GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär?

Möller, Christina

2011

https://doi.org/10.25595/1294

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Möller, Christina: *Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär?*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2011) Nr: 28, 41-49. DOI: https://doi.org/10.25595/1294.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Christina Möller

Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär?

Gegenwartsanalyse einer diffusen Statuslage

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität beschäftigt zu werden, ist zunächst mit vielen Privilegien und Anreizen verbunden: Die Arbeit in Forschung und Lehre kann meist kreativ und relativ autonom gestaltet werden, zumal sie mit intellektuellen Herausforderungen gekoppelt ist, an denen die Persönlichkeit reifen kann. Die Universität bietet die Möglichkeit, eigene Qualifizierungsschritte anzugehen und institutionalisiertes Kulturkapital in Form von Bildungstiteln zu erwerben. Diese werden nur hier vergeben und ermöglichen es, statushohe und gesicherte Berufspositionen innerhalb sowie außerhalb der Hochschulen zu erreichen.

Auf der anderen Seite vollziehen die Universitäten zurzeit nachhaltige Veränderungsprozesse. „Zunehmend werden die Hochschulen aus der engen Führung der Ministerien entlassen und sehen sich konfrontiert mit steigenden Anforderungen an ihr Profil, ihre Effizienz und ihren Output auf dem Weg zu einem nach betriebswirtschaftlichen Kriterien geführten Dienstleistungsbetrieb" (Zimmer et al.

2007, 19). Dies wirkt sich auch auf die Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professuren aus. Es dominieren prekarisierte Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau, also in der Gruppe, die sich in der Regel in Qualifizierungsprozessen befindet. Die langfristigen Folgen sind bisher wenig erforscht und die institutionellen Legitimationsprinzipien einer Fluktuation und Befristung der jungen Wissenschaftler/innen als notwendige Erneuerungslogik im globalen Wettbewerb um Kreativität und Innovation wenig hinterfragt, sondern als ‚natürliche' (und damit unveränderliche) Personalselektion wahrgenommen. Erst langsam sind Entwicklungen zu spüren, die ein verändertes Bewusstsein für die spezifische und politisch produzierte Lage im Mittelbau ankündigen.

Der folgende Beitrag reflektiert die Entwicklungen und Folgen der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse im universitären wissenschaftlichen Mittelbau im Kontext aktueller Befunde der Arbeitsforschung zur Prekarisierung der Erwerbsarbeit. Die Daten zur Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Mittelbau beruhen maßgeblich auf Ergebnissen des Forschungsprojekts „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland", die von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel geleitet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds finanziert wurde.[2] Die Untersuchung basiert auf einer statistischen Analyse von über 120.000 Personalstandsdaten der wissenschaftlichen Beschäftigten, die 2006 an den Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland tätig waren. Daten, die in folgendem Beitrag ohne Quellenangaben verwendet werden, basieren auf den Ergebnissen dieser Studie und werden deshalb nicht gesondert belegt.

1 Heterogenität und diskontinuierliche Laufbahnpfade der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Wie einleitend bereits dargelegt, ist die Universität ein besonderer Ort der Beschäftigung. Als Institution ist sie der Ausbildung von Studierenden und der Forschung und Entwicklung verpflichtet und die einzige Institution, die akademische Titel (Promotionen und Habilitationen) verleiht und damit den wissenschaftlichen Nachwuchs ausbildet. In einer groben Unterteilung nach Statusgruppen bilden die Professorinnen und Professoren die Spitze der hierarchischen Beschäftigungsstruktur. Ihnen unterstellt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau, die die größte Gruppe bilden, sowie des Weiteren Lehrkräfte für besondere Aufgaben[3] und Hilfskräfte.

Dem wissenschaftlichen Mittelbau sind sehr heterogene Personengruppen subsumiert, die sich u. a. in unterschiedlichen Qualifizierungsphasen bewegen, als Graduierte nach dem Studium, als Promovierende, als Promovierte und als habilitierende Mitarbeiter/innen. Ihre Gemeinsamkeit ist, dass sie nach einem Hochschulstudium (oder Fachhochschulstudium) in der Lehre, Forschung oder im Wissenschaftsmanagement (oft auch in mehreren Bereichen gleichzeitig) beschäftigt sind. 2006 waren an den deutschen Universitäten insgesamt 82.984 wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Mittelbau tätig, davon 67 % Männer und 33 % Frauen[4]. Je nach Statuspassage geht die Beschäftigung im Mittelbau für viele mit einer Qualifizierungsarbeit einher, die zum Teil im Rahmen oder neben der Beschäftigung verfasst wird. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen befinden sich somit grundsätzlich in einer „diffusen" Statuslage, da sie sich zugleich im Bildungs- und Berufssystem bewegen (Birsl 2008, 98). Der oder die Vorgesetzte kann auch gleichzeitig als Doktorvater bzw. -mutter fungieren, was ein doppeltes Abhängigkeitsverhältnis und mitunter besondere Konflikte, im besten Fall aber eine unterstützte Integration in die Scientific Community mit sich bringen kann. Nach der Promotion[5] ist die Habilitation die nächste Qualifikationshürde auf dem Weg zur Professur (oder aber über die noch relativ neue und seltene Juniorprofessur[6]). Hochqualifiziert und auch nicht mehr ganz so jung (das Durchschnittsalter bei Erreichung der Habilitation liegt bei 37 Jahren, vgl. Zimmer et al. 2007, 103) zählen selbst habilitierte Wissenschaftler/innen immer noch zum ‚wissenschaftlichen Nachwuchs' und sind im beschäftigungsformalen Sinne immer noch nicht im Wissenschaftssystem gesichert, da erst eine Professur eine feste und angesehene Stellung (Entfristung und in der Regel Verbeamtung[7]) mit sich bringt. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs hingegen zählen im engeren Sinne nur jene, die nach der Promotion eine Professur, somit einen langfristigen Verbleib in der Wissenschaft anstreben.

