

Brain Drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA

Jutta Allmendinger, Andrea Eickmeier

Die Klage über die deutschen Verhältnisse im Bereich der akademischen Forschung und Lehre mündet häufig in das Schlagwort *brain drain*, eine vermeintlich leicht messbare Größe, welche den Verlust exzellent ausgebildeter junger deutscher Leistungseliten ins Ausland, vor allem in die USA, beschreibt. Wenngleich wir keine gesicherten Angaben über das Ausmaß dieser Auswanderungsbewegungen haben, so zeigt eine jüngst vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft in Auftrag gegebene Studie doch, dass die Arbeitsverhältnisse an deutschen Universitäten maßgeblich für den Verbleib von WissenschaftlerInnen im Ausland über die Zeit der eigenen Ausbildung oder über Forschungsaufenthalte hinaus verantwortlich zu machen sind. Im Folgenden soll deutlich werden, welche Bausteine insbesondere amerikanischer Universitäten akademische Talente in die Ferne locken und welche Stellgrößen sich im Zuge der deutschen Hochschulreformen anbieten würden, um Deutschland zu einem attraktiven Forschungsstandort zu machen. Zunächst aber gilt festzuhalten, was unter einer Flucht von Talenten, unter *brain drain*, zu verstehen ist.

1 Brain Drain

Die Studie des Stifterverbandes stellt einen *brain drain* nicht in Frage, zeigt aber auch, dass sich „valide Aussagen über den Umfang einer dauerhaften oder doch zeitweiligen Abwanderung deutscher Wissenschaftler ins Ausland bzw. auch den Zuzug ausländischer Wissenschaftler (...) derzeit kaum aufstellen (lassen)“ (Stifterverband 2002, S.1). Grundsätzlich ist festzustellen, dass nur solche Personen als Verlust für die Deutsche Forschungslandschaft gewertet werden dürfen, die langfristig ihre berufliche Existenz im Ausland begründen. „Der zeitweilige berufliche Auslandsaufenthalt eines Wissenschaftlers zu Ausbildungszwecken oder im Rahmen von Forschungs Kooperationen ist kaum als *brain drain* zu bezeichnen, sondern stellt eher eine außenfinanzierte Investition zu Gunsten des Heimatlandes dar“ (ebd.).

Von *brain drain* kann also nur in bestimmten Fällen gesprochen werden. Die Art der Wanderung und ihre berufsspezifischen Auslöser werden statistisch regulär nicht erhoben. Zielländer sind für die Deutschen vor allem die USA, Großbritannien und die

Schweiz. Die Entscheidung zugunsten der Berufstätigkeit im Ausland fällt überdurchschnittlich häufig für die USA. Fachdisziplinäre Zugehörigkeiten spielen dabei kaum eine Rolle (*ebd.*, S. 3). Dabei gilt, dass nicht das akademische Mittelmaß, sondern in der Tat die Leistungsspitze Deutschland oft dauerhaft verlässt oder ihre produktivsten Forschungsjahre im Ausland verbringt. Dies ist durch das Auswahlssystem der US-amerikanischen Universitäten sicher gestellt. Bereits die Kandidaten für die Master- und Ph.D.-Studiengänge werden handverlesen. Die Konkurrenz ist international; um einen Studienplatz oder eine Postdoc-Stelle an einer der Eliteuniversitäten konkurrieren die Besten der Welt. Dieser Wettbewerb ist für die deutschen Universitäten nicht gesichert.

