



GENDER
OPEN
REPOSITORY

Repository für die Geschlechterforschung

Ambivalenzen und transformative Potenziale im Arbeitskontext Wissenschaft : Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in Dual-Career-Familien

Leinfellner, Stefanie
2015

<https://doi.org/10.25595/2911>

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leinfellner, Stefanie: *Ambivalenzen und transformative Potenziale im Arbeitskontext Wissenschaft : Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in Dual-Career-Familien*, in: Dausien, Bettina; Thon, Christine; Walgenbach, Katharina (Hrsg.): *Geschlecht - Sozialisation - Transformationen* (Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, 2015), 179-196. DOI: <https://doi.org/10.25595/2911>.

Nutzungsbedingungen:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode.de>

Terms of use:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode.de>

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft



Freie Universität  Berlin



www.genderopen.de

Ambivalenzen und transformative Potenziale im Arbeitskontext Wissenschaft: Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in Dual-Career-Familien

Stefanie Leinfellner

1 Einleitung und Überblick

Dual-Career-Familien gelten als vergleichsweise neue Lebensform, die angesichts globaler Reproduktionskrisen und sozialer Ungleichheitsverhältnisse im Kontext gesellschaftlicher Transformationen auf den Ebenen von Familie, Arbeit und Geschlecht betrachtet werden muss. Im folgenden Beitrag wird das Vereinbarkeitsmodell der Dual-Career-Familie, im Speziellen von Doppelkarrierefamilien aus dem Arbeitskontext Wissenschaft, in den Blick genommen. Veränderungen wie auch Konflikte auf verschiedenen Ebenen betreffen dort sowohl die Sphäre der Erwerbsarbeit als auch die von intimen Beziehungen. Mit welchen Ambivalenzen werden Doppelkarrierepaare bei der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaftskarriere in diesen Sphären konfrontiert und wie bewältigen sie diese? Sind dabei Transformationen erkennbar, die ein Aufbrechen geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Definitionen befördern? Und inwieweit fordern im Speziellen Doppelkarrierepaare aus dem Arbeitskontext Wissenschaft eine Veränderung der Institution Hochschule als Arbeitsort heraus?

Zur Beantwortung der genannten Leitfragen werden im Beitrag zunächst Traditionen und Transformationen im Kontext von Arbeit und Familie und deren Verwobenheit beleuchtet (2), bevor die Gruppe der *Dual Career Couples* näher in den Blick genommen wird (3). Im Folgenden wird dann eine Interviewstudie mit Doppelkarrierefamilien vorgestellt (4), um im weiteren Verlauf des Beitrags eine Analyse der Ambivalenzen im Arbeitskontext Wissenschaft hinsichtlich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie vorzunehmen (5). Abschließend werden die zusammengetragenen Ergebnisse diskutiert und Ambivalenzen wie Transformationen auf den Ebenen von Familie, Arbeit und Geschlecht ausgelotet (6).

2 Traditionen und Transformationen im Kontext von Arbeit und Familie

Kontexte von Arbeit und Leben unterliegen in der bundesrepublikanischen Gegenwartsgesellschaft zahlreichen Transformationen. Globalisierung und Internationalisierung sowie die verstärkte Bildungsbeteiligung und Berufsorientierung junger Frauen strukturieren und erweitern die zunehmend entgrenzte Arbeitswelt. Auf der anderen Seite ziehen Individualisierung, (familien-)demographischer Wandel sowie Pluralisierung und Diversität von Lebensformen und Lebensmodellen sich wandelnde Funktionen von Familie nach sich und fordern ‚Familie‘ zugleich als Verantwortungs- und Sorgegemeinschaft, als Sozialisationsinstanz (vgl. Nave-Herz 2004; König 1972) sowie als „performative Gemeinschaft“ (Rendtorff 2007: 104) heraus.

Gesellschaftliche Transformationen, wie die Erosion der strukturellen Grenzziehungen von Arbeit und Familie, reißen neue Konflikt- und Problemfelder auf und bergen zugleich Potenziale neu zu verhandelnder Geschlechterverhältnisse – z.B. wenn sich Partnerinnen und Partner nicht mehr zwischen Arbeit *oder* Familie entscheiden wollen. Vor allem Paare mit gleichermaßen hohen Ausbildungsqualifikationen und beruflichen Orientierungen sind bestrebt, eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Erwerbs- wie der Privatsphäre zu realisieren. Entgegen egalitär orientierten Ansprüchen im Paarverhältnis tendieren jedoch (auch hochqualifizierte) Paare ab dem Zeitpunkt der Familiengründung in der Praxis weiterhin zu traditionellen Geschlechterarrangements (vgl. Abele 2010: 29ff.; Reichle 1996; Ruling 2007); die Rede ist von der sogenannten Traditionalisierungsfalle nach der Geburt eines Kindes. Der Hauptverdiener wird zwar nicht mehr von der Vollzeit-Haus- und -Ehefrau gestützt, jedoch oftmals von der in Teilzeit erwerbstätigen Partnerin, die weiterhin den größeren Teil der unbezahlten Haushalts- und Care-Tätigkeiten übernimmt. Staatliche und politische Regulierungen von Arbeits- und Lebensverhältnissen wie auch infrastrukturelle und ökonomische Rahmenbedingungen scheinen weiterhin traditionelle Familienstrukturen und Vereinbarkeitsarrangements zu begünstigen. Ebenso stützen kulturelle Muster patriarchale Strukturen im Paar- und Familienleben und damit Prozesse der Vergeschlechtlichung und Ungleichverteilung von Ressourcen.

Gegenwärtig werden Geschlecht und Familie im Zuge von Ökonomisierungs- und Flexibilisierungspolitik aktueller Gesellschaften zugleich als Ressourcen verhandelt, deren Kapital es im Sinne der zu verwertenden Arbeitskraft der Mütter und Väter voll auszuschöpfen gilt. Dies wird im Folgenden auch für den Arbeitskontext Wissenschaft und die Dual-Career-Förderung nachgezeichnet. Heike Kahlert erkennt – als Folge „des nachhaltigen Geburtenrückgangs in den europäischen Wohlfahrtsgesellschaften“ und als Folge „der Verknappung von verfügbaren Humanpotenzialen“ (2013: 36) – einen

transnational in der EU-Politik betriebenen Wandel vom Leitbild der „modernisierten Versorgerehe“ (Rendtorff 2011: 41 sowie Peuckert 2008: 240) hin zur Zwei-Verdiener-Familie bzw. Dual-Career-Familie.¹ Dabei habe, so Fraser, die Neue Frauenbewegung mit der Kritik am Familienlohn „unwissentlich und unwillentlich dem neuen Geist des Neoliberalismus eine ganz wesentliche Zutat [ge]liefert“: eine Zutat, „die dem flexibilisierten Kapitalismus einen höheren Sinn, einen moralischen Vorsprung zubilligt“ (Fraser 2009: 52). Im Kontext des Vereinbarkeitsdiskurses habe sich der „Traum von der Frauenemanzipation in den Dienst der kapitalistischen Akkumulationsmaschine gestellt“ (ebd.). Denn nach der zweiten Frauenbewegung stieg zwar der Frauenanteil in Bildungs- und Arbeitskontexten an, die Verteilung von unbezahlter Hausarbeit und Sorgetätigkeit und von bezahlter Arbeit wurde jedoch weder gänzlich neu bewertet noch neu organisiert.