Nach Janson et al. (2006) verbringt nur ca. ein Drittel des Mittelbaus sein gesamtes Berufsleben in der Wissenschaft. Karrierepläne, die früh den Weg zur Professur festlegen und zielstrebig und strategisch verfolgt werden, sind jedoch eher selten, vor allem bei Mitarbeiterinnen (vgl. Kahlert 2011, Wetterer 1989), zumal der Erfolg dieser Anstrengungen von vielen Faktoren abhängig ist (bspw. von Mentor/inn/en, vom Grad der institutionellen Integration etc.). Vielmehr gibt es vielfältige Beweggründe für eine Beschäftigung an der Universität, die temporärer Art sein können, z. B.

1 Ich danke Sigrid Metz-Göckel, Diana Lengersdorf und Petra Selent für ihr kritisches Gegenlesen und wertvolle Anregungen.

2 Das Projekt war am Hochschuldidaktischen Zentrum der Technischen Universität Dortmund angesiedelt und wurde von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Kirsten Heusgen, Christina Möller, Dr. Ramona Schürmann und Petra Selent durchgeführt.

3 Zur Situation der Lehrbeauftragten an Hochschulen vgl. Fricke 2009.

4 In unserer Studie wurden folgende tariflichen Gruppen zum wissenschaftlichen Mittelbau zusammengefasst: BATI und II bzw. TV-L E 13, E 14.

5 Bereits die Promotion ist eine höchst selektive Qualifikationshürde. So zeigt eine aktuelle Studie der Gewerkschaft ver. di, dass „viele der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen […] über zu wenig Zeit für die Promotion [klagen]. Und die Hälfte von ihnen gibt an, die Arbeit an der Promotion für einen längeren Zeitraum unterbrochen oder ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht zu haben" (Grühn et al. 2009).

6 Zur Situation der Juniorprofessor/inn/en vgl. Metz-Göckel et al. 2011.

7 Auch bei den Professoren mehren sich Befristungen (19% im Jahr 2006), allerdings sind diese – anders wie im Mittelbau – als vorübergehend zu deuten, da eine Entfristung nach einer Art Probezeit vorgesehen ist.

als Übergangs- oder Gelegenheitsbeschäftigung bis zum Abschluss einer Promotion, um dann außerhalb der Wissenschaft hohe Berufspositionen erreichen zu können (vgl. Klecha/Reimer 2008). Befristete Beschäftigungsverträge können dabei in Kauf genommen werden, da ein langfristiger Verbleib an der Hochschule nicht vorgesehen ist. Problematischer jedoch wird die prekäre Beschäftigungslage für jene, die die Wissenschaft als langfristiges Tätigkeits- und Karrierefeld in Betracht ziehen. Aufgrund der hohen Selektivität und Unsicherheit in den Qualifizierungsphasen erschien eine wissenschaftliche Karriere bereits zu Zeiten des Soziologen Max Weber an deutschen Hochschulen als „Hazard" (Weber 1919), als eine Art Glücksspiel mit ungewissem Ausgang. Heute wird dieses Glücksspiel zusätzlich durch eine generelle Zunahme prekarisierter Beschäftigungsverhältnisse und ein Hochschulrahmengesetz (HRG) bzw. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verschärft, das die Beschäftigungszeit aus Universitätsmitteln ohne Professur bzw. eine unbefristete Stellung auch rechtlich begrenzt. Eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland wird dadurch mehr denn je zu einem höchst risikoreichen Unterfangen.