Weiterhin ist der Saldo von Abgängen und Zuzügen zu beachten. Kommen ausländische ForscherInnen in etwa gleicher Zahl nach Deutschland? Bleiben sie? Steht dem *drain* ein *gain* gegenüber? Auch hier sind die Zahlen ungesichert. Allerdings stellt der Stifterverband nicht in Frage, dass die Abgänge höher als die Zugänge sind. Die Befragung ergibt, dass ausländische Wissenschaftler in Deutschland das starre universitäre System und die geringen Aufstiegschancen kritisieren (*ebd.*, S. 4 f). Hinzu kommen Schwierigkeiten bei ihrer beruflichen Integration in Deutschland. Während etwa 40% der im Ausland arbeitenden Deutschen während ihres Aufenthaltes dort eine weitere Stelle angeboten wurde, liegt dieser Anteil bei den in Deutschland arbeitenden Ausländern bei nur 20% (*ebd.*, S. 3). Als wenig attraktiv wird auch die Modalität der Zusammenarbeit in deutschen Einrichtungen bezeichnet. Besonders häufig wird das Fehlen kooperativer Entscheidungsstrukturen und mangelnder interdisziplinärer Zusammenarbeit moniert (*ebd.*, S. 5). Dies entspricht den Ergebnissen einer Untersuchung über Inhaber einer deutschen *green card* (Schreyer 2003).

Die Wanderungsbewegungen sind über die Disziplinen gleichermaßen festzustellen und unterscheiden sich auch nicht hinsichtlich der Motivlage. Der in der deutschen Diskussion häufig vollzogene Kurzschluss, Talent sei gleich jung, sollte hier nicht wiederholt werden. Auch *senior people* gehen – in geringeren Zahlen – ins Ausland, ein bedenkenswerter Verlust, zumal ein *re-gain* schwer gelingt. Hier gehen etablierte Personen des deutschen Wissenschaftsbetriebes, die in ihrem Fach hervorragend sind, und mit ihnen gehen nicht nur ihr Wissen, sondern auch weitere Talente. So gewendet sprechen wir bei einem *drain* über mehr als über Personen; wir sprechen über Lerninhalte und deren Entwicklung.

2 Ursachen der Abwanderung in die USA

Talente sind unterwegs. Ob sie tatsächlich auf der Flucht sind, danach hat die Studie des Stifterverbandes geforscht. Mehr als die Hälfte aller Befragten gibt die besseren Karriere­möglichkeiten in den USA und anderen Ländern und die mangelnden beruflichen Perspektiven in Deutschland als *push*-Faktoren an (vgl. *ebd.*, S. 4). Dabei hängt die Verbleibs- oder Rückkehrbereitschaft deutscher WissenschaftlerInnen im Ausland nicht, wie häufig angenommen, vom fachwissenschaftlichen Renommee der Einrichtung ab, an der sie zur Zeit arbeiten (*ebd.*, S. 4). Neben den bereits genannten Faktoren ist gerade eine möglichst günstige Verbindung von Familie und Beruf entscheidend, etwa Beschäftigungsmöglichkeiten für LebenspartnerInnen (*ebd.*, S. 6).

Im Folgenden werden die vom Stifterverband erhobenen Daten durch eine Analyse der Struktur wissenschaftlicher Karriereverläufe in den USA ergänzt und hinterlegt, wobei zwischen dem akademischen Nachwuchs und bereits etablierten Professoren unterschieden wird.

Arbeitsbedingungen für den akademischen Nachwuchs

Betrachten wir zunächst die Eingangsstufe in eine wissenschaftliche Berufstätigkeit, die Promotion. Anders als in Deutschland ist diese in den USA in hohem Maße geregelt. Es gibt klare Zugangskriterien sowie entsprechend transparente, nachvollziehbare und kalkulierbare Auswahlverfahren. Verbunden mit dieser standardisierten Eintrittsphase ist ein klarer Status der Promovierenden. Ihre Rolle in der Fakultät, ihre Aufgaben und Rechte sind definiert. Das Graduiertenstudium ist mit Master- und Ph.D.-Studiengängen auf die Ausbildung des Nachwuchses fokussiert. Anders als im deutschen System gibt es keine Differenzierung der Promotionsformen und damit keine Unterschiede in der Nähe zum universitären Alltag und auch nicht die Notwendigkeit, Nähe mit – oftmals unbezahlter – Arbeit zu erkaufen. Ganz im Gegenteil sind die Anforderungen klar umrissen und ebenso die Perspektiven für die Teilnehmer dieser Programme. Sie haben klare zeitliche Vorgaben und Arbeitsbedingungen, die es ihnen erlauben, die Vorgaben auch einzuhalten. Darüber hinaus bestehen hohe inhaltliche Anforderungen, die von einer guten Betreuung und einer geregelten Supervision der Forschungstätigkeit gestützt werden. Des Weiteren ist auch die Perspektive für eine Berufstätigkeit wesentlich klarer: Individuelle und kollektive Fürsorge von Betreuer und Fakultät werden am Übergang in den Arbeitsmarkt gewährleistet. Auch die allgemeinen Curricula – es gibt in den Fächern für bestimmte Kurse feste *syllabi* – eröffnen Vorteile, was die Planbarkeit der eigenen Ausbildung, aber auch was die Integration in den Arbeitsmarkt angeht. Sie sichern Vergleichbarkeit und Qualität.

