

# Einführung in das Themenheft: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft

Alessandra Rusconi, Caren Kunze

## 1 Problemaufriss

Frauen erwerben heutzutage etwa die Hälfte aller Studienabschlüsse, knapp die Hälfte (45 Prozent) aller Promotionen, und etwa ein Viertel (27 Prozent) der Habilitationen (*Statistisches Bundesamt 2014a*, S. 10). Dennoch sind nur ein Fünftel aller Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt (insgesamt: 21 Prozent inklusive Juniorprofessuren), zudem bekleiden Frauen seltener die besser ausgestatteten und höher entlohnten C4/W3-Professuren (im Jahr 2013: 17 Prozent – *Statistisches Bundesamt 2014b*, Tab. 3). Hierbei liegt Deutschland unter dem europäischen Durchschnitt – und zwar sowohl hinsichtlich des Frauenanteils unter den C4/W3-Professuren als auch des Anteils der C4/W3-Professorinnen am weiblichen wissenschaftlichen Personal (*European Commission 2013*, Tab. 3.1 und Fig. 3.3). Ausgehend von dieser Situation stellt sich die Frage, welche Strukturen, Mechanismen und Prozesse – trotz aller gleichstellungspolitischen Bemühungen der letzten Jahrzehnte – noch immer die Wissenschaftskarrieren für Frauen in Deutschland erschweren.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem basiert auf unterschiedlichen Faktoren. *Erstens* ist festzustellen, dass der Zugang von Frauen zur Hochschulbildung und die Möglichkeit ihrer Beschäftigung als Lehrende an deutschen Hochschulen historisch gesehen relativ „junge“ Phänomene sind. Erst 1908 wurden Frauen zum ordentlichen Studium in allen Ländern des Deutschen Reichs zugelassen (*Geenen 1994*, S. 23f.), zur Habilitation allerdings erst 1920 (*Mertens 1989*, S. 5). Entsprechend sind Karrieren von Frauen an deutschen Hochschulen seit etwa 100 Jahren überhaupt möglich. Zudem wurde eine paritätische Teilnahme von Männern und Frauen an Hochschulbildung erst mit Beginn der 2000er Jahre im wiedervereinten Deutschland erreicht (in der DDR allerdings wesentlich früher, vgl. *Geißler 1996*).

*Zweitens* erwerben Frauen und Männer zwar seit etwa 15 Jahren zu gleichen Anteilen Studienabschlüsse, die verschiedenen Disziplinen unterscheiden sich dennoch zum Teil erheblich hinsichtlich des Verlaufs dieses Anstiegs sowie im heute erreichten Frauenanteil unter den Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen. So erwerben Frauen heute über drei Viertel der Studienabschlüsse in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Veterinärmedizin, aber nur 41 Prozent in der Mathematik und in den Naturwissenschaften und gar nur 23 Prozent in den Ingenieurwissenschaften. Kann man also heute von der Überwindung der Geschlechterungleichheit

im Zugang zu und beim Erwerb von Hochschulbildung im Allgemeinen sprechen, so bleiben nach wie vor erhebliche horizontale Unterschiede bestehen.

Neben dieser horizontalen Segregation nach Studienfächern lässt sich, *drittens*, auch eine vertikale ausmachen: In allen Disziplinen nimmt der Frauenanteil ab der Promotion mit jeder weiteren Karrierestufe ab. Dieser überproportionale Verlust von Frauen bei den unterschiedlichen Übergängen einer Hochschulkarriere charakterisiert selbst die (unter den Studierenden) „weiblich dominierten“ Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen auch heute noch nur 36 Prozent aller Professuren und weniger als ein Drittel (30 Prozent) der C4/W3-Professuren von Frauen bekleidet sind. Zwar ist dieser C4/W3-Frauenanteil doppelt so hoch wie in den Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (16 Prozent) und fast dreimal so hoch wie in Mathematik und Naturwissenschaften (12 Prozent) sowie Ingenieurwissenschaften (8 Prozent) (*Statistisches Bundesamt 2014b*), aber dennoch weit entfernt von einer paritätischen Besetzung – ganz zu schweigen von einer Besetzung, die dem seit Jahrzehnten überproportionalen Frauenanteil unter der Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen in diesen Disziplinen entsprechend würde.

Vor allem seit Beginn der 2000er Jahre ist ein langsamer, aber dennoch stetiger Anstieg des Frauenanteils unter den Professuren zu verzeichnen.<sup>1</sup> In Anbetracht des gegenwärtigen Generationswechsels sowie der vermehrten wissenschaftspolitischen Initiativen wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie daraus folgender gleichstellungspolitischer Aktivitäten an Hochschulen in den letzten Jahren, was die Möglichkeit der Neubesetzung von Professuren erhöht(e), ist dieser jüngste Aufwärtstrend jedoch als relativ gering einzuschätzen. Nach Abschluss des Generationswechsels ist daher zu vermuten, dass ohne wirksame Gleichstellungsanstrengungen der Frauenanteil noch langsamer – wenn überhaupt – ansteigen wird (*Rusconi/Solga 2011, S. 13*).

