GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

„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

Leinfellner, Stefanie

2014

https://doi.org/10.25595/2641

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leinfellner, Stefanie: *„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: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 6 (2014) Nr: 3, 78–93. DOI: https://doi.org/10.25595/2641.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v6i3.18547

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

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Stefanie Leinfellner

„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

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet das bislang nicht gelöste Dilemma der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie sowie die Strategien von Dual-Career-Familien vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Veränderungsprozesse auf der Ebene von Geschlecht. Anhand von empirischem Datenmaterial wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren im lebens- und arbeitsweltlichen Kontext aus der Perspektive der befragten Doppelkarrierefamilien das Ausbalancieren von doppelter Karriere im Wissenschaftssystem als Arbeitsort mit Partnerschaft und Familie fördern oder hemmen. Es werden zunächst Schnittstellen und Kontexte des Dual-Career-Diskurses rekapituliert und anschließend mit Hilfe von Paarinterview-Ausschnitten Rahmenbedingungen für Karrieren in der Wissenschaft sowie deren Verwobenheit mit der vergeschlechtlichten Organisation der Familien- und Reproduktionsarbeit analysiert.

Schlüsselwörter
Doppelkarriere, Familie, Vereinbarkeit, Wissenschaft, Geschlechter(un)gleichheit, Gatekeeping, Qualitative Interviews

Summary

"I had more fights to stand than my husband." Dual career couples and their search for key factors for balancing life and academic work

The article sheds light on the as yet unresolved dilemma of balancing a career and family life and the strategies adopted by dual career couples against the backdrop of social transformations in gender relations. Based on empirical data the author investigates the extent to which the interviewed dual career couples have to face contexts involving benefits and obstacles when combining two academic careers with partnership and family. The interfaces and contexts relating to the dual career discourse are first recapitulated. Then, using interviews with dual career couples as the basis, the article analyzes the gendered conditions for combining reproduction, everyday life as a family and work along the academic career track.

Keywords
dual career, family, work-life balance, academia, gender relations, gatekeeping, qualitative research

1 Einleitung

Im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse, der Ausdifferenzierung familiären Zusammenlebens sowie der Erosion des (westdeutschen) männlichen Familienernährermodells leben Paare[1] zunehmend in Doppelkarrierepartnerschaften[2]

1 Im Kontext des thematisierten Forschungsprojektes wurden heterosexuelle Paare befragt.
2 Im Folgenden wird diese Zielgruppe entsprechend der amerikanischen Bezeichnung *Dual Career Couple* mit DCC (im Plural DCCs) abgekürzt bzw. *Dual Career* mit DC.

(vgl. Lukoschat/Walther 2008: 13). Bislang geben lediglich Schätzungen Auskunft über die Häufigkeit dieses Paarmodells in Deutschland (vgl. Abele 2010: 25; Solga/Wimbauer 2005: 9f.; Schulte 2002: 256). Eine Karriere umfasst auch die Gefahr des Ausscheidens, sodass das DC-Modell eine begrenzte Phase im Lebensverlauf darstellen kann. Der vorliegende Beitrag orientiert sich an der Definition von DCCs als Paaren auf Augenhöhe mit einer gleichermaßen hohen Ausbildungsqualifikation und lebenslangen Karriereorientierung (beruflichem commitment) in jeweils eigenständigen Berufslaufbahnen (vgl. z. B. Behnke/Meuser 2003: 163; Solga/Wimbauer 2005: 9), „ohne dass in beiden Fällen Vollzeiterwerbstätigkeit gegeben sein muss" (Abele 2010: 22). In der spezifischen Personengruppe der Wissenschaftlerinnen sind DCCs vermehrt anzutreffen[3], wenngleich DCCs auch Paare „in anderen anspruchsvollen und herausfordernden akademischen Berufen" sein können (Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010: 13). Die Langzeitstudie BELA-E (Erhebungszeitpunkte 1995 bis 2008) belegt, dass DC bei Frauen insgesamt eine häufigere Paarkonstellation darstellt als bei Männern, weil „Bildungshomogamie […] bei den Frauen wesentlich stärker ausgeprägt [ist] als bei den Männern" (Abele 2010: 26). Hochqualifizierte Frauen entscheiden sich demnach häufiger für einen Partner auf Augenhöhe als hochqualifizierte Männer für eine ebenfalls hochqualifizierte Partnerin, auch vor dem Hintergrund, dass „die Verflechtung zweier Berufskarrieren zur Doppelkarriere eine wichtige Erfolgsbedingung für die Verwirklichung der weiblichen Berufskarriere" (Rusconi/Solga 2010: 37) darstellt.

Entlang der Bildungsbeteiligung und Berufsorientierung junger Frauen steigt mit der Abwendung von traditionellen Paararrangements entlang bürgerlicher Ideale sowie der Familienorientierung der (gar nicht mehr so) neuen Väter der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren – bestenfalls gleichberechtigt. Entgegen ihrer partnerschaftlichen Egalitätsansprüche werden DCCs jedoch mit kulturellen Mustern sowie infrastrukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen konfrontiert, die das traditionelle Geschlechtermodell in Deutschland weiterhin zu begünstigen scheinen. Sind demnach die Ziele der DCCs angesichts der (noch) geltenden Kontextfaktoren zu hoch gesteckt?

2 Zwischen (Re-)Traditionalisierung und neuer Dual-Career-Leitbildkultur

Obwohl das Modell der bürgerlichen Kernfamilie an Dominanz verloren hat, tendieren Paare nach der Geburt des ersten Kindes weiterhin zur traditionellen Arbeitsteilung im beruflichen wie privaten Kontext (vgl. Abele 2010: 29ff.; Reichle 1996; Rüling 2007), ein Phänomen, das als Gleichberechtigungsfalle beim Übergang zur Elternschaft bezeichnet werden kann. Rusconi und Solga identifizieren (insbesondere unter dreijährige) Kinder als entscheidenden Einflussfaktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen in Akademiker_innenpaaren und damit für die Realisierung von Doppelkarrieren, weil sie „auch in Akademikerpartnerschaften eine klassische geschlechtstypische Arbeitstei-

3 Die vorige Definition verweist darauf, „dass der Berufstätigkeit aufgrund inhaltlicher Interessen nachgegangen wird, und dass sie weder ausschließlich noch vorrangig ökonomisch begründet ist. Dieses Merkmal gilt in aller Regel für wissenschaftliche Karrieren" (Gramespacher/Funk 2009: 137).

lung“ forcieren (Rusconi/Solga 2008: 17). Diese (Re-)Traditionalisierung steht dem im Partnerschaftskonzept der DCCs verankerten Egalitätsanspruch konträr entgegen und erlaubt die Frage, inwieweit die Realität der innerfamiliären Arbeitsteilung auch in der DC-Familie geschlechtsspezifisch geprägt ist. Sind Enttraditionalisierungstendenzen in den partnerschaftlichen und familialen Arrangements der DCCs erkennbar? Welche Konsequenzen zieht dies für die Zuweisung von Lebensentwürfen und Karrierechancen im Paar nach sich?

