

Zwischen W3 und Hartz IV

Zumutungen prekarisierter Arbeitsbedingungen für den (erziehungs-)wissenschaftlichen Nachwuchs

Andrea Lange-Vester

Bereits vor einhundert Jahren bezeichnete Max Weber es als ein „außerordentlich gewagt[es]“ Unternehmen mit offenem Ausgang, die „Wissenschaft als Beruf“ zu betreiben (Weber 1988/1922, S. 583). Prekarität ist demnach nichts Ungewöhnliches im Wissenschaftsbetrieb. Neu ist gleichwohl das Ausmaß unsicherer Beschäftigung. Dass seit Jahren etwa neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern befristet beschäftigt sind, droht zu einer Selbstverständlichkeit zu werden. Auch für die Erziehungswissenschaft kommen aktuelle Studien zu dem Schluss, dass sich die Lage für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den vergangenen Jahrzehnten kaum positiv entwickelt hat: „[...] die Situation hat sich nicht verbessert, die Probleme haben sich verlagert und an vielen Stellen sogar noch zugespitzt“ (Blasse/Wittek 2014, S. 59).

Befristungen und kurze Vertragslaufzeiten

Dass es im 21. Jahrhundert zunehmend schwierig geworden ist, sich im Wissenschaftsbetrieb berechenbar und dauerhaft zu positionieren, geht auf ein Zusammenspiel verschiedener Entwicklungen und Maßnahmen zurück, zu denen die Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) aus dem Jahr 2002 gehört. Mit der seinerzeit im HRG festgeschriebenen Begrenzung der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer für die Beschäftigung an der Hochschule wurde die Möglichkeit, als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig zu sein, auf zwölf Jahre begrenzt, wobei in der Regel von sechs Jahren vor und sechs Jahren (bzw. neun Jahren in der Medizin) nach der Promotion ausgegangen wird. Wer bis dahin den Sprung auf die Professur nicht geschafft hat, muss die Hochschule verlassen, sofern es keine sachliche Begründung für eine weitere Befristung gibt. Das Ansinnen der damaligen rot-grünen Bundesregierung, mit dieser Regelung die zunehmende Befristungspraxis in der Wissenschaft begrenzen und Dauerarbeitsverhältnisse schaffen zu können, scheiterte. Die Novelle des HRG zog erhebliche Kritik nach sich, weil einerseits untersagt wurde, nach zwölf Jahren noch befristet beschäftigt zu werden, andererseits aber kaum unbefristete Stellen vorhanden waren – ein bis heute geltendes Problem. Im Frühjahr 2007 wurde mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt, dass „die Befristung von Ar-

beitsverträgen [...] auch zulässig [ist], wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird“ (WissZeitVG 2007, §3 Abs. 2).

Positiv gewendet, eröffnet sich damit die Chance, drittmittelfinanziert auch nach Überschreiten der Zwölf-Jahres-Frist an der Hochschule beschäftigt zu bleiben. Allerdings wurden mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Befristungsmöglichkeiten erheblich ausgeweitet, die jetzt mit der seit März 2016 wirksamen Novelle zurückgedrängt werden sollen. Brisant sind vor allem die kurzen Laufzeiten der Drittmittelverträge, die häufig unter einem Jahr liegen.

Von der Möglichkeit, über die Zwölf-Jahres-Frist hinaus im Wissenschaftsbetrieb zu verbleiben, profitieren die Fächer mit ihren verschiedenen hohen Drittmittelaufkommen in unterschiedlicher Weise (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2015). Für Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler ergeben sich trotz steigendem Umfang eingeworbener Mittel vergleichsweise begrenzte Perspektiven.

Als eine Säule der Hochschulfinanzierung haben Drittmittel insgesamt allerdings zunehmend an Bedeutung gewonnen. Bei einem Gesamtvolumen von etwa 26,5 Milliarden Euro im Jahr 2010 lag der Anteil der Drittmiteleinahmen mit 5,9 Milliarden Euro bei gut 22 Prozent. Im Jahr 2000 betrug dieser Anteil noch 15 Prozent (vgl. Stifterverband o. J.). Dieser enorme Anstieg hat dazu beigetragen, das Modell befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als quasi Normalarbeitsmodell an Hochschulen zunehmend zu festigen. So wurden von den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 1995 gut 36 Prozent aus Drittmitteln finanziert. Im Jahr 2005 waren es fast 44 Prozent (BMBF 2008, S. 52). Dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs zufolge ist der Anteil an Drittmittelbeschäftigten in der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern (zu der befristet und unbefristet Beschäftigte gehören) von 19 Prozent im Jahr 1992 auf 40 Prozent in 2012 gestiegen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 129). In die gleiche Richtung deuten auch die Zahlen, die Blasse und Wittek (2014, S. 63f.) für die Erziehungswissenschaft anführen. Danach ist der Anteil an Qualifikationsstellen zwischen 2002 und 2010 von 30 auf 50 Prozent gestiegen.

Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur besteht ganz überwiegend aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis (2010: 86 Prozent, vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 183). Der Anteil befristeter Beschäftigung in dieser Gruppe lag an den Hochschulen „seit Mitte der 80er-Jahre bis ins Jahr 2005 [...] stabil bei 74 bis 76%“ und stieg anschließend auf 83 Pro-

zent im Jahr 2009 (Jongmanns 2011, S. 14). Für das Jahr 2010 notiert der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs dann bereits eine Befristung von 90 Prozent (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 31). Die Zahlen für die unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hingegen über die Zeit vergleichsweise geringe Änderungen erfahren (vgl. Jongmanns 2011, S. 13).

Beschleunigte Tätigkeiten und zunehmende Konkurrenz im Mittelbau

Die durch Zunahme befristeter Beschäftigung und kurzer Vertragslaufzeiten vorangetriebene Prekarisierung im Wissenschaftsbetrieb wird begleitet von der Konkurrenz um begehrte Professuren als den zumeist einzigen Garanten für eine Dauerstelle. Deren Anzahl stagniert gleichzeitig: Laut Statistischem Bundesamt gab es 1999 insgesamt 24.205 Universitätsprofessuren. Im Jahr 2008 lag die Zahl sogar darunter (23 918) und stieg dann im darauf folgenden Jahr 2009 um 1,8 Prozent auf 24 356 Professuren (vgl. Forschung & Lehre 2011). Auch in der Erziehungswissenschaft entwickelten sich die Professuren bis 2006 rückläufig (vgl. Blasse/Wittek 2014, S. 63).

Gleichzeitig steigen die Studierendenzahlen kontinuierlich. Im Wintersemester 2015/16 schrieben sich fast 2,8 Millionen Studierende an deutschen Hochschulen ein (vgl. Statistisches Bundesamt 2016). Im Wintersemester 2004/05 waren es noch knapp unter zwei Millionen (Statistisches Bundesamt 2012). Insgesamt hat der Lehr- und Studienbetrieb an den Hochschulen in den vergangenen Jahren mehr Belastungen verursacht, die nicht allein auf steigende Studierendenzahlen zurückzuführen sind, sondern auch auf die Studiengangreformen. Sie verlangen den Studierenden etliche Leistungen ab, die überprüft, korrigiert und benotet werden müssen. Eine Arbeit, die häufig der Mittelbau übernimmt.

Beschleunigung erfährt die wissenschaftliche Tätigkeit, gerade auf Ebene des Mittelbaus, außerdem durch den zunehmenden Druck, sich möglichst frühzeitig zu qualifizieren, in der Fachwelt sichtbar zu werden und Förderanträge (oft zur eigenen Absicherung) zu schreiben. Dabei lassen die Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Summe oft kaum Zeit für umfassendere Reflexionsphasen, die für die Positionierung im wissenschaftlichen Feld zugleich unerlässlich sind. Blasse und Wittek befürchten für die Erziehungswissenschaft, dass diese Situation vor allem in Verbindung mit knappen Stellen „[...] weitreichende Konsequenzen für die Berufsmotivation der Qualifikantinnen und Qualifikanten haben [wird]“ (Blasse/Wittek 2014, S. 66).

