



Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Viadrina

Analyse und Handlungsvorschläge
mit Fokus auf den
Wissenschaftlichen Nachwuchs

Erstellt auf Beschluss des Fakultätsrats im Rahmen des dezentralen
Gleichstellungsplans der Kulturwissenschaftlichen Fakultät

Henriette Jankow, Nadine Arnold
19.06.2013

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Wissenschaftliche Karriere und Familie.....	3
3.	Planbarkeit und Zufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät.....	8
4.	Handlungsvorschläge.....	12
4.1.	Umsetzung der familienpolitischen Komponente.....	12
4.2.	Planbarkeit und Vertragslaufzeiten.....	14
4.3.	Dem Dropout von qualifizierten Nachwuchswissenschaftler_innen, insb. Frauen und Personen mit Familienaufgaben entgegenwirken.....	15
5.	Literaturverzeichnis	17

1. Einleitung

„Mit den Tätigkeitsinhalten sind promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten (sehr) zufrieden, mit der Beschäftigungssituation (Sicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommen) sowie dem Betriebsklima eher unzufrieden.“ (BUWIN 2013: 21) So lautet eine zentrale Aussage des jüngsten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, veröffentlicht im Mai 2013 und greift damit ein zentrales Dilemma der Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft auf: Befristete, in der Regel Teilzeit – Arbeitsverträge an Universitäten bedeuten oft ein Mangel an Planbarkeit auf Grund unklarer Zukunftsperspektiven.

Obwohl über den Verlauf in den letzten Jahrzehnten insgesamt ein Anstieg der Frauenanteile auf allen Stufen wissenschaftlicher Qualifizierung zu verzeichnen ist, sind doch deutliche Geschlechterdifferenzen in der Personalstruktur an Universitäten, allem voran auf professoraler Ebene, zu beobachten. Mit einem Frauenanteil von 21% bei den Professuren liegt Deutschland um 9%-Punkte unter dem EU-27-Durchschnitt (BUWIN 2013: 5,17).

Die Unterrepräsentanz von Frauen in statushöheren Beschäftigungsgruppen an Universitäten kann nicht losgelöst von den z.T. prekären Beschäftigungsbedingungen unterhalb der Professur betrachtet werden. Die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, die eine Karriere jenseits der bisher männlich geprägten „Normalbiografie“ begünstigen, muss folglich als ein zentrales Ziel einer zukunftsfähigen Gleichstellungs- und Personalpolitik verstanden werden.

Die Tatsache, dass für viele Nachwuchswissenschaftler_innen die Qualifizierungsphase zeitlich häufig mit der Lebensphase zusammenfällt, in welcher eine Familiengründung in den Vordergrund rückt, unterstreicht die gleichstellungspolitische Relevanz von Beschäftigungsbedingungen, da familiäre Auszeiten und Betreuungsaufgaben noch immer häufiger bzw. länger von Frauen wahrgenommen werden. Gleichwohl verdeutlicht Lind (2004), dass nicht die faktische Mutterschaft ein Karrierehemmnis bedeutet¹, sondern vielmehr „die Vorstellung der Unvereinbarkeit in eine negative Leistungserwartung gegenüber Wissenschaftlerinnen“ (ebd. 116) resultiert.

Die Herausforderung an eine universitäre Beschäftigungspolitik, die sich zu den Prinzipien der Chancengleichheit bekennt, besteht also darin, Strukturen zu schaffen, die Nachwuchswissenschaftler_innen unabhängig von tatsächlichen Absichten der Familiengründung, Möglichkeiten bieten, ihre individuelle Lebensplanung und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren.

Dass diesbezüglich angesichts des großen Ausmaßes an befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Wissenschaftsbetrieb Handlungsbedarf besteht, räumt mittlerweile auch die Hochschulrektorenkonferenz ein und fordert: „Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Hochschulen berücksichtigt werden“ (HRK 2012: 2).

Mit dieser Analyse und den daraus abgeleiteten Handlungsvorschlägen soll der Empfehlung der HRK nachgekommen und die momentane Beschäftigungssituation und -zufriedenheit

¹ Lind (2007) verdeutlicht, dass die Publikationsleistung von Wissenschaftlerinnen mit Kindern ebenso hoch ist, wie die von Wissenschaftlerinnen ohne Kinder. Auch unterscheidet sich die Dauer der Qualifikationsphasen von Frauen mit Kindern kaum von der von kinderlosen Frauen (ebd. 66f.)

der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen an der kulturwissenschaftlichen Fakultät der Viadrina aus gleichstellungs- und vereinbarkeitspolitischer Perspektive analysiert werden. Grundlage dafür bilden nach Geschlecht und Fakultät differenzierte Statistiken des Personaldezernates der EUV sowie Daten der universitätsinternen Umfragen des Personalrats² und der Familienbeauftragten³ aus den Jahren 2011 und 2012. In einem zweiten Schritt werden Handlungsvorschläge zur Verbesserung der Gleichstellungssituation formuliert, die somit zur Umsetzung des dezentralen Gleichstellungsplans der Fakultät beitragen können.

2. Wissenschaftliche Karriere und Familie

Das typische Bild einer Karriere im Wissenschaftsbetrieb ist noch immer stark geprägt von einer arbeitskulturellen Erwartungshaltung, in welcher Wissenschaft den alleinigen Lebensmittelpunkt des_der Wissenschaftler_in darstellt. Die Vorstellung der unbedingten Verfügbarkeit für die „Berufung“ Wissenschaft ist stark orientiert an einer traditionell männlich geprägten Arbeitsbiografie, in welcher Familienaufgaben – so sie anfallen – noch immer häufiger von der Partnerin übernommen werden. Diese Vorstellung prägt strukturelle Rahmenbedingungen, die sich für diejenigen als benachteiligend erweisen, die Familienaufgaben nachgehen wollen (vgl. Lind 2004: 97). Das betrifft sowohl Frauen als mittlerweile auch vermehrt Männer:

„Negative Konsequenzen erfahren zunehmend auch Väter, die von der althergebrachten Vaterrolle abweichen und selbst Betreuungsverantwortung übernehmen. Am häufigsten jedoch erleben Mütter zum Teil starke berufliche Nachteile aufgrund der Elternschaft. Lediglich die traditionell lebenden männlichen Wissenschaftler mit Kindern geben keine beruflichen Nachteile an.“
(BMBF, Lind: 2010: 8)

