

Wandel von wissenschaftlicher Karriere und Geschlechterungleichheit?

Fallbeispiele aus Deutschland, England und Österreich mit Blick auf alltägliche Arbeitsarrangements von Postdoks

Kristina Binner und Lena Weber

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe: »Wissenschaft als Glücksspiel? Offenheit und Geschlossenheit von wissenschaftlichen Karrieren«

Einleitung

Seit einigen Jahren wird der Wissenschafts- und Hochschulbereich in Deutschland wie auch in anderen europäischen Ländern reformiert (Grande et al. 2013; Lange, Schimank 2007). Dieser Prozess ist angelehnt an den internationalen Restrukturierungsprozess des öffentlichen Sektors entlang der Leitlinien des New Public Management (NPM), der seit den 1980er Jahren angestoßen wurde. Bezogen auf die Wissenschaft zeigt sich dieser Prozess der *Ökonomisierung* beispielsweise in einer Absenkung der Grundfinanzierung von Universitäten und in der Einführung von Exzellenzwettbewerben, in deren Rahmen Gelder leistungs- und konkurrenzorientiert vergeben werden. Die Entwicklung zu einer sogenannten unternehmerischen Hochschule (Binner et al. 2013) ist insbesondere für den wissenschaftlichen Mittelbau, je nach Land, mit einer verstärkten oder gerade einsetzenden *Prekarisierung* der Beschäftigungssituation verbunden (Aulenbacher et al. 2016; Binner, Weber 2013).

Im folgenden Beitrag möchten wir diese gegenwärtigen Veränderungen im Wissenschafts- und Hochschulsystem aus einer Geschlechterperspektive analysieren. Wie werden die Arbeits- und Karrieremuster durch den Umbau der Universitäten verändert und welche Auswirkungen können wir auf Geschlechterungleichheiten feststellen? Dabei werfen wir einen Blick über den deutschen Tellerrand hinaus und betrachten auch Einzelfälle wissenschaftlicher Karriereverläufe in England und Österreich.

Kennt die „Wissenschaft als Lebensform“ kein Geschlecht?

Dem Betreiben von Wissenschaft ist die Vorstellung inhärent, dass es sich dabei um eine Tätigkeit handelt, zu der man(n) berufen ist (Weber 1919). Das bedeutet eine völlige intellektuelle und emotio-

nale Hingabe an die Erkenntnisgewinnung wie es im „Humboldt’schen Ideal“ von Wissenschaft symbolisiert wird (Nida-Rümelin 2006). Für die wissenschaftlich Tätigen hat dies folgenreiche Konsequenzen für den *Alltag* und die *Biografie*: andere Arbeitsformen und Tätigkeiten, wie zum Beispiel das Aufziehen und Betreuen von Kindern, das Pflegen von Angehörigen und das Ausüben von Haushaltstätigkeiten oder von Freizeitaktivitäten werden der wissenschaftlichen Arbeit untergeordnet und nachgestellt (Aulenbacher, Riegraf 2011).

Um der spezifischen wissenschaftlichen Arbeits- und Lebensform und deren geschlechterungleichen Folgen nachzukommen, lehnen wir uns an der von Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf entworfenen Heuristik der „alltäglichen Arbeitsarrangements“ an (Aulenbacher, Riegraf 2011). Wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leben und arbeiten und ihre verschiedenen Arbeitsformen und Tätigkeiten im Alltag arrangieren, gibt Aufschluss über die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

Für die Wissenschaft kann festgestellt werden, dass sich eine Arbeits- und Lebensweise etabliert hat, die davon geprägt ist, dass es Jahrhunderte lang nur Männern erlaubt war Wissenschaft zu betreiben. Eine solcher Art androzentrisch geprägte Lebensform steht vor allem Männlichkeiten offen, die in heterosexuellen Ehegemeinschaften leben oder durch Haushälter/-innen von alltäglichen Erfordernissen entlastet werden (Lind 2010; Rusconi, Kunze 2015; Rusconi, Solga 2011). Dieser Befund verweist auf eine gesellschaftliche Arbeitsteilung, die sich vor allem in der westlich-industrialisierten Welt des 19. Jahrhunderts herausgebildet hat und eine geschlechtliche Zuordnung auf bezahlte und unbezahlte Arbeitsformen vorsah.

Allerdings haben in den letzten Jahren einige Veränderungen „innerhalb“ wie „außerhalb“ der Wissenschaft stattgefunden, die diese eher traditionelle Arbeits- und Karriereform herausfordern. *Erstens* verändern sich im Zuge der Ökonomisierung der Wissenschaft die wissenschaftlichen Karrierewege und -anforderungen. Als „exzellente“ wissenschaftliche Leistungen gelten vor allem forschungsbezogene Tätigkeiten. Dies verändert das Bild der/des wissenschaftlich Tätigen insofern die Anforderungen steigen, als exzellent geltende wissenschaftliche Leistungen messbar nachweisen zu können (Binner et al. 2010; Riegraf, Weber 2013b).

