

Dok-Frauenpolitik-05-2007
Dok-HuF-2007/06

Chancengleichheit und Offenheit – GEW-Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen

Stichwörter: Frauen in Hochschule und Forschung, Beschäftigungsbedingungen, Karriereperspektiven, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit, Gender Mainstreaming, Diversity-Strategien, Qualitätssicherung

Verteiler: info-huf-Verteiler, BFGA HuF, BASS, ProG ArbPla HuF, ProG Frau HuF, ProG Dok, ProG StudSozPol, Hochschul-Personalräte, AGBR-Ausschuss Grundsatzfragen, BuKoF, BFA, AG 2

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die GEW hat im November 2005 in Erkner die Tagung „Traumjob Wissenschaftlerin – Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung“ in der Reihe ihrer Seminare für Frauen in Hochschule und Forschung veranstaltet. Ausgehend von den Ergebnissen der Veranstaltung hat die Projektgruppe „Frauen in Hochschule und Forschung“, die in Abstimmung mit den Vorstandsbeiräten Hochschule und Forschung und Frauenpolitik arbeitet, das Papier „Chancengleichheit und Offenheit – GEW-Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen“ erarbeitet. Es enthält Aussagen zu vier Eckpunkten:


1. den „Vereinbarkeitsdiskurs“ zurückweisen, Chancengleichheit einfordern
2. Hochschulstrukturen und Fächerkulturen öffnen
3. den Qualitätsbegriff öffnen
4. Wissenschaftskarrieren statt Wissenschaftskarriere

Das Papier wurde mit anderen GEW-Projektgruppen und in den Satzungsorganen intensiv diskutiert. Am 09./10.03.2007 hat der GEW-Hauptvorstand die GEW-Eckpunkte verabschiedet.

Mit freundlichen Grüßen



Anne Jenter



Andreas Keller

Chancengleichheit und Offenheit

Gewerkschaftliche Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen

Die GEW hat im November 2005 in Erkner die Tagung „Traumjob Wissenschaftlerin – Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung“ in der Reihe ihrer Veranstaltungen für Frauen in Hochschule und Forschung abgehalten. In Vorträgen, Impulsreferaten und Diskussionsforen haben HochschulforscherInnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und KollegInnen der GEW aus den Bereichen „Frauenpolitik“ und „Hochschule und Forschung“ Karrierehindernisse und -möglichkeiten von Frauen in der Wissenschaft beschrieben und analysiert und Handlungsperspektiven diskutiert.¹

Die Ergebnisse sind hier in Eckpunkten zum Vereinbarkeitsdiskurs, zu Hochschulstrukturen und Hochschul- und Fachkulturen, zum Qualitätsbegriff und zur Öffnung des Karrierebegriffs zusammengefasst. Damit erweitert und ergänzt die GEW auch ihre Positionierung zur Gleichstellung in Hochschule und Forschung, wie sie im Positionspapier „Hochschulreform durch Gleichstellungspolitik“ vom März 1998 und im Beschluss des GEW-Gewerkschaftstages 2005 „Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik“ getroffen wurde. Die Eckpunkte sollen

- als Basis für die weitere gewerkschaftliche Positionierung im Überschneidungsbereich zwischen Frauenpolitik und Hochschule und Forschung dienen,
- alle, die an der Weiterentwicklung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft interessiert sind, anregen mit der GEW die Prozesse zur Chancengleichheit und Gleichstellung und praktische Verbesserungen voranzutreiben,
- dem wissenschaftlichen Nachwuchs auf allen Qualifizierungsstufen Denkanstöße zur Klärung der eigenen Situation geben und Mut zur aktiven, gemeinsamen Entwicklung von Veränderungsstrategien machen.

Was verhindert nach wie vor, dass sich Frauen in der Wissenschaft beruflich in gleichem Maße entfalten können wie Männer?

Wie wirken gesamtgesellschaftliche Vorgaben, Hochschulstrukturen und Wissenschafts- und Fachkulturen so zusammen, dass Frauen im Wissenschaftssystem „integrierte Außenseiterinnen“ sind und ihnen gleichzeitig Geschlechtsrollen zugewiesen werden, die mit wissenschaftlichen und Wissenschaftskarrieren nicht kompatibel scheinen?