Oberndorfer und Rost decken eine Gegensätzlichkeit zwischen der erläuterten Traditionalisierungsfalle und dem, was in Gesellschaft und Politik als Leitbild propagiert wird, auf und sprechen von einer „verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Oberndorfer/Rost 2002: 14)[4] – auf normativer Ebene verbal aufgeschlossen, auf der Mikroebene der Familie in der Umsetzung starr. Behnke und Meuser (2005: 128) analysieren in ihrer Studie zu DCCs ebenfalls eine faktische Vorrangigkeit der Karriere des Mannes parallel zu einer Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen beider Partner_innen als lediglich idealisierter Basis der Beziehung. Lukoschat und Walther hingegen leiten aus einer Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die gemeinschaftliche Bewältigung der Berufs-, Familien- und Hausarbeit als entscheidenden Erfolgs- und Zufriedenheitsfaktor ab und bezeichnen, vor allem politisch argumentierend, DCCs als Avantgarde mit einer herausgehobenen gesellschaftlichen Stellung, durch die „Bilder und Diskurse über den Wert von Familie in einem sehr modernen Sinne“ (Lukoschat/Walther 2008: 17) positiv beeinflusst würden. Sie betonen die Vorbildfunktion und ein von DCCs ausgehendes „Veränderungspotenzial […], das nicht nur in ihr persönliches, sondern auch in ihr berufliches Umfeld ausstrahlt“ (Lukoschat/Walther 2008: 17).

Kahlert schildert, der Argumentationslinie von Lukoschat und Walther folgend, einen transnational in der EU-Politik betriebenen Wandel vom „Leitbild der Alleinernährerfamilie bzw. dessen erneuerter Variante des modernisierten Ernährermodells“ (Kahlert 2013: 36)[5] hin zum Leitbild der Zwei-Verdiener-Familie bzw. DC-Familie – ein Wandel, in dem Kahlert auch die politischen Bestrebungen der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie die „gezielte[n] Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (Kahlert 2013: 36) begründet sieht. Zugleich unterstreicht sie die rein ökonomische und demographische Funktionalität dieser Chancengleichheitsbestrebungen, die im Folgenden am Beispiel der DC-Förderung aufgezeigt wird.

3 Dual Career im Vereinbarkeits- und Hochschuldiskurs

Wettbewerbsorientierte Hochschulen – *entrepreneurial universities* (vgl. Riegraf/Weber 2013) – sehen heute in Beschäftigten mit familiären Interessen hochqualifiziertes Potenzial. Nachdem dieses Potenzial (erst) im Zuge des Fachkräftemangels erkannt wurde,

4 Angelika Wetterer (2003) verweist in ähnlicher Form auf eine lediglich „rhetorische Modernisierung“ der Geschlechterverhältnisse.

5 Vgl. auch Rendtorff (2011: 41) sowie Peuckert (2008: 240) zur „modernisierten Versorgerehe“.

bewegt sich die Vereinbarkeitsdebatte in (hochschul)politischen Diskursen jedoch in der Regel fern von der Zielsetzung, dass für junge Frauen und Männer, die nach Ausbildung, Studium oder Promotion trotz Familie einer sinn- wie unabhängigkeitsstiftenden Erwerbsarbeit nachgehen möchten, Rahmenbedingungen geschaffen werden, die dies nicht nur ermöglichen, sondern als selbstverständlichen Regelfall stützen.

Mit zeitlicher Verzögerung gegenüber den Entwicklungen in den USA[6] implementieren Universitäten im Kampf um die besten Köpfe vor allem aus wettbewerbsorientierten Gründen verstärkt Service- und Unterstützungsprogramme in Form einer geregelten Dienstleistung.[7] Sie sollen angesichts der „hohe[n] Anforderungen des Wissenschaftssystems an räumliche Mobilität und zeitliche Flexibilität" bei der „wechselseitige[n] Abstimmung zweier akademischer Laufbahnen – und insbesondere zweier wissenschaftlicher Karrieren" (Gramespacher/Melzer 2010: 123) unterstützen. So beraten DC-Services zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten sowie zur Vereinbarkeit und Ausbalancierung von Familie und Beruf bzw. leisten im Rahmen eines Full-Services Hilfestellung bei Wohnungs-, Betreuungs- und Schulplatzsuche oder informieren über Kultur- und Freizeitangebote am neuen Standort (vgl. Melzer 2010: 153). Über die vereinzelten Services hinaus formieren sich kleinere und größere Netzwerke[8] aus regional beieinander liegenden Hochschulen und wissenschaftlichen wie wirtschaftlichen Institutionen, um miteinander kooperierend DCCs auch aus ökonomischem Eigeninteresse heraus zum gemeinsamen Ortswechsel zu motivieren (vgl. Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010). Ein zentraler Schwerpunkt der Beratungsarbeit der DC-Services, die in der Regel *nicht* den wissenschaftlichen Nachwuchs berücksichtigt, liegt in der Unterstützung bei der Stellensuche für die Partnerin/den Partner der/des zu Berufenden. Diesen Aufgabenteil beschreiben Woelki und Väth angesichts der hohen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität im wissenschaftlichen Karriereverlauf als gezielte „Weiterentwicklung der Karriere des Partners/der Partnerin" (Woelki/Väth 2010: 209) – ohne diese Förderung im Fokus sollten Angebote nicht den Namen DC-Service bzw. -Programm tragen.

Die im Rahmen eines Forschungsprojektes, auf dessen Ergebnisse im Beitrag näher eingegangen wird, interviewten DC-Familien, von denen einige im Berufsverlauf bei der Synchronisation ihrer Karrieren Hilfestellung von DC-Services und ähnlichen Förderprogrammen erhalten haben, bewerten die Zielgerichtetheit und Effektivität bisheriger Maßnahmen mitunter kritisch. Akademische Kultur und deutsches Hochschulrecht erschweren offenbar signifikant die Arbeit der Services und damit die Verbesserung der Bedingungen für Doppelkarrieren an deutschen Hochschulen, die DC häufig nicht „als ein Instrument der Familienförderung einer Organisation" mit dem Ziel der „Überwindung bisheriger Karrierehindernisse" (Woelki/Väth 2010: 202) verstehen. Solange jedoch „der Karriere des Mannes […] immer noch die primäre Bedeutung

6 Londa Schiebinger (2010) analysiert basierend auf Ergebnissen der US-weiten Studie „Dual Career Academic Couples: What Universities Need to Know" die Erfahrungen der USA mit der Förderung von DCCs und mit dem sogenannten *Dual Hiring*, das seit den 1970er Jahren verstärkt eingesetzt wird (vgl. Kap. 5.4).

