GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Zwischen ‚Exzellenz' und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich

Binner, Kristina; Weber, Lena

2019

https://doi.org/10.25595/2812

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Binner, Kristina; Weber, Lena: *Zwischen ‚Exzellenz' und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 11 (2019) Nr: 1, 31–46. DOI: https://doi.org/10.25595/2812.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.03

Nutzungsbedingungen:

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

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

Terms of use:

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

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

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

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Kristina Binner, Lena Weber

Zwischen ‚Exzellenz' und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich

Zusammenfassung

In der Gesellschaft wie auch in der Wissenschaft haben einige Veränderungen in Richtung Geschlechtergleichstellung stattgefunden. In den letzten Jahren werden wissenschaftliche Karrieren in Deutschland und Österreich jedoch nach ‚Exzellenzkriterien' und dem Leitbild der ‚unternehmerischen Hochschule' reorganisiert und Karrierepfade prekarisiert. Dieser Beitrag untersucht länderübergreifend, ob sich dadurch Geschlechterarrangements erneut ungleich gestalten. Dazu wird mit der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements der Zusammenhang zwischen wissenschaftlichen Karrieren und Geschlecht analysiert. Im Fokus stehen die subjektiven Wahrnehmungen von Alltagsorganisation und biografischen Entscheidungen von NachwuchswissenschaftlerInnen, die in zwei qualitativen Interviewstudien befragt wurden. Es wird auf der Subjektebene gezeigt, wie in Zeiten ‚exzellenter' Spitzenforschung Geschlechterungleichheiten in Alltag und Biografie erzeugt werden.

Schlüsselwörter
Wissenschaftliche Karriere, Arbeitsteilung, Exzellenz, Geschlechter(un)gleichheit, Qualitative Forschung, Unternehmerische Hochschule

Summary

Between "excellence" and existence. Scientific careers, work and gender arrangements in Germany and Austria

Some changes have already taken place in society and academia in regard to gender equality. Nevertheless, in Austria and Germany scientific careers have been reorganised under the paradigm of "excellence" and "the entrepreneurial university" in recent decades. As a result, academic career paths have become more insecure. The article describes a cross-national analysis conducted to investigate whether this is making gender arrangements even more unequal. It presents the perspective of everyday and biographical work arrangements, thus enabling an analysis of the link between academic careers and gendered work patterns in society. Based on two qualitative interview studies with junior academics in Germany and Austria and their subjective perceptions of everyday organisation and biographical decisions, we show how "excellent" careers still generate gender inequalities in academia.

Keywords
academic career, gendered division of labour, excellence, gender (in)equalities, qualitative research, entrepreneurial university

1 Einleitung

Nicht zuletzt durch die Initiative der Frauenbewegungen und eingeführte Gleichstellungspolitiken öffneten sich wissenschaftliche Arbeits- und Karrierewege in den letzten Jahrzehnten für Frauen – wenn auch eher langsam und in einzelnen Disziplinen

sowie auf den Hierarchieebenen unterschiedlich stark (Weber 2017)[1]. Parallel dazu wird seit den 1980er-Jahren die Wissenschaft in mehreren OECD-Ländern entlang der Leitlinien des *New Public Management* (NPM) reformiert (Boer/Enders/Schimank 2008). Das neue Leitbild einer „unternehmerischen Hochschule" (Binner et al. 2013) führt auch zu neuen Karriereanforderungen. Einerseits werden die Anforderungen an ‚Exzellenz' intensiviert, andererseits sind oder werden wissenschaftliche Karrieren hochgradig riskant (Riegraf/Weber 2017; Aulenbacher et al. 2012). Es ist anzunehmen, dass diese europaweiten Entwicklungen die Geschlechterungleichheiten von akademischen Karrieren wieder verschärfen und dass dies länderübergreifend zutrifft.

Vor diesem Hintergrund ist fraglich, inwiefern sich unter den veränderten wissenschaftlichen Karrierebedingungen neue geschlechtliche Arbeitsarrangements von WissenschaftlerInnen etablieren. Dies wird mit dem Ansatz der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements (Aulenbacher/Riegraf 2011)[2] untersucht. Empirischer Ansatzpunkt unserer Überlegung sind die subjektiven Sichtweisen von NachwuchswissenschaftlerInnen und wie sie ihre alltäglichen und biografischen Arbeitsensembles – bestehend aus wissenschaftlicher Karriere, Sorgetätigkeiten und weiteren Belangen des ‚Lebens' – organisieren. Auf der Subjektebene wird erkennbar, ob und wie die Reorganisation der wissenschaftlichen Karrierewege mit Veränderungen in den geschlechtlichen Arbeitsarrangements verknüpft ist. Verglichen werden die Entwicklungen in Deutschland und Österreich, deren Wissenschaftssysteme sich bisher in ihren Karriereanforderungen unterschieden, sich aber in den letzten Jahren unter dem prekarisierenden Exzellenzregime (Riegraf/Weber 2017) angenähert haben. Gleichzeitig werden beide Länder den konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaats- und Geschlechterregimen zugeordnet (Esping-Andersen 1990; Ostner/Lewis 1995). Wie manifestieren sich Geschlechterungleichheiten in Alltag und Biografie von WissenschaftlerInnen? Welche länderübergreifenden Entwicklungen lassen sich feststellen? Diesen Fragen wird in folgenden Schritten nachgegangen: Zunächst wird der aktuelle Forschungsstand zu wissenschaftlichen Karrieren, Geschlechterungleichheiten und Lebensformen von WissenschaftlerInnen in Deutschland und Österreich beschrieben (2), um daraufhin die theoretische Perspektive der Arbeitsarrangements auf wissenschaftliche Karrieren und Geschlecht darzulegen (3). Danach wird an zwei qualitativen Interviewstudien demonstriert, wie sich Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Karrieren von deutschen und österreichischen NachwuchswissenschaftlerInnen auf der Subjektebene zeigen, und es werden Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Ländern herausgestellt (4). Der Beitrag schließt mit einem Fazit ab (5).

1 Wir danken der Gutachterin/dem Gutachter des Beitrags für Anmerkungen und Hinweise, die zur Präzision und Verbesserung des Artikels beigetragen haben.

2 Wir möchten uns an dieser Stelle für den inspirierenden Austausch und die Zusammenarbeit bei unseren Kolleginnen Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf herzlich bedanken.

2 Wechselwirkungen zwischen wissenschaftlichen Karrieren und Lebensformen

Bisherige Forschungen zu den Ländern Deutschland und Österreich zeigen, dass Frauen und Männer in der Wissenschaft unterschiedliche Karriereziele erreichen und dass eine Wechselwirkung zwischen wissenschaftlichen Karrieren und Lebensformen von WissenschaftlerInnen besteht.

