

Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau

Sigrid Metz-Göckel

Prekäre Beschäftigung und inhaltliche Faszination

Mit *Hamsterrad* und *Hasard* geistern in der wissenschaftlichen Diskussion Bilder und Begriffe, die die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses kennzeichnen sollen. Diese recht düstere Situationsbeschreibung trifft den (politischen) Kern des Problems ziemlich genau. Beim Laufrad des Hamsters handelt es sich um ein Instrument, dessen Betätigung Anstrengung erfordert, ohne dass der Hamster in gerichteter Weise vorankäme. So gerät auch die berufliche Entscheidung für die wissenschaftliche Arbeit für die meisten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Auf-der-Stelle-Treten, für Frauen noch etwas häufiger als für Männer.

Als wilden *Hasard* hat Max Weber bereits 1919 (Weber 1956/1919) die problematische Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses bezeichnet. Er meinte damit die Zufälligkeit, als Privatdozent auf eine Professur zu gelangen, und auch die lockere Bindung einer solchen Berufung an erbrachte wissenschaftliche Leistungen. Diese Deutung stößt auch gegenwärtig auf Resonanz in der sozialwissenschaftlichen Forschung (Reuter et al. 2016) und stellt im Grunde die Selektionsmechanismen des Wissenschaftssystems in Frage.

Im Folgenden betrachte ich den Lebenszusammenhang wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als (widersprüchliche) Einheit von wissenschaftlicher und sorgender Arbeit, eingebunden in soziale Beziehungen als Partnerin bzw. Partner und/oder Eltern (Menz et al. 2015; Metz-Göckel 2016a). Der Blick ist dabei im Besonderen auf die Paarbildung und generativen Entscheidungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet.

Wie kommt es zu den düsteren Einschätzungen der Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Ein Grund ist die schiefe bzw. ungesunde Personalstruktur des deutschen Universitätssystems, die sich in den letzten Jahrzehnten etabliert und die Perspektiven für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tat stark verdüstert hat (Junge Akademie 2016; Binner et al. 2013; Wissenschaftsrat 2014). An den Universitäten „wurden im Zeitraum von 2003 bis 2011 zusätzlich 40.000 Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen eingerichtet, dagegen aber nur 460 Professuren (ohne Junior-Professuren). Auf eine neu geschaffene Professur kommen somit 87 neue Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen. Das Verhältnis zwischen Professuren und Mittelbau hat sich seit 2003 von 1 zu 5,7 auf 1 zu 7,49 in 2011 verschlechtert, 1985 betrug es noch 1 zu 2,8“ (Rogge 2013, S. 35). Und

weiter „allein über 750 Nachwuchsgruppenleiter, 1200 Juniorprofessoren und jährlich rund 1700 Habilitierte konkurrieren derzeit um 600 bis 700 neu zu besetzende Professuren“ (Junge Akademie 2013, S. 6). Die Chancen, eine Professur zu erringen, sind demnach sehr gering (Kahlert 2013).