Es zeigt sich eine Gegensätzlichkeit zwischen dem, was auf normativer Ebene in Gesellschaft und Politik als Leitbild propagiert wird, und der erläuterten Traditionalisierungsfalle, die auf der Mikroebene der Familie von Starrheit geprägt ist. Weil die Übernahme der Routinen alltäglicher Reproduktionsarbeit weiterhin in den Zuständigkeitsbereich der Frau fällt, beschreiben Oberndorfer und Rost, die grundlegende Veränderungen in den Verhaltensmustern und Männlichkeitskonstrukten von Vätern in Frage stellen, eine „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Oberndorfer/Rost 2002: 14)². Behnke und Meuser (2005: 128) analysieren in ihrer Studie über *Dual Career Couples* in ähnlicher Form bezogen auf die Berufs- und Karriereorientierung in Paaren eine faktische Vorrangigkeit der Karriere des Mannes parallel zu einer Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen beider Partner_innen als lediglich idealisierter Basis der Beziehung.

3 Dual Career Couples

Theoretische wie empirische Studien (Ostermann 2002; Peuckert 2008; Schulte 2002; Solga/Wimbauer 2005) verweisen darauf, dass infolge der Individualisierung weiblicher Lebenszusammenhänge und der Bildungsbeteiligung sowie der wachsenden Karriereorientierung von Frauen die Anzahl der Akademiker_innenpaare steigt. Metz-Göckel und Mitarbeiterinnen stellen darüber hinaus die These auf, dass ‚traditionelle‘ Paarkonstellationen, in denen die Partnerinnen „um den Preis ihrer eigenen beruflichen Karriere die gesamte

- 1 Darin begründet sieht Kahlert auch die politischen Bestrebungen zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie die „gezielte[n] Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (Kahlert 2013: 36).
- 2 Angelika Wetterer (2003: 286) verweist in ähnlicher Form auf eine lediglich „rhetorische Modernisierung“ der Geschlechterverhältnisse.

Haushalts- und Familienarbeit übernehmen“, vor allem im Arbeitskontext Wissenschaft abnehmen, während Paarbildungen, „in denen die reproduktive Arbeit neu verhandelt und verteilt wird“ (Metz-Göckel et al. 2014: 26), zunehmen.³ Dennoch geben bislang lediglich Schätzungen Auskunft über die Häufigkeit dieses Paarmodells in Deutschland (vgl. Abele 2010: 25; Solga/Wimbauer 2005: 9f.; Schulte 2002: 256). Zugleich bedingt die oftmals nicht eindeutige Definition von *Dual Career*, wer zu dieser Gruppe gezählt wird oder nicht. Im Folgenden werden einige Merkmale genannt, die eine Charakterisierung von *Dual Career Couples* erlauben. Die Gruppe der *Dual Career Couples* kennzeichnet berufliches „commitment“ (Behnke/Meuser 2005), eigenständige Berufslaufbahnen, eine lebenslange Karriereorientierung sowie hohe Egalitätsansprüche in der Partnerschaft (vgl. auch Solga/Wimbauer 2005: 9). Als „Paare auf Augenhöhe“ (Lukoschat/Walther 2008) haben beide Partner_innen in der Regel gleichermaßen hohe Ausbildungsqualifikationen, ohne dass jedoch in beiden Fällen Vollzeitberufstätigkeit gegeben sein muss (vgl. Abele 2010: 22). Nebst Paaren in der Wissenschaft können *Dual Career Couples* ebenfalls Paare „in anderen anspruchsvollen und herausfordernden akademischen Berufen“ sein (Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010: 13). In der spezifischen Personengruppe der Wissenschaftler_innen sind *Dual Career Couples* jedoch vermehrt anzutreffen, was dem Hinweis von Gramespacher und Funk entspricht, „dass der Berufstätigkeit [bei *Dual Career Couples*] aufgrund inhaltlicher Interessen nachgegangen wird, und dass sie weder ausschließlich noch vorrangig ökonomisch begründet ist. [Denn] dieses Merkmal gilt in aller Regel für wissenschaftliche Karrieren“ (2009: 137). Die Ergebnisse von Rusconi und Solga bestätigen, dass „die Karrierechancen von (partnerschaftlich gebundenen) Frauen in der Wissenschaft zumeist an die Realisierungschancen von Doppelkarrieren gebunden“ sind (2011: 20).

Dual Career Couples setzen sich zum Ziel, (bestenfalls gleichberechtigt) das Karrierebestreben beider Partner_innen im Erwerbsleben erfolgreich mit den Sorgaufgaben im Kontext des Privatlebens zu vereinbaren. Metz-Göckel und Mitarbeiterinnen fassen solche Paarbeziehungen als „symmetrische[] Paar- und Elternbeziehungen in dem Sinne, dass bei (vergleichbarer) Qualifikation und Berufstätigkeit auch die reproduktiven Arbeiten zwischen den Geschlechtern gleich verteilt“ werden (Metz-Göckel et al. 2014: 21). Trotz ihrer Abwendung von geschlechterungleichen Paararrangements sehen sich jedoch auch *Dual Career Couples* mit den erläuterten traditionalisierenden politischen Regulierungen und strukturellen Rahmungen konfrontiert. Rusconi und Solga identifizieren das Vorhandensein von Kindern (insbesondere unter Dreijährigen) als entscheidenden Einflussfaktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen bei Paaren sowie für die Realisierung von Doppelkarrieren, weil es

3 Auch in den Ergebnissen von Behnke und Meuser finden sich „die am weitesten enttraditionalisierten Paararrangements [...] bei den jungen Wissenschaftlerpaaren“ im Alter von Ende 20 bis Anfang 30 (Behnke/Meuser 2005: 132).

„auch in Akademikerpartnerschaften eine klassische geschlechtstypische Arbeitsteilung“ forciert (2008: 17). Die Autorinnen analysierten im Rahmen des Projektes „Gemeinsam Karriere machen“ die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademiker_innenpartnerschaften. Sie unterscheiden in ihren Ergebnissen hierarchische, individualistische und egalitäre Verflechtungsweisen bzw. Koordinierungsarrangements (vgl. Rusconi/Solga 2011: 25). Vergleichsweise selten konnten Rusconi und Solga egalitäre Koordinierungsarrangements ausmachen, im Rahmen derer sie „für die langfristige Realisierung einer Gleichwertigkeit von Karriere, Partnerschaft und evtl. Elternschaft [...] Einschränkungen der Karrieren beider Partner“ befürchten, weil „Karrier Potenziale zugunsten der Familie nicht ausgeschöpft werden“ könnten (ebd.: 25).