„Die Uni ist der größte Halsabschneider als Arbeitgeber überhaupt“ – Unzufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen

Darauf deuten auch die Ergebnisse einer Untersuchung, die der Frage nachgegangen ist, wie sich der wissenschaftliche Nachwuchs möglichst dauerhaft im wissenschaftlichen Feld zu positionieren versucht (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013). Die von der Gewerkschaft ver.di veranlasste Studie konnte dazu unterschiedliche Strategien herausarbeiten, die auf milieu- und herkunftsspezifische Differenzen im Mittelbau verweisen. Zugleich gibt es über Milieugrenzen hinweg gemeinsame Einschätzungen einer beruflichen Situation, deren prekäre Bedingungen zahlreichen Anlass zu Unzufriedenheit geben. „*Die Uni ist der größte Halsabschneider überhaupt*“ (ebd., S. 65): Mit diesen Worten macht einer der in der Untersuchung befragten Naturwissenschaftler seinem Unmut Luft. Unabhängig von ihrer fachlichen Ausrichtung sehen insbesondere diejenigen, die bereits über mehrjährige Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb verfügen und ihre Qualifizierungen unter häufig widrigen Umständen vorangetrieben haben, ihr persönliches Engagement und die selbstverständlich geleistete Mehrarbeit symbolisch und teilweise auch materiell nicht ausreichend anerkannt. Sie fühlen sich als Bittstellerinnen und Bittsteller:

„Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin [...] Das bin ich jetzt seit eindreiviertel Jahren, in der Zeit hatte ich aber [...] vier Verträge mit der Universität, einen Werkvertrag mit der Stadt und war zwei Monate arbeitslos. [...] Ich empfinde das teilweise auch als entwürdigend, mit Mitte dreißig und abgeschlossener Promotion um Anschlussfinanzierungen bangen zu müssen. Und dann gegebenenfalls in Projekten zu forschen, nur um eine Stelle zu haben und nicht, weil ich sie inhaltlich spannend finde.“ (ebd., S. 66)

Die Geisteswissenschaftlerin, die hier zu Wort kommt, hat ihre befristete Stelle an der Universität kurze Zeit nach der Befragung zugunsten einer unbefristeten Stelle am Wohnort aufgegeben, auf der sie wissenschaftsnah arbeiten kann. Gerade auch diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich aufgrund von Familie und Kindern räumlich gebunden fühlen, sehen sich in einer erpressbaren Situation („*nimm den Job zu den Konditionen oder nimm ihn nicht*“) (ebd., S. 65).

„Irgendwann ’nen festen Job“ – der Wunsch nach Sicherheit und Planbarkeit

Häufig werden Familienpläne sehr weit aufgeschoben. Es sind Arrangements, die oft nur zwangsläufig eingegangen werden, weil eine einigermaßen gesicherte Existenz und planbare Zukunft fehlt. So erzählt ein 44-jähriger pro-

movierter Wissenschaftler während der Befragung: *„Ich hoffe, dass ich dann irgendwann auch mal eine Familie hab, das hab ich noch nicht aufgegeben, bloß das erfordert natürlich, dass man irgendwann auch 'nen festen Job hat dann irgendwo“* (ebd., S. 64). Dass im wissenschaftlichen Feld Normalarbeitsverhältnisse nicht auf geregelten Arbeitszeiten und kontinuierlicher Beschäftigung basieren, bedeutet nicht, dass sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Art Normalität nicht doch wünschen. Und das gilt auch für jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wie die 25-jährige Doktorandin, die sagt: *„Halt auch einfach so die Perspektive zu haben [...] und jetzt nicht nur für zwei Jahre“,* die ihr aufgrund ihres Stipendiums für die Qualifikation zustehen (ebd.). Mit steigendem Alter nimmt dann allerdings der Druck auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu, weil die Möglichkeiten, in außeruniversitäre Berufsfelder zu wechseln, sinken. Dass prekäre Arbeitsbedingungen dann noch als attraktive Herausforderung wahrgenommen werden, kommt in der Untersuchung ein einziges Mal vor, bei einer 42-jährigen Naturwissenschaftlerin, die befristet *„auf mehreren Verträgen angestellt“* ist: *„Ich brauch' [...]. das Gegenteil von Planbarkeit. Ich brauch' die Abwechslung [...]“* (ebd., S. 67).

Als „Mädchen für alles“ oder mit selbstbewusster Karriereambition – Milieudifferenzen im wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Befragte verkörpert in der Studie über milieu- und herkunftsspezifische Praktiken und Bewertungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Muster, für das räumliche Mobilität, ausgeprägte Netzwerktaetigkeit und sehr flexible Anpassungen an Arbeitsbedingungen und inhaltliche Schwerpunktsetzungen zentral sind. Die kosmopolitische Haltung und Abgrenzung von den auf Planbarkeit und Sicherheit bedachten Kolleginnen und Kollegen aus mittleren sozialen Milieus ist dabei Teil eines distinktiven Habitus und eines von sechs Handlungsmustern, die in der Studie herausgearbeitet werden konnten (vgl. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013, 187ff.). Sie bestätigen, dass die soziale Herkunft auch in der hoch selektierten Gruppe wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Rolle für die Art und Weise spielt, in der berufliche Anforderungen, Chancen und Grenzen angeeignet werden.