Castels/Dörre (2009) und Dörre/Neis (2008a; 2008b) erfassen mit dem *Prekaritätsparadigma* die relativ geringe materielle Entschädigung und biographische Verunsicherung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Woltersdorf 2011). Deren Beschäftigungssituation ist allerdings hinsichtlich Dauer, Umfang, Finanzierungsquellen und Rekrutierungsmodi keineswegs homogen und lässt sich dennoch grob an den Indikatoren befristete und teilzeitige Beschäftigung ablesen. Die Befristung betrifft fast 90 Prozent des Mittelbaus – Frauen wie Männer etwa gleichermaßen; die Teilzeitbeschäftigung dagegen betrifft „nur“ die Hälfte der Männer gegenüber zwei Drittel der Frauen (Metz-Göckel et al. 2014, S. 69ff.). Mit dieser Prekarisierung verbindet sich auch eine Beschleunigung und Verdichtung der Arbeitsprozesse. Diese trifft für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insofern zu, als sie sich fortlaufend weiter qualifizieren müssen und dies unter verschärften Publikationsregeln, Auslandsaufenthalten, Drittmiteleinwerbung u.a.m. (Becker et al. 2011; Engels et al. 2015; Metz-Göckel 2016a; Metz-Göckel et al. 2016). Derartige strukturelle Bedingungen begünstigen generell einen frühen Ausstieg aus der Universität und insbesondere den relativ häufigen Ausstieg von Frauen in der Postdoc-Phase (Konsortium 2013, S. 246). Nach durchschnittlich 4,5 Jahren und 3,6 befristeten Arbeitsverträgen hat die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Universität wieder verlassen (Metz-Göckel et al. 2016, S. 69ff., 315). Frauen scheiden etwas früher aus, bleiben aber insgesamt relativ häufiger als Männer im Universitätssystem. Sie sind intra-sektoral mobiler, Männer wechseln dagegen häufiger in einen außeruniversitären Sektor (Heusgen 2016).

Trotz dieser generellen Lagebeschreibung ist es aus mehreren Gründen problematisch, den Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ für den gesamten heterogenen wissenschaftlichen Mittelbau anzuwenden. Zunächst spaltet sich der wissenschaftliche Mittelbau auf in einen kleinen Teil von knapp 14 Prozent, der unbefristet beschäftigt ist (Metz-Göckel et al. 2016, S. 65ff.) und einen weitaus größeren Teil von mehr als vier Fünftel, der nur eine begrenzte Zeit an einer Universität bleiben kann. Zugleich ist aber mit dem quantitativen Anstieg der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den vergangenen Jahren von einem Funktionswandel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reden, der zu der grundsätzlichen Frage führt: Ist die Beschäftigung an der Universität tatsächlich eine wissenschaftliche Qualifizierung oder eine Variante der persönlichen Weiterbildung oder eine Dienstleistung für die Universität oder noch etwas Anderes? (Blätzel-Mink et al. 2013; Metz-Göckel 2016 et al., S. 47ff.).

Diese Frage stellt sich nicht zuletzt, da bei weitem nicht alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Professur anstreben. Dies

wäre strukturell auch gar nicht möglich. Nur ein kleiner Teil ist überhaupt für die Professuren vorgesehen. Ein weiterer, ebenfalls kleiner Teil findet im stark ausgeweiteten Management der Universitäten als Hochschulprofessionelle (Hopros) eine Beschäftigung, darunter ein hoher Anteil von Frauen (Krücken et al. 2012). Der größte Teil dient als wissenschaftliches Service-Personal und ist den Instituten bzw. Lehrstühlen zugeordnet, faktisch ohne unabhängige Forschung betreiben zu können (Junge Akademie 2013).