Lukoschat und Walther (2008) sehen im Gegensatz dazu gerade in der gemeinschaftlichen Bewältigung der Berufs-, Familien- und Reproduktionsarbeit einen sehr entscheidenden Erfolgs- und Zufriedenheitsfaktor von *Dual Career Couples*. In ihrer Studie über die Situation von knapp 1.200 in der Wirtschaft beschäftigten Doppelkarrierepaaren nennen die Autorinnen den Mehrwert des Spagates zwischen Berufswelt und Familie „das Beste aus zwei Welten“ (Lukoschat/Walther 2008: 130), auch wenn sie weiterhin Handlungsbedarf feststellen und die Forderung nach konkreten Maßnahmen an Politik und Wirtschaft adressieren. In Fallbeispielen der Autorinnen wird die eigene Familie von den Befragten als positive Ressource für das berufliche Engagement, die eigene Leistungsfähigkeit und das Beachten von persönlichen Grenzen beschrieben.

Tomke König verweist ebenfalls auf transformative Potenziale, die der Reproduktionsarbeit innewohnen: „Neue Momente der Geschlechterordnung, die im Umgang mit den Anforderungen der Reproduktionsarbeit entstehen, wirken sich so gesehen langfristig auf den gesamtgesellschaftlichen Umgang mit der Reproduktionsarbeit aus. Die Geschlechterverhältnisse werden als Auslöser oder ‚Motor‘ für eine gesamtgesellschaftliche Transformation des Ökonomischen verstanden“ (2012: 215).

Gesellschaftliche Transformationsprozesse hinsichtlich Familie, Arbeit und Geschlecht sowie die von König angesprochene Motorenfunktion sollen im Folgenden in Bezug auf den Arbeitskontext Wissenschaft und auf die im Rahmen einer Interviewstudie befragten Dual-Career-Familien analysiert und hinterfragt werden.

4 Datenmaterial und -analysen

Für die folgenden Analysen wird empirisches Datenmaterial aus einer Interviewstudie herangezogen, für die 14 teilstrukturierte, problemzentrierte Leitfadenterviews (vgl. Witzel 1982) mit Dual-Career-Familien aus dem Hochschulraum NRW und angrenzenden Bundesländern geführt wurden. Acht Doppelkarrierepaare sowie deren fünf- bis zwölfjährige Kinder berichten in biographisch angelegten Paar- bzw. Kinderinterviews aus ihrem Berufs- und Familienalltag.⁴ „Die Konstruktionsprinzipien des problemzentrierten Interviews (PZI) zielen [dabei] auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000).

Für die Rekrutierung der Befragten und die Zusammensetzung des Samples waren folgende Kriterien entscheidend: dass die Paare die für die Studie festgelegte Definition von *Dual Career* für das eigene Lebensmodell bestätigen (vgl. Definition unter 3.), dass mindestens eine/r im *Dual Career Couple* eine wissenschaftliche Karriere im universitären Kontext verfolgt und auf Professorebene angelangt ist und dass die Paare mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren im eigenen Haushalt zusammenleben. Die Stichprobe umfasst sowohl reine Wissenschaftler_innenpaare als auch gemischte Paarstellungen aus Wissenschaft und Wirtschaft mit jeweils ein bis drei Kindern. Zum Sample zählen zwei Professor_innenpaare, drei Professor_innen mit einer Partnerin/einem Partner im außeruniversitären Forschungsbereich bzw. im Forschungsmanagement sowie drei Professor_innen, deren Partner_innen sich (z.T. nach vorheriger Berufslaufbahn in der Wissenschaft) für ein Angestelltenverhältnis in der Wirtschaft bzw. für eine selbstständige Tätigkeit entschieden haben. Mit Blick auf den in der Studie und für die Analysen fokussierten Arbeitskontext Wissenschaft bzw. die universitäre Karrierelaufbahn haben alle befragten Professor_innen einen Lehrstuhl an einer Universität inne.

Die aufgezeichneten Interviews wurden mittels qualitativer Analyseverfahren⁵ zunächst detailliert als Einzelfall und im Anschluss systematisch kontrastierend entlang eines im Forschungsprozess induktiv wie deduktiv erarbeiteten Kategoriensystems analysiert – orientiert an Witzels Hinweisen zur Erhebung und Auswertung der empirischen Daten des PZI „als induktiv-deduktives Wechselverhältnis“ (Witzel 2000: 2).

4 Die detaillierten, am Lebensverlauf der Befragten orientierten Interviews wurden über einen Zeitraum von einer Stunde (Kinderinterviews) bis 2,5 Stunden (Paarinterviews) durchgeführt. Sofern die Familien weitere jüngere Kinder hatten, wurden diese nicht interviewt.

5 Vgl. methodisches Vorgehen der Auswertung des PZI nach Witzel (2000) sowie das der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010, 2002).

5 Ambivalenzen im Arbeitskontext Wissenschaft

„Doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2003), unterschiedliche Logiken der Sphären Produktion und Reproduktion und eine hohe Rate von Kinderlosigkeit bei Wissenschaftler_innen (vgl. Metz-Göckel et al. 2009; Lind 2010) in einer Zeit der Krisen und sozialen Transformationen legen mitunter eher die Unvereinbarkeit von doppelter Karriere (in der Wissenschaft) und Familie nahe. Geschlecht gilt dabei weiterhin als ungleichheitsfördernder Faktor im Erwerbssystem im Allgemeinen wie im Wissenschaftssystem im Speziellen. Wie im Verlauf des Beitrags noch konkretisiert wird, unterliegt auch das Wissenschaftssystem als Arbeitsort zahlreichen Transformationsprozessen, wie z.B. der Entwicklung hin zu marktförmig organisierten Universitäten im Zuge wachsender Transnationalisierungs- und Ökonomisierungsprozesse, in deren Kontext entsprechende Steuerungsinstrumente an Hochschulen Einzug halten (vgl. Binner et al. 2013: 9). Solche Entwicklungen und Umwälzungsprozesse haben nicht nur Auswirkungen auf die Strukturierung und Finanzierung von Universitäten, sondern unmittelbar auch auf die Beruflichkeit als Wissenschaftler_in (z.B. hinsichtlich Eigenständigkeit oder Abhängigkeit im wissenschaftlichen Arbeits-, Lehr- und Forschungsalltag) und auf die Vereinbarkeit von *Dual Career* und Familie.

5.1 Transformative Potenziale in der Vereinbarkeitspraxis von Dual-Career-Familien?

Obwohl Behnke und Meuser (2005: 128) die Gleichheitsannahme der beruflichen Ambitionen beider Partner als paarspezifische „illusio“ – als oftmals lediglich idealisierte Basis in Doppelkarrierebeziehungen – entlarven (vgl. 2.), zeigt sich im analysierten Interviewmaterial der Studie vor allem im Feld der Erwerbsarbeit, dass der angestrebten Egalität und Gleichwertigkeit der Paare in einem hohen Maße entsprochen wird. Häufig wechselt je nach „Vertragsvereinbarung“ (Paarinterview [PI] Bayer⁶) der Partner_innen, welche Karriere zu welchem Zeitpunkt Vorrang hat. Dabei wird viel Wert darauf gelegt, dass dieser Wechsel gleichrangig und gleichwertig vollzogen wird.

