

Maike Schwamm: „Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“.
Darstellung einer Studie
URL: http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/degendering_science/

Maike Schwamm: „Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“.
Darstellung einer Studie

Hausarbeit im Seminar „Naturwissenschaften und Geschlechterverhältnisse - eine Einführung“, Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, Dr. H. Götschel, WiSe 03/04

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	
2. Warum führen Christine Wennerås und Agnes Wold ihre Studie durch?	
3. Darstellung der Durchführung der Studie von Christine Wennerås und Agnes Wold	
4. Ergebnis der Studie „Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“ von Christine Wennerås und Agnes Wold	
5. Beurteilung durch Christine Wennerås und Agnes Wold	
6. Eigene Kritik an der Studie	
7. Quellenverzeichnis	

1. Einleitung

In dieser Hausarbeit werde ich mich mit einer Studie befassen, die den Titel trägt „Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“. Diese Studie wurde 1995 von zwei schwedischen Wissenschaftlerinnen durchgeführt. Christine Wennerås ist Doktorin der Medizin an der Universität von Göteborg und Agnes Wold ist ebenfalls an der Universität von Göteborg tätig. In ihrer Studie untersuchen sie das Gutachterverfahren des schwedischen „Medical Research Council“ (MRC), mit welchem MRC die Vergabe seiner Forschungsstipendien bestimmt. Ihr Schwerpunkt liegt dabei darauf, ob weibliche Bewerberinnen bei der Beurteilung benachteiligt werden.

Es ist allerdings nicht üblich, dass Beurteilungen von Gutachterverfahren öffentlich gemacht werden. Und so weigerte sich MRC auch zunächst, die entsprechenden Unterlagen über die Bewerber, die Beurteilungen und die Auswertung zur Verfügung zu stellen. Doch es gibt in Schweden ein Pressegesetz, welches besagt, dass alle natürlichen Personen Zugang zu allen staatlichen und kommunalen Dokumenten haben, solange diese nicht unter der Geheimhaltungspflicht stehen (z.B. aufgrund von Staatssicherheit).

Diese Studie war den beiden Wissenschaftlerinnen nur deshalb möglich, weil sie gegen die Weigerung von MRC Einspruch eingelegt haben und das Oberste Verwaltungsgericht ihren Einspruch bestätigte.

Daher kam es zum ersten Mal dazu, dass derartige Dokumente eines Gutachterverfahrens veröffentlicht wurden und der wissenschaftlichen Forschung zur Verfügung gestellt wurden.

Ich persönlich habe dieses Thema aus verschiedenen Gründen gewählt. Zum einen war ich natürlich vor dem ersten Bearbeiten der Studie selbst gespannt auf die Ergebnisse. Dass diese nahezu so ausfallen wie man es sich auch schon vorher ausgemalt hatte, war für mich keine Überraschung. Doch ich erwarte mir von dieser Studie ebenfalls, dass ich ein paar Gründe für die Diskriminierungen im Gutachterwesen erfahre oder mir zumindest mit Hilfe der Studie erarbeiten kann.

2. Warum führen Christine Wennerås und Agnes Wold ihre Studie durch?

Christine Wennerås und Agnes Wold haben anhand veröffentlichter Zahlen festgestellt, dass Frauen eine akademische Karriere häufiger abbrechen als Männer.

1995 lagen die offiziellen Zahlen in Schweden im Fach Biomedizin in folgenden Größenordnungen: 44 Prozent der Promotionen in Biomedizin wurden von Frauen absolviert. Postdoc-Stellen waren aber nur noch zu 25 Prozent von Frauen besetzt und Professorinnenstellen nur noch zu sieben Prozent.

Vorher schon hieß es, dass sich dieses Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nach und nach angleichen wird, sobald von unten genug gelehrte Frauen nachkommen würden; dann würde die Männerherrschaft in den oberen Forschungsrängen weniger werden. Doch die Verhältnisse änderten sich nicht, obwohl der Frauenanteil stetig stieg.

