

# 熬煉成為女教授的遙迢長路：德國女性學術人員生涯發展之管漏現象探析

張源泉 國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系教授

## 摘要

本研究透過文件分析法，探究德國女教授的生涯發展所受的歧視與險阻；在德國大學發展的歷史長河，隨著社會變遷與女性運動所帶來的壓力，自 20 世紀初大學做為女性的禁地才慢慢解凍，但至 1990 年代末，通過教授備選資格的女性，獲得教授任命的機會仍遠低於男性，此因學術成就與卓越的認定深具男性色彩，再加上女性學術網絡貧乏，而導致其學術成果難以獲得相應的重視，因此女性學術人員的「管漏現象」一直存在著。近年來女性教授任命的比例雖已大幅改善，但女性常被任命為較低職級的教授，此因學術界之男性色彩烙印難以根除，學術結構不利於女性之發展。

關鍵詞：管漏現象、人事制度、性別平等



# The Long Journey of Striving for Female Professorship: A Study on the “Leaky Pipeline” Phenomenon in German Female Academics’ Career Development

Yuan-Chuan Chang

Professor, Department of Comparative Education, National Chi Nan University

## Abstract

In this paper I use document analysis to investigate the gender discrimination and professional difficulties faced by female faculty members of universities in Germany. During its long history, as a result of the social changes brought about by the feminist movement, this situation slowly began to change during the early twentieth century. Nonetheless, despite having the requisite qualifications, by the 1990s relatively few women gained academic appointments. The main reasons for this have been male bias in the evaluation of academic achievements and the less extensive academic network of females, which resulted in their achievements receiving less recognition. This situation has given rise to what has been referred to as the “leaky pipe” phenomenon. Although in recent years the proportion of female faculty has begun to increase, they tend to occupy lower positions in the academic hierarchy. At present, the gender bias in German academia continues to thwart the professional development of female academics.

**Keywords:** leaky pipeline, personnel system, gender equality



## 壹、前言

被譽為「原子彈之母」（Mutter der Atombombe）的 L. Meitner（1878—1968 年）出身於猶太家庭，年甫 28 歲即為維也納大學的第二位女博士，隔年旋即赴柏林大學繼續深造，但由於當時普魯土地區的大學仍為女性禁地，因此歷經百般周折後，才勉為其難地將她安排為化學家 O. Hahn（1879—1968 年）之助理，並委身於實驗大樓裡一間原本為木匠工場、堆滿儀器的偏僻角落進行實驗，不僅進出實驗大樓不得從大門穿越、僅能從偏門走道，且被禁足於學生實驗室之外（Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, 2013; Osiezki, 1990）。

一次大戰爆發後，Hahn 被徵調參軍進駐前線，Meitner 則繼續揮汗推進實驗工作，並發現放射性元素「鐳」（Protactinium），但論文發表時，遠在千里外參軍的 Hahn 仍掛名為主要作者（Osiezki, 1990）。或許這樣比較容易受到期刊編輯的青睞、增加讀者的接受度，因為當時世人普遍認為女性具有「弱智」傾向、難有卓越的研究成果。

之後她在核物理學領域雖迭有建樹，但遲至 1925 年、已近耳順年齡才被柏林大學任命為實驗核物理學之「編制外教授」（außerordentliche Professorin），成為德國該領域的第一位女教授（Osiezki, 1990）。但好景不常！Meitner 僅享有數年的安穩歲月，即需懷著忐忑難安的恐懼心情面對德國納粹政權之崛起；1938 年已屆耳順之年、頂著蒼蒼白髮的女科學家，為逃脫納粹之追捕，不得不放棄累積大半生研究成果的實驗室，倉皇逃往瑞典並持續其研究工作；同年，她發現「鈾」之裂變現象，並「無私地」寫信告知 Hahn，後者「毫不客氣」地隨即發表在自然科學之重要期刊，據此 1944 年 Hahn 摘下學術桂冠、榮獲諾貝爾化學獎（Universität Humboldt, 2015）；而後 Hahn 的聲譽如日中天、躋身為名揚天下的頂尖科學家之列，而 Meitner 仍一如她那個時代的傑出女性，僅能繼續默默無聞地側身於男性光環的陰影下（Osiezki, 1990）。

而後，為了表彰 Meitner 對核物理學之傑出貢獻，才將第 109 號化學元素「鏷」（Meitnerium）以她為名，但此遲來的學術桂冠僅能戴在其屍骨無存的一抔黃土上，因為那時候她已逝世長達 1/4 世紀（Reeves, Chessin, & Chambless, 2007）。

前述 Meitner 的學術生涯發展之崎嶇道路，幾乎可視為傳統德國女性學術人員之縮影，尤其她邁向大學教授職位的漫長歷程，在德國非屬特例，反倒是一個典

型代表，而成為本研究論題之範例；時至今日，德國女性學術人員的生涯發展困境雖已有所改善，但男／女學術人員比例仍嚴重失衡，其隨著不同發展階段之晉升所產生日益明顯的比例差距之漏斗圖形，在學術界被稱為「管漏現象」(leaky pipeline) (Baer, 2007; Schlüter, 2011; Wissenschaftsrat., 2007)。從性別角度檢視德國女教授之任命，就像是拿著放大鏡檢視傳統德國社會傑出女性邁向成功所需歷經之險阻與艱辛，故本論文題目以此做為隱喻，題名為「熬煉成為女教授的遙迢長路：德國女性學術人員生涯發展之管漏現象探析」。

長期以來德國女性學術人員的生涯發展之險阻為何？其所受的歧視為何？歧視如何產生？現今她們是否已能灑淚播種、歡呼收割？本文透過文件分析法，尤其是德國聯邦政府 (Bundesregierung)、聯邦議會 (Bundestag)、聯邦統計局 (Statistisches Bundesamt)、聯邦法務部 (Bundesministerium der Justiz)、聯邦教育與研究部 (Bundesministerium für Bildung und Forschung)、聯邦—各邦—委員會 (Bund-und-Länder-Kommission)、學術審議會 (Wissenschaftsrat) 等機關之法規、政策、統計數據與報告書，並兼及學者之專著加以探究。

誠然，近年來臺灣有關女性議題的研究已累積相當豐富的學術成果，但前述研究多奠基於英文文獻，且對德國相關議題的探究相對地十分貧乏，而本研究不僅多以德文文獻為主，且聚焦於德國女性學術人員之生涯發展，因此能充實目前臺灣仍較欠缺之相關研究成果。再者，在德國對於前述議題之探究雖已累積相當豐富的研究成果，但這些深具價值的研究，多基於單一觀點，例如女性的學術發展與家庭之協調問題等 (Nave-Herz, 2014)；而本研究奠基於前述已發表的研究成果，且從溯源之歷史角度，並輔以最新的統計數據，系統性地耙梳德國女教授的生涯發展所受的歧視與險阻。

德國大學女教授之任命涉及的議題複雜且時間跨度寬廣，為期能更深入掌握相關議題的發展背景，首先闡釋德國大學的學術體制，以及男性在該體制中的支配地位，而後再從不同發展階段一劃分為 20 世紀中葉前後與 21 世紀轉折前後一之教授任命及其所彰顯的意涵。

## 貳、德國大學之學術體制及其掌門人

德國學術體制，尤其是講座制度，對於女性學術人員的生涯發展有很大的影

響，因此以下先說明講座制度下的學術體制，而後再進一步闡釋男性在該體制所占據之支配性地位。

## 一、講座制度下之學術體制

相較於其他現代國家，德國大學間的「均質性」一直被視為其核心特徵（Spiewak, 2006）；因此學術人員間的職場競爭主要存在於不同級別的學術群體，而非大學機構之間，亦即學術人員的學術生涯發展是否成功，主要是以被任命為某層級教授職位而非哪個大學來衡量。

在人事結構上，德國大學的學術人員可以劃分為教授／教授輔助人員（subprofessorial staff）兩大類，且在傳統講座制度下，一個講座通常只設一個講座教授（Ordinarius），其居於大學學術體制的金字塔頂端，而且教授為政府任命、具有終身教職（tenure）的國家公務員，享有很高的社會聲望與學術自由，並具有規劃與支配該講座之教學、研究、資源配置與人員聘用的相關權限，其他輔助人員都是圍繞著教授開展工作（Pritchard, 2006）。據 Enders（1996）的統計，教授／輔助人員的比例大約為 3：7；至 21 世紀後，前者大約僅占 1/5（Statistisches Bundesamt, 2016; Wissenschaftsrat., 2014）；詳細統計數據如表 1。

表 1 2006 — 2015 年德國大學學術人員中之教授比例

年代	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
比例	22.3%	21.7%	20.9%	20.2%	19.7%	19.7%	19.5%	19.3%	19.4%	19.4%

資料來源：整理自 Statistisches Bundesamt（2016: 24）

德國學術人員在獲得博士學位後，其在高等學校的學術生涯發展包括 3 個階段：1. 博士後研究，或是獲聘為學術助理（wissenschaftliche Mitarbeiter），以準備其教授備選資格（Habilitation）；2. 通過「教授備選資格」後擔任私聘講師（Privatdozent）；3. 任命為（講座）教授；教授分為 C2-C4 等 3 個薪俸級別，其中 C4 教授等級最高，不同級別教授的差異不只體現在收入上，在資源分配與學術聲望亦有差別；在新式 W 制薪資（Besoldungsgruppe W）中，前述層級劃分轉換為 W1—W3（Bundestag., 2002）；例如以甫公布的 2016/017 年教授薪資等級為例，不同職級教授的基本薪資有相當差異，如表 2。

表 2 2016/2017 年德國 W1—W3 教授之基本薪資

薪資等級		基本薪資 (歐元/月)		
W1		4,460.67		
	職級 1	職級 2	職級 3	
W2	5,541.73	5,867.71	6,193.71	
W3	6,193.71	6,628.34	7,062.99	

資料來源：整理自 Bundesregierung. (2017: 11)

在前述不同發展階段中，講座教授居於大學學術體制的頂端，據此 Weber (1972) 即稱德國古典大學為「講座教授大學」(Ordinarienuniversität)；Bruch (1989) 甚至稱講座教授制度為極權制的權力關係。德國大學的講座教授制度直至「1968 學運」(Studentenbewegung von 1968) 才在某種程度上解構，從而奠定了大學內部較廣泛的民主權力制衡原則 (Küpper, 2002)；並落實於 1976 年制定的《高等學校基準法》(Hochschulrahmengesetz) 第 42 條之多元化大學成員，此含教授、講師、高等學校助理 (Hochschulassistent) 與特聘教師 (Lehrkräfte für besondere Aufgabe) 等 (Bundestag., 1976)；亦即非如同過去完全由講座教授掌控的權力關係，但至今教授在德國大學仍享有相當大的權力 (Kreckel, 2008; Paris, 2001)。

