

"Under pressure ...!?" : biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie

Hess, Johanna; Pfahl, Lisa

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hess, J., & Pfahl, L. (2011). "Under pressure ...!?" : biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen : die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 117-145). Opladen: B. Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-319394>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

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

4. „Under pressure ...!?“ – Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie

Johanna Hess & Lisa Pfahl

„Denn es ist außerordentlich gewagt für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen. Er muß mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können, ohne irgendwie zu wissen, ob er nachher die Chancen hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht“ (Weber 1992 [1919]: 72).

Auch wenn der oben genannte junge Gelehrte – dank Öffnung der Hochschulen für Frauen – inzwischen immer häufiger auch *die* junge Gelehrte sein könnte, besitzt Webers Beschreibung des Wissenschaftlerdaseins auch fast hundert Jahre später noch Aktualität: Nach einer Phase der Vergesellschaftung der Universitäten und des Berufs des Wissenschaftlers in der Mitte des 20. Jahrhunderts (vgl. Mittelstraß 2006) ist die Situation vieler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Gegenwart durch prekäre Karriere- und Lebensbedingungen gekennzeichnet. Diese Prekarität erschwert durch eine hohe Unsicherheit in der Beschäftigung, lange Qualifikationsphasen und variierende Verlaufsmuster vielfach die Karriere- und Lebensplanung der betroffenen Personen und ihrer Partner bzw. Partnerinnen. Die Organisation Hochschule funktioniert dabei nach wie vor als „Ausleseapparat“ (vgl. Weber 1992 [1919]). Verglichen mit den vielen Promotionen und Habilitationen gibt es nur wenig dauerhafte Positionen im Wissenschaftssystem (vgl. Engler 2003). Die wissenschaftliche Karriere bleibt damit für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine riskante und entbehrungsreiche Unternehmung auf dem Weg zur Professur (vgl. Kahlert 2010). Doch inwiefern stellen Wissenschaftskarrieren für Frauen ein besonderes berufsbiografisches Wagnis dar, und welche Bedeutung nehmen Beruf, Partnerschaft und Familie dabei ein?

Ziel dieses Beitrags ist es, die berufliche Orientierung von Frauen in der Wissenschaft im Wechselspiel von familiären und institutionellen Ereignissen zu untersuchen und deren Bedeutung für die Karriereverläufe genauer zu bestimmen.

Dazu wurden problemzentrierte qualitative Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Interviews mit ihren Lebenspartnern sozialwissenschaftlich-hermeneutisch ausgewertet. Es wurden die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen auf der Grundlage ihrer (Selbst-)Beschreibungen rekonstruiert und mit der Perspektive der Partner auf das berufliche Handeln der Frauen ergänzt. Die vorliegenden Fallbeschreibungen zeigen, wie sich die Wissenschaftlerinnen bei wichtigen beruflichen oder familiären Weichenstellungen orientieren und inwiefern ihre Berufs- und Lebensverläufe durch Aushandlungen mit dem Partner oder durch institutionell vorgegebene berufliche Gelegenheiten beeinflusst sind. Die Institution Hochschule mit ihrer konkreten organisatorischen Verfasstheit stellt dementsprechend ein wichtiges Kontextwissen für die Interpretation der Selbstauskünfte von Wissenschaftlerinnen dar. Im Folgenden wird deshalb das Wissenschaftssystem mit seiner institutionellen und symbolischen Ordnung auf der Grundlage des Forschungsstands beschrieben. Im Zentrum des Beitrags stehen ausgewählte Fallbeschreibungen und eine vergleichende Diskussion der je nach Partnerschaft und institutionellen Gelegenheiten unterschiedlichen beruflichen Orientierungen der Frauen in der Wissenschaft. Die empirische Analyse zeigt, wie Frauen und ihre Partner berufliche Anforderungen antizipieren und auf welche Weise sie diese in die gemeinsame Karriere- und Lebensplanung einbeziehen.

4.1 „Under pressure ...!?“ – Frauen in der Wissenschaft

Die geringe Anzahl von Professorinnen an Universitäten weist darauf hin, dass das Wissenschaftssystem kein geschlechtsneutraler Ort ist und die Organisation der Auslese von (jungen) Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nicht unabhängig vom Geschlecht verläuft (vgl. z. B. Acker 1990; Hess/Rusconi/Solga 2011a; Kraus 2000; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Wissenschaftlerinnen unterliegen stärker als ihre männlichen Kollegen Selektionsprozessen auf dem Weg zur Professur und haben deutlich geringere Chancen als Männer, dauerhaft in der Wissenschaft zu verbleiben (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010; Solga/Pfahl 2009).

Bei ihrer Beschäftigung an den Hochschulen oder Forschungsinstituten sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit vielfältigen Arbeits- und Aufstiegsanforderungen konfrontiert, wie sie in Forschung und Lehre gestellt sowie berufskulturell vermittelt werden. Aufgrund vergeschlechtlichter Organisationsstrukturen (vgl. Acker 1990) werden die an Universitäten von Frauen und Männern vollbrachten beruflichen Leistungen unterschiedlich bewertet (vgl. Beaufays 2003, 2004; Kraus 2000). Die daraus resultierende ungleiche berufliche Positionierung von Frauen und Männern in der Wissenschaft

war bereits Gegenstand zahlreicher Untersuchungen (vgl. u. a. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Matthies 2006; Solga/Pfahl 2009; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Die beruflichen und familiären Orientierungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur sind hingegen kaum erforscht. So ist weitgehend unbekannt, wie Wissenschaftlerinnen die im Berufs- und Lebensverlauf an sie gerichteten, zum Teil widersprüchlichen Anforderungen von Beruf und Partnerschaft biografisch be- und verarbeiten und welche Bedeutung ihre berufliche Orientierung für Selektionsprozesse im Karriereverlauf hat.

Wie junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihre Karrierechancen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen einschätzen, zeigt eine standardisierte Untersuchung, in der unter Berücksichtigung übergeordneter Lebensziele die beruflichen Orientierungen des wissenschaftlichen Nachwuchses herausgearbeitet wurden (vgl. Jaksztat/Schinder/Briedis 2010). Obwohl die wissenschaftliche Tätigkeit von vielen Befragten als attraktiv bezeichnet wird, steht insbesondere der Wunsch nach beruflicher Sicherheit mit der mangelnden Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, der geringen Beschäftigungssicherheit und den unsicheren Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Wissenschaftssystems im Widerspruch (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 27f.). Die längere Verweildauer im Wissenschaftssystem begünstigt bei allen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die pessimistische Einschätzung der eigenen Karriereperspektive, d. h. Promovierte schätzen ihre Aussichten deutlich negativer ein als Promovierende (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 30).

Für die hier interessierende Frage nach den (Selbst-)Selektionsprozessen in der Wissenschaft ist bedeutsam, dass gerade Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit einer ausgeprägten Aufstiegsorientierung ihre beruflichen Möglichkeiten innerhalb der Wissenschaft nicht sehr positiv sehen und deshalb den Ausstieg aus der Wissenschaft erwägen (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 25f.). Mit Blick auf die eigene berufliche Situation klaffen Berufs- und Lebensziele insbesondere dann auseinander, wenn es um die Vereinbarkeit von familialer Lebensplanung und beruflichen Anforderungen geht. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt zudem, dass Männer ihre Karrierechancen innerhalb und vor allem außerhalb des Wissenschaftssystems positiver einschätzen als Frauen (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 29).

Aufgrund der prekären Beschäftigungsbedingungen werden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch ohne die Sicherheit, dass ihre Anstrengung zu einer festen Position im Gefüge der Hochschule führt, dazu angehalten, sich als „wissenschaftliche Selbstunternehmer“ zu verstehen und permanent an ihren Karrieren zu basteln (Enders 2003: 256). Zugleich wird die wissenschaftliche Arbeit von einem Ethos begleitet, der vorsieht, dass die Wissenschaft zur „Berufung“, d. h. zu einer Lebensform wird. „Natürlich, ich lebe nur für meinen ‚Beruf‘“ sei – Max Weber (1992 [1919]: 80) zufolge

– die Antwort, die von einem jungen Gelehrten erwartet wird. Der Begriff Berufung impliziert, dass der Alltag eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin „von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt, und alles enthält, was zu ihrem Betreiben dienlich ist“ (Beaufays 2004: Abs. 5). Anders als noch zu Zeiten Max Webers gibt es seit der Öffnung der Hochschulen in den 1960er und 1970er Jahren zunehmend weibliche Gelehrte, die nach dem Hochschulabschluss eine Wissenschaftskarriere beginnen. Doch können gerade Wissenschaftlerinnen, da sie zumeist mit gleichfalls hoch qualifizierten und in Vollzeit beschäftigten Partnern zusammen sind (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Rusconi/Solga 2008), ihren Alltag seltener von allem Außerberuflichen freihalten, als dies ihren männlichen Kollegen möglich ist (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch).

Wenn in die Analyse von Karriereverläufen in der Wissenschaft nun auch die privaten Lebensbedingungen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, d. h. deren Partnerschaften und Familien, einbezogen werden, erhält die Diskussion um Berufung und Prekarisierung besonders für Frauen eine zusätzliche Brisanz. Denn Geschlecht hat weiterhin eine strukturierende Wirkung im Leben von Frauen und Männern. Es greift sowohl auf der Ebene gesellschaftlicher und sozialer Erwartungen als auch auf der Ebene der Institutionen und Organisationen regulierend in das Leben von Personen ein (vgl. Krüger 2002). An alle lebensverlaufsspezifischen Ereignisse, wie den Eintritt in das Berufsleben oder die Geburt von Kindern, knüpft sich ein Set von Verhaltensweisen, die geschlechtstypisch normiert sind. Diese nehmen Einfluss auf individuelle berufsbiografische Handlungen sowie interaktive Aushandlungen im Paar und werden hier zum Teil reproduziert. So erklärt sich beispielsweise, dass selbst Personengruppen mit starken beruflichen Ambitionen – wie hoch qualifizierte Paare, die als beruflich Gleiche starten – im Zuge der Familiengründung einer Re-Traditionalisierung ihrer Arbeitsteilung in der Paarbeziehung unterliegen und auf eine, nämlich die männliche Karriere setzen (vgl. Kapitel 2 in diesem Buch; Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Wimbauer et al. 2008).

Wie weit Wissenschaftlerinnen und ihre Lebenspartner ihre beruflichen Karrieren gemeinsam oder getrennt organisieren, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab (vgl. Behnke/Meuser 2003). In heterosexuellen Partnerschaften sind zumeist die Frauen – auch wenn sie (voll) erwerbstätig sind – für die Kinderbetreuung und das so genannte „Vereinbarkeitsmanagement“ zuständig (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch; Behnke/Meuser 2005; Hess/Rusconi 2010). Hinsichtlich der Übernahme der Kinderbetreuung haben Analysen aber gezeigt, dass Partner, die Verantwortung bei der Betreuung der gemeinsamen Kinder übernehmen, Wissenschaftlerinnen eine Fokussierung auf ihre berufliche Entwicklung ermöglichen (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch).

Ob und inwiefern hoch qualifizierte Paare diese widersprüchlichen Anforderungen, mit denen besonders Frauen im Lebensverlauf konfrontiert

sind, antizipieren und in die gemeinsame Karriere- und Lebensplanung einbeziehen, ist bisher wenig erforscht. Unter Berücksichtigung der eingangs genannten Beobachtung einer „Vergesellschaftung“ von Wissenschaft ist im Hinblick auf bisherige Forschungsergebnisse zu berücksichtigen, dass die an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gerichteten Ansprüche des „Selbstunternehmertums“ häufig in Paarbeziehungen ausgestaltet werden. Dabei stellt sich die Frage, in welchem Spannungsfeld von Organisation und Partnerschaft gehandelt wird. Es könnte z. B. sein, dass Partner und Partnerinnen angesichts der Autonomieverluste im beruflichen Handeln von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen einen zunehmend großen Teil der Motivierung der Beteiligten übernehmen. Welche Formen der Arbeitsteilung die Paare dabei inkorporieren, ist noch unbekannt. Möglich wäre, dass die Partner zunehmend Aufgaben übernehmen, die früher stärker von „generationellen“ Paarungen (z. B. durch Förderer in der Wissenschaft) realisiert wurden. Paarbeziehungen wären damit nicht ausschließlich als intime Partnerschaften zu verstehen, sondern auch als wissenschaftliche (berufliche) Partnerschaften im Sinne von gegenseitiger inhaltlicher und strategischer Beratung.¹

4.2 Berufsorientierungen von Wissenschaftlerinnen (Fallbeschreibungen)

In den Fallbeschreibungen werden, ergänzt um die Perspektive ihrer Lebenspartner, die Berufs- und Lebensverläufe von vier Wissenschaftlerinnen dargestellt, die zum Interviewzeitpunkt eine Wissenschaftskarriere aufwiesen.² Dabei wird herausgearbeitet, welche biografischen, partnerschaftlichen und institutionellen Faktoren auf die beruflichen Orientierungen von erfolgreich in der Wissenschaft tätigen Frauen wirken.

4.2.1 Methodisches Vorgehen

Die Grundlage für die Untersuchung stellen die im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“ qualitativ erhobenen Interviews mit Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern dar. Es wurden insgesamt 33 Wissenschaft-

1 Das Zutreffen dieser Annahme wäre eine zusätzliche Erklärung für den relativen Karrierevorteil von Wissenschaftlerinnen, deren Partner ebenfalls als Wissenschaftler tätig sind (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a).

2 Der Begriff Wissenschaftskarriere markiert, dass die Frauen sich in einer alters- und qualifikationsadäquaten Beschäftigung befinden. Zu der im Projekt „Gemeinsam Karriere machen“ entwickelten standardisierten Karrieredefinition vgl. Kapitel 1 in diesem Buch.

lerinnen, die sich auf verschiedenen Karrierestufen befanden, in qualitativen Interviews befragt sowie zwölf ihrer Partner. Die Interviewpartnerinnen der qualitativen Teilstudie wurden aus den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der standardisierten Befragung ausgewählt (siehe Kapitel 1 in diesem Buch).