Strukturelle Bedingungen, Prozesse und Mechanismen können Frauen nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden. In den Eckpunkten werden einerseits einige gesellschafts- und wissenschaftspolitische Gegebenheiten unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit auf den Prüfstand gestellt. Andererseits wird aufgezeigt, welchen Beitrag sie eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen unter veränderten Bedingungen für die Qualitätsentwicklung von Wissenschaft leisten könnte.

¹ Eine Zusammenstellung von Beiträgen und Diskussionszusammenfassungen der Tagung ist auf der Homepage der GEW einsehbar (http://www.gew.de/Traumjob_Wissenschaftlerin.html).

1. Den „Vereinbarkeitsdiskurs“ zurückweisen, Chancengleichheit einfordern

Der Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ist speziell in Deutschland immer noch ein Diskurs um die (biologisch-medizinische) Gebärfähigkeit von Wissenschaftlerinnen. Darin ist auch enthalten, dass mit Frauen auf Dauer weder qualitativ noch quantitativ gleichermaßen im Wissenschaftsbetrieb gerechnet werden könne wie mit Männern. Er verschiebt die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft einseitig zu Lasten der Frauen und liefert einen Beitrag zu ihrer „Teileliminierung“² aus der Wissenschaft.

In letzter Zeit geraten zudem Wissenschaftlerinnen mit Karrierewunsch oder -erfolg unter den Druck bevölkerungspolitischer Argumente: Kinderlosigkeit wird zu einem „Überalterungsproblem“³ und zu einem „Problem des Mangels an Bildungsnachwuchs“⁴ stilisiert. Damit werden sowohl die gesellschafts- und familienpolitischen Defizite (Infrastruktur, finanzielle Sicherung, Zeit) für Eltern als auch die Ausschlussmechanismen an Hochschulen ausgeblendet.

- Die GEW setzt sich für die Chancengleichheit zwischen allen Hochschulangehörigen unabhängig von ihrer familiären Situation ein, insbesondere zwischen Männern und Frauen. Zur Gewährleistung von Chancengleichheit gehört unter anderem, dass entsprechende Arbeitszeit-Modelle in der Wissenschaft realisiert und verbindliche Absicherungen der Gleichbehandlung bei Teilzeitregelungen und bei Zeitverträgen geschaffen werden.⁵ (
- Die GEW fordert nach wie vor, dass sich die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für angemessene Betreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden und allen anderen Hochschulangehörigen⁶ einsetzen, z.B. in Form der Unterstützung öffentlicher Kindertageseinrichtungen durch Belegplätze und eigene Betriebskitas.
- Die GEW fordert die partnerunabhängige Vergabe von Stipendien einschließlich der Stipendien, die nach den Landesgraduiertenförderungsgesetzen vergeben werden.

Der im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienbegriff ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis. Gefordert ist vielmehr ein sachgerechtes und inzwischen längst rechtskonformes Familienverständnis, das Alleinerziehende sowie PartnerInnen in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften als Eltern einschließt.

Eine nachhaltige Familienpolitik muss im Sinne von Gender Mainstreaming mit Gleichstellungspolitik verknüpft werden. Anzustreben ist eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet. Unabhängig davon besteht weiterhin die Notwendigkeit einer eigenständigen Frauenpolitik, da nach wie vor vielfältige strukturelle und kulturelle Barrieren Frauen in der Wissenschaft entgegenstehen.

² Sandra Beaufays, Beate Kraus: „Doing Science – Doing Gender“. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld, Feministische Studien (Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung), 23. Jahrgang, Mai 2005, Nr.1.

³ z. B. Große Anfrage der CDU-Landtagsfraktion „Familienpolitik in Schleswig-Holstein ist eine Querschnittsaufgabe“: Landtags-Drs 16/365, S. 2 und 3.

⁴ z. B. Johanna Hey: Sind Familie und Wissenschaft als Beruf vereinbar? In: Forschung und Lehre 7/2005 S. 352 – 355.

⁵ GEW-Positionspapier: „Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“, April 2004 (Dok-HuF-2004/07, s. unter <http://www.gew.de/Binaries/Binary11358/Dok-HuF-2004-07.pdf>). Vgl. auch „Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (§§ 40 ff TV-L).

⁶ GEW-Positionspapier „Hochschulreform durch Gleichstellungspolitik“, März 1998.

