

Sigrid Metz-Göckel

Differenzierung im tertiären Bereich und geschlechtergerechte Hochschule

Werkstattgespräch der Hans-Böckler-Stiftung vom 30.09.–01.10.2011, Kommentar zur Expertise von Prof. Dr. Anne Schlüter: Geschlechtergerechte Hochschule

Die geschlechtergerechte Hochschule aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung

1. Zur Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung gehört eine sozial- und geschlechtergerechte Hochschule, *wobei sozial und geschlechtergerecht kein Widerspruch ist*. Vielmehr finden sich ja in allen Minoritäten sowohl Frauen als auch Männer. Das macht die Geschlechtszugehörigkeit zu einer sehr komplexen, aber auch zentralen Kategorie. Zum Stand der Geschlechterforschung gehört, das

Geschlecht nicht zu isolieren, sondern es in Verbindung mit anderen Variablen wie soziale Klassen, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung zu analysieren. Das ist mit *Intersektionalität* gemeint, denn das Geschlecht gibt es nicht pur.¹ Ich zitiere Anne Schlüter: „Geschlechtergerechtigkeit bedeutet die Anerkennung der Berechtigung des Anderssein-Könnens“ (Expertise, Schlüter, S. 42).

2. Die Bildungsoffensive der wissenschaftspolitischen Spitzenorganisationen (Wissenschaftsrat 2007) reagiert auf die Inklusion der Frauen ins Wissenschaftssystem mit einem Verständnis der

¹ Zur Intersektionalität vgl. Bührmann (2009).

- Geschlechtergleichstellung als *Qualitätssicherung* der Wissenschaftsentwicklung,
 - Wissenschaftlerinnen bzw. der Frauen als Human-Ressource und Potenzialgewinnung.
- Von Geschlechtergerechtigkeit ist in diesem Kontext nicht die Rede.

3. Eine *geschlechtergerechte Hochschule ist umstritten*, und sie muss es vielleicht sogar sein. Aufgrund ihrer Tradition, ihres heterogenen Personals u. a. m. ist die Hochschule eine *vergeschlechtlichte Institution*. Sie selbst und ihre Akteure und Akteurinnen sehen es aber meist nicht so, sondern verstehen sie als eine geschlechtsneutrale Institution. Das widerlegt die Expertise von Anne Schlüter.

Die Integration der Frauen ist im Rahmen der aktuellen Entwicklung zur unternehmerischen Hochschule Teil des Wettbewerbs der Hochschulen untereinander, aber auch der internen Konkurrenz in den einzelnen Hochschulen. Relativ neu ist (unter Wettbewerbsgesichtspunkten) die *Konkurrenz um die privilegierten Positionen zwischen den Geschlechtern*. Bei stagnierender Personalausstattung der Hochschulen vollzieht sich eine Umverteilung von Stellen und Einflussmöglichkeiten *zugunsten der Frauen und zuungunsten der Männer*. Hierzu einige Daten:

Der Anteil von Frauen im Mittelbau ist von 26 % auf 33 % und bei den Professuren von 9 % auf 16 % (1996–2006 gestiegen, bei den Männern erfolgte im gleichen Zeitraum ein Rückgang um 8 % im Mittelbau und 2 % bei den Professuren.²

Die zunehmende wissenschaftliche Integration der Frauen geht mit ihrer prekären, d. h. teilzeit- und befristeten Beschäftigung einher. Doch gilt dies prinzipiell für Männer wie Frauen. Die Prekarisierung betrifft aber die Wissenschaftlerinnen stärker, denn der Anteil teilzeitbeschäftigter Wissenschaftlerinnen ist bundesweit von 49 % auf 59 % gestiegen, der der Wissenschaftler dagegen von 33 % auf 38 %, während sich das Ausmaß der befristeten Beschäftigung zwischen Männern und Frauen angleicht (Metz-Göckel et al. 2011).

Erfolgreiche Bemühungen zur Geschlechtergleichstellung erfolgen aus der Sicht der Hochschulleitungen eher als *Ökonomisierung des Sozialen* denn aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit. Die Bemühungen sind vor allem von wachsenden Ressourcen abhängig. Anne Schlüter formuliert es elegant: „Die Mehrheit der Männer wagt kaum, sich für Frauenförderung zu interessieren“. Und ihr Desinteresse hat eine materielle Basis.