再者，所有的講座教授一定是教授，但反之並非所有的教授都是講座教授。68 學運後，講座教授的權限在某種程度被限縮，連帶地在 1970 年代講座教授的頭銜也被廢止，但該頭銜仍存在於某些邦，例如《巴伐利亞邦高學學校人事法》(Bayerisches Hochschulpersonalgesetz) 第 12 條第 3 項之規定 (Bayerische Staatsregierung., 2006)。

在前述獲得博士學位後的 3 個學術生涯發展階段中，通過「教授備選資格」堪稱為最重要的里程碑，其為學術人員獲得博士學位後證明研究能力之重要關卡，過去為教授任命的必要條件，被視為博士論文之外的「第二本書」(zweites Buch) (Wissenschaftsrat., 2001)。花費在這種高度專業化、艱難的研究與撰寫過程所需時間因學科不同而有所差異，但平均需要 6-8 年時間，通過後學術人員大都已超過不惑之年 (Wissenschaftsrat., 2001)。通過該資格後，候選人若未被任命為教授，可以先擔任私聘講師，但無法保證最終獲得教授職位，而且在私聘講師

的職位上他們可能還要再等待至少 2-3 年，才能被任命為教授（Wissenschaftsrat, 1996）。

質言之，德國教授職位極為有限，遠遠少於通過教授備選資格的數量（教授人數占學術人員的比例極低，如表 1），所以不少人面臨著非升即走的問題和挑戰。對於那些年逾不惑卻未能晉升為教授者，另謀符合其學歷的工作異常艱難，不少人因此陷入人生的窘境，甚至成了「計程車司機博士」（Dr. Taxifahrer）（Fehse & Kerst, 2007; Schlegelmilch, 1987）。

## 二、男性做為大學掌門人

教授職位與性別間的錯綜複雜關係，Bourdieu 與 Wacquant（1996）逕以「幻象」（Illusio）概念描繪占有核心地位的評鑑機制；該概念為特定社會場域（例如學術界）的遊戲規則，且為行動者所確信。在前述的基礎上，Krais（2000）、Geißler（2012）又進一步指出，學術界的幻象是指相關行動者確信「純粹」學術應該且可以獨立於其他領域，不容受到染指，且能依照客觀的「功績原則」（meritokratisches Prinzip）聘用新成員，並據此原則評鑑內部成員的學術表現。

基於前述之「幻象」，人們總以為學術界是依據學術能力進行評鑑，而無需顧及性別因素，否則將違反功績原則（Lipinsky, 2012）。從德國諺語來說，就是「嚴格但公平！」（hart aber fair!），此導致教授任命與性別的關係未受到檢視與重視，在學術研究上亦較乏從溯源之歷史角度、系統性地探究該議題。

從性別角度考察德國大學之教授任命，不僅應探究女性自何時起得以被任命為教授，而且還應從歷史上回溯、揭露為何女性難以在教授職位上「攻城掠地」；質言之，需進一步回溯至中世紀時期大學創立後，「以男為尊」的觀念如何與學術、高等教育機構緊密交纏在一起。

針對前述問題，Noble（1993）與 Lundt（1996）的專著曾詳細闡釋，男人做為高等教育機構的領航人，早已存在於大學創立之初的中世紀時期，且至今烙印猶存，因為自中世紀時期，學者做為一種職業即具有「宗教禁慾之烙印」，並隨之發展為禁止女性進入大學深造、國家與教會的職位僅為男性開放等。這種觀念隨著高等教育的發展而逐日根深蒂固，流風所及大學不僅為學術研究之場域，更是成為專屬於男性的「領地」，所以教授們在大學校務會議所展開的唇劍舌槍，在 19 世紀就有「校務會議裡的男人鬥爭」的說法（Paletschek, 2012: 296）。換言之，

僅有男人才有可能在校務會議唇劍舌槍，女性則不得其門而入。

傳統上，由於高等教育領域，尤其是講座教授，長期淪為男性把持之「禁脔」，且受到男性色彩之烙印過深，使得教授職位被視為專屬於男性，反觀之對於那些未獲教授任命的男性「私聘講師」，人們常常以憐惜而哀婉的口吻形容其為「苦候而無固定收入」(abwartende und unbesoldete) (Kaesler, 2003: 35)；甚至負面地在形象上加以女性化，比喻為「待嫁新娘」(abwartende Braut)，他們僅能消極地靜靜守候權高望重的講座教授送出秋波，「苦苦地守候，等待男人主動出擊、追求...」，甚至醜化為「乏人問津」的「老處女」(Schmeiser, 1994: 66)。換言之，在學術人員的生涯發展上，僅僅「有權有勢」的教授堪稱為「男子漢」，而那些尚未被任命為教授的私聘講師僅能「屈居為女性」，他們只有被其他有權勢的男人認可與接受、榮登教授「寶座」後，才能「轉性」為真正的「男子漢」。

回顧歐洲大學的發展，迄 18 世紀才有寥若晨星的個別女性學術人員獲得教授頭銜，例如波隆納學院 (Bologneser Akademie) 的物理學女教授 L. Bassi (1711-1778 年) 在 1745 年獲得有給職的教授職位 (Ceranski, 1996)。在德國境內，1900-1909 年間才陸續開啟象牙塔的窄門、准許女性進入大學深造 (Ceranski, 1996; Dickmann & Schöck-Quinteros, 2000; Mazón, 2003; Vogt, 2007; Maurer, 2010)；1920 年始賦予女性得申請「教授備選資格」的權限 (Boedeker, & Meyer-Plath, 1974)；1923 年才誕生第一位女性講座教授 M. v. Wrangel (Fellmeth, 1998; Szöllösi-Janze, 2000)；1965 年 L. Herforth 成為德勒斯登工業大學 (Dresden TU)、東德第一位女性大學校長；1966 年 M. Becke 為海德堡大學、西德第一位女性大學校長 (Türck, & Becke-Goehring, 2008)。若從 1386 年德國境內設立第一所海德堡大學起算 (Siebke, 2009)，足足超過 5 百年的歷史，女性的蹤跡一直被禁絕於象牙塔外，僅在約近百年時間才得以側身於大學；依據前述 1386 年迄 1966 年間的幾個德國大學發展史之里程碑年代，圖示如下；另外，為了能在篇幅中容納前述近 6 百年的時間間距，以下以 30 年為一間距。

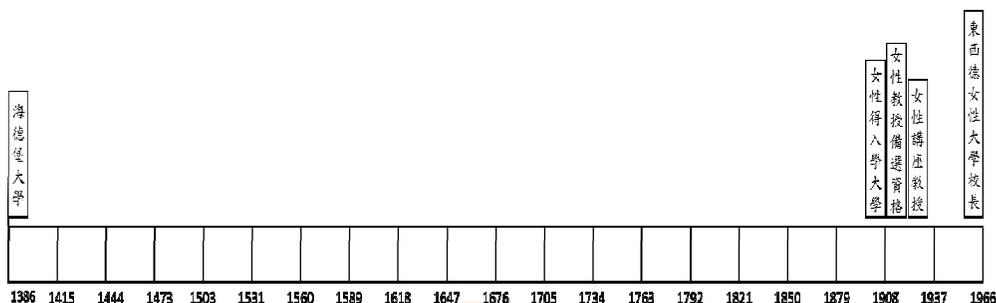


圖 1 女性在德國大學發展史之重要里程碑

由圖 1 所示，德國大學窄門對女性排拒之解凍是一段緩慢歷程，且至今影響猶在；根據 2006 年的統計，德國女教授比例為 14.2%，在歐洲敬陪末座（Lind, 2007）；尤其最高職級的教授比例僅有 9%，與荷蘭（7%）成為墊底的難兄難弟，如圖 2。至 2010 年，女教授的比例雖已上揚，但亦僅有 17.5%，呈現男／女性教授比例之嚴重失衡現象（Bundesministerium für Bildung und Forschung., 2013）。



圖 2 2006 年最高職位的女教授比例之國際比較

資料來源：整理自 Lind (2014: 4)

若從整體學術生涯發展歷程來看，德國與歐盟國家相較，二者雖都隨著學術歷程之晉升，男女比例的差距逐漸擴大，但德國之男／女失衡現象，無疑地遠甚於後者，如圖 3 所示。

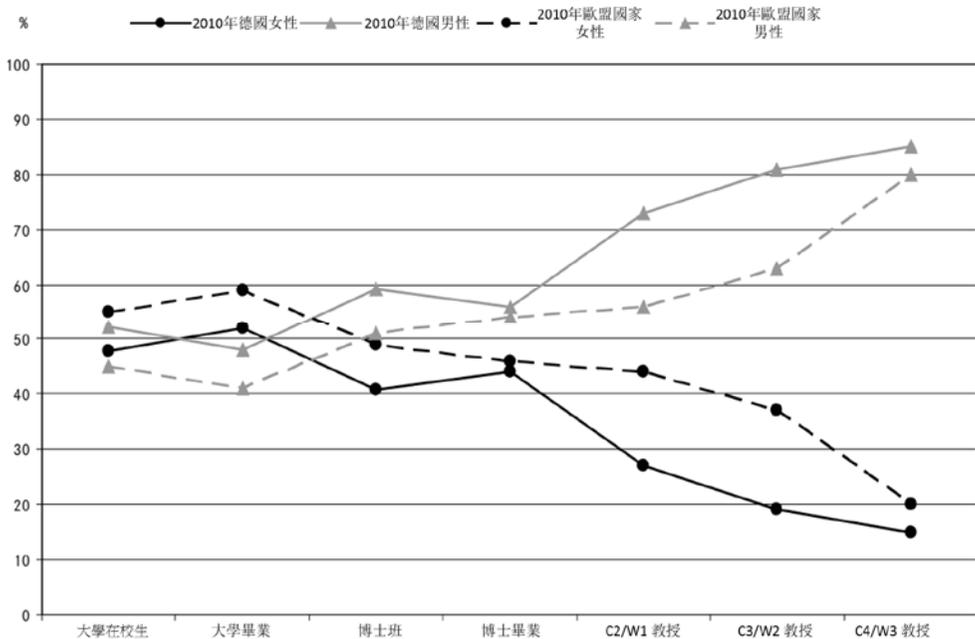


圖 3. 2010 年德國與歐盟國家男／女性學術人員之比例

資料來源：整理自 Wissenschaftsrat. (2014: 92)