Einen weiteren Vorteil bieten die durch die Studiengänge vorgegebenen Kohortenstrukturen. Der Gewinn durch die Promotionsgemeinschaft wirkt vor allem auf drei Ebenen. Die Kohortenbildung als solche führt dazu, dass Kohäsion entsteht. Studierende eines Jahrgangs einer Fakultät werden immer – nach Jahren intensiver gemeinsamer Arbeit in einer Art Schicksalsgemeinschaft – Kontakte pflegen und wissenschaftliche Ideen oder Ergebnisse einander mitteilen. Die Grundeinbindung in die *scientific community* ist damit sicher gestellt. Ebenfalls von Vorteil ist die Praxis, früh und häufig die Studien- bzw. Forschungsorte zu wechseln. Dies ist durch die transparenten Auswahlverfahren und die Unabhängigkeit von einem einzelnen Mentor möglich. Die häufigen Wechsel und die regelmäßigen Einbindung in eine Arbeitsgruppe erhöhen die Notwendigkeit und die Fähigkeit zur Netzwerkbildung, ein Gewinn, der sich für die zukünftigen Aktivitäten der jungen Wissenschaftler positiv auswirkt, sowohl für den Wissenstransfer als auch hinsichtlich der Informationen über Stellen und Forschungsprogramme. In diesem Umfeld entsteht eine Wissenschaftskultur, die von einer Moral der Reziprozität und Bezogenheit geprägt ist.

Die standardisierten Zugänge zu Ausbildungs- und Forschungsprogrammen, die hohe Mobilität und die kollektive Verantwortung für die einzelnen ProgrammteilnehmerInnen sind Faktoren, welche die Karrieren von Frauen in der Wissenschaft wesentlich begünstigen (vgl. *Allmendinger 2003*). Die genannten Faktoren führen ebenfalls dazu, dass im US-amerikanischen System Segregation in geringerem Maße eine Rolle spielt. Dies ist für die Individuen von Vorteil, weil die Chancengleichheit gefördert, für die Institutionen, weil der Pool von Talenten größer wird.

Arbeitsbedingungen für die ProfessorInnen

Mit Blick auf die Gruppe der etablierten Wissenschaftler müssen einige weitere förderliche Faktoren in Rechnung gestellt werden: Die bessere Planbarkeit der eigenen Karriere, also die Struktur einer professoralen Laufbahn, die Arbeitsbedingungen im Bereich der Lehre, der Ausbildung und der Forschung, sowie private Vorteile.

Der Verzicht des US-amerikanischen Systems auf die Habilitation führt zur schnelleren Integration des Nachwuchses in den regulären wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. Dieser ist mit klar strukturierten, leistungsbezogenen Bedingungen für einen Aufstieg – vor allem durch die Möglichkeit des *tenure track* – gekennzeichnet. Auch die Praxis der Fakultäten, selber Einstellungs- und Besoldungsverhandlungen zu führen, stellen einen solchen Vorteil dar. Planungssicherheit und persönlicher Einfluss auf die Verhandlungen kennzeichnen Einstieg und Aufstieg im US-amerikanischen System gleichermaßen.

Die Lehre wird wesentlich durch die im Vergleich zu Deutschland generell niedrigeren Stundendeputate erleichtert, mit standardisierten Lehrvorgaben. Auch die auf dem *graduate level* wesentlich günstigere Betreuungsrelation garantiert gute Arbeitsbedingungen in der Lehre. Das wird noch durch die generell vorhandenen Tutoren-Systeme unterstützt, die von Betreuungsaufgaben entlasten und die Integration der Studierenden in den Fakultätsbetrieb sichern.