Die neo-institutionalistische Organisations- theorie zur Hochschule diagnostiziert eine

Abkoppelung der Präsentationsebene nach außen als Konformitätsreaktion auf die Außen- erwartungen von der internen Handlungsebene (Krücken 2008). Dies hat zur Folge, dass trotz gleichstellungspolitischer Rhetorik weitgehend alles beim Alten bleibt.

4. Der wissenschaftliche Integrationsprozess der Frauen ist daher sowohl mit Übereinstimmungen als auch mit neuen Differenzen zwischen den Geschlechtern verbunden und hat auch alte Differenzen fortbestehen lassen.

Dieses komplexe Tableau von Gleichheit und Ungleichheit, das wir empirisch vorfinden, hat zu unterschiedlichen theoretischen Deutungen geführt.

Ein Teil der Geschlechterforschung spricht von einer De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz (Heintz/Nadai 1998, Heintz 2003). Damit ist der Sachverhalt gemeint, dass die Ungleichheit der Frauen und Männer in unserer Gesellschaft – nicht mehr wie noch vor 50 Jahren – „rechtlich oder institutionell abgesichert ist, sondern heute über indirekte und informelle Mechanismen, insbesondere auf der interaktiven Ebene, reproduziert wird“ (Wobbe 2003: 13). Aktuelle Analysen zur Ordnungsfunktion des Geschlechts in der Wissenschaft gehen daher von einem veränderlichen Grad geschlechtlicher Differenzierung aus und „setzen die Relevanz von Geschlecht nicht voraus, sondern fragen systematisch, unter welchen spezifischen Bedingungen und in welchen Kontexten Geschlecht überhaupt Geltung erlangt“ (Wobbe, ebd.). Daher ist prinzipiell auch eine kulturelle Gegensteuerung möglich.

Eine etwas andere Akzentuierung drückt sich in dem Konzept der ‚asymmetrischen Geschlechterkultur‘ aus. Ursula Müller (2008) betont ebenso wie Aylâ Neusel (1998) die pragmatische Bedeutung kultureller Aspekte in Relation zu den formalen Strukturen der Universität. Entgegen der Annahme, dass gerade strukturelle Phänomene beharrlich sind, würden sich die weichen Faktoren der internen Organisationskultur als relativ stabil und veränderungsresistent erweisen. Kultur meint hier „das informelle ‚zweite Leben‘ der Institution [...], das geprägt ist durch die ‚alltagspraktische, interaktiv ausgehandelte und insoweit ‚autonome‘ Anwendung von informellen Regelungen und Prozeduren“ (Müller 2008: 146).

Ich schließe aus meinen Erfahrungen eines langjährigen Uni-Lebens, dass die kulturelle Resistenz gegenüber dem wissenschaftlichen Genderwissen und der Frauenintegration in die privilegierten Positionen schwerer wiegen kann als die qualifikatorischen Argumente und rechtlichen Regelungen. Angesichts des heuti-

² Die Daten sind entnommen aus Metz-Göckel et al. 2011.

gen Werkstattgesprächs möchte ich behaupten: Personelle Beziehungen und Netzwerke sowie aus gewerkschaftlicher Sicht eingeübte Solidaritätsstrukturen machen es schwierig, fremde Subjekte wie die Frauen zu integrieren. Ich zitiere wieder Anne Schlüter: „Statt sich der kollegialen Kompetenz zu versichern, werden häufig Abwehrtaktiken verfolgt, um Macht und Machtzuwachs für Einzelne zu wahren und auch solche Organisationskulturen strukturell aufrechtzuerhalten, die egoistisch, wenn nicht gar rücksichtslos sind“ (S. 18).

2. Kommentare zu den Fazits der Expertise

Fazit 1: Lebenszusammenhang mit Kindern Wissenschaft als Lebenswelt

Im universitären Mittelbau findet die wissenschaftliche Berufstätigkeit zunehmend unter prekären Beschäftigungsbedingungen statt. Diese existenziellen Unsicherheiten lassen Entscheidungen für Kinder mit ihren langfristigen Folgen *für beide Geschlechter problematisch werden*, aber in unterschiedlich starkem Maße (Metz-Göckel et al. 2009).

