



# Kein Zurück zum Status quo ante – Vorschläge für eine nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen von Q-Wissenschaftler\*innen in der Politikwissenschaft nach Corona

Positionspapier von Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase innerhalb der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW)

*Das vorliegende Positionspapier wurde von einer durch den Rat der DVPW im Frühjahr 2021 eingesetzten Arbeitsgruppe „Q-Wissenschaftler\*innen und Corona“ erarbeitet und der Verbandsöffentlichkeit im Rahmen des 28. Wissenschaftlichen Kongresses der DVPW vom 14.-16. September 2021 vorgestellt. Das Positionspapier wird vom Ausschuss für Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase der DVPW („Q-Ausschuss“) unterstützt. Außerdem machte sich die Versammlung der Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase in der DVPW („Q-Versammlung“), die am 14. September 2021 im Rahmen des DVPW-Kongresses tagte, das Papier mit großer Mehrheit zu eigen. Die inhaltliche und redaktionelle Verantwortung liegt bei den Autor\*innen<sup>1</sup>.*

## Einleitung

Die Corona-Pandemie hat schonungslos Missstände im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem offengelegt. Zugleich hat sie aber auch Veränderungen beschleunigt, die den Weg in eine moderne, nachhaltigere Arbeitswelt weisen können. So entfiel bedingt durch die weitgehende Verlagerung der Arbeit ins Home-Office für viele das oft strapaziöse Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort. Durch die erzwungene Digitalisierung der Lehre haben viele Dozent\*innen neuartige Veranstaltungsformate entwickelt und neue Technologien in der Lehre und Betreuung von Studierenden eingesetzt. Nach drei langen Lockdowns und drei weitgehend digital organisierten Semestern zeigt sich, dass ein Zurück zum *Status quo ante* weder möglich noch wünschenswert ist. Anders als die Bundesbildungsministerin im Parlament behauptete,<sup>2</sup> ist der Lehr- und Forschungsbetrieb an den Universitäten während der Pandemie mitnichten zum Erliegen gekommen. Dass der „Laden am Laufen gehalten“ wurde, ist nicht nur dem Engagement entfristeter Professor\*innen zu verdanken, sondern auch das Verdienst eines leistungsbe-reiten, hochmotivierten, flexiblen, aber fast ausschließlich und systematisch befristet und prekär beschäftigten Mittelbaus. Zu diesem zählen auch wir, eine Gruppe von Politikwissenschaftler\*innen in der bis zur Habilitation (und häufig darüber hinaus) reichenden Qualifizierungsphase (im Folgenden: Q-Wissenschaftler\*innen). Wir sind Angehörige eines heterogenen Fachs, dessen gesellschaftspolitische Relevanz angesichts vielfältiger Herausforderungen der repräsentativen Demokratie und des Rechtsstaats in der jüngeren Vergangenheit zweifelsohne zugenommen hat. Und wir beobachten und erleben täglich unhaltbare Rahmenbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem: die Pandemie hat sie lediglich

---

<sup>1</sup> Laura Achtelstetter, Berenike Prem, Caroline Fischer, Joshua Folkerts, Eva Marlene Hausteiner, Sebastian Huhnholz, Franziska Martinsen, Julia Reuschenbach, Nils Stockmann, Stefan Thierse.

<sup>2</sup> Plenarprotokoll der 236. Sitzung des 19. Deutschen Bundestages, 24.06.2021, <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>

überdeutlich gemacht und vielfach verstärkt. Wenngleich wir nur für unsere Disziplin sprechen können, halten wir unsere Diagnosen und Vorschläge in hohem Maße anschlussfähig für benachbarte Disziplinen.<sup>3</sup>

Mit diesem Papier wollen wir zwei Dinge leisten: Erstens geht es uns darum, neben dem Problem der grassierenden Befristungspraxis, das zuletzt mit der #IchbinHanna-Debatte breite Resonanz erfahren hat,<sup>4</sup> die Bandbreite vielfach statusgruppenübergreifender Problemlagen infolge der pandemiebedingten Einschränkungen deutlich zu machen. Zweitens machen wir konkrete Vorschläge für Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Situation von Q-Wissenschaftler\*innen beitragen können.