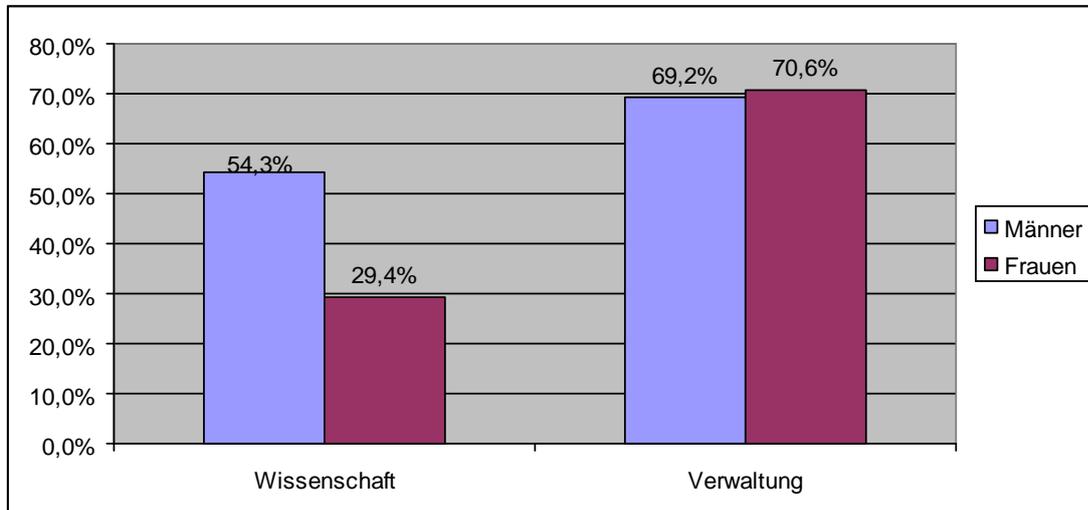
Die Umfrage der Familienbeauftragten zeigt, dass auch an der Viadrina Männer, die in der Wissenschaft tätig sind, signifikant häufiger Kinder haben als Frauen (54,3% zu 29,4%). Bemerkenswert hieran ist, dass ein Geschlechtsunterschied in Bezug auf Elternschaft im Bereich der Verwaltung, anders als in der Wissenschaft, nahezu verschwindend gering ist

² Die Umfrage des Personalrats der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen wurde im Rahmen des ver.di-Projekts *fairspektive* in der Zeit vom 10.04. bis 15.05. 2012 durchgeführt. Der Rücklauf umfasste 51,4% (N = 149) des wissenschaftlichen Personals aller drei Fakultäten und des Sprachenzentrums. Insgesamt haben 52,6% Frauen und 47,4% Männer an der Umfrage beteiligt, was der Geschlechterverteilung der Beschäftigten an der Viadrina insgesamt entspricht. Beschäftigte der Kulturwissenschaftlichen Fakultät machen 47,5 % des Rücklaufs aus. Dort, wo es möglich war, wurden die Daten der Umfrage für diese Analyse nochmals für die Kulturwissenschaftliche Fakultät und nach Geschlecht ausgewertet.

³ Die Umfrage der Familienbeauftragten wurde als Online-Umfrage vom 07. November 2011 bis zum 02. Dezember 2011 durchgeführt. Mit 150 vollständig ausgefüllten Fragebögen beläuft sich der Rücklauf auf 31% aller Beschäftigten. Etwa zwei Drittel der Befragten sind weiblich, ein Drittel männlich. 47,1% der Beteiligten arbeiten im wissenschaftlichen Bereich. Die Datenlage erlaubt leider keine Rückschlüsse auf Fakultätszugehörigkeit. Die aus der Umfrage der Familienbeauftragten herangezogenen Daten beziehen sich also nicht spezifisch auf die Kulturwissenschaftliche Fakultät, sondern liefern ein Bild über den wissenschaftlichen Bereich an der Viadrina im Allgemeinen, woraus sich Tendenzen für die Kulturwissenschaftliche Fakultät ablesen lassen.

(Vgl. Abb. 1). Diese Zahlen verweisen auf Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich, die teils problematisch für die Vereinbarkeit sind und machen deutlich, dass sich vor allem Frauen vor Probleme der Vereinbarkeit gestellt sehen.

Abb. 1 Kinder bei Frauen und Männern in Wissenschaft (alle Fakultäten) und Verwaltung (Umfrage der Familienbeauftragten) N=149



Die Aufschlüsselung der Bewertung der Arbeitsbedingungen bzgl. des Freiraums für Kinderbetreuung nach Geschlecht bescheinigt eindeutige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten (Vgl. Abb. 2). Während 72,7% der Männer angeben, genügend Freiräume zu haben, stimmt fast die Hälfte der Frauen (46,7%) der Aussage gar nicht zu. Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere stellt sich für Frauen also weitaus dringlicher. Die Zahlen legen nahe, dass Kind und Karriere besonders für Wissenschaftlerinnen in Widerspruch zu einander stehen und verweisen damit auf Arbeitsbedingungen, die vor allem für Frauen ein hohes Dropout-Risiko bergen.

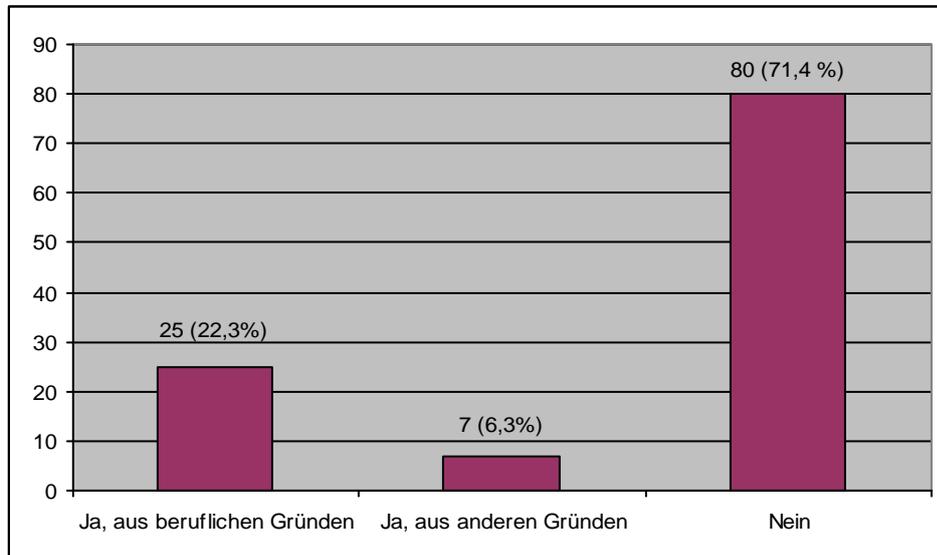
Abb. 2 Arbeitsbedingungen und Freiräume für Kinder (alle Fakultäten; Umfrage Familienbeauftragte)

		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Arbeitsbedingungen lassen genügend Freiräume für Kinderbetreuung	Ablehnung	3	7	10
		13,6%	46,7%	27,0%
	Teils/teils	3	1	4
		13,6%	6,7%	10,8%
	Zustimmung	16	7	23
		72,7%	46,7%	62,2%
Gesamt		22	15	37
		100,0%	100,0%	100,0%

So verwundert es auch nicht, dass knapp ein Viertel der Befragten in der Umfrage des Personalratsangaben, bereits einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt zu haben. Die Tatsache, dass zwei Drittel darunter Frauen sind, macht deutlich, dass eine wissenschaftliche Karriere besonders unattraktiv für Frauen mit Kinderwunsch ist. Im Kontext bereits vorliegender Forschungsergebnisse zum Thema Elternschaft in der Wissenschaft kann diese Datenlage so gelesen werden, dass Frauen mehr Nachteile in ihrer

Karriere durch Mutterschaft befürchten als Männer⁴. Damit soll keinesfalls impliziert werden, dass jede Frau qua Geschlecht einen Kinderwunsch hat.