Mit Blick auf weitere gesellschaftliche Veränderungen lässt sich *zweitens* feststellen, dass die Grenzziehungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung zu bröckeln beginnen. Im Bereich der Erwerbsarbeit, so auch in der Wissenschaft, lässt sich eine quantitative Zunahme von Frauen beobachten. Bezogen auf Deutschland kann konstatiert werden, dass die Frauenanteile an den Universitäten angestiegen sind. Durchschnittlich hat der Professorinnenanteil in den letzten 20 Jahren von knapp 7,5 Prozent im Jahr 1994 auf 22 Prozent im Jahr 2014 zugenommen (GWK 2016: 18), dies stellt sich allerdings in den Disziplinen wiederum unterschiedlich dar¹. Ebenso pluralisieren sich Lebensmodelle und -formen: Wissenschaftler möchten eine aktive Vaterschaft leben (Reuter et al. 2008), Wissenschaftlerinnen leben zunehmend in Doppelkarrierepaaren (Rusconi, Solga 2011) und der Anspruch ein ausgewogenes Leben zu führen wird artikuliert.

Unsere *erste These* ist, dass sich die erwähnte Ökonomisierung vor allem für den wissenschaftlichen Mittelbau als Prekarisierung darstellt. Die Etablierung und Forcierung von befristeten Beschäftigungs-

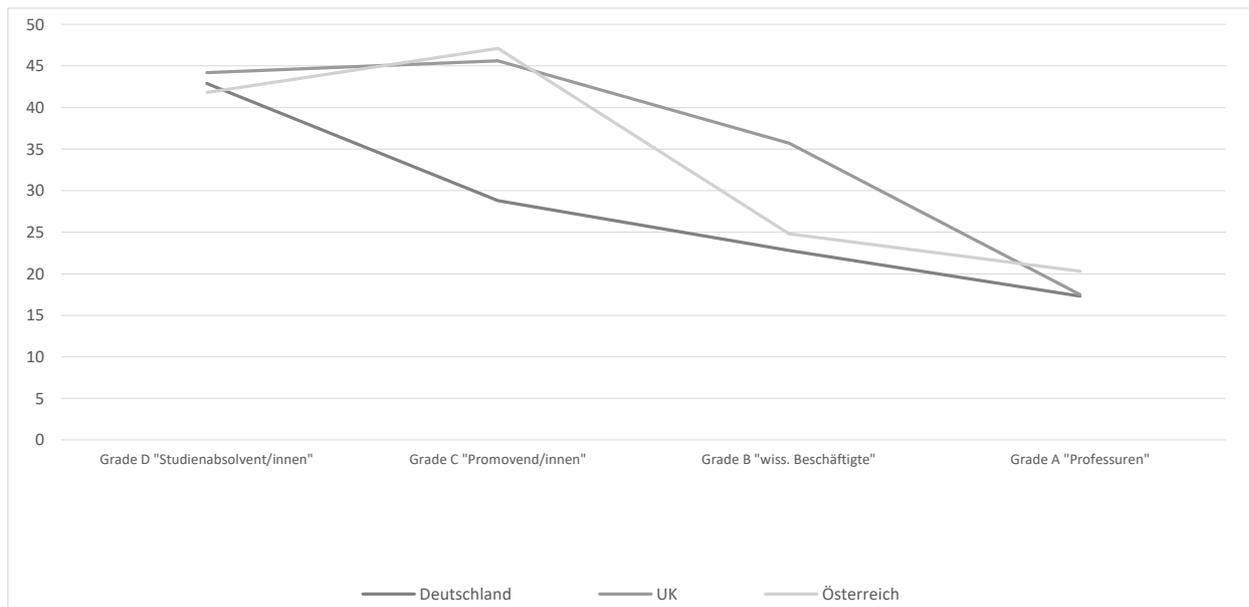
¹ In den Natur- und Technikwissenschaften sind die Frauen- und Professorinnenanteile eher niedriger, dafür sind die Chancen einzelner Wissenschaftlerinnen je eine Professur zu erreichen um ein vielfaches größer (Lind, Löther 2007) als in den Kultur- und Sozialwissenschaften, wo zwar die Frauen- und Professorinnenanteile wesentlich höher sind, teilweise um die 30 bis 40 Prozent, aber die Chancen auf eine Professur deutlich geringer sind.

verhältnissen – im Rahmen von Planstellen und drittmittelfinanzierten Stellen – werden begleitet von einer Beschäftigungspolitik, die den Wissenschaftler/-innen in immer kürzerer Zeit spezifische, „exzellente“ Leistung abverlangt. Diese Leistungsverdichtung in der Qualifikationsphase tritt in einer biographischen Lebensphase auf, in der bereits weitreichende Betreuungsverpflichtungen bestehen und/oder – wenn erwünscht – eine Familiengründung ansteht. Dies könnte zu geschlechterungleichen Ein- und Ausschlüssen führen, einerseits da eher Frauen, die eine Familie planen, von einer solchen Perspektivlosigkeit abgeschreckt werden und andererseits, da ihnen eher unterstellt wird, eine wissenschaftliche Lebensweise, der gegenüber andere Bereiche untergeordnet werden, nicht leben zu wollen.