Diese kurze Zusammenfassung der historischen Entwicklung und der heutigen Situation verdeutlicht, wie sich die deutschen Hochschulen weitgehend unter dem Ausschluss von Frauen entwickelt haben. Die Leitbilder für Laufbahnen, Karriereanforderungen und Berufskulturen wurden und werden angesichts des geringen Frauenanteils auf Professuren immer noch von Männern für Männer geprägt (*Bailyn 2003; Geenen 1994; Kraus 2000*). Dies hat weitführende und langanhaltende Konsequenzen für die Geschlechterverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem.

<sup>1</sup>Allerdings sind Frauen bei Professuren im Allgemeinen und bei C4/W3-Professuren insbesondere weiterhin im Vergleich zu den Promovierten, Juniorprofessuren oder Habilitierten stark unterrepräsentiert. Erst seit 2005 entspricht der Frauenanteil bei allen Neuberufungen dem der Habilitationen (bzw. seit 2008 liegt er um 1–2 Prozent höher). Neuberufungen enthalten allerdings auch Berufungen an Fachhochschulen, für die i. d. R. keine Habilitation verlangt wird.

## 2 Zur Beharrlichkeit des Gender bias im deutschen Wissenschaftssystem

Während zu Beginn der Forschung zu den Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft die Erklärung in Sozialisationsprozessen gesucht wurde, ist sich die neuere Forschung mittlerweile einig, dass die Ursachen in den Strukturen, der männlich geprägten Wissenschaftskultur und den interaktionellen Mechanismen im wissenschaftlichen Alltag liegen (*Allmendinger 2005; Beaufays 2003; Beaufays/Krais 2007; Engler 2001; Geenen 1994; Husu/de Chevegné 2010; Kahlert 2011, Heintz et al. 2004, Hess et al. 2011a*).

Gerade die international vergleichende Forschung hebt einige Eigenschaften des deutschen Wissenschaftssystems hervor, die nicht nur Wissenschaftskarrieren vergleichsweise risikoreicher machen, sondern auch sich als besonders benachteiligend für Frauen darstellen (*CEWS 2006; Zippel et al. 2013*). Unter den deutschen Besonderheiten sind das Fehlen von unbefristeten (sowie von tenure-track) Positionen unterhalb der Professur und die hohe Abhängigkeit des wissenschaftlichen Mittelbaus von Lehrstuhlinhabern und Lehrstuhlinhaberinnen zu nennen. Das in der deutschen Realität de-facto immer noch existierende Lehrstuhlprinzip konzentriert „status and power“ in den Händen von Professoren und Professorinnen, die die (alleinige) Autorität und Ressourcen haben, Promovierende und Postdocs einzustellen, welche nicht als unabhängige Forscher und Forscherinnen, sondern als sich zu qualifizierenden „Nachwuchs“ betrachtet und behandelt werden (*Zippel et al. 2013, S. 55*). Auf diese Weise wird ein hierarchisches und patriarchalisches System erschaffen und reproduziert, das durch eine starke Personenorientierung, geringe Formalisierung und Transparenz bei der Stellenvergabe, sowie einen langen und mit großen Unsicherheiten bei höher Abhängigkeit verbundenen Qualifikationsprozess gekennzeichnet ist (*Zippel et al. 2013, S. 55*).

Wenngleich Frauen zum Teil auch heute noch von schlechten Betreuungserfahrungen während der Promotionsphase berichten, scheint in den meisten Fächern heutzutage die Promotion als „Hürde“ für Frauen an Bedeutung verloren und Geschlechterunterschiede sich in die Postdoc Phase verlagert zu haben (*BuWiN 2013*, vgl. auch Kahlert und Langfeld/Mischau in diesem Band). (Promovierte) Wissenschaftlerinnen werden häufiger als gleich qualifizierte Kollegen auf statusniedrigeren Positionen, häufiger mit befristeten Arbeitsverträgen (mit zudem kürzeren Laufzeiten), sowie auf Teilzeitstellen beschäftigt (vgl. *Metz-Göckel et al. 2010; Wissenschaftsrat 2007; Zimmer et al. 2007*). Den Inhaberinnen solcher Stellen stehen meistens weniger Forschungsmittel zur Verfügung, „gleichzeitig sind sie selbst häufiger durch Zuarbeiten belastet oder vorrangig in der Lehre tätig. Dies zusammen genommen schränkt die Produktivität der Frauen ein und verschlechtert damit ihre Chancen, in eine Position aufzusteigen, die mit besseren Ressourcen verbunden ist“ (*Wissenschaftsrat 2007, S. 26*). Außerdem

ist aus der Arbeitsmarktforschung bekannt, dass solche sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse (Befristung und Teilzeitbeschäftigung) mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko, einer geringeren Entlohnung (*Giesecke 2009, S. 642*), und einer geringeren Chance der beruflichen Integration (*Gash/McGinnity 2007; Webber/Williams 2008*) einhergehen. Wissenschaftlerinnen sind zudem nach wie vor häufiger von informellen Netzwerken ausgeschlossen und haben somit seltener die Möglichkeit, „High-Trust“-Arbeitsbeziehungen auf- und auszubauen, die für berufliche Aufstiege erforderlich sind (*Allmendinger/Podsiadlowski 2001*; vgl. auch Beaufaÿs in diesem Band), insbesondere in patriarchalischen Systemen mit geringer Formalisierung und starker Personenorientierung.