Christine Wennerås und Agnes Wold geben in ihrem Text zunächst einmal öffentlich vertretene Gründe dafür an, dass Frauen einen so geringen Erfolg haben. So seien Frauen weniger motiviert beziehungsweise weniger karriereorientiert. Deshalb würden sie sich nicht zielstrebig um freie Stellen und Stipendien bewerben. Anders heißt es, Frauen seien weniger produktiv und daher habe ihre Arbeit einen geringeren wissenschaftlichen Wert. Oder aber Frauen seien schlicht Opfer einer geschlechtsbedingten Diskriminierung.

Aufgrund dieser veröffentlichten Zahlen und der allgemeinen Meinung über das Scheitern von Frauen in der Wissenschaft wollten Christine Wennerås und Agnes

Wold nun am Beispiel des MRC herausfinden, ob männliche und weibliche Bewerber auf gleicher Basis evaluiert werden. Sie wählten hierbei das MRC, da es eine der wichtigsten Institutionen für die Forschungsförderung in der Biomedizin in Schweden ist.

Ihre Annahme ist, dass männliche Bewerber überbewertet werden, denn in den 1990er Jahren bekamen nur ungefähr halb so viele Frauen wie Männer ein Habilitationsstipendium.

3. Darstellung der Durchführung der Studie von Christine Wennerås und Agnes Wold

Der Vorgang im Gutachtersystem von MRC bei der Vergabe der Habilitationsstipendien läuft wie folgt ab: Die Bewerber und Bewerberinnen reichen einen Lebenslauf, eine Bibliographie und einen Entwurf für ein Forschungsprojekt ein. Es gibt bei MRC elf Evaluierungskommissionen, die Bewerber und Bewerberinnen werden von je einer beurteilt. Die Zuteilung hängt von den jeweiligen Forschungsgebieten ab. Einer Kommission gehören fünf Gutachter an. Es gibt drei Bewertungsparameter:

- wissenschaftliche Kompetenz
- Relevanz des vorgeschlagenen Forschungsprojekts
- Qualität der vorgeschlagenen Methode

Jeder Gutachter kann pro Bewertungsparameter zwischen null und vier Punkte vergeben. Diese drei Werte werden dann multipliziert. Pro Gutachter kann ein Bewerber/eine Bewerberin also zwischen null und 64 Punkte erreichen. Nun wird der Durchschnitt der fünf Gesamtwerte der fünf Gutachter in einer Kommission gebildet und aus diesen Werten erstellt jede Kommission eine Rangfolge der Bewerber/Bewerberinnen, die von ihr beurteilt wurden. Der Vorstand von MRC entscheidet dann, an wen die Stipendien vergeben werden. Die Vorsitzenden der elf Kommissionen sitzen allerdings ebenfalls im Vorstand. Für gewöhnlich schlägt jede Kommission drei Bewerber beziehungsweise Bewerberinnen vor, die sich in den obersten Rängen der jeweiligen Kommission befinden.

Im Untersuchungsjahr 1995 wurden 20 Habilitationsstipendien vergeben. Es gab 114 Bewerber und Bewerberinnen, davon 62 Männer und 52 Frauen. Ihr Durchschnittsalter lag bei 36 Jahren. Alle Bewerber und Bewerberinnen hatten in

den vergangenen fünf Jahren promoviert, also zwischen 1990 und 1994. Die Bewerber und Bewerberinnen hatten folgende Studienabschlüsse:

- Naturwissenschaften: 62% der Frauen, 38% der Männer
- Medizin: 27% der Frauen, 59% der Männer
- Krankenpflege: 12% der Frauen, drei Prozent der Männer

Die Beurteilung der Bewerber im Jahr 1995 fiel folgendermaßen aus: Frauen wurden bei allen drei Bewertungsparametern im Durchschnitt schlechter bewertet als Männer. Die Endwerte lagen bei Frauen im Durchschnitt bei 13,8 Punkten, bei Männern bei 17,0 Punkten. Daraus folgte, dass die Habilitationsstipendien 1995 an 16 Männer und an nur vier Frauen vergeben wurden.

Besonders die wissenschaftliche Kompetenz wurde bei den Frauen schlechter bewertet. Dieser Parameter hängt von der Anzahl und der Qualität der eigenen Veröffentlichungen ab.