Das qualitative Sample setzt sich aus Wissenschaftlerinnen der drei Disziplinen (Sozial-, Technik- und Naturwissenschaft), Karrierestufen und Paar-Karriere-Konstellationen zusammen, die aufgrund der standardisierten Befragung bekannt waren und zur Fallauswahl genutzt wurden. Diese Zusammensetzung entspricht nicht statistischer Repräsentativität, sondern folgt den methodologischen Überlegungen des „theoretical sampling“ der Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 1967). Dies ermöglicht es unter anderem, gemäß der sozialwissenschaftlich-hermeneutischen Auswertung mit weitreichenden Fallvariationen zu arbeiten (vgl. Reichertz/Schröer 1994), z. B. hinsichtlich Alter, Anzahl der Kinder und Beteiligung der Partner an der Kinderbetreuung.

Die Wissenschaftlerinnen wurden in problemzentrierten, verlaufsstrukturierten Interviews zu einzelnen Episoden ihrer Berufs- und Partnerschaftsbiografie befragt (vgl. Witzel 2000). Dabei wurden Nachfragen flexibel gehandhabt, um die Bereitschaft für ein umfängliches biografisches Erzählen zu erhöhen (vgl. Hopf 1978; Schütze 1984). Die Interviews fanden in der Regel bei den Befragten am Arbeitsplatz oder an einem von ihnen gewählten Ort statt und dauerten circa zwei Stunden.

Die transkribierten Interviews wurden zunächst inhaltsanalytisch und themenvergleichend ausgewertet (vgl. Mayring 2003), um die großen Textmengen in einem ersten Schritt zu bearbeiten. Im Zuge des inhaltsanalytischen Themenvergleichs wurden sowohl theoriegeleitete als auch textbasierte Codierungen der Interviewtranskripte vorgenommen. Dies erlaubte es, die Selbstauskünfte der Befragten thematisch zu bündeln und relevante Schlüsselkategorien für einen fallübergreifenden Blick auf das subjektive Wissen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen um ihre Berufsverläufe zu identifizieren. Ausgehend von exemplarischen Fällen wurden dann Interviewpassagen für eine sequenzanalytische Auswertung ausgewählt und interpretiert (vgl. Hitzler/Honer 1997; Oevermann et al. 1979). Die generierten fallbezogenen Befunde werden hier vorgestellt.

Um gezielt die Bedeutung der berufsbiografischen Orientierungen der Frauen im Spannungsfeld von Hochschule und Partnerschaft aufzuzeigen, wurden für die vorliegende Analyse bestimmte Merkmale relativ stabil gehalten: Die vier hier vorgestellten Wissenschaftlerinnen sind zum Interviewzeitpunkt circa 40 Jahre alt und leben in seit mehr als zehn Jahren bestehenden Partnerschaften; drei von ihnen mit Kindern. Alle vier Wissenschaftlerinnen realisieren mit Erfolg eine Karriere; zwei von ihnen sind Professorinnen. Drei der Lebenspartner arbeiten ebenfalls als Wissenschaftler, zum Teil im selben Fachgebiet. Ein Lebenspartner ist im selben Fachgebiet außerhalb der

Wissenschaft tätig. Drei der vier Paare realisieren eine Doppelkarriere, beim vierten Paar hat nur die Frau eine Karriere im Sinne der im Projekt verwendeten Karrieredefinition. Trotz des beruflichen Erfolgs aller für diesen Beitrag ausgewählten Fälle unterscheiden sich Karriereverläufe und Lebenssituationen der Wissenschaftlerinnen teilweise stark voneinander. Zudem stehen zwei der Fälle für eine Dominanz der beruflichen Orientierung und zwei für eine Dominanz der Familienorientierung (vgl. Abbildung 4.1). Auf diese Weise kann das Spannungsfeld zwischen institutioneller und partnerschaftlicher Unterstützung kontrastierend bestimmt werden. Das Ziel der Fallbeschreibungen ist es, das Wechselverhältnis von beruflichem Handeln und partnerschaftlichem sowie institutionellen Kontext in den Selbstausskünften der Wissenschaftlerinnen aufzuzeigen.

Eine Kurzbeschreibung der Fälle mit Angaben zum Berufs- und Partnerschaftsverlauf sowie zur Sozialstruktur der Elternhäuser befindet sich in Abschnitt 4.5 (Anhang dieses Kapitels).

Abbildung 4.1: Übersicht über die Fallauswahl*

Fall, Anonymname, Status	Disziplinenkonstellation	Berufsfeld des Partners, Kinderzahl	Berufsweg/Institutionenkontext	Dominanz der Orientierung Beruf/Familie
Fall 1: Behrendt, Professorin	F: Sozialwiss. M: Naturwiss.	Wissenschaft, zwei Kinder	Durchgehend beschäftigt, Mitarbeiterstellen, Dauerstelle	Dominanz der beruflichen Orientierung
Fall 2: Zeiber, Professorin	Beide Naturwissenschaften	Wissenschaft, kein Kind	Durchgehend beschäftigt, Projektstellen, Dauerstelle	Dominanz der beruflichen Orientierung
Fall 3: Lehnert, Wiss. Mitarbeiterin	Beide Naturwissenschaften	Wissenschaft, zwei Kinder	Berufswechsel, Stipendium, Projektstellen, Zeitverträge	Dominanz der Familienorientierung
Fall 4: Thiel, Wiss. Rätin	Beide Technikwissenschaften	Wirtschaft, ein Kind	Durchgehend beschäftigt, Mitarbeiterstellen, Dauerstelle	Dominanz der Familienorientierung

* Wenn nicht ausdrücklich gekennzeichnet, beziehen sich die Angaben auf die Wissenschaftlerinnen.

4.2.2 Zur Wissenschaft berufen (Fall 1: Behrendt)

Der erste hier vorgestellte Fall steht exemplarisch für eine Wissenschaftlerin, die mit einem ebenfalls erfolgreichen Wissenschaftler zusammenlebt und in deren Partnerschaft die Familienaufgaben (geschlechter-)untypisch verteilt sind (siehe Abschnitt 4.5.1). Die Berufsorientierung von Frau Behrendt ist auf Wissenschaft als Berufung und als Karriere ausgerichtet.

„Ich glaube, ich habe mehr Willen zur Macht oder so. Also ich bin, [...] ich gehe schon immer mitten rein in all diese Geschichten, wie Gremien und was weiß ich. Nehme alle möglichen Einladungen auch innerhalb der Institutionen an, in denen ich agiere und so weiter. Verzettele mich dabei auch, und so weiter. Aber mein Lebensgefährte ist stärker inhaltlich fokussiert und konzentriert. [...] Wir waren beide schon recht stark so geeicht, dass wir das machen wollten, in der Wissenschaft zu arbeiten. In meinem Fall noch mehr als bei ihm mit keiner Alternative. Ich [...] konnte mir damals und kann mir auch heute immer noch nicht vorstellen, was ich sonst tun könnte. Also auch wirklich vom Können her. [...] Ich meine, wir hätten beide damals, glaube ich, nicht gesagt, dass wir mal so enden. [...] Aber für mich war beispielsweise Professorin werden nichts Unvorstellbares.“

Das berufliche Handeln von Frau Behrendt kennzeichnet sich durch eine habituelle wissenschaftliche Professionalität, die mit einer Selbstverständlichkeit des Erreichens beruflicher Ziele einhergeht. Entsprechend der „Tradition“ ihrer Herkunftsfamilie, die bereits mehrere Generationen Professor/innen hervor gebracht hat, nimmt sie keine beruflichen Alternativen wahr. Sie folgt ihrem einmal eingeschlagenen Weg in die Wissenschaft und beschreibt die Professur zwar nicht explizit als Berufsziel, aber thematisiert mit großer Selbstverständlichkeit die in ihrer Biografie unternommenen Schritte darauf zu. Von anderen Befragten angesprochene Hürden, wie eine längere finanzielle Prekarität oder die Zumutung, trotz Familie geografisch mobil zu sein, scheinen für Frau Behrendt keine Rolle zu spielen. Entscheidungen für Jobangebote werden maßgeblich durch ihr individuelles berufliches Vorankommen bestimmt, was im Zweifelsfall eine räumliche Trennung vom Partner erfordert. Frau Behrendt begreift Wissenschaft als „Haltung“, sie meint damit Beruf, Familie und Leben auf die Anforderungen des wissenschaftlichen Berufs hin auszurichten. Damit entspricht sie dem in der Forschungsliteratur beschriebenen Bild der leidenschaftlichen Wissenschaftlerin, die mit der zu Beginn des Kapitels beschriebenen „Hingabe“ der ganzen Person für die Wissenschaft lebt (vgl. Beaufaÿs 2004).

Neben der habituellen Professionalität ist das berufliche Handeln von Frau Behrendt auch durch eine Orientierung auf Einflussnahme gekennzeichnet. Sie hat einen Sinn für machtvolle Positionen und bringt sich deshalb in die strategischen Entscheidungsgremien der Institutionen ein, für die sie arbeitet. An sie gerichtete Angebote, wie z. B. Fachvortragseinladungen oder die Mitarbeit in Gremien, lehnt sie nur selten ab. Dieses Vorgehen bezeichnet sie als „mitten reingehen“; es ermöglicht Frau Behrendt, die Kontrolle über den Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung zu behalten. Der Aufbau und die Pflege ihrer wissenschaftlichen Netzwerke gehören genauso zu ihrer Karriereplanung wie die Bewerbungen auf für sie interessante Stellen. Die Handlungsorientierung von Frau Behrendt bewegt sich damit im Spannungsfeld zwischen einer hohen Selbstverständlichkeit und einem Überschuss an beruflicher Aktivität – was dazu führt, dass Frau Behrendt die einzelnen Schritte ihrer Berufskarriere mit großem Erfolg bewerkstelligt.

Zugleich wird deutlich, dass sie ihren Berufsweg nicht ohne die Unterstützung weiterer Personen verwirklicht:

„Also ich bin ganz sicher, dass wirklich ohne diese Personen und durch das, was sie mir und auch anderen ermöglicht haben, und Strukturen, die sie geschaffen haben an den Universitäten, wie Graduiertenkollegs und so weiter, das nicht möglich gewesen wäre. Also das hat sich an verschiedenen Punkten mehrfach gewissermaßen wiederholt, [...] dass ich sehr unterstützt worden bin. Also das ist ganz sicher das irgendwie Wichtigste. [...] Und das andere genauso wichtig oder auch sehr wichtig, [...] eben auch einen Partner zu haben, für den das absolut selbstverständlich ist, dass wir beide wissenschaftliche Karrieren machen und dass das nicht auf Kosten von etwas anderem geht. Also dass wir das beide nicht so sehen, dass es heißt, dann kann man etwas anderes nicht oder so, sondern mit derselben Haltung Wissenschaft betreiben.“

Eine gute institutionelle Anbindung ermöglicht Frau Behrendt, durchgehend seit der Promotion in einem engen Netz aus Unterstützern und Unterstützerinnen zu arbeiten, von denen sie viel Förderung erhält und dies auch als wichtigen Antrieb für ihre berufliche Entwicklung benennt. Zudem erhält sie auf ihren Arbeitsstellen viel Freiraum, um eigene Forschungsideen umzusetzen und ein eigenes Forschungsprofil aufzubauen. Sie arbeitet ab der Promotion auf Stellen mit eher längerfristigen Verträgen, die ihr zumindest für einige Jahre eine Perspektive bieten. Diese Bedingungen kommen Frau Behrendt für ihre gesamte berufliche Entwicklung sehr entgegen.

Auch in ihrer Partnerschaft erhält Frau Behrendt Unterstützung und Rat. Da ihr Partner ebenfalls als Wissenschaftler tätig ist und die Erfordernisse des wissenschaftlichen Berufs kennt, ist der Austausch über das berufliche Feld ein wichtiger Bestandteil von regelmäßigen Gesprächen des Paares und ein unterstützender Faktor in der individuellen Karriereplanung von Frau Behrendt. Herr Behrendt ist ein gleichberechtigter Partner, der sich über längere Zeiträume hinweg auch hauptverantwortlich um die Kinderbetreuung kümmert. Das Paar handelt die Familienarbeit bedarfsorientiert aus. Frau Behrendt ist etwas älter als ihr Partner, was sie als einen Vorteil begreift. Sie schließt als Erste in der Beziehung ihr Studium und ihre Qualifikationsarbeiten ab und legt anschließend mit ihrer Berufung zur Professorin den dauerhaften Wohnsitz der Familie fest.³

Indem beide Partner ihre beruflichen Ziele miteinander teilen und sich gegenseitig in ihren beruflichen Ambitionen unterstützen, knüpft die Partnerschaft im Fall Behrendt an Wissenschaft als „gemeinsame Unternehmung“ an. Trotz gleicher Ziele beansprucht Frau Behrendt in ihrer Selbstbeschreibung für sich eine andere Karrierestrategie als für ihren Partner. In Abgrenzung zu ihrer eigenen Machtorientierung beschreibt sie ihren Partner als

³ Letzteres wird in ihrer Selbstbeschreibung jedoch nicht nur als unterstützend, sondern auch als Verlust von räumlicher und zeitlicher Flexibilität beschrieben. Dies begründet sie damit, dass der gemeinsame Wohnsitz der Familie an ihren Arbeitsort verlagert wird und die alltägliche Zuständigkeit für die Belange der Kinder auf Frau Behrendt fällt, während dies zuvor ihr Partner maßgeblich übernommen hat.

stärker inhaltlich motiviert und mit einem professionellen Interesse daran, Spezialist innerhalb seines Feldes zu werden. Diese unterschiedlichen, sich gegenseitig ergänzenden Karrierestrategien sind es, die es in der Beschreibung von Frau Behrendt beiden ermöglichen, ihren beruflichen Tätigkeiten mit Erfolg nachzugehen; dass die inhaltliche Fokussierung des Partners möglicherweise eine Konsequenz aus der speziellen Dynamik des Paares ist, bleibt dabei unberücksichtigt.

Herr Behrendt, der den Zusammenhalt der Familie im Blick hat, passt seine Stellensuche an die von Frau Behrendt geschaffenen Umstände an. Er schränkt sich teilweise bei der Stellensuche ein und wählt seine beruflichen Gelegenheiten so, dass die Familie fortgeführt werden kann. Der Partner eröffnet auf diese Weise einen Freiraum für Frau Behrendt, in dem sie scheinbar sorglos im Interesse ihres beruflichen Vorankommens handeln, interessante Stellen annehmen und bestimmte Statuspositionen erreichen kann. Dass beide Partner „am gleichen Strang ziehen“, wird trotz eines leichten Ungleichgewichts, das nach Jahren Ausdruck in Frau Behrendts „schlechtem Gewissen“ findet,⁴ daran deutlich, dass Herr Behrendt in Bezug auf seine eigene berufliche Laufbahn keine Unzufriedenheit äußert. Offensichtlich begreift er seine eigene berufliche Entwicklung nicht in Konkurrenz zu der seiner Partnerin und hat rückblickend auch nicht das Gefühl, karriere-technisch auf besondere berufliche Chancen verzichten zu haben. Frau Behrendt und ihr Partner erweisen sich damit als *beruflich Komplementäre*, die es trotz Flexibilität erfordernder institutioneller Bedingungen schaffen, eine gleichberechtigte, am beruflichen Erfolg beider Partner orientierte Partnerschaft zu führen und eine Doppelkarriere – auch im romantischen Sinn – zu realisieren.