Mit Hamsterrad, Hasard und Prekarisierung ist die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus aber dennoch nicht ausreichend beschrieben, denn die damit verbundenen Diagnosen lassen die Frage unbeantwortet, warum immer mehr junge interessierte Frauen und Männer in das wissenschaftliche Berufsfeld einsteigen. Trotz des düsteren Bildes ist das Interesse an einem Arbeitsplatz in der Universität schließlich eher gestiegen als zurückgegangen. Dies gilt besonders für Frauen als den Newcomern in diesem Feld (Konsortium 2013, S. 244ff.). Daher greifen auch gewerkschaftliche Positionen, wie das Templiner Manifest (GEW 2010), zu kurz, wenn dieser Aspekt nicht berücksichtigt wird. Die Faszination, die von wissenschaftlicher Arbeit ausgeht, ist ein entscheidender, wenn nicht der wichtigste Anreiz für die Aufnahme einer Beschäftigung im akademischen Feld (Beaufäys 2015). Frauen begeistern sich (wie Männer) für ihr Fach und bleiben „ihrem Projekt“ – trotz der prekären Beschäftigungsbedingungen – verbunden, wie die wachsenden Anteile weiblicher Beschäftigter bestätigen (Metz-Göckel 2016b). Das zeigt sich gerade bei den Mitarbeiterinnen, die eine Familie gründen. Mit einem spezifischen Eigensinn, so Nickel (2008) und Macha (2000), beharren sie auf „einem Stück ‚eigenen Lebens‘“ (Beck-Gernsheim 1983) und der sie daran festhalten lässt, dass wissenschaftliche Arbeit auch mit Kindern zu vereinbaren sein müsste. Als eigensinnige Biographieträgerinnen bezeichnen Menz et al. (2015) daher die Frauen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder in die wissenschaftliche Karriere einsteigen (wollen). Denn zu ihren Vorstellungen eines erfüllten Lebens als Wissenschaftlerin gehört ein Zusammenleben mit Kindern und Partnerin oder Partner (Metz-Göckel et al. 2014). Auch unter den kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen äußern 70 Prozent der auf großer Datenbasis befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen Kinderwunsch, auch wenn sie diesen unter ihren aktuellen Lebensbedingungen nicht realisieren konnten (Lind 2010, S. 160f.). Wunsch und Wirklichkeit klaffen also kräftig auseinander. Dies gilt generell auch für Väter, die den Wunsch formulieren, weniger Zeit für ihren Beruf und mehr Zeit für ihre Kinder zu haben (Klenner/Pfahl 2009, S. 272; Reuter et al. 2008), obwohl sich ein schwacher Trend zu einer Umverteilung der Sorgearbeiten und Neuformierung der Elternkonstellationen unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erkennen lässt. Der Anteil junger Väter in Teilzeit unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist mit 19 Prozent relativ hoch und könnte ein Indiz involvierter Vater-

schaft und einer zunehmend neu aufgeteilten Elternschaft sein (Flaake 2014; Metz-Göckel et al. 2012, S. 281).

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass Wissenschaftlerinnen, die auch Mütter sind, ganz erwartungswidrig seltener Erschöpfungssymptome als die kinderlosen Wissenschaftlerinnen nennen (Lind 2010, S. 160). Erklärbar ist dieser Sachverhalt u.U. dadurch, dass es sich um eine besondere Auswahl von Frauen handelt, die mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit hochgradig identifiziert sind, und/oder um Frauen, die das Zusammenleben mit ihren Kindern als Ausgleich erleben und daher ein Privatleben haben, das anders als für kinderlose Paare und Singles (Hradil 2014) eine eigene Befriedigung und Anerkennung vermittelt.

Das Studienfach Erziehungswissenschaft ist seit Einrichtung von Diplom-Studiengängen ein von Frauen präferiertes und dominiertes Studienfach, ähnlich wie es in den letzten Jahrzehnten auch für die Medizin gilt. Studentinnen stellen inzwischen die überwiegende Mehrheit der Studierenden dieser beiden Studienfächer, in der Erziehungswissenschaft 75 Prozent im WS 2014/15, ihr Anteil am hauptberuflichen Personal beträgt 62 Prozent, an den Professuren 47 Prozent (Statistisches Bundesamt 2015), wobei dies aus mancher Perspektive als unkluge, wenn nicht besorgniserregende Entscheidung gilt und viele politische Anstrengungen der Umlenkung unternommen werden, z.B. in Richtung der MINT-Fächer. Dies mag zwar für manche Fälle angemessen sein, doch lassen sich diese Entscheidungen aus dem Lebenszusammenhang betrachtet als rational deuten, wenn sie mit den persönlichen Interessen und Lebensvorstellungen übereinstimmen. Es sind die fachlichen Inhalte, die Frauen dazu bewegen, sich trotz ungünstiger Beschäftigungsaussichten für bestimmte Studiengänge und Karrieren zu entscheiden (Zimmer et al. 2007, S. 110ff.). „Die Möglichkeit zur Identifikation entsteht dann, wenn die persönlichen Interessen zu den Arbeitsinhalten passen und die Wissenschaftlerinnen ihre beruflichen Tätigkeiten als persönliche Lern- und Verwirklichungsprozesse bilanzieren können“ (Menz et al. 2015, S. 135).