7 Laut einer Kartierung der DC-Landschaft in Deutschland gab es 2009 insgesamt 25 etablierte DC-Services, zwei Services befanden sich im Aufbau und 24 weitere in der Planung (vgl. Melzer 2010: 150f.).

8 Laut Melzer waren es 2009 insgesamt elf etablierte bzw. im Aufbau befindliche DC-Netzwerke (vgl. Melzer 2010: 155ff.) nebst dem bundesweiten DC-Netzwerk Deutschland (DCND) seit Juni 2010.

zugeschrieben wird“ (Gramespacher/Funk 2009: 139), Männer im Paar als *first hire* positioniert werden[9], ist DC-Förderung ein Instrument der Frauen-, Chancengleichheits- *und* Familienförderung, das laut Gramespacher und Funk bestenfalls bei den Gleichstellungsbeauftragten zu verorten ist[10]. Woelki und Väth diskutieren die grundsätzliche Ausrichtung und Zielsetzung der DC-Services in der Praxis der jeweiligen Hochschule. Sie sehen transformatives Potenzial in Kultur und System der Wissenschaft im Sinne einer „Selbstreproduktion von Organisationsstruktur und […] Organisationskultur […] [hin] zu breiter angelegten Veränderungsprozessen“ (Woelki/Väth 2010: 206) mit dem Ziel, Geschlechterstereotype aufzubrechen. Gramespacher und Melzer verweisen ebenfalls auf die Organisationsentwicklung, indem sie DC-Strategien im Kontext gender- und diversity-gerechter Personalentwicklung an Hochschulen in den Blick nehmen und Gender Mainstreaming wie auch Diversity-Maßnahmen als „Strategien der Qualitätssicherung und -steigerung“ zur „(Re-)Organisation, Verbesserung und Evaluation von Entscheidungsprozessen“ betonen (Gramespacher/Melzer 2010: 125). Sie sehen im Hinblick auf die Personal- wie Organisationsentwicklung an Hochschulen großes Potenzial in der Kombination von Gender Mainstreaming mit dem Ziel verbesserter Genderkompetenz auf der einen und Diversity-Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie der Heterogenität auf der anderen Seite (vgl. Gramespacher/Melzer 2010: 126ff.). DC-Maßnahmen kommen dem Gender- wie dem Diversity-Gedanken gleichermaßen nach.[11]

4 Datenmaterial und methodisches Vorgehen

In einer Interviewstudie wurden DC-Familien, in denen mindestens ein Elternteil eine wissenschaftliche Karriere verfolgt und auf Professurebene angelangt ist, im Rahmen teilstrukturierter, problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel 1982) zu ihrem Berufs- und Familienalltag befragt. Die Datenbasis der Einzelfallanalysen bilden insgesamt 14 detaillierte, an der Biografie der Befragten orientierte Interviews, acht Paar- sowie sechs Kinderinterviews. Mit Blick auf den in der Studie fokussierten Arbeitskontext Wissenschaft zählen zwei Professor_innenpaare, drei Professor_innen mit einer Partnerin/einem Partner im außeruniversitären Forschungsbereich bzw. im Forschungsmanagement sowie drei Professor_innen, deren Partner_in sich (z. T. nach vorheriger Berufslaufbahn in der Wissenschaft) für ein Angestelltenverhältnis in der Wirtschaft bzw. für eine selbstständige Tätigkeit entschieden hat, zum Sample. So umfasst die Stichprobe sowohl reine Wissenschaftler_innen-Paare als auch gemischte Paarkonstellationen aus Wissenschaft und Wirtschaft. Alle der befragten Professor_innen haben einen Lehrstuhl an einer Universität inne, sodass der Fokus auf der universitären Laufbahn liegt. Bei der

9 Vgl. ebenfalls Schiebinger zu Dual Hires in den USA: „Men comprise the majority (58 %) of first hires […]. They make up only 26 % of second hires (meaning that women are 74 % of second hires)“ (Schiebinger 2010: 120).

10 Alternativ sind DC-Servicestellen „in Berufungsteams, Personaldezernaten, Stabstellen oder auch in Welcome-Centern integriert“ (Gramespacher/Funk 2009: 140).

11 Auch Schiebinger verweist auf das Potenzial und den Bedarf von DC bzw. *Dual Hiring* für eine diversity-gerechte Personalpolitik (vgl. Schiebinger 2010: 115).

Auswahl der Stichprobe und der Rekrutierung der Interviewpartner_innen spielte neben den genannten Kriterien eine Rolle, dass das DCC mit Kind/ern im Alter von 0 bis 12 Jahren zusammenlebt. Die Elternpaare wurden gemeinsam interviewt, während die Kinder in Einzel- oder Geschwisterinterviews befragt wurden. Der Fokus des Beitrags liegt auf den Paarinterviews der Studie sowie den Ergebnissen auf der Ebene der lebens- und arbeitsweltlichen Kontexte.

5 Analysen und Ergebnisse der Paarstudie

Als Schlüssel zur Vereinbarkeit bedingen förderliche wie hemmende Kontextfaktoren, wie das eigene Lebensmodell vor dem Hintergrund individueller Vorstellungen und Wünsche in Beruf und Familie bewertet wird. Wichtige Fragen hinsichtlich der Vereinbarkeit von (doppeltem) karriereorientiertem Erwerbsleben mit der Familien- und Reproduktionsarbeit orientieren sich mit Blick auf soziale Ungleichheiten entlang der Geschlechterkategorie, weil nicht zuletzt im Hinblick auf geschlechtsspezifische Karrierechancen der Umgang mit den hohen Anforderungen im Paar von großem Interesse ist (vgl. Niessen et al. 2010: 75). Deren Schlüsselfunktionen gilt es im Folgenden theoretisch wie empirisch mittels Datenmaterial herauszuarbeiten:

- Welche Ergebnisse können anhand von Paarinterviews in DC-Familien in Bezug auf förderliche und hemmende Kontextfaktoren im wissenschaftlichen Karriereverlauf und bei der Vereinbarkeit von zwei Karrieren mit Partnerschaft und Familie zusammengetragen werden?
- Welche Erfahrungen macht wer im DCC im lebens- wie im arbeitsweltlichen Kontext, im wettbewerbsorientierten Wissenschaftssystem und in der Welt der Reproduktions- und Familienarbeit?
- Inwiefern beeinflussen welche Strukturen und symbolischen Systeme entlang von Macht- und Herrschaftsdiskursen Karriere- und Lebenswege von DC-Familien?

