

# Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. Eine biografische Fallanalyse zu Ausstiegsgründen aus dem österreichischen Universitätssystem

Nina-Sophie Fritsch (Wien)

Nina-Sophie Fritsch: *Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. Eine biografische Fallanalyse zu Ausstiegsgründen aus dem österreichischen Universitätssystem* (S. 159–180)

Die universitäre Wissenschaft ist in den höheren beruflichen Positionen noch immer männlich dominiert. Vielfach ist in Studien der Frage nachgegangen worden, aus welchen Gründen dieses Ungleichverhältnis entsteht. Der vorliegende Beitrag knüpft an diese Forschung an und untersucht Beweggründe für einen selbst gewählten Ausstieg von Frauen. Damit wird versucht, die Erklärungsvielfalt zum ungleichen Geschlechterverhältnis um eine zusätzliche Dimension zu erweitern. Als Datengrundlage dienen zehn qualitative Interviews mit Wissenschaftlerinnen, die unterschiedliche berufliche Positionen im Universitätssystem ausgeübt haben und in den letzten drei Jahren ausgestiegen sind. Die Ergebnisse werden anhand einer Fallanalyse präsentiert: Instabilität und Perspektivenlosigkeit in den Beschäftigungsverhältnissen, eine geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeitsprozessen und die Schwierigkeit, berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren, werden als zentrale Gründe für einen Ausstieg thematisiert.

*Schlagnote:* Gründe für einen Ausstieg, Wissenschaftlerinnen, biografische Fallanalyse, österreichisches Universitätssystem

Nina-Sophie Fritsch: *Why Women Scientists Leave University. A Biographic Case Analysis of Reasons for Leaving Based on the Austrian University System* (pp. 159–180)

Advanced positions at universities are still dominated by men. Existing research concentrates on the reasons for this imbalance. In line with this, the present article analyses reasons for women's self-chosen retreat of leaving in an attempt to expand the variety of available explanations for unequal gender relations by applying an additional dimension. The data are based on ten qualitative interviews with female scientists who filled different professional positions, but retreated from the university system within the last three years. The results are presented in the form of a case analysis: In terms of the major reasons for retreat, attention is focused on instability and a lack of perspective in occupational relationships, the gender-specific allocation of working processes, and difficulties associated with reconciling private and professional obligations.

*Keywords:* reasons for leaving, female scientists, biographic case analysis, Austrian university system

## 1. Hintergrund, Forschungsbedarf und Forschungsfrage<sup>1</sup>

Eine vertikale und horizontale Segregation zwischen Männern und Frauen ist in fast allen Bereichen des Arbeitsmarktes zu beobachten (Achatz 2008, 263). Das ungleiche Geschlechterverhältnis in der universitären Wissenschaft ist dabei ein anschauliches Beispiel für besonders stark ausgeprägte Diskrepanzen (Krimmer u. a. 2004). In Österreich steht am oberen Ende des wissenschaftlichen Berufsverlaufs ein Männeranteil von fast 80 Prozent einem Frauenanteil von 20 Prozent gegenüber (uni:data 2013). Dabei variieren die Geschlechterverhältnisse noch einmal deutlich nach disziplinärer Anbindung und universitärer Einrichtung. So sind zum Beispiel die Unterschiede in den naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen noch stärker ausgeprägt als in den Sozialwissenschaften.<sup>2</sup> Dieses Ungleichverhältnis ist deswegen bemerkenswert, da erheblich mehr Frauen als Männer ein universitäres Studium beginnen und erste Abschlüsse ablegen. Trotzdem sind Wissenschaftlerinnen vor allem in den höheren beruflichen Positionen unterrepräsentiert. Auch der starke Zuwachs unter den weiblichen Studierenden in den letzten Jahren wirkt sich nur langsam auf die Frauenanteile in den höheren beruflichen Positionen aus (BMWF 2010, 79).

Vor diesem Hintergrund entsteht die Frage nach der Ursache für dieses Ungleichverhältnis. In der sozialwissenschaftlichen Literatur finden sich zahlreiche konzeptionelle und empirische Arbeiten, die sich mit den geschlechtlich geprägten Ungleichheiten aus unterschiedlichen Perspektiven beschäftigen. Der Schwerpunkt bestehender Arbeiten liegt auf der Untersuchung struktureller Barrieren für Frauen, die zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen im universitären Wissenschaftssystem herangezogen werden (z. B. Abele 2003, Lind 2007, Kights/Richards 2003). Bisher weniger untersucht sind die Beweggründe für einen selbst gewählten Ausstieg von Frauen aus dem universitären Wissenschaftssystem. Ohne strukturelle Ungleichheiten zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu marginalisieren oder die quantitativen Dimensionen der Unterrepräsentanz durch Ausstiege von Frauen erklären zu wollen, scheint es dennoch notwendig, die Erklärungsvielfalt um eine zusätzliche Dimension zu erweitern. Dies ist der Schwerpunkt des vorliegenden Artikels: Er widmet sich Berufsbiografien von Wissenschaftlerinnen und untersucht dabei jene Gründe, die zu einem Ausstieg aus dem Universitätssystem geführt haben. Die folgende Fragestellung ist dabei zentral: *Aus welchen Gründen entscheiden sich Frauen, die universitäre Wissenschaft zu verlassen?*

Als Datengrundlage dienen zehn qualitative Interviews mit Ex-Wissenschaftlerinnen, die aus unterschiedlichen beruflichen Positionen aus dem Universitätssystem ausgestiegen sind. Auf Basis dieses empirischen Materials werden exemplarisch drei Biografien ins Zentrum des Artikels gestellt, die sich eignen, um die Bandbreite an

---

1 Die Autorin bedankt sich bei Raimund Haindorfer, Cornelia Schadler und Roland Verwiebe für die hilfreiche und wertvolle Unterstützung beim Verfassen des Textes.

2 Im Anhang (S. 178) wird als Beispiel eine Übersichtstabelle für die weiblichen Anteile an den Universitäten in Wien ausgewiesen; die Quoten sollen die Unterschiede nach Disziplin und Universität verdeutlichen.

Ausstiegsgründen darzustellen. Dabei werden die biografischen Merkmale dieser ausgewählten Biografien beschrieben und durch Erfahrungen und subjektive Einschätzungen oder kontroverse Wahrnehmungen von anderen Interviewpartnerinnen ergänzt. Das Ziel besteht in einer umfassenden Analyse der Berufs- und Lebensgeschichten, um die Vielfalt der Beweggründe für einen Ausstieg zu identifizieren, die aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen an den Universitäten, persönlichen Präferenzen oder kontextabhängigen Faktoren entstehen.

Der vorliegende Beitrag gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 fasst den Stand der Forschung zusammen. Dabei wird zwischen jenen Studien differenziert, die sich mit der Unterrepräsentanz von Frauen beschäftigen, und jenen, die den Ausstieg aus der universitären Wissenschaft als Untersuchungsgegenstand haben. Kapitel 3 beschreibt die empirische Basis und Methodik der Studie. Im Anschluss folgt die Analyse des Datenmaterials. Der Artikel schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und der Einbettung der Befunde in gesellschaftliche Trends.

## 2. Erklärungsmodelle

### 2.1 *Die Unterrepräsentanz von Frauen im Universitätssystem: Barrieren für weibliche Wissenschaftskarrieren*

Universitäten sind dem meritokratischen Prinzip der Auslese der Besten verpflichtet und erlangen dadurch ihre Legitimität (Schubert/Engelage 2011, 435). Für die Besetzung von akademischen Positionen sind wissenschaftliche Leistungen – gemessen anhand der Anzahl und Qualität der Publikationen sowie der erfolgreich eingeworbenen Drittmittel – von zentraler Bedeutung (Jungbauer-Gans/Gross 2013). Es liegen Studien vor, welche die Unterrepräsentanz von Frauen in Teilen über die Unterschiede in den wissenschaftlichen Leistungen erklären (Färber/Riedler 2011, Lind 2006).

