

"... es ist ein Hardlinerkurs, Familie und Promovieren": zum Grenzmanagement zwischen Universität, Familie und dem eigenen Selbst von Vätern im wissenschaftlichen Mittelbau

Neumann, Kristin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Neumann, K. (2012). "... es ist ein Hardlinerkurs, Familie und Promovieren": zum Grenzmanagement zwischen Universität, Familie und dem eigenen Selbst von Vätern im wissenschaftlichen Mittelbau. *Soziologiemagazin* : publizieren statt archivieren ; Sonderheft, 2, 42-63. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-401105>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



© 3. Studentischer Soziologiekongress/flickr

„... es ist ein Hardlinerkurs, Familie und Promovieren“

Zum Grenzmanagement zwischen
Universität, Familie und dem eigenen Selbst
von Vätern im wissenschaftlichen Mittelbau

von Kristin Neumann

Die zunehmende Abkehr von der fordistisch-tayloristischen Organisation der Arbeit und die damit verbundene Flexibilisierung, Subjektivierung und Entgrenzung dieser, stellt die Arbeitnehmer_innen vor neue Anforderungen. Arbeits- und Lebenswelt können nicht länger als zwei voneinander getrennte Sphären betrachtet werden, stattdessen verlangen diese Veränderungen vom Subjekt zunehmend ein aktives Grenzmanagement zwischen den Lebensbereichen. In diesem Beitrag soll dies am Beispiel von Vätern, die im wissenschaftlichen Mittelbau tätig sind, untersucht werden. Bereits Max Weber (2002) beschreibt die mit der wissenschaftlichen Arbeit verbundene Ungewissheit über zukünftige Perspektiven und die wachsende Bedeutung kapitalistischer Strukturen im Wissenschaftsbetrieb. Betrachtet man zudem die Veränderungen innerhalb der Diskurse Geschlecht und Elternschaft, wird diese Gruppe zu einem besonders interessanten Forschungsgegenstand. Im Rahmen der Grounded Theory wurden qualitative Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass sich die Akteure unterschiedlichen Wertsphären gegenübergestellt sehen, deren Inhalte sich gegenseitig widersprechen können. Aus diesem Umstand heraus werden verschiedene Handlungsstrategien entwickelt, um aktiv mit diesen Antagonismen umzugehen.

„[...] ein wilder Hazard [...]“

Max Weber beschreibt 1917 das „akademische Leben [als] ein[en] wilde[n] Hazard“ (Weber 2002: 481). Seitdem hat sich das Universitäts- und Wissenschaftssystem in seinen Grundzügen gewandelt. Dennoch werfen aktuelle Debatten in Wissenschaft und Politik die Unsicherheit der Karrierewege junger Wissenschaftler_innen auf (Borgwart 2011, Deutscher Bundestag 2009, Dörre/Neis 2008b; Burkhardt 2008, Klecha/Krumbein 2008, BMBF 2008). Dabei liegt der Fokus oftmals auf der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft (Jaksztat et al.: 2010). Die Elternschaft junger Wissenschaftler_innen wird im Zusammenhang aktueller Studien jedoch vorwiegend durch ihre Abwesenheit charakterisiert (Metz-Göckel et al. 2009) oder diese Thematik wird, im Rahmen der Förderung junger Wissenschaftlerinnen, bevorzugt aus der weiblichen Perspektive betrachtet (Hess/Pfahl 2011, Biller-Andorno et al. 2005). Des Weiteren findet der Zugang zum Gegenstand tendenziell mittels quantitativer Methoden statt (vgl. Jaksztat et al.: 2010).

In diesem Beitrag soll es aber nun darum gehen, die tatsächliche Elternschaft junger Wissenschaftler mittels qualitativen Zugangs aus einer männlichen Perspektive zu untersuchen. Wie nehmen Väter im wissenschaftlichen Mittelbau die Rahmenbedingungen inner-

halb wissenschaftlicher Karrierewege und der Familie wahr und welche Handlungsstrategien leiten sie daraus ab? Zunächst sollen die aktuellen Debatten der mit diesem Phänomen angeschnittenen Themenbereiche – Wandel der Erwerbsarbeit, Wissenschaft als Beruf und Wandel von Vaterschaft – nachgezeichnet werden. Im Rahmen der Grounded Theory Methodologie sollen somit sensibilisierende Konzepte geschaffen werden (vgl. Strauss/Glaser 1990: 46). Nachdem die Methode und der Zugang zum Material beschrieben wurden, sollen die Ergebnisse der Studie präsentiert werden.

Arbeit außer Rand und Band?

Dass Erwerbsarbeit vornehmlich Spaß machen und interessant sein soll oder als Möglichkeit die eigenen Potenziale auszunutzen betrachtet wird, ist eine Erfahrung der Postmoderne und eine Begleiterscheinung der Abkehr von einer fordistisch-tayloristischen Organisation von Arbeit (vgl. Kratzer 2003).

Prozesse wie Flexibilisierung (Sennett 1998), Entgrenzung (Kratzer 2003) und Subjektivierung (Moldaschl/Voß 2002, vgl. auch Bröckling 2007) von Arbeit führen zu einer zunehmenden gesellschaftlichen Abwendung vom Normalarbeitsverhältnis. „Normalarbeit“ als Ausgangspunkt und Referenzfolie aktueller Entwicklungen ist ein „Idealtypus“

(Kratzer 2003: 44), der vor allem durch spezifische dichotome Grenzlinien gekennzeichnet ist (vgl. Voß 1991: 22f.). Es wird zwischen Arbeit und Lebenswelt unterschieden; diese Trennung findet auf räumlicher und zeitlicher Ebene statt, sowie zwischen den Geschlechtern (Jürgens/Voß 2007: 7). Dabei ließ sich die vornehmlich männliche Erwerbsarbeit in der Vergangenheit vor allem durch unbefristete Beschäftigung und langfristige Bindung an einen Betrieb beschreiben (vgl. Kratzer 2003: 45). Diese objektiven Begrenzungen zwischen Leben und Arbeit korrespondieren mit den subjektiven Grenzen zwischen der Person und ihrer Arbeitskraft als ein weiteres Charakteristikum des Taylorismus. Die Grenzen sind geprägt durch eine „eher instrumentelle Motivation“, die „mehr dem Reich des Zwangs als dem der Selbstverwirklichung angehört“, und klar definierte Leistungsanforderungen und Hierarchien als feste Bezugspunkte für Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer_innen bietet (ebd.: 45). Diese Strukturen gelten aktuell nicht als verschwunden, jedoch wird eine Erosion dieser und somit eine Erosion der Normalbeschäftigung attestiert (vgl. Minssen 2006: 22).

