

Die Suche nach einer neuen Normalität: Disziplinpolitische Perspektiven auf die Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld

Anna Schütz, Nina Blasse & Doris Wittek

1 Prekarität als Normalität

Was bekannt, aber oft in seinen disziplinpolitischen Konsequenzen unterschätzt ist: Ein Großteil der (Erziehungs-)Wissenschaftlerinnen und (Erziehungs-)Wissenschaftler befindet sich mit ihrer Arbeitssituation in einer prekären, also unsicheren, schwierigen und/oder misslichen Lage.

Unsicher ist die Lage, denn das Normalarbeitsverhältnis hierzulande gestaltet sich im wissenschaftlichen Feld als langjährig befristete (und oftmals zwangsweise) Teilzeitbeschäftigung zur Qualifizierung für eine unbefristete Stelle oder für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Mit dieser Normalität unterscheidet sich Deutschland stark von anderen Wissenschaftsstandorten wie Großbritannien, den USA oder Frankreich (vgl. Kreckel/Zimmermann 2014). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten im Vergleich zu anderen Berufseinsteigenden als dauerhafte Trainees vor allem zwei lange Bewährungsphasen; mit der Juniorprofessur, zumeist ohne Tenure-Track ausgeschrieben, sogar drei Bewährungsphasen (vgl. Burkhardt/Nickel 2015; Leischner et al. 2016). In diesen verringern sich zugleich die Aufstiegsmöglichkeiten, die vor allem als Bleibemöglichkeiten zu verstehen sind, bei steigender Qualifikation und Erfahrung stetig.

Die intrinsisch hochmotivierten Kolleginnen und Kollegen in diesen Qualifizierungsphasen nehmen diese vor allem deshalb auf sich, weil das wissenschaftliche Berufsfeld a) wie kaum ein anderes eigenen fachlichen Interessen, der persönlichen Entfaltung und der Begeisterung für Themen, Felder, Fragen Raum gibt (vgl. BuWiN 2013, S. 296 sowie Krüger/Schütz 2014, S. 68), b) durch immer mehr und vielfältigere Angebote den Einstieg bzw. Übergang in die akademische Laufbahn scheinbar erleichtert und nicht zuletzt auch c) durch den Erwerb der entsprechenden Titel ein hohes gesellschaftliches Prestige und einen entsprechenden Status in Aussicht stellt (vgl. Neis 2009; Dörre/Neis 2010). Die Prekarität wird dafür von vielen Angestellten nicht nur in Kauf genommen, sondern darüber hinaus nicht hinterfragt (vgl. Rogge 2015).

Dies ist eine hausgemachte strukturell begründete Entwicklung: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben vielerorts angesichts steigender Anforderung an Drittmittelfinanzierung bei sinkender oder stagnierender Grundfinanzierung der Hochschulen, der ökonomieorientierten Steuerung des Wissenschaftssystems über einen Pakt nach dem nächsten – zuletzt in unserer

Disziplin mit der Qualitätsoffensive Lehrerbildung – und angesichts des Abbaus von Professuren zu Gunsten flexibel zu regulierender Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen längst umgeschaltet. Statt Dauerstellen zu verteidigen, denen zudem die Schuld an der Verkalkung der Strukturen zugeschrieben wird, werden Angestellte und Personalabteilungen an den Hochschulen kreativ darin, Befristungsgründe zu definieren und Gelder für Anschluss- und Überbrückungsverträge zu akquirieren. Wie besonders die Lage im Wissenschaftssystem im Vergleich zu anderen Beschäftigungsbereichen ist, zeigt eindrücklich das im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankerte Sonderbefristungsrecht, das die weitgehende und äußerst lange Phase der Befristung erst ermöglicht. Auch Mindestvertragslaufzeiten, mit denen manche Hochschulgesetze oder uniinterne Dienstvereinbarungen behelfsmäßig gegen Kurzzeitverträge vorgehen, ändern nichts am Kern dieser unsicheren Normalität.