Christine Wennerås und Agnes Wold wollten sich nun mit genau diesem Parameter näher beschäftigen, denn er schien ausschlaggebend zu sein für die schlechten Gesamtpunktzahlen der Frauen. Ihr Ziel war es, die Produktivität aller Bewerber und Bewerberinnen zu ermitteln und Beurteilungen der Kommissionen von Bewerbern und Bewerberinnen mit gleicher Produktivität zu vergleichen.

Um die Produktivität möglichst genau messen zu können, haben sich Christine Wennerås und Agnes Wold dabei auf sechs Produktivitätsparameter bezogen:

- Gesamtveröffentlichungen (Gesamtzahl der eigenen wissenschaftlichen Veröffentlichungen)
- Erstautorveröffentlichungen (Gesamtzahl der Veröffentlichungen, in denen der Bewerber beziehungsweise die Bewerberin als erster Autor/erste Autorin genannt wurde)¹
- Gesamtwirkungsfaktor der Zeitschriften, in denen der Bewerber beziehungsweise die Bewerberin veröffentlicht hat (Addition der Wirkungsfaktoren² der einzelnen Zeitschriften)
- Gesamtwirkungsfaktor der Zeitschriften, in denen Artikel stehen, von denen der Bewerber beziehungsweise die Bewerberin als Erstautor/Erstautorin genannt ist (Addition der Wirkungsfaktoren der einzelnen Zeitschriften)

¹ Gesamtveröffentlichungen und Erstautorveröffentlichungen wurden den Bibliographien der Bewerber und Bewerberinnen entnommen und dann mit Hilfe der „Medline-Datenbank“ überprüft. Diese enthält alle medizinischen Zeitschriften und Artikel.

² Der Wirkungsfaktor von wissenschaftlichen Zeitschriften lässt sich dem „Journal Citation Reporter“ entnehmen. Dies ist eine vom „Institute of Scientific Information“ aufgestellte Liste, die angibt, wie oft im Jahr ein Beitrag einer Zeitschrift veröffentlicht wird. Hieraus wird dann der Wirkungsfaktor der jeweiligen Zeitschrift berechnet.

- Gesamtzitate (Anzahl der Zitate der eigenen Veröffentlichungen)
- Erstautorzitate (Anzahl der Zitate aus Artikeln, von denen der Bewerber beziehungsweise die Bewerberin als erster Autor/erste Autorin genannt ist)

Mit diesen Bewertungsparametern konnten die beiden Wissenschaftlerinnen den Zusammenhang zwischen der Produktivität eines Bewerbers/einer Bewerberin und der erhaltenen Punktzahl genau aufschlüsseln. Und tatsächlich ergab sich, dass Frauen, die die gleiche Produktivität aufweisen konnten wie ein Mitbewerber, dafür weniger Punkte erhielten. Nur die produktivsten Frauen erhielten die gleiche Punktzahl wie die am wenigsten produktivsten Männer.

An dieser Stelle stellten sich Christine Wennerås und Agnes Wold nun die Frage, warum die Produktivität der Frauen so schlecht bewertet wurde. Wurden die Frauen tatsächlich diskriminiert oder gab es auch andere Gründe? Die beiden Wissenschaftlerinnen nennen einige mögliche Ursachen:

- Die Frauen forschen auf Gebieten, die bei MRC eine geringe Priorität besitzen.
- Die Frauen haben an weniger renommierten Universitäten promoviert.
- Die Frauen stehen seltener in Arbeitszusammenhängen mit den Entscheidungsträgern im wissenschaftlichen Bereich.

Um herauszufinden, warum die Produktivität der Frauen so schlecht bewertet wurde, wenden Christine Wennerås und Agnes Wold eine Untersuchungsmethode an, die sich multiple Regressionsanalyse³ nennt. Mit dieser Methode ist es möglich die Faktoren zu bestimmen, die ein bestimmtes Ergebnis beeinflussen und gleichzeitig auch die Größe dieser Faktoren zu ermitteln.

Ihre Annahme lautet: Zwischen den Werten für die wissenschaftliche Kompetenz und der wissenschaftlichen Produktivität eines Bewerbers/einer Bewerberin besteht eine lineare Beziehung.