Weiterhin wird als eine der Ursachen für das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile die (oft unbewusste) Praxis der homosozialen Kooptation genannt. Homosoziale Kooptation bezeichnet die Praxis, bei der Nachwuchsrekrutierung und bei Personalentscheidungen für die Besetzung von Führungspositionen „sozial ähnliche“ Personen zu bevorzugen – aufgrund der strukturellen Dominanz von Männern in Arbeitsorganisationen im Allgemeinen und speziell in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen: Männer (*Wissenschaftsrat 2007, S. 23f.*). Dies führt unter anderem zu der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen auf der vertraglichen Ebene bis hin zu ihrer geringeren Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke (*Lind/Löther 2007; Zimmer et al. 2007*). Aufgrund dieser geringen institutionellen und informellen Anbindung, der schlechteren Betreuungssituation und schlechteren Vertragsbedingungen sind Wissenschaftlerinnen gerade im deutschen Kontext für sogenannte „cooling out“-Prozesse, also eine „Abkehr von der Wissenschaft als Beruf“ (*Lind 2006, S. 8*), besonders gefährdet (*Kahlert 2011*).

Darüber hinaus hat die Forschung gezeigt, dass die wissenschaftliche Berufskultur an dem „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (*Beaufaÿs 2003, S. 243*) orientiert ist, d. h. an der „Vorstellung von Wissenschaft als Lebensform, die davon ausgeht, dass wissenschaftliche Arbeit das ganze Leben des Wissenschaftlers prägt“ (*Krais 2008, S. 181*). Eine solche Erwartung der vollkommenen Hinabe und Verfügbarkeit für den Beruf setzt die Vorstellung des Wissenschaftlers „als eine Person [...] [voraus], deren Alltag von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt“ (*Beaufaÿs 2004*, vgl. auch *Bailyn 2003*); in primis deren Alltag weitgehend von Hausarbeiten und Kinderbetreuungsaufgaben dank der Unterstützung einer weiteren Person befreit ist, die hauptsächlich für Familie und Haushalt zuständig ist (vgl. auch *Geenen 1994*). Die Prägung der Wissenschaftskultur und Strukturierung der darauf basierenden Karrierekriterien und -anforderungen sowie der „Leistungsindikatoren“ (wie Anzahl Veröffentlichungen, Drittmittelinwerbungen, Projektleitungen, Lehrerfahrungen) entlang diesem Mythos im Zusammenspiel mit traditionellen Geschlechterrollenerwartungen hat *erstens* eine geschlechtsspezifische Zuschreibung unterschied-

licher Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen zur Konsequenz. Aufgrund der Erwartung, dass Frauen – und nicht Männer – ihr berufliches Engagement zugunsten familiärer Verpflichtungen reduzieren (wenn nicht ganz aufgeben), werden Frauen geringere Leistungs- und Verfügbarkeitsfähigkeiten zugeschrieben, während Männer einen „Vertrauensvorschuss“ genießen (*Lind 2006, S. 11*). Folglich werden Männer nach wie vor für bestimmte Positionen und Aufgaben bevorzugt, was sich in ungleichen Chancen bei der Beförderung und Berufsentwicklung widerspiegelt. *Zweitens* setzt eine solche Orientierung an eine berufsorientierte typisch „männliche Normalbiographie“ all jene unter Druck, die andere Biographien haben (wollen), insbesondere Frauen – aber zunehmend auch Männer – mit familiären Verpflichtungen, deren Partner bzw. Partnerinnen ebenfalls erwerbstätig und karriereorientiert sind und nicht als klassische „Ressource Hausfrau“ zur Verfügung stehen (wollen und/oder können) (*Rusconi 2011; Zimmer et al. 2007, vgl. auch Beaufäys in diesem Band*).