Schwierig ist die Lage, weil die Hochschulen im Zuge von Autonomiegewinn und sinkenden bzw. stagnierenden Grundhaushalten eben auch Rationalisierungs- und Flexibilisierungslogiken anheimfallen und sich vor allem darum bemühen, die Haushalte zu entlasten, indem u.a. Personalkosten so niedrig und flexibel wie möglich gehalten werden. Auch im Hinblick auf andere anfallende Aufgaben wächst dabei der Personalbestand in keiner Weise adäquat. Angesichts des hohen Personalbedarfs aufgrund gestiegener Studierendenzahlen in unserer Disziplin (zwischen 2010 und 2014 um etwa ein Drittel; vgl. Koller et al. 2016, S. 141) kommt es dabei zu einer *doppelten Verschärfung* der Situation. Selbst die in absoluten Zahlen gestiegenen Personalzahlen an Qualifikationsstellen im Mittelbau (vgl. ebd., S. 140) können den Bedarf an Betreuung der Studierenden in der Lehre nicht auffangen. Zudem verhindert die Vielzahl an (oft sehr kurzen) Befristungen eine Kontinuität in der Lehre und planbare Prüfungszuständigkeiten für die Studierenden. Denn wie soll sich ein thematischer Schwerpunkt oder auch ein Vertrauensverhältnis für die im Zuge von Bologna explosionsartig gestiegene Zahl von Modul- und Abschlussprüfungen während der Betreuung entwickeln, wenn die Beschäftigten kürzer an der Hochschule verweilen als die Studierenden selbst?

Steigende Aufgaben im Wissenschaftsmanagementbereich (Akkreditierung, Evaluation, Projektsteuerung) und der Drittmittelakquise führen bei allen Statusgruppen zu einer immensen Arbeitsverdichtung und infolgedessen zu dauerhaft sich reproduzierendem Druck. Auch das ist eine Ausdrucksform der Prekarität und damit Teil heutiger Normalität der wissenschaftlichen Produktionsweisen. Denn kaum jemand – abgesehen von Gewerkschaften sowie einzelnen Kritikerinnen und Kritikern – stellt ernsthaft die Relevanz von Drittmitteln oder die Notwendigkeit der Steuerung und Qualitätssicherung von Studium und Lehre in Frage. Forschung ist finanziell und z. T. inhaltlich mehr denn je abhängig von Drittmitteln, schon längst sichert der Haushalt der Universitäten nur noch einen immer weiter reduzierten Umfang an finanziellen Ressourcen und einen damit immer kleineren Stamm an Mitarbeitenden

ab. Diese erledigen im Idealfall die Daueraufgaben, die an Hochschulen in (Selbst-)Verwaltung und Lehre anfallen. Vielerorts können sie aber auch diese Aufgaben nicht mehr in vollem Umfang abfangen – womit die prekäre Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ins Spiel kommt, die sich in den Jahren 2010 bis 2014 in der Erziehungswissenschaft um 41 Prozent vergrößert hat (vgl. Koller et al. 2016, 141f.).

Zudem ist der Wettbewerb um die Mittel, mit denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einer ihrer genuinen Aufgaben, nämlich der Forschung, nachgehen können, im System und in der Handlungspraxis angekommen und bereits umfassend aufgenommen. Die Drittmittelquote beeinflusst die Stellsituation, die leistungsbezogene Bezahlung der W-Professuren, die Aufstiegschancen des sogenannten Nachwuchses und die Reputation der Hochschulen. Dazu liefert die Drittmittelquote als quantifizierbarer Output ein überschaubares Bild der sogenannten Leistungsfähigkeit der Wissenschaftsinstitutionen und des -systems nach dem Motto „Ranking is all“.