2 Ausprägungen der Prekarisierung im Mittelbau

Der Begriff Prekarität beschreibt eine geringe soziale Beschäftigungssicherheit, die sich im Zuge der Auflösung fordistischer Arbeitsmodelle (im Sinne sozialstaatlich regulierter Lohnarbeit, Rentenansprüche, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechte sowie verbindliche tarifliche Normen) in weiten Teilen der Erwerbswelt ausbreitet. Konkret handelt es sich um eine Erosion des ‚Normalarbeitsverhältnisses', das als unbefristete Vollzeitbeschäftigung durch befristete und Teilzeitbeschäftigungen abgelöst wird. Ausgangspunkt dieses Strukturwandels der Arbeit ist der Trend zur Marktradikalisierung, „einer neuen Stufe der kapitalistischen Verwertungslogik, die zu einer weitergehenden Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche führt" (Nickel 2007, 29).
Der Soziologe Pierre Bourdieu hat in seinem Vortrag „Prekarität ist überall" (Bourdieu 1998) deutlich gemacht, „dass Prekarität heutzutage allgegenwärtig ist. Im privaten, aber auch im öffentlichen Sektor, wo sich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitstellen vervielfacht hat; in den Industrieunternehmen, aber auch in den Einrichtungen der Produktion und Verbreitung von Kultur, dem Bildungswesen, dem Journalismus, den Medien usw." (ebd. 96). Auf diejenigen, die von Prekarität betroffen sind, hat sie gravierende Auswirkungen, unter anderem, weil ihnen eine Zukunftsplanung erschwert oder gar unmöglich gemacht wird. Aber auch bei jenen, die (noch) nicht von ihr betroffen sind, wird ein Klima der Verunsicherung hergestellt (vgl. auch Lengfeld/Hirschle 2009, Dörre 2007). Aus der objektiven Unsicherheit wird eine subjektive, die sämtliche Arbeitnehmer/innen in Mitleidenschaft zieht, so Bourdieu (vgl. 1998, 97).
Auch die Hochschulen übernehmen neue Steuerungsformen wie das New Public Management. Während die Bildungs- und Hochschulexpansionen in den späten 1960er/Anfang der 1970er Jahre zu einem Ausbau sicherer Beschäftigungen führten, nehmen nun (auch angesichts der dauerhaften chronischen Unterfinanzierung, Zimmer et al. 2007, 38) vor allem in der Forschung drittmittelfinanzierte Beschäftigungen zu, die für die Personen per se lediglich eine befristete Perspektive bieten. Im Jahre 2006 waren 39 % des universitären Mittelbaus über Drittmittel finanziert (39 % der Frauen und 40 % der Männer), die Drittmittelbeschäftigung ist seit 1998 um 20 % angestiegen. Über Drittmittel beschäftigte Wissenschaftler/innen sind von diskontinuierlichen Beschäftigungsverträgen bedroht, da Anschlussverträge oft von neu eingeworbenen Drittmittelprojekten abhängen und Übergangsfinanzierungen durch die Hochschulen strukturell nicht vorgesehen sind. Aber auch über den Haushalt finanzierte Wissenschaftler/innen erhalten nur kurzfristige Verträge (vgl. Müller 2009). Das Personal hat sich im wissenschaftlichen Mittelbau zwar erhöht (von rund 81.000 in 1998 auf rund 83.000 in 2006), jedoch auf Basis einer Erhöhung befristeter und teilzeitiger Beschäftigung. Somit zeichnet sich an den Universitäten eine ähnliche Entwicklung ab wie in der außerhochschulischen Arbeitswelt in Deutschland und Europa, in der sich das allgemein konstatierte Jobwachstum vor allem auf einen Zuwachs an flexiblen und prekären Arbeitsverhältnissen gründet (Dörre/Neis 2008b, 672). Waren in 1998 noch 37 % des wissenschaftlichen Mittelbaus teilzeitbeschäftigt, so lag das Teilzeitaufkommen im Jahre 2006 bereits bei 45 % (Steigerung +25 %). Während Anfang der 1980er Jahren ca. 40 % im Mittelbau befristet beschäftigt waren (Enders 1990), so haben sich die Verträge auf Zeit bis zum Jahre 2006 auf 78 % erhöht.
Mit ihrem qualifizierten Personal, das vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben in der Lehre und Forschung leistet, meist auch über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus (vgl. Grühn et al. 2009, Lind 2010), verfahren die Hochschulen ähnlich wie Konzerne der freien Wirtschaft, die ihr Personal flexibel am Bedarf wechselnder Marktbedingungen anpassen und kurzfristig Personen einstellen, aber auch wegrationalisieren können.[8] Bei diesem betriebswirtschaftlichen Modell

8 In diesem Zusammenhang ist von Interesse, dass eine aktuelle Studie der Max-Träger-Stiftung einen enormen Bedarf an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Professorinnen und Professoren errechnet hat. So sei aus Gründen der Fluktuation aus Altersgründen (vor allem bei den Professoren), stark steigender Studierendenzahlen und einer beabsichtigten Veränderung des Betreuungsverhältnisses bis zum Jahr 2025 eine Personalaufstockung um rund 30.000 Personen nötig (vgl. Gülker 2011).

steht nicht die nachhaltige Nutzung des Arbeitsvermögens und der Kompetenz der sich immer weiter qualifizierenden Mitarbeiter/innen auf der Agenda, sondern eine „kurzfristige Leistungsabschöpfung" (Jürgens 2010, 579), die zu Lasten der Wissenschaftler/innen geht. Langfristige Beschäftigungsperspektiven und somit ein sicherer Arbeitsplatz, an dem sich stabile und nachhaltige Qualitätsstandards entwickeln können, weil hierfür stabile Personenkreise verantwortlich zeichnen, sind an den Universitäten Mangelware. Der Konkurrenz-, Qualifizierungs- und Mobilitätsdruck, dem die Mitarbeiter/innen ausgesetzt sind, hat dabei auch eine systemstabilisierende Komponente, da aufgrund der weitgehend fehlenden strukturellen Nachwuchsförderung das Vorankommen in der Wissenschaft und das Erreichen einer langfristigen Position vor allem auf das eigene Leistungsvermögen zurückgeführt werden.[9] Eine wissenschaftliche Karriere wird so zu einem waghalsigen Unterfangen, bei dem mit steigender Qualifikationsstufe auch das Risiko steigt, in eine Sackgasse zu geraten. Denn nur sehr wenige derer, die sich auf dem Weg zu einer Professur befinden, können diese erreichen, da der großen Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus (rund 83.000) lediglich rund 20.000 Professuren gegenüberstehen (Verhältnis 4:1). Nur ca. 40 % aller Habilitierten haben aufgrund der Stellensituation überhaupt die Chance, eine Professur zu erreichen (BMBF 2008, 73ff). Besonders brisant wird diese selektive Funktion durch die Reglementierungen des Hochschulrahmen- bzw. des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Beschäftigung aus dem Haushaltbudget nur für 6 Jahre bis zur Promotion und 6 Jahre nach der Promotion (in der Medizin 6 und 9 Jahre) vorsehen und daneben nur projektfinanzierte Beschäftigungen zulassen. Hochqualifizierten Wissenschaftler/innen ohne Professur bzw. ohne unbefristete Stelle „bleibt nur, sich entweder mit der Unsicherheit befristeter Projektbeschäftigung zu arrangieren oder sich im Alter von Mitte 40 auf dem Arbeitsmarkt umzusehen, wo sie vielfach als überspezialisiert, überqualifiziert oder schlicht als zu alt wahrgenommen werden" (Dörre/Neis 2008b, 72).