Der Beitrag greift im Folgenden mit (1) der Schlüsselfunktion der Frauen, (2) den Beschäftigungsbedingungen, (3) der Mobilität sowie (4) der Funktion von Gatekeepern, Netzwerken und DC-Förderung vier zu analysierende Aspekte im lebens- und arbeitsweltlichen Kontext von Wissenschaftler_innen heraus.

5.1 Schlüsselposition von Frauen bei der Realisierung des DC-Modells

Es zeichnet sich bei der Interpretation des Datenmaterials eine geschlechtsspezifische Differenzlinie dahingehend ab, dass (fast) alle der befragten Interviewpartner in einer klassischen Familie aufgewachsen sind, und zwar entgegen der Herkunftsfamiliensituation der meisten Interviewpartnerinnen. Die meisten der männlichen Befragten haben aus diesem Grund zu Beginn der Paarbeziehung ein deutlich konventionelleres Bild von Familie, während ihre Partnerinnen stärkere Egalitätsvorstellungen in die Partnerschaft hineintragen. Die befragten Frauen setzen sich entgegen geschlechterstereotyper

Vorstellungen ihrer Partner für eine gleichwertige innerfamiliale Arbeitsteilung ein und festigen damit vorrangig die Basis des DC-Modells als Partnerschaftsarrangement.[12] Dies bestätigt die Analysen von Rusconi und Solga (2010) sowie die Ergebnisse der Langzeitstudie BELA-E zu den bildungshomogamie- wie karriereorientierten Frauen in DCCs (vgl. Einleitung). Darüber hinaus besteht ein Vorbildmangel für beide Geschlechter, wenn es darum geht, zwei Karrieren gleichberechtigt und innerhalb echter paritätischer – im Sinne von symmetrischer und geschlechtergleicher – Arbeitsteilungen im privaten Kontext zu vereinbaren. Vor allem im Arbeitskontext Wissenschaft treffen die Befragten selten auf Gleichgesinnte: „[k]eine meiner Kolleginnen und Kollegen, die ein Kind hatten" (Interviewzitat).

„Wissenschaftler_innen mit einem gleichberechtigten Partnerschaftsverständnis treffen vor allem als Eltern auf das Erbe eines Karrieremodells, in dem die Männer von familiärer Sorgearbeit weitgehend befreit waren und diese allein den Frauen überlassen blieb. Damit ist ein Konfliktpotenzial zwischen arbeits- und lebensweltlichen Kontexten benannt, das vor allem den Ausstieg von Wissenschaftlerinnen aus Universität und Wissenschaft begründen kann." (Heusgen et al. 2013: 80)

Wissenschaft als Lebensform, die „in einem sozialen Kontext [entstand; S. L.], in dem eine komplementäre Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen vorherrschte" (Metz-Göckel et al. 2014: 25), legt offenbar weiterhin einen Entscheidungszwang nahe: „[f]rühzeitig und dauerhaft aus der Wissenschaft auszusteigen oder auf Kinder zu verzichten" (Metz-Göckel et al. 2014: 16). Und dies bedingt, wie zahlreiche Studien belegen, vor allem den Ausstieg von Frauen. Die Befragten, die sich für Familie *und* Wissenschaftskarriere entschieden haben, berichten, dass sie im privaten wie beruflichen sozialen Umfeld häufig mit kritischen Äußerungen gegenüber dem eigenen Lebensmodell konfrontiert werden oder mit Nachdruck das eigene Vereinbarkeitsmodell verteidigen müssen. Eine Professorin berichtet im Interview, dass sie sich im eigenen Fachbereich gegen eine familienunfreundliche Sitzungspraxis zur Wehr setze, die viele der Befragten beklagen:

„Die Sitzungen fanden dienstags abends von 17 bis 19 Uhr statt. Das war das Erste, was ich durchgeboxt habe, dass das nicht mehr so ist. Und das war eine Revolution! Da musste ich richtig was in Gang bringen an Umdenken."

Vermehrt berichten die Interviewpartnerinnen, dass sie sich als Wissenschaftlerin und Mutter im männlich konnotierten Arbeitsfeld der Wissenschaft im Karriereverlauf durchsetzen und entgegen stereotyper Leitbilder beweisen mussten. Rückblickend vergleicht eine Professorin des Samples ihre wissenschaftliche Laufbahn mit der ihres Mannes: „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann." Obwohl sie als deutlich Jüngere vor ihrem Mann den Erstruf an eine Universität erhielt, musste sie sich im Karriereverlauf immer wieder engagiert um Förderungen, Stellen und Finanzierungen bemühen. Weil Frauen in der Wissenschaft weniger als ihre Kollegen, die z. B. beim Zugang zur Promotion stärker unterstützt werden, von Netzwerken profitieren[13], müssen

12 Behnke und Meuser (2005: 131f.) betrachten die Herstellung der Lebensform DC darüber hinaus als eine von den Frauen erbrachte Leistung, weil sie ebenfalls das „Vereinbarkeitsmanagement" und damit die Organisation des Gesamtgefüges im Paar und in der Familie übernehmen.

13 Vgl. dazu z. B. auch Rusconi/Solga 2011: 21.

sie selbst einen höheren Aufwand betreiben, um über das für die wissenschaftliche Karriere und ihren Fortgang relevante Kapital zu verfügen.

Es wird deutlich, dass Motivationen und Entscheidungen in Beruf und Familie stark mit den Deutungen der eigenen Rolle als Wissenschaftler_in sowie als Elternteil einhergehen und nicht geschlechtsneutral betrachtet werden.

5.2 Auf dem Rücken des wissenschaftlichen Nachwuchses

Prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft mit enormen Vertragsbefristungen, die Nicht-Anbindung von Mitarbeiter_innen im wissenschaftlichen Mittelbau unterhalb der Professor_innenebene und die damit verbundene Häufigkeit von Stellenwechseln stehen als arbeitsweltliche Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von zwei Karrieren und Familie entgegen.

„Initiativen von DFG und Wissenschaftsrat versuchen, verbesserte Bedingungen für Doppelkarrieren auch an deutschen Hochschulen zu schaffen, sind jedoch mit einer Struktur konfrontiert, die auf die Beschäftigung von Doppelkarrierepaaren schlecht vorbereitet und zum Teil auch widerständig ist. Anders als Unternehmensleitungen engagieren sich Universitätsleitungen gar nicht oder in nur geringem Maße, um den Nachwuchs an die eigene Organisation zu binden. Sowohl die akademische Kultur in Deutschland als auch das deutsche Hochschulrecht sind zumindest für das Karrierestadium vor der Erstberufung nicht auf eine langfristige Bindung des Personals an die jeweilige Hochschule hin angelegt. Die personalrechtlichen Bedingungen des Hochschulrechts schreiben eine Begrenzung der Laufzeiten von Verträgen für Mittelbaustellen zwingend vor und verbieten (bislang) Hausberufungen." (Meuser 2006)

Diese prekären Beschäftigungsbedingungen werden auch in den Paarinterviews reflektiert. Eine Professorin des Samples berichtet: „Ich hab einen Lebenslauf, der geht über mehrere Seiten, und zwar deshalb, weil alle halbe Jahre ein anderer Arbeitsvertrag kam." Sie reflektiert ein „Misch-Masch" aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen am Institut, selbst eingeworbenen Stellen und kurzen Förderzeiträumen während ihrer Habilitation.