Obwohl Frau Behrendt und ihr Partner sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich ein hohes Niveau von Zufriedenheit erreichen, gibt es auch bei ihnen „Grenzen der Machbarkeit“. Das jahrelange Pendeln wird vor allem dann zur Belastung, wenn die Zeit für die Familie sehr knapp wird und aufgrund zu großer Entfernungen nicht mehr regelmäßig vorhanden ist. Zudem wird deutlich, dass ein Leben – wie es das Paar Behrendt führt – eines sehr hohen logistischen und planerischen Aufwandes bedarf. Immer wieder wird geprüft und abgestimmt, ob und inwiefern sich beide Partner (und die Kinder) in der aktuellen Lebenslage wohlfühlen und wie es beruflich und mit der Familie weitergeht. Der häufige kommunikative Austausch führt dazu, dass es eine hohe Übereinstimmung in den Deutungen von Frau und Herrn

4 Eigentlich möchte Frau Behrendt eine gleichberechtigte Partnerschaft führen, in der beide Partner sich beruflich verwirklichen können und Verantwortung für die Familie übernehmen. Theoretisch will sie ihren Partner in seinen beruflichen Freiheiten nicht beschneiden und ihn von der Familienarbeit entlasten. Faktisch übernimmt aber Herr Behrendt schon früh nach der Geburt des ersten Kindes mehr Aufgaben rund um die Familie und trägt über viele Jahre die Hauptverantwortung für die Versorgung und Erziehung der Kinder.

Behrendt bezüglich des gemeinsamen Lebens gibt. Dies ist bei den anderen Paaren nicht durchgehend der Fall.

4.2.3 *In kleinen Schritten nach oben (Fall 2: Zeiher)*

Der zweite vorgestellte Fall steht ähnlich wie der Fall Behrendt für eine Wissenschaftlerin, die ihr berufsorientiertes Leben gemeinsam mit ihrem ebenfalls in der Wissenschaft tätigen Partner verfolgt (siehe Abschnitt 4.5.2). Im Gegensatz zum ersten Fall haben Frau Zeiher und ihr Partner keine Kinder. Frau Zeihers berufliche Orientierung richtet sich allein auf Wissenschaft als „Berufung“ – sie begreift sich als eine Person, die sich ausschließlich für die Inhalte eines Berufs und nicht für seinen Status interessiert.

„Das ist einfach passiert, weil es einfach eine Laufbahn ist. [...] Für mich war es jetzt nicht das Ziel, dass ich irgendwann Professor ... Ich wollte einfach nur weiter forschen. [...] Besonders wichtig war, dass man immer sehr fleißig sowohl während der Promotions- als auch während der Postdoc-Stelle gewesen ist und als Ziel hatte, doch in der Forschung zu bleiben. Ich habe selber versucht, Drittmittel zu erwerben [...], also zuerst die Postdoc-Stelle aus meinen eigenen Stipendien, und auch die Habilitationsstelle eigentlich.“

Die Handlungsorientierung von Frau Zeiher lässt sich am besten als „Politik der kleinen Schritte“ beschreiben. Ohne von Beginn an die Professur als Ziel vor Augen zu haben, plant Frau Zeiher ihre berufliche Entwicklung schrittweise. Während sie auf einer Position ist, hat sie die nächste Etappe bereits im Auge. Ihre berufliche Orientierung richtet sich dabei nicht am Prestige bestimmter Positionen, sondern an der permanenten Veränderung und Verbesserung der eigenen beruflichen Stellung aus. Das berufliche Handeln von Frau Zeiher ist von hohen Anpassungsleistungen an die Anforderungen und Beschaffenheit des Wissenschaftssystems geprägt. Sie kennt dessen Prinzipien genau und beschreibt sich selbst als fleißig und zielstrebig. Zu ihrer Karriereplanung gehört viel Eigeninitiative. Sie bewirbt sich immer rechtzeitig und auf mehrere Stellen gleichzeitig. In ihren Bewerbungen ist sie räumlich flexibel. Mehrfach schafft Frau Zeiher sich ihre Arbeitsplätze selbst, indem sie Anträge für eigene Projekte stellt und mit den von ihr eingeworbenen Mitteln auch ihre eigene Stelle finanziert wird. Ihre Leidenschaft für die Inhalte ihrer Tätigkeit ist in ihrer Selbstdeutung der Grund dafür, warum es sie keine Überwindungskraft kostet, im Sinne der Erfordernisse und Leistungen einer Wissenschaftskarriere genau „richtig“ zu handeln. Frau Zeiher erhält die zentrale Motivation für die Entwicklung ihrer Karriere ausschließlich aus ihrem inhaltlichen Interesse und nicht, wie Frau Behrendt, auch durch das Erreichen von Entscheidungspositionen. Ihre Darstellung der Wissenschaftskarriere als „Laufbahn“ impliziert, dass sie gewissermaßen keine andere Wahl hat, als zur Professorin aufzusteigen.

Vor dem Hintergrund, dass sie bereits Professorin ist, wirkt sie in ihrer Selbstbeschreibung als Person, „die einfach nur weiter forschen“ möchte, verhältnismäßig bescheiden. Diese Selbstbeschreibung ist nicht zufällig: Als Bildungsaufsteigerin geht sie ihren Karriereweg nicht mit der gleichen habituellen Selbstverständlichkeit wie Frau Behrendt. Um kein Risiko einzugehen und möglicherweise ohne Angebot dazustehen, entwickelt sich Frau Zeiher frühzeitig zur Unternehmerin ihrer Selbst und finanziert alle ihre Stellen bis zur Professur über das Einwerben von Forschungsgeldern. Für Frau Zeiher stellt es dabei ein zentrales Motiv dar, in Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten, in denen sie relativ unabhängig von Vorgesetzten forschen kann.

In diesem beruflichen Handeln entspricht Frau Zeiher fast vollständig jenem Bild vom Wissenschaftler als Selbstunternehmer, auf den das zunehmend an Effizienz und Wettbewerb ausgerichtete Wissenschaftssystem zugeschnitten ist: eine eigenverantwortlich handelnde und anpassungsfähige Person, die drittmittelfinanzierte, projektbezogene Forschung betreibt. Zugleich wird die herkunftsbedingte Bescheidenheit von Frau Zeiher zur notwendigen Strategie. Anders als Frau Behrendt zeigt Frau Zeiher nach außen keinen Willen zur Macht. Sie beansprucht für sich nicht, aufsteigen oder Einfluss nehmen zu wollen – Verhaltensmerkmale, die eher Männern zugestanden werden. Frau Zeiher bleibt gegenüber ihren Kolleg/innen bescheiden und entspricht damit den erwarteten „weiblich“ konnotierten Verhaltensmerkmalen. Dieser Rückzug auf Inhalte ist möglicherweise notwendig, um sich innerhalb des männerdominierten Feldes der Naturwissenschaften ihren Aufstieg als Wissenschaftlerin zu sichern.

Frau Zeihers Karriereweg kennzeichnet sich durch eine Abfolge von verschiedenen Beschäftigungen, auf denen sie die für sie interessante Forschung realisieren kann. Bereits zu Beginn ihrer Karriere und auch zu späteren Zeitpunkten hat sie Förderer und Förderinnen sowie eine Kollegenschaft, die sie in ihrer Unternehmung unterstützen und zu denen sie einen engen sozialen Kontakt hält. Gleich zu Beginn ihres Berufsweges, während ihrer Promotion, ermutigt ihre Doktormutter sie dazu, sich durch einen Auslandsaufenthalt unabhängiger zu machen. Am meisten aber profitiert sie von der Expertise ihres älteren Partners. Dieser berät sie als Experte eines ähnlichen Forschungsfeldes inhaltlich und strategisch.

„Ich glaube trotzdem, dass es für mich angenehmer war, dass er schon einen Schritt vorher war. Das bedeutet aber auch, dass man den Nachteil hat, dass man fast nie auf einer Wellenlänge ist, in der Tat. Aber trotzdem, [...] wahrscheinlich war es auch ziemlich stimulierend. [...] Er hat mich auch wahnsinnig unterstützt, [...] Anträge zu schreiben. Er hat [...] mich unterstützt und gesagt, [...] dass man versuchen könnte, eine Habilitationsstelle zu bekommen, und wie gesagt, aber die Stelle selber einzuwerben.“

Frau Zeiher ist die enge Verzahnung von Paarbeziehung und Erwerbsarbeit durch ihre eigenen Eltern vertraut. Die Eltern – ohne akademische Abschlüs-

se – haben über viele Jahre sehr eng zusammengearbeitet und sich gegenseitig im Beruf unterstützt. Im Unterschied dazu verfolgen jedoch Frau und Herr Zeiher individuelle berufliche Ziele. Die gegenseitige Unterstützung zielt darauf ab, das Erreichen der jeweils eigenen Ziele zu ermöglichen. Herr Zeiher, der zu Beginn der Paarbeziehung bereits einen großen Karrierevorsprung hat, ist für Frau Zeiher nicht nur Partner und Kollege, sondern auch Vorbild und Mentor. Sein erfolgreicher Karriereverlauf zeigt ihr vorbildhafte Wege für ihre eigene berufliche Entwicklung auf und bietet Frau Zeiher Orientierung. Sie profitiert von der Expertise ihres Partners, der ihr als Kollege eines sehr ähnlichen Forschungsfeldes bei ihrer inhaltlichen und karriereplanerischen Arbeit zur Seite steht. Mit ihrer Berufung zur Professorin schließt Frau Zeiher gegenüber ihrem Partner beruflich auf; diese markiert einen Wendepunkt im Verhältnis der Berufspositionen des Paares.

Für die Realisierung der individuellen Berufsziele nimmt das Paar viele Phasen von Distanzbeziehung in Kauf. Größere Entfernungen werden von beiden akzeptiert, auch wenn diese Abstriche vom gemeinsamen Leben als Paar bedeuten. Auch der Aufschub der Familiengründung ermöglicht die Fortführung der individualistischen Beziehungspraxis. Die Legitimation für diese deutlichen Abstriche an Privat- und/oder Familienleben liegt in der Leidenschaft, mit der Frau Zeiher ihre Haltung zum Beruf beschreibt. Sie ist die Begründung und Legitimation dafür, dass ihr Leben außerhalb des Berufs in den Hintergrund rückt. Obwohl Frau Zeiher klare Vorstellungen darüber hat, dass sie für die Paarbeziehung keine beruflichen Abstriche machen würde, wird deutlich, dass das Leben zwischen zwei Städten auf Dauer nicht einfach ist. Der enorme Arbeitsumfang, mit dem beide Partner auf ihren Lehrstühlen konfrontiert sind, und die weite Entfernung zwischen ihren jeweiligen Arbeits- und Wohnorten machen das Pendeln „zu anstrengend“ und führen dazu, dass sich das Paar maximal an drei Wochenenden im Monat sieht. Indem beiden Partnern klar ist, dass sie dies nur für einige Jahre und nicht auf Dauer aushalten können, zeigt sich die Instabilität dieses Beziehungsarrangements. Das Angebot ihres Partners, sie könne jederzeit aus ihrem Beruf aussteigen, wenn es ihr „zu viel wird“, ist nicht das, was Frau Zeiher sich wünscht. Vor dem Hintergrund ihres beruflichen Aufstiegs wird vielmehr deutlich, dass Herr Zeiher seine Frau im Beruf als seine Mentee, nicht aber als beruflich Gleiche ansieht.⁵ Entsprechend ist Frau Zeiher diejenige, die angibt, die aktuelle Situation sehr viel besser zu meistern als ihr Partner, indem sie versucht, durch eine reduzierte Anzahl regelmäßiger gegenseitiger Besuche Stabilität in ihre Beziehung zu bringen.

5 Diese Form der Angebote von Partnern an ihre Frauen haben wir mehrfach in den Interviews gefunden. Zusammen verweisen sie auf ein Anerkennungsproblem der Männer gegenüber ihren beruflich erfolgreichen Partnerinnen.

4.2.4 Suche nach Sicherheit (Fall 3: Lehnert)

Im Gegensatz zu den ersten beiden Fällen, die eine Dominanz in der beruflichen Orientierung erkennen lassen, steht der dritte Fall exemplarisch für eine Orientierung am Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe Abschnitt 4.5.3). Der Blick auf die Wissenschaft als Berufung erhält in diesem Fall eine andere Bedeutung und wird, begleitet von Zweifeln über die Vereinbarkeit des wissenschaftlichen Berufs mit der Familie, durch Fragen der Existenzsicherung sowie der Planung von Beruf und Familie ergänzt.

„Das hat mir vor Augen geführt, was das Tolle an der Wissenschaft ist. Dass man eben seine eigenen Projekte verfolgen kann und einfach diese unglaubliche Freiheit hat und jeden Tag im Grunde das tun kann, was einem Spaß macht. Das ist eine unglaublich privilegierte Arbeit, finde ich. Und sie hat eben den Preis, dass man sich da nicht finanziell sicher drin etablieren kann auf eine ganz, ganz lange Sicht. Und für mich eventuell nie. Also dass ich es zur Professorin schaffe, das ist jetzt auch gar nicht mein Ehrgeiz. Also ich würde mir eigentlich immer gern eine Nische im Mittelbau suchen wollen.“

Frau Lehnerts Deutungen zur Wissenschaft als Betätigungsfeld sind von Gegensätzen gekennzeichnet, die sich als Unentschlossenheit auch in ihrem Berufsverlauf wiederfinden. Auf der einen Seite ist Frau Lehnert vom Charakter der wissenschaftlichen Arbeit sehr überzeugt und beschreibt diese als eine kreative und abwechslungsreiche Tätigkeit, die sie sehr gerne ausübt. Das wissenschaftliche Arbeiten macht ihr Spaß und besonders die inhaltlichen Freiheiten dieser Tätigkeit weiß sie sehr zu schätzen. Auf der anderen Seite bemerkt Frau Lehnert immer wieder, dass ihr Bild von einer befriedigenden Tätigkeit neben der inhaltlich-kreativen Arbeit auch durch eine Passfähigkeit mit Familienzeiten und lukrativer Einkommensquelle bestimmt ist. Diese Bedingungen sieht Frau Lehnert in den gängigen Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft, die auf dem Weg zu einer Wissenschaftskarriere zu absolvieren sind, nicht erfüllt.