Diese Struktureigenschaften bewahren ProfessorInnen in den USA vor dem für deutsche KollegInnen üblichen *cooling out*, das sich oftmals in der Beschränkung der eigenen Forschung auf die Begleitung von Projekten niederschlägt. Die aktive Forschungstätigkeit des wissenschaftlichen Personals an US-amerikanischen Universitäten wird durch weitere Instrumente begünstigt: Mit Forschungsanträgen können Mittel für die Vertretung der eigenen Person und damit die Freistellung für Forschung akquiriert werden. Regelmäßige und über Forschungsfreistellungen häufigere Freisemester und Forschungsstipendien sind an der Tagesordnung, auch bereits in den ersten Anstellungsverträgen als Assistenzprofessor, ganz anders als im Konzept der in Deutschland neu eingeführten Juniorprofessur, das solche Freistellungen nicht regulär vorsieht.

Das amerikanische System kennt darüber hinaus nicht die Position der wissenschaftlichen Assistenten. Für den Nachwuchs bedeutet dies die vollständige Integration in den Lehrkörper sowie große Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit. Die etablierten Professoren entlastet es von der unmittelbaren Fürsorge und Förderung. Diese geschieht vielmehr kollektiv durch die Fakultät. Damit sind die persönlichen Beziehungen entlastet.

Zu den Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitens in den USA gehören leistungsbezogene individuelle Gehälter. Die Spreizung dieser Gehälter ist wesentlich größer als die Spannweite, die für Deutschland in der jüngsten Reform der Professorenbezahlung festgelegt wurde. In den USA werden für die leistungsbezogene Zumessung von Bezügen alle Arbeitsbereiche evaluiert: Die Forschungstätigkeit, die Veröffentlichungspraxis und die Akquirierung von Drittmitteln – was künftig zwar auch in Deutschland gilt –, aber darüber hinaus auch die Lehr- und Betreuungsleistungen, die Erfolge der eigenen Absolventen auf dem Arbeitsmarkt, interne und externe Gutachtertätigkeiten und die Übernahme von Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung. Hierüber werden Verträge geschlossen, die Transparenz und Nachvollziehbarkeit garantieren.

Auf den von der Studie des Stifterverbandes erhobenen Befund, dass gerade die Berufschancen für PartnerInnen eine wesentliche Rolle spielen, ist im US-amerikanischen

Wissenschaftsbetrieb längst reagiert worden. *Dual career couples* werden dort mit Doppelberufungen oder mit der Vermittlung des Partners in den örtlichen Arbeitsmarkt gefördert. Ebenso bestehen Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Damit sind nicht nur die Karriereschritte planbarer als in Deutschland; auch private Planungen lassen sich leichter erstellen und verwirklichen.

3 Ansätze für Reformen

Dass es weitreichender Reformen bedarf, um das Hochschulsystem in Deutschland konkurrenzfähig zu machen, ist seit langem unbestritten. Eine Kopie der US-amerikanischen Verhältnisse würde jedoch nicht dazu führen, dass gute Bedingungen für einen *brain (re-) gain* geschaffen werden. Die Strukturveränderungen, die seit einiger Zeit bereits durch die verschiedenen Reformen des HRG, der Hochschulgesetze der Länder und durch diverse Initiativen und Wettbewerbe gefördert werden sollen, können allerdings von den dargestellten Faktoren profitieren.