Abb. 3 Zurückstellen des Kinderwunsches (nach Geschlecht, alle Fakultäten; Umfrage Personalrat)



		Männlich	Weiblich	Gesamt
Haben Sie schon einmal einen Kinderwunsch zurückgestellt?	Ja, aus beruflichen Gründen	8 15,1%	17 28,8%	25 22,3%
	Ja, aus anderen Gründen	3 5,7%	4 6,8%	7 6,3%
	Nein	42 79,2%	38 64,4%	80 71,4%
Gesamt		53 100,0%	59 100,0%	112 100,0%

71,4% der Befragten gaben an, noch nie einen Kinderwunsch zurückgestellt zu haben, was sowohl bedeuten kann, dass sie bislang keine Kinder bekommen wollten oder aber sich für Kind *und* Karriere entschieden haben. Dennoch gab knapp ein Viertel der Befragten an, einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt zu haben. Hierbei sollten grundsätzlich Rahmenbedingungen angestrebt werden, in denen sowohl Frauen als auch Männer sich nicht zwischen beruflichem Erfolg und Familienaufgaben entscheiden müssen.

⁴ Die Forschungsprojekte „Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft“ (2007-2009) unter der Leitung von Dr. Inken Lind (CEWS, GESIS Bonn) und „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“ (2007-2010) unter der Leitung von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (Hochschuldidaktisches Zentrum TU Dortmund) stellen einen starken Zusammenhang zwischen der Rückstellung eines Kinderwunsches unter kinderlosen Wissenschaftler_innen und deren prekären Beschäftigungsverhältnissen fest. (BMBF 2010: 14; Lind 2010) Wenig überraschend ist die Anzahl der kinderlosen Wissenschaftler_innen im akademischen Mittelbau (75% der Frauen, 73% der Männer) besonders hoch. Die Tatsache, dass sich vor allem diese Statusgruppe mit befristeten Verträgen von kurzer Laufzeit konfrontiert sieht, legt nahe, dass die Kinderlosigkeit eher Sachzwängen unterliegt.

Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Ein bereits bestehendes Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ist die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG). Bei Verträgen, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen, ermöglicht die familienpolitische Komponente die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um 2 Jahre je Kind zu verlängern.

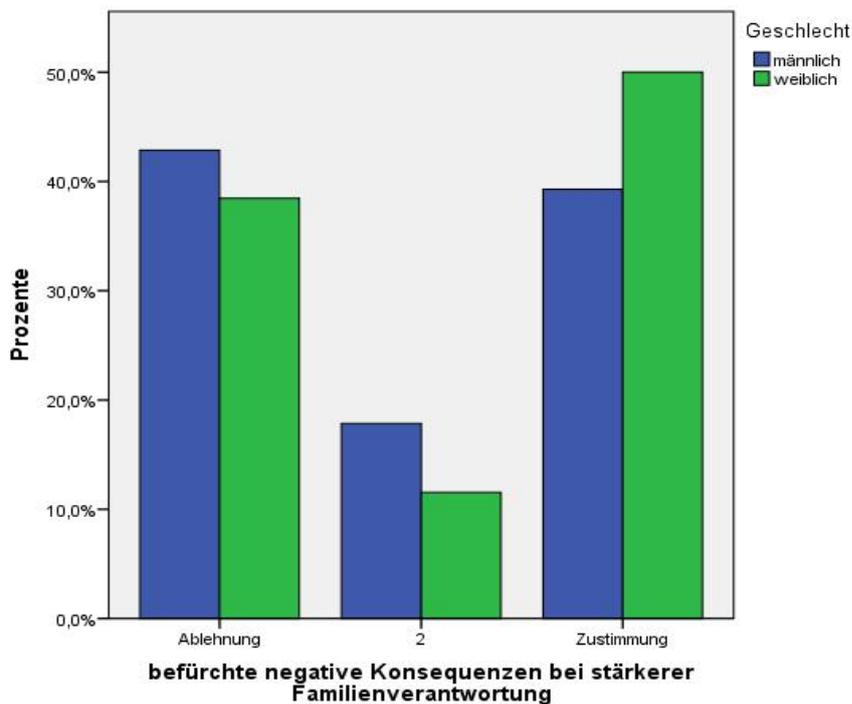
Allerdings handelt es sich bei diesem Passus um eine Kann-Regelung. Es gibt also keinen gesetzlich geregelten Automatismus (wie bei Elternzeit und Mutterschutz), über den die Verlängerung erwirkt wird, sondern betroffene Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen müssen eine Vereinbarung treffen. Tatsächlich findet die familienpolitische Komponente an Hochschulen in „deutlich unter 1% [...] der Arbeitsverträge“ (Jongmanns 2011: 4) Anwendung, was darauf hindeutet, dass sie sowohl auf Seiten der Vorgesetzten als auch der Beschäftigten nur wenig bekannt ist.

Ein weiterer Kritikpunkt an der familienpolitischen Komponente bezieht sich auf ihre Anwendungsmöglichkeiten. Mitarbeiter_innen mit Betreuungsaufgaben, deren Befristung mit Drittmittelfinanzierung begründet wurde, können die Komponente nicht in Anspruch nehmen, weil sie nur für Qualifikationsstellen vorgesehen ist. Befristungen bei Drittmittelstellen können nach WissZeitVG jedoch sowohl nach dem Drittmittelatbestand als auch nach dem Qualifikationstatbestand („sachgrundlose Befristung“) begründet werden. Im Sinne der Familienfreundlichkeit empfiehlt die HRK dementsprechend, der sachgrundlosen Befristung (§2 Abs. 1 WissZeitVG) grundsätzlich den Vorrang vor einer reinen Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) zu gewähren, also auch Stellen in Drittmittelprojekten als Qualifikationsstellen auszuweisen, um die grundsätzliche, flächendeckende Anwendung der familienpolitischen Komponente zu ermöglichen (vgl. HRK 2011: 4).