Die interviewten *Dual Career Couples* wurden zu ihren Berufsbiographien, zu Abstimmungsprozessen auf den jeweils eigenständigen Karrierewegen, zur Vereinbarkeit von Karriere und Sorgearbeit und zu Strukturen im Familienalltag befragt. Dabei berichten die Wissenschaftler_innenpaare beispielsweise – die prekären Beschäftigungsbedingungen im Arbeitskontext Wissenschaft bestätigend –, dass sie durch ihre jeweils unsicheren Beschäftigungsverhältnisse zur Existenzsicherung der Familie beide Karrieren gleichermaßen intensiv

6 Alle Namen und Ortsangaben der in der Interviewstudie Befragten wurden anonymisiert.

verfolgen mussten. Aus dem Datenmaterial könnte also paradoxerweise mit Blick auf Geschlecht aus der doppelt-prekären Beschäftigungssituation im Wissenschaftssystem transformatives Potenzial abgeleitet werden. Die Strategie, beide Karrieren im Lebensverlauf (mitunter zu unterschiedlichen Zeiten mit wechselnden Schwerpunktsetzungen) gleichberechtigt zu realisieren, entspricht auf der ideellen Ebene zugleich den Egalitätsansprüchen der Paare. Bei den befragten Dual-Career-Familien fällt häufig an bedeutsamen Schnittpunkten im Lebensverlauf die Entscheidung zugunsten der Karriere der Frau aus, z.B. weil sie es ist, die als Erste den Ruf an eine Universität erhält und damit eine langfristige und die Familie finanziell absichernde Berufsperspektive in Aussicht gestellt bekommt. Das schildert beispielsweise Familie Kemper nach der Erstberufung von Frau Kemper. Herr Steinbach (wie z.B. auch Herr Wiemann), der für die Betreuung und Sorge seines Kindes im ersten Lebensjahr vorrangig verantwortlich ist – und zugleich für anfallende Hausarbeiten –, nutzt die Elternzeit nach der Geburt der Tochter, um sich beruflich in der Wissenschaft neu zu orientieren. Das Vereinbarkeitsarrangement bei Familie Riehl – mit ihrer Berufung auf einen Lehrstuhl und seiner wachsenden Selbstständigkeit – entwickelt sich hingegen erst schrittweise dahingehend, dass reproduktive Arbeiten vermehrt Herrn Riehl zugeschrieben werden: „Das war wirklich so ein organischer Prozess, dass sich das stärker in meinen Verantwortungsbereich verlagert hat“ (PI Riehl, #00:50:13-7#).

Im Feld der Familien- und Reproduktionsarbeit finden sich somit bei den befragten Paaren sowohl traditionelle als auch von traditionellen Zuschreibungen abgewandte Aufgabenzuteilungen für unterschiedlichste Tätigkeitsbereiche. Die Paare wirken innerhalb dieser Koordinierungsarrangements als Eltern multiplizierend, weil ihre Kinder innerhalb der Familienstrukturen und -routinen geschlechter(un)spezifische bzw. geschlechter(un)gerechte Arbeitsteilungen wahrnehmen und reproduzieren. Durch die eigene Vereinbarkeitspraxis möchten die befragten Dual-Career-Familien bestehende Familienbilder – vor allem hinsichtlich der Arbeitsteilung – auf der Ebene des eigenen Familiensystems verändern, indem sie gleichberechtigte Strukturen in der Aufteilung von Zuständigkeiten zu etablieren versuchen. In der Datenanalyse der Kinder- wie auch der Paarinterviews zeigt sich, dass die befragten Dual-Career-Eltern, innerhalb einer reflektierten Perspektive auf Geschlecht und auf die Wirkung von Geschlechternormen, bestrebt sind, den Nachwuchs weniger in Richtung polarisierender Geschlechterzuweisungen zu beeinflussen. Bezeichnende Aussagen der Kinder bestätigen, dass die Haltungen und Deutungen der Eltern von ihnen wahrgenommen und nicht selten reproduziert werden.

Mit der Vorbildfunktion, die sich etwa Frau Steinbach zuschreibt, korrespondiert auf Seiten ihrer fünfjährigen Tochter eine Auffassung von Arbeitsteilung zwischen den Eltern, die – an (Geschlechter-)Gerechtigkeit orientiert – durch das Prinzip „abwechselnd[er]“ Zuständigkeiten für Betreuungszeiten und Hausarbeiten gekennzeichnet ist. Besonderes Potenzial für ein Aufbrechen

geschlechtsspezifischer Aufgabenverteilungen in der Haus- und Sorgearbeit kommt ferner Pendelsituationen, Elternzeiten sowie Zeiten der Nichterwerbstätigkeit des Vaters zu. Die Kinder erleben, dass die Arbeit im Haushalt nicht abhängig vom Geschlecht, sondern in Abhängigkeit vom Erwerbsarbeitsvolumen bzw. von der Anwesenheit zu Hause verteilt wird. Die zwölfjährige Tochter Bianca der Familie Bayer leitet daraus egalitäre Ansprüche bezüglich der Aufgabenteilung in einer zukünftigen eigenen Partnerschaft ab:

„Also ich werde später meinem Freund auf jeden Fall sagen, dass der Haushalt nichts für Frauen ist, das machen alle beide. Ich finde das überhaupt nicht gut, dass das früher nur Frauen gemacht haben. Ich finde das stimmt nicht, dass Männer das viel besser können – äh – also arbeiten. Und Frauen viel besser Haushalt. [...] Also wenn man beides gleich viel beibringt, beide gleich viel fördert, dann finde ich, kann man das beides.“

Entlang der sozialen Konstruktion von Geschlecht argumentiert Bianca, dass geschlechterstereotype Aufgabenzuteilungen nicht in der naturbedingten Geschlechterdifferenz, sondern in der geschlechtstypisierenden Sozialisation begründet liegen, da Mädchen und Jungen unterschiedliche Kompetenzen nahegelegt bekommen.

