

York, Jana; Wechuli, Yvonne

Ungleichheiten in akademischen Räumen. Behinderte Akademiker*innen zwischen atypischer Beschäftigung und Offenbarungs-Dilemmata

Hoffmann, Mirjam [Hrsg.]; Hoffmann, Thomas [Hrsg.]; Pfahl, Lisa [Hrsg.]; Rasell, Michael [Hrsg.]; Richter, Hendrik [Hrsg.]; Seebo, Rouven [Hrsg.]; Sonntag, Miriam [Hrsg.]; Wagner, Josefine [Hrsg.]: Raum. Macht. Inklusion. Inklusive Räume erforschen und entwickeln. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 183-189



Quellenangabe/ Reference:

York, Jana; Wechuli, Yvonne: Ungleichheiten in akademischen Räumen. Behinderte Akademiker*innen zwischen atypischer Beschäftigung und Offenbarungs-Dilemmata - In: Hoffmann, Mirjam [Hrsg.]; Hoffmann, Thomas [Hrsg.]; Pfahl, Lisa [Hrsg.]; Rasell, Michael [Hrsg.]; Richter, Hendrik [Hrsg.]; Seebo, Rouven [Hrsg.]; Sonntag, Miriam [Hrsg.]; Wagner, Josefine [Hrsg.]: Raum. Macht. Inklusion. Inklusive Räume erforschen und entwickeln. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 183-189 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-266879 - DOI: 10.25656/01:26687; 10.35468/5993-20

<https://doi.org/10.25656/01:26687>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Jana York und Yvonne Wechuli

Ungleichheiten in akademischen Räumen: Behinderte Akademiker*innen zwischen atypischer Beschäftigung und Offenbarungs- Dilemmata

Der vorliegende theoretisch-konzeptionelle Beitrag versteht den Hochschulsektor im Sinne eines relativen Raumverständnisses, als sozialen Raum, welcher je nach sozialer Positionierung unterschiedlich erlebt wird (vgl. Löw 2012). Für behinderte Akademiker*innen potenzieren sich in diesem von Ungleichheit geprägten sozialen Raum Unsicherheitserleben und Einschränkungen ihrer Verwirklichungschancen.

Im Folgenden werden zunächst aktuelle Beschäftigungsrealitäten im Hochschulsektor expliziert (1), um dann in Rückgriff auf den Diskurs über Ableismus in akademischen Räumen (2) auf Offenbarungs-Dilemmata (3) einzugehen, welche von behinderten Akademiker*innen verhandelt werden müssen. Der Beitrag schließt mit einem Fazit (4).

1 Beschäftigungssituation in akademischen Räumen

Akademische Räume nehmen mit einem hohen Bestand an atypischen Beschäftigungsverhältnissen seit langem eine Sonderrolle in der deutschen Beschäftigungslandschaft ein (vgl. Gassmann 2020; Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Seils & Baumann 2019). Das Konstrukt atypische Beschäftigung fokussiert die Abweichung von Normalitätsstandards der Erwerbsarbeit durch Unterschreitung und die damit einhergehenden Benachteiligungen für atypisch Beschäftigte (vgl. York 2019). Normalarbeitsverhältnisse, das heißt unbefristete, abhängige Beschäftigung bei Vollzeitstätigkeit und umfänglicher Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung in Form der Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (vgl. Keller & Seifert 2009), finden sich im Wesentlichen nur in Form der allzeit raren Professuren. Jenseits der Professuren

dominieren in der Beschäftigtengruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses heterogene, atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie befristete Arbeitsverhältnisse, Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit oder Selbstständigkeit (vgl. Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt regelhaft zum einen informell über die Besetzung von Stellen, die zur Ausstattung einer Professur gehören, und zum anderen hochformalisiert über die Vergabe von Stipendien (vgl. Kuhnke, Diehl & York 2016). Beide Vergabeverfahren müssen sich nicht negativ auf die Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftler*innen auswirken. Brüche in der Bildungs- und Erwerbsbiographie, beispielsweise bedingt durch familiäre Sorgearbeit oder längere Krankheits- und Rehabilitationsphasen, können jedoch Wettbewerbsnachteile begründen (vgl. Dobusch, Hofbauer & Kreissl 2012).