Als Hauptdimensionen der Entgrenzung lassen sich Selbstorganisation und Flexibilisierung von Arbeit identifizieren. Selbstorganisation beschreibt dabei die Veränderung der Erwerbsarbeit

durch einen Verantwortungstransfer nach unten (Kratzer 2003: 46). Die Flexibilisierung, vor allem durch die Aufhebung zeitlicher und räumlicher Grenzen, kann zwei Seiten annehmen. Zum einen könnte die „Erosion institutioneller Grenzen von Beschäftigung und Arbeit“ (ebd.: 46) eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch die Berücksichtigung individueller Interessen und die Aufhebung der strikten Trennung von Familie und Arbeit zur Folge haben (Bosch 2001: 223f.), zum anderen kann dies jedoch auch zur Unterordnung dieser lebensweltlichen Bedürfnisse und Interessen gegenüber den Anforderungen der Erwerbsarbeit führen (Sennett 1998). Richard Sennett beschreibt „Drift“ – das unsichere Dahintreiben der Individuen – als ein mögliches Resultat der Flexibilisierungstendenzen (ebd.: 22). Für Ulrich Beck (1986: 222) verlieren die Subjekte durch diese Entwicklung ihr „inneres Rückgrat der Lebensführung“. Eve Chiapello und Luc Boltanski heben in ihren Arbeiten zum „Geist des neuen Kapitalismus“ (2003) die Schwierigkeiten längerfristiger Projekte – wie Familie – hervor, denn „wer nach einer höheren Wertigkeit strebt, klammert sich nicht an einen Beruf oder an eine Qualifikation, sondern zeigt sich anpassungsfähig, flexibel“ (ebd.: 159). Diskontinuitäten der projektbasierten Arbeitswelt ersetzen die Kontinuität der Erwerbsbiographie des fordistisch organisierten Arbeitsmarktes.

Subjektivierung von Arbeit, als ein weiteres Phänomen, beschreibt die Erosion der Grenze zwischen Person und Arbeitskraft. Während es das Ziel innerhalb des Taylorismus war, durch innerbetriebliche Rationalisierungsprozesse, also die „Verwissenschaftlichung von Erfahrungswissen“ und die „Dequalifizierung durch fortschreitende Arbeitsteilung“, Subjektivität auszuschalten und somit eine Grenzlinie zwischen Person und Arbeitskraft zu ziehen, setzen neue Entwicklungen auf ein gegenteiliges Programm (Moldaschl 1998: 198). Subjektivierung meint somit, dass die Subjekte zunehmend dazu angehalten werden, selbst im Unternehmen mitzugestalten. Durch „Re-Subjektivierung soll[en] [...] verschüttete subjektive Potentiale freigelegt werden“ (Moldaschl 2000: 6; zitiert nach Kratzer 2003: 60) – Kreativität, Selbstkontrolle, Begeisterung und Engagement werden zu neuen Größen innerhalb der Erwerbsarbeit. Dieser Überschuss an Gestaltungsmöglichkeiten fordert vom Akteur einen erhöhten Mehraufwand bei der Ausformung der Beziehung von Arbeit und Leben. Ulrich Bröckling (2007) fasst diese Entwicklungen in der Gestalt des „unternehmerischen Selbst“ zusammen – „ein hegemoniales Anforderungsprofil zeitgenössischer Subjektivierung“ (Bröckling 2012: 131). Subjektivierung wird dabei verstanden als „ein Ensemble der Kräfte, die auf die Einzelnen einwirken und ihnen nahelegen,

sich in einer spezifischen Weise selbst zu begreifen, ein spezifisches Verhältnis zu sich selbst zu pflegen und sich in spezifischer Weise selbst zu modellieren und zu optimieren“ (ebd.: 131). Primär beschreibt dies die Orientierung an ökonomischen Effizienzkriterien im Gesamtbereich des Sozialen – zum einen aus sozialpolitischer Sicht, aber auch als Selbst- und Fremdanspruch an das Individuum (vgl. Bührmann 2005: 1).

Neben den bereits genannten Aspekten moderner Erwerbsarbeit, findet sich auch jener der verstärkten „Selbst-Ökonomisierung“ in Günter Voß und Hans Pongratz Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ (1998) wieder. Durch die zunehmende Autonomisierung sind Akteure gefordert, ihre Leistungen kostenbewusst und zweckgerichtet aktiv zu gestalten – sie betreiben „eine Art systematische Produktionsökonomie ihrer Arbeitskraft“ (ebd.: 9f.). Durch jene Veränderung ergeben sich vermehrt neue Widersprüche zwischen der „Selbstorganisation“ und der „Fremdorganisation“ der Erwerbsarbeit, die es für die Akteure aktiv zu überbrücken gilt (Moldaschl 1998: 199).

Wissenschaft als Beruf – Prototyp des Arbeitskraftunternehmers und des unternehmerischen Selbst?

Max Webers (2002) Ausführungen zu „Wissenschaft als Beruf“ lassen schnell

mutmaßen, dass Entgrenzung von Arbeit und Leben bzw. Person und Arbeitskraft schon sehr früh innerhalb des wissenschaftlichen Arbeitsfeldes ein hochaktuelles Thema ist. So lassen sich einige Gemeinsamkeiten mit dem Arbeitskraftunternehmer (Voß/Pongratz: 1998) oder dem unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007) der postmodernen Gesellschaft feststellen.

Weber beschreibt die Laufbahn des jungen Wissenschaftlers als besonders riskant. Sein eigener Erfolg ist abhängig von der Gunst seiner Gönner und der Sachlage vorhandener Strukturen. Die drei wichtigsten Antriebsmittel des Akademikers sind dabei Einfall, Arbeit und Leidenschaft, somit wird auch ein innerer Kern der Wissenschaft bzw. ein spezieller wissenschaftlicher Ethos hervorgehoben (Weber 2002.: 482). Das Subjekt spielt demnach in seiner Ganzheit eine entscheidende Rolle bei der Ausführung seines Berufes. Die Grenzen zwischen Person und Arbeitskraft verschwimmen.

Lorraine Daston unterstellt der „wissenschaftlichen Persona“ eine Art der kollektiven Identität, und spitzt somit die Ausführungen Webers stärker zu. Sie meint eine Identität, die „nicht unbedingt mit der eines Individuums übereinstimmen muß, die aber dennoch die Aspirationen, Eigenarten, Lebensweisen [...] einer Gruppe formt, die sich zu

dieser Identität bekennt und von der Öffentlichkeit auch so wahrgenommen wird“ (Daston 2003: 110). So ließe sich von einem wissenschaftlichen Habitus sprechen, der vor allem durch Passion und harte Arbeit gekennzeichnet ist (vgl. Metz-Göckel 2009: 2; vgl. Kraus 2008).