Wir haben es somit mit zwei unterschiedlichen, zeitlich abhängigen Prekarisierungsrisiken zu tun:

- Erstens wird eine wissenschaftliche Karriere auf der Grundlage befristeter und oft teilzeitiger Beschäftigungsverträge, die eine hohe geografische Mobilität erfordern und auch temporäre Erwerbslosigkeitsphasen beinhalten können, individuell ‚aufgebaut'. Da sich eine wissenschaftliche Karriere mitunter bis weit ins 4., manchmal auch 5. Lebensjahrzehnt hinziehen kann (Dörre 2009, 50), bedeutet dies, sich lange Zeit mit kurzfristigen Beschäftigungsarrangements einzurichten und von einer Beschäftigung zur nächsten zu hangeln.
- Zweitens kann diese lange ‚Durststrecke' einer unsicheren Beschäftigung und mühevoller Qualifikationsleistungen in eine berufliche Sackgasse führen, weil es keinerlei Garantie gibt, dass sich der oder die Nachwuchswissenschaftler/in jemals vollständig, d. h. mit einer entfristeten und vollzeitigen und damit auskömmlichen Beschäftigung, ins Wissenschaftssystem integrieren kann. Hierbei handelt es sich um ein langfristiges Risiko, das mit zunehmendem Qualifikationsniveau und Alter zunimmt.

Trotz dieser eher riskanten und unstrukturierten Karrieremühen diagnostizieren Dörre und Neis (2008a+b) dem wissenschaftlichen Mittelbau eine hohe Duldsamkeit (vgl. auch Grühn et al. 2009), denn „unter den hochqualifizierten Berufsgruppen lässt sich schwerlich eine vergleichbare finden, die in ähnlicher Weise dauerhaft von Unsicherheit begleitet wird und die gleichzeitig so wenig darüber reflektiert. Prekarität ist ein Phänomen, das die meisten Wissenschaftler kaum auf sich und ihre berufliche Situation beziehen würden" (Dörre/Neis 2008b, 673).[10] Angesichts der allgemeinen Verunsicherungen und kollektiven Ängste in der Arbeitswelt scheint das Aushalten der unsicheren Lage im Mittelbau auch aufgrund der kurzfristigen Erfolge, die die Wissenschaft mitunter bereithält, nachvollziehbar. Andererseits scheinen auch die heterogene Personalstruktur im Mittelbau und die unterschiedlichen Karrierepläne der Wissenschaftler/innen kollektive Reflexionen zu verhindern. Dieses jedoch ist kein rein wissenschaftsinhärentes Phänomen, vielmehr erodieren kollektive Ansprüche mit Einkehr einer neoliberalen Marktradikalisierung auch in der außerwissenschaftlichen Arbeitswelt: „Durch Polarisierungen zwischen Kern- und Randbelegschaft, Leiharbeit, Personalfluktuation als Geschäftsmodell, Arbeitsintensivierung und wachsenden Leistungs- und Konkurrenzdruck werden gemeinsame Erfahrungszusammenhänge reduziert und Solidarisierungen verhindert" (Jürgens 2010, 567). Diese allgemeine Zustandsbeschreibung lässt sich auch auf die Beschäftigung in vorprofessoralen Statuspassagen übertragen, wenn auch mit ganz eigenen Problemlagen und Spezifika. Zumindest aber wirkt die langfristig unsichere Lage im Mittelbau aus beschäftigungspolitischer Perspektive als eine Art Disziplinierungsinstrument, die ihre präreflexive Kraft vor allem aus einer zunehmenden Arbeitsintensivierung und hohem Leistungs- und Konkurrenzdruck zieht. Dabei wird ein ausbleibender „Klebeeffekt" (Dörre/Neis 2008a, 134), d. h. die Aussicht auf eine entfristete Stelle, nicht als strukturelles Problem der Beschäftigung an Hochschulen wahrgenommen, sondern der eige-

9 Das eigene wissenschaftliche Vorankommen wird zum Teil maßgeblich durch bereits etablierte Mentor/innen beeinflusst (dies sind in der Regel mit großem symbolischem Kapital ausgestattete Professor/innen). So fördert gemeinsames Publizieren auch die eigene Reputation, ein Phänomen, das als Matthäus-Prinzip bekannt ist. Diese starke Abhängigkeit von Mentor/innen wiederum relativiert die der wissenschaftlichen Arbeit zugeschriebene weitgehende Autonomie und Gestaltungsfreiheit, die eine rein intrinsische Motivation impliziert (vgl. Dörre/Neis 2008b).

10 Dass sich an der gefügigen und duldsamen Arbeitseinstellung zumindest in Ansätzen etwas verändert, zeigen u. a. verstärkte Bemühungen von Interessenvertretungen, die im Auftrag der wissenschaftlich Beschäftigten verbesserte Arbeitsbedingungen im Mittelbau zu erstreiten beginnen (Gewerkschaften, Bundesvertretung Akademischer Mittelbau*, Personalräte etc.), vgl. beispielsweise das „Templiner Manifest" der GEW www.gew.de/Templiner_Manifest.html, Aktion „Fairperspektiven" der Gewerkschaft ver.di, www.fairperspektiven.de, Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule (Hans-Böckler-Stiftung 2010).