2. Hochschulstrukturen und Hochschul- und Fachkulturen öffnen

Nach wie vor hat Gleichstellungspolitik, die an den Hochschulstrukturen ansetzt, und deren gesetzliche Verankerung eine wichtige Funktion, z. B. der gesetzlich festgeschriebene Gleichstellungsauftrag, die Einführung des Kriteriums „Erfolge in der Gleichstellung“ bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe, die Einführung von Gender Mainstreaming bei den neuen Steuerungsinstrumenten und das Amt der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten.

- Die GEW stellt fest, dass Handlungsbedarf in Bezug auf die Hochschulgesetzgebung, die Hochschulentwicklungsplanung, die Hochschulsteuerung und das Qualitätsmanagement einschließlich der Personalentwicklung besteht.⁷ Sie weist alle Versuche zurück, rechtliche Vorgaben aufzuweichen oder gar zurückzunehmen.⁸
- Die GEW spricht sich für eine Quotierung nach Geschlecht in der Wissenschaft aus und fordert, mit allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen feste Korridore zu vereinbaren, innerhalb derer in wenigen Jahren auf allen Stufen des Wissenschaftssystems und der Personalstruktur in der Wissenschaft eine allgemeine Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird.

Doch müssen über die strukturellen Bedingungen hinaus bisherige hochschul- und fachkulturelle Aspekte im Hinblick auf ihre diskriminierende Wirkung auf den Prüfstand: Die Idee, dass Wissenschaft eine Lebensform und das ganze Leben davon durchdrungen sei, ist nach wie vor ein Kernelement des Mythos vom Wissenschaftler. Dieser Mythos kann für die Personen, die eine wissenschaftliche Qualifizierung in Erwägung ziehen, zunächst attraktiv sein. In der Praxis lässt er dem wissenschaftlichen Nachwuchs keine Wahl. Verbleib und Erfolg in der Wissenschaft zwingen zur „Selbstaussbeutung“ und zu Arbeitszeiten und -formen, die gesellschaftlich destruktiv sind. Im Widerspruch zur Tatsache, dass Wissenschaft hoch arbeitsteilig ist und vielfältige Kooperationsformen nötig macht, wird immer noch das Bild des hegemonialen, genialen Wissenschaftlers kolportiert, der offen oder verdeckt einfordern kann, dass weitere Personen die (unbezahlte) Reproduktionsarbeit für ihn übernehmen.

Anpassungszwang besteht auch im fachlicher Hinsicht, vor allem wegen der langen Phase der doppelten Abhängigkeit der NachwuchswissenschaftlerInnen aufgrund der Personalunion von (fachlichen) Vorgesetztenfunktionen und der Betreuung der wissenschaftlichen Qualifizierung: Die Erlangung der Gleichgestimmtheit des Habitus von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Führungspositionen und wissenschaftlichem Nachwuchs andererseits ist eines der zentralen Erfolgskriterien; Unterscheidung gilt als Störung, auch auf fachlicher Ebene; Fächer-„Traditionen“ sind soziokulturelle Genealogien bzw. soziale Konstrukte.⁹

⁷ vgl. Beschluss des GEW-Gewerkschaftstages 2005 „Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik“ (unter http://www.gew.de/Binaries/Binary19970/08_28_GT_Beschl%FCsse.pdf im Netz).

⁸ vgl. „Eckpunkte der GEW zur Reform der bundesstaatlichen Ordnung in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung“, April 2004, S. 5.

⁹ Petra Lucht: Zur Herstellung epistemischer Autorität – Die Konstruktion des Wissenschaftsverständnisses der Physik von DoktorandInnen einer renomierten Universität in den USA, Herbolzheim (Centaurus Verlag) 2004.

- Die GEW unterstützt alle Bestrebungen, die dazu geeignet sind, Wissenschaft und Arbeitsplatz Hochschule und Forschung zu entmystifizieren und ein Professionsverständnis herbeizuführen, das Wissenschaft als normales Berufsfeld begreift. Sie fördert entsprechende Aufklärungsprozesse.¹⁰
- Die GEW fordert, innerhalb der Wissenschaft Strukturen von transparenter Rekrutierung, Personalentwicklung, Teamarbeit und Mitarbeiterführung durchzusetzen, die in anderen Arbeitsmärkten längst selbstverständlich ist.¹¹

Wenn das Wort vom Europäischen Hochschulraum ernst genommen wird, dürfen die Anregungen und insbesondere Empfehlungen der Europäischen Union, wie sie z. B. in der Europäischen Charta für Forscher¹² festgehalten sind, nicht mehr länger übergangen werden. Dies bedeutet, dass in Deutschland in Hochschule und Forschung kulturelle Öffnungen herbeigeführt werden müssen, um die Erfolgsrelevanz der „Gleichgestimmtheit im Habitus“¹³ aufzubrechen.