## 參、20 世紀中葉前之女教授任命

為更清晰耙梳 20 世紀中葉前女教授任命的歷史發展脈絡，以下先說明「家族型大學」(Familienuniversität) 過渡至「功績型大學」(Leistungsuniversität) 之轉變，而後再進一步探究教授任命的各種不平等類型。

### 一、家族型大學／功績型大學之教授任命

依前述，大學教授之任命主要依據嚴格評鑑基準，係屬學術界之「幻象」；若從性別角度檢視德國大學之教授任命體制，可以進一步揭露其所謂的客觀基準潛藏著扭曲現象。

為改善女教授任命的的不平等問題，早在 1875 年德國即曾提出明訂女教授之應有比例，或是設立晉用女教授之比例的相關建議，當時所涉及的向度非僅侷限

於性別，且包含出身地域、宗教信仰與政治傾向（Degele & Winker, 2009）。例如猶太出身的女性歷史學家 H. Hintzer，「不幸地」兼具女性與猶太人之性別與宗教信仰的雙重「不利因素」，而使其在教授任命歷程上飽受歧視（Oestreich, 1985; Schöck-Quinteros, 1997; Walther, 2003）。反之，不同類型的「有利因素」則形成教授任命之加乘效果，例如在 1900 年代左右，信仰新教、出身「教養市民層」（Bildungsbürgertum）、具有國家主義政治傾向的私聘講師在教授任命上最具優勢（Paletschek, 2012）。質言之，其實某些潛在結構會影響「客觀基準」的客觀性。

前述潛在結構對於教授任命的影響，尤其體現於「家族型大學」時期；該概念由 Moraw（1988）所提出，其指出 15 至 19 世紀左右，大學教授新成員之任命普遍存在著「近親繁殖」現象，亦即任命現任教授之家族成員，例如任命前者的女婿、兒子、侄子、連襟或兄弟等，即使他們缺乏卓越才識、出眾資質，亦享有此優先權。

但前述之不平等現象，並非僅存於家族型大學時期，Moraw（1988）進一步指出，即使在 19 世紀中葉迅速興起、重視成就表現的現代「功績型大學」亦然；該時期之教授任命雖非「近親繁殖」，但其擇才基準依然受到社會與政治因素的影響、欠缺客觀性，但該問題未被充分意識與探究，因為社會與政治因素常被歸結為候選人學術能力的一環，亦即學術能力內部之固有成分，因此隱而未顯，較難被察覺；再者，前述問題在大學之歷史發展上雖綿延流長，但學術界總以「學術自由」、「功績原則」為名，將大學形塑為純潔、神聖不可侵犯的象牙塔，進而杜絕學術與教授任命受外界之「干擾」。

從家族型大學過渡至現代功績型大學，其教授任命基準本身之轉變難以詳細考察，但 Siemann（1987: 326）指出，至 19 世紀末教授任命不僅注重候選人的研究能力，而且其教學能力亦為重要指標，甚至後者比前者更受重視，而後再進一步考量候選人之其他條件，此具現於 1840 年一份在哥廷根（Göttingen）之教授任命的檢核題綱：

- （一）候選人的講述是否出色？做為私聘講師是否受歡迎？
- （二）是否具有良好之人格特質？其與同事的關係如何？
- （三）其政治觀點與原則是否無嚴重瑕疵？
- （四）其社會地位為何？例如薪資多寡？
- （五）是否健康？年齡多大？是否已婚？

該份題綱除了著重候選人的研究與教學能力外，亦強調其生理狀況與社會條件，例如健康狀態、政治觀點與人際關係等。

19世紀至1970年代，新進教授並非經過公開程序遴選，這使得候選人的人際關係與學術網絡成為至為關鍵的影響因素；為獲得教授任命，候選人最好平時即能廣結善緣、認識遴選委員，這些委員甚至來自不同的專業領域，以便能從不同管道蒐集候選人之相關資訊，例如從候選人的同窗或同事打探消息，透過各種非正式管道選拔新成員，此有助於再製 Bourdieu (1976) 所稱的大學教授之「慣習結構」(habituelle Struktur)，且能避免未來同事間互動之扞格不入；但從另一觀點來看，亦可能造成候選人的研究與教學才能未受應有的重視，因而在教授任命的基準上缺乏客觀性，甚至出現結構性扭曲。

綜言之，在教授任命上存在著結構扭曲的現象；在家族型大學時期主要表現於新成員的任命多來自現任教授的家族成員，而在功績型大學時期的任命，則有利於學術網絡豐沛的候選人。

## 二、女教授任命之不利結構

19世紀下半葉後，依 Baumgarten (1997) 與 Paletschek (2001) 之探究，大學從家族型大學過渡至功績型大學後，教授任命制度有長足的改善：首先，從「大學家族」(Universitätsfamilie) 引進新成員的情況銳減，而後不再優先錄取在地人(Landeskind)，接著減少「留校任命」(Hausberufung)；前述制度之遞變，自19世紀70年代起，最先出現於自然科學領域，而後逐漸擴展至醫學、法學，以及哲學—語言學—歷史學領域。這些結構性因素之影響力逐漸消退，而非正式網絡關係的影響力則不斷地上揚，並逐漸凌駕前者、躍升為教授任命之主導因素(Weber, 1984)。

除了前述之人際網絡關係外，Paletschek (2001) 進一步提出，教授任命尚存在著結構性歧視和特權化現象，此形成於特定的歷史條件，且會受到當時政治與社會發展的影響而有所變動，例如在19世紀末至20世紀前1/3時期，新教徒、男性且居於教養市民層之候選人，在教授任命上具有結構之優先性；尤其出身教養市民層一直居於教授階層之主流，例如在一次大戰前夕大約超過40%大學教授來自中上階層，至1930年代該比例甚至上揚為2/3。

隨著時間的推移，在1918年—1933年間之威瑪共和國(Weimarer

Republik)，出身於中下階層的教授比例呈現停滯狀態，其主要原因在於學術人員被任命為教授前的歷程耗時費日且又收入微薄，尤其必須經年累月地準備「教授備選資格」，之後即使通過該資格、擔任私聘講師，亦僅能獲得微薄的鐘點費（Kolleggeld），而且最初並無帶薪的助理職位（Paletschek, 2012）。質言之，學術人員平均在 40 歲、獲得教授任命前，其在大學工作的薪資通常不足以維持基本生活開銷，此意味著尚需仰賴家庭資助，這在臺灣被戲稱為「啃老族」，或者需兼職其他工作，始足以存活。對此，Weber（1919）更直白地說，德國學者的學術生涯必須以「財閥」（Plutokratie）為後盾。

再者，天主教徒與猶太人，尤其是女性學術人員，在申請教授職位時飽受歧視，這些結構性因素在各個專業領域有不同的影響程度，例如其在自然科學領域所受的歧視現象較少、獲得教授任命的機會要多一些，因為這些領域與學術人員的「世界觀」之聯繫最少，較容易樹立客觀性基準（Paletschek, 2012）。

除上述的社會因素外，獲得教授任命的機會還與大學的擴張速度有關，例如 1890 年至 1910 年間，大學擴張處於停滯狀態，學術後進與具有教授備選資格者供大於求，所以獲得教授任命的機會大幅降低；以圖賓根大學為例，私聘講師僅有 55% 獲得教授職位，哲學系甚至僅為 40%，但在 20 年前，則有 70% 被任命為教授（Paletschek, 2001）。當然若是學術後進的培育大幅增加，苦候教授職位的時間將更為漫長；據此，Weber（1919: 585）提出，一名私聘講師最終能否成為教授，「完全是一場賭博」。

大約在 1880 — 1930 年間，人們已意識到，私聘講師且為天主教徒、非普魯士人所受的歧視非常嚴重，此源自當時的政治與社會氛圍；而私聘講師且為猶太人與女性所受的歧視尚未獲得關注（Paletschek, 2012）。換言之，前述族群雖都受到某種程度的歧視，但前者的不利地位至少已被意識到。

就宗教信仰而言，要擠身為大學教師，天主教徒明顯地比新教徒困難得多；1909 年在圖賓根大學信仰天主教的學生約有 30%，與該邦之天主教徒人口比例相近，然而在 1890 — 1909 年間，信仰天主教的私聘講師僅為 13.2%，後者的比例僅為前者的一半，而在教授層級，該比例更驟降為 12%；前後的落差，尤其體現於社會人文學科領域，在該領域天主教徒幾乎毫無機會被任命為教授，因為當時的學術界被新教徒牢牢地掌控，而天主教徒被前者視為次等的（Paletschek, 2012）。

1871 年在普魯士王國主導下，多數日耳曼邦國統一為德意志帝國（Deutsches

Kaiserreich)；新成立的帝國在面對各方天主教徒的壓力下進行協商，在所謂的「世界觀專業」(Weltanschauungsfach)，例如歷史學與哲學等專業，特別為天主教徒保留教授職位，但該類教授職位之設立不僅引起新教徒，甚至連部分信仰天主教的學者亦持異議，咸認違背「功績原則」，甚至有些受惠於保障名額、躋身為教授之列的「利益既得者」，亦感受到其職位的獲得非基於公平競爭而備受歧視，最後亦紛紛加入反對陣營；該措施一直持續至 20 世紀下半葉，可視為「保障名額規定」的早期形式 (May, 1975; Grill, 2008)。

前述措施不僅涉及宗教信仰層面，還包含地域出身；19 世紀晚期，威瑪共和國時期在符騰堡邦議會 (württembergischer Landtag) 議員們一再疾呼其境內的圖賓根大學之教授任命，應優先任命在地人，因為該邦私聘講師的機會遠遜於普魯士的私聘講師，而使得前者等候教授職位的時間較長，前者平均為 6.6 年，後者為 4.3 年；但是圖賓根大學的教授們對此「無理」要求咸表憤慨，並拒絕在教授任命上向在地人傾斜 (Paletschek, 2001)。