*Die Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (BAM) wurde 1988 gegründet und entwickelt Vorschläge für eine ‚funktionale Personalstruktur' an Hochschulen (vgl. http://mittelbau.org/index.html).

nen Unzulänglichkeit zugeschrieben und damit als individuelles Scheitern interpretiert. Diese „Kultur der Selbstzuschreibung" (Jürgens 2010, 568) ist in Zeiten prekarisierter Arbeitsverhältnisse ein verbreitetes Phänomen – und dürfte auch an Hochschulen greifen.

3 Geschlechterdisparitäten, Prekarisierung und generatives Handeln

Die heterogenen und prekarisierten Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten scheinen zwar aufgrund der Eigenlogik einer wissenschaftlichen Karriere ‚geschlechterneutral' zu sein, jedoch zeigt die Prekarisierung je nach Geschlecht unterschiedliche Ausprägungen, die auch die Chancen auf eine hohe und sichere Position in der Wissenschaft beeinflussen. Befristung ist in der Wissenschaft ein Phänomen, das beide Geschlechter – zumindest auf den ersten Blick – in ähnlichem Ausmaße betrifft; so waren 2006 bundesweit 80 % der Frauen und 77 % der Männer im Mittelbau befristet angestellt. Statistisch ist dieser Unterschied aufgrund der hohen Fallzahl jedoch signifikant, sodass Frauen sehr wohl häufiger als Männer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Eine These wäre, dass durch die Integration von Frauen in das Wissenschaftssystem auch die Attraktivität und die Anerkennung dieser vormals privilegierten Profession abnehmen, so wie dies in einigen anderen Berufsfeldern als Folge eines Entwertungsprozesses geschah. Jedoch steht diese These auf wackeligen Füßen, da die Integration von Frauen in höhere Karrierebastionen zeitlich nicht von der radikalen allgemeinen Prekarisierung in Folge einer neoliberalen, global einsetzenden Beschäftigungspolitik zu trennen ist. Fakt ist jedoch, dass 59 % der Wissenschaftlerinnen, dagegen 38 % der Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt sind, wobei offen bleibt, wie viele der Teilzeitbeschäftigten aufgrund fehlender Vollzeitstellen, also aufgrund struktureller Zwänge, auf eine Vollbeschäftigung ‚verzichten', oder um damit weitere Qualifikationen und/oder Familienarbeit vereinbaren zu können. Letzteres wiederum ist vor allem bei Frauen (immer noch) naheliegend, auch wenn in der Wissenschaft eine Teilzeitbeschäftigung geschlechterübergreifend mit Qualifizierungsleistungen gekoppelt wird.

In diesem Zusammenhang komme ich noch einmal auf das Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?" zurück, das neben Beschäftigungsdaten auch verlässliche Zahlen über die Elternschaft und Kinderlosigkeit von Wissenschaftler/innen liefert[11]. Wesentliche Ergebnisse der Studie sind, dass unbefristet Beschäftigte (Männer wie Frauen) häufiger Eltern sind als befristete, und dass teilzeitbeschäftigte Männer häufiger kinderlos sind als teilzeitbeschäftigte Frauen, wie in folgender Grafik im Überblick dargestellt wird.

Grafik 1: Geschlecht, Dauer und Umfang der Beschäftigung von Eltern im universitären Mittelbau in 2006 (in Prozent)

Quelle: Landesämter für Besoldung und Versorgung bzw. Bezügestellen der Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen sowie Angaben der Universitäten in Berlin und Niedersachsen, eigene Berechnung des Projektes „Wissen- oder Elternschaft?" 2010

Während teilzeitbeschäftigte Wissenschaftler eine Familiengründung hinausschieben, versuchen Wissenschaftlerinnen in Teilzeit häufiger als Männer, die private mit der beruflichen Sphäre zu vereinbaren. Dies ist kein überraschendes Ergebnis, verweist jedoch auf den immer noch vorherrschenden einseitigen Vereinbarkeitskompromiss, der weiterhin dafür sorgen kann, dass Frauen mit Kinderwunsch ihre wissenschaftliche Karriere – die viel Zeit und Kraftreserven in Anspruch nimmt –

11 Die Analysen zur Elternschaft basieren auf einer Datenbasis, die 65 % aller an Deutschlands Universitäten beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einbeziehen (Wissenschaftliche Mitarbeiter n=21.196, davon 5.726 Väter; Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen n=10.855, davon 2.733 Mütter).

hintanstellen und so langfristig in einer unsicheren Beschäftigungslage und unteren Positionen verharren oder die Hochschule verlassen[12]. Von einer Gleichheit ist hier noch nichts zu erkennen.

Prekarisierte Beschäftigung und Unsicherheit im wissenschaftlichen Mittelbau lassen aber insgesamt den Schluss zu, dass durch eine fehlende langfristige Beschäftigungsperspektive auch langfristigen Lebensentscheidungen wie Familiengründungen ausgewichen oder diese gänzlich aufgeschoben werden – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Zwar ist ein Leben ohne Kinder zu einer legitimen Lebensentscheidung geworden, jedoch zeigt eine aktuelle Studie, dass sich auch der Großteil der Wissenschaftler/innen (min. 70 %) Kinder wünschen (vgl. Lind 2010). Eine Auswertung der Kinderlosigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in acht Bundesländern ergab, dass 42 % der männlichen und 49 % der weiblichen Mitarbeiter/innen im Mittelbau dauerhaft kinderlos bleiben. ‚Dauerhaft' kinderlos meint hier, dass sie bereits ein postfertiles Alter (ab 43 Jahren) erreicht haben, nach dem Geburten nur noch sehr selten vorkommen (ausführlicher in Metz-Göckel/Möller/Heusgen 2010 sowie Metz-Göckel et al. 2011).