Der Blick auf den Berufsweg von Frau Lehnert zeigt, dass sich sowohl die Ausgangslage als auch der Berufsverlauf nicht ohne Hindernisse gestalten. Frau Lehnert startet als Bildungsaufsteigerin mit geringerem kulturellen Kapital und trifft bereits bei ihrer Promotion auf Verhältnisse, die ihr den Einstieg in die wissenschaftliche Arbeit erschweren. Sie promoviert auf einem Stipendium, hat kaum Kontakt zu ihrem Doktorvater und muss ihr drittes Promotionsjahr durch Werkaufträge und andere Arbeit finanzieren. Nach der Promotion erhält Frau Lehnert lediglich einen Jahresvertrag. Der prekären Beschäftigungssituation während und nach der Promotion steht ihr Bedürfnis nach Planung und Sicherung der Familie und des Zusammenlebens mit dem Partner entgegen. In Antizipation der bevorstehenden Familiengründung beginnt Frau Lehnert während der Postdoc-Zeit, eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu suchen, die ihr geregelte Arbeitszeiten und langfristige Beschäftigungsperspektiven bieten soll. Die Geburt ihrer Kinder rückt den

Wunsch, Zeit außerhalb des Berufs zu haben und finanziell abgesichert zu sein, in den Mittelpunkt ihrer Vorstellungen von zufriedenstellender Arbeit. Die Verortung der Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft wird dadurch zweitrangig. Frau Lehnerts Unentschlossenheit in der beruflichen Orientierung zeigt sich auch in den Jahren, in denen sie in einer wissenschaftsnahen Firma beschäftigt ist: Sie erkennt, wie wichtig ihr die inhaltliche Tätigkeit als Wissenschaftlerin ist, und kehrt nach Auflösung der Firma zur wissenschaftlichen Betätigung zurück. Seither ist sie auf kurzen Zeitverträgen als Mitarbeiterin in Teilzeit beschäftigt und möchte auch nicht zwingend Vollzeit tätig sein. Die Beschäftigungsverhältnisse werden nach einer (prospektiven) Passung zum Familienleben ausgesucht, wobei die örtlichen und zeitlichen Fixierungen der Arbeitsbedingungen zentral sind.

Das berufliche Handeln von Frau Lehnert ist dadurch charakterisiert, dass sie berufliche Gelegenheiten sucht und wahrnimmt, ohne ganz nach oben zu wollen. Obwohl Frau Lehnert sich zur Wissenschaft berufen fühlt, kennzeichnet sich ihr Berufsweg durch Stellenwechsel und eine gewisse Unentschlossenheit. Diese Unentschlossenheit muss auch als *Ausdruck der strukturellen Prekarisierung* wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse verstanden werden. Tätigkeiten auf einer unbefristeten Stelle in Teilzeit – wie sie sich Frau Lehnert nach der Geburt ihrer Kinder wünscht – sind im Wissenschaftssystem nicht vorgesehen. Ähnlich wie bei Frau Zeiher erhält die Idee der Berufung zur Wissenschaft bei Frau Lehnert eine andere Bedeutung: Sie beschränkt sich auf die Inhalte, ohne zugleich Aufstieg und Einflussnahme realisieren zu wollen. Im Unterschied zu Frau Zeiher sieht sie jedoch – aufgrund ihrer Orientierung auf Familie und Absicherung – unter den gegebenen Bedingungen in der Wissenschaft für sich keine berufliche Zukunft.

„Ich muss ehrlich sagen, dass ich das genieße, beides zu haben und auch wirklich mehr Zeit für die Kinder zu haben. Und die Teilzeitstelle kommt mir sehr entgegen. Ich habe manchmal das Gefühl, dass mein Mann sich da weniger schwer mit tut, jetzt eine Vollzeitstelle auszufüllen und dann eben weniger die anderen Sachen zu machen. Aber er sagt, er hätte da schon auch Lust dazu, das umzudrehen, und dann würde ich das auch einfach mal versuchen mit der Vollzeitstelle, wenn ich die kriege. Das ist aber sehr unwahrscheinlich.“

Nach der Promotion und der Geburt ihrer Kinder beginnt Frau Lehnert ihre beruflichen Ambitionen zum Teil auf ihren Partner zu übertragen. Sie konstruiert ihre Erwerbslaufbahn als nicht geradlinig und überlässt das zielgerichtete Streben nach einer Professur ihrem Mann, den sie dabei unterstützt, sich langfristig in der Wissenschaft zu etablieren. Zwei Karrieren in der Wissenschaft zu realisieren und Familie zu haben, erscheint Frau Lehnert aufgrund der Arbeitsanforderungen nicht möglich. Stattdessen hofft sie, dass ihr Mann nach erfolgreicher Habilitation bald eine Lebenszeitstelle als Professor erhält, und unterstützt seine wissenschaftliche Laufbahn, indem sie die Versorgung der Kinder größtenteils übernimmt. Da das absehbare Ende der Mitar-

beiterstelle ihres Partners naht und Herr Lehnert noch keinen Ruf erhalten hat, muss sich Frau Lehnert für eine von ihr nicht gewünschte Vollzeitbeschäftigung bereithalten, um „notfalls“ die Familie zu finanzieren. Der Anspruch ihres Partners, dass auch sie im Zweifelsfall Familienernährerin sein kann, setzt Frau Lehnert seit der Familiengründung verstärkt unter Druck.

Die Familienvorstellungen von Herrn Lehnert sind durch seine Eltern, die beide erwerbstätig waren, geprägt und an einem Gleichheitsanspruch ausgerichtet. Ihm sind die Schwierigkeiten für den beruflichen Weg seiner Frau bekannt, da sie nach der Geburt der Kinder „nur noch“ Teilzeit arbeitet und die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernimmt. Die Zuweisung der Rolle als Haupternährer empfindet er dennoch als belastend, da er seinen Job mit dem Risiko verbunden sieht, nicht weiterzukommen, d. h. keine Professur zu erhalten. Herrn Lehnert wäre es lieber, das Risiko auf zwei Personen, also ihn *und* seine Frau, zu verteilen. Am Beispiel eines abgelehnten Jobangebots an das Paar – mit einer Beschäftigung von fünf Jahren in derselben Stadt –, bei dem sie eine Assistentenstelle in einer Nachwuchsgruppe und er eine Lektorenstelle mit wenig Forschung erhalten hätte, macht Herr Lehnert deutlich, dass seine Frau die Übernahme der Haupternährerinnenrolle ablehnt. Zugleich übernimmt er weniger Familienarbeit als seine Frau, d. h. er betreut die Kinder in Ausnahmen oder gemeinsam mit seiner Frau, die sämtliche regelmäßigen Termine übernimmt. Er bedauert es, keine Elternzeit genommen zu haben, und hat zum Teil Schwierigkeiten damit, sich in die Betreuung der Kinder einzubringen.

Entgegen ihrem Anspruch, in Beruf und Familie als Gleiche handeln zu wollen, realisieren Frau und Herr Lehnert eine traditionale Aufgabenteilung, in der Herr Lehnert der Haupternährer und Frau Lehnert Zuverdienerin und Fürsorgerin ist. Es zeigt sich sehr deutlich, dass die prekäre Beschäftigungssituation des Paares Lehnert, nämlich dass der weitere Berufsverlauf beider Partner zum Interviewzeitpunkt unklar ist, von beiden als starke Belastung empfunden wird. Die berufliche Unsicherheit überträgt sich auf die Partnerschaft und drückt sich in der Unzufriedenheit beider Partner mit der derzeitigen Rollenaufteilung aus. Die Frage, wie die Aufgaben verteilt werden sollen, ist für Frau und Herrn Lehnert nicht endgültig geklärt, was das Beziehungsarrangement des Paares unsicher werden lässt.

4.2.5 *Anerkennung in Beruf und Familie (Fall 4: Thiel)*

Der vierte Fall steht für eine Wissenschaftlerin mit einer dominanten Familienorientierung, die eher berufliche als private Abstriche in Kauf nimmt (siehe Abschnitt 4.5.4). Sie übernimmt die Hauptverantwortung für ihr Kind und weist ihrem Partner eine nachgeordnete Rolle bei der Kinderbetreuung zu. Beruflich ist sie sehr erfolgreich und arbeitet auf einer festen Stelle. Trotz

Ähnlichkeiten in der Familienorientierung unterscheidet sich der Fall in verschiedenen Hinsichten von Frau Lehnert: So wird es Frau Thiel durch institutionelle Sicherheiten möglich, ihre Arbeitszeiten langfristig zu verkürzen und diese im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstbestimmt flexibel zu gestalten.

„Ich habe immer das Gefühl, ich kann hier nicht alles so bis zum Ende machen, wie ich es möchte, und zu Hause genau das gleiche. Das ist wichtig, dass man das auch akzeptiert für sich und dass man Prioritäten setzt. Da ist für mich doch Priorität die Familie und mein Kind. Und solange ich hier meine Sachen vernünftig mache und den Eindruck habe, dass das Große und Ganze stimmt und meine studentischen Mitarbeiter sich auch weiterentwickeln und mit ihren Arbeiten zurechtkommen, dann ist das auch in Ordnung. Da muss ich selber für mich dann auch immer wieder umdenken und Abstriche machen. [...] Beruflich. Abstriche beruflich, privat würde ich keine Abstriche machen.“

Frau Thiel schätzt ihre Tätigkeit als Wissenschaftlerin sehr. Bei der Thematisierung ihrer beruflichen Ambitionen stellt Frau Thiel den Inhalt der jeweiligen Projekte und Stellen sowie den Spielraum zur eigenständigen Forschung in den Vordergrund. Die Wissenschaft bietet Frau Thiel ein berufliches Feld, in dem sie Erfüllung, aber auch Ansehen findet. Letzteres ist für sie eng an das Erreichen bestimmter Positionen und Titel geknüpft. Obwohl sich ihr Berufsverlauf durch eine quasi lückenlose Beschäftigung in der Wissenschaft auszeichnet, verfolgt Frau Thiel nicht von Anfang an das Ziel, in der Wissenschaft zu bleiben. Zu Beginn ihres Berufsverlaufes arbeitet sie für wenige Monate in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Entscheidung zur Promotion wurde auch durch ihren Partner forciert. Herr Thiel – selbst Doktorand, als die beiden ein Paar werden – ermuntert Frau Thiel dazu, ihre Dissertation voranzutreiben. Die Gründe, anschließend an eine andere Hochschule zu wechseln und dort ihre Habilitation zu beginnen, werden nicht weiter thematisiert; wohl aber die Entscheidung, die begonnene Habilitation trotz Verzögerungen durch familienbedingte Unterbrechungen und des Wechsels auf eine unbefristete Stelle an ihrem Fachbereich zu beenden. Da sie befürchtet, auf ihrer Stelle als akademische Rätin zu viele Tätigkeiten unter ihrer Qualifikation ausüben zu müssen („Sekretärinnenaufgaben“), die sie von erfüllenden Arbeiten abhalten, hofft sie durch das Erreichen der Habilitation später zur Honorarprofessorin an ihrer Hochschule ernannt zu werden.

„Also z. B. die Habilitation muss dann nicht 2011 oder 2012 abgeschlossen werden, sondern dann wird sie eben 2014 oder 2015 abgeschlossen.“

Das berufliche Handeln von Frau Thiel ist im Vergleich zu den anderen Fällen durch eine Gelassenheit gekennzeichnet. Sie sieht ihrer beruflichen Zukunft sorglos entgegen, räumt sich viel Zeit für das Fertigstellen ihrer Habilitationsschrift ein und nutzt die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion, um sich noch mehr ihrem Kind zu widmen und sich aus mikropolitischen Institutsbelangen herauszuziehen. Trotz ihres lückenlosen Berufsweges erhebt

Frau Thiel für sich keinen Anspruch auf Zielstrebigkeit. Im Zentrum der Beschreibungen ihrer Erwerbstätigkeit steht nicht, wie bei Frau Lehnert, der Gelderwerb oder die Absicherung der Familie; im Zusammenhang mit beruflicher Selbstverwirklichung stehen für sie Werte wie Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme.

Frau Thiels Gelassenheit in der beruflichen Planung lässt sich mit Blick auf den institutionellen und partnerschaftlichen Kontext, in den ihr Berufsverlauf eingebettet ist, verstehen. Der institutionelle Kontext, in dem Frau Thiel ihre berufliche Entwicklung vollzieht, kennzeichnet sich zum einen durch die gute Einbindung in das Institut, die Stellen mit vergleichsweise langen Vertragsdauern und die langjährige Unterstützung durch ihren Doktorvater, der sie bereits früh ermutigt, eigene Forschungsakzente zu setzen, und sie auch nach der Promotion weiterhin fachlich und strategisch berät. Seit ihrer Erziehungszeit, in der ihre Abwesenheit unter Kollegen als Mangel thematisiert wurde, weiß sie um den Wert ihrer Arbeit. Sie schätzt ihren inhaltlichen Beitrag zum Fachbereich als wichtig und unersetzbar ein. Die beruflichen Bedingungen der Technikwissenschaften, in denen Mitarbeiterstellen in der Regel gut ausgestattet sind, gestatten es Frau Thiel, insgesamt zwei Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ohne um ihren Berufsstatus fürchten zu müssen.

Auch in ihrer Partnerschaft wird Frau Thiel auf mehreren Ebenen unterstützt: Zum einen zieht der Partner an ihren Standort und sucht dort nach einer neuen Beschäftigung; zum anderen kann er sie aufgrund der gleichen fachlichen Qualifikation inhaltlich beraten. Das durchgehend hohe Einkommen von Herrn Thiel stellt eine Absicherung für Frau Thiel dar. Auf einer anderen Ebene, bei der Kinderbetreuung, lehnt Frau Thiel die Unterstützung ihres Partners hingegen ab. Diese Aufgabe beansprucht sie für sich allein und etabliert mit ihrem Partner nach der Geburt des gemeinsamen Kindes ein konservatives Beziehungsmodell, in dem die Aufgabenverteilung der Eltern traditionell geschlechertypisch begründet wird. Frau Thiel beschreibt den Beruf ihres Partners, der in der Privatwirtschaft tätig ist, als diejenige Erwerbstätigkeit, die sich nicht mit Kinderbetreuungsaufgaben vereinbaren lässt, d. h. nicht für eine Elternzeit unterbrochen werden sollte, weil seine Erwerbstätigkeit mehr Einkommen bringt und darüber hinaus auch für die alltägliche Betreuung (aufgrund einer geringen Arbeitszeitflexibilität) nur sehr eingeschränkt kompatibel ist.