Dass in Bezug auf die Vereinbarkeit auch an der Viadrina noch Handlungsbedarf besteht, zeigen auch die Antworten auf die Frage, ob negative Konsequenzen am Arbeitsplatz befürchtet werden, wenn die Familienaufgaben stärker in den Vordergrund gestellt werden. Nur 15,8% der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten stimmen dem eher bzw. gar nicht zu. Jeweils 42,1% bejahen die Aussage komplett oder teilweise.⁵ Ein Blick auf das Antwortverhalten nach Geschlecht verdeutlicht, dass Frauen mit 50,0% häufiger Benachteiligung auf Grund einer stärkeren Fokussierung von Familienaufgaben befürchten als Männer.

⁵ Umfrage der Familienbeauftragten, („Ich befürchte negative Konsequenzen am Arbeitsplatz, wenn ich meine Familienverantwortung stärker in den Vordergrund rücke.“), nicht gefiltert nach Geschlecht.

Abb. 4 Negative Konsequenzen (alle Fakultäten, nach Geschlecht; Umfrage der Familienbeauftragten)



Komplementäre Daten der Personalratsumfrage verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit Privatleben und/oder Familie an der kulturwissenschaftlichen Fakultät etwas schlechter bewertet wird als an den beiden anderen Fakultäten. Eine Ursache hierfür könnte sein, dass an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät seltener Vollzeitstellen und noch kürzere Vertragslaufzeiten als an den beiden anderen Fakultäten vorliegen.

Abb. 5 Zufriedenheit mit Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Privatem / Familie (Umfrage Personalrat)

					Gesamt
		Kulturwiss.	Wirtschaftswiss.	Jura	
Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit Privatleben / Familie	1 = sehr zufrieden	11 20,4%	5 22,7%	7 31,8%	23 23,5%
	2	13 24,1%	9 40,9%	5 22,7%	27 27,6%
	3	19 35,2%	4 18,2%	5 22,7%	28 28,6%
	4	7 13,0%	3 13,6%	3 13,6%	13 13,3%
	5 = gar nicht zufrieden	4 7,4%	1 4,5%	2 9,1%	7 7,1%
Gesamt		54 100,0%	22 100,0%	22 100,0%	98 100,0%

3. Planbarkeit und Zufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienaufgaben spielen Planbarkeit und finanzielle Absicherung eine wesentliche Rolle. Kurze Vertragslaufzeiten und wenige Vollzeitstellen sind zum Charakteristikum wissenschaftlicher Beschäftigung an Universitäten und Hochschulen geworden.⁶ Lag das Verhältnis unbefristeter zu befristeten Beschäftigten an Hochschulen im Jahr 2000 noch bei 1:4, so verschlechterte es sich bis 2010 auf 1:9 (BUWIN 2013). Mit einem Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse von 88% bei den Männern und 87% bei den Frauen zeigt sich diese Entwicklung auch an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät.

Abb. 6 Beschäftigungsstruktur der kulturwissenschaftlichen Fakultät (Daten der Personalabteilung, Stand 2012):

Anzahl	Frauen	Männer
Kuwi gesamt	17,50 (42,9%)	23,25 (57.1 %)
Kuwi befristet	15,50	20,25
Kuwi unbefristet	2,00	3,00
Kuwi Vollzeit	10,00	14,00
Kuwi Teilzeit	7,50	9,25

Die Frage der Planbarkeit stellt sich angesichts dieser Zahlen für die überwiegende Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, unabhängig vom Geschlecht. Verschärft stellt sich diese Problematik sicherlich für Personen mit Familienaufgaben oder Kinderwunsch.

Neben der Tatsache der Befristung schlägt sich an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät vor allem auch die vergleichsweise kurze Befristungsdauer (im Verhältnis zu anderen Fakultäten) nieder. In der Umfrage des Personalrats gab die Hälfte der Befragten an der kulturwissenschaftlichen Fakultät an, einen Arbeitsvertrag mit einer Dauer von lediglich bis zu zwölf Monaten zu haben. Wenngleich darunter auch Anschlussverträge fallen können, zeigt dies dennoch, dass der Planungshorizont insgesamt gering ist.

Auf die Planungsunsicherheit durch befristete und kurze Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik weisen sowohl der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Offensive für Chancengleichheit (WR 2012) und als auch die Hochschulrektorenkonferenz in ihren „Leitlinien zur Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ (HRK 2012) hin. Ein zentrales Instrument dazu sei es, „bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen“ (WR 2012: 24).

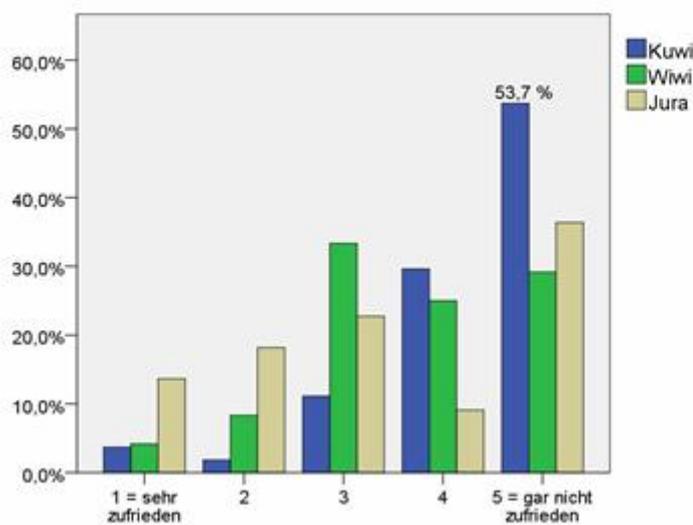
Die Nachwuchswissenschaftler_innen an der kulturwissenschaftlichen Fakultäten Insgesamt zeichnet sich auch an der Viadrina ein Bild ab, in welchem eine hohe

⁶ Laut BUWIN 2013 kann für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen ein Anstieg der Befristung (von 79% 2000 auf 90% in 2010) und eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung (von 38% auf 45%) sowie ein Zuwachs an Drittmittelfinanzierung (von 36% auf 43%) konstatiert werden (BUWIN 2013: 15).

Zufriedenheit mit den Inhalten der wissenschaftlichen Arbeit und dem Kollegium einer hohen Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (mittelfristiger Planbarkeit, Zeit für Qualifikation und Existenzsicherung)⁷ gegenüber steht. Diese Einschätzung entspricht auch der Grundaussage, die im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 zur Diskrepanz zwischen hoher Motivation zur wissenschaftlichen Arbeit und vergleichsweise hoher Unzufriedenheit mit den vorherrschenden Rahmenbedingungen getroffen wird (vgl. BUWIN 2013: 21). Die Gestaltung persönlicher und beruflicher Lebensläufe gestaltet sich für viele Beschäftigte schwierig, dies gilt insbesondere auch für die kulturwissenschaftliche Fakultät. So geben hier mehr als die Hälfte der Befragten an, „gar nicht“ mit der Möglichkeit zu mittelfristiger beruflicher und privater Lebensplanung zufrieden zu sein.