Wissenschaftliche Karrieren sind dabei mit einem erheblichen Unsicherheitspotenzial verknüpft, spielen doch sogenannte Normalarbeitsverhältnisse traditionell in der nicht-professoralen Statusgruppe eine eher untergeordnete Rolle. Befristung, welche in der ersten Phase der Berufstätigkeit mit langen Qualifizierungsphasen und häufigem Arbeitsplatzwechsel begründet wird, stellt in der Wissenschaft jedoch keinen Übergangs-, sondern einen Dauerzustand bis zum Antritt einer regulären Professur dar.

„Aus der Sicht der Betroffenen stellt sich die Befristungspraxis dann häufig als persönliches Planungsproblem dar. Für vergleichbare Gruppen außerhalb der öffentlichen Wissenschaftseinrichtungen selbstverständliche Lebensentscheidungen (z. B. Familie, Berufs- und Karriereplanung, Altersvorsorge), verlangen in der öffentlichen Wissenschaft nach einer deutlich höheren Risikobereitschaft“ (Banscherus, Dörre, Neis & Wolter 2009, 31).

Aktuell sind etwa neun von zehn Nachwuchswissenschaftler*innen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis mit einer durchschnittlichen Vertragslaufzeit von etwa zwei Jahren tätig, wobei die Befristungsquote bei Personen unter 35 Jahren mit 98 % höher liegt als bei Personen zwischen 35 und 45 Jahren mit 77 %. Über ein Drittel der Nachwuchswissenschaftler*innen (37 %) sind in Teilzeit beschäftigt (vgl. Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Zumeist verbeamtete Professor*innen und unbefristet beschäftigte Wissenschaftler*innen sind gegenüber den atypisch Beschäftigten deutlich privilegiert. So gehen mit atypischen Beschäftigungskonstruktionen Benachteiligungen in ökonomischen, sozialen und gesundheitlichen Verwirklichungschancen einher (vgl. York 2019). Eine derartige Zusammensetzung von hochqualifizierten Beschäftigten mit einem deutlichen „Prekaritätsgefälle“ (Dörre & Neis 2008, 37) findet sich ansonsten nicht in der deutschen Arbeitswelt.

„Die gut geschützten Arbeitsverhältnisse auf der anderen Seite der ‚Prekaritätsscheide‘ Dauerbeschäftigung wirken so als zusätzliche Hürden für die Befristeten, denn sie können nicht mit hoher Fluktuation außerhalb der Alterszyklen der Wiederbesetzung rechnen. Es stehen also nur sehr wenige, immer enger werdende Kanäle des Übergangs in gesicherte Beschäftigung zu Verfügung; diese sind chronisch verstopft“ (ebd., 137).

Neben strukturellen Aspekten der Beschäftigung im akademischen Räumen sind auch kulturelle Aspekte zu berücksichtigen, die hier als endemischer Ableismus diskutiert werden.

2 Ableismus in akademischen Räumen

Im Anschluss an einen wachsenden Diskurs über Ableismus im Hochschulwesen, welcher sich bisher vor allem auf den anglophonen Kontext der Vereinigten Staaten und des Vereinigten Königreiches konzentriert (vgl. Price 2011; Brown 2020), versteht der vorliegende Beitrag Ableismus (vgl. Campbell 2019) in akademischen Räumen als endemisch (vgl. Dolmage 2017; Brown 2020; Campbell 2020).

Schließlich ist Mehrarbeit normalisiert und eine damit zusammenhängende Überlastung wird in Kauf genommen bis erwartet (vgl. Andrews 2020; Leigh & Brown 2020). Die Präferenz außergewöhnlicher Leistungen erzeugt eine Wettbewerbsspirale beispielsweise in Bezug auf Publikationen, Wissenschaftspreise oder Drittmittelwerbungen (vgl. Griffiths 2020), von der vermutet werden kann, dass sie sich durch den oben beschriebenen „Flaschenhals“ im Zugang zu Normalarbeitsverhältnissen weiter verstärkt. „Achievement is no longer ‘bankable’; it is now (almost instantly) reframed as the new baseline for which more or different achievement is urgently required“ (ebd., 137).