Die befragten Paare möchten gegenüber ihren Kindern wie auch in ihrem beruflichen und privaten sozialen Umfeld mit der Intention, bewusst als Multiplikator_innen neuer Vereinbarkeitsmodelle zu wirken, zur (positiven) Auswirkung des Dual-Career-Modells beitragen. Der Anspruch und die Selbstwahrnehmung, aktiv transformierend zu wirken, finden sich in zahlreichen Paarinterviews wieder. Frau Steinbach (Professorin) zielt in Interaktionen darauf, irritierend ‚dazwischen‘ zu gehen, Verwirrung zu stiften und nachhaltig entgegen traditioneller Geschlechterorientierung zum Umdenken zu bewegen. Sie reflektiert Gespräche mit einem anderen Wissenschaftler_innenpaar:

„Ich erinnere mich gut an verschiedene Gespräche, wo ich einem anderen Paar, die [ebenefalls] beide Wissenschaftler sind, er eine W3, sie eine W2, gesagt habe, zu dem Mann in dem Fall [...]: Wieso gehst du jetzt nicht mal in Elternzeit? Ist doch viel einfacher, anstatt dass du immer pendelst! Setz' doch einfach mal ein Jahr aus! Und der hat mich angeguckt, als hätte ich sie nicht mehr alle! Und hat gesagt: Das geht doch nicht! Aber dass seine Frau das tut, hat er überhaupt nicht reflektiert!“ (PI Steinbach, #02:22:57-0#)

Frau Kemper hingegen, ebenfalls eine der befragten Professorinnen, sieht sich klar in der Rolle der Multiplikatorin gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs, den sie dazu motivieren möchte, trotz mitunter vereinbarkeitsunfreundlicher Rahmenbedingungen eine wissenschaftliche Karrierelaufbahn in Betracht zu ziehen:

„Ich mache es ganz bewusst. [...] Alle meine Diplomand_innen und Doktorand_innen, die mit Kindern konfrontiert wurden oder mit der Entscheidung, bekomme ich jetzt ein Kind oder nicht, rufen mich noch regelmäßig an und fragen nach. [...] Ich versuche die immer dazu zu animieren, weiterzumachen. [...] Ich sage dann: Du hast das Potenzial. Jetzt überlege dir, was du gerne machen willst. Es ist schwer und man muss kämpfen! Aber du solltest es nicht von vorne herein ausschließen ... die akademische Karriere.“ (PI Kemper, #01:51:20-8#)

Die befragten Wissenschaftlerinnen berichten, dass sie sich im Karriereverlauf als Wissenschaftlerin und Mutter nicht selten gegen stereotype Leitbilder in einem männlich konnotierten Arbeitsfeld⁷ durchsetzen mussten (vgl. Leinfellner 2014: 86). Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft weisen entlang eines „Male- bzw. Gender-Bias“ (vgl. z.B. Kortendiek et al. 2013: 353) weiterhin geschlechterhierarchische Strukturen auf. Zugleich ist aus dem Datenmaterial abzulesen, dass vorrangig die Interviewpartnerinnen ihre Aufgabe in der selbst gewählten Funktion als sozialisierend Transformierende sehen.

5.2 *Dual-Career-Förderung im Kontext der Ökonomisierung von Hochschulen*

Wie bereits entlang der Thesen von Fraser (2009) analysiert wurde (vgl. 2.), gilt Vereinbarkeit entgegen der Intentionen der Frauenbewegungen der 70er Jahre heute im Kontext des demographischen Wandels, des Fachkräftemangels und des internationalen Wettbewerbs um hochqualifizierte Wissenschaftler_innen weniger als emanzipatorisches denn als ökonomisches Projekt (Thon 2014). Auch Heike Kahlert (2013: 48) unterstreicht die rein ökonomische und demographische Funktionalität der Chancengleichheit, die sich u.a. am Beispiel der Dual-Career-Förderung aufzeigen lässt: Im Kampf um die ‚besten Köpfe‘ implementieren Hochschulen verstärkt Service- und Unterstützungsprogramme zur Förderung von *Dual Career Couples*, um sie beispielsweise zum gemeinsamen Ortswechsel zu motivieren (Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010). Nicht erstaunlich ist, dass sich diese Entwicklungen im Zuge des *organisational turn* ereignen, durch den Hochschulen „entlang des Leitbildes einer ‚*entrepreneurial university*‘“ (Riegraf/Weber 2013: 68) und mit dem Ziel von Exzellenz- und Effizienzsteigerung aktuell als miteinander im Wettbewerb stehende Organisationen adressiert werden. Es gilt im Rahmen von Berufungsverhandlungen die besten Wissenschaftler_innen für die eigene Universität zu gewinnen. Um diesem Ziel näher zu kommen, liegt ein zentraler Schwerpunkt der Beratungsarbeit der *Dual Career Services* in der Unterstützung bei der Stellensuche für die Partnerin/den Partner der bzw. des zu Berufenden.

Die interviewten Familien, von denen einige im Berufsverlauf bei der Synchronisation ihrer Karrieren Hilfestellung von *Dual Career Services* und ähnlichen Förderprogrammen in Anspruch genommen haben, bewerten in den geführten Interviews die Zielgerichtetheit und Effektivität von Dual-Career-Maßnahmen mitunter kritisch. Herr Johanson berichtet im Rahmen der Dual-

7 Wissenschaft als Lebensform ist „in einem sozialen Kontext [entstanden], in dem eine komplementäre Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen vorherrschte“ (Metz-Göckel et al. 2014: 25).

Career-Förderung der Universität, an die er berufen wurde, von zuvorkommenden Angeboten für seine Partnerin, die nach der Promotion nach einer attraktiven Stelle suchte. Schwieriger wird es dann, wenn bei einem zu beratenden Paar beide eine wissenschaftliche Karrierelaufbahn verfolgen bzw. beide bereits auf Professurebene angelangt sind. Das interviewte Paar Steinbach realisiert zwei Karrieren in der Wissenschaft (zum Interviewzeitpunkt beide auf Professurebene an zwei verschiedenen Universitäten) im Rahmen einer Pendelsituation über eine Distanz von 250 Kilometern und hat, wie bereits erwähnt, eine Tochter im Alter von fünf Jahren. Frau Steinbach konnte im Bewerbungsverfahren erfolgreich eine (befristete) Stelle für ihren Mann heraushandeln, während Herr Steinbach zu einem späteren Zeitpunkt beim Ruf an eine andere Universität keine Unterstützung für seine Partnerin erfährt. Akademische Kultur und deutsches Hochschulrecht erschweren offenbar noch signifikant die Arbeit der Services und damit die Verbesserung der Bedingungen für doppelte Karrieren in der Wissenschaft. Aus der Perspektive des Professor_innenpaares Kemper sind deutsche Universitäten mit der Situation von Doppelkarrierepaaren noch überfordert:

„Es ist nicht im Bewusstsein! [...] Auf zwei Menschen derselben Karrierestufe sind sie [Universitäten] nicht vorbereitet. [...] Und auf die Situation, dass die Frau den Ruf erhält und der Mann etwas sucht, sind sie schon gar nicht vorbereitet.“ (PI Kemper, #00:56:30-7#)

Die Paare des Samples schildern unterschiedliche Erfahrungen mit der Dual-Career-Förderung, weil *Dual Career* an Universitäten in Deutschland – z.B. in Abhängigkeit von der Implementierung, Verortung und Ausstattung von *Dual Career Services* – sehr unterschiedlich thematisiert und umgesetzt wird. Woelki und Väth diskutieren die Ausrichtung und Zielsetzung der *Dual Career Services* in der Praxis der jeweiligen Hochschulen sowie „die Zusammenhänge zwischen der Förderung von *Dual Career Couples* und erstens der Frauenförderung, zweitens der Familienförderung, sowie drittens der Organisationsentwicklung“ (Woelki/Väth 2010: 195). Sie sehen in diesem Zusammenhang transformatives Potenzial im Sinne einer „Selbstreproduktion von Organisationsstruktur und Organisationskultur [...] [hin] zu breiter angelegten Veränderungsprozessen in Kultur und System der Wissenschaft“ (ebd.: 206) mit dem Ziel, traditionelle Familienbilder und Geschlechterrollen aufzubrechen. Dies gilt jedoch nur, wenn *Dual Career* „als ein Instrument der Familienförderung einer Organisation“ gewertet wird und damit zugleich „das kritische Potenzial des komplexen Gender-Begriffs [...] nicht aus dem Blickfeld gerät“ (ebd.: 202).