Misslich ist die Lage, da die Modernisierung der Hochschulen im Sinne der Flexibilisierung auf eine traditionell sehr hierarchisch strukturierte Personal- und Organisationsstruktur trifft. Die weiterhin zentrale Position der Professur begünstigt, dass die prekär Beschäftigten hinsichtlich der Beurteilung ihrer Bewährung sowie ihrer Karrieregestaltung im Kampf um die Dauerstelle in nicht geringem Maße abhängig sind von Einzelnen, die diesen Sprung eben schon geschafft haben. Nicht immer werden dabei Gestaltungsspielräume und Erfolgsaussichten transparent verhandelt. Deshalb erfolgt der Ausstieg aus der Wissenschaft nicht selten plötzlich, ungewollt und leise, wenn die Verträge auslaufen. Inwiefern und wann in unserer Fachdisziplin solche Ausstiege Karrierebrüche darstellen und welche Karriereoptionen Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern der unterschiedlichen Qualifikationsstufen außerhalb der Wissenschaft offen stehen, ist bisher nicht einheitlich und nur individuell zu beantworten. Die Hochschulen sehen sich hier jedenfalls kaum in der Mitverantwortung, Übergänge vorzubereiten und mitzugestalten.

Unsere These lautet also: Die beschriebene Form der Prekarität, die gern je nach Perspektive verdrängt, verharmlost oder befördert wird, ist längst *Normalität (nicht nur) der erziehungswissenschaftlichen Realität*.

2 Prekarität im erziehungswissenschaftlichen Feld

Was weniger bekannt ist, sich aber disziplinpolitisch umso gravierender in der Erziehungswissenschaft im Vergleich zu anderen Fachwissenschaften auswirkt: Gerade unsere Disziplin hat diesen Prozess zur *Prekarität als Normalität* in Rekordzeit absolviert.

Innerhalb nur weniger Jahre hat sich die Stellenstruktur der Beschäftigten in der Erziehungswissenschaft in ihrem Zuschnitt derer anderer Disziplinen deutlich angenähert. Gab es in der Erziehungswissenschaft traditionell bis vor kurzer Zeit noch einen vergleichsweise kleinen Mittelbau – und aus diesem Grunde vergleichsweise wenige Qualifikationsstellen – so hat sich dieses Bild deutlich gewandelt (vgl. Koller et al. 2016, S. 135). Mit der an sich zu begrüßenden Zunahme an Qualifikationsstellen nahm auch die Anzahl und der Anteil an befristeten Stellen sowie Teilzeitstellen zu: „Die Zahl dieser prekären Arbeitsverhältnisse hat sich von 2006 bis 2010 fast verdoppelt und bis zu diesem Berichtsjahr nochmals um ein Drittel zugenommen“ (ebd., S. 142). Zwar stieg die Zahl der Professuren in der Erziehungswissenschaft wieder leicht an, doch nicht im gleichen Maße wie die Studierendenzahlen und somit der Bedarf an dauerhaft gesicherter Lehre und Forschung – zudem nur relativ im Vergleich zum massiven Abbau der vorausgehenden Jahre (vgl. ebd., S. 137). Was aus Perspektive der Bildungsadministration als Flexibilisierung universitärer Personalstrukturen interpretiert werden kann, führt auf der individuellen und kollektiven Ebene der Stelleninhabenden nun auch in gesteigertem Maße in der Erziehungswissenschaft zur oben beschriebenen prekären Lage (vgl. Blasse/Wittek 2014).