無獨有偶，1945 年，也就是二次戰後，法國在德國的占領區，以及德國西南方與法國接壤的各邦政府，前述提議又死灰復燃，其理由是為了加速大學內部之民主化進程，而提議應優先考量天主教徒背景與在地人，其立論的前提假設為：德國大學長期被普魯士與新教徒所掌控，不僅使得大學內部階級森嚴、敵視民主，並易於走向納粹之途；但該提議遭到弗萊堡大學 (Universität Freiburg)、圖賓根大學與美因茨大學 (Universität Mainz) 之強烈反彈，最終亦不了了之 (Fassnacht, 2000)。戰後初期，不僅在前述法國占領區，其他地區如巴登邦政府 (badische Landesregierung) 亦曾推動大學教師「巴登化」(Badifizierung) 與「天主教化」(Katholisierung)，其立論基礎類似於前者，但最後亦徒勞無功 (Paletschek, 2002)。

相較於前述有關宗教信仰與地域因素做為教授任命之不利影響因素，在 20 世紀上半葉已獲得重視，但在該時期性別之不利影響因素仍鮮少獲得關注。起先，女性私聘講師幾乎毫無機會被任命為講座教授，即使在民主的威瑪共和國時期亦然，她們僅能冀望於新成立的大學或者新興學科領域；例如 1922 年植物生理學家 (Pflanzenphysiologin) M. v. Wrangell 獲聘於霍恩亥姆的農業學校 (Landwirtschaftliche Schule in Hohenheim)；1923 年，M. Vaerting 在耶拿大學 (Universität Jena) 新設立的教育學專業被任命為教授 (Wobbe, 1991; 1998)。

1922 年獲得教授備選資格的首位女性歷史學家 E. v. Ranke 的境遇就很典型，她一直未獲教授任命的機會，直到 1926 年才被一所甫成立的師範高等學校（Pädagogische Hochschule）任命為教授（Paletschek, 2007）。質言之，在 20 世紀中葉前，相較於準教授候選人的地域、社會階層與宗教等影響因素，性別才是學術人員生涯發展上更可怕的「事業殺手」。

## 肆、20 世紀中葉後之女教授任命

以下先探究 20 世紀中葉後男／女教師之相關統計，而後再針對前述統計數字做進一步評析。

### 一、男／女教師之相關統計

過去德國教授候選人的必要條件必須先具有教授備選資格，而在許多專業領域常僅開放給一名女性申請該資格，而後即對第二位申請者無情地封殺，例如科隆大學（Universität Köln）在 1922 年接受第一位女性 E. v. Ranke 申請歷史學之教授備選資格，而後對第二位申請者 H. Wieruszowski（1893-1978 年）即予以悍然拒絕（Hebler, 2010）；質言之，多數女性學術人員在教授備選資格環節上早已被淘汰出局，更遑論需通過該資格後的教授任任命了（Vogt, 2007）。

1950 年代初期，聯合國教科文組織（UNESCO）在一篇報告中指出，德國大學女性教師的比例明顯低於國際水準；西德以 3.2% 的女性教師比例墊底，東德的比例為 9.5% 居於中間，而英國大學的女性教師比例為 15%，美國的比例更高達 27%（Lorenz, 1953; UNESCO, 1952）。從相關數據的國際對比觀之，西德的女性教師比例確實尚有很大的改善空間。

1952 年，「德意志女性學術人員協會」（Deutsche Akademierinnenbund）委託 Lorenz（1953），向西德的高等學校提出要求，應按計畫任命 12 位女性學術人員為編制內教授，其中 9 位在大學、3 位在科技高等學校（Technische Hochschule），且其中 3 人為講座教授，9 人為編制外教授；之後，西德大學的女教授比例躍昇為 0.6%，女性私聘講師 3.5%。

Lorenz（1953）進一步指出，德國高等學校的男女學術人員的生涯發展有很顯著差異：通過教授備選資格的女性僅有 13.6% 被任命為教授，而男性則高達

47%；通過教授備選資格的女性僅 1.5% 為講座教授，而男性為 40.7%；通過教授備選資格之男性且為私聘講師為 53.5%，而女性則高達 86.4%。質言之，大多數通過教授備選資格的女性學術人員僅為最低職級的私聘講師，且隨著學術生涯之晉升，女性比例驟減的現象也進一步擴大，幾乎毫無希望能晉升為講座教授。

1950 年代女教授比例僅 0.6%（講座教授比例更少，僅有 0.06%），該比例過少的問題不能僅歸咎於女性學術後進不足，因為通過教授備選資格的女性比例畢竟還有 4%；再就 1952 年的統計來看，女性教授 / 私聘講師的比例為 1：6.3（9 比 57），而男性則約為 1：1（1392 比 1569）（Lorenz, 1953）。所以，粗略估算，男性私聘講師獲聘為教授的機會為女性私聘講師的 6 倍。

其次，女性學術人員在不同學科的學術生涯發展差異甚大；在西德高等學校的許多專業中，如神學和法律，完全沒有女教授；前述 1952 年被任命的 12 位女教授，其所屬專業分別為醫學領域 3 位、文化學領域 3 位、自然科學領域 5 位、工科 / 建築學（Technische Wissenschaft/Bauwesen）1 位（Lorenz, 1953）。縱觀 1920 年以來的發展歷程，女教授首先在自然科學領域獲得帶薪的職位，Lorenz（1953）進一步指出，不同專業領域的教授任命機會差異很大：在醫學、自然科學與工科，女性教授 / 私聘講師之比為 1：3.5，而在語言與文化學領域比例驟減約為 1：10；亦即在通過教授備選資格的女性學術人員中，後者僅獲得最低職級的講師之比例遠高於前者。再者，由於在語言與文化學領域的女性遠高於男性，如下圖 5，因此使得女性學術人員間的競爭亦格外激烈。

## 二、女教授比例過低之探究

探究德國女教授比例過低的問題，難以簡要地在幾個段落析縷分條地直陳，尤其社會現象的呈現多奠基於該社會所深植之文化脈絡。依前述，早在中世紀時期歐洲大學創立之初，不僅學者做為一種「男性」職業，而且大學成為專屬於男性「領地」，但其為歐洲大學的普遍現象，因此無法做為德國女教授比例比其他歐洲國家低之歸因。

針對前述問題，Lorenz（1953）認為有多種影響因素：首先，女性在取得教授備選資格更為困難；其次學術助理的職位多由男性壟斷，女性「基本上」被排除在大學教師族群之外；而且，女性學術人員的平均薪資遠低於男性（僅有 1/17 女性講師有固定薪資，而男性則高達 1/3）；再者，女性通過教授備選資格的平均

年齡大於男性，因此亦較晚成為教授候選人；在前述重重關卡攔截下，德國女教授比例偏低也就「理所當然」了。

尤其相對於大多數國家的博士畢業生即具有教授候選人的資格，在德國則需在博士畢業後尚需通過教授備選資格，而通過該資格約需 6-8 年時間、平均年齡為 42.3 歲，且需付出極大的時間和精力，致使許多學術後進，特別是女性學術人員很難兼顧學術 / 家庭，因此不少人都無子嗣（Bundesministerium für Bildung und Forschung., 2000; 2008）。這使得許多希冀能兼顧家庭的女性怯以大學教授為生涯發展目標（Bundesministerium für Bildung und Forschung., 2010; Nave-Herz, 2014）。

再者，獲得編制外教授的頭銜，其實僅具象徵地位的提升，對於收入薪資於事無補，亦不會增加其學術權力，亦即並未改變私聘講師的地位，即便如此，女性獲得此頭銜者亦少之又少。Hampe（1963）即指出，在 1960 年代，女性私聘講師獲得編制外教授頭銜，通常也意味著其學術生涯已攀至頂端了，已難以再跨到彼岸、成為編制內教授。

另外，在教授任命模式之性別差異上，女性私聘講師很少「向外」求職；亦即其獲得教授備選資格之所在大學，亦通常為其後所任職的大學；再者，幾乎所有專業學科的第一位女教授，都是通過留校任命的途徑（Schlüter, 1996）。在 20 世紀 50、60 年代，若是女性私聘講師非透過留校任命獲得教授職位，那就值得大書特書，例如哥廷根大學（Universität Göttingen）的女性數學家 H. Baeyer（Baeyer, 1954）。Lorenz（1953: 28）即曾斷言：

女性講師被另一所高等學校任命為大學教授，雖非完全不可能，但僅如鳳毛麟角，更不用說被任命為講座教授了。

在前述種種結構因素的交互作用下，女性學術人員往往與教授任命的建議名單失之交臂，而使其學術生涯發展崎嶇不平，如此一來又進而嚇阻了許多潛在的女性候選人，使其對於大學教授職位不敢有「非分之想」（Lorenz, 1953: 29）。

Baeyer（1954）的研究即已指出，德國女教授代表性過低，主要在於教授任命過程中具有主導地位的男性之「自我複製」，此即占支配地位的男性任命委員會傾向於提名男性候選人。質言之，女性極少被其他大學任命為教授，這與其說

是源自男性對於女性有意識的敵視或猜忌，毋寧說是源自以下男性之集體反應：

具有權限擬定教授任命之建議名單者，在某種程度上未將女性視為可造之才…因此常漠視適當的女性候選人之存在（Baeyer, 1954: 223）。

Hampe（1963: 57）亦曾注意前述問題，他指出：

教授任命若能以候選人之客觀能力為據，而非學術網絡的私交與偏愛，那該有多好！在這場激動人心的遊戲裡，男性常傾向於彼此吹捧。長期以來，總是由男性組成教授任命委員會…在這個由男性結盟的委員會裡，女性候選人乏人問津。這是條古老、顛撲不破的法則：「女性絕不會被任命為教授！」；在我被任命為編制外教授時，我尊敬的教授 J. Schwietering 曾說：「女性應安於不被任命為教授的現實！當然人們不會允許男性有意識的、惡意地拒絕女性，他們對待女性更多的是一種「遺忘」…正是這種遺忘的心理慣性，比起敵視女性的直接攻擊更具殺傷力！

20 世紀 50 年代末，Anger（1960: 451）曾對德國大學女性教師比例偏低的問題進行大規模調查，其研究問題為：「為何西德大學的女教授與私聘講師比例甚低」，不僅在西歐國家墊底，而且法國與英國都至少是德國的 2 倍，更不用說與東歐的社會主義國家相比。從 Anger（1960）的研究結果顯示，僅有 11% 高等學校教師對於聘用女性大學教師樂觀其成，40% 則有保留的贊同，還有 40% 堅決反對；而對於女性大學教師比例偏低的看法，54% 認為女性的智識能力不足，欠缺抽象思考與創造力，36% 認為大學教師的職業與女人天性相悖，因其缺少必要的體力、威望與毅力；再者，8 成受訪者認為，比例偏低源自女性本身的侷限，僅有 2 成將問題指向大學與社會之結構性因素。