Zur Förderung und adäquaten Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine strukturierte Ausbildung unabdingbar. Mit dem im neuen HRG vorgesehenen offiziellen Status für Promovierende und den Ermutigungen, Promotionsstudiengänge einzurichten, ist hierfür ein erster Schritt getan. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, gezielt und flächendeckend Promotionsprogramme zu entwickeln (*Wissenschaftsrat 2002, S. 51–58*). Die Graduiertenkollegs der DFG können dafür Vorbilder sein, ebenso die *graduate schools* in den USA. Die Entstehung von Graduiertenprogrammen und Graduiertenzentren in Nordrhein-Westfalen und an einzelnen weiteren Universitäten spricht dafür, dass dieses Konzept langsam auf den Weg kommt. Noch fehlen aber flächendeckende Angebote und ein entsprechender Markt, auf dem interessierte junge Talente suchen können. Auch die kollektive Verantwortung der Universitäten und Fakultäten für ihre Doktoranden ist selten gegeben. Sie ist jedoch wesentlich, um eine besondere Schwachstelle in der Ausbildung des deutschen wissenschaftlichen Nachwuchses zu beheben: Oftmals sind die Betreuer und Gutachter der Qualifikationsarbeit auch die Vorgesetzten der Doktoranden. Bei der Arbeitsüberlastung, die durch das strukturell und finanziell permanent unterversorgte Hochschulsystem in der Bundesrepublik die Regel ist, kommt es zu extremen Abhängigkeiten. Diese aufzubrechen und die wissenschaftliche Erwerbsarbeit während der Qualifikationsphase von der Ausbildung zu entkoppeln, wäre ein wesentlicher Baustein für die Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Ebenso zentral ist die aus der kollektiven Betreuung resultierende Einbindung in die *scientific community*. Das deutsche Mentorensystem der „Doktorväter“ wäre damit ent-

lastet. Eine weitere Grundvoraussetzung für den *brain gain* ist die Anerkennung von BA, MA, Ph.D., wo auch immer sie erworben sein mögen.

Wie zentral gute Forschungsbedingungen für talentierte WissenschaftlerInnen sind, ist nicht erst seit der Studie des Stifterverbandes klar. Diese auch an den Universitäten zu gewährleisten, sollte daher eine wesentliche Aufgabe von Reformen im Hochschulsystem sein. Es ist offensichtlich, wie schwierig die Verbesserung der Betreuungsrelationen an den chronisch mangelfinanzierten Hochschulen, insbesondere den Universitäten, ist. Der Curricularnormwert für die Zulassung zum Studium in den zulassungsbeschränkten Fächern, der diese Relationen regelt, wird wohl absehbar nicht fallen oder verändert werden. Umso wichtiger sind individuell greifende Fördermöglichkeiten, wie die Freistellung zu Forschungszwecken über das reguläre Freisemester hinaus. Projektgelder sollten die Möglichkeit einschließen, eine eigene Vertretung zu finanzieren. Einen ersten Schritt in diese Richtung geht die Deutsche Forschungsgemeinschaft mit ihrem neuen Programm für die Graduiertenkollegs. Das Engagement von Hochschul-lehrerInnen in diesen Kollegs kann seit dem Jahr 2003 mit einem Forschungsfreisemester belohnt werden. Wesentlich für die Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses ist, dass all dies auch für Juniorprofessoren und für Inhaber von (bisherigen) C1-Stellen möglich wird.

Eine weitere Möglichkeit, innerhalb des deutschen Systems mehr Freiräume für Lehrende und eine bessere Betreuung der Studierenden zu erreichen, ist die verstärkte, möglichst regelmäßige Bereitstellung von Tutorenstellen bereits für das Grundstudium.

Eine Besonderheit der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft sind die Mittelbaustellen. Obwohl derzeit eher die Tendenz vorherrscht, diese zu reduzieren oder abzuschaffen, wäre es durchaus denkbar, hier Personen für die Lehre dauerhaft einzusetzen, deren Exzellenz sich vor allem in der Vermittlung aktueller Forschungsergebnisse und -methoden zeigt. Diese Personen könnten auch wesentliche Aufgaben des Wissenschaftsmanagements übernehmen, da sie in geringerem Maße mobil sein müssten und über weitreichende Insiderinformationen verfügen könnten. Eine solche Aufgabenteilung könnte wesentlich zur Entlastung der in der Forschung aktiven ProfessorInnen beitragen.

Schließlich muss noch auf ein Desiderat aufmerksam gemacht werden, das im Zuge der Einführung der Juniorprofessur ganz wesentlich zu deren Unattraktivität beiträgt: das Fehlen einer von Evaluationen begleiteten *tenure track*-Regelung. Die Planbarkeit der eigenen Karriere, die mit der Juniorprofessur erhöht werden sollte und die bei den vom

Stifterverband Befragten eine wesentliche Rolle spielte, ist wegen des Fehlens des *tenure tracks* nicht erreicht worden.