Differenzierte und bedarfsgerechte Angebote zur Kinderbetreuung, die mit den Audits zur familiengerechten Hochschule ja in Gang gesetzt sind, werden aber das Problem der ‚unfreiwilligen‘ Kinderlosigkeit im akademischen Mittelbau nicht lösen, wenn nicht an den Beschäftigungsverhältnissen etwas geändert wird.

Fazit 2: Diskrepanz zwischen institutionellen Interessen und den persönlichen Lebensplanungen bzw. Abschaffung struktureller Hürden durch neue Konzepte des zeitlichen und sozialen Umgangs

Für die Universität, insbesondere bei der Beschäftigung in Drittmittelprojekten, spielen das Alter und der Lebenszusammenhang der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine Rolle, da junge Singles viel billiger sind als ältere Personen mit Kindern. Erfahrene und Ältere sind aber womöglich bessere Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Zeit ist daher eine knappe und kostbare Ressource im Leben von Wissenschaftler/innen, vor allem als Eltern. Die zeitlichen Anforderungen spitzen sich in einer Altersphase zu, die mit den generativen Entscheidungen verbunden ist (Bathmann et al. 2011, Metz-Göckel et al. 2011).³ 75 % des wissenschaftlichen Mittelbaus (über alle Alter hinweg) ist kinderlos.

Doppel-Karriere-Paare an Hochschulen sind historisch eine neue Konstellation, homo-soziale Paarbildungen sind bei Wissenschaftler/

inne/n eher die Regel als die Ausnahme, 82 % der Wissenschaftler/innen haben einen berufstätigen Partner. Diese Paarbildung de-legitimiert die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, da sich eine Wissenschaftskarriere von Männern traditionell mit einer Partnerschaft vollzog, in der die Frau allein die häuslichen Reproduktionsarbeiten und die Versorgung der Kinder übernahm. Diese Arbeitsteilung hat sich aber auch für die Männer verändert und macht die generativen Entscheidungen der Wissenschaftler/innen zu einem öffentlichen, gesellschaftlichen Problem.

Die für die wissenschaftliche Karriere entscheidende Lebensphase zwischen 30 und 42 Jahren ist somit durch widersprüchliche Anforderungen und Wünsche geprägt. Und diese biographisch unterschiedliche Lebenssituation ist personalpolitisch ganz anders als bisher zu berücksichtigen.

Fazit 3: Die Fakultäten als Orte der Verhinderung von Gleichstellung

Die Barrieren für eine geschlechtergerechte Hochschule befinden sich in den Fakultäten, aber sie könnten eine geschlechtergerechte Personalentwicklung vorantreiben. Anne Schlüter: „Die Fakultäten müssen sich bewegen“. Wohl wahr.

Das Berufungsgeschehen ist eine Domäne der Fakultäten geblieben, wenn auch mit einigen Einschränkungen und Kontrollen, z. B. der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Die interne Konkurrenz findet aber vor allem auf Fakultätsebene statt. Männer sind die „Disziplinmacher“ (Bude/Neidhardt 1998: 405) und die Fakultätsmitglieder sind stärker mit ihrer Disziplin als mit ihrer Universität identifiziert.

Wenn von den zwei Ebenen der Kommunikation die Rede war, dann betrifft dies vor allem die Gremien und die kollegialen informellen und offiziellen Kommunikationen.

Fazit 4: Geschlechtersensibilität als Auswahlkriterium für Hochschulämter

„Es sollten nur Männer und Frauen Dekan/in oder Rektor/in werden, die eine Offenheit für Gleichstellungsanliegen haben und sich bereits vor Amtsübernahme für Geschlechtergleichheit eingesetzt haben und gewillt sind, diese als Ziel weiterhin zu bearbeiten“, lautet die scharfe Formulierung von Anne Schlüter. Dies ist mit Bezug auf Fazit 3 eine paradoxe Aufforderung.

Die Betonung der wichtigen Persönlichkeiten auf Fakultätsebene hängt mit ihrer Gatekeeper-Funktion und dem „Disziplinmachen“ zusammen. Die Sperren lassen sich teils auf die Reputationskonkurrenz unter den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zurückführen.