Angers（1960）的問卷結果表明，在教授任命過程除了智識方面的創造力外，還有社會與生理等方面依男性角度形塑而成的標準，其中包括候選人的權威、聲望，以及身強體健等；一般人總認為，高等學校教師職業與性別緊密相關，而且僅有男性才能駕輕就熟地勝任；再者，不僅智識能力屬於男性稟賦，而且在入理切情的講述能力方面，女性亦遠遜於男性，因而女性往往不具備站在大學講壇上

的能力。另一名教師更直白地說出了社會大眾的主流觀點：「女性與大學講臺扞格不入... 她們根本不應該現身於講臺上。」(Anger, 1960: 481)。流風所及，若女性在學業上獲得優異成績，人們會輕易地認為其源自懸梁刺骨、特別勤奮的結果，而非來自女性的稟賦，但若是男性，則被歸因為其與生俱來的天賦。

然而，仍有部分高等學校教師意識到，女性教師比例過低現象源自大學的「男性統治」和「男性結盟」的結果；他們不樂見女性超越自己或位居於更高的職級，因而透過男性做為象牙塔的守門人，設下重重關卡，將女性學術人員重重加以攔截 (Anger, 1960)。Anger (1960: 502) 由此得出一個發人深省的結論：

女性與學術的關係，在人們心中已凝固為一幅無涉經驗的圖景，即使透過相反經驗的累積，亦未必能修正該圖景；這是一種典型的負面印象... 尤其是既有的男性教師的態度起著決定性作用。

Anger (1960) 在研究中還訪談了 3 位高等學校女教師有關女教授比例過低的問題；一位女教授拒絕發表看法，第 2 位則將前述現象歸諸「女人天性」、女性對抽象思維興趣缺缺，再加上任命委員會總是由男性組成，「當他們在腦海浮現出擬推薦的候選人名單時，壓根兒不會想到女性學術人員。」第 3 位女教授則歸因於「男性敵意」的影響。

1963 年，社會學家 Brentano (1963) 分析了研究中受訪女教授的回答，得出 3 種類型：一是不評論型，亦即保持緘默，迴避關於性別平等、女性在學術界被歧視的現象；第二類的回答與大多數男性同行一樣，接受主流的、男性集體對女性的刻板印象，但認為自己是例外；第三種，被 Brentano 稱為直言型，坦言受歧視、不平等對待的經歷，及其晉升教授職位之艱辛。在同一時代，Schindler (1962) 亦曾訪談女性學術人員關於其學術生涯所遭遇的歧視問題，約一半的女性學術人員予以否認；對此，也許可以解釋為，在深受男性影響的學術圈，女性學術人員必須適應學術界內主流的規則與視角，進而否認受歧視的經歷，從而避免再度喚醒過去的羞辱。

## 伍、21 世紀轉折前後之女教授任命

以下先說明不同專業之「管漏現象」，而後再進一步探究學術評鑑基準之男性色彩與女教授保障名額的相關討論。

### 一、不同專業之管漏現象

當前關於德國大學之女教授任命情況，或者更確切地說，女教授比例過低的問題，已有社會學視角的研究，這也是源自現實壓力，因為德國大學女教授比例長期以來遠低於國際水準已開始啟人疑竇，逐漸成為備受關注的議題。

Lind (2007) 從學術生涯發展之回溯角度比較分析男／女性比例的差異，起自大學入學迄教授任命、最高職級教授 (C4 / W3 職級)，大約歷時 20 年，並檢視每個階段的性別比例，如圖 4；在所有的專業領域中，男／女性在獲得大學入學許可的比例不相伯仲，但隨著學術生涯的發展，男／女性比例之差異日益懸殊 (Bund-und-Länder-Kommission, 2007)。前述男／女性學術人員隨著不同發展階段之晉升，所產生比例差距日益擴大之漏斗圖形，現今被稱為「管漏現象」(Baer, 2007; Schlüter, 2011; Wissenschaftsrat., 2007)。

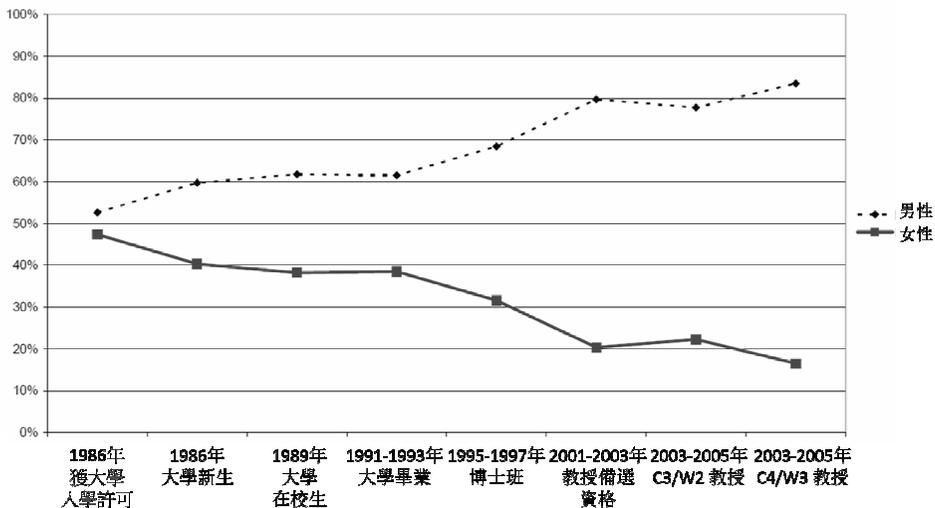


圖 4 1986-2005 年德國大學男 / 女性學術人員之比例

資料來源：整理自 Bund-und-Länder-Kommission (2007: 17)

再以語言與文化學領域為例，獲大學入學許可的女性比例高達 71%（1986 年），但被任命為 C2 / C3 教授層級者僅剩 40%（2003 年－2005 年間），下降 31%，而被任命為 C4 / W3 教授層級者僅有 30%（2003 年－2005 年間），下降 41%，如圖 5。

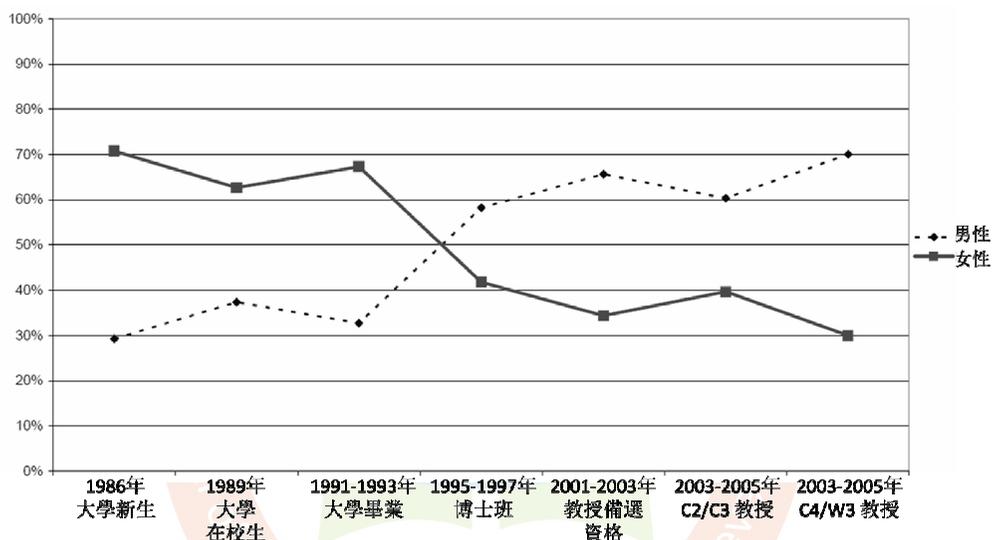


圖 5 1986－2005 年語言與文化學領域男／女性學術人員之比例

資料來源：整理自 Bund-und-Länder-Kommission (2007: 64)

與前述專業領域的情況相似，在醫學、農業學、營養學與森林學，入學者之女性比例與初次獲聘教授者之女性比例差距很大—下降近 30% (Lind, 2007)。但在工科領域方面，隨著學術生涯的發展，女性比例則一直保持穩定狀態，1990－1992 年女性大學新生占 14.0%，至 2008－2010 年間，女教授比例仍維持在 13%，亦即隨著學術生涯之晉升，女性幾乎沒有「流失」，如圖 6。綜合前述不同學科的相關統計，性別比例在不同的學科專業有極大的發展差異。

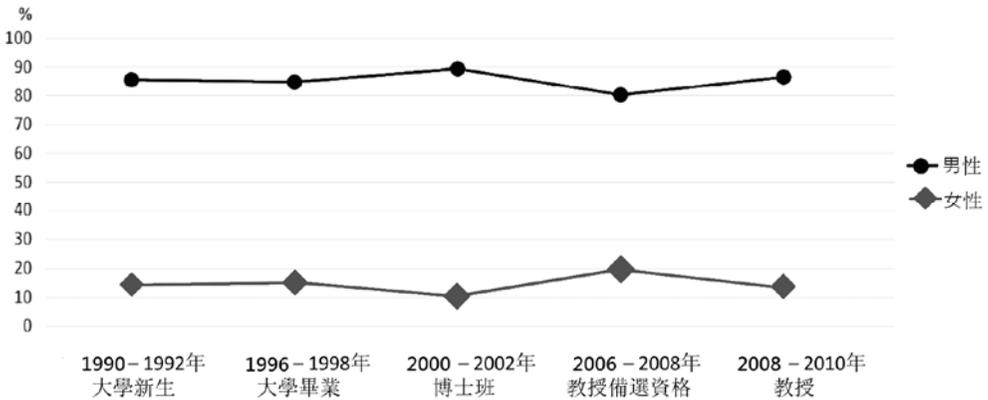


圖 6 1990 — 2010 年工科領域男 / 女性學術人員之比例

資料來源：整理自 Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2013: 245)

過去許多流行的解釋模型試圖在大學之外，在社會和女性身上尋找女教授比例過低的原因，亦即在其受教育情況、學習態度或者家庭 / 職業協調等方面尋繹緣由，尤其後者常被視為女性學術人員難以「從一而終」、跳脫學術界的主因。然而最新的研究表明，未經深思便將前述現象歸因於家庭 / 職業之協調問題，缺乏實證基礎。Leemann (2002b) 與 Lind (2004) 的研究都指出，女性學術人員是否身兼母職對其學術生涯發展幾乎沒有影響，亦即撫育後代既不會影響事業發展，也不會影響其研究成果之出版；但顯然的，要能同時兼顧事業 / 家庭，並使其協調一致，將會對於女性產生較大的負擔，這也是前述 Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2010) 與 Nave-Herz (2014) 的觀點。