## Das systemische Problem der Pandemie

Bislang drei Semester fast ausschließlich digitaler Lehre, die Schließung von Bibliotheken und Archiven, eingeschränkte Feldforschungs- und Kooperationsmöglichkeiten, die krisenbedingten psychischen Belastungen und erhöhte Anforderungen der Sorgearbeit haben die ohnehin prekäre Situation von Q-Wissenschaftler\*innen aller Statusgruppen und Erfahrungsstufen stark beeinträchtigt sowie bestehende Ungleichheiten weiter verstärkt.<sup>5</sup> Der gestiegene Aufwand digitaler Lehre,<sup>6</sup> psychologisch und sozial kompetenter Studierendenbetreuung,<sup>7</sup> die eingeschränkten Forschungsmöglichkeiten und weitere Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit wurden nicht einmal ansatzweise kompensiert (etwa durch eine Anrechenbarkeit des faktisch erhöhten Lehrdeputats, Überstunden-, Sonderkosten- und Freizeitausgleich oder klar geregelte Vertretungen in akuten Krankheits- und Betreuungsfällen). Im Gegenteil wurde vielerorts vorausgesetzt, dass Q-Wissenschaftler\*innen ihre privaten Ressourcen (Räumlichkeiten, Endgeräte, Verbrauchsmaterialien, Zeit etc.) zur Verfügung stellen, ihren Vorgesetzten entsprechend assistieren und im Zweifelsfall ihre Forschungsleistung zurückfahren oder auf die Nachtstunden und auf Wochenenden verlagern, um den Lehrbetrieb aufrechtzuerhalten.

Die strukturell größten Nachteile haben Q-Wissenschaftler\*innen erfahren, die neben einem bereits in normalen Zeiten durch Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit sowie fehlender langfristiger Planbarkeit geprägten Beruf Sorgearbeit für Familienangehörige leisten. Über Monate geschlossene Kitas und Schulen haben insbesondere Eltern, die parallel zur Betreuung und Beschulung ihrer Kinder im Homeoffice arbeiten mussten, einer immensen Mehrbelastung ausgesetzt. In verschärfter Weise haben die Lockdown-Maßnahmen die Forschungs-, Fachqualifikations- und Publikationsaktivitäten von Müttern und Alleinerziehenden beeinträchtigt oder verhindert.<sup>8</sup> Bereits vor der Pandemie war zu beobachten, dass

---

<sup>3</sup> Wie etwa auch in der gemeinsamen, von der Deutschen Vereinigung für Soziologie (DGS), Deutschen Gesellschaft für Amerikastudien (DGfA) und dem Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands e.V. (VHD) initiierten Erklärung *Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen – Grundfinanzierung der Universitäten stärken* erkennbar wird, siehe Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) et al. 2021.

<sup>4</sup> Siehe Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) et al. 2021; Bahr et al. 2021.

<sup>5</sup> Vgl. die Stellungnahme der DVPW-Sektion Politik und Geschlecht *Die Notwendigkeit einer feministischen Analyse der Corona-Krise* vom 15. Juni 2020 (Sektion Politik und Geschlecht der DVPW 2020), die von der DVPW unterstützte *Stellungnahme zur Situation von befristet angestellten und verbeamteten Wissenschaftler\_innen während der Corona-Pandemie* der [Gesellschaft für Medienwissenschaft \(GfM\)](#) vom 9.3.2021 (Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) 2021) sowie das *Positionspapier zu den Folgen der COVID-19-Pandemie für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereichen* der Mittelbauvertretung des SFB 1342: Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik.

<sup>6</sup> Becker et al. 2020; Washburn et al. 2021.

<sup>7</sup> Müller-Jung 2021.

<sup>8</sup> Shalaby et al. 2021; Hipp und Bünning 2021; Washburn et al. 2021.

Frauen ihre Arbeitszeit eher reduzieren oder das Wissenschaftssystem ganz verlassen, um Familienaufgaben zu übernehmen.<sup>9</sup> Pandemiebedingte zeitliche Unterbrechungen der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, gepaart mit einer starren Befristungspraxis, drohen Betreuungsaufgaben und Geschlecht nun in nochmals gesteigerter Form zum Karrieremakel und leitenden Selektionskriterium für eine akademische Karriere zu machen. Dies schadet der Diversität der (Politik-)Wissenschaft in erheblichem Maße. Auch sozioökonomische Unterschiede, die generell über den Eintritt und Verbleib im Wissenschaftssystem entscheiden, werden durch die Pandemie verschärft. Wenn die Finanzierung von (oftmals drittmittelfinanzierten) Stellen oder Stipendien ausläuft, obwohl Forschungs- und Qualifikationsarbeiten durch pandemiebedingte Einschränkungen nicht im geplanten Zeitraum zum Abschluss gebracht werden können, werden die privaten finanziellen Möglichkeiten zum Kriterium für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Qualifizierung.<sup>10</sup>