Damit verbunden ist unsere *zweite These*. Wir gehen davon aus, dass das ‚Leben‘ und ‚Arbeiten‘ in der Wissenschaft nicht nur durch die unterschiedlichen Wissenschaftstraditionen sowie je eigenen Karriere- und Beschäftigungsformaten geprägt ist, sondern auch von den wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel Infrastruktur von Pflege und Kinderbetreuung) mit den in sie eingeschriebenen Geschlechterkulturen (Binner 2015).

Die empirische Untersuchung in Deutschland, Österreich und England

Basierend auf diesen Ausführungen haben wir uns für ein internationales Forschungsdesign entschieden, dessen Länderauswahl auf Charakteristika der Wissenschaftsregime sowie der Wohlfahrts- und Genderregime beruht. Gemäß Erkenntnissen der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung haben die drei Länder Deutschland, Österreich und Großbritannien gemeinsam, dem starken männlichen Ernährermodell zugeordnet zu werden. Frauen werden primär als „Zuverdienerinnen und Kinderbetreuerinnen“ staatlich adressiert (Leitner 2013; Pfau-Effinger 2012). Dies spiegelt sich in den Frauenanteilen der Karrierestufen in den drei Hochschulsystemen (siehe Abbildung 1). Die Anzahl von Frauen im Wissenschaftssystem sinkt vom Absolvent/-innenniveau (Grade D, siehe Abbildung 1), wo die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern mittlerweile durchschnittlich ausgeglichen sind, mit ansteigender Karrierestufe bis zur Professur (Grade A, siehe Abbildung 1) deutlich ab (Einstufungen nach European Commission 2016). Der Professorinnenanteil liegt ungefähr bei einem Fünftel und ist somit in den drei Ländern gleich niedrig (European Commission 2016: 129). Universitäre Wissenschaft entspricht in diesen Ländern einem vertikal segregierten Arbeitsmarkt. Allerdings sind in Großbritannien mehr Frauen auf unbefristeten Stellen (Grade C) integriert, was Hochschulsysteme mit Lecturer-Tradition kennzeichnet (Kreckel 2016). Deutschland und Österreich fallen im Vergleich dazu auf, weil hier die Frauenanteile unterhalb der Professur noch deutlich niedriger sind.



Quelle: Eigene Darstellung nach European Commission 2016:129

Abbildung 1: Frauenanteile in verschiedenen akademischen Karrierestufen (A, D, UK)

Aus Sicht der internationalen New Public Management-Forschung gilt Großbritannien als radikaler Vertreter, in dem Marktprinzipien stark ausgeweitet wurden, während Deutschland und Österreich vergleichsweise zögerlich Restrukturierungen zur unternehmerischen Universität einleiteten und eher moderat Wettbewerbsmechanismen einführten (Lange, Schimank 2007). Wie mit den Analysen von Birgit Riegraf (2007a, 2007b) angenommen werden kann, verstärken sich in radikalen Varianten des New Public Management Ungleichheiten, während sich in moderaten Positionen verkrustete Ungleichheitsstrukturen aufbrechen und neue Gelegenheitsfenster öffnen können. Diese Erkenntnisse würden die Vermutung nahelegen, dass sich in Großbritannien Geschlechterungleichheiten an den Universitäten verstärken, während in Deutschland und Österreich eine Öffnung des Wissenschaftssystems gegenüber Frauen entsteht.

In diesem Beitrag untersuchen wir die alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich in der Postdokphase befinden. Methodologisch setzen wir mit einem qualitativen Forschungsdesign an, um die subjektiven Wahrnehmungen und Bearbeitungen der spezifischen Verknüpfung von wissenschaftlichem Arbeiten und Leben und Prekarität im alltäglichen und biografischen Lebenszusammenhang zu erfassen. In den Erzählungen von Alltagsepisoden, alltäglichen Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten von Wissenschaftler/-innen lassen sich Unvereinbarkeiten und gegebenenfalls Geschlechterungleichheiten rekonstruieren.

Die Datenbasis bilden episodische Interviews, die im Rahmen von Forschungsseminaren an den Universitäten Linz und Paderborn im Jahr 2012 zusammen mit Studierenden und im Rahmen einer Doktorarbeit im Jahr 2015 via Skype (England) durchgeführt wurden (Binner 2015). Die Interviewleitfäden bezogen sich auf wesentliche Wendepunkte und Karrieresituationen sowie die Alltagsgestaltung der Befragten².

