidentinnen ist zwar seit 2010 um knapp 10 Prozentpunkte gestiegen, liegt aber immer noch bei nur 23 Prozent an Fachhochschulen bzw. 28 Prozent an Universitäten.¹⁶
- Nur in drei der zehn Wissenschaftsorganisationen, die sich zu einer Allianz zusammengeschlossen haben, stehen Frauen an der Spitze (Deutsche Forschungsgemeinschaft [DFG], Wissenschaftsrat, Leibniz-Gemeinschaft).¹⁷
- In den prestigeträchtigen, von der DFG geförderten Verbundprojekten (Sonderforschungsbereiche [SFB], Transregio [TRR]) lag der Frauenanteil bei den Sprechern und Sprecherinnen im letzten Jahrzehnt bei knapp 14 Prozent. Unter den PIs (Principal Investigators) gab es 15 (SFB) bzw. 11 Prozent (TRR) Frauen.¹⁸
- Bei der Leitung selbstständiger Forschungsgruppen konnte die MPG in den letzten Jahren nahezu Parität beim Frauen/Männer-Anteil erreichen. In anderen Forschungsorganisationen lag der Frauenanteil 2020 wieder unter 40 Prozent, bei Emmy-Noether-Forschungsgruppen der DFG sogar nur bei 25 Prozent.¹⁹
- Auch bei der Vergabe von Wissenschaftspreisen werden Wissenschaftlerinnen deutlich seltener als Wissenschaftler berücksichtigt. So wurde die Helmholtz-Medaille der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) zwischen

12 Burkhardt et al. 2019; Kortendiek 2019; Kortendiek et al. 2019.

13 GWK 2021c.

14 Ebd.

15 Gezählt wurden Universitätskliniken mit zentraler Organisation oder leitenden ärztlichen Direktoren an einem oder z. T. auch mehreren Standorten, nicht aber Klinikverbünde.

16 Roessler 2021.

17 Stand Juli 2022.

18 DFG 2022b.

19 GWK 2021a, S. 108; GWK 2021b, S. 112.

1994 und 2022 nur zweimal an eine Frau verliehen, d. h. in 13 Prozent der Fälle. Bei dem von der DFG ausgelobten Leibniz-Preis gingen im gleichen Zeitraum immerhin 62 von 320 Preisen an Frauen, also 19 Prozent. Allerdings spiegelt sich darin nicht zuletzt der öffentliche Druck wider, den der Eklat des Jahres 2015 ausgelöst hat: Damals war unter den Preisträgern keine einzige Frau, was zu breitem Protest führte. Seitdem hat sich der Frauenanteil merklich erhöht.²⁰

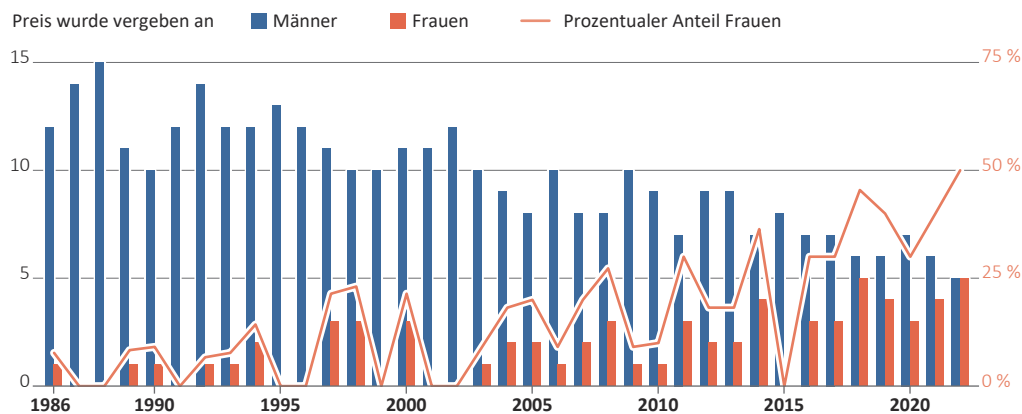


Abbildung 2: Leibniz-Preise 1986–2022.²¹

- Die Nordrhein-Westfälische Akademie der Wissenschaften und der Künste wird seit 2022 von einer Frau geleitet – sie ist die einzige Akademie mit einer Frau an der Spitze. Auch unter den Akademiemitgliedern sind Frauen erheblich unterrepräsentiert. In der BBAW lag der Frauenanteil 2021 bei knapp 18 Prozent, in der Leopoldina bei knapp 16 Prozent (im Jahr 2000 waren es nur 2,6 Prozent!). Angesichts dieser Situation haben beide Akademien Berufungsstrategien implementiert, die den Frauenanteil unter den neu gewählten Mitgliedern deutlich gesteigert haben.²²

Der feministische Protest und die seit den 1990er Jahren betriebene Gleichstellungspolitik erzeugten zweifellos Fortschritte: Heute sind Frauen auf allen Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems stärker vertreten. Bei der Promotion, der Voraussetzung für wissenschaftliche Karrieren, haben Frauen mit Männern annähernd gleichgezogen. Doch es gibt Anlass zur Besorgnis: Wird sich dies auf den nächsthöheren Ebenen im gleichen Maß und Tempo fortsetzen? Nach wie vor verlassen sehr viel mehr Frauen als Männer nach der Promotion die Wissenschaft. Unter den frisch Habilitierten sind sie nur zu knapp einem Drittel vertreten, und diese Unterrepräsentanz nimmt mit jeder Karrierestufe zu.

²⁰ DFG 2022a; BBAW 2022.

²¹ DFG 2022a.

²² Eigene Erhebungen. 2021 waren in der BBAW 29 Prozent der neu aufgenommenen Mitglieder Frauen, in der Leopoldina 36 Prozent.

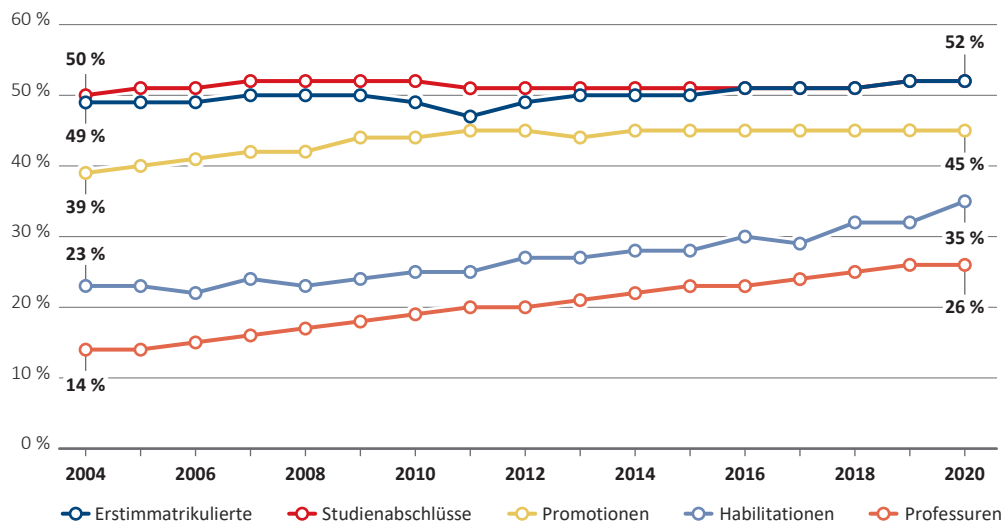


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils auf den jeweiligen akademischen Qualifikationsstufen von 2004–2020.²³

Gegenläufige Entwicklungen lassen sich bei selbstständigen Forschungsgruppen und Juniorprofessuren feststellen. Seit 2016 liegt der Anteil an Frauen unter den Gruppenleitungen zwischen 30 Prozent und 48 Prozent. Auf den nach 2000 geschaffenen Juniorprofessuren war der Frauenanteil von Anfang an hoch und beträgt mittlerweile 47 Prozent. Ob diese Entwicklung in absehbarer Zeit auch die W3-Professuren erfasst, hängt davon ab, ob und wie energisch Politik und Hochschulleitungen gleichstellungspolitische Ziele verfolgen.²⁴