Als wichtiger Grund für diese Unterschiede wird die Doppelbelastung für Frauen durch Beruf und Familie diskutiert (Abele 2003, Kroismayr 2010). Vor allem Diskontinuitäten im Berufsverlauf durch Erwerbsunterbrechungen oder reduzierte Arbeitszeiten wirken sich nachteilig auf den Karriereverlauf und die wissenschaftliche Produktivität aus (Lehner u. a. 1998). Nicht zuletzt deswegen, weil sich die Anforderungen an eine Wissenschaftskarriere und deren ausgeprägte Verfügbarkeitsenerwartungen immer noch stark am Idealtypus der »männlichen Normalbiografie« orientieren (Rusconi/Solga 2011, 15). Obwohl sowohl männliche als auch weibliche Nachwuchswissenschaftler die Familiengründung in ihre Berufslaufbahn einplanen müssen, ist die Vereinbarkeitsthematik anscheinend (nach wie vor immer noch) vorrangig das Problem von Frauen (Riesenmeyer/Huber 2011). Dabei hemmen gerade die (teilweise sehr schlechten) Rahmenbedingungen in Österreich die Karriere der betreuenden Person – im Regelfall ist das die Mutter.<sup>3</sup> Auch die Erfüllung der steigenden Mobilitäts- und Flexibilitäts-

3 Sonja Dörfler (2007) vergleicht in ihrer Arbeit die Kinderbetreuungskulturen und -verhältnisse in den europäischen Ländern Österreich, Deutschland, Frankreich und Schweden. Ihre Ergebnisse verweisen auf ein insgesamt schlecht ausgebautes Betreuungsangebot in Österreich und Deutschland; vor allem bei der Kleinkindbetreuung der unter 3-Jährigen.

anforderungen in der universitären Wissenschaft wird mit zeitintensiven Formen von Betreuungsverpflichtungen schwieriger. Studien in diesem Bereich belegen, dass Kinder die Mobilitätsbereitschaft vor allem von Frauen einschränken bzw. Frauen in Partnerschaften mit Kindern deutlich weniger mobil sind als Männer in dieser Lebenssituation (Becker u. a. 2011, Ruppenthal 2010).

Obwohl die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen eine enorme Herausforderung darstellt und mit Mehrbelastungen verbunden ist, würde eine Gleichsetzung der Vereinbarkeitsthematik als alleinige Ursache der Unterrepräsentanz für Frauen zu weit führen (Lind 2007). So können instabile Beschäftigungsverhältnisse und unsichere Zukunftsperspektiven den Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere an den Universitäten negativ beeinflussen. Gerade zu Beginn der beruflichen Laufbahn muss ein langfristiges Arrangement in hoher Unsicherheit akzeptiert und eingegangen werden (Dörre/Neis 2008). In diesem Zusammenhang liefern Studien Hinweise zum Unterschied zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Majcher und Zimmer (2008) berichten, dass Frauen tendenziell eher in Teilzeitarbeit beschäftigt sind als Männer.

Persönliche Beziehungen können sich ebenfalls nachteilig auf weibliche Wissenschaftskarrieren auswirken. Sie werden in der wissenschaftlichen Literatur unter dem Begriff der homosozialen Reproduktion diskutiert (Kanter 1997). Damit wird eine Tendenz beschrieben, unbewusst jene Personen zu fördern, die einem selbst ähneln. Nachdem Führungs- und Leitungspositionen an Universitäten großteils immer noch männlich besetzt sind, kommt es hier zu einer Rekrutierung zu Ungunsten von Wissenschaftlerinnen (für empirische Belege siehe Hördt 2006). Ebenso sind persönliche Beziehungen – z. B. zwischen MentorIn und Protégé/e – im universitären Kontext von Relevanz: Diese sind nicht nur bei verbesserten Chancen sozialer Platzierung im Wissenschaftssystem, sondern auch bei der Teilnahme am informellen Netzwerk wichtig (Dietzen 1990, 19).

## *2.2 Empirische Untersuchungen zum Ausstieg von WissenschaftlerInnen*

Unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel wurden im Forschungsprojekt »Mobile Drop-Outs« (Laufzeit 2010–2013) Karriereverläufe von UniversitätsabsolventInnen in den MINT-Fächern<sup>4</sup> untersucht, die ihre wissenschaftliche Karrierelaufbahn aufgegeben haben und einer Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft nachgehen (Metz-Göckel 2010). Das Projekt analysiert einerseits amtliche Hochschulpersonalstatistiken, andererseits anonymisierte Personalstandsdaten von 18 ausgewählten deutschen Universitäten. In zusätzlichen Befragungen und Fallanalysen werden Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsbedingungen und Promotionserfolg sowie Abbrüchen, Ausstiegen und individuellen Lebensplanungen (z. B. Kinder/-wunsch) untersucht (ebd.). Erste Ergebnisse dieses Projekts zeigen, dass eine fehlende kontinuierliche Betreuung, die teilweise schlechten Arbeitsbedingungen und hier vor allem die geringe Planbarkeit

---

4 MINT ist eine zusammenfassende Bezeichnung für die Wissenschaftsdisziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

durch befristete Stellen und Teilzeitarbeit eine wichtige Rolle für einen Ausstieg spielen. Prekäre Arbeitsbedingungen und das Thema der Vereinbarkeit wirken sich insbesondere nachteilig für Frauen aus.

Eine quantitative Studie von Xu (2008) beschäftigt sich mit den geschlechtlich geprägten Disparitäten in den MINT-Fächern im US-amerikanischen Wissenschaftskontext. Konkret untersucht die Autorin anhand des National Study of Postsecondary Faculty Survey ( $n = 1.231$ ) und unter Verwendung komplexer statistischer Verfahren (MANOVA, Regressionsanalysen) erstens Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug zur Häufigkeit von Stellenwechseln innerhalb der Wissenschaft und Ausstiegen aus der Wissenschaft. Zweitens analysiert Xu (2008) jene Gründe, die Geschlechterunterschiede bei Wechsel oder Ausstieg erklären können. Die Ergebnisse zeigen, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ein vergleichbar starkes Interesse an einer akademischen Laufbahn haben. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht darin, dass Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine höhere Intention für einen Stellenwechsel (*turnover*) vorweisen. Dies führt die Autorin auf das Arbeitsklima zurück: Wissenschaftlerinnen geben an, mit der forschungsbezogenen Unterstützung und den potenziellen Aufstiegsmöglichkeiten unzufriedener zu sein als Männer (Hüttges/ Fay 2013, 45). In Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik findet Xu (2008) keinen direkten Zusammenhang. Frauen mit familiären Verpflichtungen weisen ähnliche Ausstiegsintentionen auf wie Männer.

Eine weitere quantitative Studie von Johnsrud und Rosser (2002) untersucht mittels Strukturgleichungsmodellen anhand eines Datensatzes zu Arbeitsbedingungen ( $n = 1.511$ ) unterschiedliche Dimensionen von Ausstiegsabsichten; es werden hier individuelle Einflüsse, Einflüsse durch Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (z. B. Professuren vs. Mittelbauangehörige) und auf der Ebene der Organisation getestet. Als zusätzliche erklärende Variable werden die Wahrnehmungen über Arbeitsbedingungen und individuelles Wohlbefinden in die Analysen eingeschlossen. Die zentralen Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass das Ausmaß des Wohlbefindens in Bezug zur Arbeitssituation einen großen Beitrag zur Erklärung der Ausstiegsabsichten leistet (Johnsrud/ Rosser 2002, 524). Interessanterweise finden die Autorinnen in ihrer Studie keinen signifikanten Einfluss der Geschlechtervariablen.

### 3. Empirische Studie

Die empirische Grundlage dieser Studie ist eine leitfadengestützte, problemzentrierte Befragung von ehemaligen wissenschaftlichen Universitätsangestellten (Witzel 2000). Zehn Frauen wurden im Jahr 2013 retrospektiv zu ihren beruflichen Verläufen im universitären Wissenschaftsbetrieb befragt. Von zentralem Interesse waren dabei biographische Übergänge, die sich aufgrund der Anforderungen des akademischen Arbeitsmarktes ergeben (Althaber u. a. 2011). Für die Auswahl der Interviewpartnerinnen wurden vorab nach theoretischen Überlegungen Kriterien definiert, die von den Wissenschaftlerinnen erfüllt werden mussten. Erstens hatten die Wissenschaftlerinnen mindestens einen akademischen Abschluss auf Master- oder Diplomniveau; Studentinnen

im Bachelor-Bereich oder Studienanfängerinnen wurden aufgrund ihrer mangelnden Erfahrung als Teil des Universitätsbetriebs als potenzielle Interviewpartnerinnen ausgeschlossen. Zweitens mussten die befragten Wissenschaftlerinnen vormals an einer österreichischen Universität beschäftigt gewesen sein. Drittens wurden ausschließlich Wissenschaftlerinnen in die Studie aufgenommen, die zum Befragungszeitpunkt aus dem Universitätssystem ausgestiegen, jedoch nicht länger als drei Jahre dem Universitätsbetrieb fern waren.