Aus der Arbeitsmarkt- und Genderforschung ist bekannt, dass sich die Karrierechancen von Müttern gerade aufgrund der Orientierung an der „männlichen Normalbiographie“ (d. h. einer geradlinigen, lückenlosen Berufsbiographie) verringern können. Denn auch nur temporäre familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen widersprechen dem Ideal des „Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ ohne jegliche andere Interessen und Verpflichtungen. Auf solche familienbedingte Unterbrechungen und/oder Reduzierungen gänzlich zu verzichten ist aber in Deutschland sowohl aufgrund normativer Erwartungen als auch mangelnder (zeitlich adäquater) Kinderbetreuungsangebote nach wie vor schwierig. Einerseits findet ein Wandel vom traditionellen „male breadwinner“- zum „Adult-Worker“-Modell statt, wodurch Frauen und insbesondere Mütter zur Teilnahme und Verbleib am Arbeitsmarkt angetrieben werden (*Leitner et al. 2004; Lewis 2002*). Andererseits werden Frauen weiterhin als hauptverantwortlich für familiäre Aufgaben (insbesondere für Kinder) angesehen und haben beides zu vereinbaren (*Behnke/Meuser 2003*). Die Tatsache, dass die Kinderbetreuungsquote für Kinder unter drei Jahren selbst im Jahr 2014 bei nur 32,3 Prozent lag (bei einer geplanten Versorgungsquote von 39 Prozent) (*BMFSFJ 2015, Abb. 37*), aber auch die Einführung des Betreuungsgelds 2013 für Eltern, die ihren Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung nicht oder nicht gleich ab dem vollendeten ersten Lebensjahr geltend machen wollen, zeigen die Widersprüchlichkeit der (sozialstaatlichen) Anreize und Bedingungen sowie die strukturellen Hindernisse für eine ununterbrochene Erwerbstätigkeit – vor allem in Vollzeit – beider Elternteile in Deutschland (ganz andere Voraussetzungen bieten andere Wohlfahrtsysteme; vgl. auch Aulenbacher, Binner, Riegraf und Weber in diesem Band). So ist es auch bei akademisch gebildeten Paaren in Deutschland eher üblich für die Mutter, die Erwerbstätigkeit und/oder die Arbeitszeit an familiäre Bedürfnisse anzupassen (*Rusconi/Solga 2007, für Wissenschaftlerinnen siehe Althaber et al. 2011; Lind 2012*).

Auch bei einer Vollzeitberufstätigkeit beider Elternteile tragen Mütter mehrheitlich die Hauptverantwortung für die Organisation der Kinderbetreuung und das „Vereinbarkeitsmanagement“, weshalb sie faktisch weniger Zeit für die Erbringung der erwarteten Leistungsindikatoren haben und eine „Doppelbelastung“ meistern müssen, was sich ebenfalls nachteilig auf ihre Berufsentwicklung auswirken kann (*Althaber et al. 2011; Behnke/Meuser 2005; Rusconi 2013*). Aber ganz unabhängig wie Paare die (Zuständigkeit für) Kinderbetreuung tatsächlich organisieren, haben die Personalverantwortlichen – in diesem Fall Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen – häufig tradierte Rollenerwartungen und gehen von einer geschlechtstypischen Aufteilung in Partnerschaften aus. Demnach unterstellen sie eher Frauen (Müttern) als Männern (Vätern) eine zumindest temporäre Priorisierung der Familie zuungunsten des Berufs (vgl. auch Kahlert und Wolffram in diesem Band), weshalb sie weniger bereit sind Frauen zu fordern und fördern, was ebenfalls ihre Berufsentwicklung hemmen kann.

Gerade in den Jahren der Familiengründung sind die Planungsunsicherheit groß und der Bewährungsdruck hoch, da feste Stellen im deutschen Wissenschaftssystem rar sind und der (unbefristete) Mittelbau an deutschen Hochschulen durch Stellenabbau stark reduziert wurde. Eine weitere Konsequenz dieses Bewährungsdrucks unter prekären Beschäftigungsbedingungen ist eine „relative späte Elternschaft der Männer wie der Frauen, geringere Kinderzahl und eine signifikante Status- und Geschlechtsabhängigkeit“ (*Metz-Göckel et al. 2010, S. 18*). Wissenschaftlerinnen sind im Vergleich zu Universitätsabsolventinnen im Allgemeinen häufiger (dauerhaft) kinderlos und insbesondere Professorinnen haben seltener und weniger Kinder als Professoren (*Hess et al. 2011a; Metz-Göckel et al. 2010; Zimmer et al. 2007*). Die Einführung der sogenannten „12-Jahres-Regelung“ im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erhöht diesen Bewährungs- und Zeitdruck noch mehr (*Zimmer et al. 2007; Zippel et al. 2013*). Denn wer es nicht schafft, im vorgegebenen Zeitraum auf eine (der wenigen) Professuren berufen zu werden,<sup>2</sup> wird es in der Regel schwer haben, als „alte“ quereinsteigende Person ohne Berufserfahrung (außer in Forschung und Lehre) eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu finden (*Zimmer et al. 2007*), und ist demnach auf die Verfügbarkeit und Bewilligung von befristeten Verträgen in Drittmittelprojekten angewiesen.

Neben der Unvereinbarkeit von Wissenschaft und (aktiver) Elternschaft wird in der Literatur zunehmend auch auf einen anderen Aspekt privater Verpflichtungen hingewiesen: die aus befristeten Verträgen und Hausberufungsverbot resultierenden hohen Mobilitätsanforderungen, die für hochqualifizierte Doppelverdiener-Paare (aber insbesondere für sogenannte „dual career couples“) auch ohne Kinder eine besondere

<sup>2</sup>Erschwerend hinzu kommt, dass im internationalen Vergleich (unbefristete) Professuren in Deutschland einen vergleichsweise kleinen Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal darstellen: Im Jahr 2009 betrug ihr Anteil 13 Prozent im Vergleich zu 55 Prozent in den USA und 43 Prozent in England, hingegen betrug der Anteil des befristeten (und Nicht-Tenure Track) Mittelbaus 68 Prozent im Vergleich zu 17 Prozent in den USA und 28 Prozent in England (*Kreckel 2012*).