Hier lohnt ein Blick über den Tellerrand der Wissenschaft hinaus, da in Deutschland allgemein eine ‚Reproduktionskrise' diagnostiziert wird, deren Kausalitäten sicher auch, vielleicht sogar besonders im wissenschaftlichen Milieu Relevanz haben dürften. Kerstin Jürgens (2010) hat in ihrem Aufsatz „Deutschland in der Reproduktionskrise" drei Sphären ausgemacht, in denen grundlegende Veränderungen stattgefunden haben. So hat sie Forschungsergebnisse zur Entwicklung der Erwerbsarbeit, des Sozialstaats und der Geschlechterbeziehungen zusammengetragen und starke Erosionen und Widerspruchslogiken in ihren Wechselwirkungen dargestellt, die bei den Individuen „Überforderungssyndromatiken" (ebd. 581) auslösen. Ein Ausdruck dieser Syndromatiken läge lt. Jürgens in den rasant steigenden psychosomatischen Erkrankungen vor allem bei Frauen. Die Frage ist nun, inwiefern sich diese gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen auf die Situation im wissenschaftlichen Mittelbau übertragen lassen bzw. mit welchen spezifischen Herausforderungen diese konfrontiert werden.

Hinsichtlich der Verunsicherung in der *Erwerbswelt* diagnostiziert Jürgens, dass die Beschäftigten in Folge des Wandels der Erwerbsarbeit an ihr „Limit" (ebd. 578) kommen. „Selbst Höchstleistung garantiert gegenwärtig weder beruflichen Aufstieg oder Einkommenssteigerung noch die Sicherheit des Arbeitsplatzes" (ebd.). An Universitäten haben wir es mit einer ganz speziellen Berufsgruppe zu tun, die bereits seit langem einen höchst unsicheren und langen Weg auf sich nehmen musste, um (mit viel Glück) am Ziel einer Professur anzukommen (vgl. Weber 1919). Zeitlich begrenzte Projektstellen sind lediglich für jene eine gewisse Zeit attraktiv, die sich nach einer Promotion außerhochschulisch orientieren wollen. Für jene aber, die eine berufliche Zukunft an der Universität anstreben, fordert sie Höchstleistungen, die keineswegs sicher in eine gesicherte Stellung münden. Neben der langfristigen Unsicherheit und den sich verdichtenden Aufgaben in Forschung und Lehre kommen auch die individuellen Qualifizierungsleistungen hinzu, die ein enormes Durchhaltevermögen und hohe zeitliche Investitionen bedingen. Befunde der Kinderlosigkeitsforschung belegen einen Zusammenhang zwischen der Sicherung der ökonomischen Position für Frauen und vermehrten (Erst-)Geburten (vgl. Brose 2008, Lind 2010 und Metz-Göckel et al. 2011). Aufgrund der langen Qualifizierungsphasen in der Wissenschaft werden die für das akademische Milieu typischen späten Geburten (oft weit) ins 40. Lebensjahrzehnt aufgeschoben – dauerhafte Kinderlosigkeit kann dabei auch ein ungewolltes Resultat dieser Aufschiebung sein.

Der *‚Sozialstaat'* – den Jürgens als zweite, sich stark verändernde Sphäre ausmacht – signalisiert den Bürgerinnen und Bürgern gegenwärtig, dass sie für ihre soziale Absicherung vor allem eigenverantwortlich sind. „Sozialpolitik resultiert insofern im Widerspruch, dass Risikolagen des Lebens individualisiert zu bewältigen sind, jedoch auch in diesem Handlungskontext die tatsächlichen Gestaltungsoptionen beschränkt werden" (ebd. 579). Das Risiko des Nicht-Ankommens und In-der-Unsicherheit-Feststeckens, das dem „Alles oder nichts"-Prinzip (Birsl 2008) einer Wissenschaftskarriere in Deutschland anhaftet, erscheint angesichts der minimierten sozialen Absicherung durch den Wohlfahrtsstaat umso riskanter. Hier ist auch die Frage zu stellen, welche Personengruppen mit welcher sozialen Herkunft sich diesem Risiko aussetzen können.

Und auch die dritte, die *familiäre Sphäre,* ist von starken Veränderungsprozessen geprägt, die gerade für das Karrierefeld Wissenschaft relevant werden. Die geschichtlich noch neue Integration der Frauen in die Erwerbswelt und das anhaltend nur sehr spärliche Engagement der Männer im reproduktionalen Bereich hält die „doppelte Vergesellschaftung" (Becker-Schmidt 2004) von Frauen aufrecht, Vereinbarkeitsproblematiken werden nach wie vor als ‚weibliches' Phänomen markiert. Des Weiteren sind enorme Anspruchssteigerungen an die Qualität der Beziehungen zu verzeichnen, die Optimierungsleistungen und sogar eine Art Leistungsdruck im privaten Bereich implizieren, um Konflikte auszugleichen und Beziehungs-

12 Ob und in welchem Ausmaß dies zutrifft, ist eine der forschungsleitenden Fragen eines neuen Forschungsprojektes, das unter dem Titel „Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses" an der TU Dortmund unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel durchgeführt wird, siehe Informationen zum Projekt in diesem Heft.

