



Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ
UNIVERSITY OF GRAZ



Work-Life-Balance in der Wissenschaft

Schwerpunktprogramm WLB-KFU

Bericht des qualitativen Teilprojekts

Tanja Paulitz¹, Melanie Goisau², Sarah Zapusek³

unter Mitarbeit von Susanne Kink⁴

Graz, Januar 2014

1 Institut für Soziologie, KFU / Professur für Soziologie mit Schwerpunkt Gender und Technik, RWTH Aachen

2 Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, KFU

3 Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, KFU

4 Institut für Soziologie, KFU

1. Executive Summary

Work-Life-Balance (WLB) zielt auf ein ausgeglichenes Verhältnis von (Erwerbs-)Arbeit und anderen Lebensbereichen. Das Forschungsinteresse des qualitativen Teilprojektes im Schwerpunktprogramm „WLB-KFU“ an der Karl-Franzens Universität Graz richtete sich insbesondere auf die Frage, welche Vorstellungen Wissenschaftler_innen an der KFU von WLB im Wissenschaftsbereich haben, wie sie die Verbindung von wissenschaftlicher Arbeit mit anderen Lebensbereichen gestalten und welche Hindernisse ihnen begegnen. Mit einem offen qualitativen methodischen Zugang wurden somit insbesondere die wissenschaftsspezifischen Dimensionen von WLB beleuchtet. Die empirische Grundlage der Studie bilden 44 problemzentrierte Interviews mit Wissenschaftler_innen der KFU, die offen interpretativ sowie inhaltsanalytisch ausgewertet wurden.

1. Die das gesamte Verhältnis zwischen Arbeit und Leben organisierende Grundorientierung lässt sich im Leitbild vom „Leben für die Wissenschaft“ auf den Punkt bringen. Diesem Leitbild zufolge sind Arbeit und Leben prinzipiell nicht als streng getrennte Sphären zu betrachten. Insofern steht das Leitbild selbst in einem klaren Widerspruch zu klassischen WLB-Konzepten. Die Verbindung (manchmal auch nahtlose Verschmelzung) beider Sphären ist somit in der Wissenschaft nicht das vorrangige Problem, sondern wird von Wissenschaftler_innen gerade als eine wesentliche Voraussetzung für wissenschaftlichen Erfolg betrachtet. Mit diesem Leitbild ist die Normvorstellung verbunden, Wissenschaft sei der wesentliche Lebensinhalt und besitze gegenüber anderen Lebensbereichen absolute Priorität. Wissenschaft wird folglich zum Leben selbst; andere Lebensbereiche bleiben weitgehend eine „Leerstelle“; sofern sie eine Rolle spielen, erhalten sie nur dann Bedeutung, wenn sie dieses „Leben für die Wissenschaft“ unterstützen.
2. Die eigene Tätigkeit wird von den Wissenschaftler_innen in stark differenzierter Form thematisiert; d.h. Arbeit ist nicht gleich Arbeit: Das Gütekriterium „richtige Arbeit“ ist dem Tätigkeitsbereich der Forschung vorbehalten. Wenn vom „Leben für die Wissenschaft“ die Rede ist, so haben die Befragten im Wesentlichen jenen Bereich „richtiger“ Arbeit im Blick. Davon unterscheiden die Wissenschaftler_innen den Bereich „Arbeit“, der vor allem administrative Tätigkeiten und Lehre umfasst und eher im Sinne klassischer Erwerbstätigkeit verstanden wird. Die Befragten schildern eine Konkurrenz von „richtiger Arbeit“ und „Arbeit“, wobei letztere der vollen Konzentration auf Ersterer im Weg stehe. Ebenfalls davon unterschieden wird außerdem der Bereich der „Nicht-Arbeit“, mit dem die Sphäre der restlichen außeruniversitären Lebensbereiche gemeint ist. Wie die gewählte Bezeichnung verdeutlicht, gerät diese zur Restkategorie oder kommt nur in der Negation in den Blick. Auffallend ist, dass die Überzeugung, ein „Leben für die Wissenschaft“ zahle sich am Ende aus, mit der steigenden Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeitsbedingungen brüchig wird. In diesem Kontext werden bedingt durch Planungsunsicherheit und unklaren Perspektiven besonders negative Effekte für WLB thematisiert.
3. „Richtige Arbeit“ ist mit der zentralen Anforderung verbunden, im wissenschaftlichen Feld präsent zu sein. Anwesenheit, Kontakt zur Arbeitsgruppe, aber auch Publikationen und ein lückenloser CV werden dahingehend als Lebenszeichen gedeutet, wohingegen Diskontinuität zur „Totzeit“ erklärt wird. Präsenz-Zeigen erscheint den Wissenschaftler_innen als notwendige Alltagspraxis, in der es darum geht, durch vielfältige, teilweise auch technisch gestützte Formen, wahrnehmbar zu werden. Die Anforderung der Präsenz ist hochgradig ambivalent. Einerseits „untersagt“ das Leitbild Abwesenheiten und Lücken, indem diese metaphorisch mit dem (wissenschaftlichen) „Tod“ assoziiert werden. Partielle Abwesenheiten vom Institut zum Beispiel müssen durch Praktiken der Herstellung von Präsenz bewältigt werden. Diese Möglichkeit der Kom-

pensation von partieller Abwesenheit durch andere Formen, Präsenz zu zeigen, eröffnet einerseits Gestaltungsspielräume. Andererseits wird dabei die Anforderung nach lückenloser Präsenz nicht grundsätzlich in Frage gestellt, sondern erneut bestätigt.