Diese Rahmenbedingungen eines spezifischen wissenschaftlichen Ethos‘ lassen Schwierigkeiten vermuten bezüglich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und häuslichem Leben (Daston 2003: 112). Andere Arbeiten zeigen auf, dass in der Wissenschaft „eine nahezu vollständige Verschmelzung von Arbeit und privatem Leben“ angestrebt wird; jede Tätigkeit dient dabei dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn (Beaufaÿs 2005: 5). Bezugnehmend auf diese Konzeption eines spezifischen Berufsethos‘, ließe sich die These ableiten, dass Normalbeschäftigung nicht als Referenzgröße für den Beruf des Wissenschaftlers oder der Wissenschaftlerin gelten könne – die Diskussion um atypische Beschäftigungsformen in der Wissenschaft bräuchte folglich einen neuen Referenzrahmen. Inwiefern dieses Ideal oder kollektive Bewusstsein bzw. Subjektivierungsangebot in der Realität anzutreffen ist, gilt es zu untersuchen.

Doch nicht nur der „innere Beruf“ der Wissenschaft grenzt sich von anderen

Formen der Erwerbsarbeit ab, auch auf struktureller Ebene lässt sich der wissenschaftliche Betrieb als „besonderer Arbeitsmarkt“ identifizieren (Klecha/Reimer: 2008). Dreiviertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sind befristet beschäftigt (Vergleich Gesamtarbeitsmarkt 9,7%); zudem befinden sie sich deutlich häufiger in Teilzeitbeschäftigung (Wissenschaftsrat 2007). Bei sinkenden Mitteln für die Grundausstattung und dem Wachstum des Drittmittelvolumens, der Stagnation der Anzahl der Professuren bei gleichzeitigem Anstieg der Studierendenzahlen, wächst schnell der Verdacht, zu wessen Nachteil die Mehrbelastung an deutschen Universitäten geht: des wissenschaftlichen Mittelbaus (Klecha/Reimer 2008: 20ff.).

„Doing Family“ und „Fathering“ im Postfordismus

Der Wandel der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und der Bedeutungsverlust der Normalbeschäftigung haben nicht nur einen fundamentalen Einfluss auf das Subjekt in seiner Rolle als Arbeitnehmer_in, sondern auch in seinem Verständnis von Privatem und Familie.

Durch die zunehmende Abkehr von der geschlechterspezifischen Konnotation sozialer Räume – Erwerbsarbeit als männlich und Familienarbeit als weib-

lich konnotiert – lässt sich zudem auch von einer Entgrenzung der Geschlechterrollen sprechen (vgl. Meuser 2011, Jürgens/Voß 2007, Schier/Jurczyk 2007). Durch die steigende Frauenerwerbsquote und die zunehmende Abwendung von einem klassischen Ernährermodell bedarf es einer Neuorganisation des Familienarrangements. Familie lässt sich unter anderem als Netzwerk besonderer Art beschreiben, das „um verlässliche persönliche Fürsorgebeziehungen zentriert ist“; dabei ist ein wichtiges Merkmal ihre Beiläufigkeit, weil sie nicht auf lineare Zweckerfüllung zielt, sondern auf Emotionalität und Körpergebundenheit (Schier/Jurczyk 2007: 11). Durch die zunehmende Flexibilisierung und Entgrenzung moderner Erwerbsarbeit erfährt auch die Familie als gesellschaftliche Institution einen Wandel – von einer mehr oder weniger feststehenden gesellschaftlichen Konstante hin zu einer Form der „Herstellungsleistung“ oder „doing family“ (ebd.: 13).

Der Wandel innerhalb der Geschlechterdiskurse, und damit auch einhergehend die Entdeckung der „neuen Väter“ (Meuser 2011), verändert gängige gesellschaftliche Wertearrangements; die alten Geschlechterbilder erodieren. Ungeachtet dessen wird in der Literatur häufig attestiert, dass sich zwar „the culture of fatherhood“ modernisiert, jedoch „the conduct“ nicht zeitgleich anpasst. Dies führt zu deutlichen Asyn-

chronitäten zwischen Wertinhalten und gelebtem Vatersein (vgl. LaRossa 1988, Wall/Arnold 2007, Meuser 2011) – „einer verbalen Aufgeschlossenheit bei [...] weitgehende[r] Verhaltensstarre“ (Beck 1986: 169). Auch wenn die Einstellung dem tatsächlichen Verhalten vorausseilt, verlangt die fortschreitende Abkehr von alten Mustern und Werten ein stärkeres Bedürfnis innerfamiliärer Aushandlungen.

Flexibilität nach Rezept – Die Grounded-Theory-Methodologie

Unter Verwendung der Literatur zu den aktuellen Debatten im Bereich Wissenschaft als Beruf, Wandel der Erwerbsarbeit und Familien im Postfordismus als sensibilisierende Konzepte (vgl. Strauss/Corbin 1990: 75, Mey/Mruck 2009: 108), wurden qualitative Interviews im Rahmen der Grounded-Theory-Methodologie (GTM) durchgeführt und ausgewertet. GTM gilt als „comprehensive, integrated and highly structured, yet eminently flexible process that takes a researcher from the field to a finished written theory from the first day.“ (Glaser/Holton 2004: 14). Die Arbeit bezieht sich vorwiegend auf die Ausarbeitung der GTM nach Amseln Strauss und Juliet Corbin, deren deutlich offenerer Umgang mit vorhandenem Vorwissen und der Recherche relevanter Literatur im Kontrast zu Barney Glasers empiristischem Ansatz steht (vgl. Strauss/Cor-

bin 1990, Glaser/Strauss 1967, Strübling 2004: 8).

Das Studium themenspezifischer Veröffentlichungen gilt als wichtige Quelle „theoretischer Sensibilität“. Diese bezeichnet die persönliche „Metakompetenz“ des Forschenden – das Gefühl für die Aussagekraft der gesammelten Daten (Strauss/Corbin 1990: 46, Mey/Mruck 2009: 109). Die Auseinandersetzung mit schon bestehenden Theorien während des gesamten Forschungsprozesses ist somit Voraussetzung, ebenso die ständige Reflexion der gesammelten Informationen und der Vergleich zwischen gängigen Konzepten und jenen Kategorien die sich aus dem Datenmaterial ableiten lassen. Die Analyse der Daten und das Lesen wissenschaftlicher Texte findet dabei abwechselnd, bzw. parallel statt. In erster Linie geht es nicht um die Bestätigung gängiger Konzepte und Theorien, sondern um das Entdecken von Neuem durch die Methode des ständigen Vergleichens (vgl. Mey/Mruck 2009: 106).