² Es wird auf insgesamt acht transkribierte Interviews mit britischen Postdok-Wissenschaftler/-innen (zwei Männer, sechs Frauen) acht österreichischen Postdokwissenschaftler/-innen (vier Männer, vier Frauen) sowie fünf Postdokwissenschaftler/-innen aus Deutschland (zwei Männer, drei Frauen) zurück-

England: Arbeitsarrangements, die sich stark am männlichen Normalwissenschaftler orientieren

Im britischen Hochschul- und Wissenschaftssystem zeigen sich in den 1980er Jahren in dem traditionell durch geringe staatliche Steuerung geprägten Hochschulsystem erneute radikale Vermarktlichungstendenzen (Weber 2017: 90 ff.): Mit der Zeit wurden immer mehr staatliche Mittel aus der Grundfinanzierung der Universitäten herausgeschnitten. Gleichzeitig wird durch Gesetzgebungen (Further and Higher Education Act 1992) die formale Trennung zwischen verschiedenen Hochschultypen aufgehoben und der Wettbewerb zwischen den Universitäten um die wenigen zusätzlichen Finanzressourcen verschärft.

Das gegenwärtige Verständnis exzellenter wissenschaftlicher Leistung zeigt sich insbesondere im Evaluationsverfahren RAE (Research Assessment Exercise), das seit 2014 neu aufgelegt unter dem Namen REF (Research Excellence Framework) durchgeführt wird. Darin werden Publikationen von Einzelwissenschaftler/-innen der letzten vier Jahren in vier Stufen eingeteilt, wobei nur die beiden obersten Kategorien „world leading“ und „international excellent“ finanzielle Mittel zugeteilt bekommen. Anhand der Bewertungen werden auch wissenschaftliche Departments und Universitäten gerankt.

Während staatliche Anreizsysteme im Forschungsbereich ausgeweitet werden, soll die Qualität der Lehre über privat investierte Studiengebühren erreicht werden. Damit geht einher, dass sich immer mehr spezialisierte Stellenformate in der Lehre *oder* Forschung herauskristallisieren und umfassende Tenure-Track-Stellen reduziert werden. Die verbleibenden Tenure-Track-Stellen werden ‚entsichert‘ und mit weiteren Leistungsanforderungen belegt. So wurde die nach einer angemessenen Zeit vorgesehene Entfristung der Lecturer nun an Leistungskriterien gekoppelt, die im Rahmen einer fünfjährigen „Bewährungsprobe“ (Aulenbacher 2014: 19; Dörre, Haubner 2012) zu erbringen sind. Gleichzeitig werden Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken wenig staatlich unterstützt und sind eher von geringer Bedeutung.

In den Erzählungen der britischen Wissenschaftler/-innen nimmt nicht nur das alltägliche, sondern auch das mittelfristige Zeitmanagement und somit die Herstellung von Planbarkeit eine wichtige Rolle ein. Hierbei ist vor allem die alle vier Jahre stattfindende Forschungsevaluation (REF) ein wichtiger ‚äußerer Taktgeber‘. Dementsprechend werden zum Beispiel weit im vornehinein Sabbaticals eingeplant, um den angeforderten Publikationen nachzukommen. Wie schwierig dies allerdings mit Elternschaft vereinbar ist, thematisiert eine alleinerziehende Mutter:

„Because it suits me as a single mum, because in that way you have a contract, you have a deadline and you know that you will be producing these things at a point in time; whereas the journal articles, you will be writing the journal article and submitting it, getting it back, resubmitting it, that kind of thing. And so writing books suits me.“ (Gina, S. 3).

Sie hat sich aus Gründen der Planbarkeit auf das Publizieren von Monografien spezialisiert, auch wenn das längerfristig für die Karriere eher nachteilig ist.

gegriffen. Auswahlkriterien waren die wissenschaftliche Karrierestufe (Postdoktoranden) sowie familiäre Verpflichtungen (Kinder). Die Interviews wurden mit der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2010) ausgewertet.

Bei den Wissenschaftlerinnen zeigt sich eine hohe Selbstdisziplin, die in dem Bewältigen von sehr diskontinuierlichen Tagesabläufen, die ihnen wissenschaftliche Tätigkeiten an Randzeiten abnötigen, sichtbar wird: Um Zeit mit den Kindern zu verbringen und den damit verbundenen Pflichten nachzukommen, wird die wissenschaftliche Arbeit in vielen Fällen an die Tagesränder, in den Abend und/oder in die Nacht und/oder in die Früh verlagert. Patricia berichtet zum Beispiel, dass sie nachdem sie ihre Tochter ins Bett gebracht hat, bis in die Nacht arbeitet, Vorlesungen vorbereitet, Vorträge und alles Weitere erledigt. Oft schläft sie bei ihrer Tochter ein, und empfindet es dann als „hart“ sich noch einmal zur Arbeit zu setzen (Patricia S. 10). In der Planung ihrer Arbeitstage richtet sich Patricia nach den Schulzeiten ihrer Tochter und nimmt dabei Rücksicht auf ihren nicht flexibel Vollzeit berufstätigen Mann. Deswegen bringt sie die Tochter zur Schule und holt sie an zwei Tagen nachmittags ab. An den anderen Tagen arbeitet sie länger und eine Nanny holt die Tochter von der Schule ab. Patricias Fall zeigt, wie Wissenschaftlerinnen, die in Doppelverdienerpaaren leben, ihre beruflichen Anforderungen bündeln und flexibel über den Tag verteilen sowie auf weitere Unterstützung angewiesen sind, um die zahlreichen weiteren Tätigkeiten zu arrangieren.