³ 90% der Professoren sind verheiratet oder leben in stabiler Beziehung und 82% haben Kinder. Aber die Hälfte der Professorinnen hat keine Kinder und ein Drittel zum Zeitpunkt der Befragung keinen Partner, 13% getrennt oder geschieden lebend. Die homo-soziale Partnerwahl trifft vor allem für Frauen zu.

Fazit 5: Dekane nicht in ihrer Macht, sondern Professionalität stärken

Wissenschaftliches Genderwissen ist professionelles Wissen für die Hochschulakteure und Akteurinnen. Diese lassen sich aber größtenteils von ihrem alltagsweltlichen Geschlechterwissen leiten, das von Stereotypen und essenzialistischen Geschlechtervorstellungen geprägt ist. Die Immunisierungsstrategien gegen Gleichberechtigung und die Rezeption der Frauen- und Geschlechterforschung sind in der Tat beachtlich, aber eigentlich wissenschaftsfremd. Sie verkennen das Potenzial, das mit der Integration von Frauen für ihre Fakultät und beide Geschlechter verbunden sein kann.

3. Empfehlungen

3.1 Verstetigung der Beschäftigungsperspektiven

Es sollten oder können nicht alle Arbeitsverträge im Mittelbau unbefristet abgeschlossen werden, aber eine Verstetigung, eine Überbrückung von Übergängen und Statuspassagen sowie biographisch flexible Arbeitsvolumen und -zeiten wären zwingend erforderlich.

3.2 Frühzeitigen Ausstieg und Abbrüche verhindern

Die Abbrüche und Ausstiege aus dem Hochschulsystem können individuelle Ursachen haben, sind aber auch strukturellen Förderdefiziten und einem systembedingten Cooling-Out-Prozess zuzuschreiben (Kahlert 2011), da höchstens ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unter den gegenwärtigen Verhältnissen in der Wissenschaft verbleibt (Janson/Schomburg/Teichler 2006). Es ist ferner davon auszugehen, dass 10 % und weniger des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Professur erreichen kann. Im internationalen Vergleich hat das deutsche Universitätssystem mit lediglich etwa 15 % Hochschullehrer- und unbefristeten Stellen weltweit eine Sonderstellung (vgl. Kreckel 2008). Hier sind weitere verlässliche Sprossen in der Karriereleiter unterhalb der Professur einzurichten.

3.3 Das verbundene Leben (linked lives) und den ganzen Lebenszusammenhang berücksichtigen

Die ‚intellektuellen Mütter‘ und die Wissenschaftler als involvierte Väter fordern die wissenschaftspolitischen Akteure und Akteurinnen heraus, auf Wissenschaftler/innen als *verbundene Personen* als Paar und als Eltern in ihrem Lebenszusammenhang zu schauen, und dies ist nicht nur eine Innovation, sondern ein Humanitätsgewinn.

Professorinnen mit Kindern sind Lebensstil-Pionierinnen und in *doppelter Hinsicht eine Minorität*. Sie stellen mit ca. 36 % eine Minderheit in der

Gesamtgruppe der Hochschullehrerinnen und mit 18 % in der Hochschullehrerschaft. Sie revidieren das Bild vom Wissenschaftler und von der Wissenschaftlerin (Metz-Göckel et al. 2011).

Das Gutachten der ersten Gleichstellungskommission der Bundesregierung (2011) lenkt die Aufmerksamkeit auf sich kumulierende Nachteile im Lebensverlauf beider Geschlechter und thematisiert strukturelle wie ökonomische Aspekte auch von de-privilegiert Beschäftigten in Minijobs und Alleinerziehende. Was diese Perspektive auf den Lebensverlauf im Allgemeinen mit dem besonderen wissenschaftlichen Lebenszusammenhang verbindet, ist eine Analyse der Interdependenz mehrerer Einflussgrößen im diachronen zeitlichen Verlauf und synchron in der mehrfachen konfligierenden Beanspruchung.

Im Lebenszusammenhang von Wissenschaftler/innen spielt die wissenschaftliche Arbeit eine entscheidende Rolle, aber zu den persönlichen Vorstellungen eines erfüllten Lebens gehört für die Allermeisten ein Zusammenleben mit Kindern und Partner/in (Lind 2010; Bertram/Bertram 2009).

