
Es braucht mehr als Campus-Kitas...

**Neue Perspektiven und Visionen
für familiengerechte Hochschulen**

Vorbemerkungen

Was ist familiengerecht?

Gerechtigkeitsvorstellungen beziehen sich auf:

Präskriptivität - Gerechtfertigtheit - Unparteilichkeit

Zentral: Moment der Wechselseitigkeit

**Gerechtigkeit bezieht sich
auf eine Relation zu anderen
auf Rechte und Pflichten**

- ➔ Verteilungsgerechtigkeit**
- ➔ Prinzip der Gleichbehandlung**

(vgl. dazu Pimminger, 2012; 2019)

Eine Vision...

- ... schafft Orientierung**
- ... mobilisiert Ressourcen**
- ... unterstützt Frustrationstoleranz**
- ... aktiviert Handlungen**
- ... bestimmt zukünftige Realität**
- ... ist nicht einfach umzusetzen**
- ... ist ganzheitlich und wertorientiert**
- ... birgt immer auch ein Risiko (des Scheiterns)**

(vgl. Bläsing, 2013)

Leben(slauf) - Wissenschaft – Familie/Fürsorge

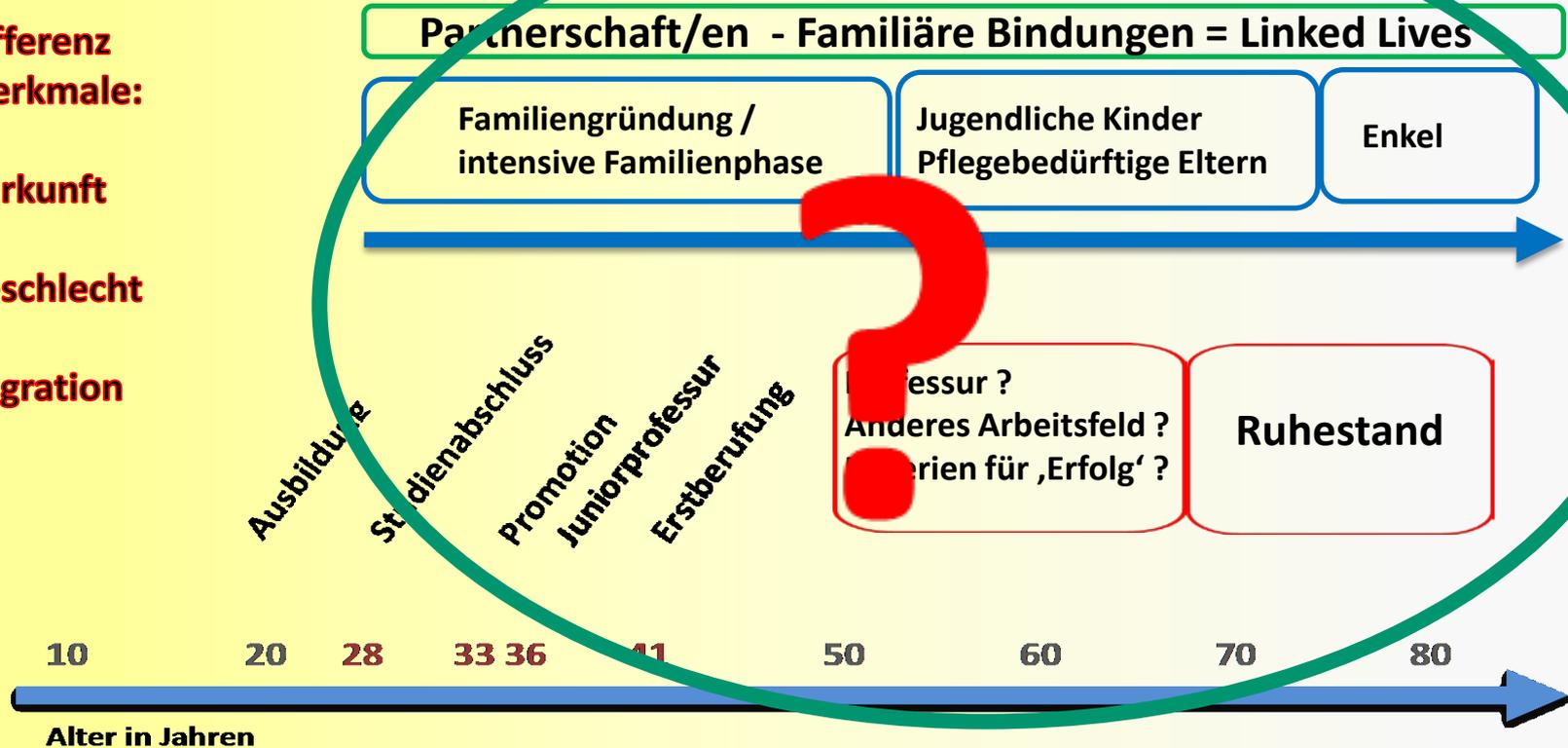
Differenz
Merkmale:

Herkunft

Geschlecht

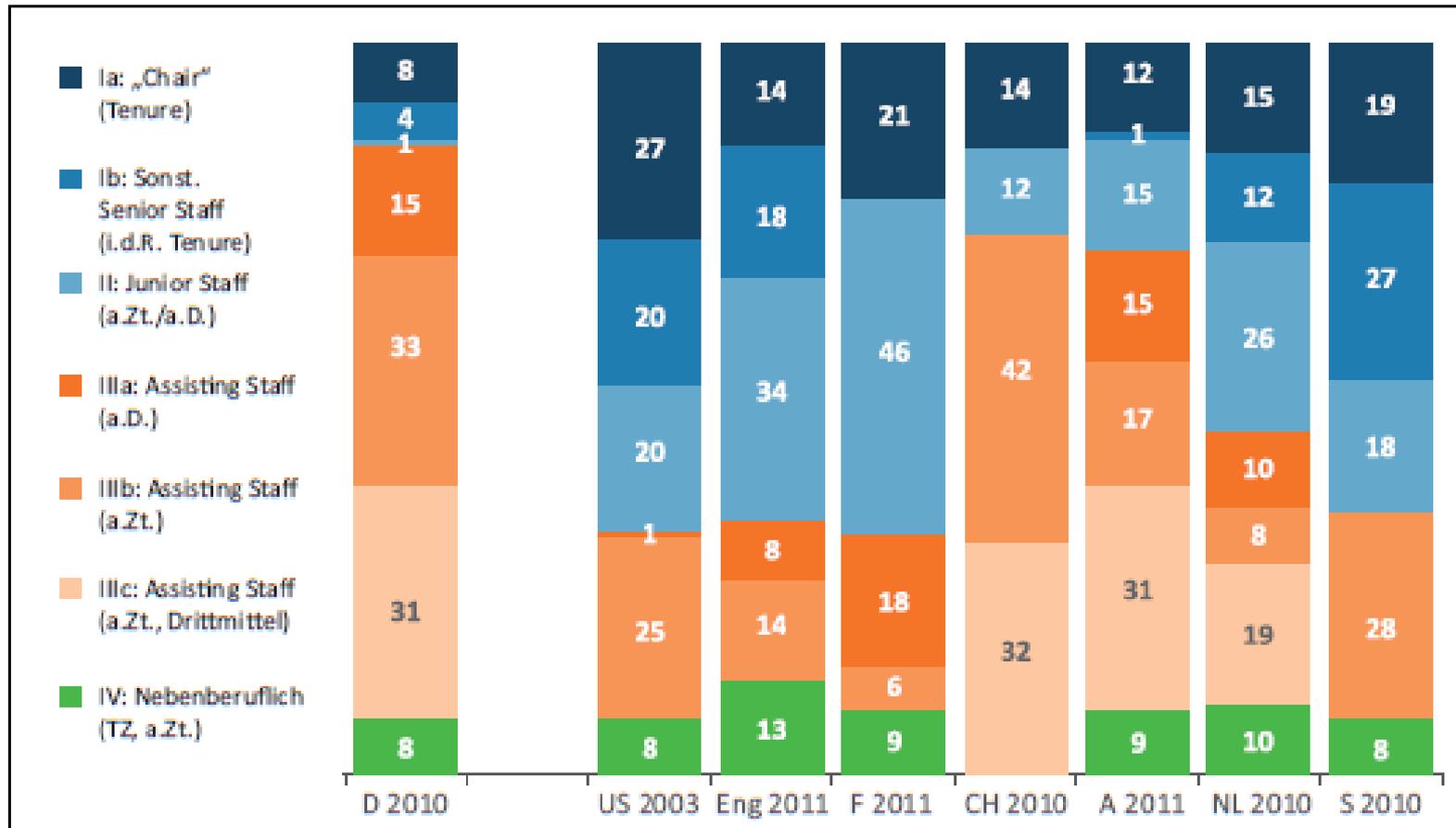
Migration

...



Deutsches Hochschulsystem: Hasard oder Laufbahn ?

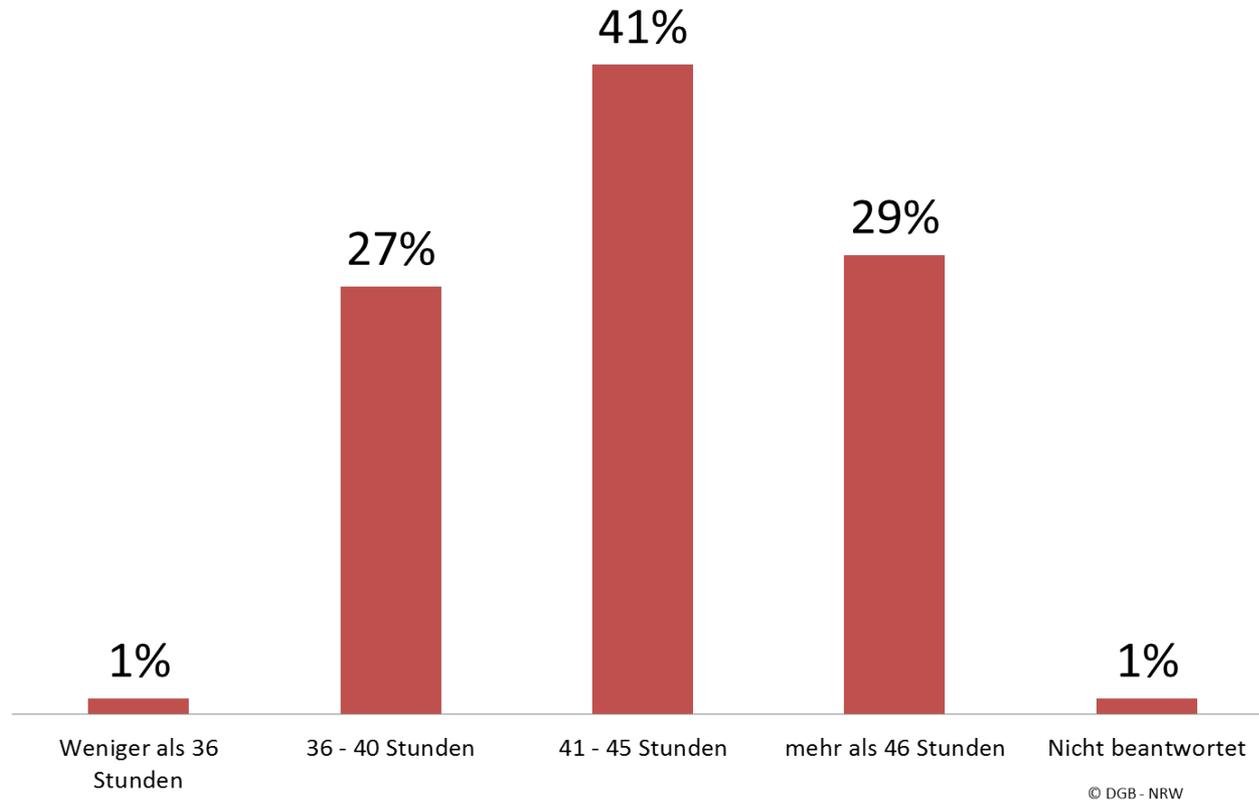
(Kreckel/Zimmermann, 2014)



Personalstruktur an Universitäten im internationalen Vergleich
Kreckel/Zimmermann, 2014, S. 235. (vgl. dazu auch Binner/Weber, 2019)

