

Das Verhältnis von Forschung und Lehre und die Zukunft der akademischen Karrieren

Eine Fallstudie der genderspezifischen Arbeitsteilung an einer niederländischen Universität

Liudvika Leisyte & Bengü Hosch-Dayican

Einleitung

In den letzten zwei Jahrzehnten wurden die europäischen Hochschulen einem erheblichen Wandel unterzogen, welcher u. a. auf die New Public Management (NPM) Reformen und die relativ starke Konvergenz der europäischen Hochschulsysteme durch zwischenstaatliche Vereinbarungen wie den Bologna-Prozess (Leisyte und Dee 2012) zurückzuführen ist. Einhergehend mit einem starken Aufbau von Managementkapazitäten haben sich Universitäten immer mehr zu zentral gesteuerten Organisationen entwickelt. Als Teil dieses Prozesses wurde eine schrittweise Abkehr vom klassischen Humboldtschen Modell der Einheit von Lehre und Forschung im akademischen Beruf in Richtung strukturell differenzierter akademischer Rollen beobachtet (Leisyte und Dee 2012). Das Humboldtsche Modell nimmt eine starke Verkopplung von Lehre und Forschung sowohl in Bezug auf den Inhalt von wissenschaftlicher Arbeit als auch in Bezug auf den Aufgabenbereich von Wissenschaftlern an. Nach diesem Modell sind sowohl Lehre als auch Forschung Teil von Universitäten (Schimank und Winnes, 2000).

Das sich verändernde Verhältnis von Forschung und Lehre sowie die Tendenz zu der akademischen Rollendifferenzierung können zur Folge haben, dass neue Ungleichheiten unter Akademikern entstehen oder dass die bereits bestehenden Ungleichheiten intensiviert werden. Frühere Studien haben gezeigt, dass Wissenschaftlerinnen tendenziell mehr in der Lehre als in Forschungs- oder Führungsaufgaben tätig sind, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen (Barrett und Barrett 2011, Bird 2011). Die Entkopplung von Lehr- und Forschungsaufgaben und ihre ungleiche Verteilung zwischen Gruppen von Akademikern kann eventuell zu einer genderspezifischen Segregation der akademischen Rollen führen und somit ein Hindernis für den Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen darstellen, da Erfolg in der Forschung nach wie vor eines der wichtigsten Kriterien für den beruflichen Aufstieg ist (Blackmore und Sachs 2007).

Ziel dieser Studie ist es, die Veränderung der akademischen Rollen für Wissenschaftlerinnen und die Auswirkungen dieser Veränderung auf ihre Karriereperspektiven zu verstehen. Daher stellen wir die folgenden Forschungsfragen:

1. Wie haben die Veränderungen im New Public Management das Verhältnis von Forschung und Lehre beeinflusst?
2. Was bedeutet die akademische Rollendifferenzierung für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlern?

Die vorliegende Studie basiert auf der Analyse von institutionellen und nationalen Dokumenten, Berichten, sowie einer Umfrage unter den akademischen Mitarbeiterinnen einer niederländischen Universität, die im Jahr 2012 durchgeführt wurde. Das niederländische Hochschulsystem ist als Fallbeispiel gewählt worden, da es zu den europäischen Ländern gehört, wo Frauen an Professorenstellen am stärksten unterrepräsentiert sind (13 % im Jahr 2010, vgl. Europäische Kommission 2012). Außerdem wird im niederländischen Hochschulsystem das Humboldtsche Modell der Einheit von Forschung und Lehre angewandt (Leisyte 2007).

NPM-Reformen und das niederländische Hochschulsystem

Als Folge der NPM-orientierten Regierungspolitik und des damit einhergehenden Ziels der Effizienz- und Effektivitätssteigerung wurden die Hochschulen in den 1990er Jahren immer stärker „managerlized“, i. e. die administrativen Strukturen und Kontrollen innerhalb von Universitäten wurden zunehmend aufgebaut; beginnend im Vereinigten Königreich und allmählich auch im kontinentalen Europa (De Boer et al. 2007). Universitäten in Europa sind einerseits autonomer geworden und haben andererseits gleichzeitig mehr Rechenschaftspflicht gegenüber einer zunehmenden Vielfalt von Interessengruppen. Im Rahmen dieser Prozesse haben die Universitäten versucht, ihre Organisationsstrukturen anzupassen, was wiederum zu einer Modifizierung der akademischen Arbeitsbedingungen und Differenzierung der Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsaufgaben unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern führte.