Auch wenn die Grounded Theory in der Literatur beinahe lehrbuchartig erscheint (vgl. Strauss/Corbin 1990; vgl. Truschkat et al. 2005), ist keinesfalls von einer Linearität des Forschungsprozesses zu sprechen. Stattdessen hebt die GTM „die zeitliche Parallelität und wechselseitige funktionale Abhängigkeit der Prozesse“ hervor (Strübling

2004: 14; vgl. Strauss 1991: 46). Jörg Strübling (2002: 336) spricht in diesem Zusammenhang von „Mikrozyklen“ aus Datenerhebung, Interpretation und erneuter empirischer Überprüfung. Dieser Kreisförmigkeit des Forschen innerhalb der GTM ist auch die Besonderheit der Fallauswahl – dem theoretical sampling – geschuldet: „sampling on the basis of the evolving theoretical relevance of concepts“ (Glaser/Strauss 1990: 179). Somit kann auch von einer „rollenden und absichtsvollen Stichprobenziehung“ gesprochen werden (Mey/Mruck 2009: 110). Nach Strauss' Empfehlung soll bereits nach dem Sammeln erster Daten mit der Auswertung dieser begonnen werden, um somit richtungsweisend bei der Auswahl der nächsten Interviewpartner zu wirken – ein hamsterhaftes Datensammeln am Anfang des Forschungsprojektes soll somit vermieden werden (vgl. Strauss im Interview mit Legewie/Schervier-Legewie 2004: 59)

Im Falle der vorliegenden Arbeit stand zu Beginn die noch sehr offene Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb des wissenschaftlichen Mittelbaus von jungen Vätern. Der erste Interviewte musste lediglich, den in der Fragestellung enthaltenen Kategorien entsprechen. Interviewpartner I ist ein promovierender Soziologe an einem noch sehr jungen Lehrstuhl in den alten Bundesländern, die Partnerin ist be-

rufstätig. Aus dem gewonnenen Material ließen sich im Laufe der ersten Analyse verschiedene Kategorien ableiten, das heißt inhaltliche Merkmale, die das „infrage stehende Phänomen am besten verstehen und erklären helfen“ (Mruck/Mey 2009: 111) – in diesem Fall die Bindung und das Alter des Lehrstuhls, die Selbstdefinition als Vater und Partner, sowie die Berufstätigkeit der Frau. Diese Kategorien bestimmten die Auswahl des nächsten Interviewpartners – Soziologe an einem kurz vor der Emeritierung stehenden Lehrstuhl in den neuen Bundesländern, dessen Partnerin nicht erwerbstätig ist. Im weiteren Verlauf der Datengenerierung und -auswertung wurden neue Kategorien identifiziert. Dabei wurden entwickelte Konzepte zur Erklärung des Phänomens immer wieder mit den neuen Daten verglichen und somit modifiziert, bestätigt oder verworfen. Unter anderem wurde ebenfalls nach dem Einfluss der Disziplin gefragt, folglich fand eine Erweiterung des Samples mit Geistes- und Naturwissenschaftlern statt. Insgesamt wurden fünf Interviews mit einer Dauer von eineinhalb bis zwei Stunden durchgeführt. Die genaue Auswahl der Fälle durch die leitenden Kategorien kann an dieser Stelle jedoch nur angeschnitten werden. Erst im Laufe der Forschung und unter Einbezug der während des Prozesses gewonnenen Daten konnte die zunächst noch sehr offene Fragestellung stärker zugespitzt werden (vgl.

Truschkat et al. 2005: 9).

Das konkrete Auswerten der Interviewdaten innerhalb der GTM erfolgt über das Kodieren und damit das Entwickeln theoretischer Konzepte, die das untersuchte Phänomen zu erklären versuchen (Strauss/Glaser 1990: 74). Ergebnis der Analysearbeit ist eine Liste von Begriffen und Kategorien, sowie deren Erläuterung (Böhm 2009: 476). Es lassen sich drei Phasen des Codierens unterscheiden – offenes, axiales und selektives Codieren. Das offene Codieren dient dem erstmaligen Aufbrechen des Datenmaterials in dem dieses mit theorieengenerierenden Fragen bearbeitet wird. Im Schritt des axialen Codierens werden die gewonnenen Konzepte und Kategorien verfeinert. Eine Kategorie wird in den Mittelpunkt gerückt und das bestehende Beziehungsnetz darum herausgearbeitet. Das selektive Codieren dient zur Identifikation der Kernkategorien. So wird zunächst das Arbeitsumfeld analysiert und die Beziehung zu den Kollegen und dem Lehrstuhl ausführlich beschrieben, um erste Konzepte und Kategorien zu bilden (offenes Codieren). Im weiteren Schritt wird die Kategorie „wissenschaftliche Familie“ identifiziert (axiales Codieren), dies meint eine besonders enge Bindung zum Lehrstuhl und Kollegium, durch bspw. Lehrstuhlausflüge oder gemeinsamen nicht nur beruflich begründeten Aktivitäten. Mögliche Konsequenzen

können sein, dass sich der Akteur seinem/seiner Arbeitgeber_in stärker verpflichtet fühlt, da es nun auch um soziale Anerkennung innerhalb der „Familie“ geht (vgl. Interview I). Die daraus abzuleitende Kernkategorie ist dann die „Bindung zum Lehrstuhl“, die unterschiedliche Dimensionen annehmen kann (selektives Codieren). Alle drei Analyseschritte können parallel stattfinden oder auch am selben Material wiederholt werden; eine strenge Abfolge ist nicht gefordert (Strauss/Glaser 1990). Unter Einhaltung des GTM-Regelwerkes lässt sich aus dem empirischen Material, unter Bezugnahme sensibilisierender Konzepte, somit eine gegenstands begründete Theorie entwickeln.

Meine Familie, die Wissenschaft und Ich

Die Ergebnisse zeigen, dass sich alle Befragten mit unterschiedlichen, jedoch typischen Anforderungen innerhalb der drei Teilbereiche Familie, Arbeit und Selbstsorge konfrontiert sehen. Die unterschiedlichen Logiken bzw. Ansprüche zeichnen sich vor allem durch ihre Unvereinbarkeit untereinander aus. Während in der gängigen Literatur vor allem im Bezug auf das Konzept der Work/Life Balance auf eine bipolare Ausprägung – Leben und Arbeit – rekurriert wird (vgl. Voß 1991), zeigt die Analyse des Interviewmaterials, dass es sich nicht nur um zwei durch den Ak-

teur zu vereinende Bereiche handelt, sondern ebenso um einen dritten der „Selbstpflege“ bzw. des „Selbst“, der ebenfalls eine eigenständige Logik aufweist. Das Fehlen des „Selbst“ in den aktuellen Diskussionen könnte auf die stärker strukturell orientierte Perspektive des aktuellen Diskurses zurückzuführen sein; so findet „Work/Life Balance“ vor allem starke Beachtung innerhalb politischer Debatten rund um „Produktivität [...], Geburtenrate, Erwerbspotential [und den] Ausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung“ (BSFSJ 2005: 33). Ein handlungstheoretischer Zugang, bzw. eine stärkere Orientierung am Subjekt scheint dabei jedoch deutlich zu kurz zu kommen.