Eine starke Wettbewerbsorientierung produziert dabei unvermeidlich Erfahrungen des Scheiterns (vgl. Andrews 2020) bis hin zum sogenannten „Imposter Syndrom“: Viele Wissenschaftler*innen beginnen an ihren eigenen Fähigkeiten zu zweifeln und stellen in Frage, ob ihre Leistungen ausreichen, in diesem wettbewerbsorientierten Raum mitzuhalten (vgl. Leigh & Brown 2020). Dem akademischen Feld kann man darüber hinaus einen starken Fokus auf Kopfarbeit unterstellen, der wenig Raum für körperliche Bedürfnisse lässt (vgl. Andrews 2020; Brown 2020), wie auch eine Ergebnis- statt Prozessorientierung (vgl. Leigh & Brown 2020). Schließlich ist oft nicht die Arbeit an einem bestimmten Thema von Interesse, sondern abgeschlossene Projekte, Veröffentlichungen und erlangte Bildungsabschlüsse bzw. Titel.

Nach der Betrachtung von Beschäftigungssituationen und endemischem Ableismus in akademischen Räumen sollen zuletzt Offenbarungsdilemmata beschrieben werden, mit denen behinderte Akademiker*innen konfrontiert werden.

3 Offenbarungsdilemmata

Die meisten Beeinträchtigungen können nicht ohne Weiteres durch Dritte wahrgenommen werden (vgl. DSW 2018) bzw. haben unsichtbare Anteile (vgl. Osborne 2019). Dies führt dazu, dass die Frage, ob eigene Beeinträchtigungen einem differenzblinden Umfeld mitgeteilt werden sollen, ständig mitschwingt. Gemeinhin wird Nichtbehinderung antizipiert, bis anderslautende Informationen geteilt werden. Eine Offenbarung nicht-sichtbarer Beeinträchtigungen ist daher als fortlaufender Prozess, nicht als singuläres Ereignis zu verstehen (vgl. Kerschbaum, Eisenman & Jones 2017).

Für atypisch beschäftigte Wissenschaftler*innen sind mit einer Offenbarung zusätzliche Risiken in Form von Karrierenachteilen verbunden (vgl. Brown 2020). Es ist nicht verwunderlich, dass nur wenige behinderte Akademiker*innen ihre Beeinträchtigung öffentlich machen, sofern sie dazu die Wahl haben (vgl. Campbell 2020). Neben Karrierenachteilen antizipieren sie auch herausfordernde Interaktionen und wägen konstant ab, ob die erwarteten Kosten den gewünschten Nutzen mit sich bringen (vgl. Brown 2020). "What do we do when we feel a moral imperative to stand up and act as a role model, and yet are not ready to do so on a personal level?" (Leigh & Brown 2020, 176).

Für Hochschulen im anglophonen Raum ist eindrücklich beschrieben, wie behinderte Akademiker*innen selbst für Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen eintreten müssen und in diesem Prozess mit ablehnenden Reaktionen auf ihre Forderungen konfrontiert werden. Ansprüche auf angemessene Vorkehrungen geltend zu machen ist daher nicht nur mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden, sondern auch mit hohen emotionalen Kosten (vgl. Inckle 2018; Price 2021). Die hiermit zusammenhängende Emotionsarbeit (vgl. Hochschild 2012) sollte als zusätzlich unbezahlte Arbeit (vgl. Inckle 2018) und somit strukturelle Benachteiligung anerkannt werden (vgl. Wechuli im Review), welche Zeit und Energie bindet, die behinderte Akademiker*innen auch anderweitig investieren könnten, z. B. in ihre eigene Weiterqualifizierung (vgl. Osborne 2019).

Behinderte Akademiker*innen wenden unterschiedliche Strategien an, um mit Offenbarungsdilemmata umzugehen. Antizipiert konflikthaften Situationen physisch fernzubleiben kann in einen Selbstausschluss münden (vgl. Finesilver, Leigh & Brown 2020) – beispielsweise, wenn behinderte Akademiker*innen Nachteilsausgleiche, welche ihnen eigentlich zustehen, nicht einfordern (vgl. Campbell 2020). Die eigenen Herausforderungen oder dadurch verletzte Gefühle nicht öffentlich zu verhandeln, entlässt nichtbehinderte Kolleg*innen, Vorgesetzte oder Studierende aus der Verantwortung. Sich aktiv gegen eine ungerechte und ungleiche Behandlung zu wehren, kann jedoch ebenfalls erschöpfen (vgl. Inckle 2018).

Welche Zusammenhänge lassen sich zwischen atypischer Beschäftigung, endemischem Ableismus und Offenbarungsdilemmata erkennen? Die folgende Diskussion versucht sich an einer Synthese.