Herausforderung stellen (*Auspurg et al. 2013; Nisic/Melzer 2013; Rusconi/Solga 2011*). Sofern Paare ihre berufsbedingte räumliche Mobilität einschränken, um nicht langfristig getrennt zu leben, kann dies ebenfalls ihre Karriereaussichten verringern. Da nach wie vor mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler Teil von Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren sind, sind sie häufiger mit der Herausforderung konfrontiert, Mobilitätserfordernisse in ihrer Partnerschaft in Einklang zu bringen. Ähnlich wie bei der Mutterschaft ist in diesem Fall ebenfalls festzustellen, dass zwei unterschiedliche Prozesse nachteilige Konsequenzen für die Karrieren von Frauen haben können. Zum einen konnten zahlreiche Studien zeigen, dass (auch strukturell bedingt) eher Frauen als Männer Kompromisse zugunsten ihrer Partner bzw. dem Zusammenleben am gleichen Ort eingehen, in dem sie ihre berufsbedingte Mobilität einschränken (tied-stayer) oder ihren Partnern an den neuen Ort folgen (tied-mover), weshalb sie hinsichtlich der eigenen Mobilitätsspielräume als auch durch die Auswirkungen der Mobilität ihrer Partner benachteiligt sind (*Ackers 2004; Auspurg et al. 2013; Becker/Moen 1999; Kalter 1998; Nisic/Melzer 2013*). Zum anderen gibt es einige Hinweise dafür, dass Arbeitgeber oft Vorurteile gegen Pendel- und Fernwohnarrangements haben. Da sie aufgrund tradierter Rollenerwartungen davon ausgehen, dass Männer nicht zugunsten der Karriere ihrer Partnerinnen umziehen, ziehen sie Frauen seltener für engere Auswahl in Betracht (für die Wissenschaft siehe *Rusconi/Solga 2007*). Gerade im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden an vielen deutschen Hochschulen „dual-career“-Büros und -Programme eingeführt, unter anderem mit dem Ziel, die Arbeitssuche der Partner und Partnerinnen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen am neuen Ort zu erleichtern. Sofern diese Angebote allerdings vor allem auf zu berufende Personen fokussiert bleiben, wird ihr Gestaltungspotential als Instrument gegen die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren nur eingeschränkt sein, denn Frauen gehen der Wissenschaft in früheren Berufsphasen verloren und nicht erst bei der (Erst-)Berufung (*Hess et al. 2011b*).

### **3 Überblick über die Artikel des Bandes**

Dieses Themenheft ist aus der Vorlesungsreihe „Hat die Wissenschaft ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“ entstanden, die von der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und dem Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin organisiert wurde. Vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftspolitischer Initiativen wie etwa dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft entstand diese Kooperation aus Forschungsexpertise und Gleichstellungspraxis aus dem Wunsch, neue Erkenntnisse zu Geschlecht und Wissenschaft im Hinblick auf gleichstellungspolitische Interventionsmöglichkeiten zu diskutieren.

Die Beiträge in dem Themenheft beleuchten die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft aus unterschiedlichen Perspektiven und zeichnen so ein komplexes Bild der Mechanismen, Prozesse und Kulturen in diesem Feld, die wiederum Aufschluss über diverse Handlungsoptionen im Feld der hochschulischen Gleichstellungspolitik liefern.

Der erste Beitrag von *Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf und Lena Weber* beschäftigt sich mit der Frage, wie aktuelle Ökonomisierungs- und Standardisierungsprozesse veränderte Formen der Steuerung von Gleichstellung beeinflussen. Die Autorinnen beleuchten das Zusammenspiel in den Wissenschaftssystemen Deutschlands, Österreichs, Großbritanniens und Schwedens. Im Rückgriff auf eine aus dem institutional logics-Ansatz entwickelte Analyseperspektive arbeiten die Autorinnen heraus, wie „Geschlechterarrangements organisations- und länderspezifisch variieren“ (Seite 23). Eine vergleichende Analyse der Wissenschaftssysteme Deutschlands und Österreichs, die trotz einer ähnlichen Ausgangslage (konservative Wohlfahrtsstaatsregime) große Unterschiede erkennen lassen sowie eines Vergleichs der unterschiedlichen Systeme in Großbritannien und Schweden (wirtschaftsliberal vs. sozialdemokratisch), die dennoch ähnliche Tendenzen erkennen lassen, runden die Analyse ab. Für Deutschland zeigt sich, dass Universitäten sich durch die Einführung von „markt- und privatwirtschaftlichen Prinzipien“ vermehrt über Gleichstellungspolitiken und Familienfreundlichkeit profilieren (müssen), was durchaus zu neuen Strukturen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Gleichstellung führt.