Während der Bereich der Erwerbsarbeit bzw. Wissenschaft als Beruf vor allem Flexibilität und Selbstorganisation unter den Bedingungen unsicherer Beschäftigungsperspektiven verlangt, stützt sich der Bereich der Familie auf die Prinzipien der Sicherheit, Stabilität und der „Beiläufigkeit der Familie“ (Schier/Jurczyk 2007: 11). Beide Bereiche stellen externe Anforderungen an das Individuum. Der dritte Bereich der Selbstsorge kann dagegen als verantwortungsfreier Raum, bzw. als Raum der Verantwortung gegenüber sich selbst definiert werden. Hier ist der Akteur auf sich gestellt und muss lediglich den eigenen Wünschen und Selbstansprüchen gerecht werden (siehe Abb. 1).

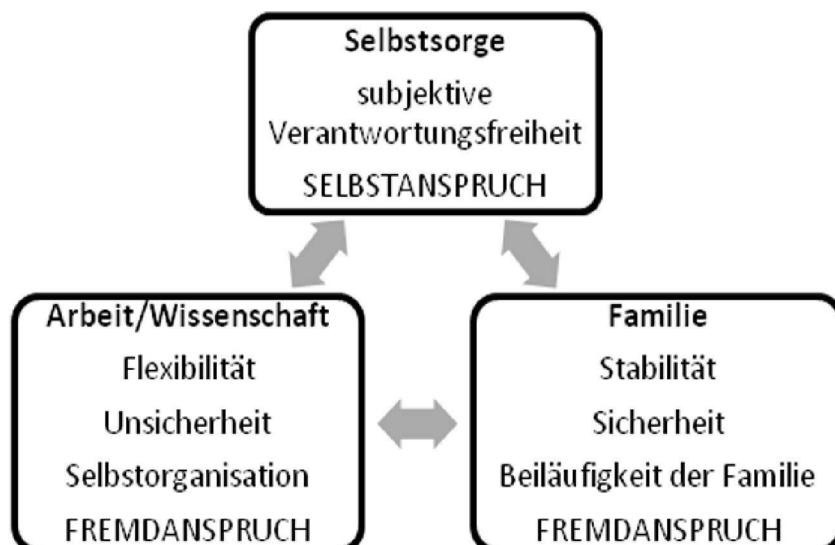
„[...]ein Freiraum heißt für mich einfach mal nur machen, wo man sich nicht konzentrieren muss, wo man weiß, man kann keine Fehler machen, kann sich mal zurücklehnen, also das [die Nachmittagsaktivität mit dem Kind allein] ist kein typischer Freiraum, also im Gegenteil, das ist was, was nicht mit Arbeit zu tun hat, das ist eine Auszeit, Auszeit ist vielleicht auch der falsche Begriff, das ist eine Freizeitaktivität, aber kein Freiraum [...]“ (Interview I)

Ein distinktives Merkmal des Bereiches Selbstsorge stellt somit den Teil für das Individuum dar, der ihm unfehlbar erscheint. Die Bereiche Arbeit und Familie stellen das Risiko, dass der Akteur den von außen gestellten Ansprüchen nicht gerecht werden könnte. Es handelt sich somit um einen Bereich der personellen Selbstpflege, in dem kreatives und freies, nicht nur auf Konformität gerichtetes Handeln ermöglicht wird.

Bindung und Anforderungen durch den Lehrstuhl

Bezugnehmend auf das empirische Material und dem Bereich der Wissenschaft als Erwerbsarbeit lassen sich zwei wichtige Hauptkategorien identifizieren. Zum einen die Anforderungen, die an den Mitarbeiter durch den Lehrstuhl gestellt werden und zum anderen die Bindung an den Lehrstuhl bzw. den Vorgesetzten und das Kollegium. In den jeweiligen Kategorien lassen sich zwei Pole ausmachen. Die Bindung des Wissenschaftlers lässt sich zwischen „wissenschaftlicher Familie“ und „Vorgesetzter/Kollegium“ beschreiben. Die Anforderungen, die durch den Lehrstuhl in Form von zu erledigenden Aufgaben an den Wissenschaftler gestellt werden, können ebenfalls sehr stark variieren. Eine wichtige Einflusskomponente ist dabei das „Alter“ des Lehr-

Abb. 1: Konkurrierende Logiken der unterschiedlichen Sphären



stuhls. Befindet sich der Professor oder die Professorin kurz vor der Emeritierung, ist der Druck bezüglich der Arbeitsperformance der Mitarbeiter deutlich geringer. So kann sich nahezu ausschließlich auf das Schreiben der Doktorarbeit konzentriert werden, und die Erfüllung der vertraglich festgeschriebenen Lehrverpflichtung. Die Motivation, über die geforderten Aufgaben hinaus zu arbeiten, wird als intrinsisches und eigenes Vorankommen beschrieben. Da der Akteur die Entscheidung für bestimmte Arbeiten als selbst getroffen wahrnimmt, wird sie nur bedingt als von außen wirkender Druck angesehen. Durch die Übersichtlichkeit und geringe Splittung der Teilaufgaben wird die Organisation des Arbeitsalltags erleichtert (Interview III).

Ist der Lehrstuhlinhaber oder die Lehrstuhlinhaberin jedoch noch nicht vor allzu langer Zeit berufen worden, unterscheidet sich der Arbeitsalltag des Mittelbaus signifikant in den gestellten Anforderungen. Durch die unterschiedlichen Aufgaben ist die Organisation mit einem höheren Koordinationsaufwand verbunden. Es findet eine aktive Strukturierung im Bereich der Erwerbsarbeit statt, die über unterschiedliche Hilfsmittel realisiert wird. Durch die Wahrnehmung der Aufgaben als Fremdanprüche des Lehrstuhls wächst der Druck auf das Individuum. Verstärkt wird dies durch eine mögliche enge Bin-

dung („Wissenschaftliche Familie“) zum Lehrstuhl (Interview I & V). Diese zeichnet sich dadurch aus, dass sie über ein formelles Arbeitsverhältnis hinausgeht. So gibt es gemeinsame Freizeitaktivitäten oder „Lehrstuhlausflüge“ (Interview V) – dabei verschwimmen die beruflichen und freundschaftlichen Verhältnisse unter den Kollegen_innen, aber auch die zum/r Vorgesetzte/n (Interview I). Die Angst vor sozialem Ausschluss wird als mögliche Sanktion wahrgenommen und die Verpflichtung zum Lehrstuhl wird nicht länger als rein beruflich betrachtet. Sind diese beiden Kategorien „Bindung“ und „Anforderungen“ stark ausgeprägt, lässt sich von einer deutlichen Entgrenzung (vgl. Kratzer 2003) der Arbeit sprechen. Diese geschieht nicht nur auf personeller Ebene, sondern auch durch eine räumliche und zeitliche Entgrenzung. Während bei einer geringeren Splittung und Vielfalt der Anforderungen die Grenzziehung zwischen Arbeit, Familie und Selbst deutlich erleichtert wird (Interview III), erodieren diese Grenzen im gegenteiligen Fall (Interview I & V). So werden auch noch nachts, neben der schlafenden Partnerin, mit dem Smartphone berufliche E-Mails beantwortet oder eigene Freiräume, wie Mittagspausen, auf Grund der Mehrbelastung gekürzt (Interview I). Insgesamt lässt sich bei dem Typus „enge Bindung und hohe Anforderungen“ die Tendenz zur Rationalisierung eigener Freiräume erken-

nen. Das eigene Bedürfnis nach Selbstpflege der eigenen Identität findet aufgrund der wahrgenommenen Rahmenbedingungen kaum bis keine Berücksichtigung mehr.