4 Diskussion

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass atypische Beschäftigungsstrukturen und struktureller Ableismus in akademischen Räumen miteinander verschränkt sind und diese Verschränkung Benachteiligungen für behinderte Akademiker*innen potenziert.

Der vorliegende theoretisch-konzeptionelle Beitrag versteht Ableismus im wettbewerbsorientierten Sektor Wissenschaft¹ als endemisch (vgl. Dolmage 2017; Brown 2020; Campbell 2020). Nach Fiona Kumari Campbell (2019) zeichnet sich Ableismus durch zwei Merkmale aus: Vorstellungen darüber, was vermeintlich *normal* ist, und über eine vermeintlich eindeutige Grenze zwischen *normal* und *nicht normal* bzw. Behinderung und Nicht-Behinderung.

Durch ihre starke Wettbewerbsorientierung setzen akademische Räume permanente Leistungsfähigkeit als Norm. Wer dieser Norm nicht entspricht, riskiert als nicht legitime Wissenschaftler*in wahrgenommen zu werden. Dabei belastet endemischer Ableismus auch nichtbehinderte Akademiker*innen. Schließlich können verschiedene Lebensumstände (z. B. familiäre Sorgaufgaben) die geforderte normalisierte Mehrarbeit verunmöglichen. Gerade im Hinblick auf den Flaschenhals im Zugang zu Normalarbeitsverhältnissen müssen es sich Akademiker*innen leisten können, dieses unsichere Spiel mitzuspielen, was aus verschiedensten Gründen nicht der Fall sein kann.

Der hohe Bestand an atypischen Beschäftigungsverhältnissen und das permanente Bedrohungsszenario, nicht mithalten zu können und deshalb arbeitslos zu werden, führt nicht nur dazu, dass Wissenschaftler*innen sich selbst in Frage stellen. Auch Offenbarungsdilemmata für Akademiker*innen mit unsichtbaren Beeinträchtigungen werden so intensiviert. Auf diese Weise behindern unsichere Arbeitsverhältnisse wie auch die vorherrschende akademische Kultur eine Einforderung von angemessenen Vorkehrungen und die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Die Verhandlung von Offenbarungsdilemmata bindet dabei genauso Zeit und Energie wie die ständige Sorge über auslaufende Arbeitsverträge und die Suche nach Anschlussfinanzierung – statt diese in die eigene Weiterbildung oder das berufliche Fortkommen zu investieren.

1 Der vorliegende Beitrag fokussiert die Beschäftigungssituationen behinderter Akademiker*innen. Passungsprobleme zwischen universitären Strukturen und den Bedürfnissen einer heterogenen Studierendenschaft haben wir an anderer Stelle bereits herausgearbeitet (vgl. Kuhnke, Diehl & York 2016).

Um die skizzierte Situation von (behinderten) Akademiker*innen nachhaltig zu verbessern, bedarf es neben einem grundlegenden Wandel des Beschäftigungssystems auch eines Kulturwandels im wissenschaftlichen Raum. Beide Wandlungsprozesse sind dabei höchst voraussetzungs-voll und durch die Inklusionsforschung nur in Teilen beeinflussbar. In unserem Verständnis kann Inklusionsforschung jedoch auf einer Organisations- oder Institutionsebene Wirkungsmacht entfalten, beispielsweise in der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen, Leitbildern oder Bedarfsabfragen sowie in der Herstellung empowernder Strukturen und Austauschformate. Denkbar sind auch niedrigschwellige Beratungsstrukturen für behinderte Akademiker*innen, ähnlich wie es sie für Studierende mit Behinderung beispielsweise an der TU Dortmund mit dem Bereich „Behinderung und Studium“ (DoBuS) gibt.

Akademische Räume können auch als Motor für gesellschaftliche Innovationsprozesse fungieren, wenn sie beispielsweise Erfahrungsräume für Inklusion bereitstellen (vgl. Kuhnke, Diehl & York 2016). Neben strukturellen Anpassungen im Beschäftigungsgefüge erfordert es eine offene Kommunikationskultur über heterogene Bedürfnislagen aller Beschäftigten, um ableistische akademische Strukturen aufzubrechen.