Tatsächliche Arbeitszeit an Hochschulen

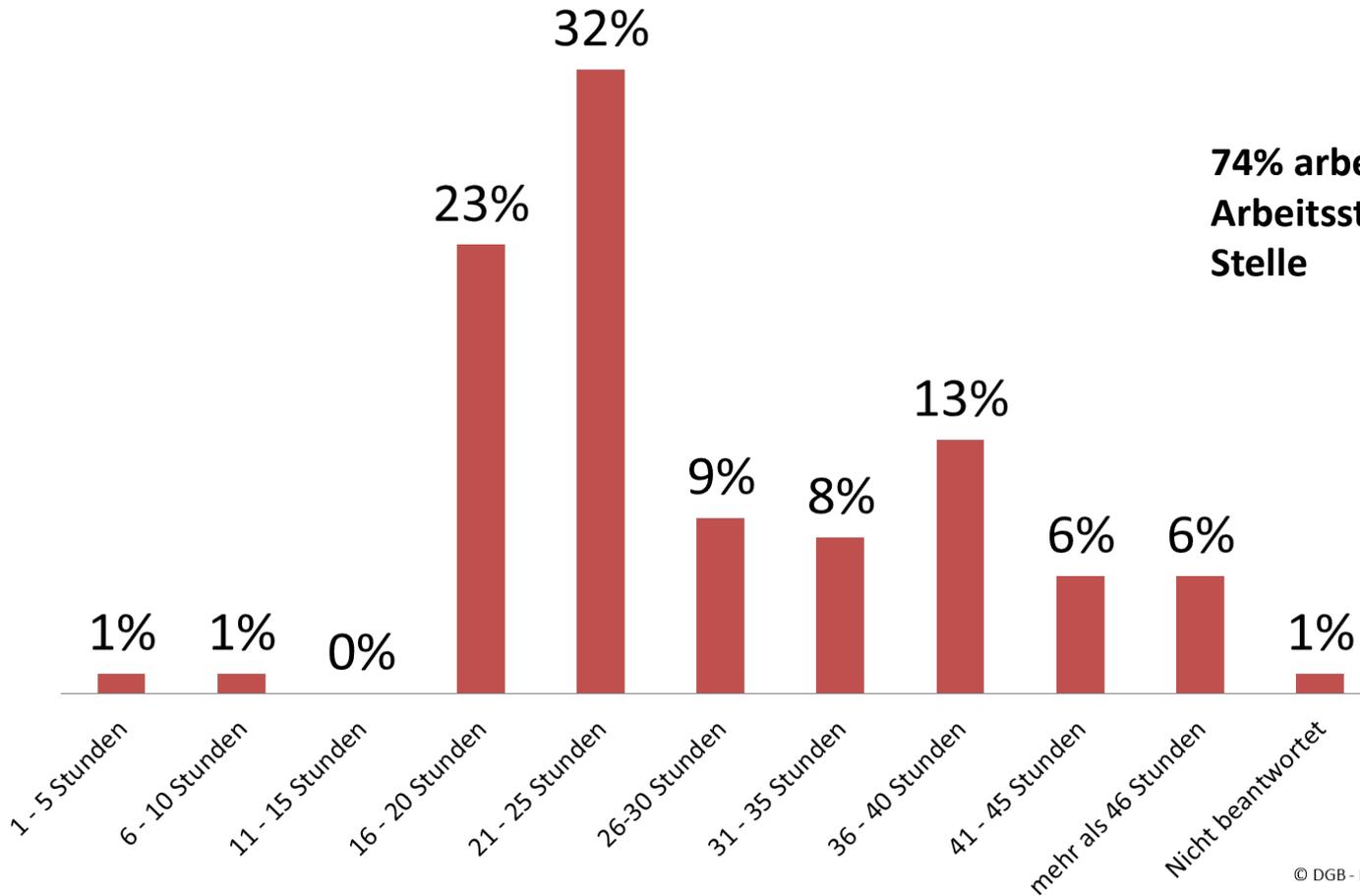
Tatsächliche Arbeitszeit von Wissenschaftler_innen in Vollzeit



Quelle: DGB-Studie Arbeitsbedingungen an Hochschulen NRW, 2013;2017

Tatsächliche Arbeitszeit an Hochschulen

Arbeitszeiten von Wissenschaftler_innen in 4/8 Stellen



Quelle: DGB-Studie Arbeitsbedingungen an Hochschulen NRW, 2017

Leben(slauf) – Wissenschaft – Fürsorge

„Lösungen“ u.a.:

- **Beabsichtigte und unbeabsichtigte Kinderlosigkeit**
- **Ausstieg aus Studium/Wissenschaft**
- **Überlastung/Erschöpfung**

Nicht nur die wissenschaftlichen Laufbahnen unterliegen hohen Risiken! Auch generative Prozesse und Bindungen sind vulnerabel.

(Metz-Göckel, 2014; 2016; Lind, 2013)

Drei zeitliche Perspektiven:

**zurück: Entwicklungslinien von
Maßnahmen und Diskursen**

heute: Situation und Erkenntnislücken

vorne: Weiterentwicklungen

Gliederung

- I. **Entwicklungslinien und hochschulpolitische Rahmungen**

- II. **Aktuelle Situation: Wissenschaft/Karriere und Familie**

- III. **Welche Schlüsse ziehen wir für die Zukunft?**
Fazit (*und Vision*)

Kurzer Blick zurück: 70/80er Jahre

- **Etablierung von Frauenbeauftragten an Hochschulen**
- **Beginn der Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren**
- **Feministische Diskurse um gleichberechtigte Teilhabe**
- **Maßnahmen der Frauenförderung:**
 - Stipendien**
 - Wiedereinstiegsprogramme**
 - Spezielle Frauenpositionen**

Kurzer Blick zurück: 70/80er Jahre:

Strukturelle Wirkungen:

Bewusstseinsbildung

Schaffung von Institutionen

Fokus der Maßnahmen:

Frauen

Theoretische Fundierung:

Feministische Theorie

Empirische Fundierung:

Frauenforschung

Begründung/Legitimation:

Gerechtigkeitsdiskurs

Diskurs-Shift in späten 80ern:

**Von Frauenförderung zu
Chancengleichheit**

Kurzer Blick zurück: 90er Jahre

Etablierung von Gender Mainstreaming:

- Ursprünglich Konzept aus der Frauen-Entwicklungspolitik
- Gesetzliche Grundlage: Art. 3, Abs. 2.2 Grundgesetz

Zeitgleich: **Diskursveränderungen/ ‚Wording‘ von Chancengleichheit zu Chancengerechtigkeit**

Kurzer Blick zurück: 2000er Jahre

Strukturelle Wirkungen:

**GM als Top – Down
verankert**

Fokus der Maßnahmen:

**faktisch überwiegend
Frauen**

Theoretische Fundierung:

**Feministische
Theoriebildung / Gender-
Konzept**

Empirische Fundierung:

Genderforschung

Begründung/Legitimation:

**Modernisierung /
Humanressourcen**

Audit:

Total-E-Quality

Seit 2000er: Managing Diversity

Diversity bedeutet: Vielfalt managen und positiv nutzen

➔ Strategie zur Nutzung von Vielfalt im Sinne einer ‚Diversity Dividende‘

Unterschiede zwischen Menschen sollen hierarchielos gewürdigt und für die Organisation positiv genutzt werden.

Unterschiede/Vielfalt meist betrachtet hinsichtlich aller oder einiger der BIG 6: Alter, Behinderung, Ethnie, Sexuelle Orientierung, Religion, Gender.

2000er Jahre: Diversity

Strukturelle Wirkungen:

Fokus der Maßnahmen:

Theoretische Fundierung:

Empirische Fundierung:

Begründung/Legitimation:

Diskurse:

Leitbild von Hochschulen:

Diversity-Stellen

verschiedene

Personengruppen; häufig

Frauen

überwiegend ökonomisch

heterogen

meist nutzenorientiert

Win-Win-Situation

verbreitete Ablösung von

Gender durch Diversity

Unternehmerische

Hochschule

Kurzer Blick zurück: 2000er Jahre Familienfreundlichkeit

Verstärkte mediale und gesellschaftliche Aufmerksamkeit bzgl. Kinderlosigkeit der ‚High Potentials‘.