Bei den Wissenschaftlerinnen zeigt sich in zwei Fällen, dass die allumfassende akademische Leistungsabforderung quasi unvereinbar mit gewissen Lebensphasen, wie Elternschaft oder Krankheit erscheint, welches sie an physische und psychische Grenzen treten lässt.

Während für die Wissenschaftlerinnen der Umgang mit der Flexibilität der wissenschaftlichen Arbeit wichtig ist, um ihren alltäglichen Anforderungen gerecht zu werden, fällt auf, dass die Fälle Richard und Gary die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten wenig nutzen bzw. erwähnen. Dementsprechend sieht Gary die Vorzüge der wissenschaftlichen Arbeit darin, dass er in Ausnahmefällen, wenn das Kind krank ist, zuhause bleiben kann. Die Karriereverläufe der Männer verliefen ohne Unterbrechungen, die Frage nach einer beruflichen Auszeit wie die Elternzeit stellt sich ihnen erst gar nicht.

Deutschland: Neue Verknüpfungen von Exzellenz, Prekarität und Geschlecht

In Deutschland liegt vergleichsweise eine lange Tradition eines prekären Karriereweges in der Wissenschaft vor, der zudem mit einigen wenigen Ausnahmen nur ein abgesichertes Ziel kennt, und zwar die Professur. Ähnliche unbefristete Stellenformate (akademischer Rat; Oberrat) wie es sie in England gibt, sind nur in geringen Anteilen verbreitet (Kreckel 2016: 19). Hintergrund bildet das Ideal der Berufung (Weber 1919) und neuerdings der wissenschaftlichen ‚Exzellenz‘ (Riegraf, Weber 2013a; Weber 2017: 162 ff.).

In den letzten Jahrzehnten hat sich das deutsche Hochschulsystem weiter gegenüber Frauen und anderen benachteiligten Personengruppen geöffnet. Vereinbarkeitspolitiken unter dem Label *Familienfreundlichkeit* und Gleichstellungspolitiken verbreiten sich und werden teilweise für Universitäten zu Wettbewerbsfaktoren in der Konkurrenz um die „besten Köpfe“ (Aulenbacher et al. 2015, 2016).

Wenn wir uns die Einzelfälle anschauen, lassen sich einige prägnante Unterschiede in den Karrieremustern von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen feststellen. Wissenschaftlerinnen betonen, dass sie viel Energie dafür aufwenden ihre Karriereschritte und den Arbeitsalltag planbar zu gestalten. Dazu werden Absprachen mit Lebenspartnern und weiteren Familienmitgliedern (häufig den Großmüttern) getroffen, unterschiedliche Kalender geführt und ebenso zählen dazu hohe Selbstdisziplinierungsmaßnahmen, zum Beispiel zu bestimmten Zeiten das Telefon oder das Internet abzuschalten. Die Wissenschaftlerinnen stellen sich in ihrer jeweiligen Karrierestation sehr ehrgeizig und passioniert

am Thema dar. Allerdings, und das ist auffallend im Vergleich zu den männlichen Kollegen, unterstreichen sie, dass sie keine Habilitation anstreben und auch nicht Professorin werden wollen. Bei Wilma ist das besonders widersprüchlich:

„Was ich mir wünsche, irgendwann eine unbefristete Stelle zu haben. Also ich würde schon gerne an der Uni bleiben, am liebsten im Mittelbau. Also ich möchte nicht unbedingt Professorin werden. Wahrscheinlich wird sich das aber nicht vermeiden lassen, dass ich doch irgendwann habilitiere.“ (Wilma, S. 24).

Sie erkennt, wie sie sagt „strategisch wichtige“ Karriereschritte, die sie aber versucht solange wie möglich zu vermeiden. Das steht im Widerspruch zu ihrem zügigen Promovieren und daran anschließendem eingeworbenen Forschungsprojekt.

Die befragten Wissenschaftler hingegen betonen die Flexibilität und Entgrenzung in der Wissenschaft und welche Vorteile dies für sie in ihrer Gestaltung des Arbeitsalltags ermöglicht, wo man „so etwas wie einen Arzttermin oder andere Termine, die man hat, relativ flexibel da einbauen kann.“ (Werther, S. 6).