Christine Wennerås und Agnes Wold haben pro Produktivitätsparameter ein Regressionsmodell erstellt; also insgesamt sechs Stück. In jedem der sechs Modelle⁴ haben sie ermittelt, welchen Einfluss folgende Faktoren auf die Kompetenzwerte hatten:

³ Diese Methode wird verwendet für die Analyse von Zusammenhängen zwischen mehreren Variablen

⁴ Tabelle siehe Anhang Abbildung 1

- Geschlecht
- Nationalität (schwedisch – nicht schwedisch)
- Studienrichtung (Naturwissenschaft, Medizin oder Krankenpflege)
- vorgeschlagenes Forschungsgebiet
- Universitätszugehörigkeit
- zuständige Evaluierungskommission
- Vorhandensein eines Empfehlungsschreiben in der Bewerbung des Bewerbers/der Bewerberin
- Forschungserfahrung im Ausland zwischen der Promotion und der Bewerbung bei MRC
- Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied⁵

4. Ergebnis der Studie „Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“ von Christine Wennerås und Agnes Wold

Nachdem Christine Wennerås und Agnes Wold alle Regressionsmodelle ausgewertet hatten, ergab sich folgendes Bild: Nicht nur die wissenschaftliche Produktivität hatte einen starken Einfluss auf die Bewertung der wissenschaftlichen Kompetenz, sondern auch die Faktoren „Geschlecht“ und „Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied“. Es ergab sich, dass eine Bewerberin mit dem gleichen Kompetenzwert wie ein durchschnittlicher Bewerber 2,5-mal so produktiv sein musste, um diesen Kompetenzwert zu erhalten. Und auch der Faktor „Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied“ hatte einen ähnlichen Stellenwert, obwohl dieser Faktor von den Kommissionsmitgliedern eigentlich neutral bewertet werden sollte. Gerade deshalb wurde ein Bewerber beziehungsweise eine Bewerberin immer nur von einer Kommission beurteilt, zu der kein Gutachter gehörte, mit dem er/sie in einem Arbeitszusammenhang stand. Trotzdem wurden Bewerber/Bewerberinnen besser bewertet, die mit einem Kollegen in einem Arbeitszusammenhang standen. Ein Bewerber ohne Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied wurde also schlechter bewertet als ein Bewerber gleichen Geschlechts mit Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied. Christine Wennerås und Agnes Wold nennen dieses Phänomen den

⁵ Im Evaluierungsprotokoll von MRC wird ein solcher Zusammenhang festgehalten. Ein solcher Zusammenhang bestand bei 12% der Frauen und bei 13% der Männer.

„Bekannschaftsbonus“. Er entspricht in der Größe der Benachteiligung der Größe der Benachteiligung durch das Geschlecht „weiblich“.

Das bedeutet, dass Bewerberinnen ohne Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied so stark benachteiligt waren, dass ihr Rückstand allein durch wissenschaftliche Produktivität nicht mehr aufzuholen war.

Christine Wennerås und Agnes Wold folgern also aus ihrer Untersuchung, dass die Faktoren „Geschlecht“ und „Arbeitszusammenhang mit einem Kommissionsmitglied“ bei der Aufstellung der Kompetenzwerte eine wichtige Rolle gespielt haben und somit die Gesamtwerte der Bewerber und Bewerberinnen nicht neutral erstellt wurden.

Ebenfalls etwas Einfluss hatte die Tatsache, dass der Bewerbung eines Bewerbers/einer Bewerberin ein Empfehlungsschreiben beilag. Doch diese Bevorteiligung ist von dem jeweiligen Bewerber/der jeweiligen Bewerberin natürlich beabsichtigt und auch legitim. Empfehlungsschreiben folgen schließlich dem Hintergrund, einen guten Eindruck zu machen.

Weiterhin ließ sich noch feststellen, dass einige Evaluierungskommissionen strenger beurteilten als andere. Diese Tatsache hatte aber keinen Einfluss auf die endgültige Vergabe der Habilitationsstipendien, denn diese wurden nicht nach Absolutzahlen vergeben, sondern nach den Ranglisten der einzelnen Evaluierungskommissionen.