An niederländischen Universitäten haben die Managementbefugnisse der Vorstände und die Entwicklung von ernannten Dekanen zu professionellen Managern zu größeren Verwaltungsapparaten und zur Professionalisierung der Personalabteilungen geführt (De Boer et al. 2007). Des Weiteren

wurde durch die zunehmende Evaluationslogik in Form von Monitoring der akademischen Leistungen sowie den immer stärker werdenden Wettbewerben um Ressourcen, die Notwendigkeit von diversen Einkommensquellen geschaffen (De Boer et al. 2007). Daraus folgt eine vermehrte Orientierung der Einstellungs- oder Beförderungskriterien an Universitäten an der Anzahl der Publikationen in hochrangigen, begutachteten Fachzeitschriften und dem Vermögen, externe Forschungsförderung zu akquirieren (Leisyte 2007; Leisyte et al. 2008). Zudem hat die derzeitige Rezession an niederländischen Universitäten den Weg in Richtung strengerer Regelbefolgung, starrer Budgetierung, der Nichtverlängerung von befristeten Verträgen und Einstellungsstopps verstärkt. Gleichzeitig ist die Teilung von Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsaufgaben immer noch weitgehend von dem kollektiven akademischen Arbeitsabkommen auf der Nationalebene definiert.

Sowohl Lehr- als auch Forschungsqualifikationen werden im niederländischen Hochschulsystem immer noch für den individuellen Karriere-Aufstieg zur Professur benötigt und sind somit dem Humboldtschen Verständnis der akademischen Wissenschaft nahe. Für die mittleren und oberen Karrierestufen scheint das traditionelle Humboldtsche Modell der Einheit von Forschung und Lehre beibehalten worden zu sein. Die Kombination von Kompetenzen in Lehre und Forschung werden höher bewertet als Kompetenzen in Forschung oder Lehre allein (De Weert 2009: 148). Allerdings gibt es Abweichungen von diesem Modell, da seit den 1990er Jahren getrennte Laufbahnen für Wissenschaftler bezogen auf ausschließliche Lehr- oder Forschungstätigkeiten als ein Teil der akademischen Karriere in den Niederlanden erkennbar sind. Zudem ist es selbst für die kombinierten Lehr- und Forschungspositionen in mittleren Karrierestufen schwierig, von einer Ausgewogenheit zwischen Forschung und Lehre zu sprechen. Mehr als 50% der Vertragszeit von Akademikern auf mittleren Karrierestufen ist für die Lehre bestimmt, während die administrativen Aufgaben etwa weitere 10% einnehmen, sodass nicht mehr als 40% der Arbeitszeit für Forschungsaktivitäten bleiben. Bedingt durch Besonderheiten des niederländischen akademischen Kontextes kann dies ein Hindernis für den beruflichen Aufstieg darstellen. Zum Ersten hat die Anzahl der befristeten Verträge für „Universitair Docenten“ (Assistenz-Professoren) in den letzten zehn Jahren zugenommen, obwohl für die mittlere Karrierestufen in der Regel ein fester Arbeitsvertrag vorgesehen ist (Van den Brink 2010). Zum Zweiten ist die Beförderung zu einem höheren akademischen Rang stark abhängig von den verfügbaren Positionen. Dies bedeutet, dass selbst mit hervorragend erbrachten Leistungen der Weg nach oben nicht immer gewährleistet werden kann.