Tabelle 1 weist eine Übersicht der teilnehmenden Interviewpartnerinnen aus und enthält Informationen zum disziplinären Hintergrund, zum erworbenen akademischen Titel, zur früheren beruflichen Position sowie zur derzeitigen beruflichen Anbindung. Alle Namen der Interviewpartnerinnen sind aus Anonymitätsgründen geändert.

Drei der befragten Frauen haben ein Doktorat abgeschlossen, zwei ein Doppelstudium erfolgreich beendet. Der fachliche Hintergrund umfasst sowohl naturwissenschaftliche und technische Disziplinen als auch geistes- und sozialwissenschaftliche Studienrichtungen. Mit den unterschiedlichen beruflichen Positionen variiert auch das Alter der Interviewpartnerinnen. Die Tabelle zeigt auch, dass ein Großteil der befragten Frauen ein Arbeitsverhältnis nach ihrem Ausstieg aus der universitären Wissenschaft in einem der disziplinären Anbindung verwandten Bereich gefunden hat. Zwei Interviewpartnerinnen sind ohne weiterführende Beschäftigung aus dem Universitätssystem ausgestiegen. Diese individuell unterschiedlichen Merkmale der Interviewpartnerinnen (z. B. Alter, Erwerbsaussicht nach Ausstieg) wurden in der Analyse mitberücksichtigt.

Der Feldzugang erfolgte über Kontakte an der Universität Wien bzw. wurden potenzielle Interviewpartnerinnen über die Homepages unterschiedlicher Institute angeschrieben (z. B. über die Seite »ehemalige MitarbeiterInnen«). Weitere Gesprächspartnerinnen konnten über das Schneeballverfahren gewonnen werden. Der Aufbau des Gesprächs erfolgte mit den erzählgenerierenden Kommunikationsstrategien: Gesprächseinstieg, allgemeine Sondierungen und Ad-hoc-Fragen (Witzel 2000). Die Interviews wurden aufgenommen und vollständig transkribiert. Das Material wurde zuerst mit der Methode des verlaufsstrukturierten Themenvergleichs (Witzel 2000) bearbeitet. Fallspezifische zentrale Gegenstände stellen erste Ergebnisse des theoriegenerierenden Interpretationsschritts mit themen- oder biografieorientierten Auswertungsideen dar; sie werden zu einer prägnanten Aussage verdichtet und verbinden Originaltextstellen, Paraphrasierungen und analytische Aussagen (Witzel 2000). Die Passagen zu den Ausstiegsgründen wurden in einem zweiten Schritt mit dem Verfahren des axialen Kodierens (Strauss/ Corbin 1996) und computergestützt unter Verwendung von MaxQda® ausgewertet.

#### 4. Fallanalyse

In den folgenden Absätzen werden drei maximal kontrastierende Berufsbiografien der insgesamt zehn durchgeführten Interviews ins Zentrum gestellt. Das Ziel ist es, durch die biografische Darstellung der Fallgeschichten die Ergebnisse der vorliegenden

Tabelle 1: Stichprobensammensetzung der empirischen Studie

Name*	Alter	Disziplinärer Hintergrund	Akademischer Titel	Frühere Position	Derzeitige berufliche Anbindung
Karin	38 J.	Wirtschaftswissenschaften	Doktorat & Bachelor	Assistenz-Professorin	Angestellt im Bereich Kreditanstalten- & Bankenwesen
Monika	33 J.	Sozialwissenschaften	Diplom	Stipendiatin	Angestellt bei einer Organisation im Bereich Weiterbildung
Daniela	38 J.	Sozialwissenschaften	Diplom	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	Angestellt im nicht wissenschaftlichen Bereich der Weiterbildung
Veronika	42 J.	Technikwissenschaften	Doktorat	Universitätsassistentin (Univ.-Ass.)	Ausbildung zur Trainerin
Martina	29 J.	Geisteswissenschaften	Doppeldiplom	Universitätsassistentin (Prae-Doc)	Unterrichtspraktikum
Claudia	30 J.	Geisteswissenschaften	Diplom	Wissenschaftliche Mitarbeiterin & Lektorin	Angestellt im Bereich Hochschuladministration
Nicole	29 J.	Sozialwissenschaften	Doppeldiplom	Projektmitarbeiterin	Freiberufliche Journalistin
Petra	30 J.	Sozialwissenschaften	Diplom	Universitätsassistentin (Prae-Doc)	Ohne Beschäftigung
Brigitte	31 J.	Geisteswissenschaften	Diplom	Universitätsassistentin (Prae-Doc)	Ohne Beschäftigung
Renate	55 J.	Naturwissenschaften	Doktorat	Professorin	Freiberufliche Beraterin

Quelle: eigene Darstellung, \* alle Namen sind aus Gründen der Anonymität geändert



Studie angemessen abzubilden. Ein Ausstieg aus dem Universitätssystem manifestiert sich meinen Ergebnissen nach durch ein Ineinandergreifen unterschiedlicher Motive sowie ein Zusammenspiel verschiedener (Lebens-) Kontexte. Die folgende Ergebnisdiskussion thematisiert dabei einerseits Ausstiegsgründe, die aus den Arbeitsbedingungen an den Universitäten resultieren. Andererseits werden auch jene Faktoren berücksichtigt, die aus anderen Lebenszusammenhängen stammen. Dabei kann sich die Phase des Aussteigens bis zum endgültigen Entschluss über einen längeren Zeitraum erstrecken. Diese Prozesshaftigkeit versuche ich durch eine chronologische Falldarstellung zu präsentieren.

Zu Beginn werden Karins beruflicher Verlauf und ihre Gründe für den Ausstieg geschildert. Als Hauptfach hat sie Wirtschaftswissenschaften studiert. Sie ist als Assistenzprofessorin aus dem Universitätssystem ausgestiegen. Im Gegensatz dazu hat Claudia (Fallbeispiel 2) bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt – als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lektorin – nach nur drei Jahren die Universität verlassen. Ihre disziplinäre Anbindung liegt im Bereich der Geisteswissenschaften. Das dritte Fallbeispiel beschäftigt sich mit den Ausstiegsgründen von Daniela. Sie hat im Bereich der Sozialwissenschaften ihren Abschluss gemacht und war über einen deutlich längeren Zeitraum von neun Jahren als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Sie wurde ausgewählt, da sie in ihrer Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin zwei Kinder bekommen hat und dadurch eine weitere wichtige Erklärungsdimension ergänzen kann. Die Darstellung dieser Biografien wird durch Textpassagen anderer Interviews verdichtet oder kontrastiert.

#### *4.1 Zur Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse*

Karin ist 38 Jahre alt. Sie ist verheiratet und hat einen Sohn. Vor drei Jahren hat sie die Universität und ihre Position als Assistenz-Professorin verlassen und hat seither eine unbefristete Stelle im Kreditanstalten- & Bankenwesen. Im Gespräch betont sie, dass sie die Entscheidung, die universitäre Wissenschaft zu verlassen, nicht bereut. Nach Abschluss ihres Diploms war sie als wissenschaftliche Assistentin in unterschiedlichen Verträgen an der Universität beschäftigt und konnte ihre Dissertation innerhalb von viereinhalb Jahren fertig stellen. Im Anschluss daran war sie noch über 1,5 Jahre an der Universität tätig. Karin beschreibt gleich zu Beginn des Gesprächs drei Punkte, die bei dem Ausstieg aus der universitären Wissenschaft zentral für sie waren. Sie betont dabei jedoch auch, dass die Summe der verschiedenen Faktoren sie schlussendlich zu dem Ausstieg aus der Wissenschaft bewogen hat. Jeder einzelne Faktor für sich wäre für Karin nicht ausreichend gewesen, die Wissenschaft zu verlassen. Insgesamt vermittelt sie dadurch den Eindruck, dass die Entscheidung für den Ausstieg gut durchdacht und in allen Einzelheiten überlegt ist.

Als ersten entscheidenden Faktor für den Ausstieg aus der universitären Wissenschaft nennt sie die Unsicherheit durch kurzfristige Anstellungsverhältnisse und eine Perspektivenlosigkeit, die aus diesen – teilweise prekären – Beschäftigungsverhältnissen entsteht. Dieses Thema spielt für Karin bereits sehr früh eine wichtige Rolle in ihrer wissenschaftlichen Berufsbiografie.