Viele der Befragten beklagen mit Blick auf nachfolgende Generationen in der Wissenschaft eine Ausbeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die an dieser Stelle als Rahmung für Erfolg oder Misserfolg im wissenschaftlichen Karriereverlauf analysiert werden soll. Im Interview beschreibt ein DCC (beide in der Wissenschaft auf Professor_innenebene bzw. im Wissenschaftsmanagement tätig) entlang einer Programmatik der Verschrottung wissenschaftlichen Nachwuchses eindrücklich die „Gesetzmäßigkeiten des Marktes" Wissenschaft (Interviewzitat):

„Da werden ganze Generationen verschrottet. […] Weil die Luft da oben [in der Universität; S. L.] ist schon sehr dünn stellentechnisch gesehen. Es gibt einfach nicht so viele Lebenszeitstellen. […] Und irgendwann schließen sich die Zeitfenster. […] Es gehört schon viel dazu, dass man in einem [Berufungs-]Verfahren mit ein oder zwei Auftritten Leute überzeugt. Genauso wie man mit schlechten [Auftritten; S. L.] nicht überzeugt und aussortiert wird. Das ist nicht wirklich ein rationales Verfahren."

Seine Partnerin erzählt:

„Da muss man sich nicht wundern, wenn die Leute irgendwann mal wirklich ausrasten, weil sie vielfach bescheinigt bekommen haben, wie gut sie wissenschaftlich sind. Und sie wissen [trotzdem; S. L.] nicht, wovon sie im nächsten Monat die Miete zahlen sollen."

Mit befristeten Teilzeitstellen müssen Promovierende in Projekten mitarbeiten, volle Lehrleistungen erbringen und ihre wissenschaftliche Weiterqualifizierung oftmals unbezahlt in der Freizeit realisieren. Das Paar beschreibt Kreisläufe individueller sowie kollektivistischer Ausschließungsstrategien im Wissenschaftssystem als „sich selbst verstärkendes Moment" (Interviewzitat).

Verschlossene Türen im wissenschaftlichen Karriereverlauf machen die Befragten an den auch im Gender-Report 2013 (Kortendiek et al. 2013) beklagten Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der Professor_innenebene und dem nicht auf Nachwuchsförderung setzenden Habitus zahlreicher Universitäten fest. Letzteres bestätigt sich in der oftmals nicht den wissenschaftlichen Nachwuchs als Zielgruppe berücksichtigenden Beratungsarbeit der DC-Services. Mit der Zielsetzung, die besten Köpfe für die eigene Universität zu gewinnen, agieren die Services „im Rahmen von Berufungsverhandlungen und fördern die Unterstützung der Partner_innen als Währung um die Wunschkandidat_innen der Hochschulleitung" (Melzer 2010: 154). Bei ihrer Zusammenstellung der DC-Förderlandschaft im Bundesgebiet macht Melzer nur zehn Hochschulen aus, die ihren beratenden Service explizit auch an (die Partner_innen von) Nachwuchswissenschaftler_innen richten und damit dem Drop-out der Frauen aus der Wissenschaft aktiv entgegenwirken (vgl. Melzer 2010: 154). Wenn DC mit dem Ziel, traditionelle Familienbilder und Geschlechterrollen aufzubrechen, als ein Instrument der Frauen- und Familienförderung einer Organisation gewertet und eingesetzt wird, gerät damit „das kritische Potenzial des komplexen Gender-Begriffs […] nicht aus dem Blickfeld" (Woelki/Väth 2010: 202).

Neben dem wissenschaftlichen Nachwuchs ist nicht zuletzt auch die Zielgruppe der Professor_innen selbst den Rahmenbedingungen von Wissenschaft in Zeiten des Neoliberalismus – aktuell seit der Einführung der W-Besoldung – z. B. durch Sanktionen bei Nicht-Erfüllung des universitären Punktekatalogs ausgesetzt.

„Diese W2, W3, also dieses Besoldungssystem, und diese Leistungszulagen und dieses ganze System [ist] 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. […] Immer weiter, Leistung, Leistung. Also die Grundlogik des Jobs ist eine des Immer-Weiterkommens" (Interviewzitat).

So klagt eine Professorin des Samples. Ihr Partner, ebenfalls Professor, definiert diese Logik des Wissenschaftssystems als sich „steigernden Imperativ" (Interviewzitat).

5.3 Familien in der Pendelfalle

DCCs werden, wie bereits betont, durch hohe Mobilitäts-, Flexibilitäts- und Leistungsansprüche gepaart mit langfristig prekären und ungesicherten Beschäftigungsbedingungen im Arbeitskontext Wissenschaft im doppelten Sinne vor große Herausforderungen bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Laufbahnen gestellt. Eine Professorin des Samples berichtet, dass von der Universität bereits in ihrer Promotionszeit mit Stipendium ein Ortswechsel eingefordert wurde:

„Also in Stadt L. wurde das eigentlich gewünscht, dass ich da hinziehe fürs Stipendium, aber es wurde mir kein Büro gestellt. Ich ziehe ja nicht in ein Studentenwohnheim, um mich in so einem kleinen Zimmerchen hinzusetzen und eine Doktorarbeit zu schreiben."

Zugleich stellen Pendelphasen und Umzüge ähnlich wie Familiengründungen (mit denen die Mobilitätsanforderungen junger Wissenschaftler_innen häufig kollidieren) Zäsuren im Leben dar, die „eine anfänglich noch bestehende Gleichberechtigung der beiden Karrieren hin zu einer Dominanz der männlichen Karriere kippen lassen" können (Auspurg/Hinz/Amorelli 2010: 60). Das Pendeln kann so nicht nur aufgrund seines zeitlichen, physischen und psychischen Belastungspotenzials, sondern auch vor dem Hintergrund ungewollter (Re-)Traditionalisierung zur Pendel*falle* werden. Die Ergebnisse der Interviewauswertungen belegen, dass Pendelsituationen den Traditionalisierungseffekt unter Umständen gar potenzieren: Wenn sie pendelt, übernimmt er an zwei oder drei Pendeltagen einen Teil der anfallenden Haushalts- und Sorgearbeit. An den verbleibenden Wochentagen ist sie mehrheitlich dafür zuständig und erfüllt ebenfalls liegengebliebene Aufgaben. Pendelt er an seinen Arbeitsort, übernimmt sie an diesen Tagen die Familienarbeit und ist zugleich an den verbleibenden Wochentagen zu mindestens 50 Prozent für diese Arbeiten zuständig. Entsprechend den Studienergebnissen von Behnke und Meuser sind auch in dieser Interviewstudie in den Paaren die befragten Frauen mehrheitlich für das sogenannte Vereinbarkeitsmanagement zuständig – auch wenn zwei Interviewpartner des Samples aufgrund reduzierter Arbeitszeit bzw. Arbeitsplatzsuche (in diesem Fall für einen begrenzten Zeitraum) vorrangig für Haushalts- und Familienaufgaben verantwortlich sind.