Es ist zu beobachten, dass der Wettbewerb auf fast jedem akademischen Karriereschritt recht hoch ist und eine erfolgreiche Einstellung in eine höhere Position in hohem Maße von außergewöhnlichen Leistungen abhängt, welche in der Regel auf einem starken Forschungsprofil basieren. Daher stehen Akademiker auf mittleren Karrierestufen besonders unter Druck. Im Zusammenhang mit der rasch gestiegenen Anzahl von Studierenden kann die tatsächliche Lehrzeit für Akademiker auf mittleren Karrierestufen den offiziell definierten Zeiträumen für die Lehre übersteigen und es hängt von den Verhandlungen mit den Lehrstühlen ab, inwiefern die Balance zwischen Lehre und Forschung eingehalten werden kann. In einem solchen Kontext ist die Frage des Geschlechtergleichgewichts in der Zuweisung von Lehr- und Forschungsaufgaben von besonderer Bedeutung.

Karrierperspektiven für Akademikerinnen

Frühere Studien haben gezeigt, dass die Abwesenheit von transparenten Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren in höherem Maße zur Verhinderung des Aufstiegs der Frauen in der akademischen Karrierelaufbahn führen kann. Grund hierfür sind ungeschriebene Normen und Regeln, die für Akademikerinnen nicht unbedingt zugänglich sind (Bain und Cummings 2000; Probert 2005; Timmers et al. 2010). Dies ist besonders an niederländischen Universitäten der Fall, an welchen Wissenschaftlerinnen in höheren akademischen Positionen stark unterrepräsentiert sind (Van den Brink 2010). Unter Berücksichtigung dieser Tatsache birgt die Umwandlung von Hochschulen zu streng kontrollierten, unternehmerischen Organisationen – obwohl sie aufgrund klarer und standardisierter Beförderungskriterien zunächst als genderfreundlich erscheint – die Gefahr, dass bereits bestehende genderspezifische Strukturen und Praktiken verstärkt werden.

Wie bereits erwähnt, führen steigende Arbeitsbelastungen aufgrund von höheren Studierendenzahlen sowie Leistungsdruck innerhalb des akademischen Arbeitsmarktes zu einem wechselnden Ungleichgewicht der verschiedenen Rollen und Aufgaben von Lehre, Forschung und Verwaltung. Bedenkt man die bereits vorhandenen geschlechterspezifischen Praktiken innerhalb des niederländischen akademischen Systems, dann könnten diese Änderungen implizieren, dass Lehr- und Forschungsvorhaben von Männern und Frauen auf unterschiedliche Weise mit ihren jeweiligen Lehrstuhlinhabern ausgehandelt werden. Die Verteilung akademischer Arbeitsbelastung auf Akademiker und Akademikerinnen könnten von informell diskriminierenden Verfahren abhängen. Bestehende Studien aus mehreren anderen Ländern liefern klare Beweise für eine ungleiche Verteilung verschiede-

ner akademischer Aufgaben zwischen Akademikern und Akademikerinnen. Es wurde nachgewiesen, dass Akademikerinnen mehr Zeit auf die Lehre aufwenden (Bird 2011), während männliche Akademiker vor allem in Positionen vertreten sind, in denen Lehre und Forschung ausgeglichen sind oder reine Forschungsstellen innehaben (Barrett und Barrett 2011).

Der Nachteil, der durch diese Entwicklung entsteht, kann zu einer fast unmerklichen Geschlechterkluft bezüglich verschiedener Beschäftigungsformen und akademischer Rollen und Aktivitäten führen, welche die Karriereentwicklung von Akademikerinnen an niederländischen Universitäten in vielfältiger Weise behindern könnte. Lehre und Forschung werden prinzipiell in ihrer Bedeutung für akademische Exzellenz an niederländischen Universitäten als gleichwertig anerkannt und sind beide in den Beförderungskriterien der meisten Universitäten enthalten. In der Praxis werden die beiden Aufgaben jedoch nicht in gleichem Maße geschätzt: Während Leistungen in der Forschung ein wichtiges Kriterium für die Beförderung in höhere akademische Funktionen sind und gleichermaßen auch von Mitarbeiter/inne/n als ausschlaggebend für eine Beförderung gesehen werden, kann die Lehre weniger messbare Ergebnisse liefern und bleibt in Evaluierungsprozessen innerhalb von Fakultäten oft unterbewertet (Blackmore und Sachs 2007).