Im zweiten Beitrag wirft *Sandra Beaufays* einen kultursoziologischen Blick auf wissenschaftliche Karrieren. Ausgangspunkt ihrer Analyse ist die These, dass für die Realisierung einer Wissenschaftskarriere neben der wissenschaftlichen Leistung eine spezifische Lebenspraxis ein relevanter Faktor ist. Anhand qualitativer Interviews arbeitet sie heraus, wie diese Distinktionspraxis „über die Verkörperung einer legitimen Lebensführung [...] eine spezifisch akademische Männlichkeit“ (Seite 40) hervorbringt, die als vergeschlechtlichte Distinktionspraxis den Feldzugang reguliert und für Frauen vielfach als Ausschlusskriterium wirkt. Beaufays arbeitet unterschiedliche Narrative heraus, die die distinktive Funktionsweise und inhärente Vergeschlechtlichung des Feldes Wissenschaft näher beleuchten und zeigen, dass Frauen höhere Anpassungsleistungen als Männer erbringen müssen, um im wissenschaftlichen Feld anerkannt zu werden.

Auf die fragile Phase des Übergangs von der Promotion zum Post-Doc fokussiert der dritten Beitrag von *Heike Kahlert*. Im Rückgriff auf die Konzepte „inequality regimes“ von Acker, des „Cooling Out“ nach Clark und Giddens Sozialtheorie der Strukturierung sowie auf Basis von Interviews mit Promovierenden, Post-Docs und Hochschullehrenden zeigt Kahlert am Beispiel der Fächer Chemie und Politikwissenschaft, dass das „akademische Frauensterben“ im bestehenden wissenschaftlichen Karrieresystem konstitutiv angelegt ist und in den durch Geschlechterungleichheit geprägten Wissen-



schaftsorganisationen weiterlebt. (Seite 60). Dies zeigt sich unter anderem in den wesentlichen sozialen Praktiken der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die – so vermutet die Autorin – nach Geschlecht differieren. Deutlich zeigt sich, dass Schwangerschaft und Elternschaft „mehrheitlich als Mobilitäts- und damit Karrierehindernis von Frauen dargestellt wird“ und Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund dessen Diskriminierungen erleben (Seite 73).

Eine explizit fachbezogene Analyse der Karriereverläufe von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nehmen *Bettina Langfeldt* und *Anina Mischau* am Beispiel der Fächer Mathematik und Physik vor. Auf Basis quantitativer Daten einer Online-Befragung gehen die Autorinnen der Frage nach, „ob und inwieweit sich Geschlechterdisparitäten in der Mathematik und Physik hinsichtlich der Umsetzung des für eine erfolgreiche akademische Laufbahn relevanten Karrierewissens sowie der durch Kinderbetreuung bedingten beruflichen Einschränkungen aufzeigen lassen“ (Seite 80). Dabei nehmen sie auch Unterschiede innerhalb der jeweiligen Genusgruppen und zwischen den Fächern in den Blick. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass es kaum Geschlechterunterschiede im Hinblick auf das Karrierewissen gibt, aber in der Anwendung bestimmter Karrierestrategien, was zumeist „auf den Faktor Kind“ (Seite 95) zurückzuführen ist.

Ausgehend von der vergeschlechtlichten Substruktur des deutschen Wissenschaftssystems, bietet die von *Andrea Wolfram* durchgeführte Analyse der Karrierewege promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa weitere aufschlussreiche Einblicke in die Verfasstheit des Wissenschaftssystems und Distinktionsmechanismen, die durch die ethnische/kulturelle Herkunft begründet sind. Auf Basis von 15 biographischen Interviews mit Wissenschaftlerinnen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt die Autorin Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Gruppen, wodurch wiederum Rückschlüsse auf das deutsche Wissenschaftssystem und darin verankerte normative Erwartungen möglich werden.

#### **4 Ausblick**

Die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft hat in den letzten Jahrzehnten einen weitreichenden Wandel durchlaufen. Von der Institutionalisierung der Frauenförderung, der Verabschiedung gesetzlicher Grundlagen für gewählte Vertreterinnen und Beauftragte hat sich im Zuge der Transformation des Wissenschafts- und Hochschulsystems auch die Gleichstellungsarbeit verändert. Die Etablierung neuer Governanceformen und veränderte Erwartungen an den gesellschaftlichen Auftrag von Hochschulen haben dazu beigetragen, dass Gleichstellung aus der Nische der Frauenförderung herausgehoben und als inhärente Aufgabe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen etabliert wurde (*Blome et al. 2013, Löther/Vollmer 2014, siehe auch Aulenbacher et al. in diesem Band*).

Im Zuge dieser Transformation wurden seit den 1990er Jahren auf unterschiedlichen politischen Ebenen Programme und Instrumente zur Steuerung von Gleichstellung in Hochschulen und Wissenschaft eingeführt sowie Empfehlungen ausgesprochen. Zu diesen Steuerungsansätzen gehören unter anderem entsprechende Paragraphen in Hochschulgesetzen, Satzungen zur Frauenförderung, Empfehlungen zur Chancengleichheit unterschiedlicher wissenschaftspolitischer Akteure, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS).