Die Verlängerungsoption der Höchstbefristungsdauer gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) stellt einen missbrauchsanfälligen und allenfalls schwachen rechtlichen Ausweg dar, um die entstandenen Nachteile auszugleichen. Sie bietet keine Garantie einer Vertragsverlängerung, wird nach unseren Erfahrungen an vielen Standorten nicht oder kaum genutzt und sehr uneinheitlich bis willkürlich umgesetzt. Ihr steht häufig die mangelnde Grundfinanzierung der Universitäten entgegen, die je nach Standort sehr unterschiedlich ausfällt. Die Möglichkeit von Vertragsverlängerungen birgt zudem die Gefahr, dass unterschiedliche Gruppen von Qualifikationswissenschaftler\*innen gegeneinander ausgespielt werden, wenn durch pandemiebedingte Verlängerungen Stellen nicht nachbesetzt werden können. Jedoch liegt das Problem unseres Erachtens nach nicht in der Vertragsverlängerung an sich, sondern in der extremen Befristungspraxis selbst, die durch das WissZeitVG zum Normalfall wissenschaftlicher Beschäftigungs- und Forschungsbedingungen an deutschen Hochschulen geworden ist.

## Was ist zu tun?

Wir schlagen im Folgenden Maßnahmen vor, die sowohl die oben beschriebenen Nachteile für Q-Wissenschaftler\*innen mildern (*recovery*), als auch die Beschäftigungsbedingungen dieser Gruppe nachhaltig verbessern und so das Wissenschaftssystem insgesamt krisenfester machen sollen (*resilience*).

### *Kurzfristige Maßnahmen (recovery)*

- Angesichts der erheblichen Mehrbelastung während der Pandemie und der damit einhergehenden Beeinträchtigung von Qualifikationszielen und Forschungsprojekten fordern wir eine sofortige, unkomplizierte und grundsätzliche **Gewährung eines Nachteilsausgleichs** für Q-Wissenschaftler\*innen durch **Verlängerung des Arbeitsvertrags** um 12 Monate (für Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen dem 1.3.2020 und 30.9.2020 bestanden) bzw. 6 Monate (für Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen 30.9.2020 und 1.3.2021 bestanden). Diese Maßnahmen sollten im Sinne der Gleichbehandlung vor dem WissZeitVG transparent und bundeseinheitlich umgesetzt werden.
- Erforderlich sind zusätzlich **verlässliche Ausgleichsmaßnahmen** (z.B. Lehrdeputatsreduktionen, Freisemester, Auslagenerstattungen, Finanzierung von Hilfskraftstellen zur Unterstützung in Forschung und/oder Lehre), um aufgestaute spezielle Forschungsrückstände zu kompensieren und insbesondere bei wirtschaftlichen Härtefällen privat erfolgte Vorleistungen zu entschädigen.

---

<sup>9</sup> Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2020.

<sup>10</sup> Keil 2018.

- Gerade weil die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorge-Arbeit strategische und dauerhafte Anliegen sind, sind **Sofortmaßnahmen** gegen die Folgen durch ‚Corona‘ verursachter oder verstärkter Karrierehemmnisse **für Frauen und Eltern im Wissenschaftssystem** zwingend notwendig. Hierfür sind umgehend **genauere und systematische Datenerhebungen zur Lage von Kolleg\*innen innerhalb der politikwissenschaftlichen Fachcommunity** erforderlich.
- Wo qualifikationsbezogene Vorhaben (hierunter zählen wir etwa auch Forschungsaufenthalte und Konferenzteilnahmen) nicht nachgeholt werden können, sehen wir Betreuende, Mentor\*innen und Vorgesetzte in der besonderen Verantwortung, eine **Anpassung von Planungen und Forschungsdesigns konstruktiv zu begleiten**.
- Darüber hinaus ist eine Verständigung der Fachcommunity darüber erforderlich, **wie während der Pandemiezeit erbrachte Qualifikationsleistungen und entstandene Nachteile zu bewerten sind**. Hierbei sollte die DVPW beispielsweise ihre Mitglieder dazu anhalten, pandemiebedingte Brüche im Lebenslauf transparent zu machen oder Q-Wissenschaftler\*innen längere Zeiträume z.B. für die Promotion bei Bewerbungen nicht nachteilig auszulegen.
- Da digitale Sprechstunden, hybride Lehrformate, Videokonferenzen etc. auch in Post-Pandemie-Zeiten eine wichtige Rolle spielen werden, sollten verlässliche **Mittel für Hard- und Softwarebeschaffungen** sowie für deren professionelle Installation, Erläuterung (z.B. mehrsprachige Schulungen) und verlässliche Wartung bereitgehalten werden. Bereits bewährte Instrumente sollten verstetigt werden. In all dem besteht an manchen Hochschulen erheblicher Nachholbedarf, der die föderale und kompetitive Ungleichheit der Standorte nur verstärkt.