Geschlechterspezifische Ungleichheiten im Prozess der Entkopplung von Lehre und Forschung können somit für die beruflichen Perspektiven von Akademikern und Akademikerinnen von größter Bedeutung sein und können als wesentlicher Faktor für die Erklärung der geschlechtsspezifischen Verlusten in wissenschaftlichen Laufbahnen (das sog. Leaky-Pipeline-Syndrom) angesehen werden. Vor allem für Frauen auf mittleren Karrierestufen sind Beförderungskriterien in Hinsicht auf Forschungsergebnisse besonders anspruchsvoll. Hier kann die Ungleichverteilung der Arbeitsbelastung zu Lasten der Forschung eine Störung oder sogar Stagnation einer akademischen Karriere bedeuten. Im nächsten Absatz liefern wir Indizien für die Richtigkeit dieser Annahme im Falle einer niederländischen Universität.

Ergebnisse

Die niederländische Universität im Mittelpunkt unserer Studie ist ein Beispiel einer Hochschule mit einem geringen Anteil von Frauen in höheren akademischen Positionen. Einstellungsverfahren und Rollenverteilungen entsprechen dem offiziellen niederländischen Vorbild. Basierend auf einer Online-

Umfrage, die von Februar bis März 2012 unter 129 Akademikerinnen aller Karrierestufen durchgeführt wurde, beobachteten wir folgendes:

1. Wie haben die Veränderungen im New Public Management das Verhältnis von Forschung und Lehre beeinflusst?

Die durchschnittlich wöchentlich auf Lehre und Forschung aufgewandte Zeit⁽¹⁾ variiert stark zwischen den vier verschiedenen akademischen Karrierestufen: Dozentinnen, Forscherinnen, mittlere Karrierestufen und Professorinnen (siehe Abb. 1). Im Einklang mit ihrer offiziellen Funktionsbeschreibung wird ein Großteil der Wochenarbeitszeit von Dozentinnen und Forscherinnen vor allem der jeweiligen Aufgaben von Lehre und Forschung gewidmet. Akademikerinnen in mittleren Karrierestufen scheinen ungefähr gleich viel Zeit für beide Aufgaben aufzuwenden, wobei die Lehre leicht überwiegt. Außerdem verbringen sie deutlich weniger Zeit mit Forschung als jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen.

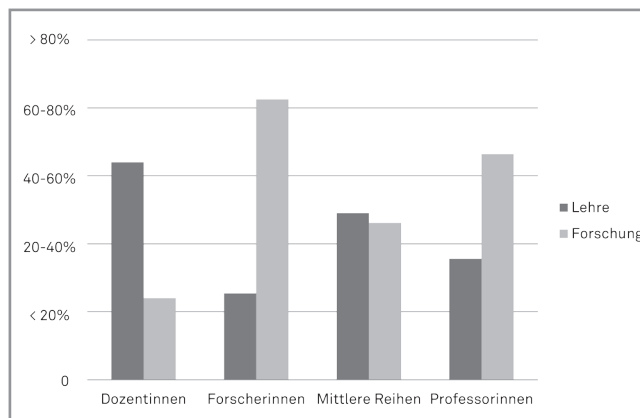


Abbildung 1

In der Umfrage wurden die Befragten ferner gebeten, auf einer 5-Punkte-Skala anzugeben, wie sie die Balance zwischen ihrer an Lehr- und Forschungsaktivitäten gewidmeten Zeit wahrnehmen. Bivariate Korrelationsanalysen haben gezeigt, dass das wahrgenommene Gleichgewicht in der Arbeitsbelastung positiv in Zusammenhang zur für Forschung aufgewandten Zeit steht (Pearson's $r=0.601$, sig.), wobei es mit der durch die Lehre beanspruchten Zeit negativ korreliert (Pearson's $r=-0.625$, sig.; vgl. Leisyte und Hosch-Dayican 2014, im Erscheinen). Dieses Verhältnis kommt auch in den Wahrnehmungen der einzelnen akademischen Karrierestufen zum Ausdruck, welche stark unter-