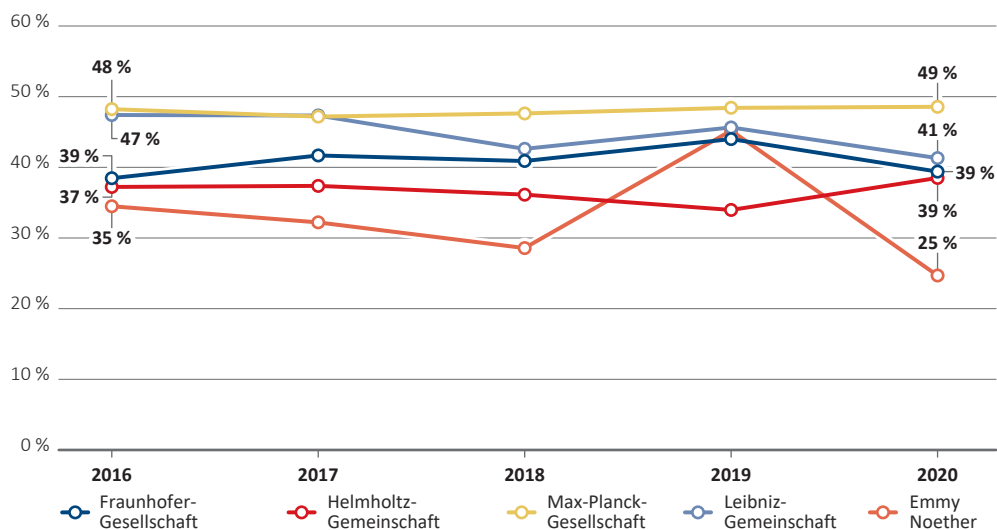


Abbildung 4: Anteil der von Frauen geleiteten Forschungsgruppen 2016–2020.²⁵

²³ Destatis 2021; 2022.

²⁴ Alle Zahlen nach GWK 2021c, S. 8; Löther 2021.

²⁵ GWK 2021a, S. 108; GWK 2021b, S. 112.

Welche Wirkung die gleichstellungsorientierte Politik entfalten kann, lässt sich daran ablesen, dass 2020 knapp 40 Prozent aller universitären Rufe an Frauen erteilt wurden; zwanzig Jahre zuvor waren es erst 16 Prozent gewesen. 43 Prozent der Berufungen auf W2-Professuren gingen an Frauen, unter den auf W3-Professuren Berufenen betrug der Frauenanteil 35 Prozent (obwohl nur 25 Prozent der Bewerbungen von Frauen stammten).²⁶

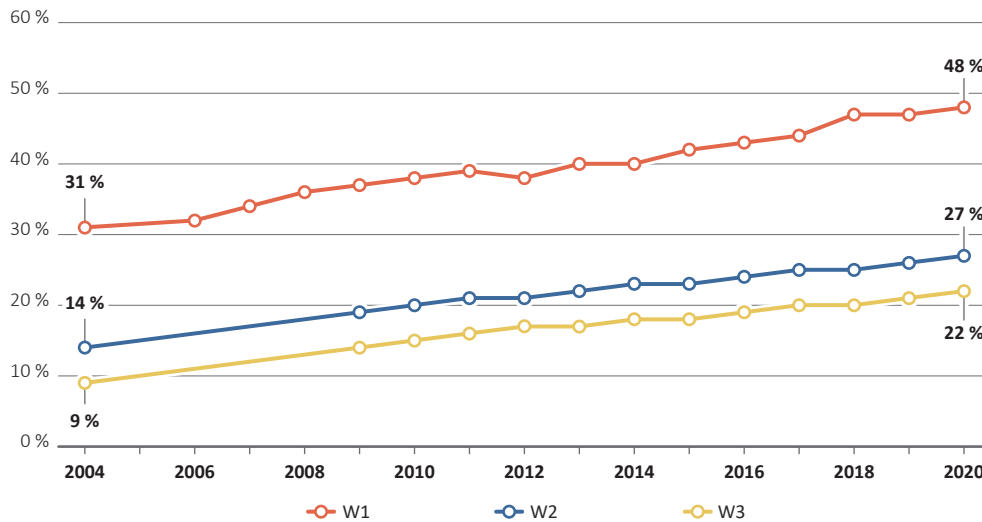


Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils auf Professuren, differenziert nach W1, W2 (inkl. C3) und W3 (inkl. C4).²⁷

Diese Entwicklung wird flankiert von dem Professorinnenprogramm²⁸ des Bundes und der Länder sowie durch einen spürbaren Druck aus Gesellschaft und Politik, in der Wissenschaft über Fächergrenzen hinweg für paritätische Verhältnisse zwischen den Geschlechtern zu sorgen.

Von Geschlechterparität ist das Wissenschaftssystem in Deutschland nach wie vor weit entfernt. Manche positiven Trends wurden in den letzten Jahren eher schwächer als stärker. Bei den Promotionen stieg die Zahl der Frauen zwischen 1994 und 2009 rasch und kontinuierlich an und pendelte sich auf einem annähernd paritätischen Niveau ein. Bei Postdoc-Positionen und Habilitationen aber stockt die Entwicklung. Das begrenzt die Zahl an Frauen, die berufen werden können, und vereitelt das Bemühen, Frauen eine ihrem Bevölkerungsanteil entsprechende Präsenz und Sichtbarkeit in wissenschaftlichen Führungspositionen zu verschaffen.

Welche strukturellen und habituellen Faktoren sich diesem Ziel entgegenstellen, ist mittlerweile gut erforscht. Dazu zählen:

²⁶ GWK 2021c, Tab. 5.1, S. 2 und 3 des Tabellenanhangs.

²⁷ Destatis 2021.

²⁸ Das Programm hat sich – trotz berechtigter Kritik und Reformierungsbedarf – in seinen ersten beiden Programmphasen bewährt und dazu beigetragen, dass Gleichstellungsmaßnahmen implementiert wurden und der Professorinnenanteil schneller stieg, als es ohne das Programm zu erwarten gewesen wäre. Es gibt jedoch noch Handlungsspielräume der Wissenschaftspolitik, da nicht alle Bundesländer von den Programmen Gebrauch gemacht haben. Blome 2013, S. 136–143; Löther et al. 2017, S. 6; Zimmermann 2012.

- eine oft mehr implizite als explizite Voreingenommenheit (*bias*), die die Rekrutierung, Wertschätzung und Förderung von Wissenschaftlerinnen behindert,²⁹ verstärkt durch die Dominanz von Männern in Führungspositionen, institutionellen Entscheidungsgremien und Netzwerken,
- eine Wissenschaftskultur, die Kooperationswilligkeit und -fähigkeit oft geringer schätzt und belohnt als Durchsetzungsfähigkeit in Konkurrenzsituationen,³⁰
- ein Reputationsungleichgewicht, in dem Forschungsthemen von Frauen häufig weniger hoch angesehen sind als die von Männern und infolge dieser Verzerrung von Frauen erbrachte Leistungen schlechter bewertet werden,³¹
- eine überproportionale Belastung von Wissenschaftlerinnen mit Gremien- und Kommissionsarbeit,³²
- eine nach der Promotion einsetzende Intransparenz bei der Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren, die Unsicherheit maximiert und längerfristige Planungsperspektiven weitgehend ausschließt,
- ein Mangel an Rollenvorbildern, der sich auf das Selbstvertrauen und die Motivation von Frauen negativ auswirkt,³³
- traditionelle Rollenverteilungen in Partnerschaften: Frauen leisten nach wie vor – und verstärkt seit der Coronakrise – die meiste Familienarbeit in einer Lebensphase, in der die Weichen für eine wissenschaftliche Karriere gestellt werden.³⁴ Verbunden mit einer unzureichenden Infrastruktur (Betreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige), beschränkt dies nicht nur ihre zeitlichen und mentalen Ressourcen, sondern auch ihre geografische Mobilität.³⁵