Insgesamt trifft Frau Thiel den Großteil der Entscheidungen innerhalb der Familie. Die Kinderbetreuung organisiert sie allein und übernimmt die Hauptverantwortung für das gemeinsame Kind. Dieses traditionelle Familienmodell wird durch die ihr zur Verfügung stehenden flexiblen Arbeitszeiten ermöglicht. Herr Thiel wird damit zugleich als „Familienernährer“ konstruiert. Seine Ambitionen, sich aus Gründen der Jobunzufriedenheit im ersten Lebensjahr des Kindes auch an der Erziehungszeit zu beteiligen, wer-

den von Frau Thiel zurückgewiesen. Herr Thiel, der über den zweiten Bildungsweg ebenfalls in den Technikwissenschaften promoviert hat, ist in seiner jetzigen Tätigkeit in der Privatwirtschaft unzufrieden. Seine gegenwärtige Jobsituation beschreibt er als sehr stressig und er spielt immer wieder mit dem Gedanken, die Stelle zu kündigen. Gleichwohl berichtet er nicht von konkreten Umorientierungen oder Ausstiegsversuchen. Ähnlich verhält es sich mit seiner Beteiligung an den Familien- und Betreuungsaufgaben, die er nur auf Anfrage seiner Frau übernimmt. Er hat keine Elternzeiten genommen, arbeitet Vollzeit und leistet Überstunden – in der Regel ist er nicht vor 19 Uhr zu Hause. Zwar kritisiert er die traditionelle Aufgabenteilung, stellt sie aber gegenüber Frau Thiel nicht aktiv infrage. Die Beziehung von Herr und Frau Thiel ist insgesamt durch eine *komplementäre Asymmetrie* gekennzeichnet; d. h. mit allen Aussagen über ihren Partner unterstreicht Frau Thiel die Differenz zu sich selbst (und umgekehrt).

Zusammengenommen erweist sich Frau Thiel als kluge Managerin, die es schafft, sich nicht nur beruflich mithilfe ihrer Kollegen, sondern auch privat durch ihren Partner ein Unterstützungsnetzwerk zu organisieren, das ihre Lebensentscheidungen trägt. Die Wertschätzung ihrer Arbeit veranlasst ihre Kollegen und Kolleginnen, sie in all ihren Wünschen nach flexibler Arbeitszeit und längeren Pausen aufgrund von Erziehungszeit zu unterstützen. Im Sinne der asymmetrischen Komplementarität sichert sie sich über die Betreuung ihres Kindes Anerkennung und Unterstützung ihres Partners. Anders als Frau Behrendt ermöglicht Frau Thiel ihrem Partner keine aktive Einbindung in die Kinderbetreuung, sondern überträgt ihm lediglich die Aufgabe der finanziellen Absicherung als Familienernährer. Die Schwierigkeiten, vor die auch Frau Thiel im Karriereverlauf immer wieder gestellt wird, bewältigt sie ab der Geburt ihres Kindes mit einer klaren Prioritätensetzung. Ihre starke Familienorientierung bringt sie dazu, sich beruflich auf das Wichtigste zu konzentrieren – was ihr durch die guten institutionellen Bedingungen gelingt.

4.3 Wissenschaft zwischen Beruf und Berufung

Die Falldarstellungen, die im Folgenden vergleichend diskutiert werden, zeigen stark variierende Berufsorientierungen von Wissenschaftlerinnen auf und weisen auf eine unterschiedliche Gewichtung von Erwerbsarbeit und Familienleben durch die Befragten hin. In den Selbstbeschreibungen wird deutlich, dass der einleitend erwähnte Wissenschaftsethos der Berufung nach wie vor wirkmächtig ist und das berufliche Handeln von Wissenschaftlerinnen anleitet. Alle vier Wissenschaftlerinnen thematisieren eine innere Berufung zur Wissenschaft, jedoch verstehen sie darunter unterschiedliche Inhal-

te, Haltungen und Arbeitsweisen, wie die nachfolgende Darstellung zeigt (eine Zusammenfassung der jeweiligen Berufs- und Familienorientierung findet sich in Abbildung 4.2).

Die Rekonstruktion der Berufsorientierung und der Handlungsweisen der Wissenschaftlerinnen Frau Behrendt und Frau Zeiher kommt inhaltlich der von Beaufaÿs (2004) herausgearbeiteten Bedeutung von Berufung nahe. Im ersten Fall begünstigt die Herkunft der Wissenschaftlerin eine Karriereorientierung, die mit einem professionellen Habitus und dem Selbstverständnis von Wissenschaft als Berufung einhergeht und das zielstrebige Verfolgen der eigenen Karriere sowie ein emanzipiertes Rollenverständnis in Bezug auf die Familienarbeit erleichtert. Im zweiten Fall geht die Orientierung auf die Wissenschaft als Berufung mit dem Ziel der Statusgleichheit mit dem älteren, wissenschaftlich erfolgreichen Partner einher. Beide Wissenschaftlerinnen bringen sich sehr für ihr berufliches Fortkommen ein (z. B. durch zahlreiche Forschungsanträge) und fühlen sich zur wissenschaftlichen Tätigkeit berufen. Beide weisen jedoch besondere Bedingungen auf, die es ihnen möglich machen, den wissenschaftlichen Beruf als Berufung zu leben.

Im ersten Fall führt das hohe Engagement des Partners bei der Familienarbeit dazu, dass der Arbeitsalltag von Frau Behrendt phasenweise tatsächlich von allem, das nicht direkt dem beruflichen Fortkommen dient, „gereinigt“ ist (Beaufaÿs 2004: Abs. 5). Der Partner ermöglicht Frau Behrendt damit, sich ihrem Beruf so hinzugeben, wie es ihrer beruflichen Orientierung entspricht, ohne auf eine Familie verzichten zu müssen. Diese unterschiedlichen Karrierestrategien von Frau Behrendt und ihrem Partner erinnern – mit Ausnahme der Zuordnung des Geschlechts – zudem an die Unterscheidung verschiedener Karrierestrategien von Bock und De Jong (1994; zitiert bei van Doorne-Huiskes/den Dulk/Peper 2005: 50f.). Die Karrierestrategie von Frau Behrendt entspricht einer „career strategy“, mit der De Jong das Anstreben einer Vollzeitbeschäftigung, das Ergreifen von Gelegenheiten, Ehrgeiz, initiatives Handeln und Sichtbarmachen der eigenen Fähigkeiten beschreibt. Diese Strategie impliziert, dass ein gewisser Freiraum für die eigene Karriere gegeben ist, wie es häufiger bei Männern der Fall ist. Die Karrierestrategie von Herrn Behrendt lässt hingegen Zeichen einer „professional strategy“ erkennen, d. h. einer stärker inhaltlichen Fokussierung und eines geringeren Interesses an Organisationsaufgaben des Berufsalltags. Partnerschaftliche Modelle, die eine starke Berufsorientierung ermöglichen, waren lange Zeit erwerbstätigen Männern vorbehalten und finden sich unter Wissenschaftlerinnen, besonders wenn sie Kinder haben, auch heute noch eher selten (vgl. Hess/Rusconi 2010).

Auch im zweiten Fall verfolgt die Wissenschaftlerin über lange Zeiträume eine ausschließliche Konzentration auf ihren Beruf. Sie stellt mit steigendem Erfolg den Beruf über die Partnerschaft und verschiebt gemeinsam mit ihrem Partner, der ebenfalls als Professor tätig ist, die Gründung einer Fami-

lie. Als Selbstunternehmerin macht sich Frau Zeiher für ihren beruflichen Erfolg selbst verantwortlich und passt ihr Handeln auch im privaten Bereich an die beruflichen Erfordernisse an. Kinderlosigkeit als Strategie für oder als Konsequenz aus beruflichem Erfolg ist für die Wissenschaft bereits eigenständig diskutiert worden (z. B. Kapitel 3 in diesem Buch; vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009).

Abbildung 4.2: Orientierungen zwischen Beruf und Berufung sowie zwischen Familie und Partner

	Berufsorientierung Beruf – Berufung	Familienorientierung traditionell – egalitär
Fall 1: Behrendt	Starke Berufung, habituelle Professionalität, Orientierung auf Einflussnahme, viel Engagement	Egalitäres bzw. emanzipiertes Familienmodell; beide versorgen (Klein-)Kind, Zuständigkeiten gemeinsam, Hauptverantwortung je nach beruflicher Phase
Fall 2: Zeiher	Starke Berufung, Selbstunternehmerin, Orientierung auf Inhalte und Aufstieg	Traditionelles Verständnis, Aufschub der Familiengründung, Privates und Berufliches getrennt, Partner als Kollege und Mentor
Fall 3: Lehnert	Orientierung auf Vereinbarkeit mit Familie und Absicherung ausgerichtet, Orientierung richtet sich auf Inhalte, kreatives Arbeiten	Traditionelles Verständnis, Mutter versorgt (Klein-)Kind, Partner für finanzielle Sicherheit, Zuständigkeiten aufgeteilt: sie privat und er beruflich zuständig
Fall 4: Thiel	Orientierung auf Vereinbarkeit mit Familie, statusorientierte Aufsteigerin, Orientierung auf Anerkennung in Beruf und Familie	Traditionelles Verständnis, Mutter versorgt Kind, Partner für finanzielle Sicherheit, Privates und Berufliches getrennt

Obwohl die „innere“ Berufung zur Wissenschaft auch die Selbstbeschreibungen der anderen beiden Wissenschaftlerinnen prägt, wird deren Hingabe zum Beruf durch die Familienorientierung, das Alltagshandeln und die Orientierung auf die Absicherung ihrer Familien deutlich eingeschränkt. So weist Frau Lehnert zwar ein hohes inhaltliches Interesse auf, doch die Widersprüche zwischen den Anforderungen des wissenschaftlichen Berufs und dem Wunsch nach Familie führen dazu, dass die Befragte resümiert, arbeitsteilig könne nur eine Person Wissenschaftskarriere machen. Durch das traditionelle Rollenverständnis des Paares fällt das Los auf den in seiner wissenschaftlichen Karriere weiter vorangeschrittenen Partner. Im vierten Fall stellt die Hochschule für die Wissenschaftlerin ein Berufsfeld dar, in dem sie ihren inhaltlichen Interessen nachgehen und das sie mit ihrem Familienleben, das einen zentralen Stellenwert einnimmt, sehr gut vereinbaren kann. Die vorliegende Karriere- und Statusorientierung ist eng mit dem Sachverhalt verknüpft, dass nur in hohen Positionen ein gesichertes Einkommen (feste Stelle) zu erzielen ist. Beide Wissenschaftlerinnen sehen in der wissenschaftlichen Tätigkeit einen Beruf, den sie neben anderen Lebensinhalten ausüben können. Zu ihrem Berufsverständnis gehört auch die klare Begrenzung der

Arbeitszeiten, d. h. eine Arbeit in Teilzeit. Aufgrund der besseren Vertragsbedingungen, der Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeit und letztlich auch der unbefristeten Stelle erlebt Frau Thiel ihre Tätigkeit als Wissenschaftlerin als kompatibel mit ihren Zielen in anderen Lebensbereichen. Frau Lehnert, die aufgrund der zeitlich befristeten Verträge und der Mitarbeit in Projekten sehr viel stärker unter Druck steht, sieht ihre Erwartungen an die Wissenschaft als Beruf, der die Vereinbarkeit mit anderen Lebenszielen zulässt, weniger erfüllt als Frau Thiel.

Da alle vier Interviewpartnerinnen zum Zeitpunkt des Interviews beruflichen Erfolg aufweisen, aber nicht alle vier Frauen bereits einen Ruf als Professorin erhalten bzw. eine gesicherte Stelle innerhalb des Wissenschaftssystems erreicht haben, lässt sich trotz der Unterschiede in der Berufsorientierung und der Ausgestaltung der Karrierewege nicht genau ausmachen, welche Orientierung vermeintlich „besser“ für das erfolgreiche Absolvieren einer Wissenschaftskarriere ist. Orientierungen in Beruf und Familie sind eng mit den institutionellen und partnerschaftlichen Rahmenbedingungen verwoben und leiten das berufliche und familiäre Handeln von Wissenschaftlerinnen an. Im Fall von Frau Lehnert hat sich deutlich gezeigt, dass die nach der Geburt der Kinder stärker an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtete Orientierung die Wissenschaftlerin im Sinne einer Selbstselektion dazu veranlasst hat, bestimmte Jobangebote abzulehnen und dem Partner die karriereorientierten Ziele zu übertragen. Hier wird der berufliche Gleichheitsanspruch mit dem Partner für das Familienleben aufgegeben: Die befragte Wissenschaftlerin wechselt aus der Wissenschaft in die Wirtschaft, dann zurück in Teilzeit-Wissenschaft, um die Hauptverantwortung für die Kinder im traditionellen Familienmodell zu übernehmen. Diese Familienorientierung ist eng mit ihrer Berufsorientierung verknüpft und nicht voneinander zu trennen: Die Wissenschaftlerin sucht nach der institutionell nicht vorgesehenen Position einer interessanten Postdoc-Tätigkeit als halbe, aber feste Stelle. Das Wissenschaftssystem sieht eine/n „halbe/n Forscher/in“ nicht vor, weshalb sie versucht, ihre berufliche Orientierung in der Wissenschaft durch die Rücknahme eigener Ansprüche zu bewältigen. Umgekehrt können aufgrund von beruflichen Orientierungen Anpassungen im familiären Bereich erfolgen. Diese Anpassungen sehen Veränderungen der familiären Lebensformen vor, wie im Fall von Frau Behrendt, die wegen ihres Berufs nicht mit ihrem Partner an einem Ort lebt, oder wie im Fall von Frau Zeiher, die wegen ihrer beruflichen Ziele keine eigene Familie gründet. Die Berufsorientierungen vor und während der Phase der Familiengründung und die Frage nach der beruflichen Sicherheit nach der Familienphase sind damit eine wichtige Einflussgröße für die Wissenschaftskarriere (vgl. dazu auch Kapitel 3 in diesem Buch).