Während Deutschland Ende der 1990er-Jahre relativ zögerlich Veränderungen mit der vierten Novelle des Hochschulrahmengesetzes (1998) einführte, hat Österreich erst in den 2000er-Jahren mit den Universitätsgesetznovellen (UG 2002/2009) einen deutlichen Schnitt mit der traditionellen Organisation von Wissenschaft vollzogen. Beiden Ländern gemeinsam ist der Befund, dass wissenschaftliche Karrieren von Postdoktorandinnen ins Stocken geraten. So sind unter den Promovierten zwar fast noch die Hälfte Frauen, bei den Habilitierten ist es aber nur noch ein Viertel (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2017: 16; Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2017: 44). In Deutschland ist die Postdoc-Phase seit jeher als Übergangsphase zur Professur konstruiert und in hohem Maße unsicher gestaltet. Im Unterschied dazu hat das österreichische Beschäftigungssystem an Universitäten die Postdoc-Phase lange Zeit abgesichert, indem auch unterhalb der Professur unbefristete, sog. ‚pragmatisierte' Stellenformate angeboten wurden. Im Kontext der Universitätsreformen wurden diese universitären Stellenformate jedoch grundlegend restrukturiert (Kreckel/Zimmermann 2014). Seitdem sind wissenschaftliche Karrieren an österreichischen Universitäten ähnlich wie in Deutschland entsichert, zeitlich verdichtet und an ‚Exzellenzkriterien' ausgerichtet. Dass die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus hinsichtlich Befristung und Arbeitszeitumfang prekärer geworden ist (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017) und davon insbesondere Frauen betroffen sind (Beaufaÿs/Löther 2017), darauf verweisen Befunde aus Deutschland. Wissenschaftliche Karrieren sind jedoch nicht nur riskanter oder prekärer, sondern auch leistungsorientierter geworden. In beiden Ländern wurden hochkarätige Stellenformate für ‚exzellente' Postdocs eingeführt, die Juniorprofessur in Deutschland und die Assistenzprofessur in Österreich. Innerhalb von sechs Jahren sind vorab festgesetzte wissenschaftliche Leistungen wie Drittmittelquoten und Publikationsoutputs zu erbringen, in Österreich kann auch die Habilitation und/oder ein Auslandsaufenthalt verlangt werden. Aus der Perspektive von Frauen ist dieses Stellenformat als ambivalent einzuschätzen: Der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren ist mit 41 Prozent (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2017: 17) vergleichsweise hoch, fraglich ist jedoch, wie viele es auf eine reguläre Professur schaffen – hier liegt der Frauenanteil in den am höchsten dotierten Professuren, C4 und W3, noch unterhalb von 20 Prozent (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2017: 18). Ähnlich begrenzt sehen die Karrieremöglichkeiten von Frauen auf den neu geschaffenen Formaten in Österreich aus. Zwar führen die Assistenzprofessuren nach erfolgreichem Abschluss der sog. Qualifikationsvereinbarungen in die entfristete Assoziierte Professur. Aber davon können Frauen bisher noch wenig profitieren: Bei den Assistenzprofessuren sind zu 38 Prozent Frauen vertreten, bei den unbefristet angestellten Assoziierten Professuren nur lediglich 23 Prozent. Diese Anteile dünnen sich unter den regulären Professuren weiter aus, dort sind gerade ein Fünftel Frauen vorzufinden (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2017: 79).

Die ähnlich geschlechterungleich besetzten Karrieren in der Wissenschaft korrespondieren in beiden Ländern mit unterschiedlichen Lebensformen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Professoren sind häufiger als Professorinnen verheiratet, wohingegen Professorinnen häufiger ledig sind (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 148; Buchholz 2004: 74) oder als Zwei-Verdiener- bzw. Doppelkarriere-Paar leben (Lind 2008 ; siehe auch Leinfellner 2014; Rusconi/Solga 2011). Die Dual-Career-Lebensform erfordert das Jonglieren zweier Karrieren, die in Einklang mit Familienarbeit und weiteren Anforderungen zu bringen sind (Leinfellner 2014). Diese unterschiedlichen Lebensformen führen zu ungleichen Entscheidungen über Familiengründung und Kinderbetreuung: Professoren haben im Durchschnitt mehr Kinder als Professorinnen, im Vergleich dazu sind Hochschullehrerinnen häufiger kinderlos als ihre Kollegen (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 149; Buchholz 2004: 74). Zwei Drittel der deutschen und österreichischen Professoren lassen ihre Kinder von der Partnerin betreuen, nur acht Prozent der deutschen und zwölf Prozent der österreichischen Professorinnen können auf einen solchen Partner zurückgreifen (Buchholz 2004: 79; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 153). Stattdessen nehmen die Professorinnen häufiger private sowie öffentliche Kinderbetreuungsangebote in Anspruch, im Vergleich zu den Kollegen, die häufiger auf eine betreuende Partnerin zurückgreifen können (Buchholz 2004: 79; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 154). Aber es zeichnen sich auch Veränderungen in den Lebensformen ab, da insbesondere bei Dual-Career-Lebensmodellen die Notwendigkeit besteht, das Familienleben aufeinander abzustimmen und die jeweiligen Arbeitsteilungen und geschlechtlichen Verantwortlichkeiten auszuhandeln (Jurzcyk/Lange/Thiessen 2014). Vermehrt äußern Männer (in der Wissenschaft) beispielsweise, dass sie aktive Vaterschaft leben möchten (Reuter/Vedder/Liebig 2008; Behnke/Lengersdorf/Meuser 2013; Jergus/Krüger/Roch 2018). Zusammenfassend zeigt sich, dass Frauen und Männer unterschiedliche Karrierestufen in der Wissenschaft erreichen, dies wird durch ihre Lebensformen erklärt (Leinfellner 2014; Rusconi/Solga 2011). Wenig berücksichtigt wurde bisher, dass wissenschaftliche Karrieren und weitere Arbeitsbelange des ‚Lebens' auch von Geschlechterleitbildern der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und geschlechtlicher Arbeitsteilung geprägt werden. Diese Lücke wird im Folgenden anhand von subjektiven Deutungen von NachwuchswissenschaftlerInnen bearbeitet. Es besteht zum einen Analyse- und Handlungsbedarf zu dieser Personengruppe da sie von verschärften Beschäftigungspolitiken und neuen Qualifikationsanforderungen besonders betroffen sind, zum anderen wird an den subjektiven Sichtweisen von PostdoktorandInnen das Ineinandergreifen von wissenschaftlicher Karriere und weiteren Arbeitsformen besonders deutlich.