Keinen ersichtlichen Einfluss auf die Kompetenzwerte der Bewerber/der Bewerberinnen hatten folgende Faktoren:

- Nationalität
- Ausbildung
- Forschungsgebiet
- Forschungserfahrung nach der Promotion

5. Beurteilung durch Christine Wennerås und Agnes Wold

Die Untersuchung der beiden Wissenschaftlerinnen ist die erste dieser Art, die mit authentischen Gutachterunterlagen gearbeitet hat. Sie lieferte konkrete Anhaltspunkte für die Vetternwirtschaft und den Sexismus im Gutachterwesen und auch andere Studien hätten schon gezeigt, dass Frauen und Männer unterschiedlich bewertet werden, sobald den Gutachtern das Geschlecht bekannt

ist. Im Falle des Nichtwissens des Geschlechts aber entstanden gleiche Beurteilungen.

Die beiden Wissenschaftlerinnen fordern daher Evaluierungsverfahren, die unanfällig für Bevorteilungen durch Gutachter sind. Sie können aber an dieser Stelle keinen konkreten Änderungsvorschlag machen, denn sie konnten z.B. nicht untersuchen, ob ein Gutachten anders ausfällt, wenn der Gutachter eine Frau ist anstatt eines Mannes, denn im Jahre 1995 gab es bei MRC unter den 55 Gutachtern insgesamt nur fünf Frauen und diese waren unregelmäßig auf die Evaluierungskommissionen verteilt. Frauen könnten ihrer Meinung nach zwar objektiver sein, aber Christine Wennerås und Agnes Wold gehen nicht davon aus, dass die Vetternwirtschaft aufgehoben wäre, nur weil der Frauenanteil unter den Gutachtern erhöht wird.

Die beiden Wissenschaftlerinnen gehen davon aus, dass der niedrige Frauenanteil in höheren wissenschaftlichen Forschungspositionen erklärt wäre, falls ähnliche Ergebnisse, wie sie sie jetzt erhalten haben, auch in anderen Fachbereichen und anderen Ländern auftreten würden. Es müssten also noch weitere und andere Gutachtersysteme überprüft und untersucht werden und die Geheimhaltung solcher Daten sollte ihrer Meinung nach aufgegeben werden. Denn Christine Wennerås und Agnes Wold zweifeln an den Gründen, die Gutachter für die Geheimhaltung von Beurteilungen nennen. Sie könnten dann durch die Veröffentlichung beeinflusst werden oder die Gutachter würden ihre Arbeit niederlegen, falls sie nicht mehr anonym blieben.

Die beiden Wissenschaftlerinnen sehen eher eine Gefahr in der Geheimhaltung. Sie gehen davon aus, dass den akademischen Systemen damit in den Augen der Öffentlichkeit die Glaubwürdigkeit verloren geht.

Die beiden wollen Gutachten auch keineswegs ganz abschaffen, denn Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind ihrer Meinung nach immer noch am besten dafür geeignet wissenschaftliche Leistungen zu evaluieren, aber sie wünschen sich, dass sich Gutachter und Gutachterinnen darüber bewusst sind, dass sie anfällig für Vorurteile und Kameraderie sind. Deshalb fordern die beiden ein Gutachtersystem, das resistent gegenüber menschlichen Schwächen ist, damit alle wissenschaftlichen Ressourcen optimal genutzt werden können.

6. Eigene Kritik an der Studie

Christine Wennerås und Agnes Wold waren sehr engagiert bei ihrer Studie, um möglichst optimale Untersuchungsergebnisse liefern zu können und sie haben das Gutachtersystem von MRC bis ins Detail aufgeschlüsselt und ihre Schlüsse gezogen.