Beim Vergleich der Berufsorientierungen der Wissenschaftlerinnen fällt zudem auf, dass eine feste und eindeutige Verankerung in der Wissenschaft,

die sich in einer durchgehenden Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin ausdrückt, zu einer anderen Einschätzung der eigenen Chancen führt als ein durch Stipendien oder Arbeitslosigkeit unterbrochener Berufsweg. Bieten sich durch eine längerfristig lose Anbindung an einen Fachbereich als Stipendiatin nach der Promotion keine oder nur sehr kurze Beschäftigungsverhältnisse, wird eine Hochschulkarriere als unvereinbar mit den Berufs- und Lebenszielen eingeschätzt. So können unsichere, wenig unterstützende Rahmenbedingungen wie im Falle von Frau Lehnert zur Veränderung der beruflichen und/oder familiären Orientierung führen. Hier zeigt sich, dass die schwierigen Startbedingungen ihrer wissenschaftlichen Karriere trotz hoher intrinsischer Motivation zu einer zeitweiligen Abkehr vom Wissenschaftssystem führen kann. Anders zeigt sich bei der Wissenschaftlerin, die zu Beginn ihrer Berufslaufbahn geringere Hürden überwinden muss, eng mit Mentoren und Mentorinnen oder anderen Unterstützer und Unterstützerinnen zusammenarbeitet, im Berufsverlauf eine immer stärkere Karriereorientierung, d. h. einen Willen zum Aufstieg, entwickeln kann. So wird es Frau Thiel zunehmend wichtiger, eine – entsprechend ihrer Qualifikationen adäquate – Position einzunehmen, auf der sie Anerkennung erhält. Dies veranlasst sie dazu, dass sie trotz unbefristeter Stelle als akademische Rätin ihre Habilitation abschließen und zur Professorin aufsteigen möchte.

Vergleicht man die Berufswege der Wissenschaftlerinnen mit denen ihrer Partner, fällt darüber hinaus auf, dass die Partner zumeist längere Verträge und durchgehende Beschäftigungsverhältnisse aufweisen und durchaus optimistischer auf ihre berufliche Zukunft in der Wissenschaft blicken, obwohl auch sie zum Teil Unsicherheiten durch kurze Verträge thematisieren. Dies entspricht weitgehend den eingangs erwähnten von Jaksztat, Schinder und Briedis (2010) herausgearbeiteten Befunden zu Geschlechterunterschieden bei der Einschätzung der Karrierechancen in der Wissenschaft.

4.4 Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Beitrag vergegenwärtigt die besondere Bedeutung der gleichberechtigten Ausgestaltung der Partnerschaft für die Realisierung erfolgreicher Berufswege von Wissenschaftlerinnen und macht deutlich inwiefern die Institution Hochschule Karrieren von Frauen fördern kann.

In der Regel begreifen sich die Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren Partnern als beruflich Gleiche. Bei einigen Wissenschaftlerinnen besteht diese Gleichheit bereits beim Start ihres Berufsweges und kann über den Berufsverlauf aufrechterhalten werden. Andere Wissenschaftlerinnen orientieren sich hingegen im Verlauf ihres Berufsweges teilweise um, insbesondere weil sie nach der Promotion nur außerhalb der Wissenschaft feste Stellen

oder Teilzeiterwerbsmöglichkeiten finden. Wiederum andere werden erst im Berufsverlauf zu beruflich Gleichen, indem sie ihre beruflich fortgeschrittenen Partner hinsichtlich Berufsstatus, beruflicher Verantwortung und Einkommen einholen. Da sich erst spät abzeichnet, ob das Berufsziel Wissenschaftlerin durch eine unbefristete Stelle als Professorin (oder wissenschaftliche Rätin) verstetigt werden kann, werfen die beruflichen Unsicherheiten für alle Paare erhöhten Planungsbedarf auf. Dieser Zukunftsentwurf wird von Paar zu Paar unterschiedlich ausgestaltet, und die Partner erhalten in den Rollen des beruflichen Vorbildes, des Kollegen, des Versorgers der gemeinsamen Kinder oder des Familienernährers jeweils sehr unterschiedliche Bedeutungen für die berufliche Entwicklung der Wissenschaftlerinnen. Wenn Wissenschaftlerinnen in ihrem Partner eine verlässliche Kraft im familiären Bereich und einen intellektuellen Austausch auf beruflicher Augenhöhe finden, können sie sich den Anforderungen einer Wissenschaftskarriere auf eine Weise stellen, die eine Vereinbarkeit mit Familie ermöglicht. Eine Paardynamik, die sich an übergeordneten gemeinsamen Zielen orientiert, ist bei der Realisierung der eigenen Karriere sehr hilfreich. Die Unterstützung der Partner kann dabei unterschiedliche Formen annehmen und sich auch auf die berufliche Ebene beschränken. Als Mentoren und strategische Berater können Partner die Wissenschaftlerin bei ihrem beruflichen Aufstieg unterstützen und beispielsweise deren Karriere als Selbstunternehmerin sichern.

Inwieweit mangelnde praktische Unterstützung durch den Partner auch im Fall von Wissenschaftskarrieren von Frauen *ohne* Kinder eine Rolle spielt, bleibt vor dem Hintergrund unserer Auswertungen ungewiss, da dies auf keine der analysierten Fälle zutrifft. Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die keine Unterstützung im privaten oder beruflichen Bereich haben, sind umso mehr auf die institutionellen Rahmenbedingungen angewiesen. Finden sie Bedingungen im Wissenschaftssystem, die ihnen eine sichere Perspektive und die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens bieten, reicht eine ideelle Unterstützung der Partner bei der Sicherung des eigenen beruflichen Erfolgs aus. Finden sie diese nicht, wird die eigene Karriere im Wissenschaftssystem zum Drahtseilakt.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die in der Wissenschaft vorgegebenen institutionellen Gelegenheiten, die bis zur Professur keine dauerhafte Beschäftigung an einem Ort hinweg vorsehen, je nach sozialstruktureller und biografischer Herkunft der Wissenschaftlerinnen und in Abhängigkeit von den jeweiligen Dynamiken im Paar sehr unterschiedlich zur Gestaltung der eigenen Berufswege genutzt werden können. Die Fallbeschreibungen zeigen, dass eine allein durch den bildungsbürgerlichen Hintergrund gegebene Vertrautheit mit der wissenschaftlichen Arbeitsweise keine notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Realisierung einer Wissenschaftskarriere darstellt. Die Analyse macht darüber hinaus deutlich, welche Ambivalenzen insbesondere Bildungsaufsteigerinnen im gegenwärtigen

gen Wissenschaftssystem bewältigen müssen, um beruflich erfolgreich und persönlich zufriedenstellend eine Wissenschaftskarriere zu bestreiten.

Wissenschaftliche Karrieren, so haben wir gezeigt, stellen hohe Anforderungen an seine Anwärtschaft. Zum einen hält sich der Ethos des wissenschaftlichen Berufs als Berufung hartnäckig; er wirkt tief in die Lebensgestaltung vieler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hinein. Zugleich sind neben der Anforderung einer wissenschaftlichen Berufung zunehmend Dynamiken des Selbstunternehmertums erforderlich.⁶ Die im Zuge des wachsenden Anspruchs an die Beschäftigungs- und Berufungsfähigkeit von Wissenschaftlern gestellten Anforderungen an Fähigkeiten der Selbstverwertung, Wissens- und Kontaktpflege sowie an strategisches Geschick beim Basteln der eigenen Karriere gehen mit einer Abkopplung von Anstrengung und Ergebnis, d. h. wissenschaftlichem Erfolg einher und veranlasst Wissenschaftsforscher dazu, von wissenschaftlichen Karrieren als „gemachten Karrieren“ zu sprechen (vgl. Enders 2003).

Vor dem Hintergrund der besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft haben wir untersucht, wie Frauen den Weg in den wissenschaftlichen Beruf einschlagen und was sie motiviert, diesen Weg bis zur Professur zu verfolgen. Frauen, die eine Wissenschaftskarriere anstreben, wissen um die besonderen Anforderungen und handeln dementsprechend; doch kollidieren ihre Berufsorientierungen mit anderen Lebenszielen; eine Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie ist durch Ortswechsel, lange Arbeitszeiten und zeitliche Restriktionen einer stufenförmig an das Lebensalter angepassten Qualifikationsphase schwer zu erzielen. Das Wissenschaftssystem bietet (noch) wenige Möglichkeiten für gemeinsame Ortswechsel und noch keine Möglichkeiten einer altersunabhängigen, individualisierten Qualifizierungsphase oder aussichtsreiche Führungspositionen in Teilzeit. Für eine Bewältigung der unterschiedlichen Aufgaben einer wissenschaftlichen Beschäftigung bedarf es gegenwärtig Partner, die die Vorhaben der Frauen stützen. Erfolgreiche Wissenschaftskarrieren werden insbesondere von den Frauen bestritten, deren Berufung in ihrer Paarbeziehung gelebt wird. In diesen Paarbeziehungen werden die Wissenschaftskarrieren der Frauen (mit-) gestaltet, zugleich stoßen diese Paare an die Grenzen ihrer Kräfte. Organisatorische Anforderungen an wechselnde Arbeitsorte und lange Arbeitszeiten werden auf Dauer als Zumutungen erfahren. Frauen wiederum, die nicht in stark egalitär orientierten Paarbeziehungen eingebunden sind, tragen die Gestaltung von Beruf und Familie hauptverantwortlich allein. Sie sind auf institutionelle „Nischen“ angewiesen oder leben ohne Partnerschaft (und

6 Der Begriff des Selbstunternehmers ist vom Begriff des Wissenschaftsentrepreneurs zu unterscheiden. Letzterer bezeichnet Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die sich beruflich an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft etablieren wie in den Technik- und Naturwissenschaften zu beobachten (Knie/Simon 2009: 537).

Familie) im herkömmlichen Sinn eines gemeinsamen Wohnortes und gemeinsam verbrachter Freizeit.

Der berufliche Erfolg von Wissenschaftlerinnen ist damit gegenwärtig eng an das Vorhandensein unterstützender Partner geknüpft und nicht durch institutionelle Regelungen von Seiten der Wissenschaft gesichert. Die Unterstützung der Partner kann vielfältige Formen annehmen und sich in Abhängigkeit von den Lebensentwürfen der Paare auf den Bereich des Beruflichen oder des Privaten konzentrieren. Für den beruflichen Erfolg von Wissenschaftlerinnen aber gilt derzeit, dass besonders diejenigen erfolgreich sind, deren Partner mit ihnen „gemeinsam Karriere machen“.

4.5 Anhang: Kurzbeschreibungen der Fälle

4.5.1 Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 1

Frau Behrendt ist mit 40 Jahren etwas älter als ihr Partner. Sie ist Sozialwissenschaftlerin und hat in diesem Fach ihre Promotion und ihre Habilitation abgeschlossen. Zum Befragungszeitpunkt arbeitet Frau Behrendt als Professorin. Ihr Partner ist promovierter Naturwissenschaftler, der zum Interviewzeitpunkt an einem Forschungsinstitut an seiner Habilitation arbeitet. Das Paar hat eine Doppelkarriere. Die Partnerschaft zwischen Frau und Herrn Behrendt begann kurz nach dem Hochschulabschluss von Frau Behrendt und besteht seit ungefähr 15 Jahren. Das Paar hat zwei Kinder, die unter zehn Jahre alt sind.

Beide Partner haben seit dem Erwerb ihrer Hochschulabschlüsse ausnahmslos wissenschaftlich gearbeitet. Auch waren beide fast durchgehend auf wechselnden befristeten Stellen beschäftigt, mit der Ausnahme der Elternzeit von weniger als einem halben Jahr durch Frau Behrendt und einer jeweils sehr kurzen Phase von Arbeitslosigkeit beider Partner zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Während Frau Behrendt an einem Graduiertenkolleg ihre wissenschaftliche Karriere startet, arbeitet Herr Behrendt durchgehend auf drittmittel- oder grundfinanzierten Vollzeitstellen. Seit der Promotion arbeiten beide Partner auf Stellen, die durch eine längere Vertragsdauer gekennzeichnet sind (mehr als fünf Jahre). Frau Behrendt beschreibt ihre Stellen als solche, auf denen sie relativ unabhängig und frei forschen konnte und zugleich viel positive Unterstützung durch die institutionelle Einbettung ihrer Tätigkeit und durch ihre Vorgesetzten sowie Förderer und Förderinnen erhalten hat. Bis zur Geburt des ersten Kindes leben und arbeiten Frau und Herr Behrendt über viele Jahre an unterschiedlichen Orten. Zur Geburt des ersten Kindes bestimmen sie einen gemeinsamen Wohnsitz, der auf den Arbeitsort von Herrn Behrendt fällt und an dem die gemeinsamen Kinder leben. Frau

Behrendt pendelt über viele Jahre und bis zum Antritt ihrer Professur wöchentlich zu ihrem Arbeitsplatz. Danach verlegt das Paar den gemeinsamen Hauptwohnsitz auf ihren Arbeitsort; nun pendelt ihr Partner. Frau Behrendt hat einen bildungsbürgerlichen Hintergrund. Beide Eltern waren erwerbstätig und auf Führungspositionen in der Wissenschaft beschäftigt. In der Familie von Herrn Behrendt hat der Vater eine akademische Ausbildung und ist erwerbstätig, die Mutter war in den ersten zehn Lebensjahren der Kinder nicht erwerbstätig.

4.5.2 *Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 2*

Frau Zeiher ist knapp 40 Jahre alt und neun Jahre jünger als ihr Partner. Sie hat in den Naturwissenschaften ihren Hochschulabschluss erworben, promoviert und habilitiert. Zum Befragungszeitpunkt arbeiten Frau Zeiher und ihr Partner beide als Professoren im gleichen Fach. Kennengelernt haben sie sich in der Promotionsphase von Frau Zeiher, als beide am gleichen wissenschaftlichen Institut arbeiten und Herr Zeiher gerade habilitiert. Die Paarbeziehung besteht seit mehr als zehn Jahren.