In einer der befragten Professor_innenfamilien (mit einer Tochter im Vorschulalter), die zum Interviewzeitpunkt von einer ungewollten Pendelsituation betroffen ist, pendelt er an eine rund 250 Kilometer weit entfernte Universität, die nach Antritt des Rufes einen Ortswechsel einfordert und, wie häufig der Fall, auch vertraglich festhält:

„Also bei mir steht es drin in der Berufung. Ich bin verpflichtet, nach Stadt B.[14] zu ziehen im Umkreis von 30 Kilometern. Und ich weiß nicht, was passiert, wenn ich es ignoriere. Dafür hat man fünf Jahre Zeit. […] Wie kann so ein Passus da drin stehen?" (Interviewzitat)

Die Universität seiner Partnerin erwartet ebenfalls den Erstwohnsitz am Universitätsstandort. Die Bedürfnisse der DC-Familien geraten aus dem Blick, wenn Flexibilität und Mobilität im Karrierekontext Wissenschaft unabhängig von der jeweiligen Familiensituation aus ökonomischen Zielsetzungen der Universitäten heraus eingefordert werden. An die betroffene Familie werden mit zwei Professuren und Kind nicht erfüllbare Anforderungen gestellt. Die Familie berichtet ferner von ihrer Unzufriedenheit über die langjährige Pendelsituation. Auf die Frage, ob die Situation in Zukunft aufzulösen sei, antworten beide: „Ne, das ist halt schon sehr frustrierend. […] Geht ja nur über wegbewerben. […] Und das ist immer ein Pokerspiel." Sie erläutert: „Wenn ich mich jetzt in die Nähe von Stadt B. bewerben würde, dann gibt es vielleicht in einem halben Jahr die Top-Option für ihn in Stadt M." Die zu befolgenden Regeln dieses Pokerspiels um Mobilität und Flexibilität laufen den Wünschen und Bedürfnissen der Familien nach Planbarkeit im Lebensverlauf, verlässlichen Alltagsroutinen und konstanten sozialen Netzwerken, die z. B. die Organisation der Kinderbetreuung stützen, zuwider. Der be-

14 Namen und Ortsangaben anonymisiert.

fragte Professor beschreibt solche Belastungsfaktoren, die mit der Pendelsituation einhergehen:

„Das sind viele Faktoren, die da rein spielen. Das ist nicht nur das Berufliche. Hier wegzugehen, ist auch wieder dieses Entwurzeln. Wir haben es gerade geschafft, das erste Mal seit wir überhaupt zusammen sind, dass wir einen gemeinsamen Lebensmittelpunkt haben, in dem wir uns auch tatsächlich sozial vernetzt haben."

Dass Flexibilität und Mobilität sowie das Hinnehmen von kurz- oder längerfristigen Pendelsituationen im wissenschaftlichen Karriereverlauf zentrale Schlüsselbedingungen für den beruflichen Aufstieg darstellen, bestätigt sich auch darin, dass *alle* Familien des Samples bereits Pendelsituationen bewältigen mussten. Die Ergebnisse der Paar- wie auch der Kinderinterviews zeigen, dass diese Phasen von den Familienmitgliedern als anstrengend und belastend erlebt wurden. Sowohl die Alltagsorganisation wie auch die zeitliche und emotionale Belastung tragen dazu bei, dass alle Familien bestrebt sind, Pendelphasen nach Möglichkeit zu umgehen bzw. abzukürzen. „Dieses Pendeln zu beenden, das hat man ganz deutlich gemerkt, dass das für die Familie unheimlich wichtig war", reflektiert ein in der Wirtschaft Beschäftigter, der seine Führungsposition in einem Unternehmen kündigte, nachdem seine Partnerin als Professorin wegen eines Rufes über mehrere Monate pendeln musste. Eine weitere Interviewpartnerin (Professorin) betont ebenfalls das gemeinsame Erleben des familiären Alltags und den täglichen Kontakt zu den Kindern, den sie in ihrer Pendelzeit vermisste: „Ich bin jetzt wieder, merke ich, viel ausgeglichener als in dem gesamten Jahr, in dem ich gependelt bin. Weil ich einfach jeden Tag die Kinder sehe und jeden Tag weiß, es ist alles in Ordnung."

Entsprechend der Zielsetzung, DCCs zum gemeinsamen Ortswechsel zu motivieren, kommt den DC-Services und ihren Netzwerken bei der Stellensuche für die/den Partner_in eine hohe Bedeutung zu und bestätigt wiederholt DC als familien- und Chancengleichheit förderndes Instrument.

5.4 Gatekeeping, DC-Förderung und die Logik des Wissenschaftssystems

Eine Hilfe auf dem erfolgreichen Karriereweg in der Wissenschaft mit bzw. trotz Kind war für eine befragte Professorin ihr damaliger Chef. Als dieser dem Ruf an eine andere Universität folgt, realisiert sie „das Fehlen des Mentors. Dass man jemanden hat, der für einen spricht oder sich auch auf höherer Position für einen einsetzt" (Interviewzitat). Gatekeeper haben für den wissenschaftlichen Karriereweg eine entscheidende Schlüsselrolle als förderlicher oder hemmender Kontextfaktor. Kahlert sieht in den „Gatekeepern, die den wissenschaftlichen Nachwuchs in Hochschule und Forschung rekrutieren, betreuen und fördern (sollen)" (Kahlert 2013: 43), bzw. vor allem in deren Leitbildern der Lebensführung (und nicht allein in ihrem biologischen Geschlecht) einen wesentlichen Grund für den Drop-out von Frauen aus der beruflichen Laufbahn in Hochschule und Forschung. Zentral ist ihrer Meinung nach z. B. die Einstellung der Gatekeeper zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familiengründung sowie zu Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur in der Wissenschaft. Ein Professor_innenpaar spricht im Interview über Gatekeeping-Effekte und bestätigt Kahlerts These:

„Das [gemeint ist die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie; S. L.] hat weniger mit der Wissenschaft als mit der Organisation von Universität zu tun. […] Mit der Organisation und mit den handelnden Personen. Die meisten leitenden Positionen an Universitäten werden von Menschen [bekleidet; S. L.], die in unserer Generation oder älter sind. Und da ist einfach das Verständnis für Familie nicht da."