3 Wissenschaftliche Karriere und Geschlecht aus der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements

Bislang wurde die geschlechterungleiche Integration in wissenschaftliche Einrichtungen und Karrieren vor allem aus drei theoretischen Perspektiven jeweils im Schnittpunkt mit Geschlechteransätzen beleuchtet (im Überblick: Beaufaÿs/Engels/Kahlert

2012): *erstens* organisationssoziologische Studien zu Barrieren und Ausschlüssen von Frauen (z. B. Müller 2010), *zweitens* durch von Pierre Bourdieu inspirierte Feldanalysen (z. B. Beaufaÿs 2015a), die den wissenschaftlichen Ethos auf ihre geschlechterdifferenten und -exkludierenden Effekte untersuchen, und *drittens* durch im Bereich der Hochschulforschung angelegte Karrierestudien (Kahlert 2012; Metz-Göckel et al. 2016). Noch wenig beachtet wurde, dass wissenschaftliche Karrieren in vergeschlechtlichte Deutungs- und Organisationsmuster von Arbeit eingebettet sind, die in der Alltagsorganisation und den biografischen Lebensentscheidungen von Frauen und Männern zum Ausdruck kommen und zu ungleichen Karriereerfolgen beitragen. Mit der Perspektive auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit im Arbeitskontext Wissenschaft stellt wissenschaftliche Arbeit als Erwerbsarbeit demnach nur *eine* von verschiedenen gesellschaftlich notwendigen Arbeitsformen dar. Nach Regina Becker-Schmidt (2007) gehören bezahlte und unbezahlte Formen der Arbeit wie Erwerbstätigkeit, Hausarbeit, Care Work, Subsistenzarbeit, ehrenamtliche Arbeit und Tätigkeiten für den Eigenbedarf wie Reparaturen (Becker-Schmidt 2007: 263) zum gesellschaftlichen Arbeitsensemble, das tagtäglich zu bewältigen ist. Wie WissenschaftlerInnen ihre Arbeits- und Lebensweise gestalten und wie sie sich auf die verschiedenen Arbeitsformen beziehen, zeigt sich in „alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements" (Aulenbacher/Riegraf 2011). In den subjektiven Sichtweisen wird abgebildet, wie gesellschaftliche Anforderungen in den Alltag integriert und arrangiert werden (Aulenbacher/Riegraf 2011: 81). Zudem sind WissenschaftlerInnen dazu aufgefordert, ihre wissenschaftlichen Karrieren biografisch mit ‚außerwissenschaftlichen' Belangen zu koordinieren.

Eine empirische Analyse der untersuchten akademischen Subjekte gibt Aufschluss darüber, wie in den wissenschaftlichen Alltag etwa Familienarbeit und Hobbys sowie in biografische Entscheidungen die Karriere mit Lebensplanungen von Frauen und Männern integriert werden. Weiterhin wird herausgearbeitet, ob es sich dabei um veränderte alltägliche und biografische Arbeitsarrangements handelt oder nicht.

Historisch gesehen orientierten sich die Arbeitsarrangements in Deutschland und Österreich an einem männlichen Ernährermodell im Rahmen eines konservativ-korporatistischen Wohlfahrtstaatsregimes (Esping-Andersen 1990; Ostner/Lewis 1995). Gegenwärtig deuten sich allerdings in beiden Ländern Umbrüche an: Das sog. „Adult Worker Modell" (Lewis 2002), welches eine geschlechtergleiche Teilhabe am Erwerbsmarkt vorsieht, gewinnt an Bedeutung. Die bislang überwiegend unbezahlt von Frauen getätigte Care-Arbeit innerhalb der Familien wird zunehmend auf einem offenen Markt staatlicher und privater Träger angeboten (Aulenbacher/Décieux/Riegraf 2018) oder durch staatliche Maßnahmen finanziell unterstützt (z. B. Elterngeld).

Das Arbeitsfeld Wissenschaft kann – je nach Disziplin unterschiedlich stark ausgeprägt – als Paradebeispiel einer entgrenzten Profession gelten, die ein hohes Maß an Selbstorganisation ermöglicht wie auch erfordert. ‚Entgrenztes' Arbeiten zeichnet sich durch kaum oder geringe räumliche, soziale und/oder zeitliche Vorgaben bezüglich der Ausübung der Arbeitstätigkeiten aus. Diese Flexibilität bietet WissenschaftlerInnen durchaus gute Voraussetzungen, um Karriere und Familie alltäglich wie biografisch zu bewältigen. Ergebnisse der arbeitssoziologischen Geschlechterforschung zum Themenfeld ‚Entgrenzung' zeigen jedoch, dass Frauen in Berufsfeldern mit hoher Entgrenzung wie z. B. im Journalismus, die dort üblichen flexiblen Arbeitsbedingungen

nicht per se karriereförderlich nutzen können (Jurczyk 2000). Die Organisation der alltäglichen Arbeit, das Vereinbaren von Partnerschaft und Karriere, das Herstellen von Familienleben (Jurczyk/Lange/Thiessen 2014) sowie die damit verbundenen sozialemotionalen Belastungen werden nach wie vor hauptsächlich den Frauen zugewiesen und beeinträchtigen diese in ihren beruflichen Ambitionen (Rerrich 2000). Aufgrund der gesellschaftlich zugewiesenen Ressourcen haben Wissenschaftler daher bessere Chancen, zu einer ‚reflexiven' Lebensführung und ‚autonomen Selbstorganisation' von Alltag und Biografie zu gelangen. Dies beinhaltet einerseits selbstbestimmtes Grenzmanagement zwischen den unterschiedlichen Anforderungen, wie etwa Erwerbsarbeit von Fürsorgetätigkeiten abzugrenzen (Binner 2017; Jurczyk et al. 2009). Andererseits geht damit einher, akademische Karriereanforderungen, wie Auslandsaufenthalte und intensive Arbeitszeiten, mit biografischen Lebensentscheidungen, etwa Familiengründung, zu vereinbaren.