Hochschulen unterstützen zum einen bei der Stellensuche am neuen Standort bzw. versuchen zum gemeinsamen Ortswechsel zu motivieren (vgl. Grame-spacher/Funk/Rothäusler 2010). Zum anderen setzen sie sich mit dem Ziel der Bestenauslese gegen das in den USA gängige „*Dual Hiring*“ (Henderson/

Stefanie Leinfellner

Gilmartin/Schiebinger 2008) zur Wehr, da ‚paarweise‘ zu berufen hieße, mit „dem Vorurteil der Vetternwirtschaft“ (Winde 2010: 194) konfrontiert zu werden. Frau Lenze erzählt dazu:

„Mich hat es ehrlich gesagt eher gestört, dass es in Verbindung mit *Dual Career* gebracht wurde. [...] Mir ist durchaus begegnet, dass Leute gesagt haben: Das ist ja über *Dual Career* gelaufen. Nach dem Motto: Wer weiß, ob du diese Stelle hättest, wenn nicht *Dual Career*.“ (PI Lenze, #01:35:23-2#)

Dual Career Services haben mit dem Nepotismusverdacht also ebenso zu kämpfen wie die Paare, die im Rahmen von Dual-Career-Programmen erfolgreich bei der Stellenvermittlung unterstützt wurden.

5.3 Optimierungszwänge und Entgrenzungsdynamiken im Wissenschaftssystem als Arbeitsort

In den Interviews berichten die befragten Wissenschaftler_innen von einem enormen Anstieg des Arbeitsaufwandes für Drittmittelwerbungen und Bürokratie sowie Gremien- und Vernetzungsarbeit. Ein Professor_innenpaar des Samples, das Paar Steinbach, analysiert angesichts der stetig wachsenden Anforderungen und wettbewerbsorientierten Reglementierungen im wissenschaftlichen Karriereverlauf eine „Grundlogik [...] des Immer-Weiterkommens“ (PI Steinbach, #02:25:28-6#), die Herr Steinbach als sich „steigernden Imperativ“ (PI Steinbach, #02:25:29-8#) bezeichnet. Im Generationenvergleich des Arbeitskontextes Wissenschaft stellt Frau Steinbach fest:

„Das ist etwas, glaube ich zumindest, was sich in unserer Generation stark verändert hat, was ich in meiner Vorgängergeneration häufig nicht so beobachte.“ (PI Steinbach, #02:25:43-0#)

Hand in Hand mit der verstärkten Wettbewerbsorientierung an Universitäten geht die 2002 eingeführte Umstellung auf die W-Besoldung der Professuren in Deutschland. Seitdem wird „fast ein Viertel der vorgesehenen Durchschnittsgehälter von Professor_innen für leistungsbezogene Zulagen wie Berufszulagen, Übernahme von Verwaltungsaufgaben oder besondere wissenschaftliche Leistungen reserviert“ (Janson/Schomburg/Teichler 2006: 79), was unweigerlich wie gewollt zu einer verstärkten Leistungsmessung und -bewertung auf Professorebene führt. Frau Steinbach bestätigt und kritisiert diese Entwicklungen im Wissenschaftssystem:

„Eigentlich ist gerade dieses W2, W3, also dieses Besoldungssystem, diese [...] Leistungszulagen und dieses ganze System darauf ausgelegt, auf immer höher, weiter, schneller! Es hört ja nicht auf mit der Professur. Im Gegenteil, das erste was man macht, ist festzulegen: Was leiste ich in den nächsten drei Jahren, damit ich die Zulage in Höhe von XY kriege? Und danach muss ich wieder neu verhandeln. Und wenn ich nicht gut verhandle und nichts geleistet habe, dann gehen meine WiMi-Stellen weg. [...] Und natürlich heißt W2 eigentlich auch W3, sobald das geht. [...] Und [...] da kann man natürlich immer weiter. Leistung.“ (PI Steinbach, #02:25:28-6#)

Von der kontinuierlich erfassten Leistung der Professor_innen hängen sowohl die Berechnungen von deren Leistungszulagen in der W-Besoldung wie auch Sachmittelbudgetierungen und Personalausstattungen der Fakultäten ab. Die befragten Professor_innenpaare sehen sich mit diesen Entwicklungen im Wissenschaftssystem doppelt konfrontiert bzw. müssen doppelt mit ihnen ‚haushalten‘.

Becker-Schmidt analysiert in diesem Zusammenhang die „Subjektivierung von Arbeit“ im Kontext postfordistischer Formen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel von „Leistungssteigerung durch Selbstkontrolle und Eigenverantwortung“ (Becker-Schmidt 2011: 14) als Vernutzung der „physischen, psychischen und mentalen Kräfte von Menschen zu Zwecken [...], die sich gegen diese richten“ (ebd.). Nicht mehr zwischen Selbst- und Fremdsteuerung unterscheidend würden abhängig Beschäftigte oftmals unbemerkt ihre Instrumentalisierung „unter dem betrieblichen Druck von wachsenden Qualifikationsanforderungen, die sich mehr und mehr auf intrinsische Motivationsstrukturen ausweiten, und aus Angst vor Entlassungen oder Karriereknicks“ (ebd.) in die eigene Regie nehmen. Becker-Schmidt fasst dies als „kapitalistische[n] Raubbau an menschlichen Anlagen“ (ebd.). Frau Steinbach erinnert Unzufriedenheit und große Erschöpfung in ihrem ‚Leben zwischen zwei Welten‘, konfrontiert mit privaten Belastungen in der Familienphase mit Säugling sowie hohen zeitlichen Erwerbsarbeitsbelastungen, Verantwortlichkeiten für den eigenen Lehrstuhl und den eigenen Erwartungen an die wissenschaftliche Karriereaufbahn, bevor sie (wie ihr Partner) an ihrer Universität eine Teilzeitprofessur aushandelt und so ihre Arbeitszeit bewusst reduziert.⁸ Tomke König (2012) berichtet ebenfalls von erschöpften Paaren, die an die physischen und psychischen Grenzen ihrer Belastbarkeit stoßen (vgl. ebenfalls Peuckert 2008: 239), und sieht das Problem der Doppelbelastung darin, dass weiterhin eine geschlechtliche Arbeitsteilung vorausgesetzt wird, indem diejenigen, die beides machen wollen, „sich an den Maßstäben messen (lassen), die diejenigen setzen, die nur eins machen“ (ebd. 2012: 193). Das gilt, wie Paare des Samples berichten, auch für den Arbeitskontext Wissenschaft. Interviewpartner_innen der Studie kritisieren entlang der „Gesetzmäßigkeiten des Marktes Wissenschaft“ (PI Lenze) zugleich eine mit der Effizienz- und Wettbewerbssteigerung Hand in Hand gehende Ausbeutung junger Wissenschaftler_innen. Das auf Professorebene sowie im Forschungsmanagement tätige Wissenschaftler_innenpaar Lenze beschreibt eine Programmatik der „Verschrottung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (PI Lenze), weil junge Wissenschaftler_innen im Rahmen prekärer Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten „in Projekten mitarbeiten, volle Lehrleistungen erbringen und ihre wissenschaftliche Weiterqualifizierung oftmals unbezahlt in der Freizeit realisieren“ sollen (Leinfellner 2014: 87f.).