70 % der Wissenschaftler/innen geben an, einen Kinderwunsch zu haben, auch wenn sie diesen unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht realisieren (können) (Lind 2010).

Frauen scheiden (frühzeitig) aus der Wissenschaft aus, wenn sie Kinder haben wollen oder wenn sie glauben, mit Kleinkindern den widersprüchlichen Ansprüchen wissenschaftlicher Arbeit und eines Zusammenlebens mit Kindern nicht gewachsen zu sein. Diese häufig geäußerte Erklärung einer Selbsteliminierung (Wissenschaftsrat 2007) erfolgt ohne Rücksicht auf die konkreten Verhältnisse und die Beanspruchung moderner Eltern in der Wissenschaft. Diese Entwicklung ist aber nicht allein auf persönliche Motive zurückzuführen, vielmehr mischt sich hier Institutionelles und Persönliches, denn was als Selbsteliminierung erscheint, ist auch Folge einer einseitigen Vorstellung vom Wissenschaftler und von der Wissenschaftlerin, der/die kein Privatleben und keine Kinder hat.

Andererseits tragen Wissenschaftler/innen als Mütter und aktive Väter in ihrer Pionierrolle dazu bei, dass sich die sozialen Verhältnisse in der Wissenschaft ändern könnten.

Und wenn die Prekarisierung im Mittelbau weiter fortgeführt wird, gerät eine sehr wertvolle Ressource in Gefahr, zerstört zu werden, nämlich das identifikatorische Potenzial der wissenschaftlichen Arbeit.

Literatur

- Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Kinder, Krisen: Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen schei-

- tern oder gelingen. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alexandra/Becker, Ruth: Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden
- Bertram, Hans/Bertram, Birgit (2009): Familie, Sozialisation und die Zukunft der Kinder, Opladen, Barbara Budrich
 - Bude, Heinz/Neidhardt, Friedhelm (1998): Die Professionalisierung der deutschen Nachkriegssoziologie. In: Bolte, Martin/Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Soziologie als Beruf, Baden Baden, Nomos
 - Bührmann, Andrea (2009): Intersectionality – ein Forschungsfeld auf dem Weg zum Paradigma. Tendenzen, Herausforderungen und Perspektiven der Forschung über Intersektionalität. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, H. 2, 2009, S. 28–44
 - Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, 27. Jg., H. 2, S. 75–93
 - Heintz, Bettina (2003): Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschied im disziplinären Vergleich. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Bielefeld, S. 211–237
 - Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Studie für das German Academic International Network (GAIN), New York/Kassel
 - 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.): Von der Forschung zur Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen, Münster, S. 105–124
 - Kraiss, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne/Kraiss, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Campus Verlag, S. 177–211
 - Kraiss, Beate (Hg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt am Main, Campus Verlag
 - Kreckel, Reinhard (Hrsg.) (2008): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig
 - Krücken, Georg (2008): Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich. In: Zimmermann, Karin/Marion Kamphans/Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden, VS-Verlag, S. 165–178
 - Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola/Marion Kamphans/Felizitas Sagebiel (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen, Barbara Budrich, S. 155–178
 - Metz-Göckel, Sigrid/Kirsten Heusgen/Christina Möller (2011): Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Engels, Anita/Sandra Beaufayis/Heike Kahlert: Frauen sind Spitze? Frankfurt/M. Campus, im Druck
 - Metz-Göckel, Sigrid/Christina Möller/Niccole Auferkorte-Michaelis (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Opladen, Barbara Budrich
 - Müller, Ursula (2008): De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule‘ revisited. In: Zimmermann, Karin/Marion Kamphans/Sigrid Metz-Göckel: Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden, S. 143–156
 - Neusel, Aylâ (1998): Annäherung an ein Forschungskonzept zur Untersuchung des Zusammenhangs von Geschlecht und Organisation in der Hochschule. In: Teichler, Ulrich/Daniel, Dieter/Enders, Jürgen (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung, Frankfurt/M., Campus, S. 97–110
 - Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
 - Wissenschaftsrat (2007): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln
 - Wobbe, Theresa (2003): Instabile Beziehungen. Die kulturelle Dynamik von Wissenschaft und Geschlecht. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld, S. 13–40

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72735

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200910-104325-8



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.