Die Europäische Union hat sich wiederholt mit Empfehlungen an ihre Mitgliedstaaten gewandt, rechtliche Maßnahmen gegen „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität“¹⁴, und für die Chancengleichheit unterschiedlicher Lebensentwürfe zu ergreifen.

- Die GEW hat von Anfang an auf die Umsetzung der EU-Empfehlungen gedrängt und die Entstehung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) kritisch begleitet. Sie bietet Beschäftigten und deren Interessenvertretungen Gelegenheit, sich mit den Handlungsspielräumen vertraut zu machen, die durch das AGG geschaffen wurden.

Das Jahr 2007 ist von der Europäischen Union zum „Jahr der Chancengleichheit“ erklärt worden. Dies sollte genutzt werden, um in einer breiteren Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen, dass auch Hochschule und Forschung unterschiedliche Lebensentwürfe zu respektieren haben, und die bestehenden Hochschulstrukturen und Hochschul- und Fachkulturen zur Diskussion zu stellen und damit zu öffnen.

Vor diesem Hintergrund müssen Diversity-Strategien, die vorgefundene Vielfalt nutzen, entwickelt werden und zum Abbau von Mehrfachdiskriminierung beitragen. So könnte die Unterschiedlichkeit von Beschäftigten, wie sie z. B. aus Geschlecht, Ethnie oder Alter resultiert, nicht mehr zum Abbau von Schutzrechten und zur Verfestigung sozialer Ungleichheit missbraucht werden, sondern zur Öffnung von Hochschul- und Forschungskulturen beitragen.

¹⁰ s. GEW: „Wissenschaft als Beruf“ Broschüre März 2004 = http://www.gew.de/Binaries/Binary8676/wiss_mitarbeiter.pdf.

¹¹ Claudia Koepernik, Johannes Moes, Sandra Tiefel (Hrsg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen, Reihe: GEW Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 111, Bielefeld 2006.

¹² Sandra Beaufays, Beate Kraus, a. a. O.

¹³ Vgl. „Empfehlung der Kommission der europäischen Gemeinschaften über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (Dok-HuF-2005/05 = <http://www.gew.de/Binaries/Binary11326/Dok-HuF-2005-05.pdf>) oder unter http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta/Download/dat_fil_1601.

¹⁴ s. Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (AGG) Art. 1, § 1).

3. Den Qualitätsbegriff öffnen

Das derzeit vorherrschende Qualitätsverständnis in Hochschule und Forschung orientiert sich nach wie vor an männlich geprägten Standards. Dies betrifft „Bestenauswahl“ wie „Exzellenz“. Die Praxis der Auswahl der deutschen „Eliteuniversitäten“ hat erwiesen, dass als „exzellent“ gilt, was Personen in Spitzenpositionen der Wissenschaft und der Wissenschaftsorganisationen - nahezu ausschließlich Männer - als solches ansehen. Solange die Kriterien von Qualität nicht transparent sind und nicht in Frage gestellt werden (können), wird Geschlechtergerechtigkeit in Strukturen, Prozessen und Inhalten verhindert und die Ausgrenzung von Wissenschaftlerinnen gefördert.

Die geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen als Wissenschaftlerinnen an den Strukturen, Prozessen und Inhalten von Forschung und Lehre ist ein Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Leistungs-, Qualitäts- und Innovationspotenzials der Wissenschaft. Das setzt transparente, für alle Interessierten zugängliche Aushandlungsprozesse über das Qualitätsverständnis voraus.

Dabei müssen nicht nur „innerwissenschaftliche“, sondern auch gesellschaftliche Kriterien der Qualität stärker berücksichtigt werden, sowohl was das erkenntnisleitende Interesse, die Organisation des Wissenschaftsprozesses wie auch die erwünschten und erwartbaren Eigenschaften der Wissensprodukte angeht.

In Hochschule und Forschung müssen überall, wo von wissenschaftlicher Qualität die Rede ist, Qualitätskriterien sowie deren Zustandekommen und deren UrheberInnen transparent gemacht werden; dies ist insbesondere in jeder Art von Evaluation von Personen und Institutionen von hoher Bedeutung. An den Begutachtungsprozessen zu den Forschungsanträgen im Rahmen der „Exzellenzinitiative“ war zu sehen, dass die von der Ausschreibung offen eingeforderte „Eignung“ der Forschungsmaßnahme „zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“¹⁵, der im Prozess der Antragstellung sehr ernst genommen werden musste, wirkungsvoll für die Gesamt-Qualität der Forschungsanträge war.