#### *Langfristige Maßnahmen (resilience)*

- Viele der hier angeführten Probleme resultieren strukturell aus der mangelnden finanziellen Grundausstattung von Forschung und Lehre, die Wissenszuwachs und eine qualitativ hochwertige Ausbildung von Studierenden gefährdet. Die chronische Unterfinanzierung des deutschen Hochschulsystems ist dabei eine primär politische Problematik, die daher auch politisch gelöst werden muss. An Diagnosen und Lösungsvorschlägen herrschte bereits vor der Pandemie kein Mangel.<sup>11</sup> Gefragt ist im Bundestagswahljahr mehr denn je politischer Wille seitens der Länder und des Bundes, die **Universitäten dauerhaft, planbar und auskömmlich zu finanzieren, um mehr entfristete Stellen auch unterhalb einer Professur zu schaffen**.
- Neben einer soliden finanziellen Grundausstattung bedarf es einer Beendigung der dauerhaft kontraproduktiven Befristungspraxis, die ein im internationalen Vergleich bedenkliches Alleinstellungsmerkmal ist: Mehr als 90% des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen ist mittlerweile befristet beschäftigt,<sup>12</sup> in der ‚freien Wirtschaft‘ sind es lediglich 7%.<sup>13</sup> Ein erster Schritt wäre die **Abschaffung des WissZeitVG in seiner jetzigen Form** und damit die Beendigung der für Post-Docs faktisch sachgrundlosen Befristungspraxis.
- Um gerade Q-Wissenschaftler\*innen mit Familienaufgaben ein verlässlicheres Arbeiten zu ermöglichen und deutsche Hochschulen in **familienfreundliche Orte** zu verwandeln, sollten – je nach lokaler Infrastruktur – zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten finanziert werden. Diese können angeboten werden, um etwa in Ferienzeiten die erhöhte Kinderbetreuung abzu-

<sup>11</sup> Vgl. nur Bahr et al. 2020; Specht et al. 2017; Schenk et al. 2017; Meinel und Jahn 2018.

<sup>12</sup> Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 29; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2021, S. 7.

<sup>13</sup> Hohendanner 2019.

fangen, bei für Eltern besonders konflikthafter Berufsterminen und bei Dienstreisen eine Kinderbetreuung zu Hause oder am Dienstreiseort zu ermöglichen, oder um in intensiven Forschungsphasen zeitlichen Spielraum zu schaffen. Hierfür können unmittelbar Gleichstellungsmittel eingesetzt werden. Langfristig sollten hier auch zusätzlich Mittel zur Verfügung gestellt werden – auch um **Vereinbarkeitssignale zugunsten des Wissenschaftsstandorts Deutschland** zu senden.

- Um die Durchsetzung unserer Anliegen stärker voranzutreiben, fordern wir eine stärkere **Repräsentation von Q-Wissenschaftler\*innen in den Vorständen der Fachgesellschaften**. Hier muss eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die sich intensiv mit strukturellen Verbesserungen in Bezug auf Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance, Berufspendeln, Home-Office-Möglichkeiten und soziale Ungleichheit beschäftigt, längerfristig ein Monitoring der Entwicklungen vornimmt und auf dieser Grundlage weitere Vorschläge für konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Die in diesem Papier aufgezeigten Problemstellungen und Maßnahmen verstehen wir als einen Beitrag zu einer überfälligen Debatte, die auf mehreren Ebenen zu führen ist: mit Entscheidungsträger\*innen in Bund und Ländern, mit Hochschulleitungen, innerhalb von Gremien und Kollegien an den politikwissenschaftlichen Instituten sowie innerhalb der DVPW (und weiterer Fachgesellschaften). Neben kurzfristig wirksamer „Nothilfe“ bedarf es dringend einer auf Dauer angelegten Verbesserung der Rahmenbedingungen für Q-Wissenschaftler\*innen aller Erfahrungsstufen. Hierfür werden wir uns weiterhin konstruktiv, aber beharrlich einsetzen.