Angesichts der Prognose für den Stellenbedarf in unserer Disziplin sind diese Befunde als existentiell zu interpretieren: Krüger et al. (2008, S. 111) haben bereits im Jahr 2008 konstatiert, dass im Zeitraum der Jahre 2007 bis 2015 60 Prozent der Professuren in der Erziehungswissenschaft an wissenschaftlichen Hochschulen vakant werden. Für den Zeitraum der Jahre 2015 bis 2020 haben sie als Prognose etwa 40 Prozent der erziehungswissenschaftlichen Professuren als neu zu besetzend in Aussicht gestellt (vgl. Krüger et al. 2012, S. 158; Blasse/Wittek 2014). Der Datenreport Erziehungswissenschaft folgert daraus bis ins Jahr 2023/2024 einen konstanten Ersatzbedarf in der Erziehungswissenschaft: „Es sind weiterhin fast 40 Prozent der Professuren, die im kommenden Jahrzehnt zu ersetzen sind. Nicht zu erkennen ist eine Phase ohne nennenswerten Ersatzbedarf in der Erziehungswissenschaft“ (Koller et al. 2016, S. 157).

Betrachtet man nun, wie sich die DGfE zu der derzeit bestehenden Normalität äußert, dann lässt sich ein in der Intention durchaus kritisches Innehalten, in der Tatkraft aber eher zurückhaltendes Resümee erkennen. Die turnusmäßig erscheinenden Datenreporte Erziehungswissenschaft geben dabei zentralen Aufschluss. Dazu einige markante Beispiele:

- Der rasante Anstieg der prekären Arbeitsverhältnisse (zu Erinnerung: in den Jahren 2006 bis 2010 eine Verdoppelung, bis zum Jahr 2016 eine weitere Zunahme um ein Drittel), wird als „eine sehr bedenkliche Entwicklung“ beschrieben (Koller et al. 2016, S. 142, ähnlich auch S. 14).
- Den Ersatzbedarf vakanter Hochschullehrerstellen in der Erziehungswissenschaft könne man „auf dem alternativen Weg zu einer Hochschulleh-

rerlaufbahn über eine Juniorprofessur nicht ansatzweise abdecken [...], wenn es nicht zu einer gravierenden Stellenausweitung“ komme (ebd., 158). Gleiches gelte für den traditionellen Weg für Promovierte über eine Vollzeitstelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter. Auch hier gebe es einen „Engpass für die Nachwuchsförderung [...], wenn nicht umgehend das Stellenangebot für diese Phase der Hochschullaufbahn ausgebaut wird“ (ebd.).

- Im einleitenden Kapitel zum Datenreport 2016 wird unter dem Aspekt „Forschung und Nachwuchsförderung“ die gestiegene Forschungsleistung in der Erziehungswissenschaft gewürdigt. Bezüglich der „Nachwuchsförderung“ lässt sich inhaltlich nur der Verweis auf die gestiegene Zahl der Promotionen finden (vgl. ebd., S. 13).

Zwei kritische Anmerkungen von unserer Seite zu dieser Ausdrucksgestalt der Positionierung der DGfE: *Erstens* ist die deskriptive Funktion der Analysen im Datenreport Erziehungswissenschaft als „Monitoring“ (ebd., S. 16) zu hinterfragen. Zwar ist dieser Anspruch zunächst wertzuschätzen und hat wichtigen Stellenwert für eine Vergewisserung innerhalb der disziplinpolitischen Diskussion. Es bei der Deskription zu belassen und – sogar noch darüber hinaus – diese mit vagen Schlussfolgerungen wie einer „bedenklichen Entwicklung“ zu verbinden, erscheint uns jedoch angesichts der derzeit zugespitzten Lage aus Perspektive einer Fachgesellschaft als disziplinpolitischer Akteurin geradezu als fahrlässig. *Zweitens* wird eine zentrale Chance vertan, sich zu der prekären Situation der Beschäftigten und deren Fördermöglichkeiten zu äußern, wenn in dem zentralen Argumentationsorgan Datenreport ein Kapitel mit dem Titel „Nachwuchs“ – einen Begriff, den wir als Qualifikandinnen und Qualifikanden bereits seit längerem kritisieren – weiterhin lediglich statistische Zahlen zu den Abschlüssen der Promotion/Habilitation bzw. eine Schlagwort-Analyse zu den bearbeiteten Themen präsentiert wird.