All dies trägt dazu bei, dass sich junge Frauen signifikant häufiger als junge Männer nach der Promotion oder dem ersten Postdoc gegen die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere entscheiden.³⁶

29 Bohnet 2016, v. a. Kap. 1; Laursen und Austin 2020, v. a. Kap. 3; Sagebiel 2018.

30 Schlüter et al. 2020; Bosquet et al. 2013; van den Brink und Benschop 2012; Gneezy et al. 2003.

31 Friebel et al. 2021; Steinþórsdóttir et al. 2020.

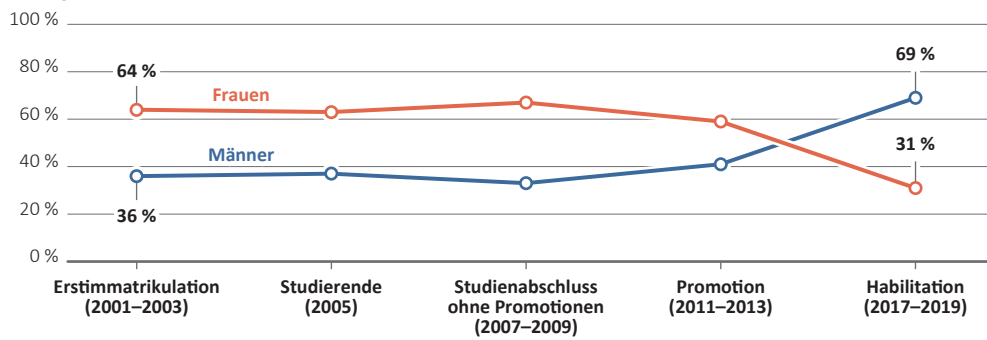
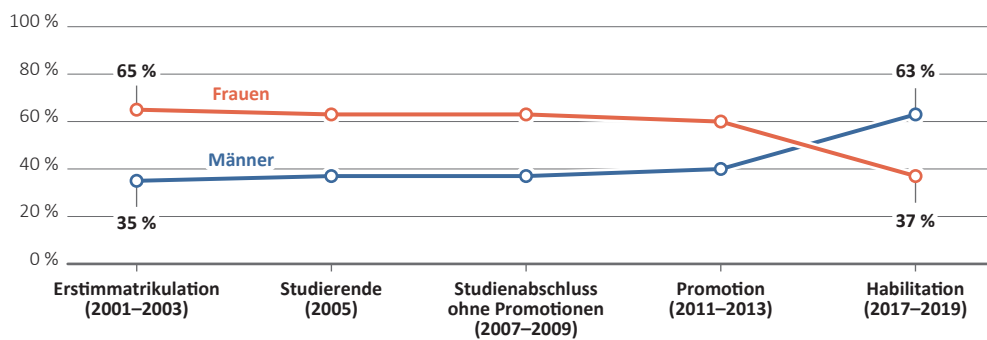
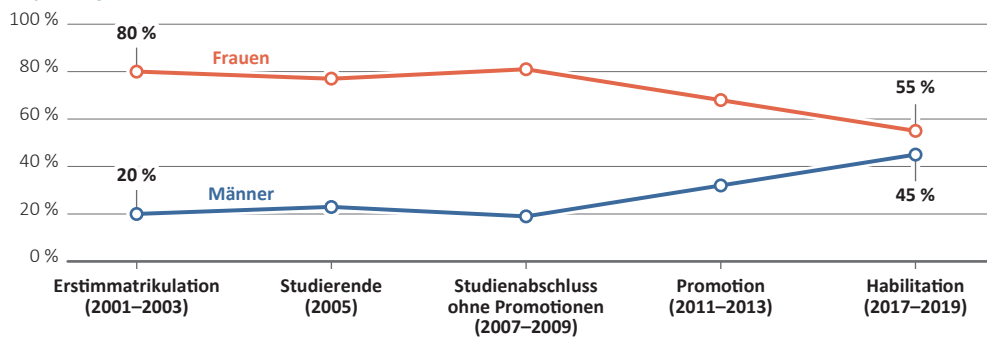
32 Guarino und Borden 2017.

33 Laursen und Austin 2020.

34 Morgan et al. 2021; Antecol et al. 2018; Mason et al. 2013; Amano-Patiño et al. 2020; Sevilla und Smith 2020; Schiebinger und Gilmartin 2010.

35 Jöns 2011; Leemann 2010.

36 Etzkowitz et al. 2008.

Biologie**Medizin****Psychologie**

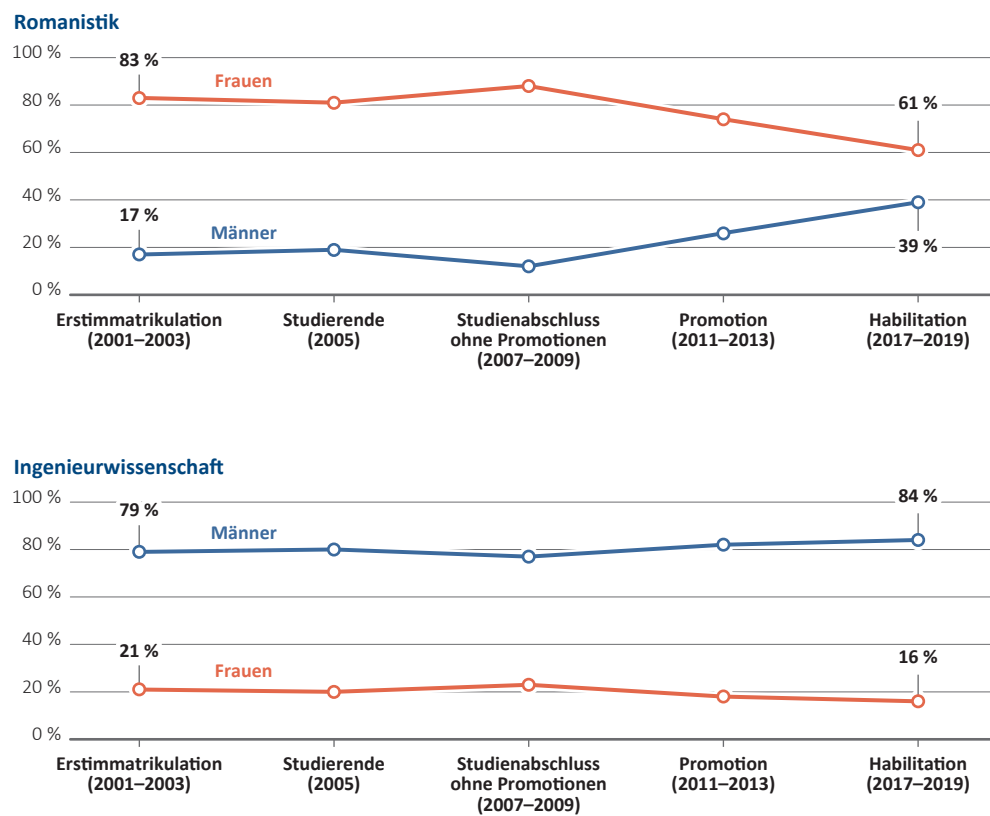


Abbildung 6: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses entlang von Qualifikationsschritten in ausgewählten Disziplinen.³⁷

³⁷ Destatis 2021; 2022.