Abb. 7 Planbarkeit von Beruf und Privatleben (Umfrage Personalrat)

„Wie zufrieden sind Sie mit der Möglichkeit zu mittelfristiger beruflicher und privater Lebensplanung?“ N=100)



Neben dem Aspekt der Planbarkeit zeigt sich an der Viadrina außerdem wie auch in anderen Berufsbildern das Bild, dass der Anteil von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten höher ist als der der Männer. In Bezug auf das wissenschaftliche Personal kann gesagt werden, dass Teilzeit bei beiden Geschlechtern in erheblichem Umfang vertreten ist. So sind 29,5% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Teilzeit tätig und 25,5% der wissenschaftlichen Mitarbeiter. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist Teilzeit noch häufiger – hier sind es 42,5% der Frauen und 39,8% der Männer (Daten des Personaldezernats 2012).

Das Problem „ungewollter Teilzeit“ ist eng damit verbunden, dass insgesamt 46,7% der Befragten angeben, „überhaupt nicht“ von ihrem Einkommen aus der akademischen Tätigkeit den Lebensunterhalt bestreiten zu können (Vgl. Abb. 8). Diese Aussage wird überwiegend von Frauen getroffen. Finanzielle Unsicherheit stellt damit ein Drop-out-Risiko insbesondere für Wissenschaftlerinnen dar.

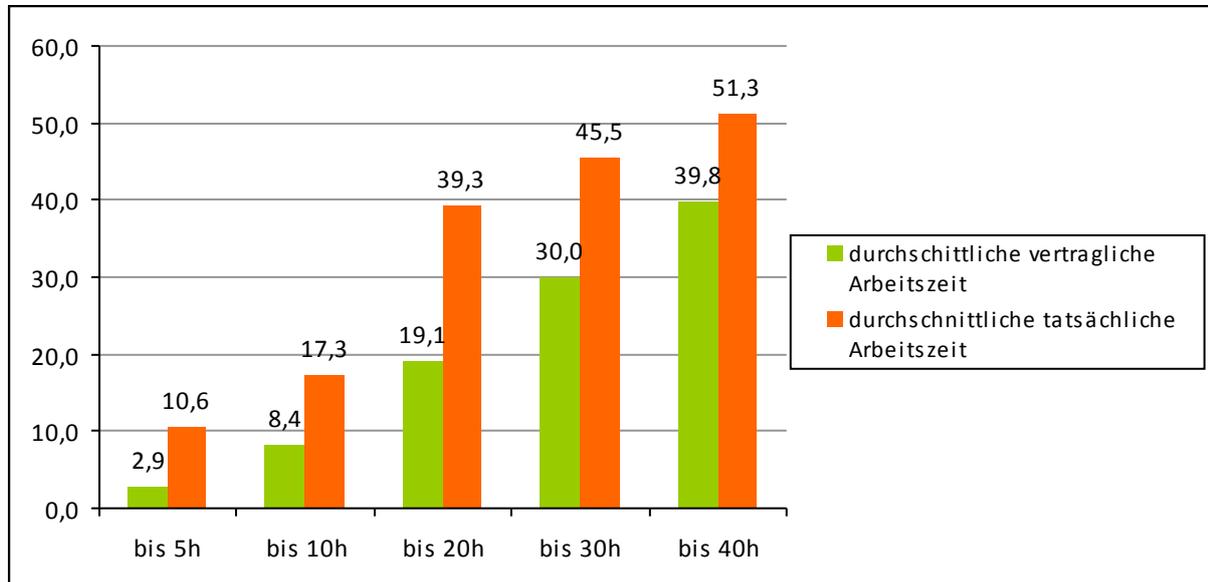
⁷ Personalratsumfrage 2012, Folie 22 und 23.

Abb. 8 ausreichendes Einkommen (nach Geschlecht, Umfrage Personalrat)

				Gesamt
		Männlich	Weiblich	
Ich kann von meinem Einkommen aus der akademischen Tätigkeit meinen kompletten Lebensunterhalt bestreiten.	1= trifft völlig zu	2	4	6
		15,4 %	12,5 %	13,3 %
	2	3	4	7
		23,1%	12,5%	15,6%
	3	2	3	5
		15,4%	9,4%	11,1%
	4	2	4	6
	15,4%	12,5%	13,3%	
	5 = trifft überhaupt nicht zu	4	17	21
		30,8%	53,1%	46,7%
Gesamt		13	32	45
		100,00%	100,00%	100,00%

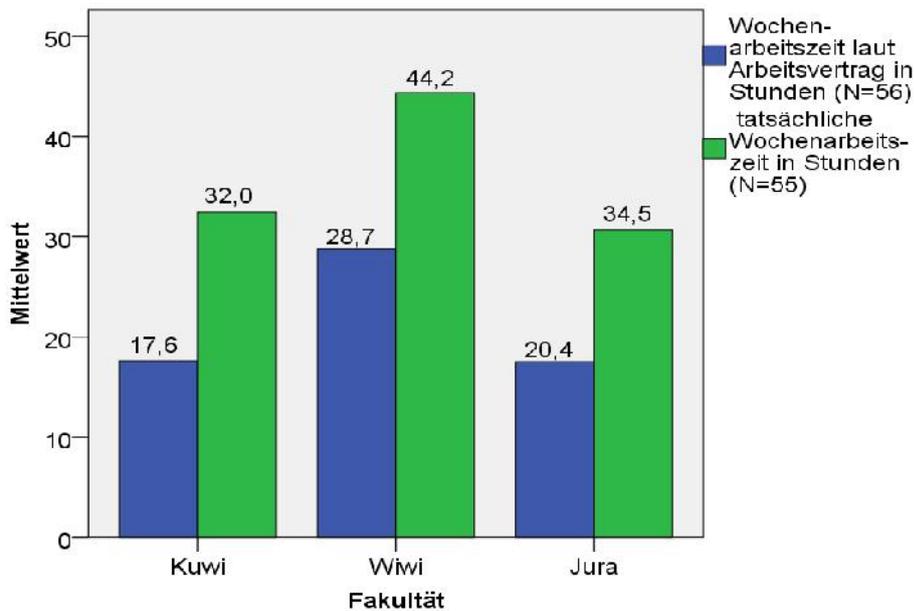
Dabei zeigt sich zudem, dass eine Teilzeittätigkeit meist nicht mit einer verringerten Arbeitsbelastung einhergeht. Die Ausstattung der Lehrstühle mit Haushaltsstellen ist an der kulturwissenschaftlichen Fakultät geringer als an den anderen beiden Fakultäten. Die Anzahl der Stellen und deren Aufspaltung in Teilzeitstellen führt dazu, dass die vertragliche Arbeitszeit i.d.R. deutlich zu gering ist, um das Arbeitsaufkommen zu bewältigen. Nachwuchswissenschaftler_innen mit einem Vertrag von 20 Stunden arbeiten im Schnitt fast das Doppelte, wie die folgende Grafik der Personalratsumfrage zeigt.