Die ausschließlich deskriptive Darstellung der Daten verbleibt auf einer Darstellung des Status quo und entsprechender Tendenzen. Handlungsoptionen lassen sich allenfalls mit der entsprechenden Suchhaltung bei der Lektüre erkennen. Wenn zudem unter der Begriff der „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ nur die Qualifikation im Sinne einer Professur bzw. der Berufungsfähigkeit verstanden wird, dann verkommt die fachliche Tätigkeit der Qualifikandinnen und Qualifikanden zu einem reinen Zweck im Sinne der Nützlichkeit und verliert ihren Eigenwert als eigenständiger wissenschaftlicher Beitrag innerhalb der Disziplin. Wir meinen deshalb, dass in Zukunft zum einen Handlungsoptionen klar formuliert und adressiert werden müssen, was eine Neuausrichtung des Datenreports Erziehungswissenschaft vonnöten macht. Es wäre über die Erhebung des Status quo hinweg aufzuzeigen, welche Alternativen – wie die Umgestaltung von Personalstrukturen hinsichtlich der Schaffung von Dauerpositionen neben der Professur und verlässliche Tenure-Tracks – und Auswege aus der konstatierten Normalität be-

stehen. Und dass zum anderen die Debatte um ein (Selbst- und Fremd-)Verständnis der Qualifikandinnen und der Qualifikanden in der inhaltlichen Fassung der Auseinandersetzung mit Förderperspektiven ihren Widerhall finden muss.

Wir verstehen es als Aufgabe und Rolle der DGfE, die Debatte um Veränderungsmöglichkeiten voranzutreiben und z.B. den Datenreport in eben diesem Sinne zu erweitern. Die DGfE als Akteurin im wissenschaftspolitischen Feld ist also gefragt, Position zu beziehen, „strukturelle Fehlentwicklungen“ (Koller et al. 2016, S. 135) nicht nur zu benennen, sondern auch zu skandalisieren und der neoliberalen, ökonomischen Logik der Bildungsadministration gute Argumente entgegenzusetzen. Wir verstehen die DGfE dabei nicht als abstrakte Institution, um entsprechende Handlungsschritte ins Ungefähre zu delegieren, sondern wir verstehen die Mitglieder der DGfE (und damit auch uns) als aktiv Gestaltende in diesem Prozess.

Die Erziehungswissenschaft erscheint uns dabei als Fachdisziplin, die derzeit großes Gewicht in der Debatte einnehmen und einfordern kann: Kaum eine andere Disziplin zeichnet ein so hohes Bestandsrecht durch die hohen Studierendenzahlen und gesellschaftliche Aufmerksamkeit (bspw. in Anbetracht des Diskurses um Inklusion) aus. Ein entsprechendes Selbstbewusstsein hinsichtlich der Forderung nach angemessenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die gute Arbeit, die ja vielerorts getan wird, einzunehmen, erscheint überfällig.

3 Handlungsoptionen auf dem Weg zu einer neuen Normalität

Die vorgeschlagene Debatte innerhalb der DGfE hat ihren Anfang bereits genommen und spätestens auf der Mitgliederversammlung 2016 mit dem Beschluss zur Formulierung eines Leitbilds eine erste konkrete Aufgabe vergeben. Darüber hinaus gilt es nun, mögliche Wege zu einer neuen Normalität aufzuspiüren, zu erörtern und umzusetzen.

Innerhalb der Disziplin sind wir als Beschäftigte, als Vorgesetzte, als Gremienvertretende verpflichtet, die strukturellen Bedingungen und die Prekarität unseres Tätigkeitsfeldes kritisch in den Blick zu nehmen. Hier ist auch jede einzelne Person gefragt, wobei nicht aus dem Blick geraten darf, wer dazu privilegiert ist, zu kritisieren. In einigen DGfE-Kommissionen wird die Frage nach der Positionierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Professur bereits intensiver diskutiert. Strukturelle Veränderungen sorgen hier bereits für mehr Beteiligungsmöglichkeiten in der Fachgesellschaft.