Der Gender-Report 2013 bestätigt, dass auch in Berufungsverfahren bei der Entscheidung über die Kandidatin/den Kandidaten der zu besetzenden Position alle Beteiligten zu sogenannten „StrippenzieherInnen" (Kortendiek et al. 2013: 362) werden können. Die insgesamt 1 700 im Rahmen des Reports befragten Professor_innen nordrhein-westfälischer Hochschulen benennen die Vereinbarkeit der Wissenschaftskarriere mit Familie, Kindern bzw. Partnerschaft als zentralen hemmenden Kontextfaktor in der wissenschaftlichen Karrierelaufbahn. Metz-Göckel und ihre Projektmitarbeiterinnen erläutern, dass der „Karrierefaktor Kind" zu einer generativen Diskriminierung im wissenschaftlichen Karriereverlauf führt (vgl. Metz-Göckel et al. 2014: 16). In der (weiterhin) vorherrschenden Logik des Wissenschaftssystems sieht ihre Mobile-Drop-Out-Studie[15] einen entscheidenden Grund für den Ausstieg junger Frauen und Männer aus der Wissenschaft. Strukturelle Zwänge und unhinterfragte Mythen wie die der wissenschaftlichen Persönlichkeit, die sich allein aus wissenschaftlichen Leistungen heraus generiert, und die der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innewohnende und institutionalisierte Geschlechterordnung werden heute zwar zunehmend kritisiert, wirken jedoch weiterhin auf der Ebene der universitären Erwartungen an Forschung und Lehre sowie der Ansprüche an die Beruflichkeit als Wissenschaftler_in. Ein Professor_innenpaar schildert Gatekeeping-Prozesse und universitäre Erwartungshaltungen im Kontext seiner Erfahrungen mit DC-Programmen an zwei verschiedenen Hochschulen. Während die Professorin erfolgreich im Berufungsverfahren eine (befristete) Stelle für ihren Mann aushandeln konnte, bekommt ihr Partner beim Ruf an eine andere Universität keine Unterstützung bei der Stellensuche seiner Partnerin zugesagt.

„Ich hab da auch nachgefragt. Wie sieht es denn damit aus? […] Und dann wurde gesagt: Ja, ja, aber doch nicht für eine wissenschaftliche Karriere! Da können wir nichts machen! Da kennen Sie doch die Verfahren! Also wenn Ihre Frau jetzt Lehrerin ist oder so, dann gucken wir mal.[16] Aber Doppelkarriere im Sinne, dass beide Wissenschaftler sind? Da muss man sich den üblichen Bedingungen unterwerfen. Dann muss man halt einen Ruf bekommen."

Deutsche Universitäten sind mitunter noch mit echter DC-Förderung entlang der komplexen Anforderungen von Doppelkarrieren in der Wissenschaft überfordert und tun sich mit der Idee des *Dual Hiring* schwer. Die Argumentation der betroffenen Universität verweist auf die von Schiebinger dargelegten Ergebnisse der US-Studie zu DCCs: „In fact, rates of dual hiring are higher among women respondents than among men respondents (13 % versus 7 %)" (Schiebinger 2010: 118). Entgegen dem DC-Programmen anhaftenden Nepotismusverdacht hofft Schiebinger darauf, dass „clear and coherent protocols remove the sense of intrigue and favouritism that can adhere to partner hiring and bring greater fairness to the process" (Schiebinger 2010: 122).

15 Vgl. BMBF-gefördertes Forschungsprojekt „Mobile Drop-Outs: Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses", Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, HDZ/TU Dortmund (Laufzeit 2010–2013).

16 Vgl. dazu auch Rusconi/Solga 2011: 18.

Kahlert bezweifelt, „ob die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und eine verstärkte Repräsentation von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen […] tatsächlich hinreichende Beiträge darstellen, um mehr Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen zu gewinnen" (Kahlert 2013: 48). Die Lösung liegt meiner Meinung nach in der Kombination verbesserter Rahmenbedingungen von Vereinbarkeit, der Qualität wie Quantität der von Frauen besetzten (Gatekeeper-)Stellen und der Kultur im Arbeitskontext Wissenschaft. Gemeint ist die Kultur, die auch die von Kahlert interviewten Gatekeeper im Wissenschaftssystem selbst reproduzieren sowie entlang derer sie den wissenschaftlichen Nachwuchs sozialisieren und Deutungsmuster von Familie und Geschlecht (weiter-)entwickeln.

Was aber, wenn DC-Familien im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere – den Gatekeeping-Effekt ins Positive gewendet – nicht nur im Abhängigkeitsverhältnis zu Gatekeepern, sondern selbst als Gatekeeper am Tor für gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse stehen? Eine der befragten Professorinnen sieht sich klar in der Rolle der Multiplikatorin gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs:

„Ich mache es ganz bewusst. Alle meine Diplomandinnen und Doktorandinnen, 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 vorneherein ausschließen … die akademische Karriere."

6 Diskussion und Ausblick

Es sind gesellschaftliche, politische, historisch bedingte und individuelle Rahmungen im Kontext von Familie, Beruf und Wissenschaft, die die Realisierbarkeit von Vereinbarkeitslösungen in der postmodernen DC-Familie unterstützen oder aber den Weg zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance verschließen. Die im Beitrag analysierten Schlüssel zur Vereinbarkeit in Form förderlicher oder hemmender Kontextfaktoren – die Schlüsselfunktion der Frauen bei der Realisierung des DC-Modells, Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur, Gatekeeper und Netzwerke sowie die DC-Förderung – bedingen, inwieweit den eigenen Vorstellungen und Wünschen in Beruf und Familie mit Macht oder Ohnmacht begegnet und das eigene Lebensmodell als zufriedenstellend gewertet wird. Zum einen verweisen die Analysen auf Verunsicherungen, Verletzbarkeiten und Abhängigkeiten im wissenschaftlichen Karriereverlauf sowie bei der Ausbalancierung von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Zum anderen werden Arbeit und Familie von den befragten DCCs zugleich als sich in ihrer Gegensätzlichkeit und Ambivalenz verstärkende Zufriedenheitsfaktoren gewertet[17], die in gleichem Maße für ein gutes Leben ausschlaggebend sind. Ein Interviewpartner formuliert treffend: „Im Grunde genommen stellt uns beides zufrieden. Also Familienzeit ist erfüllend und Arbeitszeit ist erfüllend."