4 Zukunft

An den Problemen, Schwächen und Versäumnissen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem setzt die Arbeitsgruppe an. Ihre Empfehlungen konzentrieren sich auf die Karrierephase nach der Promotion, in der hochqualifizierte Frauen das System überproportional häufig verlassen und in andere Berufsfelder abwandern.³⁸ Dass es schon vor dieser Schwelle, in der frühen Kindheit beginnend und verstärkt durch erzieherische Interventionen, andere Faktoren gibt, die Frauen von wissenschaftlichen Karrieren abhalten oder ihnen bestimmte Disziplinen verleiden, ist bekannt, aber vom Wissenschaftssystem nicht oder kaum beeinflussbar.³⁹

Im Mittelpunkt der Empfehlungen steht deshalb, was das System tun kann und muss, um qualifizierte Frauen zu gewinnen, zu halten und zu fördern. Dabei geht es dezidiert nicht um Maßnahmen, die Frauen ohne Bezug auf ihre wissenschaftlichen Leistungen bevorzugen. Der Fokus liegt vielmehr auf einer durchsetzungsfähigen und -willigen akademischen Leitungskultur, die Gleichstellung auf allen Ebenen zur Führungsaufgabe macht. Gleichstellung muss zu einer fest verankerten und priorisierten Aufgabe von Organisationsleitungen werden. Es bedarf entschlossener Initiativen und nachhaltiger Maßnahmen, um die Strukturen und Verhaltensweisen zu ändern, die die wissenschaftliche Karriere von Frauen immer noch behindern und sogar blockieren.

Wenn im Folgenden solche Maßnahmen und Interventionen benannt werden, geschieht dies mit Blick auf das Ziel, in absehbarer Zeit für wissenschaftliche Führungspositionen Geschlechterparität herzustellen. Diese Parität ist ein gesamtgesellschaftliches Ziel. Sie sollte in Institutionen wie Akademien, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ebenso wie bei der Planung von Verbundprojekten und der Vergabe von Preisen und Auszeichnungen gelten. Zugleich erhöhen Investitionen und Maßnahmen, die geschlechtergerechte Strukturen schaffen und fördern, die Attraktivität des Berufsfeldes „Wissenschaft“ und kommen letztlich allen Beschäftigten zugute.

³⁸ Cordis 2008.

³⁹ Olsson und Martiny 2018; Lockwood 2006; Wigfield und Eccles 2000.

Geschlechterparität

Generell ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in allen wissenschaftlichen Institutionen und Disziplinen anzustreben; es sollte den Bevölkerungsanteil widerspiegeln. In den Geistes-, Sozial- und Lebenswissenschaften (vor allem in der Medizin) liegen die Ausgangsbedingungen für dieses Ziel angesichts des hohen Frauenanteils unter Studierenden und Promovierten bereits vor: Schon jetzt gibt es viele qualifizierte Frauen, die berufen werden können. Durch entschlossene Maßnahmen zur Schließung der *leaky pipeline* nach der Promotion bzw. der Postdoc-Phase ließe sich deren Zahl noch erheblich steigern. In den MINT-Disziplinen, in denen Frauen seltener ein Studium aufnehmen und entsprechend wenige Frauen promoviert werden, ist Parität bei der Besetzung von Führungspositionen eine größere und kurzfristig schwer lösbare Herausforderung. Hier ist es besonders wichtig, Rollenvorbilder zu schaffen, um junge Frauen vermehrt für solche Karrieren zu begeistern. Außerdem sollten Studiengänge angeboten werden, die stärker auf Interessen und Präferenzen weiblicher Studierender zugeschnitten sind (Beispiel: „Physik des Klimawandels“).

Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe sind in vier Teile gegliedert:

1. Strukturen ändern
2. Frauen ermächtigen
3. Frauen sichtbar machen
4. Fortschritte dokumentieren, Entwicklungen überprüfen

1. Strukturen ändern

- a. Die Leitungen von Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Akademien sind daran zu messen, wie rasch und nachhaltig sie dem Imperativ der Gleichstellung nachkommen.⁴⁰ Um dem Nachdruck zu verleihen, lässt sich die Vergabe institutionsgebundener Mittel und persönlicher Leistungszulagen an die Bedingung knüpfen, dass Gleichstellungsziele im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten erreicht werden. Zudem sollten Gleichstellungsziele und ihre erfolgreiche Implementierung eine höhere Bedeutung bei Evaluierungen und Zertifizierungen erhalten.
- b. Wie schnell sich Gleichstellung im Wissenschaftssystem erreichen lässt, hängt auch von der Verfügbarkeit attraktiver, weisungsungebundener Stellen ab. Hier schneidet die Bundesrepublik im internationalen Vergleich ausgesprochen schlecht ab.⁴¹ Mehr unbefristete Positionen sind dringend zu empfehlen.
- c. Auch in Wissenschaftsorganisationen tragen transparente und kooperative, am Teamgedanken orientierte Strukturen dazu bei, dass sich das Arbeitsklima verbessert und Reibungsverluste verringern. Dazu gehören Kollaborationen in und zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen unter Einbeziehung des gesamten akademischen Personals. Von solchen horizontalen Arbeitsformen profitieren alle Beteiligten, Männer wie Frauen.⁴²

⁴⁰ HRK (Hochschulrektorenkonferenz) und Goethe-Universität Frankfurt am Main 2021.

⁴¹ Höhle 2019; Kreckel 2008.

⁴² Fox 2020; Way et al. 2019; Bozeman und Youtie 2018; Albert et al. 2016; Wagner 2016; Zeng et al. 2016.

- d. Machtkonzentration kann wissenschaftliche Karrieren be- und verhindern. Letzteres geht häufig zulasten von Wissenschaftlerinnen. Wenn die Fächerbelange es zulassen, empfiehlt sich deshalb der Abbau hierarchischer zugunsten horizontaler Organisationsstrukturen, um positive Gleichstellungseffekte zu erzeugen.⁴³
- e. Tenure-Track-Positionen sind ein geeignetes Mittel, um jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach der Promotion bzw. dem ersten Postdoc bei entsprechender Leistung verlässliche Planungs- und Beschäftigungsperspektiven anzubieten.⁴⁴ In der Altersphase zwischen 30 und 40 Jahren sind solche Perspektiven von besonderer Bedeutung, da Lebensentscheidungen über Familiengründung und Karriereschritte zusammenfallen und viele Frauen die Wissenschaft verlassen – deutlich mehr als Männer.⁴⁵
- f. Die Besetzung von Tenure-Track und anderen weisungsungebundenen Positionen (z. B. eine Forschungsgruppenleitung) soll paritätisch erfolgen. In Fächern, in denen aufgrund eines geringen Studentinnen- und Promovendinnenanteils noch keine Parität erreicht werden kann, sind ambitionierte Ziele zu definieren, die auf absehbare Zeit den Frauenanteil deutlich steigern. Werden die Ziele in der vereinbarten Zeitspanne nicht erreicht, sind Konsequenzen materieller und struktureller Art (finanzielle Einbußen, Stellenumwidmungen etc.) zu gewärtigen und umzusetzen.
- g. Laut Forschungsliteratur braucht es eine „kritische Masse“ von etwa 30 Prozent, damit sich Minderheiten in Organisationen entfalten und Einfluss nehmen können.⁴⁶ Auch in den MINT-Disziplinen mit ihrem relativ geringen Frauenanteil an Studierenden und Promovierten müssen deshalb deutlich mehr Professuren mit einer Frau besetzt werden – mindestens jede vierte, prospektiv jede dritte. Sich wie bislang an einem Kaskadenmodell zu orientieren, reicht dafür nicht aus.⁴⁷ Damit wird Zeit verspielt und das positive Signal und die Nachahmungswirkung unterschätzt, die eine „kritische Masse“ an Professorinnen in traditionellen Männerdomänen für Studentinnen und Doktorandinnen haben. In den Geistes-, Sozial- und Lebenswissenschaften, in denen mehr als die Hälfte der Studierenden und Promovierten Frauen sind, sollte sich dies in einer paritätischen Geschlechterstruktur bei den Führungspositionen widerspiegeln.

⁴³ Die neugegründete TU Nürnberg führt z. B. Departmentstrukturen ein und ordnet Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Department zentral zu; siehe DUZ 2022.

⁴⁴ Das derzeit kontrovers diskutierte neue Berliner Hochschulgesetz sieht für haushaltsfinanzierte promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entweder unbefristete Stellen oder Stellen mit Entfristungsperspektive (Tenure-Track) vor. Positive Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion sind zu erwarten, hängen aber von der Ausgestaltung der Personalstrukturen und ihrer Einbettung in Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit ab. Mit der Ausgestaltung der Personalstrukturen muss sichergestellt werden, dass Frauen auf allen Karrierestufen angemessen berücksichtigt werden.