Den Zugang zum Arbeitsfeld Wissenschaft erlangen Frauen zu einem historischen Zeitpunkt, in dem durch das ‚Exzellenzregime' (Riegraf/Weber 2017) zunehmend prekäre Beschäftigungsbedingungen vorherrschen und ein Zusammenhang von Feminisierung und Abwertung des wissenschaftlichen Feldes angenommen wird (Aulenbacher et al. 2012). Die ökonomischen Verunsicherungen betreffen Frauen und Männer in ihrem gesamten Lebenszusammenhang. So können von den Subjekten auch bisher als gesichert geglaubte vergeschlechtlichte Zuständigkeiten neu verhandelt werden (Motakef 2015; Klenner et al. 2011). Unter ‚prekarisiert' wird also nicht lediglich eine ökonomisch unsichere Beschäftigung, sondern eine Verunsicherung im Lebenszusammenhang verstanden, die im Kontext neuer Exzellenzkriterien an Universitäten vergeschlechtlichte Zuweisungen und Arbeitstätigkeiten irritieren kann.

Wie WissenschaftlerInnen ihre entgrenzten und prekarisierten wissenschaftlichen Karrieren und die damit verbundenen Anforderungen alltäglich und biografisch wahrnehmen und mit weiteren Belangen des ‚Lebens' abstimmen, gibt Aufschluss über die gesellschaftliche Organisation von wissenschaftlichen Karrieren und Geschlechterarrangements.

4 Wissenschaftskarrieren an unternehmerischen Universitäten in Deutschland und Österreich

Anhand von zwei qualitativen Studien aus den Ländern Deutschland und Österreich werden die Karriere- und Arbeitsarrangements von WissenschaftlerInnen untersucht. Grundlage für die Untersuchungen sind episodische Interviews (Flick 2011) mit NachwuchswissenschaftlerInnen in Deutschland (9 DoktorandInnen und Postdocs) und Österreich (6 AssistenzprofessorInnen, 2 Postdocs), die 2012 (und 3 weitere in Deutschland 2015) durchgeführt wurden. Die InterviewpartnerInnen in Österreich (4 Männer, 4 Frauen) und die Hälfte der deutschen Befragten (2 Männer, 2 Frauen) haben mindestens ein Kind unter drei Jahren. Die andere Hälfte der deutschen Befragten ist kinderlos (2 Frauen, 3 Männer). Die WissenschaftlerInnen wurden zu ihrer Arbeitsgestaltung im wissenschaftlichen und ‚privaten' Alltag sowie zu biografischen ‚Episoden' und ihren Lebensperspektiven befragt. In der strukturierenden inhaltsanalytischen Auswertung

(Kuckartz 2014) fokussieren wir Aussagen zu Grenzziehungen zwischen den verschiedenen Tätigkeiten und Sphären sowie biografisch relevanten Entscheidungen.

In den Grenzziehungen zwischen den Alltagstätigkeiten kommt zum Ausdruck, wie die *alltäglichen Arbeitsarrangements* subjektiv von den WissenschaftlerInnen gedeutet werden. Wie die InterviewpartnerInnen sich selbst beschreiben und ob damit geschlechterungleiche Karrierebedingungen bzw. Lebensperspektiven verbunden sind, interpretieren wir als geschlechtliche Zuschreibungen für als legitim erachtete Arbeitstätigkeiten (Dausien 2009). Welche Entscheidungsprozesse von den befragten Frauen und Männern zu Karriereschritten und Exzellenzanforderungen beschrieben werden, verdeutlicht, welche *biografischen Arbeitsarrangements* sie vertreten und wie mit biografischen Verunsicherungen in der Berufs- und Lebensplanung durch prekarisierte Beschäftigung und neue Exzellenzkriterien umgegangen wird.

4.1 Alltägliches Grenzmanagement zwischen Familie und wissenschaftlicher Karriere

Das Exzellenzregime in der Wissenschaft verlangt von den AkademikerInnen ein entgrenztes ‚Arbeiten' und ‚Leben' und macht ein individuelles Grenzmanagement notwendig (siehe auch Beaufaÿs 2015b, Binner 2017). Bei allen befragten WissenschaftlerInnen zeigt sich eine Priorisierung der wissenschaftlichen Arbeit mit großer Leidenschaft. Das betrifft auch WissenschaftlerInnen, die eine Familie haben: „Warum sollte die Arbeit zwingend hinten anstehen? Also es gibt natürlich Fälle, in denen halt die Familie Priorität hat, aber das heißt nicht, dass die Arbeit nicht irgendwie ihre Berechtigung hätte" (D, wimi, Vera Weller, S. 9)[3]. Durch die Priorisierung der wissenschaftlichen Karriere fallen andere private Interessen weg oder werden auf ein Minimum reduziert: „die Arbeit frisst das dann praktisch auf, das ist dann nicht mehr möglich, sich da dann auch noch zu engagieren" (D, wimi, Willi Hansen, S. 7). Allerdings haben Frauen und Männer aufgrund der ungleichen Arbeitsarrangements unterschiedliche Voraussetzungen, in ihre wissenschaftliche Karriere zu investieren.

4.1.1 Männlicher Anspruch auf Souveränität und Selbstbestimmung

Wissenschaftler stellen in beiden Ländern die Vorzüge des entgrenzten und selbstbestimmten Arbeitens an der Universität für sich heraus, die ihnen eine konsequente Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere erlauben. Der österreichische Assistenzprofessor Burkhardt Auwert (Ö, AssProf, S. 78) beschreibt sich als autonomes Subjekt und bezeichnet sich selbst als einen „Freiberufler mit fixem Gehalt", wobei er unterstreicht, dass er gelernt hat, seine eigenen Maßstäbe in der Alltagsorganisation zu setzen. Das bedeutet in seinem Fall, flexibel den Arbeitsort wählen zu können und feste Zeiten für sich und seine Hobbys zu reservieren. Die anderen drei Assistenzprofessoren ziehen es vor, überwiegend an der Universität zu arbeiten. Durch die Trennung von Arbeits- und Wohnort wollen sie klar zwischen akademischer Arbeit und Familie unterscheiden, der

3 Den InterviewpartnerInnen wurden Pseudonamen zugewiesen, die Seitenangaben beziehen sich auf die Transkripte. D = Deutschland, wimi = wissenschaftliche/r MitarbeiterIn; Ö = Österreich, AssProf = AssistenzprofessorIn.