Elternzeit und Wissenschaft – Wollen und nicht können?

Im Bereich Familie kennzeichnen sich die markanten Kategorien zum einen durch die Berufstätigkeit der Frau und der eigenen Definition der Vaterrolle. Wird ein eher klassisches Familienbild gelebt, das durch eine geschlechterspezifische Konnotation der Räume Erwerbsarbeit und Familienarbeit geprägt ist, ist es dem Akteur in erleichterter Weise möglich, die Grenzen zwischen den Bereichen Familie, Arbeit/Wissenschaft und Selbst zu ziehen. Dies geschieht auch in Abhängigkeit der Ausgestaltung des Arbeitsalltags.

Es zeigt sich in der Analyse des Datenmaterials eine Dominanz der Kategorien „Anspruch durch den Lehrstuhl“ und „Definition der Rolle als Vater“, folglich lassen sich vier Handlungstypen generieren. Diese sind als idealtypisch zu betrachten (vgl. Weber 1968: 190ff.), so können sich in einem Interview Aspekte unterschiedlicher Typen wiederfinden.

Da an dieser Stelle eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse nicht möglich ist, soll exemplarisch der Typus des „Zerrissenen“ näher beleuchtet werden. Dieser Typus (besonders Interview I) schätzt die beruflichen Anforderungen als sehr hoch ein, gleichzeitig definiert er seine Rolle innerhalb der Familie im Sinne Meusers (2011) als „neuer Vater“. Dies führt zu Spannungen zwischen Familie, Arbeit und Selbst. Wissenschaft im Sinne der Erwerbsarbeit zeigt sich

Abb. 2: Einfluss des Lehrstuhls auf das Grenzmanagement

Kategorie	Bindung an den Lehrstuhl	Anforderung des Lehrstuhl	⇒	Verhältnis der Lebensbereiche zueinander
Ausprägung eng/ hoch	„Wissenschaftliche Familie“	Sehr hohe Anforderungen (Gremienarbeit, Vorträge, Publikationen, Promotion, Lehre, Drittmittelwerbung)	⇒	Erschwerte personelle/ zeitliche/ räumliche Trennung
			⇒	Kaum Möglichkeit der Schaffung verantwortungsfreier Räume/ Räume der Selbstverantwortung
lose/ niedrig	Vorgesetzte/r/ Kollegium	Niedrige Anforderungen (Promotion, Lehre)	⇒	Eher personelle/ zeitliche/ räumliche Trennung Möglichkeit der Schaffung verantwortungsfreier Räume/ Räume der Selbstverantwortung

räumlich und zeitlich entgrenzt (vgl. Kratzer 2003). Diesem Mehranspruch wird durch gezielte Strukturierung des Arbeitsalltags entgegengewirkt. Ist der Druck innerhalb des Bereiches Arbeit zu hoch, wird dessen Logik auf den Bereich der Familie übertragen. Es gilt auch hier, den Anspruch „Flexibilität“ zu erhalten. Zudem wird die Familienarbeit „professionalisiert“ – durch die Auslagerung dieser an externe Betreuungskräfte (vgl. Burkhart 2008: 314) und ebenso durch die akribische Organisation des Familienalltags, wodurch die Familie zunehmend ihre „Beiläufigkeit“ verliert. Vor allem die eventuelle Berufstätigkeit der Partnerin kann zur möglichen Herausforderung der Organisation der Familienarbeit werden. Auf Grund des beruflichen Fremdanpruchs wird tendenziell auf die Mög-

lichkeit der Elternzeit und das damit verbundene längere Fernbleiben vom wissenschaftlichen Betrieb verzichtet. Jedoch wird dies als Dissonanz zwischen beruflichen Zwängen und elterlichen Werten wahrgenommen.

„[...]also ich kann jetzt auch nicht, ich kann jetzt diese Arbeit nicht mal kurz abgeben, also die ganze Idee Elternzeit funktioniert prima für den Bandarbeiter bei Volkswagen den ich wirklich austauschen kann, als so wie es jetzt ist [...]“ (Interview V)

Besonders die Anstellung innerhalb eines Projektes wird als unvereinbar mit dem Konzept der Elternzeit betrachtet, da auf Grund des spezialisierten Wissensvorrates eine personelle Abhängigkeit gegeben ist. Als alternative Strategie zum Verzicht kann jedoch die El-

Abb. 3: Typengenerierung

Lehrstuhl	Perzeption der Anforderungen durch den Lehrstuhl hoch	Perzeption der Anforderungen durch den Lehrstuhl niedrig
Vaterrolle		
Selbstdefinition als „ neuer Vater “ Wunsch nach Partizipation und Emanzipation	Typ 1: Der „Zerrissene“ Entgrenzung der Sphären „Professionalisierung“/ „Flexibilisierung“ der Familienarbeit Rationalisierung der Selbstpflege Tendenziell keine Elternzeit (Belastung/ Widerspruch zu eigenen Werten) Partnerin tendenziell berufstätig	Typ 2: Der „9to5-Wissenschaftler“ Räumliche/ zeitliche/ personelle Trennung der Sphären Vermehrte Übernahme von Betreuungsaufgaben Positive Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Tendenziell Elternzeit (als inneres Bedürfnis/ aufgrund der strukturellen Möglichkeit) Partnerin tendenziell berufstätig
Selbstdefinition als „ alter Vater “ Tendenz zur „klassischen Rollenverteilung“	Typ 3: Der „Familienernährer“ Betreuungsaufgaben werden vorwiegend durch Partnerin übernommen Klassische Rollenaufteilung innerhalb der Paarbeziehung Erleichterte Selbstpflege Tendenziell keine Elternzeit (kein inneres Bedürfnis/ fehlende strukturelle Möglichkeiten)	Typ 4: Der „Unbekümmerte“ Räumliche/ zeitliche/ geschlechterspezifische Trennung der Sphären Positive Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Betreuungsaufgaben werden vorwiegend durch Partnerin übernommen Elternzeit als Option (strukturelle Möglichkeit)

ternzeit auf halbtags beschränkt werden, wobei auch hier die Betreuungsmehrbelastung entweder bei der Partnerin liegt oder bei externen Betreuungskräften (Interview V).