⁴⁵ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 14.

⁴⁶ Die „critical mass“-Hypothese wurde bislang v. a. in der betriebswirtschaftlichen und politischen Praxis getestet: Joecks et al. 2013; Apesteguia et al. 2012; Dahlerup 1988; Grey 2006. Zur Wissenschaft siehe Etkowitz et al. 1994.

⁴⁷ Das Kaskadenmodell, an dem sich die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft derzeit orientiert, definiert die Ziele für den Frauenanteil auf einzelnen Karrierestufen durch den Anteil der Frauen auf der jeweils vorherigen Stufe. Zur Kritik vgl. Mann und Specht 2020.

- h. Bei Berufungen sollten Frauen wie Männern selbstverständlich die gleichen Gehaltsangebote einschließlich aller Zulagen gemacht werden. Das gilt auch für die Ausstattung.⁴⁸ Transparente und geschlechtergerechte Gehaltsstrukturen sind unabdingbarer Teil von *good governance* und müssen entsprechend kommuniziert werden.
- i. *Dual Career*-Möglichkeiten müssen gefördert werden. Ortswechsel, die für die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nötig sind, können erleichtert werden, indem Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner, die zuvor durch eine langfristige berufliche Position den Familienunterhalt abgesichert haben, ein Angebot für eine entsprechende Position erhalten. Das ist für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen besonders wichtig, weil sie im Unterschied zu Männern sehr viel häufiger mit einer Person verpartnert sind, die in Vollzeit und auf mindestens gleicher Qualifikationsebene beschäftigt ist. Hilfreich ist die Einrichtung eines Dual Career-Fonds; mit ihm wird bei Berufungen eine Überbrückungsfinanzierung für die Festanstellung der Partnerin bzw. des Partners gewährleistet. Solche Maßnahmen sollten über die Grenze des Bundeslandes hinweg greifen.
- j. *Cluster hiring*, d. h. die gleichzeitige und themenoffene Ausschreibung mehrerer Positionen, erhöht die Chance für Diversität und Parität, zieht innovativ Forschende an und vereinfacht *Dual Career*-Berufungen.⁴⁹

2. Frauen ermächtigen

- a. Mit Blick auf die sich nach der Promotion öffnende Schere bei den Karriereverläufen von Männern und Frauen bedarf es vermehrter Anstrengungen, um qualifizierte Frauen im Wissenschaftssystem zu halten. Persönliche Beratung und Mentoring (nicht nur durch Frauen)⁵⁰ sind ebenso notwendig wie die materielle Unterstützung junger Familien (auch bei Auslandsaufenthalten) und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten.
- b. Wiederkehrende Termine, die für die Karriereentwicklung wichtig sind, sollten nicht in Zeiten stattfinden, die mit Familien- und Betreuungsaufgaben belegt sind. Bei einmaligen Terminen (Tagungen) sollten veranstaltende Institutionen Kinderbetreuungsangebote unterbreiten. Von Teilzeitarbeit – wie sie besonders häufig von Frauen ausgeübt wird – ist abzuraten: Sie kann zu dauerhaften Karrierenachteilen führen, da eine qualifizierte und qualifizierende Tätigkeit angesichts der sehr dynamischen Prozesse von Wissenschaft und Forschung in längerfristiger Teilzeit schwierig ist.
- c. Partnerschaften, in denen beide die familiäre *Care*-Arbeit übernehmen und Karrieren wechselseitig fördern, sollten in ihrem Vorbildcharakter sichtbar werden. Sie verdienen institutionelle und mediale Unterstützung, etwa in Form einer wertschätzenden Berichterstattung durch Zeitungsartikel, Portraits und Interviews.

⁴⁸ Dass eine solche Gleichbehandlung nicht selbstverständlich ist, zeigt die Studie des Massachusetts Institute of Technology, 1999.

⁴⁹ Flaherty 2015.

⁵⁰ Lerchenmüller et al. 2021.

- d. Netzwerke, nationale ebenso wie internationale, sind eine notwendige Grundlage für wissenschaftlichen Erfolg; ihr Aufbau erfordert einen hohen Grad interlokaler Mobilität. Sie sollte Frauen ermöglicht und durch Reisemittel etc. finanziell unterstützt werden. Hybride Formate können den Zugang zu Netzwerken über weite Distanzen hinweg vereinfachen.
- e. Die Leitungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollten durch längerfristige Personalplanungen Stellenvakanzen vorausschauend identifizieren und Rekrutierungsoffensiven starten, mit denen sie sich auf Frauen konzentrieren. Auf diese Weise können Kandidatinnen gefunden werden, ohne dass bei kurzfristig erforderlichen Einstellungsentscheidungen Qualitätsabstriche zum Zweck der Frauenförderung vorgenommen werden müssen.⁵¹
- f. Um umworbene Wissenschaftlerinnen für die eigene Institution zu interessieren und zu gewinnen, hilft ein intensives *onboarding*, etwa in Form vorgängiger Gastaufenthalte, die Vertrauen schaffen und Vorbehalte abbauen (gerade auch bei internationalen Rekrutierungen).
- g. Soll eine wissenschaftliche oder wissenschaftsorganisatorische Schlüsselposition durch einen Mann besetzt werden, gilt es, transparent und detailliert zu begründen, warum keine Wissenschaftlerin rekrutiert werden konnte. Besonders bei der Besetzung von Leitungsgremien ist auf Geschlechterparität zu achten; die Weichen dafür sind frühzeitig zu stellen.
- h. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder bietet Anreize für Hochschulen, Gleichstellungskonzepte zu erarbeiten und umzusetzen. Vor allem mit Blick auf jene Länder, die sich bislang kaum beteiligt haben, sollte es fortgesetzt werden. Intensiviert werden sollte zudem die Politik, neue und gut ausgestattete Stellen speziell für qualifizierte Frauen einzurichten, um, flankierend zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Präsenz weiblicher Wissenschaftler in Führungspositionen rasch und nachhaltig zu erhöhen, auch und vor allem in den MINT-Disziplinen.⁵²

3. Frauen sichtbar machen

- a. Eine wichtige Leitungsaufgabe in wissenschaftlichen Einrichtungen besteht darin, dem allfälligen *bias* in der Bewertung männlicher und weiblicher Leistungen und Persönlichkeiten entgegenzuwirken. Arrivierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können diesem *bias* konstruktiv begegnen, indem sie qualifizierte Frauen gezielt für Preise und Akademien (nationale und internationale) vorschlagen, Gutachten schreiben, sie zitieren und rezensieren und sie in jeder anderen Weise aktiv unterstützen.⁵³
- b. Als zahlenmäßige Minderheit werden Frauen durch Kommissions- und Gremienarbeit zeitlich sehr viel stärker belastet als ihre Kollegen. Dafür sollten sie Kompensation erfahren, z. B. durch Forschungsfreisemester, ein verringertes Lehrdeputat oder zusätzliche Personalmittel.

⁵¹ Woelki und David 2015; Kalev et al. 2006.

⁵² Wissenschaftsrat 2013.

⁵³ He et al. 2019.

- c. Wissenschaftliche Konferenzen und daraus hervorgehende Publikationen ohne oder mit nur marginaler Präsenz von Wissenschaftlerinnen sollten weder hochschulin-tern noch -extern finanziell unterstützt werden. Hier kommt der DFG und den Wissenschaftsstiftungen eine besondere Verantwortung zu.
- d. Wissenschaftsinterne und -externe Medien, neue ebenso wie klassische, sollten bei ihrer Berichterstattung gezielt auf qualifizierte Wissenschaftlerinnen zugehen. Dabei wäre es sinnvoll, Karriereverläufe von Frauen mit ihren unterstützenden Bedingungen und Hindernissen zu schildern und positive Rollen(vor)bilder hervorzuheben, gerade in den MINT-Fächern.