Erwerbssphäre wird Priorität eingeräumt: „Ich möchte es soweit wie möglich trennen, eben weil, wenn ich zuhause bin mit den kleinen Kindern ist es so, wenn die wissen, dass der Papa oben ist am Dachboden, dann kommen sie trotzdem rauf" (Ö, AssProf, Gabriel Acht, S. 126). Im Gegensatz zu seinen österreichischen Kollegen, die an ihrem Arbeitsort wohnen, führt Markus Strobel (D, wimi) mehr oder minder zwei Leben, was für den deutschen Kontext exemplarisch ist: eines als ‚Junggeselle' an zwei bis vier Tagen am Arbeitsort und eines als Familienvater am Wochenende am Wohnort. Die Vorteile des flexiblen Arbeitens in der Wissenschaft überwiegen für ihn. Er beschreibt, wie wenig er zwischen tatsächlicher ‚Arbeits-' und ‚Privatzeit' unterscheiden kann, weil für ihn alles ineinanderfließt und sich gegenseitig befruchtet. Seine wissenschaftliche Tätigkeit gibt den Takt seines Alltags an, um deren Schreibtätigkeiten herum er die Familie arrangiert. Neuartig ist, dass ihm Begrenzungen im ‚Privaten' gesetzt werden: An den Wochenenden arbeitet er nicht mehr: „das habe ich mir abgewöhnt, das war eben einer dieser Aushandlungsprozesse [mit meiner Frau]" (D, wimi, Markus Strobel, S. 14).

Vielfach wurde bereits diskutiert, inwiefern die politisch eingeführte neue Regelung der Elternzeit und des Elterngeldes die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern verwässert bzw. das Zeitalter einer *neuen Väterlichkeit* anbricht (Behnke/Lengersdorf/Meuser 2013). In beiden Ländern zeigt sich, dass die Wissenschaftler – wenn sie überhaupt Elternzeit nehmen – diese *Auszeit* für ihre beruflichen Interessen nutzen können und dies als sozial legitim erscheint. Nach der Geburt seiner Tochter hat der Deutsche Markus Strobel zwei einzelne Elternzeitmonate beantragt:

„Mit meinem Chef und dem Leiter des Institutes [habe ich] eine Sonderregelung gehabt, dass ich in diesem Semester Blockseminare anbieten darf – eine große Ausnahme – und konnte deswegen sehr viel von zu Hause aus für den Lehrstuhl arbeiten und für meine Doktorarbeit natürlich auch" (D, wimi, Markus Strobel, S. 11).

Mit diesem *Sonderarrangement,* Blockseminare anzubieten, kann er mehr Zeit bei seiner Familie verbringen. Allerdings hat er die Zeit u. a. dazu genutzt, um seine Doktorarbeit voranzubringen und sich frei zu machen für seine Forschung. Er erwähnt dies als eine „große Ausnahme", die sich nicht (so schnell) wiederholen lässt. Die Verschiebung der Grenzen zugunsten der Familienzeit erscheint ihm unter dem Verweis, dass es sich um eine Ausnahme handelt und er die Zeit nicht vollständig der Familie, sondern auch der wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) widmet, sozial akzeptabel.

Ein ähnliches Sonderarrangement in seiner Elternzeit konnte auch der österreichische Burkhardt Auwert in Anspruch nehmen, der im Rahmen einer Gastprofessur ebenfalls blockweise Lehre anbot. In dieser Zeit war er – laut seiner eigenen Darstellung – voll verantwortlich für Haushalt und Kind, konnte aber trotzdem „wesentliche Impulse" (Ö, AssProf, Burkhardt Auwert, S. 86) für seine wissenschaftliche Karriere setzen.

An beiden Fällen zeigt sich, dass es den Wissenschaftlern als legitim erscheint, der Wissenschaft in ihrem alltäglichen Arbeitsarrangement immer wieder Priorität einzuräumen, auch wenn sie eigentlich eine berufliche Auszeit genommen haben. Sie beschreiben sich in ihrem Grenzmanagement als selbstbestimmt, auch wenn sie – zumindest im deutschen Fall – mit Begrenzungen im ‚Privaten' konfrontiert werden. Im alltäglichen wissenschaftlichen Arbeitsarrangement zeigen sich nur leichte Brüche im Zusammenhang von Männlichkeit und der Suprematie von wissenschaftlicher Erwerbsarbeit.

4.1.2 Weibliche Verantwortung und Adressierung der Alltagsorganisation

Im Gegensatz zu ihren Kollegen erläutern die Wissenschaftlerinnen, dass sie die örtliche und zeitliche Flexibilität nutzen, um ihre Verpflichtungen in der Kinderbetreuung und der akademischen Welt zu verbinden. Ihre Alltagsgestaltung ist dicht gebündelt und von Betreuungsphasen durchbrochen, wie an dem Beispiel der österreichischen Assistenzprofessorin Birgit Astwohl deutlich wird. Sie arbeitet, wie viele andere interviewte Wissenschaftlerinnen, zwei Tage in der Woche zuhause, sodass sie ihre Tochter vom Kindergarten abholen kann. „Gegen halb zwei hole ich die Kleine dann vom Kindergarten ab, ja, und der Tag ist mehr oder weniger gelaufen bis um halb acht abends, dann schreibe ich E-Mails und was halt so anfällt" (Ö, AssProf, Birgit Astwohl, S. 7).

Dass es sich dabei vor allem um ein weibliches Prinzip der Alltagsorganisation handelt, sich an dem Bedarf der Kinderbetreuung zu orientieren, zeigt sich auch bei den deutschen Befragten. Die Mütter berichten von durchorganisierten und je nach Bedürfnissen der Kinder oder Partner durchbrochenen Tagen, die wenig Freiraum für spontane wissenschaftliche Interessen lassen:

„Also ich habe eine zweijährige Tochter, ich bin verheiratet. Also man muss halt eben den Alltag organisieren und dann gucken, dass keiner zu kurz kommt im Prinzip. Also dass man Zeit hat für die Familie, die Partnerschaft […]. Dann ist das ein großer organisatorischer Aufwand natürlich, der betrieben werden muss" (D, wimi, Vera Weller, S. 4).

Die Organisation des Familienalltags äußert sich als Teil der Selbstdarstellung der weiblichen Befragten: „Mein Mann kriegt sie, die Termine ((lachen)) zugeschickt via Mail" (Ö, AssProf, Birgit Astwohl, S. 19). Die Wissenschaftlerinnen verstehen sich als Hauptverantwortliche für das Vereinbarkeitsmanagement und das Familienleben, obwohl auch sie hohen Karriereanforderungen ausgesetzt sind. Um ihre wissenschaftlichen Karrieren weiter auszuüben oder voranzubringen, sind sie abhängig von der Unterstützung zahlreicher Dritter (Jurczyk/Rerrich 2009). In der Mehrheit sind dies wiederum andere Frauen (Mütter, Schwiegermütter, Babysitter und Tagesmütter), die ihre wissenschaftliche Karriere unterstützen, auch spontan die Kinderbetreuung übernehmen, wenn Konferenzen anstehen oder wegen Krankheiten Betreuungsarrangements ausfallen. Einerseits wird damit versucht, das Risiko von Unvorhersehbarem abzumildern, andererseits werden die Betreuungsarrangements und damit auch das Vorankommen in der wissenschaftlichen Karriere stetig als ‚bedroht' wahrgenommen (durch Betreuungsausfälle, Krankheit). Das alltägliche Arbeitsarrangement der Wissenschaftlerinnen ist durch Widersprüche und Unvereinbarkeiten charakterisiert und eher prekarisiert. Die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. die Verantwortung für unbezahlte Sorgearbeit wird von ihnen nicht grundsätzlich hinterfragt, sondern teils in Alltagspraxis und Selbstbeschreibung integriert, teils an andere – vorwiegend Frauen – übertragen (Jurczyk/Rerrich 2009).