Abb. 9 Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit vs. durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit (alle Fakultäten, wiss. Beschäftigte und SHK; Umfrage des Personalrats)



An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist dieser Unterschied zudem am stärksten. Während die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit niedriger ist als an den anderen Fakultäten, ist die Diskrepanz zur tatsächlichen Arbeitszeit am höchsten.

Abb. 10 Wochenarbeitszeit laut Vertrag vs. tatsächliche Wochenarbeitszeit (Umfrage Personalrat)



Diese Situation deutet bereits darauf hin, dass auch die Zeit, die Nachwuchswissenschaftler_innen für die eigene Qualifikation zur Verfügung steht, nicht als ausreichend bewertet wird. Dies trifft insbesondere auf die Beschäftigten an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät zu. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, „überhaupt nicht“ während der Arbeitszeit zum Promovieren bzw. Habilitieren zu kommen. Hierbei ist zu unterstreichen, dass die arbeitsrechtlich notwendige Begründung der Befristung bei Qualifikationsstellen eben die Qualifikation ist und in der Konsequenz auch als Bestandteil der individuellen Arbeitsverträge dokumentiert werden sollte.

Gründe für den Zeitmangel können sein, dass eine hohe Arbeitsverdichtung im Bereich der Lehre, Betreuung und Beratung von Studierenden, aber auch im Wissenschaftsmanagement (Verfassen von Projektanträgen, Organisation von Workshops, Konferenzen) vorliegt, die nur noch wenig Zeit für die eigene Qualifikation bzw. Forschung übrig lassen. Angesichts dessen, dass mit steigender Qualifikation der Anteil von Frauen in der Wissenschaft noch immer abnimmt, ist es ein zentrales Anliegen, die Abschlusswahrscheinlichkeit insbesondere bei Frauen auf hohem Niveau zu halten, da sonst kein ausreichender Pool qualifizierter Frauen auf den weiteren wissenschaftlichen Karrierestufen zur Verfügung steht. In diesem Zusammenhang sind Beschäftigungsbedingungen, die den erfolgreichen Abschluss von Qualifikationen erschweren oder verzögern, problematisch.

Abb. 11: Zeit für die eigene Qualifikation

		Kulturwiss.	Wirtschaftswiss.	Jura	Gesamt
Ich komme während meiner Arbeitszeit zum Habilitieren bzw. Promovieren.	1 = trifft völlig zu	1 2,7%	5 22,7%	2 11,8%	8 10,5%
	2	4 10,8%	5 22,7%	4 23,5%	13 17,1%
	3	4 10,8%	5 22,7%	1 5,9%	10 13,2%
	4	8 21,6%	2 9,1%	2 11,8%	12 15,8%
	5 = trifft überhaupt nicht zu	20 54,1%	5 22,7%	8 47,1%	33 43,4%
	Gesamt	37 100,0%	22 100,0%	17 100,0%	76 100,0%

Nicht zuletzt sollte auch die Situation der Lehrbeauftragten an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät in den Blick genommen werden. Zum Teil befinden sich Lehrbeauftragte selbst in der Qualifizierungsphase. Die genannten Problematiken – unzureichende Finanzierung, mangelnde Planbarkeit und mangelnde Zeit für die eigene Qualifikation – stellen sich dann teils in noch stärkerem Maße, da nicht alle Lehraufträge Zusatzangebote, bspw. für die Berufspraxis, darstellen. So gibt die Hälfte der befragten Lehrbeauftragten an, grundständige Lehre zu übernehmen sowie damit einhergehende Korrekturleistungen und evtl. Abschlussarbeiten und -prüfungen.

Abb. 12 Lehre durch Lehrbeauftragte (Umfrage Personalrat)

Gehören die Kurse...	Kuwi	Wiwi	Jura	Gesamt
...zu obligatorischen Kursen	14 (50,0 %)	6 (46,2%)	6 (66,7%)	26
...das reguläre Lehrangebot ergänzenden Kursen	15 (50,0%)	7 (53,8%)	3 (33,3%)	24
Gesamt	28	13	9	50

4. Handlungsvorschläge

Die vorliegenden Daten zeigen, dass an der Viadrina allgemein und auch an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät im Besonderen die Arbeitsbedingungen noch stärker gleichstellungs- und familienorientiert gestaltet werden sollten. Dies umfasst die Schaffung von Strukturen und Abläufen, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Privatleben bzw. Familie unterstützen (Planbarkeit) und von der „männlich“ geprägten Normalbiografie abweichende Karrieremodelle begünstigen.

Im Folgenden werden Handlungsvorschläge zur Verbesserung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitssituation an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät vorgestellt. Sie basieren zum einen auf Empfehlung hochschulpolitischer Organe, wie z. B. der HRK, und zum anderen auf Best-Practice-Beispielen anderer Hochschulen.

4.1. Umsetzung der familienpolitischen Komponente

Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG greift derzeit deutschlandweit nur sehr ungenügend, da sie nur bei 1% der Verträge überhaupt angewendet wird (Evaluation des WissZeitVG durch die HIS GmbH 2011) und „von der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer fast ausschließlich für den Individualfall Gebrauch gemacht wird“

(Jongmanns 2012: 55). Dies verweist auf einen Mangel an Information und folglich einer Systematik in der Anwendung. Auch an der Viadrina gibt es keine systematische Anwendung der familienpolitischen Komponente. Die erfolgreiche Anwendung der familienpolitischen Komponente scheint bspw. davon abzuhängen, ob die Nachwuchswissenschaftler_innen bzw. ihre Vorgesetzten Kenntnis von dieser Regelung haben. Die HRK schlägt hierzu vor, dass die familienpolitische Komponente des WissZeitVG grundsätzlich allen Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben angeboten werden sollte, auf die sie anwendbar ist. Diese Zielstellung kann die kulturwissenschaftliche Fakultät in ihrem Geltungsbereich aufgreifen und sich dazu entsprechend positionieren, dass die familienpolitische Komponente grundsätzlich angewendet werden soll. Abweichungen können begründet möglich sein. Ein solches grundsätzliches Bekenntnis sollte jedoch gestützt werden durch umfassende Informationen für die relevanten Zielgruppen. Dies kann zunächst folgendes umfassen:

4.1.1 Personen, die *während* ihrer Beschäftigung an der EUV Kinder bekommen oder familienbedingte Auszeiten nehmen

Wenn wissenschaftliche Mitarbeiter_innen Mutterschutz bzw. Elternzeit beantragen, erhalten sie ein Bestätigungsschreiben des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten (Dezernat II). Diesem kann grundsätzlich ein Hinweis auf die familienpolitische Komponente im WissZeitVG beigefügt werden.⁸ Auch die Vorgesetzten sollten in diesem Fall über die Möglichkeit des Anbietetens der familienpolitischen Komponente informiert werden.