brüche abzuwenden. Die Erziehung von Kindern ist wiederum eine weitere anspruchsvolle, verantwortungsvolle und zudem langfristige Aufgabe, die mangels infrastruktureller Betreuungsinstitutionen privat geleistet wird (vgl. Jürgens 2010, 576f.). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen handelt es sich zudem um eine Gruppe mit einer hohen Anzahl von Dual-Career-Couples (vgl. Lind 2010, Gramespacher et al. 2010), d. h. von Partnerschaften, in denen beide in ähnlicher Weise karriereorientiert sind und aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands für ihre berufliche Etablierung mit zunehmenden Entgrenzungen von Erwerbsarbeit und ‚Leben' konfrontiert werden. Eine wissenschaftliche Karriere mit ihrem impliziten Ausschließlichkeitsanspruch der ganzen Person erfordert hier private Managementleistungen und Ressourcen, die dem Mittelbau (im Gegensatz zu den Professor/innen) rein materiell kaum zur Verfügung stehen (vgl. Krais 2008).

Jede der drei von Jürgens benannten Sphären trägt in sich Widersprüche und Belastungssituationen, die sich mit der Kumulation der anderen sich wandelnden Bereiche zuspitzen können, aber nicht unbedingt müssen. Dennoch steckt, so Jürgens, „Deutschland […] in einer Reproduktionskrise" und es gelte „deshalb, den Erhalt von Reproduktionsvermögen auf die politische und betriebliche Agenda zu setzen und auf die innere Widersprüchlichkeit unserer Gesellschaft zu reagieren, an der sich die Menschen tagtäglich aufreiben" (Jürgens 2010, 582). Der Wissenschaftsbetrieb stellt sich hierbei als besonderer Ort der Arbeit dar, in der der wissenschaftliche ‚Nachwuchs' besonders lange in Abhängigkeit bleibt. Möglich ist, dass aufgrund der prekarisierten Beschäftigungsverhältnisse akademische Personengruppen ferngehalten werden, die für die wissenschaftliche Entwicklung sehr wohl von Nutzen wären. Die Wissenschaft mit ihren Selektionslogiken steht nun vor der Herausforderung, Ausgrenzungs- und Entmutigungsmechanismen zu eruieren und sich dabei nicht auf wissenschaftsinterne Prozesse zu begrenzen, sondern auch lebensweltliche Bereiche mitzudenken. Unter dem Label ‚Familiengerechte Hochschule' (Vedder 2004 u. a.) sind Ansätze hierzu bereits zu erkennen.

4 Resümee

Aus einer Meso-Perspektive betrachtet vollziehen sich in den Statuspassagen Selektionen, die für die Aufrechterhaltung der traditionellen Wissenschaftsprinzipien mit ihren begrenzten Spitzenpositionen nötig erscheinen. Dem Postulat der Chancengleichheit, das impliziert, mit den nötigen Anstrengungen hätten alle die gleichen Chancen, am begehrten Ziel anzukommen, sind dadurch Grenzen gesetzt. ‚Ankommen' soll im Sinne der Exzellenz, wer den Widrigkeiten zum Trotz ‚durchhält' und sich eine wissenschaftliche Expertise aneignet, die die Wissenschaft voranbringt. Der Laufbahnerfolg Einzelner hängt dabei von der Akzeptanz der sog. harten Faktoren einer Wissenschaftskarriere (z. B. die prekären Beschäftigungsverhältnisse) als auch von sog. weichen Faktoren ab (z. B. Er- bzw. Entmutigungen, vgl. Kahlert 2011b). Die Möglichkeit, an die Spitze zu gelangen, steigt somit bei jenen, die es schaffen, sich aufgrund ihrer wissenschaftlichen Leistungen die Anerkennung in der Scientific Community zu erarbeiten. Sie müssen dabei aber auch hoch mobil sein, unsichere Beschäftigungslagen in Kauf nehmen bzw. private Ressourcen in Anspruch nehmen (können) und evtl. auch private Bedürfnisse zurückstellen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an der Universität sind einerseits in einer privilegierten Position, da sie einen Beruf ausüben können, dessen Inhalte stark intrinsisch motivierend sind. Dies ist das Hauptmotiv für Mittelbauer/innen, sich auf eine befristete Perspektive an der Universität einzulassen, wie eine Studie der HIS-GmbH jüngst offenbart (Jaksztat et al. 2010, 16). Auf der anderen Seite ist die lang anhaltende unsichere Beschäftigungs- und Karrierelage eine Kehrseite, die die berufliche Zufriedenheit stark einschränkt (Jaksztat et al. 2010, 18). Die dauerhafte Unsicherheit kann sich auch negativ auf das identifikatorische Potenzial, durch das Beschäftigte in der Wissenschaft erst zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden, auswirken. Wissenschaftler/innen zeichnen sich in der Regel vor allem durch ein hohes Maß an Erkenntnisinteresse und persönlicher Hingabe aus, die zu verflachen drohen, weil immer in Frage gestellt werden muss, ob ein langfristiger Verbleib in der Wissenschaft überhaupt möglich ist.

Die geringe Planungssicherheit kristallisiert sich zudem als starke Barriere für die Realisierung von Kinderwünschen heraus (vgl. Lind 2010, 162; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009, Metz-Göckel et al. 2011), die im Kontext allgemeiner Verunsicherungs- und Wandlungsprozesse als eine wohl unbedachte Folge anzusehen ist. Sigrid Metz-Göckel deutet dieses institutionelle Klima als „diskrete Diskriminierung" insbesondere der Mütter, aber auch der involvierten Väter und jener, die es noch werden wollen (Metz-Göckel 2009).