*»Ein Problem, das ich schon während der Dissertation hatte, war, dass ich immer nur so Ein-Jahres-revolvierende Verträge hatte, was ziemlich nervend war. [...] Gepaart mit der bisherigen Erfahrung und mit der Aussicht, dass es eben weiter so geht mit primär Drittmittelfinanzierung und eher kurzfristigen Stellen – da hab' ich mir gedacht, also das ist nicht das, was ich mir vorstelle« (Karin, 38 Jahre).*

Karin bezeichnet ihre kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse über einen längeren Zeitraum an der Universität als unangenehm und vor allem nicht ihren Vorstellungen entsprechend. In dem Gespräch thematisiert sie den Wert oder Nutzen von (Aus-) Bildung und Qualifikation, der sich im späteren Berufsverlauf auch lohnen müsse – z. B. in Form von sicheren Berufskarrieren. Die Kombination eines langen Bildungswegs und dennoch schwieriger Arbeitsbedingungen an der Universität war für Karin langfristig gesehen keine attraktive Option. Der Aufwand des Qualifikationserwerbs – die zusätzlich angeeigneten Skills und entstandenen Kosten – würden in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes eher anerkannt und besser ausgeglichen werden. Die bisherige Jobunsicherheit und die Aussicht auf eine ähnliche Perspektivenlosigkeit über weite Strecken der weiteren Berufslaufbahn begünstigen für Karin die Entscheidung für einen Ausstieg aus der universitären Wissenschaft. Wie andere Interviewpartnerinnen auch, betont Karin in dem Gespräch, dass sich die Beschäftigungssituation an den Universitäten in Zukunft eher noch verschlechtern als verbessern wird. Fehlende Grundfinanzierungen müssen über Drittmittelprojekte ausgeglichen werden und beeinflussen daher auch die Stabilität der Anstellungsverhältnisse (Schubert/Schmoch 2010). Vereinzelt berichten die Interviewpartnerinnen von Situationen, in denen Personen in ihrem beruflichen Umfeld oder sie selbst weitere Beschäftigungsverhältnisse über die eigenständige Einwerbung von Drittmittel schaffen mussten.<sup>5</sup>

Die Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse spielt für beide Geschlechter beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere eine zentrale Rolle. Dies ist durch sozialwissenschaftliche Studien belegt; Dörre und Neis (2008) liefern hier beispielsweise überzeugende Befunde zu einer quantitativen und qualitativen Typologisierung von prekär Beschäftigten in der Wissenschaft. Die Analyse der vorliegenden Interviews ergibt allerdings auch, dass die geringe Planbarkeit in bestimmten Lebensphasen in direktem Widerspruch steht und daher vor allem für Frauen nachteilig ist. Gerade in der Familiengründungsphase sind Beständigkeit und Sicherheit wichtige Faktoren. Auch andere Studien in diesem Bereich, zum Beispiel Krimmer und Kollegen (2004) betonen,

---

5 Die zunehmende Flexibilisierung und Ökonomisierung im Bereich der Hochschulbildung wird auch in anderen Studien thematisiert. Zum Beispiel beschäftigt sich Peter Weingart (2008) mit dem Wandel der Universitäten und ihrer traditionellen Rolle als Ort des Wissens. Dabei sieht er die Gefahr, dass die Grundlagenforschung und ihre Grundprinzipien durch den Innovationsdruck und die zunehmend schwierige Finanzierbarkeit ins Hintertreffen geraten. Die Grundprinzipien sind: (1) Die primäre Orientierung an der Produktion (Forschung) und Verbreitung (Lehre) von Wissen bzw. die unbedingte Priorität des Wahrheitskriteriums gegenüber dem Nutzenkriterium. (2) Die Unabhängigkeit von anderen Interessen als denen an der Wissensproduktion selbst. (3) Die Bewahrung der Wissensgenerierung und Wissensverbreitung vor der Instrumentalisierung durch politische oder wirtschaftliche Interessen und die Sicherung der vorbehaltlosen Kommunikation in der Forschung und Lehre (Weingart 2008, 480).

dass die Familiengründungsphase in der Regel mit einer Phase des beruflichen Umbruchs bzw. einer entscheidenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufe (z. B. Übergang Post-Doc) zusammentrifft und deshalb gerade für Frauen einen belastenden Faktor darstellt.

*»Auch in Hinblick auf – gut ich war damals noch recht jung – aber trotzdem war mir schon klar: Irgendwann möchte ich sicher Familie gründen, Kinder haben und das ist einfach nicht das Umfeld... ein zu unsicheres Umfeld« (Karin, 38 Jahre).*

Karin macht deutlich, dass die Vereinbarkeit von Kindern und der Arbeit in der universitären Wissenschaft unter den derzeitigen Bedingungen für sie nur schwer vorstellbar ist. Karin umgeht den Gegensatz zwischen Familie und Wissenschaft in ihrer persönlichen Biografie bewusst, indem sie ihren Sohn erst nach dem Ausstieg aus dem Universitätssystem bekommt.

Das Thema der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse und der daraus resultierenden Unsicherheit wird in allen Gesprächen als entscheidender Faktor genannt, der einen Ausstieg aus dem Universitätssystem begünstigt. In der folgenden Interviewpassage führt Claudia (30 Jahre) die berufliche Instabilität vor allem in Kombination mit anderen belastenden Arbeitsbedingungen als Ausstiegsgrund an.

*»Bei mir war das ausschlaggebend für meine Entscheidung [für den Ausstieg]. Die sehr kurzfristige Planbarkeit. Man weiß halt manchmal nur für ein bis zwei Semester, wie es weiter geht. Dass es eigentlich finanziell ja trotzdem nicht ausreicht. [...] Und man arbeitet für eine Stunde, die man bezahlt bekommt, glaube ich sechs Stunden. [...] Und zu wissen, dass es über eine sehr, sehr lange Zeit noch eine prekäre Situation bleiben wird, wenn ich diesen Weg weiter gehe, das wollte ich nicht« (Claudia, 30 Jahre).*

Die zusätzliche Belastung durch (unbezahlte) Überstunden und die finanzielle Unsicherheit über weite Strecken der beruflichen Laufbahn beeinflussen ihre Entscheidung. Spürbar wird der enorme Druck durch Claudias Formulierung, »sechs Stunden« für eine bezahlte Stunde arbeiten zu müssen.

Als zweiten Punkt für ihre Entscheidung führt Karin an, dass der Erfolg zu einem guten Teil nicht vom Ausmaß der Eigenleistung abhängt, sondern durch andere Kriterien bedingt ist. Die Fremdbestimmtheit über Erfolg bzw. Misserfolg war für Karin mit ein Grund, langfristig aus der universitären Wissenschaft auszusteigen.

*»Der zweite Grund war [...] dass ich einfach gemerkt hab' in der Zeit auf der Uni ... wie soll ich sagen. Dass man bis zu einem gewissen Grad natürlich was dafür tun kann, dass man die richtigen Publikationen bekommt. Dass es aber teilweise auch einfach mit Glück zu tun hat. Weil einfach Wartefristen sehr lang sind, unvorhersehbar sind. Reviewer ganz seltsame Kommentare zurückschicken« (Karin, 38 Jahre).*

Leistung ist also eine notwendige, aber keinesfalls hinreichende Bedingung für wissenschaftlichen Erfolg. Lange Zeitfenster von der Einreichung bis zur tatsächlichen Veröffentlichung können den Karrierefortschritt insbesondere bei Qualifikationsarbeiten (z. B. kumulative Dissertation) verzögern. Zudem betont Karin, dass Glück und Zufall

bei Publikationen mit Gutachterverfahren eine Rolle spielen. Hinweise für geschlechtlich geprägte Ungleichheiten sind hier ebenfalls denkbar. Spätestens seit der Studie von Wenneras und Wold (1997) wird zunehmend Kritik am Instrument des Peer-Review-Verfahrens laut. Neben allgemeinen Faktoren wie der Zurückhaltung gegenüber innovativen Beiträgen liefern auch andere Studien Hinweise für einen geschlechtsspezifischen Bias zugunsten von Wissenschaftlern (z. B. Bornmann et al. 2007, National Science Foundation 2003) und stellen die Frage, ob Frauen mehr an Qualität vorweisen müssen, um als gleich qualifiziert bewertet zu werden (Wroblewski/Leitner 2011, 15).