Fallen der Sichtbarkeit

Frauen, die sich in der Öffentlichkeit exponieren, ziehen vermehrt negative Aufmerksamkeit auf sich, werden zu Zielscheiben für Hass und Hetze. Das Wissenschaftssystem muss sich hier klar positionieren und solche Angriffe entschieden abwehren, wenn nötig unter Zuhilfenahme von Rechtsmitteln. Die besondere Vulnerabilität von Frauen in Führungspositionen tritt im Übrigen auch dort hervor, wo es um Anschuldigungen wegen Führungsfehlverhaltens oder Machtmissbrauchs geht. Solchen Anschuldigungen müssen akademische Institutionen, die damit befasst sind, sorgfältig nachgehen. Ebenso aufmerksam aber sollten sie entsprechende Meldungen auf Vorurteile und Voreingenommenheit jeder Art prüfen. Umfragen unter Doktoranden und Doktorandinnen weisen darauf hin, dass Konflikte mit weiblichen Vorgesetzten sehr viel häufiger gemeldet werden als solche mit männlichen Führungskräften.⁵⁴ Das kann u. a. damit zusammenhängen, dass an Frauen andere Erwartungen hinsichtlich Empathie und Rücksichtnahme herangetragen werden als an Männer.⁵⁵ Das wiederum erhöht die Gefahr der Enttäuschung und bildet sich in einem *bias* des Meldeverhaltens ab.

4. Fortschritte dokumentieren, Entwicklungen überprüfen

- a. Das derzeit verfügbare Datenmaterial zur Beurteilung der beruflichen Chancen von Frauen in der Wissenschaft ist zu wenig nach Disziplinen und professoralen Hierarchien differenziert. Auch Kategorien wie Familienstand, Alter, Region, Migrationserfahrung etc. werden nicht erfasst. Um zielgenauere Gleichstellungsmaßnahmen treffen zu können, sollten GWK und die amtliche Statistik umfangreichere und reichhaltigere Daten bereitstellen und auf diese Weise eine differenziertere Analyse ermöglichen. Das betrifft auch und vor allem die Situation von Postdocs und deren Karriereziele und -wege.
- b. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sollte die Evaluation von Frauenförderungsprogrammen in Auftrag geben, um deren Wirksamkeit zu überprüfen.
- c. Um Fortschritten, aber auch Problemen und Hindernissen der Gleichstellung größere Sichtbarkeit zu verleihen, sollten alle wissenschaftlichen Einrichtungen und Förderinstitutionen in regelmäßigen Abständen (alle zwei bis drei Jahre) über die

⁵⁴ Heckmann et al. 2021.

⁵⁵ Eagly und Karau 2002; Lang et al. 2014; Löffler und Greitemeyer 2021; Thomas und Petrow 2020; Zheng et al. 2018; Johnson et al. 2008.

Entwicklung der Gleichstellung insbesondere in der kritischen Phase nach der Promotion bzw. dem ersten Postdoc berichten. Diese Berichte sollten in einem zentralen *Monitoring* nach einheitlichen Kriterien (vorzugsweise durch das BMBF) gebündelt, bewertet und für die öffentliche Nutzung bereitgestellt werden. Die regelmäßige Berichterstattung über Gleichstellungspolitik würde den Institutionen helfen, ihre Defizite zu erkennen, und die Bereitschaft für zusätzliche Maßnahmen erhöhen. Ein weiterer Motivationseffekt entstünde, wenn solche Daten für die Bewilligung von Fördermitteln oder Diversitätsprogrammen herangezogen würden.

- d. Es empfiehlt sich, in den Wissenschaftsinstitutionen regelmäßig Umfragen über die Umsetzung der Gleichstellungsziele durchzuführen, sie differenziert nach Besoldungsgruppe und Ausstattung zu veröffentlichen und ggf. zu begründen, warum (noch) keine Gleichstellung erfolgt ist. Einrichtungen, die es wiederkehrend an einer tatkräftigen und erfolgreichen Gleichstellungspolitik fehlen lassen, sollten finanzielle Sanktionen gewärtigen.
- e. Die Ergebnisse von Umfragen sollten in den Prozess jeder Evaluierung und Zertifizierung einbezogen werden (z. B. durch das Centrum für Hochschulentwicklung [CHE], Wissenschaftsrat). Hier gilt es, insbesondere darauf zu achten, dass Maßnahmen nicht nur auf dem Papier beschrieben, sondern ihre tatsächliche Umsetzung und deren Wirksamkeit gezeigt werden.
- f. Trotz einer breiten internationalen Forschungstätigkeit über geschlechterspezifische Benachteiligungen im Wissenschaftssystem fehlt es an Vergleichsstudien über *best practices* und deren Wirkungen. Überhaupt sind evidenzbasierte Studien über die Wirksamkeit getroffener Maßnahmen Mangelware und dringend notwendig. Auch die Folgen, die die geringe Repräsentanz von Frauen für die Innovationskraft von Forschung und Lehre haben, wären international vergleichend zu analysieren. Das erfordert die Bereitstellung von Ressourcen, hochschulintern und -extern.
- g. Wissen allein genügt nicht. Vielmehr braucht es den politischen Willen aller Beteiligten, gleichstellungspolitische Maßnahmen fortlaufend und dynamisch an die Forschungsergebnisse anzupassen – auch gegen Widerstände.

5 Mitwirkende

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D.	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Prof. Dr. Nicole Dubilier	Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie
Prof. Dr. Dr. h.c. Ute Frevert	Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Sprecherin der Arbeitsgruppe
Prof. Dr. Annette Grüters-Kieslich	Charité – Universitätsmedizin Berlin
Dr. Jan Haaker	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Prof. Dr.-Ing. Ellen Ivers-Tiffée	Karlsruher Institut für Technologie
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Christoph Marksches	Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften
Prof. Dr. Florian Meinel	Universität Göttingen
Dr. Viola Priesemann	Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation
Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D.	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr. Jule Specht	Humboldt-Universität zu Berlin

Die mitwirkenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden entsprechend der veröffentlichten „Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten in der wissenschaftsbasierten Beratungstätigkeit der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina“ verpflichtet, Tatsachen zu benennen, die geeignet sein können, zu Interessenkonflikten zu führen. Außerdem wird auf die vorliegenden Regeln verwiesen.

Wissenschaftliche Mitarbeit

Henrik Hofmeister	Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina
Charlotte Piepenbrock	Humboldt-Universität zu Berlin
Dr. Henning Steinicke	Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina
Dr. Elke Witt	Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Gutachterinnen und Gutachter

Prof. Dr. Antje Boetius	Alfred-Wegener-Institut Bremerhaven, Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie Bremen und MARUM Bremen
Prof. Dr. Astrid Eichhorn	University of Southern Denmark und Institut für Theoretische Physik, Universität Heidelberg
Prof. Guido Friebel, Ph.D.	Goethe-Universität Frankfurt am Main, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Management und Mikroökonomie
Prof. Dr. Sabine Hark	Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)
Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner	Leibniz-Gemeinschaft, Berlin
Prof. Dr. Jutta Mata	Universität Mannheim, Fakultät für Sozialwissenschaften