Krimmer & Zimmer (2003) 的研究進一步指出，相較於男教授，有較多的女教授無子嗣，而且在不同學科有不同的影響程度，如同前述，相對於理工領域方面的學科屬性與語言能力較不具相關性、較易樹立客觀性評鑑基準，人文與文化科學領域則具有更大的任務不確定性 (task uncertainty)，所以後者學術人員的社會性標誌，例如出身與性別，在績效評鑑過程中占有較大的影響空間，且其「文化資本」扮演著較重要的角色。

此外，Lind (2007) 指出，女教授代表性過低的原因並非源自學術界與大學之外，恰恰是出於學術內部結構的原因。質言之，雖然個人因素也會在女性生涯發展上產生阻礙作用，但是結構性障礙總體上比個人因素更能造成性別之成就差

異，因為學術人員在大學的生涯發展與講座教授緊密連結，而後者較少鼓勵女性邁向學術道路，並在聘用助理職位的過程中加以強化；在男性占據大學主導地位的脈絡下，獎掖女性學術人員常意味著更多的風險，所以她們較少獲得相關的職位，再加上其學術網絡貧乏、女教授人數較少，導致同性之社會合作關係相對地處於不利地位。

另外，Krais 與 Beaufays (2005)、Beaufays (2003) 的研究都指出，學術成就或是學術卓越之界定，常受性別因素之左右，男性學術後進常被賦予更大的信任、支配權限，其成就較容易受到肯定，而且天才常被視為男性所獨具，以致於性別在教授任命上仍扮演著重要的角色。

## 二、男性烙印之評鑑基準與保障名額

女性學術人員比例過低的問題，其原因很多且複雜，但有關教授任命與性別的研究表明，學術界內部原因的作用大於個人因素。Färber 與 Spangenberg (2008) 即指出，不透明、混亂且由男性主導，以及透過非正式關係網絡的選拔體制，具有排除女性的趨勢。Zimmermann (2000) 亦指出，因為學術成就具有很大的解釋空間，而使得每個專業領域所特有的「慣習」，使得候選人的性格特質甚至私領域，都成為教授任命的影響因素；相較於男性，女性常被視為較缺乏相應的適應能力。

在判斷學術成就與貢獻時，常充斥著性別偏好與社會偏見，尤其一些非學術因素的作用不容小覷。瑞典在一項關於獎學金分配的研究表明，儘管申請者的客觀成就與能力是評審的重點，但申請者的性別及其與評審委員會成員的關係，亦不容小覷 (Brouns, 2007; Wenneras & Wold, 1997)。何謂「卓越」？人們往往在一個非常抽象的層面予以定義，例如具有創新性、創造力等，這些抽象標準在不同的學科文化有著廣闊的解釋空間，常常未被具體化或經過深思熟慮。根據 Knorr-Cetina (2002) 的觀點，學術人員的相似性，亦即類似的研究導向與風格，在所有專業領域都是一個決定性因素。

在對學術成就與卓越的判斷上，常受到男性色彩之烙印，因此學術人員能否獲得關愛眼神，以及學術成就之評估，不僅建基於客觀的研究品質，亦與權勢職位的掌握、學術網絡的建立緊密交纏，女性由於缺少社會資源，其所能獲得的關注與認可機會大為降低 (Brouns, 2007)。

前述女性學術人員由於學術網絡與社會資源較缺乏而產生的不利影響，其觀點與 Merton (1968) 所提出的「馬太效應」(Mathew Effekt) 有異曲同工之處，後者提出，在兩群客觀學術成就相當的學術人員中，相對於學術網絡與社會資源較缺乏者，那些較早建立良好聲譽者，通常會獲得更多、不相稱的資源與聲望；質言之，傑出學術人員之顯赫聲名與其說是基於客觀的學術研究成果，毋寧說更是奠基於較早擁有豐沛的學術網絡與社會資源，從而獲得與其客觀貢獻不相稱的獎掖，而那些較不知名者所獲得的又遠遜於其客觀貢獻，此亦能解釋男／女性學術人員生涯發展之管漏現象。

依據最新的統計數字來看，女性學術人員隨著學術生涯的發展之管漏現象仍十分明顯，如圖 7 所示。且從圖 7 與圖 4 加以比較對照，會發現女教授的比例長期以來幾乎處於停滯狀態。

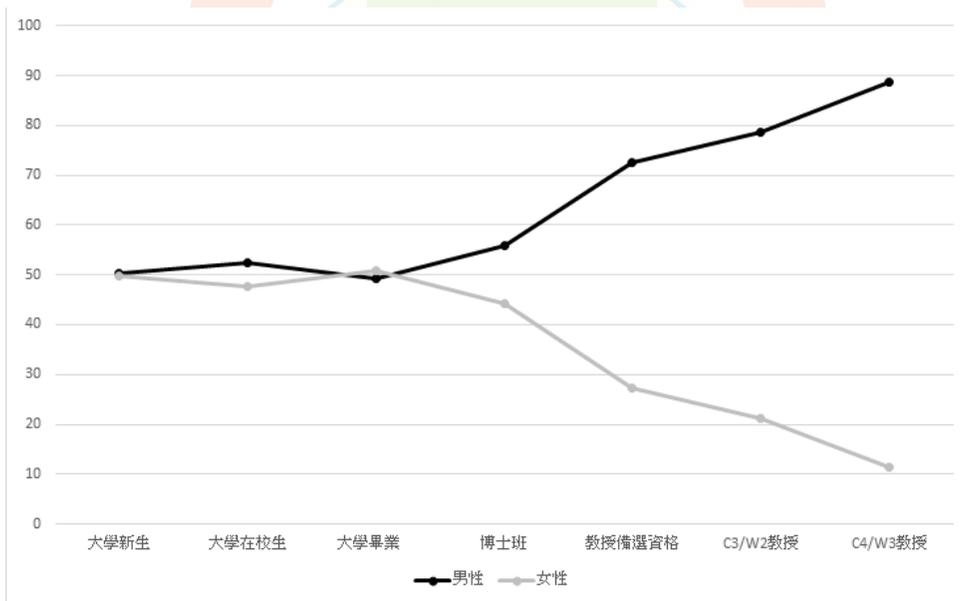


圖 7 2013 年德國大學男／女性學術人員之比例

資料來源：整理自 Das Statistik-Portal (2014)

鑑於女教授比例偏低的問題，2007 年聯邦議會修正《高等學校基準法》第 3 條與 42 條，宣示高等學校應促進性別平等、消除女性學術人員之不利發展因素，

尤其強調應提高女性學術人員之比例（Bundesministerium der Justiz., 2007）。但徒法不足以自行，德國女性學術人員比例雖有增長，但在男／女學術人員比例上仍處於嚴重失衡現象，這使得 21 世紀後有關教授「保障名額規定」議題又死灰復燃，即規定在各個教授職級或者在學術機構中，女性人數必須達到規定的比例，此從歷史角度觀之，並不是什麼新鮮事。依前述，19 世紀晚期，即曾針對當時的歧視現象，倡導優先錄取特定群體，例如信仰天主教的私聘講師或是在地人，但該提議一直遭到大學嚴詞拒絕，被視為學術自由的侵害，並可能損害教授任命所服膺的功績原則與理性判斷。時至今日，類似提議仍可能引來圍剿，所以對於「學術界是否需要女性保障名額」的問題，8 位主要學術機構主席有 6 位嚴詞反對，但是他們主張採用其他的平等策略（Winnacker et al., 2008）。

高等學校校長聯席會（Hochschulrektorenkonferenz）主席 M. Wintermantel 與德國研究協會（Deutsche Forschungsgemeinschaft）主席 M. Kleiner 表示，保障名額的做法反倒使得女性被貼上「保障」標籤，進而對其產生不利的標籤化作用，而且卓越學術應建基於成就表現而非性別；高等學校協會（Hochschulverband）主席 B. Kempen 則認為，家庭／學術間難以協調，是女教授人數少的主要原因；馬普協會（Max-Planck-Gesellschaft）主席 P. Gruss 亦指出：「傑出的學術成就應以客觀的研究成果，而非透過性別來界定。」（Winnacker et al., 2008: 369）。另外，支持實施保障名額的兩位受訪者，認為儘管有其他的調節手段，但其實收效甚微，因此主張設立「女性保障名額」（Winnacker, et al., 2008）。

就前述的訪談結果顯示，多數受訪者並不支持「女性保障名額」的做法；誠然，前述舉措是否應該實施見仁見智，但更根本的是，如何透過學術研究揭露女性學術人員生涯發展之不利結構，並進而加以轉化，以促成性別平等的理想厥為不可忽視之課題。誠如 Brouns（2007）所指出，從性別角度審視傳統的教授任命制度，應盡量將擇才標準透明化，且為了落實性別平等，應減少女性在學術界感受到的文化疏離感，以及減少大學的森嚴職級。

## 陸、結論

在大學發展的歷史長河，至 20 世紀女教授之任命仍飽受歧視，其學術成就難以被肯定。至 1950 年代，德國大學女教授比例過低的問題已被留意，且隨著社會

變遷與女性運動所帶來的壓力，前述問題才漸為輿論重視，學術機構也才承認並局部性處理該問題，但男性長期在大學教師體制占主導支配地位仍未動搖，而持續影響教授任命的評鑑基準。直到 1990 年代末，具有教授備選資格的女性，獲得教授任命的機會仍遠低於男性，此因學術成就與卓越的認定深具男性色彩，再加上女性學術網絡貧乏，而導致其學術成果難以獲得相應的重視。

近年來，獲得教授備選資格者的女性比例與首次教授任命的女性比例相近，此意味著前述問題已大幅改善，但性別間仍然存在著微小卻重要的差別，即女性常被任命為較低職級的教授，且性別色彩的職級制度也更加森嚴；此因在教授任命過程中，「天賦異稟」往往被視為男性所獨具，而且學術成果與貢獻的認定受到社會標準的影響，此導致女性的成就未獲相應的重視，因為在學術成就的評估上往往遵循各專業的主流、具影響力之專家意見。