Homosoziale Paarbildung, generative Entscheidungen und Drop-Out aus der Universität

Eine Auswirkung der wissenschaftlichen Integration von Frauen und Folge der gleichen Bildungs- und Berufsmotivation zwischen den Geschlechtern betrifft die homosoziale Paarbildung (Metz-Göckel et al. 2014, S. 37ff.). Wissenschaftlerinnen sind in aller Regel auch mit einem akademisch gebildeten und beruflich engagierten Partner liiert, ein Drittel ihrer Partner ist ebenfalls als Wissenschaftler tätig (Lind et al. 2010; Zimmer et al. 2007). Diese haben in der Regel ebenfalls eine gut ausgebildete berufstätige Partnerin. Für diese Doppel-Berufstätigen-Paare stellt sich die Frage der Neuaufteilung der

Sorge- und Beziehungsarbeit vor allem in Kontext der Entscheidungen zur Elternschaft. Sie haben aber tatsächlich eher mehr Probleme als traditionelle Paare, ihr Elternsein und ihre zweifache Berufstätigkeit zu koordinieren (Rusconi/Solga 2011), da ihr Zusammenleben komplizierte Abstimmungen und koordinierte Mobilitäten verlangt. Sie sind daher immerzu mit Zeitproblemen konfrontiert (Metz-Göckel et al. 2012, S. 271ff.). Zudem sind unterstützende Partner und Eltern (vor Ort) für die Mitversorgung der Kinder für Frauen auf dem Weg an die Spitze als persönliche Stabilisatoren fast unersetzlich (Metz-Göckel 2016a; Funken et al. 2013).

Mit ca. 40 Prozent sind Frauen inzwischen im wissenschaftlichen Mittelbau relativ stark vertreten und potentielle Konkurrenten um die sicheren Positionen. Dennoch bewegen sie die Konkurrenzverhältnisse und zugespitzt formuliert, ihre mangelnde Anpassung an die marktförmige Entwicklung im Wissenschaftssystem zum frühen Ausstieg. Denn das Missverhältnis zwischen dem qualifizierten Personal und den verfügbaren Positionen wirkt sich für Wissenschaftlerinnen gerade besonders kritisch aus, wenn sie Kinder haben wollen und die gegebenen Bedingungen dafür als äußerst ungünstig einschätzen (Metz-Göckel et al. 2014, S. 99ff.). Frauen wie Männer bewältigen daher im wissenschaftlichen Mittelbau ihre prekäre Beschäftigungssituation dadurch, dass sie größtenteils auf Kinder verzichten (Konsortium 2013; Kahlert 2015). Lediglich jede dritte Frau und jeder vierte Mann dieser Statusgruppe hat Kinder (Metz-Göckel et al. 2014, S. 91ff.). Ein junger Naturwissenschaftler, der zum Zeitpunkt des Interviews 35 Jahre alt und bereits Vater eines Kindes ist, ein zweites erwartet und aus der Forschung in die Wissenschaftsverwaltung umgestiegen ist, beschreibt seine Situation folgendermaßen:

„Wo man hin muss im Laufe dieser zwölf Jahre, ist die Professur und das ist so ein Wettrennen, wo man sich wenig Pausen erlauben kann und wo man einen ziemlichen Einsatz bringen muss. ... Also bei uns ... ist es sehr schwer, irgendwie Arbeitszeiten zu finden und zu sagen: ‚Ich komme um neun und muss aber um fünf gehen, weil ich meine Kinder aus der Kita holen muss. ... Ich sehe das, dass ziemlich viele Leute mit Kindern das Handtuch schmeißen auf halber Strecke, weil sie sagen, das geht so nicht.“ (I 14: 9, Metz-Göckel 2016b, S. 187)