Mit dem Wandel in den Geschlechterbeziehungen und dem Interesse der Frauen an einflussreichen Positionen in der Wissenschaft, dem Rückbau staatlicher Unterstützungsleistungen sowie der zunehmend prekären Beschäftigungslage an den Hochschulen erhält jedoch die Frage der

Reproduktion von ‚Humanvermögen' ein neues Gewicht. Reproduktion ist dabei in einem umfassenden Sinne zu verstehen, von der eigenen körperlichen und geistigen Gesunderhaltung über die Pflege von partnerschaftlichen Beziehungen bis zur Geburt und Versorgung von Kindern oder anderen Angehörigen. Die Reproduktionssphäre – ob für Wissenschaftler/innen mit und ohne Kinderwunsch bzw. mit oder ohne Kinder – kann nicht als losgelöstes Privatarrangement begriffen werden, sondern ihr Gelingen trägt maßgeblich zur Sicherung der langfristigen Arbeits- und Leistungsfähigkeit jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin bei. Existenzielle Bedürfnisse wie eine langfristige Beschäftigungsperspektive und damit eine gewisse Planbarkeit des Lebens gehören dazu.
Es sollte mehr denn je darum gehen, eine deutlich höhere Zahl an langfristigen Beschäftigungen parallel zur Professur zu etablieren, um den Wissenschaftsbetrieb in all seinen Dimensionen auf hohem Niveau aufrechterhalten zu können (vgl. Gülker 2011) und auch den Beschäftigten eine attraktive Perspektive zu schaffen, die sich lange Zeit auf unsicherem Karriereweg Kompetenzen, Erfahrungen und Expertisen angeeignet haben, die die Wissenschaft langfristig nutzen sollte.

Literatur

Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS-Verlag, Wiesbaden, S. 62-71

Birsl, Ursula (2008): Das Alles-oder-Nichts-Prinzip. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. VS-Verlag, Wiesbaden

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn

Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. UVK, Konstanz, S. 96-102

Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Campus-Verlag, Frankfurt/New York, S. 35-64

Dörre, Klaus/Neis, Mathias (2008a): Forschendes Prekariat? In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 127-142

Dörre, Klaus/Neis, Mathias (2008b): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. Forschung & Lehre, Jg. 15, Heft 10, S. 672-674

Enders, Jürgen (1990): Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau. Werkstattberichte 26. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel

Fricke, Uwe (2009): Ausbeutung an Hochschulen. Zur Zukunft der Lehrbeauftragten. In: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth: Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, VS-Verlag, Wiesbaden

Gülker, Silke (2011): Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung (Vorabfassung), hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt/Main, Januar 2011

Gramespacher, Elke/Funk, Julia/Rothäusler, Iris (Hrsg.) (2010): Dual Career Couples an Hochschulen, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau" an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, ver.di anstöße Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin

Hans-Böckler-Stiftung (2010): Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule. Vorschlag für die Hochschule der Zukunft, Düsseldorf

Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover

Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Waxmann, Münster

Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, Günter G. (2009): Entgrenzung von Arbeit – Entgrenzung von Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung, edition sigma, Berlin

Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. Leviathan, Jg. 38, Heft 4, S. 559-587

Kahlert, Heike (2011a, in Vorbereitung): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -planungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.): Akademische Karrieren und Barrieren. Geschlechterperspektiven auf dem Weg an die Spitze.

Kahlert, Heike (2011b, in Vorbereitung): „Cooling out" und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster: LIT-Verlag

Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, VS-Verlag, Wiesbaden

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, in: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit

in akademischen Berufsfeldern, Campus-Verlag, Frankfurt/New York, S. 177-211

Lengfeld, Holger/Hirschle, Jochen (2009): Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984–2007. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 5, Oktober 2009, S. 379–398

Heusgen, Kirsten/Schürmann, Ramona/Selent, Petra/Möller, Christina (2010): Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle? Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft von Wissenschaftler/innen. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Verlag Barbara Budrich, Opladen, S. 179-199

Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Verlag Barbara Budrich, Opladen, S. 155-178

Metz-Göckel, Sigrid (2009): Diskrete Diskriminierungen und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen, in: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 27-49

Metz-Göckel, Sigrid /Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2011, in Vorbereitung): Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland, Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Heusgen, Kirsten (2011, in Vorbereitung): Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.): Akademische Karrieren und Barrieren. Geschlechterperspektiven auf dem Weg an die Spitze.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Müller, Georg (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens, in: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter dem Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, VS-Verlag, Wiesbaden

Nickel, Hildegard Maria (2007): Tertiarisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 27-44

Vedder, Günther (2004) (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Frankfurt/Main

Weber, Max (1919): Wissenschaft als Beruf. München und Leipzig

Wetterer, Angelika (1989): „Es hat sich alles so ergeben, meinen Wünschen entsprechend". Über die Plan-Losigkeit weiblicher Karrieren in der Wissenschaft, in: Bathe, Silvia/Biermann, Ingrid/Hunfeld, Maria/Ruhne, Renate/Schlosser, Irmgard (Hrsg.): Frauen in der Hochschule. Lehren und Lernen im Wissenschaftsbetrieb. Deutscher Studien Verlag, Weinheim

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Kontakt und Information
Christina Möller
TU Dortmund
Martin-Schmeißer-Weg 13
44227 Dortmund
Telefon: 0231/755-5537
Telefax: 0231/755-5543
christina.moeller@tu-dortmund.de