Ergebnisse der Hochschulforschung:

Besonders hoher Anteil von Kinderlosigkeit bei Männern und Frauen in der Wissenschaft

Kurzer Blick zurück: Familienfreundlichkeit

Strukturelle Wirkungen:	Familienservices/KiTas
Fokus der Maßnahmen:	faktisch v.a. Frauen/Mütter
Theoretische Fundierung:	Demographie/Familienforschung
Empirische Fundierung:	Genderforschung Familienforschung Hochschulforschung
Begründung/Legitimation:	Humanressourcen Wettbewerb
Audits:	Familie u. Beruf Familienfreundliche Hochschule
Leitbild von Hochschulen:	Unternehmerische Hochschule

Entwicklungslinie auf Ebene der Legitimations-Diskurse

**Frauenförderung/Gerechtigkeit – Chancengleichheit-
Chancengerechtigkeit – Diversity –
Familienfreundlichkeit**

**→ Ablösung von Teilhabediskursen durch
Potenzial- und Nutzen-Diskurse.**

Entwicklungslinie auf Ebene der kritischen Strukturanalyse

**Frauenförderung/Gerechtigkeit – Chancengleichheit-
Chancengerechtigkeit – Weibliches Potenzial –
Diversity - Familienfreundlichkeit**

**➔ Von der Reflexion von Machtverhältnissen hin
zur Tendenz der De-Thematisierung von
ausgrenzenden Strukturen und
Handlungspraxen.**

Entwicklungslinie auf Ebene der Bedeutung von Geschlecht und Elternschaft

Frauenförderung – Gleichstellung – Diversity - Familienfreundlichkeit

➔ Von der starken Betonung der Bedeutung von Geschlecht als einzigem Differenzmerkmal hin zur Relativierung von Geschlecht zugunsten anderer Differenzmerkmale

Was bedeutet das für unsere Visionen?

Zukünftig diskursive Verankerung von Familie in der Hochschule...

...als Teil eines Gerechtigkeitsdiskurses?

... als Diskurs um Generativität bestimmter Personengruppen?

...als Diskurs um demographische Verantwortung?

... als Diskurs um Humanressourcen und Wettbewerb?

Gliederung

- I. **Entwicklungslinien und hochschulpolitische Rahmungen**

- II. **Aktuelle Situation: Wissenschaft/Karriere und Familie**

- III. **Welche Schlüsse ziehen wir für die Zukunft?**
 Fazit (*und Vision*)

Studierende mit Kind(ern):

**2016: 4% der Studierenden an Universitäten
6% der Studierenden an Fachhochschulen
haben mind. ein Kind (Unterschiede zw. Fächergruppen)
8% haben Pflegeverantwortung
Studium verlängert sich durch Fürsorge**

Hilfreiche Maßnahmen:

Flexibilisierung des Studiums

Kinderbetreuung

finanzielle Unterstützung

(Middendorf et al., 2017; Kunadt et al., 2015; Buß et al., 2018; Müller et al., 2016)

Kinderlosigkeit wissenschaftliches Personal

	FHs	Universitäten
Mittelbau		
Frauen	53%	75%
Männer	47%	71%
Professuren		
Frauen	54%	62%
Männer	33%	34%

→ **Elternschaft abhängig von Geschlecht, Statusgruppe
(Alter) und Hochschultyp** (Metz-Göckel et al., 2014.)

(Personaldaten)

Elternschaft wissenschaftliches Personal

WinBus – Studie (Panel-Erhebung)

Elternschaft im Mittelbau:

43% der männlichen Mittelbauangehörigen und

41% der weiblichen Mittelbauangehörigen

Schürmann/Sembritzki, 2017

Online-Erhebung Professoren und Professorinnen:

74% der Professoren und

58% der Professorinnen haben Kinder

Berli et al., 2018

Wissenschaftler haben mehr Kinder als Wissenschaftlerinnen.