Um den *re-gain* von bereits in den USA tätigen WissenschaftlerInnen zu befördern, bedarf es neben den oben angeführten Verbesserungen für die Forschung auch Reformen der Universitäten in Richtung Flexibilität und Mitarbeiterorientierung. Die Wahrnehmung der Wissenschaftler nicht nur als der Universität verbundene Individuen, sondern als Personen mit Familien, persönlichen Interessen und Bedürfnissen, müsste sich in der Förderung von *dual career couples* und in der Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten niederschlagen. Solche Themen müssten als Kernaufgabe der Personalentwicklung einer Hochschule anerkannt und nicht länger allein als Domäne der Frauenbeauftragten gesehen werden. Eine Studie der Jungen Akademie hat gezeigt, dass bislang nur 10% der deutschen Universitäten regelmäßig, aktiv und innovativ die familiären Bedürfnisse der Bewerber für eine Professur berücksichtigen und bereit sind, hier fördernd tätig zu werden (*Junge Akademie 2003, Folie 23*).

Auch die leistungsbezogene Besoldung, wie sie bislang konzipiert ist, ist nicht hinreichend. Hier kann tatsächlich direkt vom US-amerikanischen System gelernt werden: Alle Aufgabenfelder einer Professur sollten hier in Anschlag gebracht, Transparenz über Anforderungen und die Bewertungskriterien müssten bereits im Vorfeld hergestellt und kommuniziert werden. Die Evaluation der geleisteten Arbeit ist unabhängig, regelmäßig und qualifiziert sicherzustellen.

4 Fazit

Derzeit kann in Deutschland nicht von hervorragenden Arbeitsbedingungen für HochschullehrerInnen gesprochen werden. Ein *brain drain* ist geradezu im System angelegt. Sollen die Hochschulen erneut zu Zentren von Forschung und Innovation werden, muss an den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der WissenschaftlerInnen einiges verbessert werden. Erinnern wir uns: es war nicht das Renommee einzelner Institutionen, das Talente zum Aufbruch oder zum Verbleib etwa in die USA verlockte, es waren die dortigen Arbeitsbedingungen. Deutsche Universitäten werden im internationalen Vergleich von den im Ausland arbeitenden Deutschen durchaus positiv beurteilt, haben aber im Vergleich mit den USA und Großbritannien einen Nachholbedarf. Dies bestätigen auch die im Inland arbeitenden ausländischen Wissenschaftler (*Stifterverband 2002, S. 4*).

Die Reformschritte, die derzeit in wachsender Zahl unternommen werden, lassen hoffen, dass sich die Situation verbessern wird. Sie müssen jedoch in den oben beschriebenen Feldern verstärkt und strukturell verbessert werden.

Literatur

Jutta Allmendinger (2003): Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folge für die Beschäftigung von Frauen, in: Theresa Wobbe (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis in die Gegenwart. Bielefeld: transkript : 259-278.

Junge Akademie (Hrsg.)(2003): Verflechtungen von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften. Eine Untersuchung von Alessandra Rusconi und Heike Solga. Hier zitiert nach den Folien für die Tagung „Doppelkarriere Paare“ von DFG und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, vgl. http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/doppelkarriere_paare/

Schreyer, Franziska (2003): IT-Krise und Arbeitslosigkeit. Von der Green Card zur Red Card? in: IAB-Kurzbericht Nr. 7 vom 6.6.2003

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. Durchgeführt von der Gesellschaft für Empirische Studien. Beate Backhaus, Lars Ninke, Albert Over. Bericht, Zusammenfassung (Draft Juni 2002)

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Saarbrücken.

Anschriften der Autorinnen:

Prof. Dr. Jutta Allmendinger
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
E-Mail: Jutta.Allmendinger@iab.de

Andrea Eickmeier
Katholische Hochschulgemeinde
Leopoldstr. 11
80802 München
E-Mail: eickmeier@khg.uni-muenchen.de