Literatur

- Andrews, A. (2020): Autoimmune actions in the ableist academy. In: Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London, 103–123.
- Banscherus, U., Dörre, K., Neis, M. & Wolter, A. (2009): *Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“*. Memorandum des Arbeitskreises. Bonn.
- Brown, N. (2020): Disclosure in academia. A sensitive issue. In: Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London, 51–71.
- Campbell, F.K. (2020): The violence of technicism: Ableism as humiliation and degrading treatment. In: Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London, 202–224.
- Campbell, F.K. (2019): Precision ableism: A studies in ableism approach to developing histories of disability and abledment. In: *Rethinking History*, 23, H. 2, 138–156.
- Dobusch, L., Hofbauer, J. & Kreissl, K. (2012): Behinderung und Hochschule: Ungleichheits- und interdependenztheoretische Ansätze zur Erklärung von Exklusionspraxis. In: Klein, U. & Heitzmann, D. (Hrsg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*. Weinheim, 69–85.
- Dörre, K. & Neis, M. (2008): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, S. & Krumbein, W. (Hrsg.): *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden, 127–142.
- Dolmage, J. (2017): *Academic Ableism: Disability and Higher Education*. Ann Arbor.

- DSW – Deutsches Studentenwerk (2018): beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Online unter: <https://www.studentenwerke.de/de/content/beeintr%C3%A4chtigt-studieren-%E2%80%93-best2> (letzter Zugriff: 26.9.2021)
- Finesilver, C., Leigh, J. & Brown, N. (2020): Invisible disability, unacknowledged diversity. In: Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London, 143–160.
- Gassmann, F. (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Online unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf (letzter Zugriff: 10.09.2021)
- Griffits, E. (2020): “But you don’t look disabled”: Non-visible disabilities disclosure and being an “insider” in disability research and “other” in the disability movement and academia. In: Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London, 124–142.
- Hochschild, A. (2012): *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley.
- Inckle, K. (2018): Unreasonable adjustments. The additional unpaid labour of academics with disabilities. In: *Disability & Society*, 33, H. 8, 1372–1376.
- Keller, B. & Seifert, H. (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 27, 40–46.
- Kerschbaum, S., Eisenman, L. & Jones, J. (2017): Introduction: Disability, Disclosure, and Diversity. In: Kerschbaum, S., Eisenman, L. & Jones, J. (Hrsg.): *Negotiating Disability: Disclosure and Higher Education*. Ann Arbor, 1–12.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Online unter: [https://www.buwin.de/\(letzter Zugriff: 10.09.2021\)](https://www.buwin.de/(letzter%20Zugriff%3A%2010.09.2021))
- Kuhnke, Y., Diehl, L. M. & York, J. (2016): Mehr DOMOkokratie wagen: Möglichkeiten und Grenzen inklusiver(er) Seminargestaltung. In: Dannenbeck, C., Dorrance, C., Moldenhauer, A., Oehme, A. & Platte, A. (Hrsg.): *Inklusionssensible Hochschule: Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung*. Bad Heilbrunn, 237–252.
- Leigh, J. & Brown, N. (2020): Internalised ableism: Of the political and the personal. In: Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London, 164–181.
- Löw, M. (2012): *Raumsoziologie*. 7. Aufl. Frankfurt am Main.
- Osborne, T. (2019): Not lazy, not faking: Teaching and learning experiences of university students with disabilities. *Disability & Society*, 34, 228–252.
- Price, M. (2011): Mad at School. Rhetorics of Mental Disability and Academic Life. *Ann Arbor*.
- Price, M. (2021): Time Harms. In: *South Atlantic Quarterly*, 120, H. 2, 257–277.
- Seils, E. & Baumann, H. (2019): Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten. In: *Policy Brief*, 34, 1–16.
- Wechuli, Y. (im Review): Behindernde Affekte im Hochschulkontext: Ungleich geteilte Emotionsarbeit in einer ableistischen Akademie. In: Leinfellner, S., Thole, F., Simon, S. & Julian Sehmer, J. #acertaingdegreeofflexibility: Bedingungen der Wissensproduktion zwischen Qualifizierung, Selbstoptimierung & Prekarisierung. Opladen.
- York, J. (2019): Arbeitsweltbezogene Gesundheitspolitik bei atypischer Erwerbsarbeit. Eine Rekonstruktion von Gestaltungschancen zur Reduzierung von Ungleichheit im Arbeitsleben. Wiesbaden.