(1) Die Befragten hatten die Möglichkeit auf die Fragen über ihre wöchentlich auf Lehre und Forschung gewidmete Zeit auf einer 5-Punkte-Skala zu reagieren, welche aus den folgenden Kategorien bestand: Weniger als 20%, 20-40%, 40-60%, 60-80% und mehr als 80%. In der Abbildung 1 werden die arithmetischen Mittel auf dieser Skala für die jeweiligen Aufgaben präsentiert.

schiedlich ausfallen: Während alle der befragten Dozentinnen beinahe kein Gleichgewicht in der Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitsbelastungen konstatierten, machten Forscherinnen und Professorinnen deutlich positivere Aussagen über Ihre Arbeitsverteilung. Wissenschaftlerinnen in mittleren Karrierestufen waren wiederum am wenigsten zufrieden mit der Balance der Funktionsverteilung, was wahrscheinlich auf ihre Überlastung mit Lehr- und Tätigkeiten zurückzuführen ist.

2. Was bedeutet die akademische Rollendifferenzierung für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlern?

In Bezug auf die Aufstiegsperspektiven von Akademikerinnen wurden zwei Dimensionen betrachtet, welche Aufschluss geben über eine Vielzahl von Bewertungs- und Beförderungskriterien und darüber, inwiefern die Befragten sich von diesen betroffen sehen: a) die Transparenz von Kriterien zur Bewertung von gebrachten akademischen Leistungen und b) Einschätzung der Beförderungsprozeduren.⁽²⁾ *Abbildung 2* gibt die durchschnittlichen Positionen jeder akademischen Karrierestufe zu den zwei Dimensionen wieder.

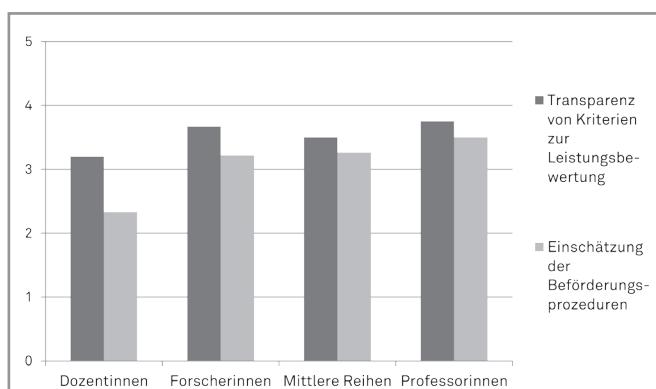


Abbildung 2

Die Abbildung zeigt, dass die Befragten aus allen Karrierestufen den Evaluationskriterien und Beförderungsverfahren in der Regel gleichgültig oder eher zufrieden gegenüber stehen. Auch Akademikerin-

(2) „Transparenz von Kriterien zur Bewertung von gebrachten akademischen Leistungen“ ist ein additiver Index bestehend aus zwei Variablen: 1) Kongruenz zwischen Aufgabenbeschreibung und Bewertungsindikatoren und 2) Klarheit von Anforderungen für eine positive Arbeitsevaluation. Die Skala des Indexes variiert von 1 (gering) bis 5 (hoch). „Förderung Verfahren und Perspektiven“ ist ein additiver Index bestehend aus sechs Variablen: 1) Klarheit von Beförderungskriterien, 2) Die Wahrscheinlichkeit, dass positive Leistungsevaluation zur Beförderung führt, 3) Anzahl der Jahre seit der letzten Beförderung, 4) die Responsivität der Fakultät auf die Beförderungsbedürfnisse, 5) das Maß an Beratung innerhalb von Beförderungsprozeduren und 6) die Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen für die Beförderung. Die Skala des Indexes variiert von 1 (sehr negative Bewertung) bis 5 (sehr positive Bewertung).

nen in mittleren Karrierestufen weichen von diesem Muster nicht wesentlich ab. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Aspekte innerhalb der Dimensionen wird jedoch deutlich, dass die Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen, die Responsivität der Fakultät für Beförderungsbedürfnisse und das Maß an Beratung innerhalb von Beförderungsprozessen vor allem unter Dozentinnen und Forscherinnen weniger Zufriedenheit hervorruft.