- Die GEW unterstützt alle Initiativen, die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch daran zu messen, wie weit sie Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit für die Hochschulentwicklungsplanung und für Hochschulsteuerung entwickelt haben und sichtbar anwenden, und ob sie dabei das Expertinnenpotenzial ihrer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Erkenntnisse der Frauen- und Genderforschung nutzen.

4. Wissenschaftskarrieren statt Wissenschaftskarriere

Eine wissenschaftliche Karriere unterliegen in Deutschland einem räumlichen und vertikal aufwärtsgerichteten Mobilitätsgebot, institutionalisierten Laufbahnmustern und der Erwartung der Kontinuität. In wenigen anderen Berufssystemen gibt es so wenig intersektorale Mobilität; wer einmal die Wissenschaft verlässt, kommt i. d. R. nicht mehr zurück. Diese

¹⁵ http://www.wissenschaftsrat.de/exini_start.html .

Prinzipien gelten, obwohl immer mehr wissenschaftliches Personal in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Die Chancen auf kontinuierliche Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem sind in der Mehrzahl der Fächer gering, und auch die immer noch als Spitzenqualifikation gewertete Habilitation bewahrt nicht vor dem Beschäftigungs-Aus.

Diese Karrieresituation betrifft beide Geschlechter, wird aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung und -verläufe verwertet. Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen „verloren“. Der dahinter stehende, vertikal angelegte Karriere-Begriff wird der gesellschaftlichen Entwicklung der Lebensentwürfe, der zufolge die horizontale, intersektorale Mobilität eine hohe Bedeutung bekommen hat, insgesamt nicht gerecht und ist nicht mehr zeitgemäß.

Mit der Einführung der Bachelor-/Master-Struktur wird nahegelegt, nach dem BA-Studium eine Zwischenphase beruflicher Tätigkeit außerhalb der Hochschulen einzulegen, bevor das Studium mit dem MA wissenschaftsorientiert weitergeführt wird. Es bedarf sorgfältiger, nach Fächern getrennter Beobachtung, ob diese Zwischenphase nicht doch dazu führt, dass eine wissenschaftliche Laufbahn auf Dauer verbaut wird und wen dies hauptsächlich betrifft. Wenn sich eine solche Entwicklung abzeichnet, muss konzentriert gegengesteuert werden.

Gefordert ist auf jeden Fall ein Karriererahmen, der horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich macht, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs zulässt und den jeweiligen sozialen Hintergrund respektiert.

Mentoring-, Beratungs- und Personalentwicklungsprogramme, so weit sie überhaupt an Hochschulen mehr als bloß zeitlich befristete Projekte sind, und auch die rechtlichen Rahmenbedingungen stehen noch am Anfang der Orientierung an diesem Karriere-Konzept.

- Die GEW fordert eine Forschungs- und Nachwuchsförderung, die unterschiedlichen Lebensentwürfen gerecht wird. Fachbereiche/Fakultäten, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, relevante nationale (DFG) und supranationale Forschungsförderinstitutionen stehen in der Pflicht, Programme mit entsprechenden Optionen anzubieten.
- Die GEW fordert die Eröffnung horizontaler Karrierewege sowie wissenschaftliche Dauerstellen neben Professuren.¹⁶ Aus Mobilitätsschritten sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch zwischen Wissenschaft und anderen Berufen dürfen keine Nachteile entstehen.
- Die GEW fordert die Abschaffung von Altersgrenzen bei Wissenschaftskarrieren (z. B. bei Stipendien und andere Maßnahmen der Graduiertenförderung oder bei Juniorprofessuren).
- Die GEW unterstützt alle Bestrebungen, konkrete Karriereberatung insbesondere mit den einzelnen Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch mit anderen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, zur verpflichtenden Aufgabe der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu machen. Dabei muss den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen (Alter, soziale Herkunft, Geschlecht, familiäre Zusammenhänge) und den verschiedenen Lebensentwürfen Rechnung getragen werden.

¹⁶ s. GEW: „Wissenschaft als Beruf“ Broschüre März 2004 (wie Anm. 10).