8 Das Paar Steinbach realisiert für einen begrenzten Zeitraum ein doppeltes Teilzeit-Professoren-Modell als Koordinierungsarrangement – ein in der deutschen Wissenschaft noch keineswegs gängiges Modell.

So wird ‚Raubbau‘ am Arbeitsvermögen in der Wissenschaft mit Hilfe institutionalisierter Leistungsbemessungssysteme, Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen auf der Ebene der Professuren *und* des wissenschaftlichen Nachwuchses betrieben. Diese wiederum stützen die Reproduktion geschlechterorientierter Strukturen und Unvereinbarkeiten bei der Ausbalancierung von (doppelter) Wissenschaftskarriere und Familie in diesem Arbeitsfeld.

6 Diskussion

Im Beitrag wurden Transformationen in Kontexten von Arbeit und Leben beleuchtet: Entwicklungen und Veränderungen in der Organisation von Arbeit, von Wissenschaft als Arbeitsort, von wissenschaftlicher Karrierelaufbahn, in der Arbeitsteilung von Familien, in der Abstimmung von Karrierewegen und im Geschlechterverhältnis. Gesellschaftliche Transformationsprozesse wie auch Individualisierungs- und Biographisierungsprozesse stagnieren nicht, sondern schreiten fort (vgl. Bilden 2006: 48). Entsprechend ihrem je historisch veränderlichen Charakter, der zugleich Potenzial für Veränderung birgt, und in Abhängigkeit von den jeweils vorfindbaren gesellschaftlichen Kontexten und Anforderungen sind Familie, Arbeit und Geschlecht prozessbedingte Reaktionen und Reproduktionen im gegebenen (historisch-gesellschaftlichen, öffentlichen wie privaten) Raum. Sie strukturieren sich im dynamischen Gleichgewicht der aktuell gesellschaftlich vorherrschenden (binären) Geschlechterordnung und bedingen zugleich die Ausdeutungen und das Ausgestalten der eigenen Position im gesellschaftlichen Gefüge – als Elternteil, Wissenschaftler_in oder Arbeitnehmer_in.

Anhand von Interviewanalysen wurde offengelegt, wie die befragten im Wissenschaftssystem Beschäftigten mit Umwälzungsprozessen und Veränderungen im Arbeitskontext Wissenschaft umgehen und inwieweit diese unter Umständen auch Potenziale für Transformationen auf der Ebene von Familie und Geschlecht bergen. Während die Rahmungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Bedingungen der Möglichkeiten auf (hochschul-)politischer Ebene gesteckt werden müssen, werden die Aushandlungen und konkreten Realisierungen geschlechter(un)gleicher Arbeitsteilung – wenn auch verwoben mit den vorfindbaren strukturellen Rahmenbedingungen als förderlichen oder aber hemmenden Kontextfaktoren – im jeweiligen Paarverhältnis festgelegt. Beide Teilbereiche sowie deren Verschränkung wurden anhand ausgewählter Datenmaterialausschnitte analysiert.

Die steigende Zahl der *Dual Career Couples* entwickelt trotz des derzeitigen Mangels an adäquaten Vorbildern im eigenen Umfeld kreative Strategien bei der Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Wie am Interviewmaterial aufgezeigt, möchten die befragten Dual-Career-Familien

Transformationen im Hinblick auf gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse in bestehende Systeme wie das Hochschulsystem oder das eigene Familiensystem hineinragen. Sie sind sich des eigenen wie des an sie herangetragenen Anspruchs, nämlich im sozialen beruflichen wie privaten Umfeld als Multiplikator_innen für gesellschaftliche Transformationen zu wirken (vgl. Lukoschat/Walther 2008), bewusst. „Ob man sich jetzt als Vorbild fühlt? Notgedrungen. Aber sowas kostet einfach Kraft!“ (PI Steinbach, #02:20:48-1#), so Herr Steinbach im Paarinterview. Transformationen in Gang zu setzen, in Interaktionen zu irritieren, ‚dazwischen‘ zu gehen, Überzeugungstäter_in zu sein, heißt auch gegen geschlechterstereotype Windmühlen (im Arbeitskontext Wissenschaft) anzukämpfen. Im Sample finden sich durchaus „egalitäre Koordinierungsarrangements“, die Rusconi und Solga (2011) in ihrer Studie nur sehr selten ausmachen konnten (vgl. 3.). Geschlechtsspezifische Zuweisungen (bewusst) aufweichend, scheint im alltagspraktischen Bild der Dual-Career-Familie (wenn auch nur langsam) die Trennlinie von „öffentlich“ und „privat“ zu zerbröseln. Sie ist wesentliche Grundlage binärer Geschlechterzuordnungen im Arbeits- und Familienalltag und damit reproduzierter Ungleichheiten auf gesellschaftlicher Ebene. Die ‚Brösel‘ müssen (nur) konsequent aufgekehrt werden, um die Forderungen der Frauenbewegungen hin zu einer gesamtgesellschaftlichen Transformation einzulösen und das transformierende Potenzial der Dual-Career-Familienform als „Motor“ (vgl. König 2012) für gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse auf der Ebene von Geschlecht zu nutzen – und zwar mit dem Ziel, „mit der systematischen Abwertung von [...] Sorgetätigkeiten und der geschlechterorientierten Arbeitsteilung [...] Schluss zu machen“ (Fraser 2009: 49).

Hinsichtlich der derzeit vorfindbaren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von doppelter Erwerbsarbeit und Familie darf die „hinter dem neuen Leitbild verborgene Realität [im] ‚desorganisierte[n]‘ neoliberalen Kapitalismus“ (Fraser 2009: 51f.) jedoch nicht ausgeblendet werden. Trotz der an die Dual-Career-Familienform herangetragenen Vorbild- und Multiplikatorenfunktion sowie der Bewusstheit und des Selbstanspruchs der Paare für Transformation sind aus dem analysierten Datenmaterial Verunsicherungen und Verletzbarkeiten der mitunter erschöpften Dual-Career-Familien abzulesen, da Rahmenbedingungen noch ungenügend gesteckt sind. Während sich im Kontext aktueller gesellschaftlicher Transformationsprozesse bekannte Ungleichheitsverhältnisse resistent fortschreiben, scheinen in den befragten Dual-Career-Familien realisierte Symmetrien im Geschlechterverhältnis auf, die dazu anspornen, neue Formen und Wege der Vereinbarkeit von Wissenschaftsberuf(ung) und Familie(nverantwortung) zu denken – mit dem Ziel, das Wissenschaftssystem als Arbeitsort zum Multiplikator für andere Arbeitskontexte zu etablieren.