4. Die Wissenschaftler_innen problematisieren angesichts dieses Anspruchs, ausschließlich für die Wissenschaft zu leben, ausdrücklich die Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familienleben und Kindererziehung. Dieses Problem wird indessen nur im Hinblick auf Frauen thematisiert. Einzig an dieser Stelle bringen die Befragten Geschlecht explizit als relevanten Faktor ins Spiel. In ihren Darstellungen werden Wissenschaftlerinnen als Frauen mit potenziellem Vereinbarkeitsproblem exponiert und so zu potenziellen Müttern gemacht. Das Verhältnis von Frau und Wissenschaft kommt so als vorprogrammierte Krise in den Blick. Um dem zu begegnen, praktizieren Frauen kompensatorische Präsenz-Performance und senden verstärkt „Lebenszeichen“ permanenter Erreichbarkeit aus.

Aus der qualitativen Befragung können somit zunächst folgende Zielrichtungen für mögliche Interventionsmaßnahmen abgeleitet werden:

1. Zunächst einmal wird in den Interviews unmittelbar der Wunsch nach mehr und nach besser angepassten Kinderbetreuungsangeboten deutlich artikuliert. Kinderbetreuungsangebote sollten etwa auch in zeitlicher Hinsicht den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs besser entgegenkommen.
2. Darüber hinaus sind insbesondere bewusstseinsbildende und damit die Organisationskultur verändernde Maßnahmen auf universitärer, Instituts- und individueller Ebene erforderlich. Sie sollten zum einen darauf zielen, das vorherrschende Leitbild aufzuweichen und so ein breiteres Repertoire an denk- und formulierbaren Lebensformen für die Wissenschaft anzubieten. Dabei geht es perspektivisch darum, das „Leben für die Wissenschaft“ als eine spezifische, prinzipiell *integrierte* Lebensform zu konzipieren, die eine breitere Palette an Lebensbereichen umfasst, die alle für sich gesehen eine Berechtigung erhalten, und die alle einen gewissen Raum beanspruchen können. Dazu gehört auch, Lebensbereiche *außerhalb* der Wissenschaft als Teil des integrierten „Lebens für die Wissenschaft“ zu betrachten. Zum anderen sollten sie das Ziel verfolgen, Einbußen an intrinsischer Motivation, sich in der Wissenschaft zu engagieren, insbesondere bei jüngeren Wissenschaftler_innen aufgrund ungesicherter Erwerbsbedingungen abzuwenden. Für die Wissenschaft deutet sich hier ein ernst zu nehmendes Nachwuchsproblem an, dem (zumindest) auf der Ebene der Organisationskultur zu begegnen wäre.
3. Geboten ist außerdem, die im Leitbild angelegte Anforderung nach lückenloser Präsenz als Gütekriterium für den wissenschaftlichen Lebenslauf wie für den wissenschaftlichen Alltag kritisch zu beleuchten. Als wichtiges Element einer Veränderung des Leitbildes zeichnet sich ab, Zeiten (und ggf. Orte) der *Unverfügbarkeit* – sei es für Forschung, sei es für Erholung/Reproduktion, für persönliche Auszeiten oder Verpflichtungen – als für alle Menschen notwendiges und in Teilen auch hochgradig produktives Element eines „Lebens für die Wissenschaft“ neu zu betrachten bzw. als wünschenswert zu etablieren.
4. Zusätzlich besteht – spezifisch im Hinblick auf das Thema Chancengleichheit – dringender Bedarf, die Verkürzung von Fragen der Kindererziehung zu einem „Frauenthema“ zu verändern, um hier unhinterfragte genderbezogene Barrieren in den Leitbildern der Wissenschaft abzubauen. Insbesondere die durch „Herbeireden“ vorweggenommene Vereinbarkeitsproblematik unabhängig von tatsächlicher Familiengründung oder tatsächlicher Vereinbarkeitsprobleme, bedeutet einen inakzeptablen Wettbewerbsnachteil für angehende Wissenschaft-

lerinnen und widerspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Einer korrigierenden Intervention ginge es darum, vorhandene und gelebte Möglichkeiten von Vereinbarkeit im Sinne von Good-Practice-Beispielen (in allen Statusgruppen aber insbesondere auch auf der Ebene der Professor_innen) sichtbar werden zu lassen. Konkrete Maßnahmen sollten darauf abzielen, das Übernehmen von Sorgearbeit aus der nur Frauen zugeschriebenen „Problemzone“ heraus zu holen und es als selbstverständlichen Bestandteil der Lebensführung vieler Wissenschaftler_innen zu normalisieren.