在教授任命之不利因素方面，19 世紀的教授任命即存在著因社會出身與宗教信仰的不公平現象。總體而言，晉升為德國教授需要經歷非常漫長的學術生涯發展過程，不僅需要博士學位，尚需通過教授備選資格，因此中下階層出身者由於經濟條件之窘澀，幾乎毫無機會被任命為教授；在宗教信仰因素方面，由於反猶思想的盛行，猶太出身的私聘講師亦乏機會；再者，由於新教徒居於主導支配地位，天主教徒在語言和文化學領域亦難以被任命為教授。至 20 世紀下半葉後，宗教信仰與社會階層做為不利因素已日益減緩，但性別因素仍為不容小覷的不利影響因素。尤其從最新的統計數字來看，德國女性學術人員隨著學術生涯的發展之管漏現象仍十分明顯，且女教授的比例雖有改善，但德國女性學術人員的生涯發展仍是充滿險阻。

前述問題幾乎與大學的存在同其久遠，難以僅僅通過單一的特定政策加以改善；再者，德國大學不僅女性教授比例偏低，且其最高職級的女性教授比例更是乏善可陳，不足為臺灣之學習範式，但其勇於透過相關的統計與學術研究，揭露其沈疴已久的問題、做為未來透明化擇才之準備，應可做為臺灣之借鑑；因為只有將既存的、普遍被接受的學術傳統和選任標準清晰化，並對此深思熟慮，教授任命才能持續貫徹性別平等，並從批判角度檢視高等教育與學術之發展，才能產生更積極的作用，以促進學術與成就的認定更加清晰與透明化。

## 誌謝

本研究為科技部補助專題研究計畫（計畫編號：MOST 105-2410-H-260-021-MY2）研究成果之一，僅此致謝。



## 參考文獻

- Anger, H. (1960). *Probleme der deutschen Universitäten: Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten*. Tübingen, Germany: Mohr.
- Baer, S. (2007). *Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt*. Retrieved from [http://plone.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/bae/w/files/ls\\_pub\\_sb/baer\\_bmbf\\_chgl\\_07\\_impuls.pdf](http://plone.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/bae/w/files/ls_pub_sb/baer_bmbf_chgl_07_impuls.pdf)
- Baeyer, W. v. (1954). Die Frau in der Wissenschaft. In E. Michel & M. Tritz (Eds.), *Die Frau in unserer Zeit: Ihre Wandlung und Leistung* (pp. 203- 236). Hamburg, Germany: Gerhard Stalling Verlag.
- Baumgarten, M. (1997). *Professoren und Universitäten im 19. Jahrhundert: Zur Sozialgeschichte deutscher Geistes- und Naturwissenschaftler*. Göttingen, Germany: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Bayerische Staatsregierung. (2006). *Bayerisches Hochschulpersonalgesetz*. Retrieved from [https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/32020000/Ref\\_2.2\\_-\\_SG\\_1/Gesetze/HSchPG\\_v.\\_23.05.2006\\_1\\_.pdf](https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/32020000/Ref_2.2_-_SG_1/Gesetze/HSchPG_v._23.05.2006_1_.pdf)
- Beaufays, S. (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld, Germany: Transcript Verlag.
- Boedeker, E., & Meyer-Plath, M. (1974). *50 Jahre Habilitation von Frauen in Deutschland: Eine Dokumentation über den Zeitraum von 1920–1970*. Göttingen, Germany: Verlag Otto Schwatz.
- Bourdieu, P. (1976). *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Frankfurt am Main, Germany: Suhrkamp.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1996). *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt am Main, Germany: Suhrkamp.
- Brentano, M. v. (1963). Die Situation der Frau und das Bild «Der Frau» an der Universität. In FU Berlin (Ed.), *Universität und Universalität: Universitätstage 1963* (pp.73-93). Berlin, Germany: de Gruyter.

- Brouns, M. (2007). The Making of Excellence: Gender Bias in Academia. In Wissenschaftsrat (Ed.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Neue Wege in der Gleichstellungspolitik* (pp. 23-41). Bonn, Germany: BMBF.
- Bruch, R. v. (1989). Die Professionalisierung der akademisch gebildeten Volkswirte in Deutschland zu Beginn des 20. Jahrhunderts. In K. E. Jeismann (Ed.), *Bildung, Staat und Gesellschaft im 19. Jahrhundert: Mobilisierung und Disziplinierung* (pp. 361-379). Stuttgart, Germany: Franz Steiner Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2000). *Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert: Das Konzept des BMBF*. Berlin, Germany: Author.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2008). *Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)*. Berlin, Germany: Author.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2010). *Kinder: Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Berlin, Germany: Author.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld, Germany: W. Bertelsmann Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2013). *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld, Germany: W. Bertelsmann Verlag.
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. (2013). *Lise Meitner: Mutter der Atombombe*. Retrieved from [https://www.bmbf.gv.at/schulen/service/mes/14105\\_25229.pdf?4f2jk2](https://www.bmbf.gv.at/schulen/service/mes/14105_25229.pdf?4f2jk2)
- Bundesministerium der Justiz. (2007). *Hochschulrahmengesetz (HRG)*. Retrieved from <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hrg/gesamt.pdf>
- Bundesregierung. (2017). *Besoldungsanpassung 2016/2017*. Retrieved from [http://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/DLZ/Informationsschriften/Bezeuge/Besoldung/Infoschreiben\\_Besoldungsanpassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/DLZ/Informationsschriften/Bezeuge/Besoldung/Infoschreiben_Besoldungsanpassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- Bundestag. (1976). *Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976*. Retrieved from [http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_](http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_)

BGBl&jumpTo=bgbl176s0185.pdf#\_\_bgbl\_\_%2F%2F\*%5B%40attr\_id%3D'bgbl176s0185.pdf'%5D\_\_1413504318116

Bundestag. (2002). *Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz–ProfBesReformG)*. Retrieved from <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/073/1407374.pdf>

Bundestag. (2007). *Hochschulrahmengesetz (HRG) vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185)*. Retrieved from <http://www.mwalther.net/kompendien/2211-3.pdf>

Bund-und-Länder-Kommission (2007). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn, Germany: BLK.

Ceranski, B. (1996). *Und sie fürchtet sich vor niemandem: Die Physikerin Laura Bassi (1711–1778)*. Frankfurt am Main, Germany: Campus Verlag.

Das Statistik-Portal (2014). *Frauenanteile an Hochschulen in Deutschland nach akademischer Laufbahn im Jahr 2013*. Retrieved from <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteile-an-hochschulen-in-deutschland/>

Degele, N., & Winker, G. (2009). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld, Germany: Transcript.

Dickmann, E., & Schöck-Quinteros, E. (2000). *Barrieren und Karrieren: Anfänge des Frauenstudiums in Deutschland*. Berlin, Germany: Trafo.

Enders, J. (1996). *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter: Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an Universitäten*. Frankfurt am Main, Germany: Campus.

Färber, C., & Spangenberg, U. (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt am Main, Germany: Campus Verlag.

Fassnacht, W. (2000). *Universitäten am Wendepunkt? Die Hochschulpolitik in der Französischen Besatzungszone (1945-1949)*. Freiburg, Germany: Alber, K.

Fehse, S., & Kerst, C. (2007). *Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001*.

- Beiträge zur Hochschulforschung*, 1 (29), 72-98.
- Fellmeth, U. (1998). Margarete von Wrangell- die erste Ordinaria in Deutschland. *Zeitschrift für Kulturwissenschaftliche Themen*, 7, 3-26.
- Geißler, R. (2012). Die meritokratische Illusion- oder warum Reformen beim Bildungssystem ansetzen müssen. In M. Haller & M. Niggeschmidt (Eds.), *Der Mythos vom Niedergang der Intelligenz. Von Galton zu Sarrazin: Denkmuster und Denkfehler der Eugenik*. Wiesbaden, Germany: Springer VS.
- Grill, S. (2008). *Konfession und Geschichtswissenschaft: Konflikte um die Besetzung und Einrichtung historischer Professuren an der Universität Freiburg im 19. und frühen 20. Jahrhundert*. München, Germany: Verlag Karl Alber.
- Hampe, A. (1963). Frauen im akademischen Lehramt. In Deutscher Akademikerinnenbund (Ed.), *Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer: Vorträge auf der Tagung des Deutschen Akademikerinnenbundes vom 7. bis 11. Okt. 1962 in Bad Godesberg* (pp.25- 61). Göttingen, Germany: Schwartz.
- Hebler, S. (2010). *Biographie Helene Wieruszowski (1893-1978)*. Retrieved from <http://www.uni-bonn.de/Frauengeschichte/ausstell/bios/bio040.htm>.
- Kaesler, D. (2003). Karrierepolitik zwischen Geld und Wissenschaft: Der Fall Max Weber. In R. Hitzler & M. Pfadenhauer (Eds.), *Karrierepolitik: Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns* (pp. 29-41). Opladen, Germany: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knorr-Cetina, K. (2002). *Wissenskulturen: Ein Vergleich naturwissenschaftlicher Wissensformen*. Frankfurt am Main, Germany: Suhrkamp Verlag.
- Krais, B.(2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main, Germany: Campus Verlag.
- Krais, B., & Beaufays, S. (2005). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht. In U. Vogel (Ed.), *Was ist männlich – was ist weiblich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften* ( pp.135-151). Bielefeld, Germany: USP International.
- Kreckel, R (2008). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal*

- in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz.* Leipzig, Germany: Akad. Verlag-Anst.
- Krimmer, H., & Zimmer, A. (2003). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 21, 18-33.
- Küpper, H.-U (2002). Hochschulfinanzierung als Steuerungselement. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 2 (24), 18-43.
- Leemann, J. R. (2002a). Chancenungleichheiten beim Übergang in eine wissenschaftliche Laufbahn. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 24, 197-222.
- Leemann, J. R. (2002b). *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen.* Zürich, Switzerland: Rüegger.
- Lind, I. (2014). *Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen: Verbreitete Annahmen- Neue Fakten.* Retrieved from [http://www.awi.de/fileadmin/user\\_upload/Institute/Work\\_at\\_the\\_AWI/Frauenbeauftragte/pdf/Lind\\_Pr%C3%A4sentation\\_AWI.pdf](http://www.awi.de/fileadmin/user_upload/Institute/Work_at_the_AWI/Frauenbeauftragte/pdf/Lind_Pr%C3%A4sentation_AWI.pdf)
- Lind, I. (2004). Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms. In A. Löther (Ed.), *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen* ( pp.122-147). Brazil, Germany: USP International.
- Lind, I. (2007). Ursache der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen– individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?. In Wissenschaftsrat (2007). *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Neue Wege in der Gleichstellungspolitik* (pp. 59-86). Köln, Germany: Wissenschaftsrat.
- Lipinsky, A (2012). *Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei EU-geförderten Forschungsvorhaben aus Deutschland.* Köln, Germany: Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Lorenz, C. (1953). *Entwicklung und Lage der weiblichen Lehrkräfte an den wissenschaftlichen Hochschulen Deutschlands.* Berlin, Germany: Dunker & Humblot.
- Lundt, B. (1996). Zur Entstehung der Universität als Männerwelt. In E. Kleinau & C. Opitz (Eds.), *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung, Bd. 1: Vom Mittelalter bis zur Aufklärung* (pp. 103-118). Frankfurt am Main, Germany: Campus Verlag.