4.1.2 Personen, die neu eingestellt werden und *bereits* Kinder betreuen oder andere Verlängerungstatbestände mitbringen:

Es bedarf auch umfassender Informationen gegenüber denjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die nicht erst während ihrer Anstellung an der Viadrina in Mutterschutz / Elternzeit gehen, sondern bereits mit Familienaufgaben betraut sind, wenn sie eine Stelle an der Viadrina neu antreten, da die familienpolitische Komponente auch für sie anwendbar ist. In Zusammenarbeit mit dem Dezernat II kann bereits bei der Einstellung über die familienpolitische Komponente informiert werden. Das Dezernat II lässt bei Neueinstellung einen Einstellungsergänzungsbogen ausfüllen, in dem vorherige Beschäftigungsverhältnisse und Verlängerungstatbestände abgefragt werden. Ergibt die Prüfung der Daten, dass der oder die Einzustellende Kinder betreut und somit die familienpolitische Komponente nutzen könnte, sollte dies vom DII an die Fakultät – etwa durch einen entsprechenden Vermerk der geänderten Höchstbefristungsdauer im Stellenplan – rückgemeldet werden, damit Vorgesetzte und Einzustellende einen entsprechenden Antrag auf Anwendung der familienpolitischen Komponente stellen können.

4.1.3 Drittmittelbeschäftigte

Da die familienpolitische Komponente für Drittmittelbeschäftigte laut WissZeitVG nicht anwendbar ist, empfiehlt die HRK in ihren Leitlinien, der sachgrundlosen Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG gegenüber einer reinen Drittmittelbefristung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG

⁸ Als Vorlage kann auch das Hinweisblatt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam dienen: <http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/HinweisblattWissZeitVG2010.pdf>

den Vorzug zu geben - also drittmittelfinanzierte Personen in der Qualifikationsphase auch aufgrund der Qualifizierung zu befristen (vgl. HRK 2011: 4). Damit wird die familienpolitische Komponente auch für Drittmittelbeschäftigte anwendbar. Die Ausgestaltungsmöglichkeiten dieser Option sollte die Fakultät zusammen mit der Rechtsabteilung prüfen.

Auch die sonst selbstverständliche Regelung, dass Beschäftigte im Falle von Mutterschutz oder Elternzeit eine Vertragsverlängerung erhalten, ist bei Drittmittelbeschäftigten – im Gegensatz zu sachgrundlos befristeten Beschäftigten – nicht vorgesehen. Daher ist zu empfehlen, dass die Fakultät Rahmenbedingungen schafft, unter denen auch Drittmittelbeschäftigte nach beantragter Elternzeit bzw. Mutterschutz für den entsprechenden Zeitraum ihre Tätigkeit wieder aufnehmen können. Dies schließt einerseits ein, dass die Höchstbefristungsdauer nach Rückkehr aus dem Mutterschutz / der Elternzeit grundsätzlich neu berechnet wird. Läuft das Projekt im Zeitraum von Mutterschutz / Elternzeit aus, kann der/dem Beschäftigten ein anderes Aufgabengebiet für den begrenzten Zeitraum der entsprechenden Verlängerung angeboten werden.

Da bei Drittmittelstellen eine Verlängerung durch die Drittmittelgebenden nicht immer gewährt wird, ist für die Finanzierung von Verlängerungstatbeständen die Einrichtung eines Fonds an der Fakultät empfehlenswert.

4.2. Planbarkeit und Vertragslaufzeiten

An der kulturwissenschaftlichen Fakultät der Viadrina gibt es derzeit keine grundsätzliche Verständigung darüber, über welche Vertragslaufzeiten befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen abgeschlossen werden. Sowohl bei der Besetzung von Haushaltsstellen als auch bei Drittmittelstellen ist es möglich, Verträge über wenige Monate oder mehrere Jahre (etwa entsprechend der Höchstbefristungsdauer oder Projektlaufzeit) abzuschließen. Um der hieraus resultierenden Planungsunsicherheit entgegen zu wirken, empfiehlt es sich Mindestvertragslaufzeiten einzuführen. Dies kann – an Beispielen anderer Hochschulen orientiert – Folgendes umfassen:

- a) Stellen in Drittmittelprojekten bzw. Stellen aus befristet zur Verfügung stehenden Mitteln sollten grundsätzlich für den gesamten Zeitraum befristet werden, für den die Gelder zu Verfügung stehen.
→ siehe [FH Hannover – „Dienstvereinbarung \[...\] über das Verfahren zur Besetzung von Stellen in Forschungs- und Drittmittelprojekten“](#)
- b) Haushaltsstellen sollten für die voraussichtliche Zeit der Qualifikation befristet werden, die erstmalige Befristung sollte grundsätzlich für mindestens 3 Jahre erfolgen.
→ siehe:
 - [FU Berlin – „Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“](#)
 - [Universität Bochum – „Richtlinie für die Vertragsgestaltung von befristet beschäftigtem wissenschaftlichen Personal“](#)
 - [TU Ilmenau – „Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau“](#)

- [Universität Bremen „Vereinbarung über die Dauer der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen“](#)
- [Universität Potsdam - Senatsbeschluss S 9/198](#)

Im Falle einer kürzeren Beschäftigungsdauer, die die Länge des Qualifikationsvorhaben oder des Forschungsprojekts unterschreitet, kann dies begründet werden.

Gründe können sein:

- Zwischenfinanzierung von Projekten
- Verwendung von Restmitteln
- Vertretungen
- Befristete Stellenaufstockung durch Haushaltsstellen um Drittmittelgelder und umgekehrt
- Siehe:
- [Universität Bochum – „Richtlinie für die Vertragsgestaltung von befristet beschäftigtem wissenschaftlichen Personal“](#)

Hinsichtlich der Planbarkeit für die Beschäftigten ist bei der Verlängerung von Arbeitsverträgen außerdem zu beachten, dass Arbeitnehmer_innen sich bereits drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen. Vertragsverlängerungen sollten folglich spätestens 16 Wochen vor Beendigung des entsprechenden Arbeitsverhältnisses beantragt werden. Hierüber kann in der Fakultät bspw. per Rundschreiben informiert werden.