Diese Initiativen und Programme sind jedoch eher punktuell ausgerichtet und wenig aufeinander abgestimmt.<sup>3</sup> Bezogen auf ihre Wirksamkeit und die Reichweite existieren zudem weitreichende Unterschiede in Bezug auf Ansatzpunkte und Verbindlichkeiten. So enthalten z. B. Empfehlungen, wie etwa die der Allianz der Wissenschaftsorganisationen, keinerlei Sanktionsmechanismen und ziehen keine Umsetzungsnotwendigkeit mit sich. Weiterhin zeigen z. B. die 2013 erschienenen Papiere und Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen zur Zukunft des Wissenschaftssystems (u. a. Wissenschaftsrat: Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, Positionspapier der DFG zur Zukunft des Wissenschaftssystems, Eckpunkt Papier der Allianz der Wissenschaftsorganisationen: Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems), dass Gleichstellung in Diskussionen, die nicht direkt auf das Thema bezogen sind, kaum Eingang gefunden hat. Gleichstellung wird von Seiten des Wissenschaftssystems zwar diskursiv als Querschnittsthema (siehe FOGS) gefasst, jedoch nicht konsequent als solches in die genannten Papiere und Empfehlungen, z. B. zur Zukunft des Wissenschaftssystems (*Allianz 2013, DFG 2013, HRK 2013, WR 2013*) oder zum wissenschaftlichen Nachwuchs (vgl. z. B. *Orientierungsrahmen der HRK 2014*), aufgenommen. Wenn Gleichstellung thematisiert wird, dann als eigener Unterpunkt, der meist auf Vereinbarkeit verkürzt wird. Auf diese Weise wird die Strategie des Gender Mainstreamings konterkariert und ein wesentliches Instrument zur Veränderung von Wissenschaftskultur nicht adäquat genutzt. Darüber hinaus existieren bisher keine systematisch aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die eine Veränderung der Wissenschaftskultur dahin befördern, handlungsleitende Stereotypen und Normierungen, die zu Ausschlussprozessen von Frauen im wissenschaftlichen Alltag führen, zu hinterfragen.

Die in dem Band versammelten Beiträge sollen Anregungen bieten, darüber nachzudenken, wie Gleichstellungspolitik in Zukunft weiter gedacht und um Fragen der kulturellen Veränderung erweitert werden kann. Es ist davon auszugehen, dass es zukünftig ineinander verzahnter Initiativen und gleichzeitig allgemeiner wie spezifischer Standards bedarf, deren Umsetzung kontinuierlich überprüft wird, um eine flächendeckende geschlechtergerechte Wissenschaftskultur zu schaffen.

<sup>3</sup>Die Autorinnen bedanken sich bei dem Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die fruchtbaren Diskussionen zum Projekt „Gender 2020: Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“.

## Literatur

*Ackers, Louise (2004):* Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum*, 27, 3, S. 189–201

*Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2013):* Eckpunktepapier der Allianz der Wissenschaftsorganisationen: Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems, [www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated\\_wimoarticle/Allianz\\_Eckpunktepapier\\_12062013.pdf](http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/Allianz_Eckpunktepapier_12062013.pdf) (17. Februar 2015)

*Allmendinger, Jutta (2005):* Fördern und fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen? In: Spellerberg, Annette (Hrsg.): *Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik*. Berlin, S. 51–74

*Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001):* Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen, In: Bettina Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen, S. 276–307

*Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011):* Karriere mit Kind in der Wissenschaft: egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern, In: Alessandra Rusconi u.a. (Hrsg.): *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen, S. 83–116

*Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Amorelli, Eva (2013):* Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren. In: *GENDER: Zeitschrift für Geschlecht Kultur und Gesellschaft Sonderheft 2*, S. 144–164

*Bailyn, Lotte (2003):* Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. In: *Gender, Work & Organization*, 10, 2, S. 137–153

*Beaufays, Sandra (2003):* Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld

*Beaufays, Sandra (2004):* Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: *Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal)*, 5, 2, S. Art. 10

*Beaufays, Sandra; Kraus, Beate (2007):* Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In: Gildemeister, Regine u.a. (Hrsg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster, S. 76–98

*Becker, Penny Edgell; Moen, Phyllis (1999):* Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: *Journal of Marriage and the Family*, 61, 4, S. 995–1007

*Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2003):* Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: *Soziale Welt*, 54, 2, S. 175–200

*Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005):* Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, In: Heike Solga u.a. (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 123–139

*Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013):* Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. Wiesbaden.

*BMFSFJ, [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2015):* Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Berlin

*BuWiN, [Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs] (2013):* Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Bielefeld

*CEWS, [Center of Excellence Women and Science] (2006):* Kurzexpertise zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“. Bonn

*DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013):* Positionspapier der DFG zur Zukunft des Wissenschaftssystems, [www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/reden\\_stellungnahmen/2013/130704\\_dfg-positionspapier\\_zukunft\\_wissenschaftssystem.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2013/130704_dfg-positionspapier_zukunft_wissenschaftssystem.pdf) (10. Februar 2015)

*Engler, Steffani (2001):* „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz

*European Commission (2013):* She Figures 2012.