Frau Zeiher hat ausnahmslos in der Wissenschaft gearbeitet. Sie beginnt ihren Berufsweg im europäischen Ausland, wo sie aufgewachsen ist und ihren Hochschulabschluss erworben hat. Knapp zwei Jahre nach Studienabschluss zieht sie nach Deutschland, um dort zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu arbeiten und dann ein Promotionsstudium aufzunehmen. Nach Abschluss ihrer Promotion arbeitet sie lückenlos auf wechselnden, zeitlich befristeten Postdoc-Stellen an verschiedenen Standorten. Auf diesen Stellen kann sie relativ unabhängig forschen. Dies erreicht sie, indem sie eigene Projektanträge stellt und dabei Themenschwerpunkte wählt, die sie interessieren. Dabei ist sie institutionell stets gut eingebettet. Sie hat ein großes berufliches Netzwerk und erhält viel Unterstützung, besonders zu Beginn ihres Berufsweges durch ihre Doktormutter. Auch der Partner von Frau Zeiher arbeitet seit Studienabschluss ohne Unterbrechungen als Wissenschaftler. Er finanziert sich bis zur Habilitation überwiegend durch Stipendien. In der ersten Hälfte des Beziehungsverlaufs leben und arbeiten Herr und Frau Zeiher überwiegend an getrennten Orten. Frau Zeiher pendelt zwischen dem eigenen Standort und dem ihres Partners. Während ihrer Habilitation lebt und arbeitet das Paar in der gleichen Stadt. Mit ihrer Berufung nimmt Frau Zeiher eine Professur an einer über fünfhundert Kilometer entfernten Universität an. Herr und Frau Zeiher verbringen jeden Monat zwei bis drei Wochenenden zusammen. Weder die Eltern von Frau Zeiher noch die Ihres Ehemannes haben akademische Abschlüsse erworben. Während die Eltern von Frau Zeiher beide in Vollzeit ohne Führungspositionen erwerbstätig waren, arbeitete in der Familie von Herrn Zeiher allein der Vater in Vollzeit und auf Führungspositionen.

4.5.3 *Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 3*

Frau Lehnert ist wie ihr Partner etwas über 40 Jahre alt. Ihren Studienabschluss hat sie in den Naturwissenschaften erlangt, in denen sie auch promoviert hat. Zum Interviewzeitpunkt arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität. Ihr Partner ist ebenfalls Naturwissenschaftler, der zum Interviewzeitpunkt als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt ist und an seiner Habilitation arbeitet. Das Paar hat eine Doppelkarriere. Frau und Herr Lehnert haben sich zum Ende des Studiums, das sie fast zeitgleich abschließen, kennengelernt. Zum Interviewzeitpunkt besteht die Partnerschaft seit ungefähr fünfzehn Jahren. Sie sind verheiratet und haben zwei Kinder, die unter zehn Jahre alt sind.

Frau Lehnert sucht sich nach dem Studium am gleichen Ort wie ihr promovierender Partner zunächst eine geeignete Stelle und promoviert mit einem Stipendium. Anders als ihr Partner wendet sich Frau Lehnert nach der Promotion von der Wissenschaft ab und sucht eine Tätigkeit im wissenschaftsnahen Bereich. Sie nimmt eine inhaltlich interessante Stelle an, die nicht ganz ihrer Qualifikation entspricht, aber nach einiger Zeit entfristet wird. Nach der Geburt der Kinder verliert Frau Lehnert aufgrund der Insolvenz ihres Arbeitgebers diese Beschäftigung. Daraufhin geht sie über zwei Jahre in Erziehungszeit und vollzieht eine erneute Wende in Richtung Wissenschaft. Sie bewirbt sich erfolgreich auf ein Postdoc-Stipendium, das ihr den wissenschaftlichen Wiedereinstieg ermöglicht, und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin in wechselnden Forschungsprojekten. Die Vertragslängen der wissenschaftlichen Tätigkeiten sind sowohl vor als auch nach der Promotion eher kurz (unter drei Jahren). Im Gegensatz dazu ist Herr Lehnert – mit Ausnahme einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit direkt nach Studienabschluss – ohne berufliche Wechsel durchgehend in der Wissenschaft beschäftigt. Nach Abschluss der Dissertation nimmt er eine Stelle im Ausland an und pendelt zum gemeinsamen Wohnort. Als das Paar ein Kind erwartet, kehrt er an den gemeinsamen Wohnort zurück. Herr Lehnert arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter und beginnt seine Habilitation. Während in der Familie von Herrn Lehnert kein Elternteil einen akademischen Abschluss hat, hat in Frau Lehnerts Familie der Vater einen akademischen Abschluss. Die Arbeitsteilung von Frau Lehnerts Eltern kennzeichnete sich durch eine tradierte Arbeitsteilung und die Erwerbslosigkeit der Mutter. Auch die Mutter von Herrn Lehnert war für die Betreuung der Kinder allein zuständig, gleichzeitig war sie jedoch durchgehend in Vollzeit erwerbstätig.

4.5.4 Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 4

Frau Thiel ist knapp 40 Jahre alt und neun Jahre jünger als ihr Partner. Sie hat innerhalb der Technikwissenschaften ihren Hochschulabschluss und ihre Promotion erworben. Ihre Stelle als akademische Rätin, die sie zum Interviewzeitpunkt innehat und auf der sie habilitiert, ist vor kurzer Zeit entfristet worden. Ihr Partner ist ebenfalls promovierter Technikwissenschaftler, der zum Interviewzeitpunkt eine Anstellung in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen hat. Frau und Herr Thiel haben sich wenige Jahre nach dem Studienabschluss von Frau Thiel kennengelernt. Zu diesem Zeitpunkt hat Herr Thiel bereits promoviert. Zum Interviewzeitpunkt besteht die Partnerschaft seit ungefähr zehn Jahren. Das Paar ist verheiratet und hat ein Kind, das unter zehn Jahre alt ist.

Im Anschluss an ihr Studium arbeitet Frau Thiel zunächst für einige Monate bei einem großen Unternehmen in der Privatwirtschaft. Danach wechselt sie an die Universität und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Zwar sind ihre Stellen in der Wissenschaft vor und nach der Promotion zunächst befristet, ihre Arbeitsverträge sind jedoch von vergleichsweise langer Dauer. Bereits ihre erste Beschäftigung in der Wissenschaft geht über fünf Jahre, und ihre Postdoc-Stelle verstetigt sich noch vor Abschluss ihrer Habilitation. Sie erhält auch nach der Promotion Unterstützung durch ihren Doktorvater. Während der zweijährigen Elternzeit ermöglicht ihr Arbeitgeber, dass sie wissenschaftlich weiterarbeiten und „am Ball bleiben“ kann. Im Vergleich zum lückenlosen Berufsverlauf von Frau Thiel gestaltet sich der Berufsverlauf des Partners vielseitiger. Nach einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit beginnt er seine berufliche Laufbahn mit einem Aufbaustudium, nach dessen Abschluss er auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter promoviert. Dies fällt in den Zeitraum vor den Beziehungsbeginn mit Frau Thiel. Nach einer erneuten, knapp einjährigen Phase der Arbeitslosigkeit wechselt er in die Privatwirtschaft und arbeitet seither für verschiedene Unternehmen. Die ersten Jahre der Beziehung leben und arbeiten beide an zwei verschiedenen Standorten. Herr Thiel pendelt in dieser Zeit mehrmals im Monat zu seiner Partnerin. Noch vor der Schwangerschaft von Frau Thiel wechselt ihr Partner den Arbeitgeber und zieht in dieselbe Stadt. Die Eltern von Frau Thiel haben keine Hochschulbildung. Beide waren durchgehend erwerbstätig; die Mutter zunächst in Teilzeit, später ebenfalls in Vollzeit und mit Führungsaufgaben. In Herrn Thiels Familie hat der durchgehend ohne Führungsaufgaben erwerbstätige Vater einen akademischen Abschluss. Die Mutter arbeitete bis zum zwölften Lebensjahr von Herrn Thiel nicht.

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization. In: *Gender & Society* 4, 2, S. 139-158.
- Ackers, Louise (2004): Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum* 27, 3, S. 189-201.
- Aldous, Joan (1982): From dual-earner to dual-career families and back. In: Aldous, Joan (Hrsg.): *Two paychecks: Life in dual-earner families*. Beverly Hills: Sage, S. 11-26.
- Allmendinger, Jutta/von Stebut, Janina/Fuchs, Stefan/Brückner, Hannah (1999): Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten: Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt/Main: Campus, S. 193-220.
- Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 276-307.
- Andresen, Sünne/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (1999): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen. WZB Discussion Paper P99-601, Berlin. <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/1999/p99-601.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Anger, Christina/Konegen-Grenier, Christiane (2008): Die Entwicklung der Akademikerbeschäftigung. In: *IW-Trends* 35, 1, S. 1-16.
- Backhaus, Beate/Ninke, Lars/Over, Albert (2002): *Brain Drain – Brain Gain: Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren*. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen. http://www.stifterverband.org/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/braindrain_braingain_2002.pdf [Zugriff: 31.05.2011]
- Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): *Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Partnerschaften scheitern oder gelingen*. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 105-149.
- Beaufäys, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Beaufäys, Sandra (2004). *Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes [22 Absätze]*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal)*, 5, 2, Art. 10. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/613> [Zugriff: 31.05.2011]
- Beaufäys, Sandra (2005): *Aus Leistung folgt Elite? Nachwuchsförderung und Exzellenz-Konzept*. In: *Forum Wissenschaft* 2005, 2, S. 54-57.

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom ‚Dasein für andere‘ zum Anspruch auf ‚ein Stück eigenes Leben‘: Individualisierung im weiblichen Lebenszusammenhang. In: *Soziale Welt* 34, 3, S. 307-340.
- Becker, Gary Stanley (1991): *A treatise on the family*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Becker, Penny Edgell/Moen, Phyllis (1999): Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: *Journal of Marriage and the Family* 61, 4, S. 995-1007.
- Becker, Ruth/Hilf, Ellen/Lien, Shih-cheng/Köhler, Kerstin/Meschkat, Bärbel/Reuschke, Darja/Tippel, Cornelia (2011): Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 21-63.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. In: Hitzler, Roland/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske + Budrich: S.189-200.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 123-139.
- Bernasco, Wim/de Graaf, Paul M./Ultee, Wout C. (1998): Coupled careers. Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. In: *European Sociological Review* 14, 1, S. 15-31.
- Bielby, Denise Del Vento/Bielby, William T. (1984): Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. In: *American Sociological Review* 49, 2, S. 234-247.
- Bielby, William T./Bielby, Denise D. (1992): I will follow him: Family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. In: *American Journal of Sociology* 97, 5, S. 1241-1267.
- Biller-Andorno, Nikola/Jakovljevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (2005): *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen*. Frankfurt/New York: Campus.
- Blood, Robert O./Wolfe, Donald M. (1960): *Husbands and wives: The dynamics of married living*. New York: The Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter/Drobnič, Sonja, (Hrsg.) (2001): *Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families*. Oxford: Oxford University Press.
- Blossfeld, Hans-Peter/Timm, Andreas (2003): Assortative mating in cross-national comparison: A summary of results and conclusions. In: Blossfeld, Hans-Peter/Timm, Andreas (Hrsg.): *Who marries whom? Educational systems as marriage markets in modern societies*. Dordrecht: Kluwer, S. 331-342.
- Bock, Bettina/de Jong, A. (1994): *Carrières van vrouwen en mannen*. Ministerie van Binnenlandse Zaken, Den Haag.

- Boyle, Paul/Cooke, Thomas J./Halfacree, Keith/Smith, Darren (2001): A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status. In: *Demography* 38, 2, S. 201-213.
- Bryson, Jeff B./Bryson, Rebecca (1980): Salary and job performance differences in dual-career couples. In: Pepitone-Rockwell, Fran (Hrsg.): *Dual-Career Couples*. Beverly Hills/London: Sage, S. 241-259.
- Brzinsky-Fay, Christian (2007): Lost in Transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. In: *European Sociological Review* 23, 4, S. 409-422.
- Brzinsky-Fay, Christian/Kohler, Ulrich/Luniak, Magdalena (2006): Sequence analysis with Stata. In: *The Stata Journal* 6, 4, S. 435-460.
- Büchel, Felix (2000): Tied movers, tied stayers: The higher risk of overeducation among married women in West Germany. In: Gustafsson, Siv S./Meulders, Danièle E. (Hrsg.): *Gender and the labour market. Econometric evidence of obstacles to achieving gender equality*. London: Macmillan Press, S. 133-146.
- Büchel, Felix/Frick, Joachim R./Witte, James, C. (2002): Regionale und berufliche Mobilität von Hochqualifizierten. Ein Vergleich Deutschland – USA. In: Bellmann, Lutz/Velling, Johannes (Hrsg.): *Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte*. Nürnberg: IAB, S. 207-244.
- Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.) (2005): *Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Repräsentativbefragungen*. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung, Köln.
- Campbell, Donald T./Cook, Thomas D. (1979): *Quasi-experimentation. Design and analysis issues for field settings*. Chicago: Rand McNally College.
- Clement, Ulrich/Clement, Ute (2001): Doppelkarrieren. Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. In: *Familiendynamik* 26, 3, S. 253-274.
- Cooke, Thomas J. (2003): Family migration and the relative earnings of husbands and wives. In: *Annals of the Association of American Geographers* 93, 2, S. 338-349.
- Correll, Lena (2010): Anrufungen zur Mutterschaft. Eine wissenssoziologische Untersuchung von Kinderlosigkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Costa, Dora L./Kahn, Matthew E. (2000): Power couples: Changes in the locational choice of the college educated, 1940-1990. In: *The Quarterly Journal of Economics* 115, 4, S. 1287-1315.
- Dettmer, Susanne/Hoff, Ernst-H. (2005): Berufs- und Karrierekonstellationen in Partnerschaften: Segmentation, Integration, Entgrenzung. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 53-75.
- Diaz-Bone, Rainer/Glückner, Ulf/Küffer, Anne-Catherine (2004): Berufliche Situation und Tätigkeitsfeld von Sozialwissenschaftlern. Eine Analyse mit dem Mikrozensus 2000. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 27, 2, S. 171-184.
- Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): *Gender-Datenreport – Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München, S. 99-158.
- Drosdowski, Günther (1989): *Der Duden in 12 Bänden*. Das Standardwerk zur deutschen Sprache. Mannheim: Dudenverlag.