Die beschriebenen Problemlagen und Vereinbarkeitskämpfe, aber auch die gelingenden Vereinbarkeitsstrategien und Paararrangements sind im Alltag der DC-Familie vor allem mit der Konstruktion von Geschlecht als Differenzkategorie bei der Verstri-

17 Vgl. dazu auch die Perspektive des „Enrichment-Ansatzes" (z. B. Niessen et al. 2010: 80).

ckung der wechselseitigen Bedingtheit der Sphären Produktion und Reproduktion verknüpft. Wie anhand der prekären Arbeitsbedingungen im Arbeitskontext Wissenschaft und des nicht auf Nachwuchsförderung setzenden Habitus der Universitäten sowie am Beispiel der Pendelfalle aufgezeigt wurde, spielt in diesem Diskurs die Verwobenheit von Ökonomie und Sorge eine Rolle. Die erläuterten Rahmungen schaffen nicht nur Unsicherheiten und Abhängigkeiten hinsichtlich privater Lebensplanung und finanzieller Engpässe für Familien, sondern hindern Universitäten auch daran, Familienfreundlichkeit und die Förderung von jungen Mitarbeiter_innen mit Familie als festen Bestandteil der gelebten Arbeitskultur an der eignen Hochschule zu implementieren.

Trotz der an DC-Familien herangetragenen Vorbild- und Multiplikator_innenfunktion verweisen die Verletzbarkeiten der DC-Familien auf (weiterhin) ungenügend gesteckte Rahmenbedingungen und mangelhafte Bedingungen, um z. B. an unternehmerisch denkenden Hochschulen Tor und Tür zu öffnen für gutes (Familien-)Leben und Arbeiten. Auf der Praxisebene muss hinterfragt werden, inwieweit die strukturell intendierte Überwindung von Geschlechterungleichheiten im Paarkonzept und Familienalltag auch realisiert werden kann. Das unterstreicht eine Interviewpartnerin, der das Schlusswort des Beitrags gilt:

„Es [das DC-Modell; S. L.] ist *absolut* das Modell, was ich sowohl persönlich als auch beruflich für das halte, was in der Gesellschaft *möglich* sein sollte. […] Auch unser Modell hat einen Preis. Aber ich finde, es stellt die höchsten Ansprüche an gesellschaftliche Rahmenbedingungen, also politische Rahmenbedingungen. Und wenn *wir* irgendwann geschmeidig in unserer Gesellschaft dieses Modell leben können, dann wäre das ein Zeichen dafür, dass die Rahmenbedingungen stimmen. Noch sind wir in einer Schieflage. […] Wenn Leute das Ernährermodell leben wollen […], kommen [die] in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die *auch* das andere ermöglichen, ganz wunderbar klar. Nur *wir* kommen nicht in Rahmenbedingungen klar, die auf das Ernährermodell ausgerichtet sind."

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea. (2010). Doppelkarrierepaare. Entstehung und Relevanz der Thematik. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 21–35). Opladen: Barbara Budrich.

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas & Amorelli, Eva. (2010). Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren in der Wissenschaft. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 57–74). Opladen: Barbara Budrich.

Behnke, Cornelia & Meuser, Michael. (2003). Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. *Soziale Welt*, (54), 163–174.

Behnke, Cornelia & Meuser, Michael. (2005). Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In Heike Solga & Christine Wimbauer (Hrsg.), *Wenn zwei das Gleiche tun … Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples* (S. 123–139). Opladen: Barbara Budrich.

Gramespacher, Elke & Funk, Julika. (2009). Dual Career Couples an Hochschulen fördern. *Femina Politica, 13*(1), 136–142.

Gramespacher, Elke; Funk, Julika & Rothäusler, Iris. (2010). *Dual Career Couples an Hochschulen.* Opladen: Barbara Budrich.

Gramespacher, Elke & Melzer, Kerstin. (2010). Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversity-gerechter Personalentwicklung an Hochschulen. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2*(3), 123–133.

Heusgen, Kirsten; Koch, Dorothee; Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra. (2013). Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren? Arbeits- und lebensweltliche Einflussfaktoren auf den Ausstieg aus und den Verbleib in der Wissenschaft. Tagungsbericht. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (32), 80–82.

Kahlert, Heike. (2013). Leitbild Dual-Career-Family. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung im Licht unternehmerischen Denkens. In Christina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowski & Lena Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 31–50). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer & Hendrix, Ulla. (2013). *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Essen.

Lukoschat, Helga & Walther, Kathrin. (2008). *Kinder und Karrieren. Die neuen Paare.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Melzer, Kerstin. (2010). Die Dual Career Landschaft in der Bundesrepublik. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 149–159). Opladen: Barbara Budrich.

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra. (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem.* Opladen: Barbara Budrich.

Meuser, Michael. (2006). *Doppelkarrierepaare.* Zugriff am 14. März 2014 unter www.forschungsinfo.de/iq/agora/Doppelkarrierepaare/doppelkarrierepaare.asp.

Niessen, Cornelia; Sonnentag, Sabine; Neff, Angela & Unger, Dana. (2010). Ressourcen und Belastungen von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft. Eine arbeitspsychologische Perspektive. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 75–88). Opladen: Barbara Budrich.

Oberndorfer, Rotraut & Rost, Harald. (2002). *Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.* Scheßlitz: RoschBuch.

Peuckert, Rüdiger. (2008). *Familienformen im sozialen Wandel.* Wiesbaden: VS Verlag.

Reichle, Barbara. (1996). Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung*, (4), 70–89.

Rendtorff, Barbara. (2011). *Bildung der Geschlechter.* Stuttgart: Kohlhammer.

Riegraf, Birgit & Weber, Lena. (2013). Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In Christina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowski & Lena Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 67–85). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Rüling, Anneli. (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen.* Frankfurt/Main: Campus.

Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2008). Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. *WZB-Mitteilungen*, (119), 15–18.

Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2010). Doppelkarrieren. Eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 37–55). Opladen: Barbara Budrich.

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

Schiebinger, Londa. (2010). Dual Career Academic Couples. University Strategies, Opportunities, Policies. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 113–126). Opladen: Barbara Budrich.

Schulte, Jürgen. (2002). *Dual Career Couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen.* Opladen: Leske + Budrich.

Solga, Heike & Wimbauer, Christine. (2005). *Wenn zwei das Gleiche tun ... Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples.* Opladen: Barbara Budrich.

Wetterer, Angelika. (2003). Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (S. 286–319). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Witzel, Andreas. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen.* Frankfurt/Main: Campus.

Woelki, Marion & Väth, Anke. (2010). Gibt es ein Patentrezept für eine erfolgreiche Doppelkarriereförderung? Eine Reflexion aus der Gleichstellungsarbeit. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 195–211). Opladen: Barbara Budrich.

Zur Person

Stefanie Leinfellner, Dipl. Päd., geb. 1982, Promovendin am Institut für Erziehungswissenschaft im Bereich Geschlechterforschung, Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Dual Career, Wissenschaftskarrieren, Soziale Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel, Vereinbarkeit von Karriere, Beruf und Familie, qualitative Methoden.

Kontakt: Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaft, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn

E-Mail: stefanie.leinfellner@upb.de