4.2 Biografische Entscheidungen zwischen wissenschaftlicher Karriere und Familie

Alle befragten WissenschaftlerInnen finden es schwierig, in ihren Biografien eine langfristige Lebensplanung mit ihren befristeten bzw. unsicheren Stellenformaten zu reali-

sieren. Sie planen eher kurz- und mittelfristig. Obwohl sie aufgrund der Identifikation mit der Wissenschaft eine ökonomisch unsichere Lebenssituation in Kauf nehmen, versuchen sie Normalität und Sicherheit(en) herzustellen. Die Österreicherinnen Gundula Vechta und Sofie Viehwang sind beide auf befristeten Postdoc-Positionen beschäftigt und entkräften ihre prekarisierte Arbeitssituation und Lebensplanung mit beträchtlichem Aufwand: Sie bewerben sich auf mehrere Stellen gleichzeitig, um auf jeden Fall irgendwo weiterbeschäftigt zu werden, oder sie denken mehr oder weniger ernsthaft über Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft nach. Sicherheit wird auch hergestellt, wenn ein Umzug für die Familie aus beruflichen Gründen trotz Mobilitätsanforderungen in den neuen Exzellenzkriterien ausgeschlossen wird:

„Weil ich zu denen gehöre, die nicht mobilitätsbereit sind und [das] faktisch ja jetzt eigentlich anstehen würde, dass ich drei Jahre nach Amerika gehe oder zumindest an eine tolle Uni […] ich habe zwei Kinder, ich möchte, dass sie Kontinuität in ihrem Schulleben haben, ich wohne gerne in Schwarzstadt" (Ö, AssProf, Sofie Viehwang, S. 230).

Die Notwendigkeit der Existenzsicherung bleibt ein wesentliches Thema: Für eine sichere Stelle in der Wissenschaft würden die meisten Befragten sogar auf eine Professur verzichten.

4.2.1 Männliche Verunsicherungen in der Karriere- und Lebensplanung

Die österreichischen AssistenzprofessorInnen haben eine vergleichsweise sichere Arbeits- und somit Lebenssituation, da sie bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarungen in eine unbefristete Assoziierte Professur übergehen. Sie sind allerdings verunsichert, ob sie ihre Qualifizierungsvereinbarungen und die darin explizierten Exzellenzanforderungen im vorgesehenen Zeitrahmen erfüllen können. Gleichwohl halten zwei der Assistenzprofessoren, Gabriel Acht (Ö, AssProf, S. 113) und Theodor Aulicht (Ö, AssProf, S. 302), diese für nachvollziehbarer als die eher impliziten Qualitätskriterien des alten Stellenformats. Dem steht aber auch die Meinung von Sven Allwein (Ö, AssProf, S. 210) gegenüber, der die Handhabung der Qualifikationsvereinbarungen und Habilitationsanforderungen für nebulös hält. Dies zeigt, wie unterschiedlich und teilweise willkürlich die formalisierten Karriereanforderungen je nach Universität, aber auch nach Fachbereich genutzt und interpretiert werden. Bei den deutschen Wissenschaftlern, die mit deutlich unsicheren Karriereaussichten konfrontiert sind, zeigt sich hingegen eine Verunsicherung nicht nur in Bezug auf die Karriere, sondern auf die gesamte Lebensplanung. Die Verunsicherung, die durch die ökonomische und arbeitsvertragliche Unsicherheit hervorgerufen wird, wirkt sich bei dem Thema Familiengründung besonders prägnant aus. Die männlichen Befragten, die entgegen der gängigen Männlichkeitskonstruktion keine familiäre Existenzsicherung gewährleisten können, hinterfragen ein erwerbsarbeitszentriertes Männlichkeitsbild nicht, sondern ‚opfern' – je nach Alter – das hegemoniale Lebenskonzept Familie mit Kindern, oder sie empfinden sich mit ihrem Karriere- und Lebenskonzept als weniger attraktiv.

Die meisten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen streben ein Lebenskonzept mit Kindern an, nur zwölf Prozent sprechen sich in Deutschland explizit dagegen aus (Lind/Samjeske 2010: 78). Dennoch sind fast die Hälfte der Nachwuchswissenschaft-

lerInnen kinderlos, weil aus beruflichen Gründen eine Familiengründung aufgeschoben wurde (Lind/Samjeske 2010: 78). Die geringe Planungssicherheit (54 % der Frauen; 50 % der Männer) und die finanzielle Unsicherheit (47 % vs. 42 %) sind die am häufigsten genannten Gründe für das Aufschieben der Familienplanung (Lind/Samjeske 2010: 78). Der ledige und kinderlose Klaus Werner sieht sich in seinem jetzigen Lebensstil nicht beeinträchtigt (drei Jahre befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiter in Vollzeit): „Da habe ich jetzt natürlich auch nicht so einen aufwendigen Lebensstil, es wäre glaub ich nochmal ganz anders, wenn ich jetzt eine ganze Familie zu dem hätte, also Kinder hätte" (D, wimi, Klaus Werner, S. 11). Werner vermutet zudem, dass ihn die unsichere Anstellung in der Wissenschaft, „das klingt vielleicht ein bisschen blöd, aber unattraktiv macht, da lässt sich ja nicht jeder drauf ein" (S. 15). Im biografischen Arbeitsarrangement der Männer zeigen sich zwar Verunsicherungen in der Karriere- und Lebensplanung, da sich das männliche Idealbild des familiären Ernährers nicht nahtlos mit den Anforderungen der wissenschaftlichen Karriere deckt. Dies führt allerdings nicht dazu, dass neue Männlichkeitsbilder entworfen und gelebt werden. Vielmehr werden traditionale Männlichkeitsideale verstärkt, wie Risikofreude und Autorität, die in den „ernsten Spielen" um Männlichkeit unter Beweis gestellt werden (Meuser 2008). Dies zeigt sich auch im österreichischen Fall: Theodor Aulicht identifiziert sich sehr stark mit der traditionellen männlichen Ernährerrolle. Seine Frau kann als Lehrerin vorübergehend nicht mehr arbeiten, da sie für seine Habilitationsstelle umgezogen sind. Er macht deutlich, dass er die Entscheidungen für die Familie trifft: „Ich hab dann gesagt gut, ok, wir beißen da jetzt durch, ich möchte habilitieren" (Ö, AssProf, Theodor Aulicht, S. 302). Darin kommt der unhinterfragte männliche Anspruch auf Autorität und Entscheidungshoheit zum Ausdruck.