Eine Rolle für den (frühen) Ausstieg aus der Universität spielt auch, wie die promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Beanspruchung und Belastung erleben. In unserer Untersuchung zum Drop-out (Schürmann et al. 2016) sprachen die Profile für alle erhobenen Beanspruchungen zugunsten der Drop-outs. Für alle verfügbaren Ressourcen zeigten sich Unterschiede nur für die Frauen, ausgenommen beim beruflichen Commitment. Promovierte Frauen, die die Universität verlassen haben, sagten häufiger als die an der Universität beschäftigten, dass sie sich mit ihrer Organisation verbunden fühlen, Wertschätzung aus ihrem beruflichen Umfeld erfahren, arbeitsimmanente Erholungsmöglichkeiten und eine bessere Arbeitsausstattung hätten.

Zudem berichteten sie von einem besseren Kommunikations- und Kooperationsklima und weniger Stress als die unbeschäftigten Frauen. Dies kann ein erklärender Hinweis für die hohe Drop-out-Rate von Frauen in der Postdoc-Phase sein.

Ihr Ausscheiden und das von jungen Vätern ist nicht primär auf ihre Familienorientierung oder „persönliche“ Motive zurückzuführen, sondern vielmehr auf eine generative Diskriminierung, d.h. strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber Eltern, die in der Organisation Universität und ihren Beschäftigungsbedingungen institutionalisiert ist (Metz-Göckel et al. 2014). Diese Deutung legen auch die Daten zu den generativen Entscheidungen nahe. Demnach vollzieht sich im Mittelbau eine neue Angleichung zwischen den Geschlechtern, indem Männer wie Frauen (temporär) weitgehend auf Kinder verzichten oder die generativen Entscheidungen hinausschieben, Professorinnen bis über das 40. Lebensjahr hinaus. Bis zu diesem Alter sind 82 Prozent kinderlos, nur 18 Prozent haben Kinder. Die Jungen (bis 30-Jährigen) sind als Berufseinsteigende erwartungsgemäß fast alle kinderlos, aber auch vier Fünftel der 30- bis 34-Jährigen sind dies noch. Mit steigendem Alter nimmt der Anteil der Eltern im Mittelbau zwar zu, die Mehrheit der 35- bis 39-Jährigen Frauen wie Männer (59 Prozent) bleibt allerdings weiterhin kinderlos. Erst die 40- bis 44-Jährigen sind mehrheitlich Eltern, mit einer signifikanten Differenz zugunsten der Frauen (54 Prozent der Frauen und 51 Prozent der Männer). Dieser Elternanteil ist aber deutlich geringer als in der Referenzgruppe der akademisch Ausgebildeten in anderen Berufsfeldern (Metz-Göckel et al. 2014, S. 121ff.).

Resümee

Der wissenschaftliche Mittelbau der Universitäten setzt sich aus unterschiedlichen Teilgruppen zusammen mit einer sich tendenziell angleichenden Geschlechterrelation. Strukturell prägt dieses Beschäftigungsfeld eine ungünstige Ausgangsposition angesichts der Konkurrenz um die äußerst knappen unbefristeten Positionen. Im Jahr 2010 standen insgesamt 21.000 Professuren 156.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber. Diese sind zudem allergrößtenteils befristet. Mit dem Argument, negative Auswirkungen dieser ungünstigen Personalstruktur für die Wissenschaftsentwicklung in Deutschland abzuwenden, plädiert die Junge Akademie (2013) daher auch für die Abschaffung des Lehrstuhlprinzips, für mehr unbefristete Stellen im Mittelbau und ihre teilweise Umwandlung in Professuren.