Schürmann/Sembritzki, 2017

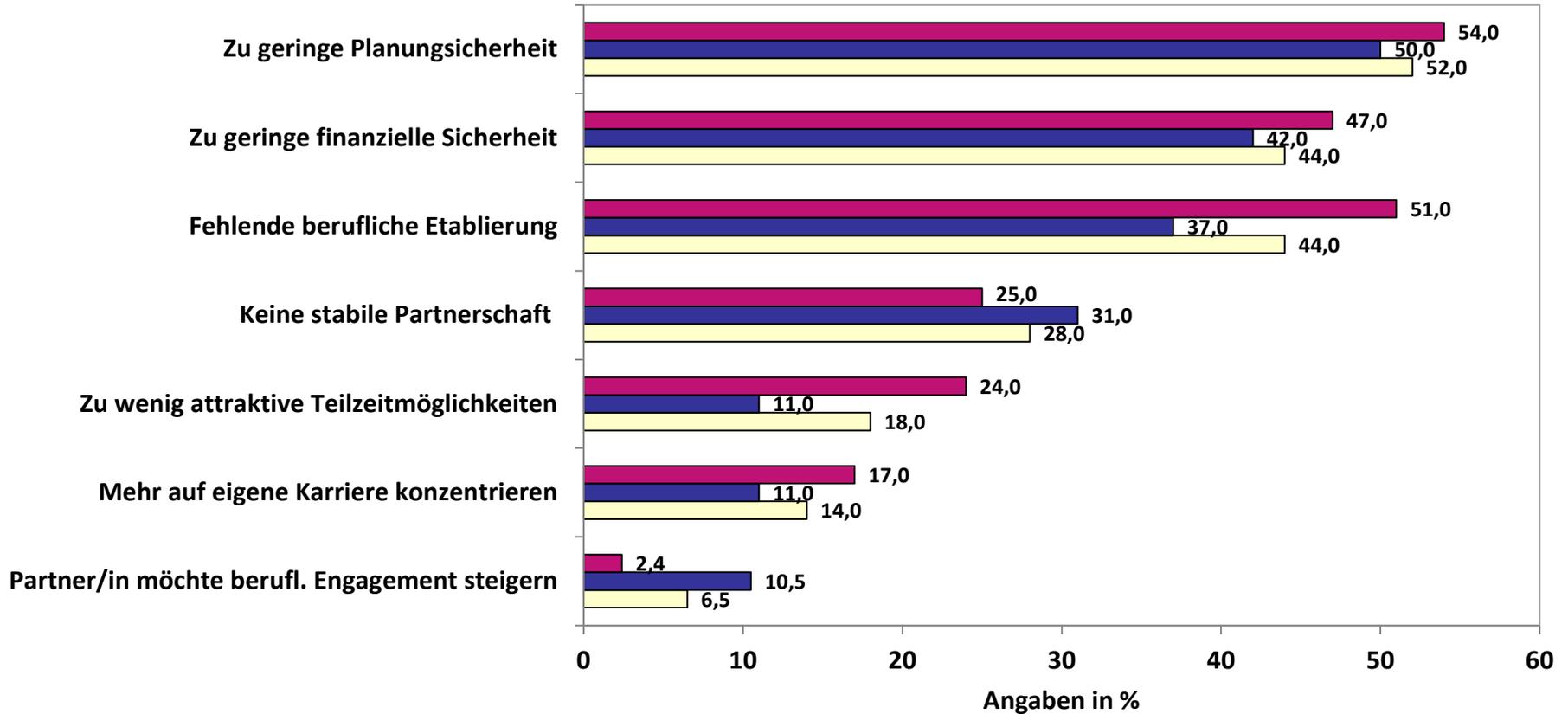
Aufschub Familiengründung/cooling out

- **Männer und Frauen haben vor allem aufgrund beruflicher Unsicherheit Kinderwunsch zurück gestellt**
- **Frauen tun dies häufiger als Männer in gleicher Karrierephase**
- **Promovierte Mütter reduzieren im Vergleich zu promovierten kinderlosen Frauen eher ihre Orientierung auf wissenschaftliche Karriere, promovierte Väter intensivieren sie im Vergleich zu kinderlosen Männern**
- **Aber: Bei gleichen strukturellen Bedingungen kein Unterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen**

Schürmann/Sembritzki, 2017

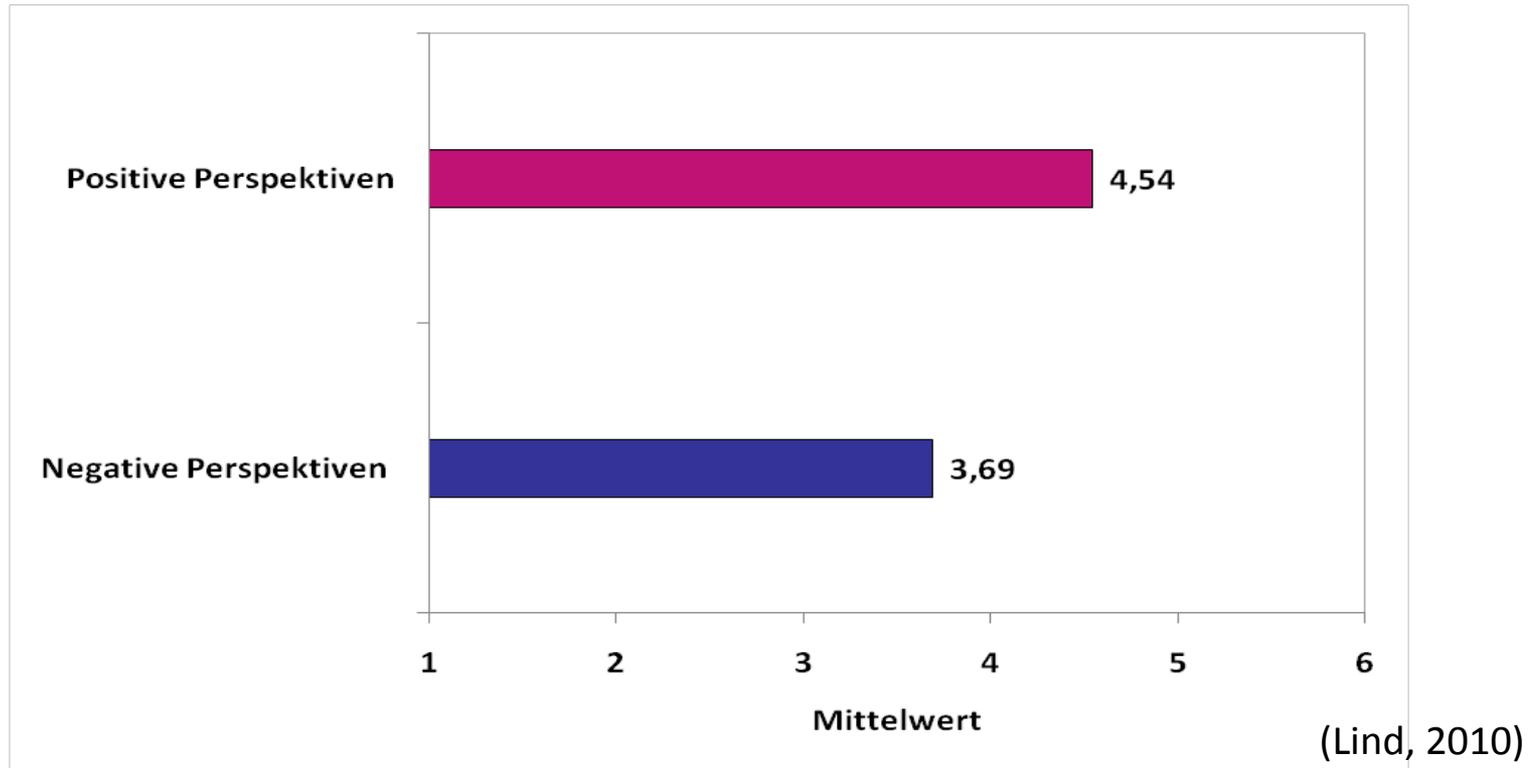
Barrieren gegen Familiengründung

■ Kinderlose Frauen mit KW ■ Kinderlose Männer mit KW ■ Gesamt



(Lind,2010)