6 Literatur

- Albert, C., Davia, M. A., und Legazpe, N. 2016. „Determinants of Research Productivity in Spanish Academia.“ *European Journal of Education* 51(4): 535–549.
- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., und Giannitsarou, C. 2020. „Who is Doing New Research in the Time of COVID-19? Not the Female Economists“. In: S. Galiani und U. Panizza (Hrsg.). *Publishing and Measuring Success in Economics* (S. 137–142). <https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists>
- Antecol, H., Bedard, K., und Stearns, J. 2018. „Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?“ *American Economic Review* 108(9): 2420–2441.
- Apestequia, J., Azmat, G., und Iriberrri, N. 2012. „The Impact of Gender Composition on Team Performance and Decision Making: Evidence from the Field“. *Management Science* 58(1): 78–93. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1348>
- BBAW (Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften). 2022. „Träger der Helmholtz-Medaille – Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften“. <https://www.bbaw.de/die-akademie/auszeichnungen/medaillen/helmholtz-medaille/traeger-der-helmholtz-medaille>
- Blome, E. 2013. „Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Wandel“. In: Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., Smal, K. und Smykalla, S. (Hrsg.): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?* (2. Auflage, S. 95–174). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnet, I. 2016. „What Works: Gender Equality by Design“. Cambridge: Harvard University Press.
- Bosquet, C., Combes, P.-P., und García-Peñalosa, C. 2013. „Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France“. *CESifo Working Paper* 4507: 1–41. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/89744/1/cesifo_wp4507.pdf
- Bozeman, B., und Youtie, J. 2018. „The Strength in Numbers: The New Science of Team Science“. Princeton: Princeton University Press.
- Burkhardt, A., Harrlandt, F., und Schäfer, J.-H. 2019. „Wie auf einem Basar“: *Berufsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen*. Halle: Institut für Hochschulforschung Wittenberg.
- Cordis. 2008. „Final Report Summary – WIST (Women in Innovation, Science and Technology. Europäische Kommission“. <https://cordis.europa.eu/project/id/36701/reporting/de>
- Dahlerup, D. 1988. „From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics“. *Scandinavian Political Studies* 11(4): 275–298. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.1988.tb00372.x>
- Destatis (Statistisches Bundesamt). 2021. „Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2020“. Fachserie 11, Reihe 4.4. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf;jsessionid=AC2A57939DDF3E66BFA67DA0BED8CCEB.live742?__blob=publicationFile
- Destatis (Statistisches Bundesamt). 2022. „Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen – Sommersemester 2021“. Fachserie 11, Reihe 4.1. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-ss-2110410217314.pdf;jsessionid=AC2A57939DDF3E66BFA67DA0BED8CCEB.live742?__blob=publicationFile
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft). 2022a. „Archiv: Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis.“ https://www.dfg.de/geofoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/archiv/index.html
- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft). 2022b. „Liste der laufenden Sonderforschungsbereiche“. https://www.dfg.de/geofoerderte_projekte/programme_und_projekte/listen/index.jsp
- DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft. 2022. „Departments, Lernlabore und 25 zu 1 – Die TU Nürnberg wird die erste neue staatliche Universität seit 30 Jahren“. *DUZ* 06/2022: 49–51.
- Eagly, A. H., und Karau, S. J. 2002. „Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders“. *Psychological Review* 109(3): 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., Uzzi, B., und Alonzo, J. 1994. „The Paradox of Critical Mass for Women in Science“. *Science* 266: 51–54.

- Etzkowitz, H., Ranga, M., Conway, C., Dixon, L., Ylojoki, O.-H., Vehviläinen, M., Vuolanto, P., Fuchs, S., Kleinert, C., Achatz, J., Rossman, S., Banciu, D., und Dumitrache, N. 2008. „*The Vanish Box: Disappearance of Women in Science; Reappearance in Technology Transfer*“. https://cordis.europa.eu/docs/results/36/36701/123545701-6_en.pdf
- Flaherty, C. 2015. „Cluster Hiring and Diversity“. *Inside Higher* 1. <https://www.insidehighered.com/news/2015/05/01/new-report-says-cluster-hiring-can-lead-increased-faculty-diversity>
- Fox, M. F. 2020. „Gender, Science, and Academic Rank: Key Issues and Approaches“. *Quantitative Science Studies* 1(3): 1001–1006.
- Friebel, G., Fuchs-Schündeln, N., und Weinberger, A. 2021. „Statusbericht zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten“. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22(2): 142–155.
- Gneezy, U., Niederle, M., und Rustichini, A. 2003. „Performance in Competitive Environments: Gender Differences“. *The Quarterly Journal of Economics* 118(3): 1049–1074.
- Grey, S. 2006. „Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research.“ *Politics and Gender* 2(04). <https://doi.org/10.1017/S1743923X06221147>
- Guarino, C. M., und Borden, V. M. H. 2017. „Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?“ *Research in Higher Education* 58, 672–694.
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (Hrsg.). 2021a. „*Pakt für Forschung und Innovation. Band II: Monitoring-Bericht 2021, Sachstand*.“ Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Band_II.pdf
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (Hrsg.). 2021b. „*Pakt für Forschung und Innovation. Band III: Monitoring-Bericht 2021, Berichte der Wissenschaftsorganisationen*.“ Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Band_III.pdf
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz). 2021c. „*Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*“. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials_2019_2020_.pdf
- Hausen, K., und Nowotny, H. (Hrsg.). 1986. „*Wie männlich ist die Wissenschaft?*“ Berlin: Suhrkamp.
- He, J., Kang, S., und Lacetera, N. 2019. „*Leaning In or Not Leaning Out? Opt-Out Choice Framing Attenuates Gender Differences in the Decision to Compete*. NBER Working Paper No. w26484“. National Bureau of Economic Research.
- Heckmann, L., Young, S., Hang, L., und Bultema, L. 2021. „*Beurteilt die akademische Welt das Verhalten weiblicher Führungskräfte strenger?*“ Max Planck PhD. https://www.phdnet.mpg.de/186798/2_Statement_GenderBias_Reporting_DE.pdf
- Höhle, E. 2019. „Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich“. *Das Hochschulwesen* 1+2: 11–17.
- HRK (Hochschulrektorenkonferenz), und Goethe-Universität Frankfurt am Main. 2021. „*Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft: Handlungsoptionen für die Hochschulen*“ [„Lessons learned“ basierend auf den Beiträgen und Anregungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Webseminare von Hochschulrektorenkonferenz und Goethe-Universität Frankfurt am 1. Oktober 2020 und 18. März 2021].
- Joecks, J., Pull, K., und Vetter, K. 2013. „Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a ‚Critical Mass?‘“. *Journal of Business Ethics* 118(1): 61–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., und Reichard, R. J. 2008. „The Strong, Sensitive Type: Effects of Gender Stereotypes and Leadership Prototypes on the Evaluation of Male and Female Leaders“. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 106(1): 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.12.002>
- Jöns, H. 2011. „Transnational Academic Mobility and Gender“. *Globalisation, Societies and Education* 9(2): 183–209. <https://doi.org/10.1080/14767724.2011.577199>
- Kalev, A., Dobbin, F., und Kelly, E. 2006. „Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies“. *American Sociological Review* 71(4): 589–617.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.). 2021. „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland“. Bielefeld: wbv. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>
- Kortendiek, B. 2019. „Sprechen wir über Geld: Der Gender Pay Gap bei Professuren“. In: *blog interdisziplinäre geschlechterforschung*. <https://doi.org/10.17185/GENDER/20191126>
- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufays, S., Bünning, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Maurer, H., und Niegel, J. 2019. „Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“. *Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* (Studie Nr. 31), Essen. http://www.gender-report-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf

- Kreckel, R. (Hrsg.). 2008. „Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz.“ Leipzig: Akademische Verlagsanstalt. <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/Zwischen-Promotion-und-Professur.pdf>
- Lang, R., Rybnikova, I., und Wald, P. M. 2014. „Aktuelle Führungstheorien und -konzepte.“ Wiesbaden: Springer Gabler.
- Laursen, S., und Austin, A. E. 2020. „Building Gender Equity in the Academy: Institutional Strategies for Change“. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Leemann, R. J. 2010. „Gender Inequalities in Transnational Academic Mobility and the Ideal Type of Academic Entrepreneur“. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 31(5): 605–625. <https://doi.org/10.1080/01596306.2010.516942>
- Lerchenmüller, M. J., Schmallenbach, L., und Hoisl, K. 18.10.2021, „Oktober 18. The Effect of Mentor Gender on the Evaluation of Protégés“. DRUID21 – Copenhagen Business School.
- Lockwood, P. 2006. „Someone Like Me can be Successful: Do College Students Need Same-Gender Role Models?“. *Psychology of Women Quarterly* 30: 36–46.
- Löffler, C. S., und Greitemeyer, T. 2021. „Are Women the More Empathetic Gender? The Effects of Gender Role Expectations“. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01260-8>
- Löther, A. 2021. „30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – Eine Bilanz“ (Materialien der GWK, 75). Mannheim/Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Löther, A., Glanz, S., und GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften / CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Hrsg.). 2017. „Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation“. Erweiterter Bericht. Köln: cews.publik, 22. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>
- Mann, M., und Specht, J. 2020, 21. Februar. „Falsche Richtung“. <https://www.duz.de/beitrag/!id/736/falsche-richtung>
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H., und Goulden, M. 2013. „Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower“. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Massachusetts Institute of Technology. 1999. „A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT“. The MIT Faculty Newsletter XI, 4.
- Morgan, A. C., Way, S. F., Hoefler, M. J. D., Larremore, D. B., Galesic, M., und Clauset, A. 2021. „The Unequal Impact of Parenthood in Academia“. *Science Advances* 7(9): 1–8.
- Olsson, M., und Martiny, S. E. 2018. „Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls’ and Women’s Gender Stereotypes and Career Choices? A Review of Social Psychological Research“. *Frontiers in Psychology* 9(2264): 1–15.
- Roessler, I. 2021. „CHECK Hochschulleitung in Deutschland – Update 2021“. CHE (Centrum für Hochschulentwicklung). https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2022/?ind=1647460060810undfilename=CHECK_Hochschulleitung_in_Deutschland_Update_2022.pdfundwpdmdl=21773undrefresh=62c556d994c761657099993
- Sagebiel, F. 2018. „Gender and Network Awareness in/for Successful Leadership in Academic Science and Engineering“. *International Journal of Gender, Science and Technology* 10(1): 24–51.
- Schiebinger, L., und Gilmartin, S. K. 2010, Januar. „Housework Is an Academic Issue. How to Keep Talented Women Scientists in the Lab, Where They Belong“. <https://www.aaup.org/article/housework-academic-issue>
- Schlüter, A., Metz-Göckel, S., Mense, L., und Sabisch, K. 2020. „Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik“. Opladen, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Sevilla, A., und Smith, S. 2020. „Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic“. *IZA Discussion Papers* 13302: 1–29.
- Steinþórsdóttir, F. S., Einarsdóttir, P., Pétursdóttir, G. M., und Himmelweit, S. 2020. „Gendered Inequalities in Competitive Grant Funding: An Overlooked Dimension of Gendered Power Relations in Academia“. *Higher Education Research and Development* 39(2): 362–375.
- Thomas, B. J., und Petrow, G. A. 2020. „Gender-Based Evaluations Of Integrity Failures Women Leaders Judged Worse“. *Public Opinion Quarterly* 84(4): 936–957. <https://doi.org/10.1093/poq/nfaa045>
- van den Brink, M., und Benschop, Y. 2012. „Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs“. *Organization* 19(4): 507–524.
- Wagner, C. 2016. „Rosalind’s Ghost: Biology, Collaboration, and the Female“. *PLOS Biology* 14(11): 1–5.
- Way, S. F., Morgan, A. C., Larremore, D. B., und Clauset, A. 2019. „Productivity, Prominence, and the Effects of Academic Environment“. *PNAS* 116(22): 10729–10733.
- Wigfield, A., und Eccles, J. S. 2000. „Expectancy – Value Theory of Achievement Motivation“. *Contemporary Educational Psychology* 25: 68–81.
- Wissenschaftsrat. 1998. „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (3534/98)“. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3534-98.pdf?__blob=publicationFile&v=1

- Wissenschaftsrat (Hrsg.). 2007a. „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – neue Wege in der Gleichstellungspolitik“. *Dokumentation der Tagung Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik* 28./29.11.2006 in Köln.
- Wissenschaftsrat. 2007b. „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Drs. 8036-07 (S. 11–65). https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Wissenschaftsrat. 2012. „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“. Nr. 2218–12. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Wissenschaftsrat. 2013. „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems.“ Wissenschaftsrat. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Wobbe, T. (Hrsg.). 2002. „Frauen in Akademie und Wissenschaft: Arbeitsorte und Forschungspraktiken 1700–2000.“ Berlin: Akademie-Verlag.
- Woelki, M., und David, M. 2015. „Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz“. In: Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., Frey, D. (Hrsg.): *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (S. 251–259).
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., und Malone, T. W. 2010. „Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups“. *Science* 330(6004): 686–688. <https://doi.org/10.1126/science.1193147>
- Zeng, X. H. T., Duch, J., Sales-Pardo, M., Moreira, J. A. G., Radicchi, F., Ribeiro, H. V., Woodruff, T. K., und Nunes Amaral, L. A. 2016. „Differences in Collaboration Patterns across Discipline, Career Stage, and Gender“. *PLOS Biology* 14(11): 11–19.
- Zheng, W., Kark, R., und Meister, A. 2018. „How Women Manage the Gendered Norms of Leadership“. *Harvard Business Review* 28. <https://hbr.org/2018/11/how-women-manage-the-gendered-norms-of-leadership>
- Zimmermann, K. 2012. „Bericht zur Evaluation des ‚Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder‘“. https://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf

Ausgewählte Publikationen der Schriftenreihe zur wissenschaftsbasierten Politikberatung

2022

Wie sich russisches Erdgas in der deutschen und europäischen Energieversorgung ersetzen lässt*

2021

Kinder und Jugendliche in der Coronavirus-Pandemie:
psychosoziale und edukative Herausforderungen und Chancen*

Digitalisierung und Demokratie

Neubewertung des Schutzes von In-vitro-Embryonen in Deutschland

Resilienz digitalisierter Energiesysteme

Den offenen Zugang zu Digitalen Sequenzinformationen erhalten*

2020

Stellungnahmen zur Coronavirus-Pandemie, 1–7*

Biodiversität und Management von Agrarlandschaften – Umfassendes Handeln ist jetzt wichtig

Additive Fertigung – Entwicklungen, Möglichkeiten und Herausforderungen

Zentrale und dezentrale Elemente im Energiesystem

2019

Wege zu einer wissenschaftlich begründeten, differenzierten Regulierung genomeditierter
Pflanzen in der EU

Klimaziele 2030: Wege zu einer nachhaltigen Reduktion der CO₂-Emissionen

Luftverschmutzung und Gesundheit

Fortpflanzungsmedizin in Deutschland – für eine zeitgemäße Gesetzgebung

Saubere Luft – Stickstoffoxide und Feinstaub in der Atemluft: Grundlagen und Empfehlungen

* Ad-hoc-Stellungnahme

Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V.
– Nationale Akademie der Wissenschaften –

Jägerberg 1
06108 Halle (Saale)
Tel.: (0345) 472 39-600
E-Mail: politikberatung@leopoldina.org

Berliner Büros:

Reinhardtstraße 14	Unter den Linden 4
10117 Berlin	10117 Berlin

Die 1652 gegründete Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina ist mit ihren rund 1.600 Mitgliedern aus nahezu allen Wissenschaftsbereichen eine klassische Gelehrten-gesellschaft. Sie wurde 2008 zur Nationalen Akademie der Wissenschaften Deutschlands ernannt. In dieser Funktion hat sie zwei besondere Aufgaben: die Vertretung der deutschen Wissenschaft im Ausland sowie die Beratung von Politik und Öffentlichkeit.

Die Leopoldina tritt für die Freiheit und Wertschätzung der Wissenschaft ein. Sie trägt zu einer wissenschaftlich aufgeklärten Gesellschaft und einer verantwortungsvollen Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Wohle von Mensch und Natur bei. Im interdisziplinären Diskurs überschreitet sie thematische, fachliche, politische und kulturelle Grenzen. Die Leopoldina setzt sich für die Achtung der Menschenrechte ein.

Als Nationale Akademie der Wissenschaften setzt die Leopoldina im Austausch mit anderen Institutionen, auch auf internationaler Ebene, Themen in der wissenschaftlichen Kommunikation und Politikberatung. In ihrer Politik beratenden Funktion legt die Leopoldina fachkompetent, unabhängig, transparent und vorausschauend Empfehlungen zu gesellschaftlich relevanten Themen vor. Sie begleitet diesen Prozess mit einer kontinuierlichen Reflexion über Voraussetzungen, Normen und Folgen wissenschaftlichen Handelns

DOI: https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688

www.leopoldina.org