Inwiefern stehen die oben dargestellten Wahrnehmungen der Karriereperspektiven in Zusammenhang mit dem Verhältnis von Forschung und Lehre? Hat die Verteilung der Lehr- und Forschungsaufgaben einen Einfluss auf die beruflichen Perspektiven von Akademikerinnen? Mithilfe einer bivariaten Korrelationsanalyse des Lehr- und Forschungsverhältnisses und der Indikatoren für berufliche Perspektiven haben wir Einblicke in die Beziehung zwischen den beiden Variablen, ihre Stärke und auch ihre Richtung erlangen können (Leisyte und Hosch-Dayican 2014, im Erscheinen). Die Ergebnisse aus dieser Studie verdeutlichen, dass beide Aspekte der beruflichen Aufstiegsperspektiven signifikant mit der wahrgenommenen Balance der Funktionsverteilung und der Zeit, die für die Lehre aufgewendet wird, verbunden sind: Ein ausgewogenes Funktionsprofil scheint mit der Wahrnehmung einherzugehen, dass Bewertungsprozesse als transparent und Aufstiegsperspektiven als gegeben angesehen werden. Im Gegenteil hierzu ist der wöchentliche Aufwand für Lehre negativ mit diesen Faktoren verbunden, was darauf hinweist, dass Bemühungen in der Lehre und damit verbundene Tätigkeiten von den Befragten nicht als förderlich für die Entwicklung ihrer Karriere betrachtet werden. Ein ähnliches Muster ergibt sich bezüglich verschiedener Karrierestufen und des Ver-

hältnisses von Lehre und Forschung, was darauf hinweist, dass Akademikerinnen in mittleren Karrierestufen dazu tendieren, ein Ungleichgewicht zwischen Lehr- und Forschungsaufgaben wahrzunehmen und mehr Zeit auf die Lehre als auf die Forschung aufzuwenden als Akademikerinnen in anderen Reihen. Es konnte keine Beziehung zwischen Karrierestufen und den akademischen Karriereperspektiven gefunden werden – die Korrelationskoeffizienten erwiesen sich als zu schwach und nicht signifikant. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass ein indirekter Zusammenhang zwischen diesen Variablen besteht, die durch Unterschiede in der Verteilung von Lehre und Forschung innerhalb der einzelnen Gruppen verläuft.

Schlussfolgerungen

In dieser Arbeit wurde untersucht, inwieweit die NPM-inspirierten Reformen die wissenschaftliche

Arbeit an Universitäten verändert haben und was die Konsequenzen für die beruflichen Perspektiven von Akademikerinnen sind. Unsere Analyse des Falles einer niederländischen Universität hat zu zwei wichtigen Erkenntnissen geführt: Zum Ersten bestehen Unterschiede in der Verteilung von Lehr- und Forschungsaufgaben zwischen verschiedenen Karrierestufen. Dozentinnen und Akademikerinnen in mittleren Karrierestufen sind am schwersten durch Lehraktivitäten überlastet. Zweitens unterscheiden sich die Berufsaussichten der akademischen Reihen leicht. Korrelationsanalysen aus unserer noch nicht veröffentlichten Studie zeigen, dass ein Ungleichgewicht von Lehre und Forschung stark mit Aufstiegsperspektiven zusammenhängt und dass dies indirekte Folgen für Akademikerinnen aus mittleren Reihen hat. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich erste Voraussetzungen für eine Änderung des Verhältnisses der Lehre und Forschung im Humboldtschen Sinne entwickeln und dass in den Niederlanden eine Entwicklung zu neuen akademischen Karrierewegen mit Schwerpunkten auf entweder Forschung oder Lehre stattfindet. Reine Lehr- sowie reine Forschungspositionen sind bereits Teil der offiziellen Reglementierung zur beruflichen Einstufung geworden.