4.2.2 Weibliche Sicherheit federt männliche Unsicherheit nicht ab

Ein Beispiel aus den deutschen Interviews zeigt, wie stark die biografischen Arbeitsarrangements von Frauen und Männern greifen, selbst wenn individuell andere Lösungswege zur Verfügung stehen. Trixi Winter betont mehrmals, dass ihre Stelle momentan eine günstige Gelegenheit ist, sesshaft zu werden (sie ist unbefristet als akademische Rätin tätig) und eine Familie zu gründen: „Jetzt bin ich halt Beamte beim Staat, da isses natürlich super leicht, Kinderpause zu machen" (D, wimi, Trixi Winter, S. 13). Da ihr Partner ebenfalls in der Wissenschaft arbeitet, aber befristet angestellt ist, lassen sich einige private Lebenspläne bereits realisieren (Haus und Garten), aber beim Kinderwunsch zeigen sich Verunsicherungen. Ihr Partner würde sich auch gerne an der Elternzeit beteiligen, aber seine unsichere ‚exzellente' Arbeitsposition als Projektleiter kann er voraussichtlich nicht ohne finanzielle Verluste unterbrechen: „Also er möchte gerne dabei sein, beim Kinder betreuen und [sich] auch Zeit nehmen. Könnte allerdings sein, dass es aus Vertrags- also aus Anstellungsgründen etwas schwieriger wird, weil er Projektleiter ist" (D, wimi, Trixi Winter, S. 13).

Obwohl sie eine sichere Karriere- und Lebensperspektive hat, orientiert sie sich in der Organisation ihres biografischen Arbeitsarrangements an ihrem Partner. Sichtbar wird hier, dass die Geschlechterarrangements unter den Vorzeichen einer prekarisierten Beschäftigungspolitik in der Wissenschaft und verschärften Exzellenzkriterien von

beiden PartnerInnen nicht grundsätzlich infrage gestellt werden. Die sichere Erwerbstätigkeit der Frau kann die verunsicherte Beschäftigung des Mannes und in der Folge die biografischen Verunsicherungen nicht entkräften. Die Karriereansprüche des Mannes werden selbst unter unsicheren Vorzeichen priorisiert.

5 Fazit: die gesellschaftliche Organisation von wissenschaftlicher Karriere und Geschlecht aus der Subjektperspektive

Im vorliegenden Beitrag wurde gezeigt, dass sich in den gesellschaftlichen und universitären Umbruchprozessen erneut ungleiche Karriere- und Arbeitsarrangements von WissenschaftlerInnen etablieren. Mit der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements haben wir Muster geschlechterungleicher Voraussetzungen für die ‚exzellente' Spitzenforschung in den subjektiven Wahrnehmungen von NachwuchswissenschaftlerInnen ausfindig gemacht. Wie sie ihren Alltag organisieren und ihre biografischen Lebensentscheidungen treffen, zeigt, wie exzellente Karriere- und Arbeitsarrangements der WissenschaftlerInnen in ungleiche vergeschlechtlichte gesellschaftliche Arbeitsstrukturen eingebettet sind. Dabei lassen sich mehr Gemeinsamkeiten zwischen den Ländern Österreich und Deutschland als gravierende Unterschiede finden. Wie herausgestellt wurde, sind es weniger die unterschiedlichen Wissenschafts- und Karrieretraditionen, die Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft beeinflussen, sondern vielmehr die ähnlichen Geschlechterkulturen mit ihren spezifischen Normen zu Arbeits- und Sorgeverpflichtungen sowie die neue Ausrichtung wissenschaftlicher Karrieren auf ‚Exzellenz' unter prekarisierenden Bedingungen.

Frauen sind in den letzten Jahren zahlreicher in der Wissenschaft vertreten, aber es reetablieren sich ‚bekannte' wie ‚neue' Muster von Geschlechterungleichheiten in der alltäglichen wie biografischen Dimension. Der intensivierte entgrenzte Charakter wissenschaftlicher Arbeit ermöglicht eher den Wissenschaftlern ein Familienleben, das sich in seinen familiären Verpflichtungen begrenzen lässt und Räume für die Gestaltung und Erhaltung von Selbstsorge wie Hobbys öffnet. Die Annahme von Väterpflichten kann sogar in unseren Fallbeispielen mit Karrierefortschritt vereinbart werden. Diese modernisierte Lebensform der Wissenschaft in Zeiten des Exzellenzregimes bedarf eines aktiven Grenzmanagements, welches das Primat der wissenschaftlichen Karriere beinhaltet und nach wie vor auf weibliche Care-Arbeit rekurriert.

Die Wissenschaftlerinnen nehmen den flexiblen Charakter wissenschaftlicher Arbeit nicht uneingeschränkt zu ihrem Karrierefortschritt wahr, sondern verwenden diese Flexibilität zugunsten ihrer familiären Pflichten. Sie benötigen die Unterstützung anderer, überwiegend ebenfalls Frauen, um weiterhin ihre wissenschaftliche Karriere verfolgen zu können, ihr Grenzmanagement ist unsicherer abgesteckt.

Die biografische Karriere- und Lebensplanung wird ebenfalls stark durch bestehende Geschlechterleitbilder in den Arbeitsarrangements beeinflusst. Insbesondere bei den deutschen Männern zeigt sich, dass die wissenschaftliche Karriere zwar klassische männliche Lebensentwürfe beeinträchtigt (die des Familienvaters), die zugunsten der

unsicheren Karriere aufgeschoben oder aufgegeben werden, dies jedoch eher noch mit Karrierevorteilen verbunden ist. Die Muster der Wissenschaftlerinnen variieren zwischen Karriereeinbußen zugunsten der familiären Ansprüche und Aufschieben des Kinderwunsches. In den empirischen Beispielen zeigt sich, dass männliche Karriereansprüche vor eher unkonventionellen Arbeitsarrangements priorisiert werden.

Literaturverzeichnis

Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2012). Wissenschaft in der Entrepreneurial University: Feminisiert und abgewertet? *WSI Mitteilungen, 65*(6), 405–411.