Als dritten Punkt thematisiert Karin einen persönlichen Faktor, der in ihrer Einschätzung sowohl für Frauen als auch für Männer zutreffen kann. Zusammen mit den anderen Gründen hat es dann für sie zu einem Ausstieg geführt: *»Die Forschung, die mich interessiert, zählt eigentlich nicht viel«* (Karin, 38 Jahre). Aufgrund der Ausrichtung des Lehrstuhls konnte sie ihrem persönlichen Forschungsinteresse nicht optimal nachgehen.

*»Mich hat immer schon Forschung interessiert, die anwendungsbezogen war. Und nicht so diese theoretische Forschung [...] Es ist [...] einfach so – dass diese theoretische Forschung mehr gilt, in die besseren Journals reinkommt, auch beim Professor lieber gesehen war. [...] Und ich mich da aber nicht zuhause gefühlt hab'. Und alle drei Punkte waren dann eindeutig für mich: Ich suche mein Glück anderswo. Und ich muss sagen, ich hab's bis jetzt nicht bereut!«* (Karin, 38 Jahre).

Karin macht deutlich, dass es eine Bewertung zwischen den unterschiedlichen Forschungstraditionen (theoretisch vs. anwendungsbezogen) gibt, die in ihrem Lehrstuhl und im weiteren wissenschaftlichen Umfeld eine Rolle spielt. Ihre eigene Forschungstätigkeit wurde daher auch weniger gefördert und unterstützt. Die Spezialisierung auf die in ihrem Bereich anerkannte theoretische Forschung ist für Karin keine vorstellbare Alternative.

#### 4.2 Zur geschlechtsspezifischen Arbeitsdisposition

Claudia ist 30 Jahre alt. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie in einer administrativen Position im Hochschulmanagement in einem unbefristeten Vertrag angestellt. Obwohl sie immer noch im Hochschulwesen tätig ist, befasst sie sich nicht mehr mit wissenschaftlicher Forschungs- und Lehrtätigkeit. Den Wechsel auf diese administrative Stelle beschreibt Claudia im Interview als gelungen, da sie einerseits immer noch ihre persönlichen Interessen bearbeiten kann, andererseits aber nicht mehr dem (Leistungs-) Druck klassischer wissenschaftlicher Arbeit ausgesetzt ist.

*»Ich bin jetzt im [...] Büro<sup>6</sup> der Universität. Also ich bin nicht ganz weg von der Uni. Aber es ist kein klassisches wissenschaftliches Arbeiten mehr in dem Sinn. Und es war für mich so ein Dranbleiben an Themen, die mich interessieren, aber dieses harte Pflaster Wissenschaft ist es einfach nimmer«* (Claudia, 30 Jahre).

---

6 Aus Gründen der Anonymität wird die Bezeichnung des Büros nicht angeführt.

Der Einstieg in das Universitätssystem erfolgte für Claudia noch während ihres Diplomstudiums durch die Mitarbeit in einem Drittmittel-finanzierten Projekt; zunächst eher zufällig und auf Anraten einer Professorin. Nach und nach konnte sie ihre Arbeitszeiten von zuerst zwölf Stunden pro Woche auf 25 bzw. später 30 Stunden aufstocken. In dieser Zeit war sie in unterschiedlichen Verträgen beschäftigt. Den Abschluss ihres Diplomstudiums hat sie erfolgreich vorangetrieben, um sich auf eine neu ausgeschriebene Stelle an ihrem Institut bewerben zu können. Danach war sie über einige Semester als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Den Entschluss, aus der universitären Wissenschaft auszusteigen, hat Claudia keinesfalls leichtfertig getroffen. Der »Prozess des Aussteigens« hat sich über einen Zeitraum von ca. einem halben Jahr erstreckt. Wie schwerwiegend die Entscheidung für Claudia war, lässt sich daran erkennen, dass sie für diesen Schritt psychotherapeutische Unterstützung in Anspruch genommen hat. Einerseits hat ihr persönlicher Ehrgeiz die Entscheidung erschwert, da sie eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere unabhängig von ihren tatsächlichen privaten und beruflichen Vorstellungen über einen längeren Zeitraum als berufliches Ziel definiert hatte. Andererseits spricht Claudia im Gespräch an, dass sie die Erwartungen aus ihrem beruflichen Umfeld nicht enttäuschen wollte.

*»Also da hat's eine Zeit gedauert, bis ich für mich gemerkt habe, eigentlich macht es mir keinen Spaß. Und dann hat es aber lange gedauert, also bis ich es mir selbst hab' eingestehen können [...] weil ich grundsätzlich schon ein sehr ehrgeiziger Mensch bin [...] und dann halt auch zu wissen, dass ich da jetzt Menschen, die eine gewisse Zeit in mich investiert haben, enttäusche. Oder ihre Erwartungen nicht erfülle« (Claudia, 30 Jahre).*

Claudia thematisiert im Interview einen intrinsischen und extrinsischen Druck, der bei ihrer Entscheidung eine bedeutsame Rolle gespielt hat. Das Prestige der wissenschaftlichen Arbeit überdeckt für einen längeren Zeitraum die teilweise sehr schwierigen Rahmenbedingungen. Außerdem schwingt bei der Entscheidung, die Wissenschaft zu verlassen, eine Form der Endgültigkeit mit, was den Entschluss für Claudia zusätzlich erschwert hat.

*»Es war damals, wie ich diese Entscheidung getroffen habe, schon so das Gefühl, da mache ich jetzt eine Tür zu, die ich so leicht nicht mehr aufmachen kann. Das hat mir ein bisschen Angst gemacht. Aber im Nachhinein betrachtet, war es die richtige Entscheidung« (Claudia, 30 Jahre).*

Der Wiedereinstieg in die universitäre Wissenschaft gilt für meine Interviewpartnerinnen als schwierig bzw. teilweise sogar als unmöglich. Obwohl der Ausstieg für Claudia keine leichte Entscheidung war und letztlich durch ein anderes Arbeitsangebot beschleunigt wurde, bereut sie ihren Entschluss nicht.

*»Es [der Ausstieg] hätte nur länger dauern können. Über kurz oder lang wäre ich aber immer zu dieser Entscheidung gekommen« (Claudia, 30 Jahre).*

Die konkreten Gründe für den Ausstieg aus dem universitären Wissenschaftssystem verortet Claudia auf unterschiedlichen Ebenen. Als zentralen Aspekt thematisiert sie die geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeitsaufgaben. In dem Gespräch berichtet sie von Erfahrungen, bei welchen Tätigkeiten in gemeinsamen Projektzusammenhängen eindeutig zwischen den Geschlechtern verteilt wurden. Auch andere Interviewpartnerinnen nennen die geschlechtsspezifische Arbeitsdisposition als entscheidenden Faktor für einen Ausstieg. So zum Beispiel Monika. Sie berichtet, dass in ihrem beruflichen Umfeld Wissenschaftlerinnen häufiger im Bereich der Organisation und Administration eingesetzt waren und durch den zusätzlichen Zeitaufwand ihren persönlichen Fortschritt in der eigenen Forschungsleistung vernachlässigen (mussten). Monika hat als Stipendiatin ihre Dissertation in einem Drittmittelprojekt gemeinsam mit anderen KollegInnen bearbeitet. In Bezug zur Arbeitsaufteilung meint sie:

*»Meine Kollegin und ich sind als Sachbearbeiterin – als Zuarbeiterinnen – behandelt worden!« (Monika, 33 Jahre).*

Petra, 30 Jahre alt und selbst Sozialwissenschaftlerin, zieht als mögliche Erklärung für die Persistenz der geschlechtlich geprägten Arbeitszuteilung zwei Argumentationslinien heran. Zum einen spielen ihrer Meinung nach historisch gewachsene Arbeitsmarktstrukturen im modernen beruflichen Alltag immer noch eine Rolle. Aus diesem Grund würden Administrationsarbeiten tendenziell eher Frauen zugetragen als Männern.

*»Ich glaube [...] der Beruf der Sekretärin ist ein weiblich kodierter Beruf. Das war einer der ersten Berufe, den Frauen, als sie in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, ausüben konnten und das war halt einfach so eine Hilfsposition. Das ist glaube ich dann schon so, dass man Frauen aufgrund dieses geschlechtlich kodierten Berufsbildes auch in der Wissenschaft die Fähigkeit zuspricht, dass sie darin irgendwie geschickter sind. Und das geht wiederum auf Geschlechterstereotype zurück« (Petra, 30 Jahre).*

In Petras Einschätzung führt der Einfluss des traditionellen Berufsbildes der Sekretärin und der zugehörigen Geschlechtsstereotype (z. B. Zuverlässigkeit) immer noch zu einem »Mehr« an administrativer Tätigkeit für Wissenschaftlerinnen. Fremdzuschreibungen bestimmter weiblich konnotierter Tätigkeiten im Universitätsalltag werden auch von Lind (2004) in ihrem Buch »Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen« als ein Faktor von vielen herausgestrichen, der besonders Frauen wissenschaftliche Karrieren abbrechen oder beenden lässt.