*Gash, Vanessa; McGinnity, Frances (2007):* Fixed-term contracts—The new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: *Socio-Economic Review*, 5, 3, S. 467–496

*Geenen, Elke M. (1994):* Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule. Opladen

*Geißler, Rainer (1996):* Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen

*Giesecke, Johannes (2009):* Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market. In: *European Sociological Review*, 25, 6, S. 629–646

*Heintz, Bettina; Heintz, Bettina; Merz, Martina; Schumacher, Christina (2004):* Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.

*Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011a):* „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft, In: Waltraud Cornelißen u. a. (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden, S. 65–104

*Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011b):* Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen, In: Ruth Becker u. a. (Hrsg.): *Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik*. S. 10–14

*Husu, Liisa; de Chevegné, Suzanne (2010):* Gender and Gatekeeping of Excellence in Research Funding. In: Aulenbacher, Brigitte u. a. (Hrsg.): *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden, S. 43–60

*HRK – Hochschulrektorenkonferenz (2013):* Perspektiven des Wissenschaftssystems, [http://www.hrk.de/uploads/tx\\_szconvention/Entschiessung\\_Perspektiven\\_11062013.pdf](http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschiessung_Perspektiven_11062013.pdf) (15. März 2015)

*HRK – Hochschulrektorenkonferenz (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur*, [http://www.hrk.de/uploads/tx\\_szconvention/HRK\\_Empfehlung\\_Orientierungsrahmen\\_13052014.pdf](http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf), (17. März 2015)

*Kahlert, Heike (2011): „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs.* In: Wergen, Jutta (Hrsg.): *Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen.* Münster, S. 105–123

*Kalter, Frank (1998): Partnerschaft und Migration.* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 2, S. 283–309

*Krais, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt; New York

*Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren.* In: Yvonne Haffner u. a. (Hrsg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern.* Frankfurt; New York, S. 177–211

*Kreckel, Reinhard (2012): Habilitation versus Tenure. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich.* In: *Forschung & Lehre*, 1/12, S. 12–14

*Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzenstaller, Margit (2004): Einleitung: Was kommt nach dem Ernährermodell? Sozialpolitik zwischen Re-Kommodifizierung und Re-Familialisierung.* In: Sigrid Leitner u. a. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden, S. 9–27

*Lewis, Jane (2002): Gender and Welfare State Change.* In: *European Societies*, 4, 4, S. 331–357

*Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Thema Frauen in der Wissenschaft und Forschung.*

*Lind, Inken (2012): Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg.* In: Sandra Beaufays u. a. (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.* Frankfurt, S. 280–311

*Lind, Inken; Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse.* In: *Schweizerische Zeitschrift fuer Bildungswissenschaften*, 29, 2, S. 249–271

*Löther, Andrea; Vollmer, Lina (2014, Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen.* Opladen

*Mertens, Lothar (1989): Die Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland bis 1945.* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, 28, S. 3–12

*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

*Nisic, Natascha; Melzer, Silvia Maja (2013): Unerwartete Verlierer? Überraschende Gewinner? Beruflich bedingte Umzüge ost- und westdeutscher Paare.* In: *GENDER: Zeitschrift für Geschlecht Kultur und Gesellschaft Sonderheft 2*, S. 120–143

*Rusconi, Alessandra (2011):* Verflechtungsarrangements im Paarverlauf, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 51–82

*Rusconi, Alessandra (2013):* Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97

*Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2007):* Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung, 19, 3, S. 311–336

*Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011):* „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 11–50

*Statistisches Bundesamt (2014a):* Auf dem Weg zur Gleichstellung? Wiesbaden

*Statistisches Bundesamt (2014b):* Personal an Hochschulen 2013. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden

*Webber, Gretchen; Williams, Christine (2008):* Mothers in „good“ and „bad“ part-time jobs: Different problems, same results. In: Gender & Society, 22, 6, S. 752–777

*Wissenschaftsrat (2007):* Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

*Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007):* Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen

*WR – Wissenschaftsrat (2013):* Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf) (15. März 2015)

*Zippel, Kathrin; Villa, Paula-Irene; Marx Ferree, Myra ; Baer, Susanne; Zimmermann, Karin (2013):* Gender Equality Politics in an era of Globalization: German and American Approaches to Transforming Academia. unveröffentlichtes Manuskript

### **Anschrift der Autorinnen:**

Dr. Alessandra Rusconi  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung  
Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt  
Reichpietschufer 50  
10785 Berlin  
E-Mail: [alessandra.rusconi@wzb.eu](mailto:alessandra.rusconi@wzb.eu)

Caren Kunze  
Stabsstelle Chancengleichheit  
Berliner Institut für Gesundheitsforschung  
Kapelle-Ufer 2  
10117 Berlin  
E-Mail: [Caren.Kunze@bihealth.de](mailto:Caren.Kunze@bihealth.de)