Änderungen der Beschäftigungsbedingungen und der Personalstruktur sind auch aus der Perspektive von (potentiellen) Eltern und nicht stromlinienförmiger Karriereverläufe geboten. Es geht dabei nicht um eine natalistische Argumentation, sondern um die Berücksichtigung von Veränderungen im Lebenszusammenhang von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Der

Wissenschaftler ist inzwischen auch eine Frau und mit den Wissenschaftlerinnen kommen die „Kinderfrage“ und damit auch die „Elternfrage“ auf die wissenschaftspolitische Agenda. Die Reaktionen der Universität als Arbeitgeber-Institution auf diese Veränderungen sind trotz aller Bemühungen um eine familienfreundliche Universität bescheiden geblieben. Ein Wiedereinstieg von Frauen wird z.B. weiterhin als individuelles Karriererisiko behandelt und die Wiedereinstiegsförderung als „Sonderfall der Nachwuchsförderung“ (Menz et al. 2015, S. 11, Hervorhebung im Original). Dass sich Veränderungen in der Universität in der skizzierten Richtung so mühsam einstellen, hängt auch mit der antiquierten Vorstellung vom Wissenschaftler zusammen, der unbehelligt von sorgender Arbeit sich lebensfern ganz seiner wissenschaftlichen Arbeit hingeben kann. Höchste Zeit, diese in den Köpfen weiterhin grassierende Vorstellung ad acta zu legen.

Sigrid Metz-Göckel, Prof. Dr. phil. i.R., war bis 2005 Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund und ist Mitglied der Redaktion „Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“. Sie hat 2004 die Stiftung „Aufmüpfige Frauen“ errichtet.

Literatur

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom „Dasein für Andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. In: *Soziale Welt* 5, 2, S. 163-172.
- Becker, Ruth/Hilf, Ellen/Lien, Shih-cheng/Köhler, Kerstin/Meschkat, Bärbel/Reuschke, Darja/Tippel, Cornelia (2011): Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In: Cornelißen, W./Rusconi, A./Becker, R. (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: Springer VS, S. 21-63.
- Beaufaÿs, Sandra (2015): Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 37, 3, S. 40-58.
- Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Roswadowicz, Anja/Weber, Lena (Hrsg.) (2013): *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Blätzel-Mink, Birgit/Rau, Alexandra/Briken, Kendra (2013): Neue Berufe im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement – Chancen und Hemmnisse aus feministischer Perspektive. In: Binner, K./Kubicek, B./Roswadowicz, A./Weber, L. (Hrsg.): *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 86-104.

- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.) (2011): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer VS.
- Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2008a): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: *Forschung & Lehre* 15, 10, S. 672-674.
- Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2008b): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, S./Krumbein, W. (Hrsg.): *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden: Springer VS, S. 127-142.
- Engels, Anita/Beaufaÿs, Sandra/Kegen, Nadine V./Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Flaake, Karin (2014): *Neue Mütter – neue Väter*. Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Funken, Christiane/Hörlin, Sinje/Rogge, Jan-Christoph (2013): *Generation 35plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*. Berlin. https://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf [Zugriff: 1. September 2016].
- Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2010): *Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung (vom 06.09.2010)*. https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c693d32ad55e70ee168af27d72b931&download=&n=Templiner_Manifest_web.pdf [Zugriff: 1. August 2016].
- Heusgen, Kirsten (2016): Inter- und intrasektorale Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: Metz-Göckel, S./Schürmann, R./Heusgen, K./Selent, P.: *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 101-120.
- Hradil, Stefan (2014): „Singles sind out“: In: *DJI Impulse. Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts* 4, S. 7-9.
- Junge Akademie (2013): *Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten*. Berlin-Brandenburg. https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf [Zugriff: 1. September 2016].