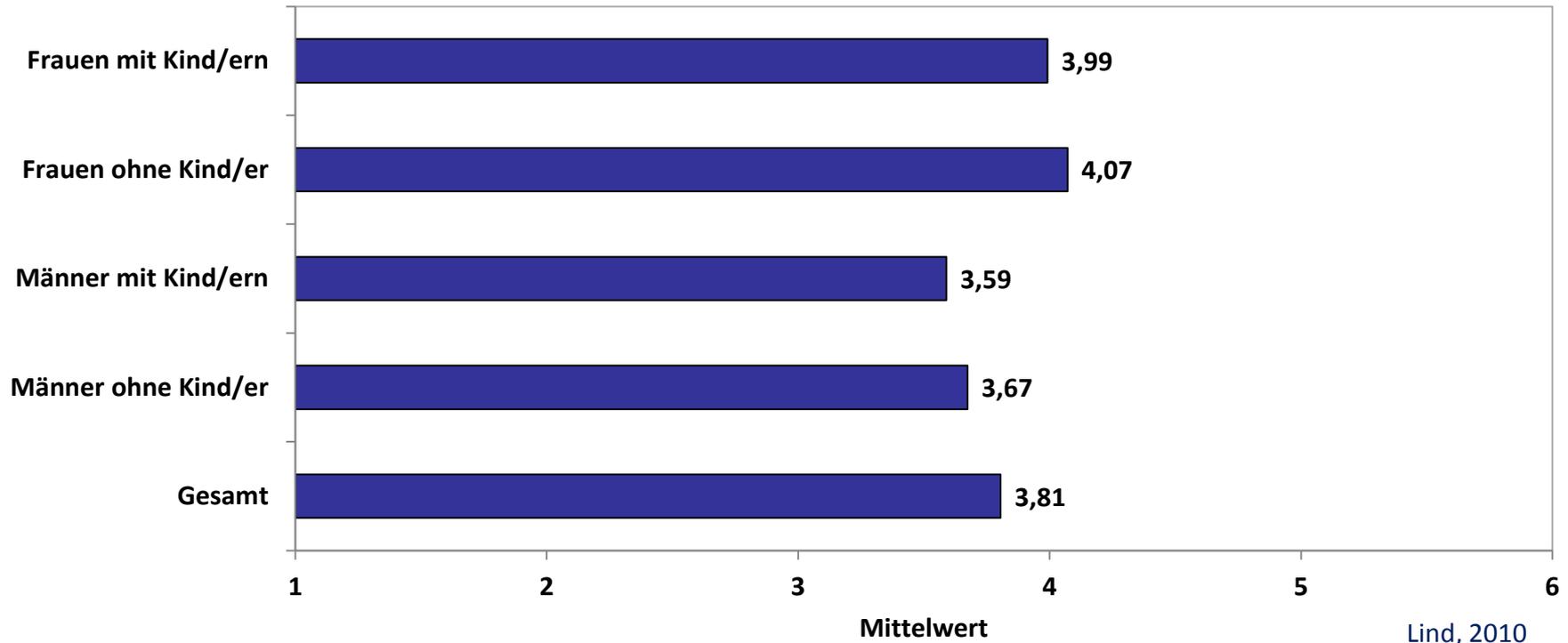
Berufliche Perspektiven/ Familiengründung



Thema ‚Vertrauen in die Wissenschaft‘ siehe Berli et al., 2018.

Erschöpfung nach Elternschaft und Geschlecht

Erschöpfungssymptome



Stresserleben in der Wissenschaft

- Frauen ohne Kinder im Mittelbau erleben höheren Stress als Mütter
- Mütter erleben höhere zeitliche Anforderungen als Frauen ohne Kinder
- Frauen ohne Kinder erleben höheren Leistungsdruck und Wettbewerbsdruck als Mütter
- Größere Zuständigkeit der Mütter bei zeitlichen Engpässen und besonderen Betreuungsbedarfen

(Schürmann/ Sembritzki, 2017)

Wahrnehmung von Unvereinbarkeit

- **Hohe Wahrnehmung von Unvereinbarkeit insbesondere bei den bereits promovierten Mittelbauangehörigen.**
- **Aber: Eltern sehen WENIGER Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit als die Kinderlosen.**

(Paulitz et al., 2014)

➔ Selbstselektionsprozesse?

Unvereinbarkeit(smythos)

- **Unklare Befundlage:**

Mutterschaft/Elternschaft als solche gravierendes Karrierehindernis? Oder Selektionsprozesse infolge zugeschriebener Leistungserwartungen/ Nichtverfügbarkeit.

(vgl. dazu Lind, 2012; 2013; Paulitz et al., 2014; Schürmann/ Sembritzki, 2017; Metz-Göckel et al., 2016)

- **Starke Beharrungskraft des Unvereinbarkeitsmythos: auch von Eltern selbst durch Verbalisierung, Handlungspraxen und kompensatorische Strategien immer wieder neu mit-konstruiert** (Paulitz et al., 2014)

Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen

Am wichtigsten: verlässliche Perspektiven

Gefolgt von:

- flexiblen Arbeitszeiten**
- Kinderbetreuung**
- familienfreundlichem Arbeitsklima**
- Sensibilisierung auf Führungsebene**

(Schürmann, 2017; Paulitz, 2014; Lind, 2012; Kunadt et al., 2015)

Wahrgenommene Unterstützung / Wirkungen

- **Größte wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen**

→ ProfessorInnen als Gatekeeper !!

(vgl. Berli et al. 2018;
Klammer et al., 2019)

- **Maßnahmen zu Arbeitsbedingungen, Betreuung, Infrastruktur führen zu zeitlichen Entlastungen und qualitativer Verbesserung von Lebensqualität und Arbeitssituation.**
- **Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Attraktivität des Arbeitsortes Hochschule, auch für die (noch) kinderlosen Personen**
- **Nutzungsgrad der Angebote sehr unterschiedlich**

(Kunadt et al., 2015; vgl. Lind, 2013; vgl. auch Gottwald,

2014))

Berufliche Zufriedenheit – Zufriedenheit mit Vereinbarkeit

Trotz hoher Belastungen gleichzeitig auch hohe Zufriedenheit des wissenschaftlichen Personals, v.a. mit

Tätigkeitsinhalten

Selbstbestimmter Arbeit

fachlicher Weiterentwicklung

Unzufriedenheit im Wesentlichen mit

beruflicher Planungssicherheit (Mittelbau)

Vereinbarkeitsaspekten (Mobilitätsanforderungen, Verfügbarkeitserwartungen etc)