Literatur

- Abele, Andrea (2010): Doppelkarrierepaare. Entstehung und Relevanz der Thematik. In: Gramespacher, Elke / Funk, Julika / Rothhäusler, Iris (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen: Barbara Budrich, S. 21–35.
- Becker-Schmidt, Regina (2011): „Verwahrloste Fürsorge“ – ein Krisenherd gesellschaftlicher Reproduktion. In: Riegraf, Birgit / Metz-Göckel, Sigrid / Theobald, Hildegard (Hrsg.): Gender und Care. Gender Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 3, Opladen: Barbara Budrich, S. 9–23.
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Umbrüche in Arbeitsbiographien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In: Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 101–132.
- Behnke, Cornelia / Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike / Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“. A.a.O., S. 123–139.
- Bilden, Helga (2006): Sozialisation in der Dynamik von Geschlechter- und anderen Machtverhältnissen. In: Bilden, Helga / Dausien, Bettina (Hrsg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen / Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 45–70.
- Binner, Christina / Kubicek, Bettina / Rozwandowski, Anja / Weber, Lena (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 8, S. 43–57.
- Gramespacher, Elke / Funk, Julika / Rothhäusler, Iris (2010): Dual Career Couples in Theorie und Praxis. Opladen: Barbara Budrich.
- Gramespacher, Elke / Funk, Julika (2009): Dual Career Couples an Hochschulen fördern. In: *Femina Politica*, 13, 1, S. 136–142.
- Heinz, Walter R. / Witzel, Andreas (1995): Das Verantwortungsdilemma in der beruflichen Sozialisation. In: Hoff, Ernst-H. / Lappe, Lothar (Hrsg.): Verantwortung im Arbeitsleben. Weinheim: Asanger, S. 99–113.
- Henderson, Andrea D. / Gilmartin, Shannon K. / Schiebinger, Londa (2008): *Dual Career Academic Couples. What Universities Need to Know*. Stanford, CA: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research.
- Janson, Kerstin / Schomburg, Harald / Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? http://gain-network.org/file_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/105045/INCHER+Studie+zum+wissenschaftlichen+Arbeitsmarkt+FINAL.pdf [Zugriff: 7.1.2015].
- Kahlert, Heike (2013): Leitbild Dual-Career-Family – Wissenschaftliche Nachwuchsförderung im Licht unternehmerischen Denkens. In: Binner, Christina / Kubicek, Bettina / Rozwandowski, Anja / Weber, Lena (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. A.a.O., S. 31–50.
- König, René (1972): Familie als Grundeinrichtung der Gesellschaft. In: Bellebaum, Alfred (Hrsg.): Die moderne Gesellschaft. Formen des menschlichen Zusammenlebens. Reihe: Wissen im Überblick, Freiburg i. Br. u.a.: Herder, S. 117–151.

- König, Tomke (2012): Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz: UVK.
- Kortendiek, Beate / Hilgemann, Meike / Niegel, Jennifer / Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 17. Essen: Eigen-Verlag.
- Leinfellner, Stefanie (2014): „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann.“ Dual-Career-Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Karrieren und Lebenswelten – Irritationen, Dynamiken, Strategien. Gender Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 3, Opladen: Barbara Budrich, S. 78–93.
- 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. Opladen: Barbara Budrich, S. 155–178.
- Lukoschat, Helga / Walther, Kathrin (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim / Basel: Beltz Pädagogik.
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim / Basel: Beltz.
- Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Möller, Christina / Schürmann, Ramona / Seilent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid / Möller, Christina / Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich.
- Nave-Herz, Rosemarie (2004): Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde. Weinheim / München: Juventa.
- Oberndorfer, Rotraut / Rost, Harald (2002): Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Scheßlitz: RoschBuch.
- Ostermann, Ariane (2002): Dual Career Couples unter personalwirtschaftlich-systemtheoretischem Blickwinkel. Dissertation. Hamburg: Univ. der Bundeswehr. Zugleich in: Domsch, Michel E. / Ladwig, Désirée H. (Hrsg.): Forum Personalmanagement / Human Resource Management, Band 5. Frankfurt a. M.: Lang.
- Peuckert, Rüdiger (2008): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden: VS.
- Reichle, Barbara (1996): Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 4, S. 70–89.
- Rendtorff, Barbara (2011): Bildung der Geschlechter. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rendtorff, Barbara (2007): Geschlechteraspekte im Kontext von Familie. In: Ecarius, Jutta (Hrsg.): Handbuch Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 94–111.
- Riegraf, Birgit / Weber, Lena (2013): Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In: Binner, Christina / Kubicek, Bettina / Rozwandowski, Anja /

- Weber, Lena (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. A.a.O., S. 67–85.
- Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt a. M. u.a.: Campus.
- Rusconi, Alessandra / Solga, Heike (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra / Solga, Heike (2008): Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. WZB-Mitteilungen, 119, S. 15–18.
- Schiebinger, Londa (2010): Dual Career Academic Couples. University Strategies, Opportunities, Policies. In: Gramespacher, Elke / Funk, Julika / Rothäusler, Iris (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. A.a.O., S. 113–126.
- Schulte, Jürgen (2002): Dual Career Couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen: Leske und Budrich.
- Solga, Heike / Wimbauer, Christine (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich.
- Thon, Christine (2015): Geschlechterkritische Wissensproduktion und geschlechterpolitische Intervention im Widerspruch: eine Rekonstruktion am Beispiel der „Vereinbarkeitsproblematik“. In: Rendtorff, Barbara / Riegraf, Birgit / Mahs, Claudia / Schröttle, Monika (Hrsg.): Erkenntnis, Wissen, Intervention. Weinheim: Beltz Juventa, S. 168–181.
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. A.a.O., S. 286–319.
- Winde, Mathias (2010): Brain Gain durch Dual Career Couples. Fazit eines Förderprogramms für Doppelkarrierepaare. In: Gramespacher, Elke / Funk, Julika / Rothäusler, Iris (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. A.a.O., S. 185–194.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum: Qualitative Sozialforschung, 1(1), Art. 22. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> [Zugriff: 7.1.2015].
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt a.M.: Campus.
- Woelki, Marion / Väth, Anke (2010): Gibt es ein Patentrezept für eine erfolgreiche Doppelkarriereförderung? Eine Reflexion aus der Gleichstellungsarbeit. In: Gramespacher, Elke / Funk, Julika / Rothäusler, Iris (Hrsg.): Dual Career Couples an Hochschulen. A.a.O., S. 195–211.