Gleichzeitig wird von den Wissenschaftlern eher die materielle Prekarität hervorgehoben, weniger die Planungsunsicherheit. Sie orientieren sich am Bild des männlichen Familienernährers, was auch die Grundlage für weitere Karriereschritte darstellt. Um materielle Sicherheit für die Familie gewährleisten zu können, werden konkrete Alternativen außerhalb der Wissenschaft ins Auge gefasst.

Zunehmend nehmen Väter in der Wissenschaft Elternzeit, wenn auch im Vergleich zu den Kolleginnen in deutlich geringerem Umfang (unter den Befragten waren dies durchschnittlich zwei Monate). Arrangements mit den Vorgesetzten in einem Semester Blockseminare anbieten zu können, um anstatt Elternzeit zu nehmen, mehr von zuhause aus arbeiten zu können, werden als „Sonderregelung“ (Werther, S. 11) hervorgehoben. Damit kommt zum Ausdruck, dass eine längere berufliche Auszeit für die Familie noch keineswegs für Wissenschaftler als selbstverständlich angesehen wird. Hinzu kommt, dass diese beruflichen Auszeiten oder Distanzierungen zum Arbeitsplatz genutzt werden, um die nächsten Karriereziele ohne zusätzliche Zugriffe seitens der Studierenden oder Vorgesetzten anzustreben, also an der Qualifikationsschrift (in Ruhe) weiterzuschreiben.

Österreich: Prekäre Öffnung unter dem Vorzeichen der Exzellenz

Im Unterschied zu Deutschland gibt es in Österreich keine Tradition eines prekären Karriereweges (Binner 2015; Kreckel 2016). Das hat sich nach der Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 verändert. Hintergrund dieser Entwicklung war die Wahrnehmung eines „verkrusteten“ für Nachwuchswissenschaftler/-innen undurchlässigen Arbeitsmarkts und fehlende internationale Spitzenforschung. Die Orientierung an Forschungs*sexzellenz* dient als Legitimierung für einen umfangreichen Umbau bzw. Entsicherung des bisherigen Karriere- und Beschäftigungssystems. Dazu gehört die Abschaffung der entfristeten, *pragmatisierten* Stellenformate und die Einführung von Befristungen, die zusammengekommen mit forcierten Anforderungen wie zum Beispiel der nach Mobilität für einen neuartigen Konkurrenz- und Karrieredruck sorgen.

Die Leitvorgaben von *Wettbewerb*, *Leistung* und *Exzellenz* schlagen besonders auf der Postdok-Ebene durch: Mit dem Stellenformat der *Assistenzprofessur*, die ähnlich wie die deutsche Juniorprofessur auf sechs Jahre befristet ist, wird nach Erfüllung von sogenannten Qualifikationsanforderungen, die zu meist auch eine Habilitation vorsehen, in eine entfristete Stelle, die sogenannte *Assoziierte Professur*

übergeleitet. Damit soll das Versprechen gegeben werden, dass nach exzellenten, überprüfbaren Leistungen auch Planungssicherheit zu erreichen ist (Aulenbacher et al. 2013).

Das österreichische Hochschulsystem hat sich ähnlich wie in Deutschland weiter gegenüber Frauen und anderen benachteiligten Personengruppen geöffnet. Die Etablierung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsanliegen wird vor allem durch den österreichischen Staat unterstützt, indem er im Universitätsgesetz die Etablierung von Gleichstellungspolitik vorsieht und Anreize zur Etablierung von familienfreundlichen Anliegen setzt (Audit Hochschule und Familie). Diese Maßnahmen bleiben allerdings häufig losgelöst von den akademischen Spielregeln um Reputation und werden im wissenschaftlichen Gremienalltag häufig umgangen oder aufgeweicht (Aulenbacher et al. 2015; 2016).

Die Einzelfälle zeigen einige prägnante Unterschiede in den Karrieremustern zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. In den Erzählungen der Wissenschaftlerinnen nehmen die Vereinbarkeitsstrategien von wissenschaftlichen und familialen Verpflichtung einen großen Platz ein. Ein striktes Zeitmanagement wird von klaren Prioritätensetzungen, aber auch von Verdichtungen begleitet, wenn, wie Sofie berichtet, der Gang zum Kinderspielplatz mit der Korrektur von Hausarbeiten kombiniert wird. Das hohe Maß an Selbstdisziplinierung zeigt sich wie bei den Engländerinnen daran, dass der wissenschaftlichen Arbeit teilweise an Randzeiten während des Tages nachgekommen wird, da die Familie und vor allem die knapp bemessenen Kinderbetreuungszeiten mehrheitlich den Takt angeben. Im Unterschied zu den Männern im Sample finden wir ein hohes Maß an Erschöpfung und fehlender Selbstsorge. Zwar stellen sich die Frauen als beruflich ambitioniert und passioniert dar, jedoch bezweifeln sie die Machbarkeit ihrer zu bewältigenden Qualifikationsanforderungen und der Habilitation an. Dies zeigt sich besonders deutlich bei Birgit:

„Die Qualifizierungsvereinbarung verlangt viel zu viel, mehr als nur die Habil. Da gibt es dann generationelle Unterschiede. Ich glaube am Ende kommen da Menschen raus, die entweder absolute Arschlöcher sind oder ausgebrannt auf den letzten Funken, das ist meine Einschätzung. [...] Man müsste im Gegenteil die Leute mehr entlasten, statt noch immer mehr drauflegen.“ (Birgit S. 17).