Dennoch werden mehr Quellen und Daten benötigt, um festlegen zu können, ob das NPM geschlechtsneutrale Auswirkungen hat und inwiefern die Auflösung des Humboldtschen Modells zu größerer sozialer Differenzierung im akademischen Raum führt. Für diese Studie verwendeten wir Daten aus einer Umfrage, welche unter Akademikerinnen an einer einzelnen Universität durchgeführt wurde. Zukünftige Studien müssten institutionsübergreifende Vergleiche anstreben, um den Zusammenhang zwischen von NPM-inspirierten institutionellen Praktiken, dem Humboldtschen Lehr- und Forschungsverhältnis und den beruflichen Perspektiven von Akademikerinnen nachweisen zu können.

Literatur

- Bain, O. & Cummings, W. (2000). Academe's glass ceiling. Societal, professional/organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women. In: *Comparative education review*, Vol. 44, No. 4, S. 493-514.
- Barrett, L. & Barrett, P. (2011). Women and academic workloads: career slow lane or Cul-de-Sac? In: *Higher education*, Vol. 61, No. 2, S. 141-155.
- Bird, S. R. (2011). Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures. A case-study approach. In: *Gender, work and organization*, Vol. 18, No. 2, S. 202-230.
- Blackmore, J. & Sachs, J. (2007). *Performing and reforming leaders*. New York: SUNY Press.
- De Boer, H., Enders, J. & Leisyte, L. (2007). On striking the

right notes. Shifts in governance and the organizational transformation of universities. In: *Public administration*, Vol. 85, No. 1, S. 27-46.

- De Weert, E. (2009). The organized contradictions of teaching and research. Reshaping the academic profession. In: Enders, J. & De Weert, E. (eds.): *The changing face of academic life. Analytical and comparative perspectives*. London: Palgrave Macmillan, S. 134-154.
- Leisyte, L. (2007). *University governance and academic research. Case studies of research units in Dutch and English universities*. Ph.D. thesis, Enschede: University of Twente, CHEPS.
- Leisyte, L., Enders, J. & De Boer, H. (2008). The freedom to set research agendas – Illusion and reality of the research units in the Dutch universities. In: *Higher education policy*, Vol. 21, S. 377-391.
- Leisyte, L. & Dee, J. R. (2012). Understanding academic work in a changing institutional environment. Faculty autonomy, productivity, and identity in Europe and the United States. In: Smart, J. C. & Paulsen, M. B. (eds.). *Higher education. Handbook of theory and research*. Dordrecht: Springer, S. 123-206.
- Leisyte, L. & Hosch-Dayican, B. (2014). Changing academic roles and shifting gender inequalities. A case analysis of the influence of teaching-research nexus on academic career perspectives of female academics in the Netherlands. In: *Journal of workplace rights*, im Erscheinen.
- Probert, B. (2005). 'I just couldn't fit it in'. Gender and unequal outcomes in academic careers. In: *Gender, work and organization*, Vol. 12, No. 1, S. 50-72.
- Schimank, U. & Winnes, M. (2000). Beyond Humboldt? The relationship between teaching and research in European university systems. In: *Science and Public Policy*, Vol. 27, No. 6, S. 397-408.
- Timmers, T. M., Willemsen, T. M. & Tjzens, K. G. (2010). Gender diversity policies in universities. A multi-perspective framework of policy measures. In: *Higher Education*, Vol. 59, No. 6, S. 719-735.
- Van den Brink, M. (2010): *Behind the scenes of science. Gender practices in recruitment and selection of professors in The Netherlands*. Amsterdam: Pallas.

Autorinnen

- Prof. Dr. Liudvika Leisyte*, Professorin für Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund.
E-Mail: liudvika.leisyte@tu-dortmund.de
- Dr. Bengü Hosch-Dayican*, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund.
E-Mail: bengue.dayican@tu-dortmund.de