Zum anderen führt Petra ein sozialisationstheoretisches Argument zur Erklärung an. In ihrer Einschätzung wird in der Erziehung von Frauen immer noch stärker als bei Männern auf Entsprechung abgestellt. Durchsetzungskraft und Abgrenzungsvermögen sind entsprechend dieser Lesart Eigenschaften, die eher in der Erziehung von Männern betont werden.

*»Ich glaube, dass Frauen das einfach angelernt kriegen, [...] dass man nirgends anecken sollte. Und dass es irgendwie zum guten Ton dazu gehört, dass wenn man um irgendwas*

*gebeten wird, dass man es aus Höflichkeit macht. [...] Oder [aus] Respekt dem Vorgesetzten gegenüber. Und ich glaube Männer werden so erzogen, dass es eher ok ist für sie, wenn sie sich auch durchsetzen [...] Und das ist glaube ich wirklich eine Erziehungssache«*  
(Petra, 30 Jahre).

Dieses Argument wird in der wissenschaftlichen Literatur zur Sozialisationsforschung durchaus widersprüchlich diskutiert. Biologisch-deterministische Ansätze legen den Schwerpunkt auf naturgegebene Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die auch unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einstellungs- und Verhaltensmuster, kognitive und affektive Merkmale implizieren (Nestvogel 2010). Sozialdeterministische oder strukturfunktionalistische Ansätze fassen Sozialisation als überwiegend von der Gesellschaft aus gesteuerten Prozess; Geschlechterrollen sind demnach funktional für Individuum und Gesellschaft (Bilden 1980). Die feministische Forschung kritisiert dabei die universalisierte Vorstellung, (alle) Frauen würden unter den patriarchalen Herrschaftsverhältnisse leiden und die »deterministische(n) Vorstellungen von sozialisationsbedingter Geschlechterdifferenz (Frauen und Männer werden unterschiedlich sozialisiert, leben in verschiedenen Welten und entwickeln unterschiedliche Geschlechtscharaktere)« sowie die Defizit-orientierte Deutung (Nestvogel 2010, 168).

Im Gegensatz zu den übrigen Gesprächspartnerinnen erwähnt Daniela, 38 Jahre alt, die geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung vorerst nicht. Erst im Teil der allgemeinen Sondierungsphase des Interviews (Witzel 2000) habe ich sie auf diese Thematik und deren Bedeutung für ihren Berufsverlauf angesprochen. Auf Nachfrage erzählt sie, dass sie selbst und in ihrem beruflichen Umfeld keine Benachteiligung aufgrund einer geschlechtsspezifischen Arbeitszuteilung erlebt hat. Sie berichtet von einzelnen Schwerpunkten, die von KollegInnen vertreten wurden, aber nicht von einer konkreten Zuteilung von administrativer Arbeit für Frauen. In Teilen führt sie dies auf die internationale Ausrichtung und die starke Ergebnisorientierung ihrer Institution zurück. Daniela schildert in diesem Zusammenhang jedoch auch, dass sie aufgrund ihrer außergewöhnlichen fachlichen und methodischen Spezialisierung ihre Projekte meist sehr eigenständig bearbeitet hat.

*»Bei mir nicht, weil ich war eigentlich die Einzige, die das gemacht hat. [...] Ich habe mir sowieso alles selber gemacht«* (Daniela, 38 Jahre).

Neben der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist bei Claudias Ausstieg noch ein weiterer Grund zentral. Claudia thematisiert, dass sie auf der persönlichen Ebene mit den unterschiedlichen Erwartungshaltungen an sie nur schwer umgehen konnte. Sie beschreibt in der folgenden Sequenz die Problematik, sich gegenüber anderen Personen und Erwartungen abzugrenzen:

*»Ich habe immer so ein bisschen das Gefühl gehabt: Ich gehöre jemanden. Also ich bin Potenzial und Ressource gleichermaßen von verschiedenen Personen, die mich unterstützt haben am Institut. [...] Das war eine Situation, die sehr belastend war für mich. Weil man dann auch das Gefühl hat, man kann schwer nein sagen zu Dingen, die*



*sich die halt vorstellen. [...] Und da glaube ich schon, dass Männer und Frauen grundsätzlich unterschiedlich lernen, sich die eigene Situation auszuverhandeln» (Claudia, 30 Jahre).*

Ihre Beschäftigungssituation an der Universität bezeichnet Claudia als eine Form von Besitzanspruch über ihre Person und Arbeitskraft. Ein Zurückweisen von Arbeitsaufträgen war ihr schwer möglich, weil die ihr entgegengebrachte Unterstützung ein Gefühl der Verpflichtung auslöste. Der Ausdruck »*Ich gehöre jemanden*« gibt Aufschluss darüber, wie weit das Gefühl des Besitzanspruchs in die persönliche Sphäre eindringt. Es geht in der Einschätzung der Wissenschaftlerin also nicht nur um die Verfügung von Dritten über Entscheidungen in der Arbeitswelt, sondern vielmehr um eine Art der Fremdbestimmung über sie als Person auch in anderen Lebensbereichen. Darüber hinaus führt auch Claudia – ähnlich wie Petra zuvor – das sozialisations-theoretische Argument über den Unterschied zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an. Ihrer Ansicht nach würden Männer anders mit Erwartungen umgehen und hätten eher gelernt, sich abzugrenzen.

#### *4.3 Zum Widerspruch: Flexibilität und Mobilität im Beruf vs. Stabilität im Privatleben*

Daniela, 38 Jahre alt, ist während ihres gesamten Studiums in verschiedenen Bereichen am Arbeitsmarkt tätig gewesen. Teilweise hat sie mehr als 30 Stunden pro Woche gearbeitet. Den Einstieg in die Wissenschaft hat sie nach Abschluss ihres Diploms – zunächst über den Umweg einer administrativen Stelle gefunden. Durch ihre Methodenkenntnisse und ihr Engagement ist sie nach und nach in unterschiedlichen Projekten eingesetzt worden. Auf Anraten und mit der Unterstützung ihrer Institution hat Daniela eine Zeit an einer anderen Institution im Ausland verbracht. Nach dem Auslandsaufenthalt hat sie in unterschiedlichen Projektzusammenhängen mitgearbeitet, die Einreichung von Drittmittelanträgen unterstützt und Lehrveranstaltungen an der Universität abgehalten. In den insgesamt neun Jahren als wissenschaftliche Mitarbeiterin hat Daniela zwei Kinder bekommen. Nach einer jeweils nur kurzen Karenzzeit ist sie im vollen Stundenausmaß unmittelbar wieder in den Beruf zurückgekehrt. Aufgrund der Kettenvertragsregelung<sup>7</sup> musste Daniela dann für ein halbes Jahr an eine andere Institution wechseln, wobei sie sowohl Übertritt als auch Wiedereinstieg selbständig organisiert hat. Über weite Strecken ihres wissenschaftlichen Berufsverlaufs hat sich bei Daniela ein Gefühl verfestigt, dass die schwierigen Rahmenbedingungen an den Universitäten für sie langfristig gesehen kein zufriedenstellendes Arbeitsumfeld sind. Nach der Rückkehr an ihre ursprüngliche Stelle hat sie endgültig den Entschluss gefasst, aus der universitären Wissenschaft auszusteigen. Nach einer kurzen und intensiven Zeit der aktiven Jobsuche hat Daniela ihre wissenschaftliche Stelle gekündigt und ist in

<sup>7</sup> Die Kettenvertragsregelung der Universität Wien beruht auf § 109 des UG 2002 (Universitätsgesetz) und besagt, dass MitarbeiterInnen (z. B. LektorInnen) maximal acht Jahre in befristeten Dienstverhältnissen angestellt werden können (UG 2002).



die Privatwirtschaft übergetreten. Im Gespräch betont sie, dass die genuine Arbeit als Wissenschaftlerin enorm viele Qualitäten zu bieten hat (z. B. Autonomie bei Arbeitsinhalten) und sehr gut mit ihren persönlichen Interessen übereinstimmt. Ihren Ausstieg aus der Wissenschaft führt Daniela in erster Linie auf die schlechten Arbeits- und Rahmenbedingungen zurück.