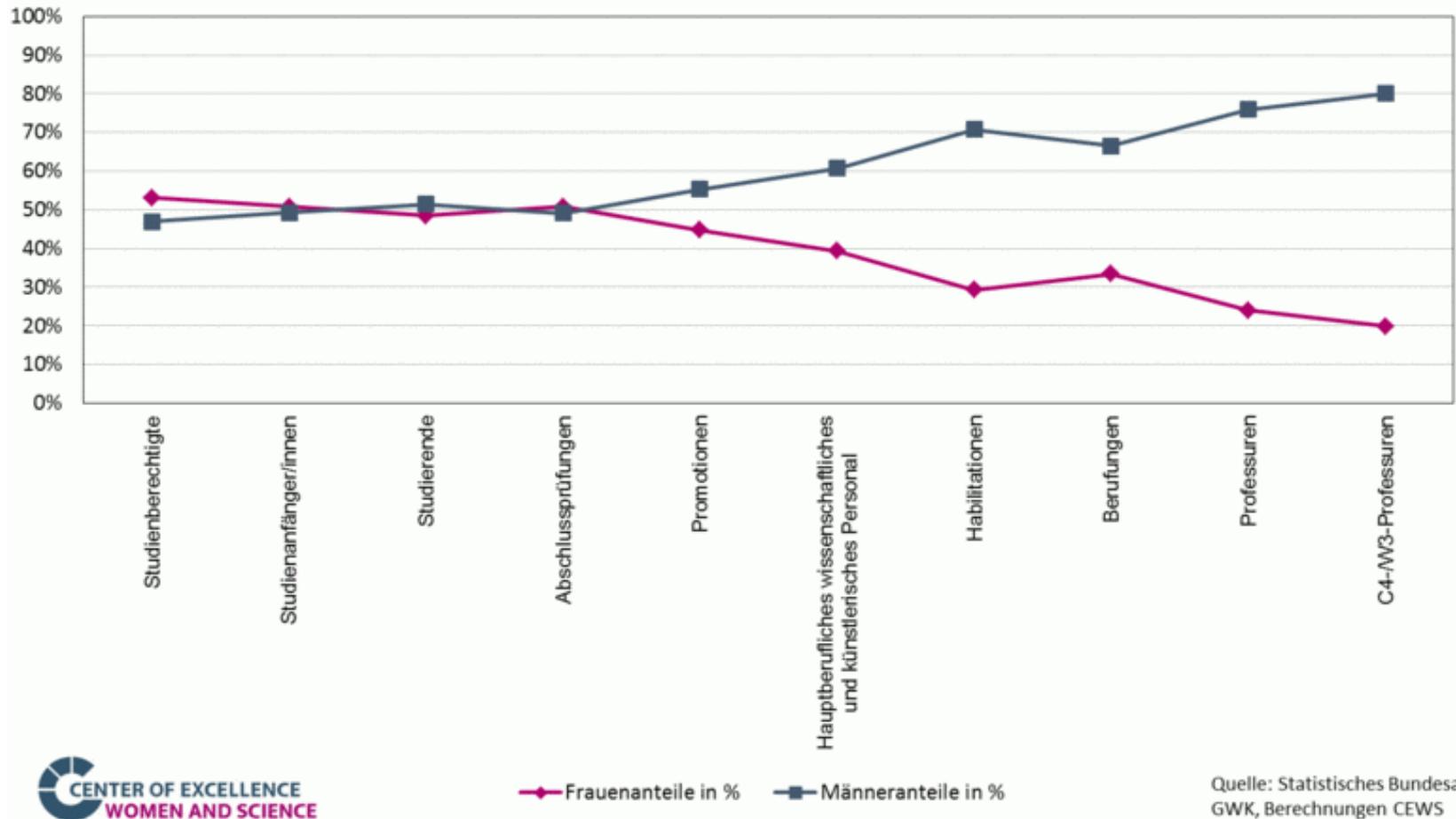
(Schürmann/ Sembritzki, 2017; Kunadt et al., 2014 et al., Metz-Göckel et. al., 2016; Lind, 2013; Jongmanns, 2011)

Linked Lives

- **Vaterschaft unwahrscheinlicher für Männer in Wissenschaftspartnerschaft**
- **Promovierte Männer haben geringere Karriereorientierung bei vollzeit-beschäftigter Partnerin**
- **Promovierte Frauen haben geringere Wissenschaftsorientierung bei vorhandener Partnerschaft**
- **Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften übernehmen mehr als die Hälfte der Hausarbeit, unabhängig von Kindern.**
- **Beruflicher Karriere/Mobilitätsanforderungen des Mannes wird Vorrang gegeben.**

(Lind, 2012; Metz-Göckel, 2014; 2016; Schürmann/ Sembritzki, 2017; Kunadt et al., 2015. Possinger, 2015. Vgl. Burkart, 2018; Wimbaucher/Motakef, 2019; Alemann/Oechsle, 2019)

Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf, 2017



Geschlecht strukturiert Wissenschaftskarriere Gleiche Maßnahmen bei ungleichen Bedingungen?

Antecol et al, 2018:

US-Studie zur Wirkung von geschlechtsneutralen familienbezogenen Maßnahmen am Beispiel der Ökonomie über 20 Jahre zum Tenure-Clock-Stopp

- Wissenschaftler profitierten stärker von Familienpolitiken als Wissenschaftlerinnen: Abstand in Publikationszahl vergrößerte sich aufgrund unterschiedlicher Zeitverwendung des zusätzlichen ‚akademischen Jahres‘**

Gibt es unerwünschte Nebenwirkungen von Familienpolitiken? Z.B.:

Unterstützung der Verfügbarkeitserwartungen durch umfassende Kinderbetreuung/Notbetreuung?

Verstellen des Blicks auf Beharrungskraft geschlechtstypischer Care-Arrangements?

Negierung von Diskriminierungsformen durch geschlechtsneutrale Adressierung der Maßnahmen?

Reflexion: Was bedeutet das für unsere Visionen?

Auf welche Gruppen und Ebenen sollen sich zukünftige Maßnahmen für Familienfreundlichkeit stärker beziehen als bisher?

- *Kinderlose oder Eltern?*
- *generell geschlechtsneutral oder teilweise geschlechtsspezifisch?*
- *Personal oder Studierende?*
- *Mittelbau oder alle Statusgruppen?*
- *Vorgesetzte als Gatekeeper?*

Reflexion: Was bedeutet das für unsere Visionen?

Familie in der Hochschule

***als Teil von professionalisierter
Gleichstellungsarbeit?***

Familie in der Hochschule

unabhängig von Gleichstellungsthemen?

Umfrage

Gliederung

- I. **Entwicklungslinien und hochschulpolitische Rahmungen**

- II. **Aktuelle Situation: Wissenschaft/Karriere und Familie**

- III. **Welche Schlüsse ziehen wir für die Zukunft?**
Fazit (*und Vision*)

Weitere Erkenntnisse wünschenswert zu...

- **Verlässlichen Daten** zu Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Fachhochschulen
- **Evaluationsstudien** zu Wirkungen auf individueller, organisationaler und struktureller Ebene
- Studien zur Wechselwirkung zwischen Wissenschaft und **Partnerschaften**
- Bedeutung von **Fürsorge/Pflegeverantwortung** für Karrierewege (längsschnittlich)
- Prozessen der Reproduktion von **Unvereinbarkeitsmythen** im Kontext wissenschaftlichen Selbstverständnisses

Zukünftig zu klärende Fragen zu...

... gewünschter Wirkungsrichtung auf individueller/struktureller Ebene

... stärkerer Anbindung an wissenschaftliche und hochschulpolitische Diskurse

... Positionierung zu Gleichstellungsfragen

Fazit

Blick zurück:

- *Familienfreundlichkeit/Fürsorge als wichtiges Thema angekommen!*
- *Erfolgreiche Etablierung zahlreicher Maßnahmen und Strukturen in den Hochschulen*
- *Diskursverschiebungen auf beide Geschlechter und weitere Differenzkategorien sowie auf Wettbewerb.*

Fazit: Blick auf aktuelle Situation:

- ***Heterogenität an Maßnahmen und struktureller Einbindung***
- ***Erkenntnisse verweisen auf Gleichzeitigkeit von Modernisierungsprozessen und Beharrungskraft alter Rollen und Normvorstellungen***
- ***Personalstruktur an deutschen Hochschulen spielt zentrale Rolle als Barriere für Familiengründung und Vereinbarkeit***
- ***Möglichkeiten der theoretischen Anbindung sind noch nicht ausgeschöpft***

Blick in die Zukunft:

- ***Konzeptionelle Weiterentwicklung wünschenswert durch trennscharfe Definition der Begriffe sowie klare Positionierungen***
- ***Ausweitung der Reichweite von Maßnahmen und gezielte Berücksichtigung möglicher nicht intendierter Effekte***

Blick in die Zukunft:

- ***Alle Geschlechter in Fürsorgerolle adressieren, ohne Geschlecht zu de-thematisieren***
- ***Strukturelle Benachteiligungen benennen und adressieren***
- ***Impliziten Fokus auf heterosexuelle Familien- und Fürsorgeformen abschwächen***

Blick in die Zukunft:

Vereinbarkeit in der Wissenschaft denken als verschränkt mit
individuellen (Differenz-)Faktoren
Strukturen und Fachkulturen
gesellschaftlichen Rahmungen
sozialen Bezügen/Partnerschaft
Geschlecht

Ziel kann nicht sein, dass IRGENDwie Vereinbarkeit von
Familie/Fürsorge und Wissenschaft geleistet wird, sondern es
muss zukünftig (noch) mehr darum gehen, dass dies im Sinne
eines ‚guten Lebens‘ (vgl. Metz-Göckel, 2014) möglich ist.

Visionen: Familie und Hochschule 2030

Ein Leben in Verbundenheit mit anderen Menschen und die dafür notwendige Zeit wird als Selbstverständlichkeit betrachtet. (Linked Lives)

Wissenschaftliche Produktivität ist konzeptionalisiert als Innovationskraft von Veröffentlichungen, nicht als Anzahl von Veröffentlichungen. (Konstruktion von Exzellenz)

Das Geschlechterverhältnis ist weitgehend ausgeglichen (Teilhabe/Humanressourcen)

Visionen: Familie und Hochschule 2030

Familienorientierung hat an Bedeutung verloren im Sinne einzelner spezifischer Maßnahmen, sie ist querschnittlicher Aspekt aller Maßnahmen und Strukturen der Organisation. (strukturelle Reichweite)

Familien- und Gleichstellungsstellen arbeiten Hand in Hand, es besteht ein hohes Maß an Professionalität in beiden Handlungsfeldern. (Differenzierung/Positionierung)

Vision: 2030

Relative Planungssicherheit für Nachwuchswissenschaftler*innen ist gesichert. Die Familiengründung während der Promotionsphase ist die Regel. (Veränderungen der Personalstruktur)

Zeitregimes mit hohen Verfügbarkeitserwartungen gelten als überholt und für die persönliche und fachliche Entwicklung einschränkend. (Wissenschaftlicher Ethos/ Wissenschaft als Lebensform)

Eine Vielzahl unterschiedlicher Unterstützungsangebote für Hochschulangehörige mit Fürsorgeverantwortung stehen zur Verfügung.

Eine Szene aus einer Hochschule im Jahr 2030...

Literatur:

- Alemann, Annette v./Oechsle, Mechthild (2019). *Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschungen zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht*. In: B.Kortendiek et al. (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer, S. 1151-1160.
- Antecol, Heather/ Bedard, Kelley/ Stearns, Jenna (2018): *Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?* *American Economic Review* 2018, 108(9): 2420–2441
- Berli, Oliver/Reuter, Julia/Hammann, Bernd (2018). *Karrierewege und Karrierebedingungen in der Wissenschaft. Ergebnisse einer ProfessorInnenbefragung aus Natur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften*. Universität zu Köln.
https://kups.ub.uni-koeln.de/8429/1/Broschuere_Hochschullehrerbefragung_web.pdf
- Binner, Kristina/Weber, Lena (2019). *Zwischen Exzellenz und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich*. In: *Gender* 2019, 1, S.31-46.
- Bläsing, 2013. *Visionen im Kontext von Beruf und Berufung*. Diss. Univ. Kassel.
- Buß, Imke et al. (2018); *Studierende mit Kind: Vereinbarkeit und Flexibilität als Studienerfolgskriterien*. In: Imke Buß et al. (Hrsg). *Öffnung von Hochschulen. Impulse zu Weiterentwicklung von Studienangeboten*. Wiesbaden:Springer.
- Burkart, Günter (2018). *Soziologie der Paarbeziehung. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Deutscher Gewerkschaftsbund – NRW (2017). *Bericht Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW*. Düsseldorf.
- Gottwald, Markus (2014). *Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik – empirische Befunde und theoretische Überlegungen*. *Gender*, 2014, 3, S.26-42.
- Kunadt, Susann (2015). *Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ergebnisse einer Evaluationsstudie*. *GESIS Papers*. Hrsg. Von Gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
- Klammer, Ute et al. (2019). *Gleichstellung an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als Gatekeeper wissenschaftlicher Karrieren?* In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung*, 44, S. 36-47.

Literatur:

- Lind, Inken (2013). Wissenschaft als ‚greedy occupation‘? Zum Verhältnis von Beruf und Privatleben, Freizeit und Familie. In: Österreichische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.). Wissenschaft als Beruf. Wien.*
- Lind, Inken (2012). Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.). Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt: Campus, 280-311.*
- 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 und Sagebiel, Felizitas (Hg.): Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 155-178.*
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R., & Selent, P. (2014). Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Verlag Barbara Budrich.*
- Metz-Göckel, S., Schürmann, R., Heusgen, K., & Selent, P. (2016). Faszination Wissenschaft. Passagere Beschäftigte im Spannungsfeld von Hingabe und Aufgabe. Opladen: Verlag Barbara Budrich.*
- Metz-Göckel, Sigrid (2016): Der perfekte Lebenslauf – Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze. In: Reuter, Julia; Berli, Oliver; Tischler, Manuela (Hrsg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt/New York: Campus, S. 101-130*
- Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).*

Literatur:

Müller, Michéle/Häber, Anke/Klewer, Jörg (2016). Angebote für eine familiengerechte Hochschule aus sicht der Studierenden. In: HeilberufeScience, 2016, 7, 74-82.

Pimminger, Irene (2012): Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung. Opladen

Pimminger, Irene (2019). Gleichheit – Differenz: die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit in der Geschlechterforschung. In: B.Kortendiek et al. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer, S. 45-54.

Possinger, Johanna (2015). Neue Väter auf Zeit? Praktiken und Hindernisse egalitärer Vaterschaft. In: A. Heilmann et al. (Hrsg.). Männlichkeit und Reproduktion. Springer-Verlag. 135-154.

Possinger, Johana (2019). Familie: Wandel und Persistenz von Geschlecht in der Institution Familie. In: B.Kortendiek et al. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer, S. 1281-1290.

Riegraf, Birgit (2019). Care, Care-Arbeit und Geschlecht. Gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. In: B.Kortendiek et al. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer, S. 763-775.

Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2019). Paarbeziehungen: Paare und Ungleichheiten als Gegenstand der Geschlechterforschung. In: B.Kortendiek et al. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, G eschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer, S. 1103-1132.