Neben dem „Zerrissenen“ lassen sich auch der Typus des „9to5-Wissenschaftlers“, des „Familienernährers“ und des „Unbekümmerten“ identifizieren.

Ich bindannmalweg?

Die Entscheidung zur Promotion wird von den Akteuren mit dem Wunsch nach eigener Weiterbildung begründet. In der Retrospektive geht es ihnen somit nicht darum, Wissenschaft vorwiegend als Form der Erwerbsarbeit zu betrachten, sondern auch als Möglichkeit der Selbstverwirklichung. Die Motivation zur Promotion bedient sich also einer Idealvorstellung von Wissenschaft als Beruf, so wie sie auch Weber (2002) beschreibt:

„...[...] während dessen ich ja früher noch die radikale Ansicht hatte, ich arbeite also immer, aber ich habe früher gar nicht von Arbeiten gesprochen, weil wir sind halt Soziologen und wir lieben die Soziologie [...], aber wenn man es schnell feststellt in welchen Produktionszwängen wir eigentlich stecken und wie schnell man Texte produzieren muss und wie der Zwang ist und wenn man einen Antrag schreibt, den kriegt man um die Ohren geklatscht, ir-

gendwann schnell realisiert man, dass man entweder es schafft es auch mal als Arbeit zu betrachten oder sich davon zu distanzieren [...] man muss es irgendwie schaffen sich auch mal davon lösen zu können [...]“ (Interview I)

Ist der Lehrstuhl stark Output-orientiert, das heißt, dass die Anforderungen an den Mitarbeiter hoch sind, werden die Arbeitsbedingungen tendenziell als negativ bewertet. Vor allem die fehlende Planbarkeit aufgrund des befristeten Anstellungsverhältnis wird als Unsicherheit bis hin zu einem „radikal prekären Arbeitsverhältnis“ (Interview I) gewertet. Diese Perzeption der Rahmenbedingungen durch die Akteure hat unterschiedliche, aber dennoch in ihrem Kern ähnliche Strategien zur Folge. Zunächst findet eine *innere Distanzierung zum Beruf* (Interview I & III) statt, aufgrund der Desillusionierung ursprünglicher Vorstellungen durch die realen Arbeitsbedingungen. So wird von längerfristigen Zukunftsplanungen abgesehen und kleinteiliger geplant. Diese *Step-by-Step-Strategie* (Interview I & V) wird durch unterschiedliche Knotenpunkte markiert. So wird zumeist bis zur Promotion gedacht und nicht weiter. Eine Professur als längerfristiges Ziel wird nicht von vornherein in Betracht gezogen, sondern lediglich als entfernte Möglichkeit wahrgenommen. Eine weitere Strategie ist das bewusste Evaluieren von Ausstiegsmöglichkei-

ten aus der Wissenschaft. So wird im Umfeld geschaut, welche *Exit-Strategien* Kollegen verfolgen, um diese dann für die eigene Biographie auf ihre Verwertbarkeit hin zu überprüfen.

„[...] also ich verfolge eigentlich immer ganz interessiert, was andere Kollegen so machen, wo die so unterkommen, in Ministerien, in der Verwaltung oder Kulturbetrieb, oder sozusagen nicht universitären Wissenschaftsbetrieb [...]“ (Interview IV)

Vor allem die Angst vor der „Sackgasse“ (Interview IV) hindert die Akteure an einer selbstbewussten Planung der eigenen wissenschaftlichen Karriere. Dennoch sind sich die Akteure bewusst darüber, dass die Überlegung eines möglichen Ausstiegs nicht dem Ideal der Liebe zur Wissenschaft gerecht wird, in diesem Fall verfolgen sie eine *Imitations-Strategie*, um zwar äußerlich dem „leidenschaftlichen“ Wissenschaftler (vgl. Weber 2002) und damit einer, wie von Daston (2003: 110) propagierten, „kollektiven Identität“ zu entsprechen, ohne diese jedoch verinnerlicht zu haben. Das Ideal vom Wissenschaftler scheint somit gemeinsam geteilter Wissensvorrat, allerdings nur im Sinne der Äußerlichkeit und nicht der Verinnerlichung.

„[...] bleib ich der Wissenschaft jetzt treu, oder nicht, das gefährliche an dieser Einstellung ist, dass ich die so in Einstellungs-

gesprächen ja, also der geringste Zweifel daran, dass ich im akademischen Bereich nicht bleiben will würde dazu führen, dass ich diese Postdocstelle nicht kriege, weil Postdocstellen, denke ich, sind schon daran geknüpft, dass man den Leuten klar macht, ich will jetzt einfach aufarbeiten [...] ja sag ich offen, ist ja anonymisiert am Ende, da muss man dann flunkern, ich bin mir absolut unsicher, ob ich nach der Zeit des Postdoc, in der Wissenschaft bleiben will [...]“ (Interview III)

Resümee

Die Ergebnisse zeigen auf, dass junge Väter im wissenschaftlichen Mittelbau mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert sind. Dabei müssen sie nicht nur die Fremdansprüche der Familie und der Erwerbsarbeit vereinen, sondern auch dem dritten Bereich der „Selbstpflege“ gerecht werden. Je nachdem, wie hoch die Anforderungen durch den Lehrstuhl gegenüber dem Akteur sind und wie dieser seine Rolle als Vater definiert, gestaltet sich die Beziehung der drei Sphären zueinander. Wird der Druck im wissenschaftlichen Bereich als zu stark wahrgenommen, werden als erstes die eigenen Freiräume rationalisiert oder sogar die Funktionslogik des Bereiches Arbeit auf den der Familie übertragen. Vor allem die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse werden als prekär wahrgenommen. Eine mögliche Folge ist, dass die Akteu-

re nicht primär eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, sondern sich bestimmten Exit-Strategien zuwenden oder diese bereithalten. Auf struktureller Ebene betrachtet, bedeutet dies für das Universitäts- und Wissenschaftssystem den drohenden Mangel an geeigneten Nachwuchskräften nach der Promotionsphase. Um dieser möglichen Entwicklung entgegenzuwirken, müssen mehr Optionen der Planbarkeit der Karriere geschaffen werden (vgl. Jaksztat et al. 2010, Borgwart 2011), ebenso Lösungen für die Vereinbarkeit von Elternzeit und der Tätigkeit innerhalb von Projektstellen.

Literaturverzeichnis

Beaufajys, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes [22 Absätze]. In: Forum Qualitativer Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research, 5(2), Art. 10. Online verfügbar unter: <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0402109> [Stand: 04.01.2010].