Darüber hinaus sind die DGfE und ihre Mitglieder im Zuge der Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes herausgefordert, sich in die Debatte um angemessene Qualifizierungszeiten einzubringen und die Anwendung von familien- und behindertenpolitischen Komponenten zugunsten der Be-

schäftigten zu befördern. Dies sollte sowohl vor Ort an den Hochschulen, auf landespolitischer Ebene als auch in bundesweiten Positionierungen geschehen. Eine daran anschließende Handlungsoption für die DGfE liegt darin, ihre spezifischen Vorstellungen von guter Arbeit in der Wissenschaft für eine gute Erziehungswissenschaft zu formulieren. Diese wiederum könnten Eingang in Personalentwicklungskonzepte an Hochschulen finden und sollten sich etwa mit diesen Fragen auseinandersetzen: Welche Stellenkategorien und Rahmenbedingungen braucht die Erziehungswissenschaft in Forschung, Lehre und Wissensschaftsmanagement? Wie befördern wir eine lebenswerte Balance aus dauerhafter Beschäftigung und stetiger fachlicher Entwicklung? Welches Bild von Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern zeichnen wir? Wo und in welcher Weise gilt es, Koalitionen mit erziehungswissenschaftlichen Arbeitsfeldern außerhalb der Wissenschaft einzugehen? Wie positionieren wir uns in der bestehenden Selbstverständlichkeit der Drittmittelfinanzierung und der ökonomieorientierten Steuerung?

Bei der Beantwortung dieser und weitere Fragen darf (und muss) aus unserer Sicht, jenseits der bestehenden Normalität hin zu neuen Wegen gedacht werden.

Anna Schütz, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Schultheorie und Schulforschung am Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaft an der Universität Bremen.

Nina Blasse, Mag., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaften im Arbeitsbereich Theorie der Bildung, des Lehrens und Lernens an der Europa-Universität Flensburg.

Doris Wittek, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Schulpädagogik an der Philipps-Universität Marburg.

Literatur

- Blasse, Nina/Wittek, Doris (2014): Die Situation des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ im Fach Erziehungswissenschaft – 2014 revisited In: Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft 25, 48, S. 59-71.
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hrsg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden Baden: Nomos.
- Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2010): Das Dilemma der unternehmerischen Universität. Hochschulen zwischen Wissensproduktion und Marktzwang. Berlin: edition sigma.

- Koller, Hans-Christoph/Faulstich-Wieland, Hannelore/Weishaupt, Horst/Züchner, Ivo (Hrsg.) (2016): Datenreport Erziehungswissenschaft 2016. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf [Zugriff: 14. Juli 2016].
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Krüger, Anne K./Schütz, Anna (2014): Einbahnstraße Professur!? – Schlussfolgerungen aus dem Bundesbericht zu Beschäftigungsbedingungen und Aufstiegsperspektiven Promovierter auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: Carqueville, I./Keller, A./Staack, S. (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 65-72.
- Krüger, Heinz-Hermann/Schnoor, Oliver/Weishaupt, Horst (2008): Personal. In: Tillmann, K.-J./Rauschenbach, T./Tippelt, R./Weißhaupt, H. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2008. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 87-112.
- Krüger, Heinz-Hermann/Kücker, Caroline/Weishaupt, Horst (2012): Personal. In: Thole, W./Faulstich-Wieland, H./Horn, K.-P./Züchner, I. (Hrsg.): Datenreport Erziehungswissenschaft 2012. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) 2012. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 137-158.
- Leischner, Franziska/Krüger, Anne K./Moes, Johannes/Schütz, Anna (2016): Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland. Projektbericht. Berlin.
- Neis, Matthias (2009): Immer der Karotte nach. Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession? In: Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler – German Journal for Young Researchers 1, 1, S. 84-89.
- Rogge, Jan-Christoph (2015): The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasimarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 4, S. 685-707.