- Emerson, Robert (1976): Social exchange theory. In: *Annual Review of Sociology* 2, S. 335-362.
- Enders, Jürgen (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen. In: Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske + Budrich, S. 254-262.
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierenden*. Frankfurt/New York: Campus.
- England, Paula (2005): Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. In: *Social Politics* 12, 2, S. 264-288.
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Engler, Stefanie (2003): „Aufsteigen oder Aussteigen“. Soziale Bedingungen von Karrieren in der Wissenschaft. In: Hitzler, Roland/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen, S.113-128.
- Esping-Andersen, Gosta (2009): *The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Gash, Vanessa/McGinnity, Frances (2007): Fixed-term contracts – the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: *Socio-Economic Review* 5, 3, S. 467-496.
- Geenen, Elke M. (1993): Brüche und Kontinuitäten in den Biographien von Wissenschaftlern. In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hrsg.): *Frauenforschung in universitären Disziplinen*. Opladen: Leske + Budrich, S. 41-65.
- Geenen, Elke M. (1994): *Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Geißler, Rainer (1996): *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere: Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim/München: Juventa, S. 83-106.
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2008): *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing.
- Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothhäusler, Iris (Hrsg.) (2010): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.
- Gross, Harriet Engel (1980): Dual-career couples who live apart: Two types. In: *Journal of Marriage and the Family* 42, 3, S. 567-576.
- Gülker, Silke (2010): Arbeitsmarkt Wissenschaft – Strukturen und Trends. In: *WSI-Mitteilungen* 63, 5, S. 227-233.
- Hardill, Irene/van Loon, Joost (2007): Individualization and identity risks in dual-career households. In: Perrons, Diane/Fagan, Collette/McDowell, Linda/Ray,

- Kath/Ward, Kevin (Hrsg.): Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America. Cheltenham: Edward Elgar, S. 162-177.
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/Main: Campus.
- Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine (2008): Demography as a push toward gender equality? Current reforms of German family policy. In: *Social Politics* 15, 3, S. 287-314.
- Herma, Holger (2009): Liebe und Authentizität. Generationswandel in Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hertz, Rosanna (1986): More equal than others: Women and men in dual-career marriages. Berkeley: University of California Press.
- Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra (2010): Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hinten. In: *WZB-Mitteilungen* 129, S. 24-27.
- Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011a): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 65-104.
- Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011b): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen. In: Becker, Ruth/Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra (Hrsg.): *Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik*. Berlin, Dortmund, München, S. 10-14. <http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/bmbf-broschure.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Hiller, Dana Vannoy/Dyehouse, Janice (1987): A case for banishing “dual-career marriages” from the research literature. In: *Journal of Marriage and the Family* 49, 4, S. 787-795.
- Hirsland, Andreas/Herma, Holger/Schneider, Werner (2005): Geld und Karriere – Biographische Synchronisation und Ungleichheit bei karriereorientierten Paaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 163-186.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (1997): *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik*. Leske + Budrich: Opladen.
- Holst, Elke (2009): *Führungskräfte-Monitor 2001-2006*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Holst, Elke/Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: *Wochenbericht des DIW Berlin* 4, S. 2-10.
- Hood, Jane (1983): *Becoming a two-job family*. New York: Praeger.
- Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung, *Zeitschrift für Soziologie* 7, S. 97-115.

- Jacobs, Jerry A./Winslow, Sarah E. (2004): Overworked faculty: Job stresses and family demands. In: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 569, 1, S. 104-129.
- Jaksztat, Steffen/Schinder, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. *HIS: Forum Hochschule*, 14/2010.
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Internationales Zentrum für Hochschulforschung, Kassel.
- Jürges, Hendrik (1998a): Beruflich bedingte Umzüge von Doppelverdienern. Eine empirische Analyse mit Daten des SOEP. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27, 5, S. 358-377.
- Jürges, Hendrik (1998b): Einkommen und berufliche Situation von Doppelverdienern nach Umzügen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 2, S. 234-243.
- Jürges, Hendrik (2006): Gender ideology, division of housework, and the geographic mobility of families. In: *Review of Economics of the Household* 4, 4, S. 299-323.
- Kahlert, Heike (2010): Triadische Karriereberatung in der Wissenschaft – ein neues Konzept der Politik der Chancengleichheit. In: *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 2 (2), S. 69-86.
- Klein, Thomas (1996): Der Altersunterschied zwischen Ehepartnern. Ein neues Analysemodell. In: *Zeitschrift für Soziologie* 25, 5, S. 346-370.
- Kluge, Susann/Kelle, Udo (Hrsg.) (2001): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Weinheim/München: Juventa.
- Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2009): Verlorenes Vertrauen? Auf der Suche nach neuen Governance-Formen in einer veränderten Wissenschaftslandschaft. In: Botzem, Sebastian/Hofmann, Jeanette/Quack, Sigrid/Schuppert, Gunnar/Folke/Straßheim, Holger (Hrsg.): *Governance als Prozess – Koordinationsformen im Wandel*. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 527-545.
- Knights, David/Richards, Wendy (2003): Sex discrimination in UK Academia. In: *Gender, Work and Organization* 10, 2, S. 213-238.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, 1, S. 1-29.
- Könekamp, Bärbel (2007): *Chancengleichheit in akademischen Berufen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Konrad, Alison M./Cannings, Kathy (1997): The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. In: *Human Relations* 50, 10, S. 1305-1328.
- Krais, Beate (Hrsg.) (2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/New York: Campus.
- Krimmer, Holger/Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 21, 4, S. 18-33.

- Krüger, Helga (2002): Territorien – Zur Konzeptualisierung eines Bindeglieds zwischen Sozialisation und Sozialstruktur. In: Breitenbach, Eva/Bürmann, Ilse/Liebsch, Katharina (Hrsg.): Geschlechterforschung als Kritik. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 29-47.
- Levy, René/Ernst, Michèle (2002): Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsgründe der Ungleichheit familialer Arbeitsteilung. In: Zeitschrift für Familienforschung 14, 2, S. 103-131.
- Levy, René/Bühlmann, Felix/Widmer, Eric (2007): Dual and single career couples in Switzerland: Exploring partners' trajectories. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 263-289.
- Lind, Inken (2008): Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. In: Forschung & Lehre 15, 11, S. 754-756.
- Lucchini, Mario/Saraceno, Chiara/Schizzerotto, Antonio (2007): Dual-earner and dual-career couples in contemporary Italy. In: Zeitschrift für Familienforschung 19, 3, S. 290-310.
- Matthies, Hildegard (2006): Die Organisation der Wissenschaft: Chancen und Risiken für Karrieren. In: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hrsg.): Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven. Zürich: Vdf Hochschulverlag, S. 57-73.
- Mayer, Karl Ulrich (1991): Soziale Ungleichheit und die Differenzierung von Lebensverläufen. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990. Frankfurt/Main: Campus, S. 667-687.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 468-475.
- Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- Mertens, Lothar (1989): Die Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland bis 1945. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 28, S. 3-12.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 1, S. 8-35.
- Mittelstraß, Jürgen (2006): Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung. In: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hrsg.): Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven. Zürich: S. 17-36.
- Moen, Phyllis (Hrsg.) (2003): It's about time: Couples and careers. Ithaca: ILR Press.
- Moen, Phyllis (2010): From 'Work-Family' to the 'Gendered Life Course' and 'Fit': Five challenges to the field. WZB Discussion Paper SP I 2010-501, Berlin. <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2010/i10-501.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Moen, Phyllis/Wethington, Elaine (1992): The concept of family adaptive strategies. In: Annual Review of Sociology 18, S. 233-251.

- Moen, Phyllis/Roehling, Patricia (2005): *The career mystique. Cracks in the American dream*. Lanham, Maryland: Lanham Rowman & Littlefield.
- Morgan, Kimberly J./Zippel, Kathrin (2003): Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. In: *Social Politics* 10, 1, S. 49-85.
- Münch, Richard (2006): Drittmittel und Publikationen. Forschung zwischen Normalwissenschaft und Innovation. In: *Soziologie* 35, 4, S. 440-461.
- Nock, Steven L. (1998): Turn-taking as rational behavior. In: *Social Science Research* 27, 3, S. 235-244.
- Oevermann, Ulrich/Allert, Tilmann/Konau, Elisabeth/Krambeck, Jürgen (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Soeffner, Hans Georg (Hrsg.): *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*. Stuttgart: Metzlerische Verlagsbuchhandlung, S. 352-433.
- Ott, Notburga (2001): Der Erklärungsansatz der Familienökonomik. In: Huinink, Johannes/Strohmeier, Klaus Peter/Wagner, Michael (Hrsg.): *Solidarität in Partnerschaft und Familie. Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung*. Würzburg: Ergonverlag, S. 129-144.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Plantenga, Janneke/Remery, Chantal/Siegel, Melissa/Sementini, Loredana (2008): Childcare services in 25 European Union member states: The Barcelona targets revisited. In: Leira, Arnlaug/Saraceno, Chiara (Hrsg.): *Childhood: Changing contexts*. Bingley: Emerald, S. 27-53.
- Poloma, Margaret M./Pendelton, Brian F./Garland, T. Neal (1981): Reconsidering the dual-career marriage: A longitudinal approach. In: *Journal of Family Issues* 2, 2, S. 205-224.
- Rabe-Hesketh, Sophia/Skrondal, Anders (2005): *Multilevel and longitudinal modeling using Stata*. Texas: StataPress.
- Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1969): The dual career family. A variant pattern and social change. In: *Human Relations* 22, 1, S. 3-30.
- Reichart, Elisabeth/Chesley, Noelle/Moen, Phyllis (2007): The end of the career mystique? Policy and cultural frameworks that structure the work-family interface in the United States and Germany. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 337-370.
- Reichert, Jo/Schröer, Norbert (1994): Erheben, Auswerten, Darstellen. Konturen einer hermeneutischen Wissenssoziologie. In: Schröer, Norbert (Hrsg.): *Interpretative Sozialforschung: Auf dem Weg zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie*. Opladen: Leske + Budrich, S. 56-84.
- Reskin, Barbara F./Padavic, Irene (1994): *Women and men at work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rhodes, Angel R. (2002): Long-distance relationships in dual-career commuter couples: A review of counseling issues. In: *The Family Journal* 10, 4, S. 398-404.
- Rusconi, Alessandra (2002): "What can universities do?" Dual-career policies at American universities. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2002): Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpart-

- nerschaften“. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2004): Alters- und Erwerbskonstellationen in Akademikerpartnerschaften: Ein Vergleich zwischen 1971 und 1997. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 311-336.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2008): A systematic reflection upon dual career couples. WZB Discussion Paper SP I 2008-505, Berlin. <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-505.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2010): Doppelkarrieren – Eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In: Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothhäusler, Iris (Hrsg.): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 37-55.
- Saraceno, Chiara (1989): The concept of the family strategy and its application to the family-work complex: Some theoretical and methodological problems. In: *Marriage Family Review* 14, 1-2, S. 1-18.
- Saraceno, Chiara (2007): Introduction to the special issue: Dual-career couples. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 255-262.
- Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin (2002): Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt/Main: Campus.
- Schneider, Norbert F./Ruppenthal, Silvia/Lück, Detlev/Rüger, Heiko/Dauber, Andrea (2008): Germany – A country of locally attached but highly mobile people. In: Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.): *Mobile living across Europe. Relevance and diversity of job-related spatial mobility in six European countries*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 105-147.
- Schubert, Frank/Engelage, Sonja (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. In: *Zeitschrift für Soziologie* 39, 5, S. 382-401.
- Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, 2, S. 23-49.
- Schütze, Fritz (1984): Kognitive Figuren des autobiografischen Stegreiferzählens. In: Kohli, Martin/Robert, Günter (Hrsg.): *Biografie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven*. Stuttgart: Metzlerische Verlagsbuchhandlung, S. 78-117.
- Shauman, Kimberlee A. (2010): Gender asymmetry in family migration: Occupational inequality or interspousal comparative advantage? In: *Journal of Marriage and Family* 72, 2, S. 375-392.
- Skopek, Jan/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2009): Partnersuche im Internet. Bildungsspezifische Mechanismen bei der Wahl von Kontaktpartnern. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61, 2, S. 183-210.
- Solga, Heike/Rusconi, Alessandra (2004): Deutsche Hochschule und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. In: Vedder, Günther (Hrsg.): *Familiengerechte Hochschule: Analysen, Konzepte, Perspektiven*. Hertie-Stiftung, Frankfurt/Main, S. 64-89.

- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Solga, Heike/Rusconi, Alessandra/Krüger, Helga (2005): Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 27-52.
- Solga, Heike/Rusconi, Alessandra (2008): Das schwierige Unterfangen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. In: Rolf, Gabriele/Zwick, Markus/Wagner, Gert G. (Hrsg.): Fortschritte der informationellen Infrastruktur in Deutschland. Festschrift für Johann Hahlen zum 65. Geburtstag und Hans-Jürgen Krupp zum 75. Geburtstag. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 324-337.
- Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Berlin: Springer Verlag, S. 155-218.
- Sonnert, Gerhard (2005): Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples? In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 101-122.
- Statistisches Bundesamt (2009a). Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden: DESTATIS.
- Statistisches Bundesamt (2009b). Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: DESTATIS.
- Statistisches Bundesamt (2010). Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden: DESTATIS.
- Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- van Doorne-Huiskes, Anneke/den Dulk, Laura/Peper, Bram (2005): Organisational change, gender and integration of work and private life. In: Peper, Bram/Doorne-Huiskes, Anneke van/den Dulk, Laura (Hrsg.): Flexible Working and Organisational change. The Integration of Work and Personal Life. Cheltenham, UK/Northampton: Edward Elgar Publishing, S. 39-61.
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2003): Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Hochschule – Ein Bericht über eine qualitative Studie. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 21, 1, S. 23-38.
- Walther, Kathrin/Schaeffer-Hegel, Barbara (2007): Karriere mit Kindern?! In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7, S. 15-20.
- Weber, Max (1992) [1919]: Wissenschaft als Beruf. In: Mommsen, Wolfgang J./Schluchter, Wolfgang (Hrsg.): Max Weber Gesamtausgabe. Schriften und Reden. Band 17, Wissenschaft als Beruf: 1917/1919; Politik als Beruf: 1919. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), S. 71-109.
- Webber, Gretchen/Williams, Christine (2008): Mothers in “good” and “bad” part-time jobs: Different problems, same results. In: Gender & Society 22, 6, S. 752-777.
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich.

- Wimbauer, Christine (2010): Subjektivierte Arbeit und die ‚Tücken‘ der Anerkennung in Doppelkarriere-Paaren. In: Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin/Manske, Alexandra/Völker, Susanne (Hrsg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 165-187.
- Wimbauer, Christine/Henninger, Anette/Spura, Anke/Gottwald, Markus (2008): Eine Frage der Anerkennung. Wie Doppelkarriere-Paare Familie und Beruf vereinbaren. In: WZB-Mitteilungen Nr. 119, S. 11-14.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal) 1, 1, Art. 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> [Zugriff: 31.05.2011]
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.