## Literaturverzeichnis

Bahr, Amrei; Blume, Christine; Eichhorn, Kristin; Kubon, Sebastian (2021): With #IchBinHanna, German academia protests against a law that forces researchers out. In: *Nature human behaviour*.

Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Sebastian (Hg.) (2020): 95 Thesen gegen das WissZeitVG. Online verfügbar unter <https://95vswisszeitvg.wordpress.com/>.

Becker, Manuel; Leßke, Felix; Liedtke, Enrico; Hausteiner, Eva; Heidbrink, Christiane; Horneber, Jakob et al. (2020): Rückblick auf das erste „Corona-Semester“. Ergebnisse einer semesterbegleitenden Untersuchung der Task Force Digitale Lehre des Instituts für Politische Wissenschaft und Soziologie der Universität Bonn. In: *Zeitschrift für Politikwissenschaft* 30 (4), S. 681–696.

Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS); Deutsche Gesellschaft für Amerikastudien (DGfA); Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands e.V. (VHD) (2021): Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen – Grundfinanzierung der Universitäten stärken. Erklärung von Wissenschaftsverbänden anlässlich der Kampagne #ichbinhanna vom 29. Juni 2021. Online verfügbar unter <https://soziologie.de/aktuell/meldungen-des-vorstands/news/erklaerung-von-wissenschaftsverbaenden>.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. Online verfügbar unter [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_24\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_zu\\_Frauen\\_in\\_Hochschulen.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf).

Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) (2021): Stellungnahme zur Situation von befristet angestellten und verbeamteten Wissenschaftler\*innen während der Corona-Pandemie vom 9. März 2021. Online verfügbar unter [https://www.dvpw.de/fileadmin/user\\_upload/Gemeinsame\\_Stellungnahme\\_2021-04-13.pdf](https://www.dvpw.de/fileadmin/user_upload/Gemeinsame_Stellungnahme_2021-04-13.pdf).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2021): #IchbinHanna - Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Online verfügbar unter [https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule\\_und\\_Forschung/Broschueren\\_und\\_Ratgeber/IchbinHanna.pdf](https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf), zuletzt geprüft am 03.09.2021.

Hipp, Lena; Bünning, Mareike (2021): Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. In: *European Societies* 23 (sup1), S658-S673.

Hohendanner, Christian (2019): Zur Befristungssituation im öffentlichen Dienst. Schriftliche Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen zum Antrag „NRW muss Vorreiter werden! Auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst verzichten“. Landtag Nordrhein-Westfalen Stellungnahme 17/1700.

Keil, Maria (2018): Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit im Feld der Wissenschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie* 28 (3-4), S. 457–478.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/>, zuletzt geprüft am 13.08.2021.

Meinel, Florian; Jahn, Reinhard (2018): Wege aus dem Ordinariat. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 14.02.2018.

Schenk, Angelika; Vogelmann, Frieder; Wonka, Arndt (2017): Jenseits der Infantilisierung. Plädoyer für einen echten Personalstrukturwandel an deutschen Universitäten. In: *Berliner Debatte Initial* 28 (1), S. 146–154.

Sektion Politik und Geschlecht der DVPW (2020): Die Notwendigkeit einer feministischen Analyse der Corona-Krise. Ausgangspunkte für eine demokratische, solidarische und intersektionale Gesellschaftsvision. Appell zum (wissenschafts-)politischen Umgang mit der COVID 19-Pandemie. Online verfügbar unter <https://www.dvpw.de/index.php?id=1525>.

Shalaby, Marwa; Allam, Nermin; Buttorff, Gail J. (2021): Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19. In: *Political Science & Politics* (online first 14 May 2021), S. 1–7.

Specht, Jule; Hof, Christian; Tjus, Julia; Pernice, Wolfram; Endesfelder, Ulrike (2017): Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. Online verfügbar unter [https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen\\_broscheuren/JA\\_Debattenbeitrag\\_Department-Struktur.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf), zuletzt geprüft am 25.08.2021.

Washburn, Micki; Crutchfield, Jandel; Roper, De’An O.; Smith, Dawnetta; Padilla, Yesenia (2021): Changes to MSW Faculty Workload Resulting From COVID-19: An Issue of Equity. In: *Journal of Social Work Education*, S. 1–15.