- Maurer, T. (2010). Einführung. Von der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen: Das deutsche Frauenstudium im internationalen Kontext (7-22). In T. Maurer (Ed.), *Der Weg an die Universität: Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert*. Göttingen, Germany: Wallstein.
- May, G. (1975). *Mit Katholiken zu besetzende Professuren an der Universität Tübingen von 1817 bis 1945: Ein Beitrag zur Ausbildung der Studierenden katholischer Theologie, zur Verwirklichung der Parität and der württembergischen Landesuniversität und zur Katholischen Bewegung*. Amsterdam, Netherlands: B.R. Grüner Publishing Company.
- Mazón, M. P. (2003). *Gender and the Modern Research University: The Admission to German Higher Education, 1865–1914*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159, 56-63.
- Moraw, P. (1988). Vom Lebensweg des deutschen Professors. *Mitteilungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft*, 4, 1-12.
- Nave-Herz, R. (2014). Universitätskarriere oder Kinder? Wertorientierungen und Entscheidungskonflikte. *Forschung & Lehre*, 2014 (9), 730-731.
- Noble, D. (1993). *A World without Women: The Christian Clerical Culture of Western Science*. Oxford, United Kingdom: Knopf.
- Oestreich, B. (1985). *Hedwig und Otto Hintze: Eine biographische Skizze*. *Geschichte und Gesellschaft*, 11, 397-419.
- Osiezki, M. (1990). Meitner, Lise. In M. Osiezki (Ed.), *Neue Deutsche Biographie (NDB), Band 16* ( pp.731-734). Berlin, Germany: Duncker & Humblot.
- Paletschek, S. (2001). *Die permanente Erfindung einer Tradition: Die Universität Tübingen im Kaiserreich und in der Weimarer Republik*. Stuttgart, Germany: Franz Steiner Verlag.
- Paletschek, S. (2002). Entnazifizierung und Universitätsentwicklung in der Nachkriegszeit am Beispiel der Universität Tübingen. In R. v. Bruch & B. Kaderas (Eds.), *Wissenschaften und Wissenschaftspolitik: Bestandsaufnahmen zu Formationen, Brüchen und Kontinuitäten im Deutschland des 20. Jahrhunderts* (pp.

393-408). Stuttgart, Germany: Steiner-Verlag.

- Paletschek, S. (2004). Zur Geschichte der Habilitation an der Universität Tübingen im 19. und 20. Jahrhundert: Das Beispiel der Wirtschaftswissenschaftlichen (ehemals Staatswirtschaftlichen / Staatswissenschaftlichen) Fakultät. In H. Marcon & H. Strecker (Eds.), *200 Jahre Wirtschafts- und Staatswissenschaften an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, Bd. 2* (pp. 1364-1399). Stuttgart, Germany: Steiner.
- Paletschek, S. (2007). Historiographie und Geschlecht. In J. R. Regnath & M. Riepl-Schmidt (Eds.), *Eroberung der Geschichte: Frauen und Tradition* (pp. 105-127). Hamburg, Germany: LIT.
- Paletschek, S. (2012). Berufung und Geschlecht. Berufungswandel an bundesrepublikanischen Universitäten im 20. Jahrhundert. In C. Hesse & R. C. Schwinges (Eds.), *Professorinnen und Professoren gewinnen: Zur Geschichte des Berufungswesens an den Universitäten Mitteleuropas* (pp. 295-337). Basel, Germany: Schwabe.
- Paris, R. (2001). Machtfreiheit als negative Utopie: Die Hochschule als Idee und Betrieb. In E. Stölting & U. Schimank (Eds.), *Die Krise der Universitäten* (pp. 194-222). Wiesbaden, Germany: Westdeutscher Verlag.
- Pritchard, R. (2006). Trends in the Restructuring of German Universities. *Comparative Education Review*, 50 (1), 90-112.
- Reeves, C., Chessin, D., & Chambless, M. (2007). *Nurturing the nature of Science*. Retrieved from [http://people.uncw.edu/kubaskod/SEC\\_406\\_506/documents/Nurturing\\_Nature\\_Science.pdf](http://people.uncw.edu/kubaskod/SEC_406_506/documents/Nurturing_Nature_Science.pdf)
- Schindler, P. (1962). Die Stellung der Dozentin an wissenschaftlichen Hochschulen: Ergebnisse einer Umfrage. In DUZ (Ed.), *Das unabhängige Hochschulmagazin 11*. Berlin, Germany: Dr. Josef Raabe Verlag.
- Schlegelmilch, C (1987). *Taxifahrer Dr. phil.: Akademiker in der Grauzone des Arbeitsmarktes*. Opladen, Germany: Leske + Budrich.
- Schlüter, A. (1996). Die ersten Nachkriegsprofessorinnen und die Situation der Wissenschaftlerinnen bis in die siebziger Jahre. In E. Kleinau & C. Opitz (Eds.), *Geschichte der Mädchen-und Frauenbildung. Bd. 2: Vom Vormärz bis zur*

- Gegenwart* (pp. 449-464). Frankfurt am Main, Germany: Campus Verlag.
- Schmeiser, M. (1994). *Akademischer Hasard: Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920*. Stuttgart, Germany: Klett-Cotta.
- Schöck-Quinteros, E. (1997). Hedwig Hintze (1884-1942): Ein biographischer Abriß. In B. Deppe & E. Dickmann (Eds.), *Hedwig Hintze (1884-1942): Bibliographie* (pp. 3-10). Bremen, Germany: Hedwig-Hintze-Inst.
- Schlüter, A. (2011). *Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule: Bedingungen, Potentiale und Instrumente der Entwicklung*. Düsseldorf, Germany: Hans-Böckler-Stiftung.
- Siebek, J. (2009). *Jahresfeier 1999: Rede des Rektors der Universität Heidelberg*. Retrieved from <http://www.uni-heidelberg.de/uni/aktu/9910jahr.htm>
- Siemann, W. (1987). Chancen und Schranken von Wissenschaftsfreiheit im deutschen Konstitutionalismus 1915-1918. *Historisches Jahrbuch*, 107, 315-348.
- Spiewak, M. (2006). *Auf die Spitze getrieben*. Retrieved from <http://www.zeit.de/campus/2006/42/elitewettbewerb>
- Statistisches Bundesamt (2016). *Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen*. Wiesbaden, Germany: Statistisches Bundesamt.
- Szöllösi-Janze, M. (2000). Plagiatörin, verkanntes Genie, beseelte Frau? Von der schwierigen Annäherung an die erste deutsche ordentliche Professorin. *Wirtschaft & Wissenschaft*, 8 (4), 40-48.
- Türk, V., & Becke-Goehring, M. (2008). Erste Professorin und erste Rektorin der Universität Heidelberg – ein Interview mit einer Zeitzeugin. In S. Richter (Ed.), *Wissenschaft als weiblicher Beruf? Die ersten Frauen in Forschung und Lehre an der Universität Heidelberg* (pp. 41-53). Heidelberg, Germany: Univ.-Museum.
- UNESCO (1952). *Preliminary report on statistics of higher education 1930-1950: Unesco/ST/R7*. Paris, France: UNESCO.
- Universität Humboldt (2015). *Nobelpreisträger*. Retrieved from <https://www.hu-berlin.de/de/ueberblick/geschichte/nobelpreise>
- Vogt, A. (2007). *Wissenschaftlerinnen an deutschen Universitäten (1900-1945): Von der*

- Ausnahme zur Normalität?. In R. C. Schwinges (Ed.), *Examen, Titel, Promotionen. Akademisches und staatliches Qualifikationswesen vom 13. bis zum 21. Jahrhundert* (pp. 705-729). Basel, Germany: Schwabe.
- Walther, P. Th. (2003). Das Gelehrtenpaar Hedwig und Otto Hintze. In K. Aleksander (Ed.), *Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit: Frauen an der Berliner Universität Unter den Linden* (pp. 98-106). Berlin, Germany: Trafo-Verl..
- Weber, M (1919). *Wissenschaft als Beruf*. Retrieved from <http://www.wsp-kultur.uni-bremen.de/summerschool/download%20ss%202006/Max%20Weber%20-%20Wissenschaft%20als%20Beruf.pdf>
- Weber, M (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen, Germany: Mohr.
- Weber, W. (1984). *Priester der Klio: Historisch-sozialwissenschaftliche Studien zur Herkunft und Karriere deutscher Historiker und zur Geschichte der Geschichtswissenschaft 1800-1970*. Frankfurt am Main, Germany: Lang.
- Wenneras, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and Sexism in Peer-Review. *Nature*, 22, 341-343.
- Winnacker, E.-L., Kleiner, M., Gruss, P., Wintermantel, M., Kempen, B., Strohschneider, P., Mlynek, M., & Rietschel, E. T. (2008). Braucht die Wissenschaft eine Frauenquote? Wissenschaftsorganisationen antworten. *Forschung & Lehre*, 15, 368-370.
- Wissenschaftsrat. (1996). *Empfehlungen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses*. Berlin, Germany: Author.
- Wissenschaftsrat. (2001). *Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Berlin, Germany: Author.
- Wissenschaftsrat. (2007). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Berlin, Germany: Author.
- Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*. Dresden, Germany: Author.
- Wobbe, T (1991). *Ein Streit um die akademische Gelehrsamkeit: Die Berufung Mathilde Vaertings im politischen Konfliktfeld der Weimarer Republik*. Berlin, Germany: Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der

Freien Universität Berlin.

Wobbe, T (1998). Mathilde Vaerting (1884-1977), Die Macht des Unterschieds. In C. Honegger & T. Wobbe (Eds.), *Frauen in der Soziologie: Neun Porträts* (pp. 178-202). München, Germany: C. H. Beck.

Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft: Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin, Germany: Edition Sigma.