Auch die Wissenschaftler betonen, dass sie ihre wissenschaftliche Karriere und Beschäftigung aktiv organisieren müssen. Allerdings werden von ihnen, wie von ihren Kollegen in Deutschland, eher die Vorteile der Flexibilität herausgehoben. Einer der Befragten, Burkhart schätzt die Vereinbarkeitmöglichkeiten mit außerwissenschaftlichen Bedürfnissen wie zum Beispiel Zeit mit der Familie. Prioritäten werden durch die wissenschaftlichen Anforderungen und nicht durch die Familie gesetzt. Ähnlich wie ihre weiblichen Kolleginnen thematisieren sie eine hohe Leidenschaft für ihren Beruf, betonen jedoch, dass es wichtig sei, „auch mal bewusst Dinge liegen zu lassen“ (Burkhart S. 91) und Zeit für sich zu verbringen. Zwei der befragten Männer haben Elternzeit genommen, diese wurden jedoch karriereförderlich genutzt, indem in dieser Zeit Publikationen abgeschlossen wurden oder sogar eine Gastprofessur angenommen wurde.

Von den Männern wird die Machbarkeit der Qualifikationsanforderungen nicht so sehr bezweifelt, vielmehr wird eine transparente Wettbewerbssituation positiv gesehen. Es zeigt sich die Zwiespältigkeit der Neustrukturierungen des österreichischen Karriereweges: auf der einen Seite resultieren aus der Neustrukturierung der Beschäftigungsformate Prekarisierungen, auf der anderen Seite sind die Karriere- und Bewerbungskriterien nun transparenter – da an explizite Leistungskriterien gebunden – geworden, was im vorherigen System nicht unbedingt gewährleistet war.

Schlussfolgerung

Die eingangs angenommene These, dass die beruflichen Prekarisierungs- und Entsicherungsmomente von den Geschlechtern in der Wissenschaft unterschiedlich bearbeitet werden, hat sich bestätigt. In allen drei Ländern sind es die Wissenschaftlerinnen, die an sich die Sorgetätigkeiten für ihre Kinder adressiert sehen und im Alltag dafür Verantwortung übernehmen. Sogleich sind sie es, die sich durch die akademischen Anforderungen nach ‚Exzellenz‘ alltäglich und biografisch unter besonderen Druck sehen und für sich Strategien entwickeln um Planungssicherheiten herzustellen. Sei es wie in den deutschen Fällen, dass eine Habilitation nicht erwünscht, aber aufgrund von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten angestrebt wird oder wie im österreichischen Fall, dass Qualifikationsanforderungen als unmenschlich empfunden, aber abgeschlossen werden oder wie im englischen Fall, wo bestimmte Publikationsstrategien entwickelt werden. Im Vergleich dazu fällt auf, dass die interviewten Wissenschaftler in Deutschland und Österreich eher hervorheben, dass die wissenschaftliche Tätigkeit Flexibilität und Freiheiten ermöglicht. Damit orientieren sie sich stark am Humboldt’schen Ideal akademischer Arbeit, das im deutschsprachigen Raum stark verbreitet ist. Zugleich zeigt die Kontrastierung der drei Länderkontexte, dass der wohlfahrtsstaatliche Rahmen mit seinen staatlichen Eingriffen die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten ver- und entschärfen kann. Deutlich kann dies am österreichischen Fall gezeigt werden, wo von Wissenschaftlerinnen häufig Lücken der Selbstsorge und Engpässe in der Betreuung von Kindern und Erfolgsdruck geäußert werden, während dies in Deutschland nicht im gleichen Ausmaß festgestellt wurde, was unter anderem auf den neuerlichen Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Familienfreundlichkeit an deutschen Universitäten zurückgeführt werden kann. Allerdings zeigt sich auch, dass die Väter in Deutschland und Österreich berufliche Auszeiten für ihre Familie nehmen, wenngleich diese auch für die Karriere verwendet werden, während dies für Väter in Großbritannien nicht möglich und daher auch kein Thema ist. Das Ideal einer „exzellenten“ Lebensform in der Wissenschaft orientiert sich in Großbritannien sehr stark an einer männlichen, bruchlosen Normalbiografie.