Die im wissenschaftlichen Feld wirksamen Erwartungen und Konventionen befördern Strategien individueller Leistungskonkurrenz und Selbstpräsentation, die selbstbewusst in den Aufbau von sozialem Kapital investieren. Sie finden sich in der Untersuchung eher bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus gehobenen Herkunftsmilieus. Für diese Gruppe lassen sich zwar differente Muster identifizieren, die vor allem danach variieren, inwieweit

eher hierarchische und statusorientierte Haltungen oder eher selbstbestimmte Maxime für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler handlungsleitend sind. Gemeinsam ist ihnen aber eine ambitionierte und individuelle Durchsetzungsstrategie, die mit Führungsansprüchen einhergeht.

Demgegenüber bieten sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne akademische Vorbilder in ihren Herkunftsfamilien häufiger als „Mädchen für alles“ und für unliebsame Zuarbeiten an. Sie arrangieren sich vergleichsweise genügsam mit den gegebenen Bedingungen und stellen auch stärker ihre eigenen Interessen und Qualifizierungsarbeiten zurück. Weil sie im wissenschaftlichen Feld eher fremd sind, treten diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weniger selbstbewusst auf. Dabei folgen sie überwiegend einem kollegialen und integrativen Stil. Im ausgeprägten Leistungsbezug, dem hohen Engagement und der Bereitschaft zur Mehrarbeit unterscheiden sie sich nicht von den Kolleginnen und Kollegen aus gehobenen Milieus; ihre Strategien sind allerdings spezifisch eingebettet in eine Gesamthaltung, für die solidarische Handlungsprinzipien stärker leitend sind, während Führungsansprüche oder ein ausgeprägtes Karrierestreben fehlen.

Soziale Herkunft beeinflusst die Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere

Mit dem Arbeitsethos dieser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit gemeinschaftlich-solidarischen Haltungen vertragen sich die zunehmend konkurrenzfördernden Bedingungen im Wissenschaftsbetrieb nur begrenzt. Das gilt ebenso für die Anforderung, sich möglichst sichtbar und „brillant“ auf der wissenschaftlichen Bühne zu bewegen oder auch ganz selbstverständlich in internationalen Projekten mitzuwirken. Das Risiko scheint groß, dass noch ungeübte Bildungsaufsteigerinnen und -aufsteiger mit vergleichsweise geringer Passung zu diesen Herausforderungen des Wissenschaftsbetriebs verdrängt werden.

Aktuelle Untersuchungen stützen diese Befürchtung. Sie zeigen, dass die soziale Herkunft für die wissenschaftliche Karriere zunehmend bedeutsam geworden ist. So belegt die Studie von Christina Möller (2015) über die soziale Herkunft von Professorinnen und Professoren, dass die in den vergangenen beiden Jahrzehnten Berufenen zunehmend aus der hohen Herkunftsgruppe kommen. Diese Entwicklung hin zu einer stärkeren sozialen Schließung wird insbesondere auch durch die von bildungspolitischer Seite präferierte Juniorprofessur befördert (ebd.). Ihr sozial exklusive Zusammensetzung bestätigt sich auch in den Befunden von Anke Burkhardt und Sigrun Nickel (2015), die zugleich die sehr guten Karriereaussichten der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren belegen.

Bedingungen „guter Wissenschaft“ fördern

Eher düster lesen sich dagegen die Arbeitsbedingungen und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So überrascht auch das Fazit nicht, dass Blasse und Wittek für die Erziehungswissenschaft ziehen:

„Der Ausbau eines akademischen Mittelbaus mit überwiegend befristeten Verträgen, perspektivlosen Laufzeiten, faktisch geringer Entlohnung und zeitlich hoher Belastung kann rational betrachtet nicht ohne Folgen für die Fachlichkeit in unserer Disziplin bleiben. So sinkt die Attraktivität des Berufs Wissenschaftlerin/Wissenschaftler, während gleichzeitig hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschung und Lehre systematisch verloren gehen.“ (Blasse/Wittek 2014, S. 66)