Doch mir stellt sich die Frage, ob die beiden letztendlich wirklich zu ihren gewünschten Ergebnissen gekommen sind. Die Ausgangslage war die Feststellung, dass Frauen in hohen wissenschaftlichen Forschungspositionen stark unterrepräsentiert sind. Daraus ergab sich die Frage, ob Frauen und Männer auf gleicher Basis evaluiert werden oder ob Frauen wirklich einfach wissenschaftlich schlechter qualifiziert sind. Das Ergebnis der Studie stand für mich im Grunde schon vorher fest: Natürlich sind Frauen nicht grundsätzlich wissenschaftlich schlechter qualifiziert und natürlich werden sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Dass die beiden Wissenschaftlerinnen zusätzlich noch herausgefunden haben, dass auch der „Bekannschaftsbonus“ zu einer Bevorteiligung führt, ist eigentlich auch ein bekannter Faktor. Ich finde es schade, dass die beiden über diese Ergebnisse hinaus nicht noch weiter geforscht haben, und zwar nach den Gründen. Denn das ist doch genau das, was eigentlich interessant ist herauszufinden. Denn nur wenn die Gründe für die Diskriminierung endlich bekannt sind, lässt sich eventuell dagegen anarbeiten. So haben Christine Wennerås und Agnes Wold mit Sicherheit wichtige Grundlagenarbeit geleistet und konnten mit ihrer Studie zum ersten Mal etwas wirklich auf öffentlichen Daten basierend nachweisen, was schon immer vermutet wurde, doch wirklich neue Erkenntnisse liefern sie mit ihrer Studie meiner Meinung nach nicht. Dort, wo die beiden aufhören, müsste nun weitergeforscht werden, um die Gründe der Diskriminierung herauszufinden. An dieser Stelle fängt die eigentliche Arbeit erst an. Denn meiner Meinung nach lässt sich diese Diskriminierung nicht einfach auflösen, indem Gutachtersysteme entwickelt werden, die resistent für Vorurteile sind. So etwas gibt es meiner Meinung nach nicht, denn Menschen sind immer anfällig für Vorurteile, und es lässt sich nun einmal nicht ändern, dass Bewerber und Bewerberinnen von Menschenhand beurteilt werden.

Doch vielleicht lässt sich die Diskriminierung einschränken, wenn den Gutachtern zunächst natürlich bewusst wird, dass sie diskriminierend beurteilen, aber dann auch, warum sie dies tun. Dies ist der Punkt, an dem angesetzt werden muss.

Einen Anfang macht dabei zum Beispiel Barbara Nägele in ihrem Aufsatz über „Habitus und Geschlecht in der Chemie“. Sie hat die Diskriminierung als Voraussetzung angenommen. In ihrem Aufsatz geht es ihr nicht „[...] um das *ob*, sondern um das *warum* und *wie*.“ (Barbara Nägele, „Habitus und Geschlecht in

der Chemie“, S. 47). Sie versucht Gründe herauszufinden, warum Frauen in den hohen Positionen der deutschen Universitäten im Fachbereich Chemie derart unterrepräsentiert sind. Sie nennt dabei zwei Hauptgründe: Zum einen die allgemein gültige Meinung von der Unvereinbarkeit von der anspruchsvollen und zeitaufwendigen Position einer Professorin mit der Tätigkeit der Hausfrau und der guten Mutter, zum anderen macht sie deutlich, dass Frauen von amtierenden Chemikern die Fähigkeiten für eine gute Chemikerin aberkannt werden. Dies beides führt Barbara Nägele als Ursache dafür an, dass Frauen zwar inzwischen im Studium und bei den Promotionen nahezu gleichberechtigt vertreten sind, doch letztendlich den Sprung in die höheren Positionen nicht schaffen, weil sie bei Ausschreibungen nicht genug berücksichtigt werden.

Ich möchte an dieser Stelle nicht genauer auf die Ausführungen von Barbara Nägele eingehen, denn ich wollte an ihrem Beispiel nur verdeutlichen, dass es der Studie von Christine Wennerås und Agnes Wold in meinen Augen noch an der nötigen Vertiefung der Grundlagen, die die beiden mit ihrer Studie geschaffen haben, fehlt.

7. Quellenverzeichnis

1. Christine Wennerås und Agnes Wold:

„Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen“ in:
Beate Kraus:
„Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung“
Frankfurt am Main 2000
S. 107-120.

2. Barbara Nägele:

„Habitus und Geschlecht in der Chemie“ in:
Frauenrat der Universität Konstanz:
„Frauen und Frauenforschung in den Naturwissenschaften“
Konstanz 1999
S. 45-57

3. Was ist die Medline-Datenbank aus:

URL:
<http://www.medline.de>
(08.02.2004)

4. Was ist eine multiple Regressionsanalyse aus:

URL: http://www.Mariangunkel.de/meth/multiple_regressionanalyse.ppt
(08.02.2004)