Literatur

- Aulenbacher, B. 2014: Institutionelle Logiken – Anregungen für die kritische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse? Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften Jena.
- Aulenbacher, B., Binner, K., Kubicek, B. 2013: Sicherheit durch Leistung ... und die Frage der Geschlechtergleichheit. AssistenzprofessorInnen im Wandel der österreichischen Universitäten und als GrenzmanagerInnen zwischen Wissenschaft und Familie. In K. Binner, B. Kubicek, A. Rozwandowicz, L. Weber (Hg.), Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 171–192.
- Aulenbacher, B., Binner, K., Riegraf, B., Weber, L. 2015: Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. Beiträge zur Hochschulforschung, 37. Jg., Heft 2, 22–39.
- Aulenbacher, B., Binner, K., Riegraf, B., Weber, L. 2016: Unternehmerische Universitäten im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und soziale Ungleichheiten in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich. In N. Baur, C. Besio, M. Norkus, G. Petschick (Hg.), Wissen –

- Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa, 122–154.
- Aulenbacher, B., Riegraf, B. 2011: Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdiagnostik. *ais-studien*, 4. Jg., Heft 2, 74–90.
- Binner, K. 2015: Wissenschaft im Wohlfahrtsstaat. Wandel der universitären Wissenschaft und Arbeitsarrangements von WissenschaftlerInnen in Großbritannien, Österreich und Schweden. Johannes Kepler Universität Linz: Unveröffentlichte Dissertation.
- Binner, K., Kubicek, B., Rozwandowicz, A., Weber, L. (Hg.) 2013: Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Binner, K., Kubicek, B., Weber, L. 2010: Geschlechterarrangements in den Entrepreneurial Universities. Ein Blick auf Disziplinen, Arbeits- und weiteren Lebensverhältnissen. *Feministische Studien*, 28. Jg., Heft 1, 71–84.
- Binner, K., Weber, L. 2013: (Re)Searching the Excellent Academic. In S. Strid, L. Husu (Hg.), *Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s)*. Conference Proceedings from GEXcel Themes 11–12. Linköping University: LiU-Tryck, 99–112.
- Dörre, K., Haubner, T. 2012: Landnahme durch Bewährungsproben – Ein Konzept für die Arbeitssoziologie. In K. Dörre, D. Sauer, V. Wittke, unter Mitarbeit von Peter Bescherer (Hg.), *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt am Main: Campus, 63–106.
- European Commission. 2016: *She Figures 2015. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. Brussel: Directorate General for Research and Innovation.
- Grande, E., Jansen, D., Jarren, O., Rip, A., Schimank, U., Weingart, P. (Hg.) 2013: *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. Bielefeld: Transcript.
- GWK 2016: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK).
- Kreckel, R. 2016: Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38. Jg., Heft 1–2, 12–40.
- Lange, S., Schimank, U. 2007: Zwischen Konvergenz und Pfadabhängigkeit: New Public Management in den Hochschulsystemen fünf ausgewählter OECD-Länder. In K. Holzinger, H. Jörges, C. Knill (Hg.), *Transfer, Diffusion und Konvergenz von Politiken*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 522–548.
- Leitner, S. 2013: *Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Lind, I. 2010: Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In C. Bauschke-Urban, M. Kamphans, F. Sagebiel (Hg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Festschrift für Sigrid Metz-Göckel. Opladen: Barbara Budrich Verlag, 155–178.
- Lind, I., Löther, A. 2007: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29. Jg., Heft 2, 249–272.
- Mayring, P. 2010: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Nida-Rümelin, J. 2006: *Humanismus als Leitkultur. Ein Perspektivenwechsel*. München: Beck.
- Pfau-Effinger, B. 2012: Women's Employment in the institutional and cultural context. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32. Jg., Heft 9/10, 530–543.

- Reuter, J., Vedder, G., Liebig, B. (Hg.) 2008: Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern. Frankfurt am Main: Campus.
- Riegraf, B. 2007a: Der Staat auf dem Weg zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen? New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert. In B. Aulenbacher, M. Funder, H. Jacobsen, S. Völker (Hg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 78–94.
- Riegraf, B. 2007b: New Public Management und Geschlechtergerechtigkeit. Sozialer Fortschritt, 9. Jg., Heft 10, 259–263.
- Riegraf, B., Weber, L. 2013a: Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In K. Binner, B. Kubicek, A. Rozwandowicz, L. Weber (Hg.), Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 67–85.
- Riegraf, B., Weber, L. 2013b: Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In E. Grande, D. Jansen, O. Jarren, A. Rip, U. Schimank, P. Weingart (Hg.), Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Bielefeld: Transcript, 235–253.
- Rusconi, A., Kunze, C. (Hg.) 2015: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, 37. Jg., Heft 3.
- Rusconi, A., Solga, H. (Hg.) 2011: Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Weber, L. 2017: Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weber, M. 1919: Wissenschaft als Beruf. Studienausgabe der Max Weber Gesamtausgabe. Tübingen: Mohr.