Obwohl die in der hochschulpolitischen Öffentlichkeit vieldiskutierte Prekarität seit langem so offenkundig und unstrittig ist, kommen Änderungen nur schleppend und nach mühsamen Kämpfen voran. Sie werden unter anderem von den Gewerkschaften geführt. Gewerkschaftlich (GEW und ver.di) wird schon lange eine aufgabengerechte Personalstruktur gefordert, die auch ermöglicht, unterhalb der Professur unbefristet Wissenschaft zu betreiben. In eine ähnliche Richtung gehen auch die Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Er schlägt unter anderem vor, „für wissenschaftliches Personal ergänzend zum Karriereziel Professur [...] das Karriereziel *Wissenschaftlicher Mitarbeiter* (unbefristet beschäftigt) für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement [anzubieten]“ (Wissenschaftsrat 2014, S. 9, Hervorhebung im Original). Erforderlich dafür ist allerdings eine Anhebung der Grundmittel der Hochschulen, um eine „gesicherte[] Finanzierung der Kernaufgaben der Universitäten“ zu gewährleisten, „zu denen auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt“ (ebd., S. 14).

Von erheblicher Bedeutung ist zugleich eine konsequente Umsetzung der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG 2016). Zentrale Aspekte bleiben darin häufig vage formuliert. So ist keine konkrete Mindestvertragslaufzeit für Qualifizierungsvorhaben festgeschrieben (die realistisch auf mindestens drei Jahre zu veranschlagen ist). Immerhin aber muss die Vertragsdauer der vorgesehenen Qualifizierung jetzt „angemessen“ sein, was eine begründete Einschätzung erfordert. Zu den wichtigen Neuerungen gehört auch, dass die Vertragsdauer bei Mitarbeit in Drittmittelprojekten der Projektlaufzeit verbindlich entsprechen soll, Abweichungen sind nur in Ausnahmen möglich.

Schließlich sind auch die wissenschaftlichen Fachgesellschaften zur „Sensibilisierung für [...] fachliche wie auch strukturelle Bedingungen und Anliegen [...]“ (Blasse/Wittek 2014, S. 67) ihrer Mitglieder und hier insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses gefordert. Nicht zuletzt sehen Blasse und Wittek daher die DGFE und ihre Mitglieder in der Pflicht, sich stärker über Arbeitsbedingungen von „guter Wissenschaft“ auseinanderzusetzen (vgl. ebd., S. 68f).

Andrea Lange-Vester, Dr. phil., ist Leiterin des Ressorts Studium und Lehre im Zentrum für Studium und Weiterbildung der Hochschule Hannover und vertritt derzeit zusätzlich eine Professur an der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit an der HAWK Hildesheim.

Literatur

- Blasse, Nina/Wittek, Doris (2014): Die Situation des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ im Fach Erziehungswissenschaft – 2014 revisited. In: Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGFE) 25, 48, S. 59-71.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). http://buwin.de/site/assets/files/1004/buwin_08.pdf [Zugriff: 17. August 2015].
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hrsg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2015): Förderatlas 2015. <http://www.dfg.de/sites/foerderatlas2015/> [Zugriff: 17. August 2016].
- Forschung & Lehre (2011): Zahl der Universitätsprofessuren stagniert. 01/2011. <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=6519&print=1> [Zugriff: 17. August 2016].
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) (= HIS: Forum Hochschule 4/2011). http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf [Zugriff: 17. August 2016].
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf [Zugriff: 17. August 2016].
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Statistisches Bundesamt (2012): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1, Wintersemester 2011/2012. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410127004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 17. August 2016].

- Statistisches Bundesamt 2016: Hochschulen. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html> [Zugriff: 15. August 2016].
- Stifterverband (o.J.): Ländercheck. Lehre und Forschung im föderalen Wettbewerb. Allgemeine Entwicklung der Drittmittel. http://www.laendercheck-wissenschaft.de/drittmittel/drittmittel_allgemein/index.html [Zugriff: 17. August 2016].
- Weber, Max (1988/1922): Wissenschaft als Beruf. In: Weber, M.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: J.C.B. Mohr, S. 582-613.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden, 11.07.2014. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> [Zugriff: 17. August 2016].
- WissZeitVG (2007): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007. <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/index.html> [Zugriff: 26. November 2015].
- WissZeitVG (2016): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 11. März 2016. <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [Zugriff: 17. August 2016].