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf den Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Behnke, Comelia/**Meuser**, Michael (2010): „Ich bin dann mehr die Frau“. Männliche Gefühle im Rahmen von Vaterschaft und Familiengründung. Online verfügbar unter: http://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der...geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM_Beitraege_siebte_TagungIBehnke_Meuser_Gefuehle_und_Vaterschaft.pdf [Stand: 10.09.2010].

Biller-Andorno, Nikola et al. (Hrsg.) (2005): Karriere und Kind: Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Böhm, Andreas (2009): Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.) Qualitative

Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag, S. 475-485.

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: Universitätsverlag.

Borgwardt, Angela (Hrsg.) (2011): Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 23. Juni 2011, Schriftenreihe Hochschulpolitik.

Bosch, Gerhard (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 54, S. 219-230.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt am Main: Suhrkamp

Bröckling, Ulrich (2012): Der Ruf des Polizisten. Die Regierung des Selbst und ihre Widerstände. In: Keller, Reiner/Schneider, Werner/Viehöver, Willy (Hrsg.): Diskurs – Macht – Subjekt. Theorie und Empirie von Subjektivierung und der Diskursforschung. Wiesbaden: VS, S. 131-144.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Bundesbericht zur Forderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin:

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse.

Bühmann, Andrea D. (2004): Das Auftauchen des unternehmerischen Selbst und seine gegenwärtige Hegemonialität. Einige grundlegende Anmerkungen zur Analyse des (Trans-)Formierungsgeschehens moderner Subjektivierungsweisen [49 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 6(1), Art. 16, Online verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0501165> [Stand: 26.06.2012].

Burkhardt, Anita (Hrsg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Burkart, Günther (2008): Familiensoziologie. Konstanz: UTB.

Daston, Lorraine (2003): Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne:

Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: transcript, S. 109-134.

Deutscher Bundestag (2009): Stellungnahmen der Sachverständigen zu der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Berlin. A-Drs. 16(18)428a-i.

Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2008a): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsformen in der Wissenschaft. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS, S. 127-142.

Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2008b): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: Forschung & Lehre, Jg. 15, Nr. 10, S. 672-674.

Glaser, Barney G./Holton, Judith (2004): Remodeling Grounded Theory [80 paragraphs]. In: Forum Qualitativer Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 5(2), Art. 4. Online verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs040245> [Stand: 02.01.2012].

Hess, Johanna/Pfahl, Lisa (2011): „Under pressure ...!?“ – Biographische Orientierung von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In: Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen/Berlin: Barbara Budrich.

Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover: HIS Forum Hochschule.

Jürgens, Kerstin/Voß, G. Günter (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung dasParlament, 34, S. 13-46.

Jurzyk, Karin/Lange, Andrea (2009): Vom „ewigen Praktikanten“ zum „reflexiven Vater“? Eine Einführung in aktuelle Debatten um Väter. In: Jurzyk, Karin/Lange, Andrea (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen. Bertelsmann Stiftung, S. 13-46.

Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäfti-

gungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, Wiesbaden: VS, S. 13-88.

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haeffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/New York: Campus, S. 177-211.

Kratzer, Nick (2003): Arbeit in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Stigma.

LaRossa, Ralph (1988): Fatherhood and Social Change, In: Family Relations 37, S. 451-457.

Legewie, Heiner/**Schervier-Legewie**, Barbara (2004): Forschung ist harte Arbeit, es ist immer ein Stück Leiden damit verbunden. Deshalb muss es auf der anderen Seite Spaß machen. Anselm Strauss im Interview mit Heiner Legewie und Barbara Schervier-Legewie [90 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 5(3), Art. 22. Online verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0403222> [Stand: 28.10.2011].

Metz-Göckel, Sigrid (2009): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nach-

wuchs. Zwischenergebnisse des Projekts: „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“. Technische Universität Dortmund: Hochschuldidaktisches Zentrum.

Meuser, Michael (2011): Die Entdeckung der „neuen Väter“. In: Hahn, Cornelia (Hrsg.): Soziologie des Privaten. Wiesbaden: VS, S. 71-82.

Mey, Günter/**Mruck**, Katja (2009): Methodologie und Methodik der Grounded Theory. In: Kempf, Wilhelm/Kiefer, Marcus (Hrsg.): Forschungsmethoden der Psychologie. Zwischen naturwissenschaftlichem Experiment und sozialwissenschaftlicher Hermeneutik, Band 3. Berlin: Regener, S. 100-152.

Minssen, Heiner (2006): Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung, Frankfurt/New York: Campus.

Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF, INIFES, IfS, SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin. S. 197-250.

Schier, Michaela/**Jurzyk**, Karin (2007): „Familie“ als Herstellungsleistung in

- Zeiten der Entgrenzung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung dasParlament, 34, S. 10-16.
- Senett**, Richard (2010): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berliner Taschenbuchverlag.
- Strauss**, Anselm (1991): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. München: Fink.
- Strauss**, Anselm/**Corbin**, Juliet (1990): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Strübing**, Jörg (2002): Just do it? Zum Konzept der Herstellung und Sicherung von Qualität in grounded theory-basierten Forschungsarbeiten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 54/2, S. 318- 342.
- Strübing**, Jörg (2004): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden: VS.
- Truschka**, Inga/**Kaiser**, Manuela/**Reinartz**, Vera (2005): Forschen nach Rezept? Anregungen zum praktischen Umgang mit der Grounded Theory in Qualifikationsarbeiten [48 Absätze]. In: Forum Qualitativer Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 6(2), Art. 22. Online verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0502221> [Stand: 02.07.2011].
- Voß**, G. Günter/**Pongratz**, Hans J. (2004): Der Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Editions Stigma.
- Voß**, G. Günter/**Pongratz**, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), S. 131-158.
- Voß**, G. Günter (1991): Das „Leben“ als Opfer arbeitsteiliger Wissenschaft. In: Ders. (Hrsg.): Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Ferdinand Enke, S. 19-29.
- Wall**, Glenda/**Arnold**, Stephanie (2007): How Involved Is Involved Fathering? An Exploration of the Contemporary Culture of Fatherhood. In: Gender & Society 21, 508-527.
- Weber**, Max (2002) [1917]: Wissenschaft als Beruf. In: Kaesler, Dirk (Hrsg.): Max Weber Schriften 1894-1922. Stuttgart: Kröners Taschenbuchausgabe, S. 474-511.
- Weber**, Max (1968): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen:.

[Wissenschaftsrat](#) (2007): Empfehlung zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Drs. 7721-07, Berlin.

Zur Autorin

[Kristin Neumann](#), 26, schloss 2010 an der TU Dresden das Bachelorstudium der Soziologie und Politikwissenschaften ab. Derzeit studiert sie, nach einem Studienaufenthalt an der University of Kent, an der Universität Hamburg im Masterprogramm Soziologie. Zu ihren wissenschaftlichen Interessengebieten gehören: Methoden und Methodologie der empirischen Sozialforschung und der gesellschaftliche Wandel der Organisation von Arbeit.