*»Es war der Druck und die Rahmenbedingungen. Weil die Arbeit selber war ... ich hab' das echt geliebt, was ich gemacht habe. [...] Wenn der Druck nicht gewesen wär und die Rahmenbedingungen, glaube ich nicht, dass ich etwas geändert hätte. Weil das Arbeiten selber ist eines der besten Dinge, die man tun kann« (Daniela, 38 Jahre).*

Zu diesen Rahmenbedingungen gehört für Daniela der Druck zur Mobilität und Flexibilität. In ihrer eigenen Berufsbiographie kann sie mehrere Auslandsaufenthalte vorweisen. Teilweise aus persönlichem Interesse vor und während des Studiums, teilweise aufgrund beruflicher Notwendigkeit. Sehr früh im Gespräch weist Daniela jedoch auf den stark wachsenden Mobilitätsdruck in der universitären Wissenschaft hin, der in ihrer späteren Biografie sehr schwierig mit privaten Lebenszusammenhängen zu vereinbaren war. Obwohl oder gerade weil sie selbst Auslandserfahrungen gemacht hat und positive Aspekte (z. B. die Außenperspektive) durchaus schätzt, hält sie aber im Allgemeinen die Bedeutung von Mobilität im derzeitigen Diskurs als Qualitätskriterium für überschätzt.

*»Das war auch so ein Grund, warum ich langfristig aussteigen wollte. Weil es schon klar war, dass ich bald wieder ins Ausland müsste. Und abgesehen davon, dass ich zwei Kinder habe und meinen Mann – die würden da schon mittun – aber meine Eltern werden auch nicht jünger. Und ich will einfach da sein, ich lebe da« (Daniela, 38 Jahre).*

Daniela führt die Schwierigkeit, Mobilitätsanforderungen mit privaten Verpflichtungen und stabilen Lebensentwürfen zu vereinbaren als einen zentralen Grund für ihren Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem an. Durch die Internationalisierung der Universitäten (Stichwort Bologna-Prozess) sind Auslandserfahrungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere essenziell geworden. Den Stellenwert von Auslandserfahrungen und die Mobilitätsperspektiven junger Wissenschaftlerinnen analysiert Scheibelhofer (2005) beispielsweise anhand einer qualitativen Untersuchung mit 21 Fallgeschichten. In der sozialwissenschaftlichen Debatte wird argumentiert, dass vielfältige persönliche Beziehungen sowie räumliche Mobilität notwendig sind, um karriererelevante Informationen zu erhalten und um Kontakte zu potenziellen KooperationspartnerInnen an anderen Standorten aufzubauen (Enders/ Bornmann 2002). Die Notwendigkeit, mobil und flexibel zu sein, empfindet Daniela vor allem dann problematisch, wenn es um die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und privaten Lebenskontexten geht. Wichtige berufliche Phasen (z. B. Post-Doc-Phase) stehen oft mit Auslandsaufenthalten in Verbindung. Aufgrund der beschränkten Anzahl von Qualifikations- oder Laufbahnstellen ist es notwendig, über weite Strecken des wissenschaftlichen Karriereverlaufs geografisch mobil zu sein. Gerade diese beruflichen Phasen fallen jedoch oft mit der Familiengründungsphase oder der Phase der

Kleinkindbetreuung zusammen und können daher gerade für Wissenschaftlerinnen problematisch sein. Auch quantitative Studien in diesem Bereich zeigen neben dem positiven Effekt eines Auslandsaufenthaltes für aufstiegsorientierte Berufslaufbahnen für beide Geschlechter, dass Kinder die Mobilitätsbereitschaft einschränken und ein Karrierehindernis vor allem für Frauen darstellen (Becker u. a. 2011). Interessanterweise macht Daniela darauf aufmerksam, dass auch die zeitintensive Pflege älterer Angehöriger eine zunehmend wichtigere Rolle spielt. Zudem warnt Daniela vor einem unhinterfragten Gebrauch des Kompetenzbegriffs und der Argumentation, Auslandserfahrungen würden in erster Linie zum Ausbau sozialer Kompetenzen beitragen. In Danielas Einschätzung würden in der aktuell verwendeten Definition von sozialer Kompetenz wichtige Komponenten wie Stabilität und Intensität von Beziehungen, Beständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vernachlässigt.

*»Und sie reden immer davon, dass man durchs Ausland mehr soziale Kompetenz erlangen kann. Was man schon gewinnt, ist eine Außenperspektive. [...] Aber wenn es darum geht, soziale Kompetenz zu erlangen, dann frage ich mich immer ›Was ist soziale Kompetenz?‹ Weil eigentlich ist soziale Kompetenz doch auch, dass ich Beziehungen aufrechterhalte. Und zwar intensive Beziehungen. Und das kann ich nicht, wenn ich in regelmäßigen Abständen irgendwo anders bin. Und Verantwortung für meine Familie zu übernehmen, hat auch was mit sozialer Kompetenz zu tun« (Daniela, 38 Jahre).*

Die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen der Wissenschaft und privaten Lebenszusammenhängen kann auch in einer anderen Form einen Ausstieg hervorrufen. Claudia betont zum Beispiel, dass ihrer Ansicht nach die Vereinbarkeitsproblematik nicht zwingendermaßen erst durch eine Familiengründung entsteht. Vielmehr ist ihr eigener Ausstieg durch die Entgrenzung der Arbeitswelt und Arbeitszeit und das Übergreifen von beruflichen Inhalten auf private Kontexte bedingt. Als Konsequenz dieser Grenzüberschreitung spricht Claudia von einer Art Realitätsverlust, der private Kontakte außerhalb des Bedeutungssystems Universität erschwert.

*»Also das war [...]einer von den ganz, ganz großen Gründen [für den Ausstieg]. [...] dass ich gemerkt habe, ich bin einfach zu viel mit der Uni beschäftigt. Und zu wenig mit anderen Dingen und ich kann dann auch nicht mehr andocken im Freundeskreis. Weil einfach die Lebensrealitäten anfangen, auseinanderzudriften. [...] Weil man so viel Arbeit mit nachhause nimmt und so viel mit dem beschäftigt ist [...]. Und auf einmal Dinge irgendwie so relevant erscheinen, die wer Außenstehender dann teilweise nicht mehr nachvollziehen kann« (Claudia, 30 Jahre).*

Mit dem Ausdruck des *»Auseinanderdriftens der Lebenswelten«* macht Claudia deutlich, wie sehr sie in dieser Situation zwischen den zwei Bezugssystemen hin- und hergerissen ist. Die große Unterschiedlichkeit dieser beiden Welten (Universität vs. privat) bzw. was in diesen beiden Welten als wichtig gilt, ist für Claudia nicht zu vereinbaren. Ein Ausstieg aus der Wissenschaft ist für sie die Konsequenz.

## 5. Diskussion: Zu den Ausstiegsgründen aus der universitären Wissenschaft

Welche Gründe führen nun zu einem Ausstieg von Frauen aus der universitären Wissenschaft? Welche Gemeinsamkeiten ergeben sich aus den Fallbeispielen der Ex-Wissenschaftlerinnen? Und welche Hinweise liefert der Beitrag in Bezug zu geschlechtlich geprägten Unterschieden?