Aulenbacher, Brigitte; Décieux, Fabienne & Riegraf, Birgit (2018). The economic shift and beyond: Care as a contested terrain in contemporary capitalism. *Current Sociology*, *66*(4), 517–530. https://doi.org/10.1177/0011392118765257

Aulenbacher, Brigitte & Riegraf, Birgit (2011). Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdiagnostik. *ais-studien, 4*(2), 74–90.

Beaufaÿs, Sandra (2015a). Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. *Beiträge zur Hochschulforschung* (Themenheft Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft)*, 37*(3), 40–59.

Beaufaÿs, Sandra (2015b). Auf dem Weg an die Spitze: Alltag, Selbstverständnis und Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. In Anita Engels, Sandra Beaufaÿs, Nadine Kegen & Stephanie Zuber, *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative* (S. 218–278). Frankfurt/Main: Campus.

Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus.

Beaufaÿs, Sandra & Löther, Andrea (2017). Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. *WSI Mitteilungen, 70*(5), 348–355. https://doi.org/10.5771/0342-300x-2017-5-348

Becker-Schmidt, Regina (2007). Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen & Susanne Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* (S. 250–268). Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90438-2_15

Behnke, Cornelia; Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2013). Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten. Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und östlichen Bundesländern. In Alessandra Rusconi, Christine Wimbauer, Mona Motakef, Beate Kortendiek & Peter A. Berger (Hrsg.), *Paare und soziale Ungleichheit. Eine Verhältnisbestimmung* (S. 192–209). Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

Binner, Kristina (2017). „Exzellenz" und Sorge als alltägliche Bewährungsprobe von PostdocWissenschaftlerInnen in Großbritannien und Österreich. In Andrea Löther & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft* (S. 39–58). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja & Weber, Lena (Hrsg.). (2013). *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Boer, Harry de; Enders, Jürgen & Schimank, Uwe (2008). Comparing Higher Education Governance Systems in Four European Countries. In Nils C. Soguel & Pierre Jaccard (Hrsg.),

Governance and Performance of Education Systems (S. 35–54). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6446-3_3

Buchholz, Lydia (2004). Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten. Erfahrungen und Einstellungen von Professorinnen und Professoren. In Erna Appelt (Hrsg.), *Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb* (S. 71–91). Wien: LIT Verlag.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017). *Statistisches Taschenbuch 2017*. Wien.

Dausien, Bettina (2009). Differenz und Selbst-Verortung – Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. In Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (S. 157–177). Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91566-1_9

Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Flick, Uwe (2011). Das Episodische Interview. In Gertrud Oelerich & Hans-Uwe Otto (Hrsg.), *Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Studienbuch* (S. 273–280). Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92708-4_17

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2017). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.

Jergus, Kerstin; Krüger, Jens Oliver & Roch, Anna (Hrsg.). (2018). *Elternschaft zwischen Projekt und Projektion. Aktuelle Perspektiven der Elternforschung.* Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15005-1

Jurczyk, Karin (2000). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In Werner Kudera & G. Günter Voß (Hrsg.), *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung* (S. 219–246). Opladen: Leske + Budrich.

Jurczyk, Karin; Lange, Andreas & Thiessen, Barbara (Hrsg.). (2014). *Doing family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist*. Weinheim: Beltz Juventa.

Jurczyk, Karin & Rerrich, Maria S. (2009). Erkenntnis und Politik: Alltägliche Lebensführung und Differenzen zwischen Frauen revisited. In Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (S. 103–118). Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91566-1_6

Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas & Voß, G. Günter (2009). *Entgrenzte Arbeit, entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845268910

Kahlert, Heike (2012). Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In Sandra Beaufaÿs, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 57–86). Frankfurt/Main: Campus.

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Neukirch, Sabine & Weßler-Poßberg, Dagmar (2011). Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegung in den Geschlechterarrangements? *WSI Mitteilungen, 64*(8), 416–422.

Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Wichtige Ergebnisse im Überblick. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Kreckel, Reinhard & Zimmermann, Karin (2014). *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: AVA.

Kuckartz, Udo (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.

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. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 6*(3), 78–93. https://doi.org/10.3224/gender.v6i3.18547

Lewis, Jane (2002). Gender and Welfare State Change. *European Societies, 4*(4), 331–357.

Lind, Inken (2008). Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. *Forschung und Lehre, 15*(11), 754–756.

Lind, Inken & Samjeske, Kathrin (2010). *Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE). Schlussbericht zum Projekt*. Bonn: Centre of Excellence Women and Science.

Metz-Göckel, Sigrid; Schürmann, Ramona; Heusgen, Kirsten & Selent, Petra (2016). *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Meuser, Michael (2008). Ernste Spiele. Zur Konstruktion von Männlichkeit im Wettbewerb der Männer. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 33–44). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Motakef, Mona (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript. https://doi.org/10.14361/transcript.9783839425664

Müller, Ursula (2010). Institutional Thematization of Gender and Individual De-Thematization of Discrimination. In Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter & Ursula Müller (Hrsg.), *GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (S. 305–318). Wiesbaden: VS Verlag.

Ostner, Ilona & Lewis, Jane (1995). Gender and the Evolution of European Social Policies. In Stephan Leibfried & Paul Pierson (Hrsg.), *European social policy. Between fragmentation and integration* (S. 159–193). Washington, D. C.: Brookings Institution.

Rerrich, Maria S. (2000). Zusammenfügen, was auseinanderstrebt. Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen. In Werner Kudera & G. Günter Voß (Hrsg.), *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung* (S. 247–266). Opladen: Leske + Budrich.

Reuter, Julia; Vedder, Günther & Liebig, Brigitte (Hrsg.). (2008). *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Frankfurt/Main: Campus.

Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2017). Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities. *Gender and Research, 18*(1), 92–112. https://doi.org/10.13060/25706578.2017.18.1.351

Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (Hrsg.). (2011). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Weber, Lena (2017). *Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim: Beltz Juventa.

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger & Stallmann, Freia (2007). *Frauen an Hochschulen: winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Zu den Personen

Kristina Binner, Dr., *1979, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Soziologie, Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen, Johannes Kepler Universität Linz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Geschlechterforschung, Wissenschafts- und Hochschulforschung, Migrationssoziologie.
Kontakt: Johannes Kepler Universität Linz, Altenbergerstraße 69, 4040 Linz, Österreich
E-Mail: kristina.binner@jku.at

Lena Weber, Dr., *1982, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie, Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Geschlechterforschung, Wissenschafts- und Hochschulforschung, Digitalisierung.
Kontakt: Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn
E-Mail: leweber@mail.upb.de