- Junge Akademie (2016): Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Berlin-Brandenburg. http://blog.diejungeakademie.de/fileadmin/seiteninhalte/JA_Publikation_WissenschaftFamilie_Webansicht.pdf [Zugriff: 1. September 2016].
- Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kahlert, Heike (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“. In: Beiträge zur Hochschulforschung 37, 3, S. 60-79.
- Klenner, Christian/Pfahl, Svenja (2009): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Weg aus dem Arbeitszeitdilemma. In: Heitkötter, M./Jurcyk, K./Lange, A./Meier-Gräwe, U. (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 259-290.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Krücken, Georg/Kloke, Katharina/Blümel, Albrecht (2012): Alternative Wege an die Spitze? Karrierechancen von Frauen im administrativen Hochschulmanagement. In: Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 118-141.
- Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, C./Kamphans, M./Sagebiel, F. (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 155-178.
- Macha, Hildegard und Forschergruppe (2000): Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Menz, Simone/Wedel, Alexander/Rautenberg, Michael/Runge, Nicole (2015): Forschungsbericht zum BMBF-Verbundvorhaben: „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – WiFraWi“. Studie zum Verhältnis von Wissenschaft, Fürsorge und Anerkennung, Dresden. https://www.paedpsy.tu-berlin.de/fileadmin/fg236/bilder/MitarbeiterInnen/2015_WiFraWi_Forschungsbericht_-_Studie_Wissenschaft_Fuersorge_Anerkennung.pdf [Zugriff: 1. September 2016].
- Metz-Göckel, Sigrid (2016a): Der perfekte Lebenslauf – Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze. In: Reuter, J./Berli, O./Tischler, M. (Hrsg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt/New York: Campus, S. 101-130.

- Metz-Göckel, Sigrid (2016b): Zum „Anspruch auf ein Stück gemeinsamen Lebens“ von Wissenschaftler/innen als Paar und Eltern. In: Menz, S./Wedel, A./Rautenberg, M./Runge, N. (Hrsg.): *Karriere.Sorgen. Wissenschaft zwischen Exzellenz und Fürsorge*. Weinheim: Beltz Juventa (im Erscheinen).
- Metz-Göckel, Sigrid/Schürmann, Ramona/Heusgen, Kirsten/Selent, Petra (2016): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina (2012): Im Zeitkorsett. Generative Entscheidungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. In: Bertram, H./Bujard, M. (Hrsg.): *Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik (= Soziale Welt, Sonderband 19)*. Baden Baden: Nomos, S. 271-290.
- Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008): *Subjektivierung, Verunsicherung und Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin: edition sigma.
- Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hrsg.) (2016): *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Reuter, Julia/Vedder, Günther/Liebig, Brigitte (Hrsg.) (2008): *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Rogge, Jan-Christoph (2013): *Wissenschaft als Karrierejob*. In: Funken, C./Hörlin, S./Rogge, J.-C. (Hrsg.): *Generation 35plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*. Berlin. https://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generati on35plus_ebook.pdf [Zugriff: 1. September 2016], S. 30-52.
- Rusconi, Alexandra/Solga, Heike (2011): „Linked lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hrsg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 11-50.
- Schürmann, Ramona/Koch, Dorothee/Metz-Göckel, Sigrid (2016): *Ressourcen- und Beanspruchungserleben von Unibeschäftigten und Drop-Outs*. In: Metz-Göckel, S./Schürmann, R./Heusgen, K./Selent, P.: *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Studie zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 129-161.

- Statistisches Bundesamt (2015): <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/KennzahlenNichtmonetaer.html> sowie <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/> [Zugriff: 1. September 2016].
- Weber, Max (1956/1919): Vom inneren Beruf zur Wissenschaft. In: *Soziologie. Weltgeschichtliche Analysen*, hrsg. und erläutert von Johannes Winkelmann. Stuttgart: Alfred Kröner, S. 311-339.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs.4009-14. Dresden 11.07.
- Woltersdorff, Volker (2011): Neue Bündnispotenziale und neue Unschärfen. Zum Begriff der Prekarisierung von Geschlecht, Arbeit und Leben. In: *Feministische Studien* 29, 2, S. 206-216.
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.