Auch die angesprochenen Problematiken der ungewollten Teilzeit, das daraus folgende ungenügende Einkommen zur Bestreitung des Lebensunterhalts aus der wissenschaftlichen Tätigkeit sowie die Situation von Lehrbeauftragten, die sich teils in der Qualifizierungsphase befinden, sollten in der kulturwissenschaftlichen Fakultät als nicht unwesentliche Dropoutgefahren von Nachwuchswissenschaftler_innen reflektiert werden.

4.3. Dem Dropout von qualifizierten Nachwuchswissenschaftler_innen, insb. Frauen und Personen mit Familienaufgaben entgegenwirken

Neben der grundsätzlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente und der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten bedarf es weiterer flankierender Maßnahmen, um eine zuverlässige mittelfristige Karriere- und Lebensplanung zu ermöglichen. Die Gefahr des Ausstiegs (Dropout) aus einer wissenschaftlichen Karriere stellt sich insbesondere bei Frauen und Personen mit Familienaufgaben. Gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Rahmenbedingungen für die Qualifikation, sowie die Sicherstellung, dass genügend Zeit zur eigenen Qualifikation besteht, können Maßnahmen sein, dem Dropout entgegenzuwirken.

Unter Berücksichtigung von längerfristigen Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Personals, sollte – entsprechend der Empfehlung der HRK – das „Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung gesetzt“ (HRK 2012: 3) werden. Angesichts der strukturellen Karrierebarrieren besteht hier vor allem für Frauen Förderbedarf. Gleichstellungs- und familienorientierte Qualifizierungs- oder Promotionsvereinbarungen sowie Feedback- bzw. Qualifikationsgesprächen könnten Instrumente sein, um Ausstiegsrisiken (etwa zu wenig Zeit für die eigene Qualifikation,

keine finanziellen Mittel) frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Promotionsabschlussstipendien). An dieser Stelle wird empfohlen, dass die kulturwissenschaftlichen Fakultät im Austausch mit der Vizepräsidentin und dem Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend den Empfehlungen der HRK mögliche Unterstützungsmaßnahmen eruiert und dabei Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekte berücksichtigt.

Qualifizierungsvereinbarungen sind z.B. in Österreich ein gängiges Instrument der Karriereförderung und dort auch gekoppelt an Tenure-Track-Modelle für Nachwuchswissenschaftler_innen⁹. Verschiedene Ansätze von Tenure-Track-Modellen werden auch hierzulande diskutiert, zum Beispiel bei der DFG (DFG 2006: 15ff)¹⁰. Sie sind auch im Hochschulentwicklungsplan des Landes enthalten¹¹. Auch hat die TU München bereits ein solches Tenuremodell¹² eingeführt.

Desweiteren ist darauf zu achten, dass wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in ihrer Qualifikationsphase nicht übermäßig mit Betreuungs- und Beratungsaufgaben wahrnehmen. Bspw. könnte als Empfehlung eingeführt werden, dass Nachwuchswissenschaftler_innen nicht mehr als 10 Bachelor- oder Masterarbeiten und 10 Abschlussprüfungen pro Jahr (bei einer Vollzeitstelle) betreuen bzw. abnehmen, es sei denn, sie wünschen es. Gleichermaßen sollte der Betreuungsaufwand von Seminaren für Nachwuchswissenschaftler_innen gering gehalten werden (etwa bei obligatorischen Einführungsveranstaltungen oder Seminaren mit einer hohen Teilnehmer_innenanzahl und demzufolge hohem Betreuungsaufwand). Auch Aufgaben der Studienberatung und Studiengangskoordination sollten grundsätzlich nur von unbefristet Beschäftigten übernommen werden.

Zudem empfiehlt sich die Entwicklung und Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen in eine systematische Personalplanung mit einzubeziehen. Angesichts der wachsenden Aufgaben im Wissenschaftsmanagement und der geringen Ausstattung mit Qualifizierungsstellen an den Lehrstühlen, können hierbei auch Überlegungen zur Einführung von Tenure-Stellen oder Dauerstellenkonzepten getroffen werden, „um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten“ (HRK 2012: 5). Arbeitsinhalte dieser Dauerstellen können Aufgaben des Wissenschaftsmanagements jenseits der Forschung und Lehre umfassen, um schließlich auch die in diesen Bereichen tätigen Wissenschaftler_innen zu entlasten. Die Entlastung wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen erscheint auch vor dem Hintergrund notwendig, dass sich ein signifikanter Teil der Beschäftigten mehr Zeit für ihre eigene Qualifikation wünscht (Abb. 11). Um dies zu gewährleisten kann die Relation der Arbeitsinhalte bei Qualifikations- und Drittmittelstellen in einer Mustertätigkeitsbeschreibung und ggf. im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Dies könnte die Fakultät zusammen mit dem DII erarbeiten.

⁹ § 27 des „Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten Österreich“ regelt die Besetzung Assistenzprofessuren und assoziierten Professuren
http://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/personalwesen/Kollektivvertrag/KollV_2012.pdf
(letzte Abfrage: 15.06.13)

¹⁰ www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/karrierewege_beilage_duz_o6.pdf

¹¹ Zur Diskussion von Tenure Track Modellen an Brandenburgischen Universitäten siehe z.B. hier:
http://www.parldok.brandenburg.de/parladoku/w5/drs/ab_6900/6962.pdf (letzte Abfrage 15.06.13)

¹² <http://www.tum.de/en/about-tum/news/press-releases/long/article/30012/> (letzte Abfrage: 02.06.13)

5. Literaturverzeichnis

- BMBF (2010): *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Berlin, Bonn.
- Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft Berlin Material (2010): *Zur Situation von Lehrbeauftragten an Hochschulen*. *Pressespiegel*. http://www.gew-berlin.de/documents_public/100503_Lehrbeauftragte_Pressespiegel.pdf (letzte Abfrage: 18.06.2013).
- Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (2013): *Gute Arbeit in der Wissenschaft. Herrschinger Kodex*. duz spezial Berlin: Raabe Verlag.
- Jongmanns, Georg (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. HIS: Forum Hochschule 4, 2011. Hannover: HIS Hochschul-Informationen-System-GmbH.
- Hochschulrektorenkonferenz (2011): *Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012. Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal*. URL: [http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1\[decision\]=323&cHash=19226872a09a5304185c2ac50fb5aa47](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1[decision]=323&cHash=19226872a09a5304185c2ac50fb5aa47) (letzte Abfrage: 17.06.2013)
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wichtige Ergebnisse im Überblick*. Bielefeld: wbv.
- Lind, Inken (2004). „Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick.“ In: Mühlenbruch, Brigitte (Hg.) *cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung*, no. 2. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Lind, Inken (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln. Köln: Wissenschaftsrat: 59-86.
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): „Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur.“ In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 32, 1, S. 8-35.
- Wissenschaftsrat (2012): *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (letzte Abfrage: 17.06.2013).