Eine systematische Einteilung der Ausstiegsgründe könnte zwischen universitätsimmanenten bzw. erwerbsinhärenten Risikofaktoren (z. B. geringe Planbarkeit), persönlichen Präferenzen und kontextabhängigen Faktoren differenzieren. Gemeinsamkeiten weisen die vorgestellten Fallgeschichten neben der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung insbesondere hinsichtlich der Instabilität der Berufsverläufe auf. Augenscheinlich ist, dass das Thema der Unsicherheit und Perspektivenlosigkeit in Kombination mit den schwierigen Rahmenbedingungen in allen Biografien einen zentralen Stellenwert einnimmt und entscheidend zum Ausstieg aus der universitären Wissenschaft beiträgt. Der Blick auf die jüngere Entwicklung zeigt, dass die Universitäten einem beispiellosen Strukturwandel unterworfen sind. Flexibilisierungen und Liberalisierungsbestrebungen haben – vielleicht noch stärker als in anderen Bereichen am Arbeitsmarkt – im Hochschulsektor Einzug gehalten.<sup>8</sup> Ihre Auswirkungen sind nun im beruflichen Alltag der an der Universität Lehrenden und Forschenden deutlich sichtbar.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie liefern außerdem wichtige Hinweise zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden. Diese Hinweise sind durch die Erfahrungen der Interviewpartnerinnen und eine konzeptionelle Kontextualisierung gestützt. Die Probleme, die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen scheinbar in gleicher Weise in ihrer beruflichen Karriere erfahren, tragen für Frauen bei genauerer Betrachtung nochmals eine andere, nachteilige Bedeutung. Vor allem der Umgang mit diesen Problemen gestaltet sich für Frauen meist schwieriger als für Männer. Die geringe Planbarkeit ist in weiblichen und männlichen Wissenschaftsbiografien ein zentrales Thema (Dörre/Neis 2008). Unter der Überschrift der Familiengründung sind befristete und kurzfristige Anstellungsverhältnisse ohne Aussicht auf zukünftige Erwerbschancen aber besonders von Nachteil für Frauen. Ähnlich verhält es sich mit dem Mobilitätsverhalten bzw. der Mobilitätsbereitschaft von WissenschaftlerInnen; unter Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik sind auch hier zusätzliche Schwierigkeiten im Umgang für Frauen zu erwarten. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, zu erwähnen, dass bei der Vereinbarkeitsthematik nicht nur die Kleinkindbetreuung eine Rolle spielt, sondern auch die zeitintensive Betreuung älterer Angehörige an Relevanz gewinnt. Darüber hinaus legt die Analyse nahe, dass es Gründe für einen Ausstieg gibt, die ausschließlich weibliche Wissenschaftskarrieren betreffen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung wirkt vor allem nachteilig für Wissenschaftlerinnen.

<sup>8</sup> Im Wintersemester 2010 waren ca. 42 Prozent des wissenschaftlichen und künstlerischen Stammpersonals der Universitäten in Österreich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt (BMWF 2011). Auf dem Gesamtarbeitsmarkt ist der Anteil mit 5,5 Prozent (ohne Lehrlinge) deutlich geringer (Knittler/ Stadler 2012).

Letztlich verdeutlicht die Analyse, dass die Frauen in den vorgestellten Fallgeschichten die Entscheidung für einen Ausstieg aus der Wissenschaft gut überlegt und in allen Einzelheiten durchdacht haben. Interessant ist dabei, dass sie ihren Entschluss weniger aufgrund der Arbeit in der Wissenschaft per se, sondern vielmehr wegen der schlechten Arbeitsbedingungen treffen. Trotz teilweise großer Sympathie für wissenschaftliches Arbeiten entscheiden sie sich für einen Ausstieg. Die Entscheidung wird also selbstbestimmt getroffen. Vor diesem Hintergrund scheint es notwendig, sich mit dem verbreiteten Diskurs über weibliche Wissenschaftskarrieren und der Darstellung der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen an Universitäten auseinanderzusetzen und dies in Teilen vielleicht auch zu ergänzen. Die empirischen Analysen des vorliegenden Beitrags machen deutlich, dass diese Frauen keineswegs der schwächere Part eines von Konkurrenz und Antagonismus geprägten Umfelds sind. Die Wissenschaft zu verlassen, ist bei den vorgestellten Fallbeispielen nicht das Resultat von Ausweglosigkeit oder Misserfolg in einem männlich dominierten Bezugsrahmen, sondern das Ergebnis von Abwägung der Vor- und Nachteile. Damit soll der Einfluss struktureller Hürden für Frauen in der Wissenschaft in keiner Weise marginalisiert werden. Diese werden mit Hilfe der referierten Studien beschrieben und spiegeln sich auch in den vorgestellten Fallgeschichten wider. Vielmehr ist es ein Plädoyer für eine ergänzende, alternative Perspektive zu diesem Thema. Daran schließt sich auch die Frage an, ob Wissenschaft um jeden Preis gelebt werden muss, und unter welchem Vorzeichen ein Ausstieg interpretiert wird. Eine mögliche Sichtweise besteht darin, den Ausstieg als eine Form des Misserfolgs oder des Scheiterns zu werten. Ein anderes Deutungsmuster könnte den Ausstieg der Frauen aus der universitären Wissenschaft als konsequenten Ausdruck für die Wahrung der persönlichen Grenzen sehen und die Kritik an etablierten Arbeitsbedingungen und Erwerbsstandards ins Zentrum des Diskurses stellen.

## Anhang

Tabelle 2: Frauenanteil unter Studierenden und wissenschaftlichem Personal in Wien, 2013 (Angaben in Prozent)

	Studierende	Erst- abschlüsse	Zweit- abschlüsse	Drittmittel	Assisten- tinnen	Dozen- tinnen	Professo- rinnen
Universität Wien	63,1	68,9	59,5	42,9	47,3	26,6	26,5
Medizinische Universität Wien	49,6	52,7	50,0	55,7	44,4	27,9	20,6
Technische Universität Wien	27,2	24,2	21,0	18,4	22,9	7,8	10,2
Universität für Bodenkultur Wien	47,8	48,7	45,8	46,8	40,5	22,6	21,1
Veterinär-medizinische Universität Wien	80,9	83,6	84,6	63,4	61,7	38,3	21,1
Wirtschaftsuniversität Wien	47,5	50,2	46,0	42,4	42,8	26,5	19,0
Universität für angewandte Kunst Wien	58,5	62,3	50,0	48,6	44,6	42,1	44,1
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	55,1	61,2	66,0	25,0	43,5	37,0	27,4
Akademie der bildenden Künste Wien	61,7	62,3	46,2	66,7	58,5	75,0	51,3

Quelle: uni:data (2013)

## Literatur

- Achatz, Juliane (2008) *Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt*. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hg.) *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden, 263–301.
- Abele, Andrea (2003) *Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich*. In: Abele, Andrea u. a. (HgInnen) *Frauen und Männer in akademischen Professionen*. Heidelberg, 147–172.
- Althaber, Agnieszka u. a. (2011) *Karriere mit Kind in der Wissenschaft*. In: Rusconi, Alessandra/ Solga, Heike (Hginnen) *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen, 83–116.
- Becker, Ruth u. a. (2011) *Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten*. In: Cornelißen, Waltraud u. a. (Hginnen) *Berufliche Karrieren von Frauen*. Wiesbaden, 21–63.
- Bilden, Helga (1980) *Geschlechtsspezifische Sozialisation*. In: Hurrelmann, Klaus/ Ulich, Dieter (Hg.) *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim, 777–812.
- BMWF (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung) (2010) *Statistisches Taschenbuch*. Wien.
- BMWF (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung) (2011) *Universitätsbericht 2011*. Wien.
- Bornmann, Lutz et al. (2007) *Gender Differences in Grant Review: A Meta-analysis*. In: *Journal of Informetrics*, Nr. 1, 226–238.
- Dietzen, Agnes (1990) *Universitäre Sozialisation: Zur Problematik eines heterosexuellen Beziehungsmodells: Mentor-Protégée*. In: *Die Philosophin*, Nr. 1, 18–40.
- Dörfler, Sonja (2007) *Kinderbetreuungskulturen in Europa*. Österreichisches Institut für Familienforschung, Nr. 57, 1–51.
- Dörre, Klaus/ Matthias Neis (2008) *Forschendes Prekariat? In: Klecha, Stephan/ Krumbein, Wolfgang (Hg.) Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden, 127–142.
- Enders, Jürgen/ Bornmann, Lutz (2002) *Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter*. In: *IAB-Mitteilungen*, Nr. 1, 60–73.
- Färber, Christine/ Riedler, Ute (2011) *Black Box Berufung*. Frankfurt a. M.
- Hördt, Olga (2006) *Spitzenpositionen für Spitzenleistungen?* Wiesbaden.
- Hüttges, Annett/ Fay, Doris (2013) *Ausstieg aus der Wissenschaft – eine Frage fehlender weiblicher Motivation?* In: Dautzenberg, Kristi u. a. (Hginnen) *Aufstieg und Ausstieg*. Wiesbaden, 43–53.
- Johnsrud, Linda/ Rosser, Vicki (2002) *Faculty Members' Morale and Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation*. In: *The Journal of Higher Education*, Nr. 4, 518–542.
- Jungbauer-Gans, Monika/ Gross, Christiane (2013) *Determinants of Success in University Career*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Nr. 1, 74–92.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York.
- Knights, David/ Richards, Wendy (2003) *Sex Discrimination in UK Academia*. In: *Gender, Work and Organization*, Nr. 10, 213–238.
- Knittler, Käthe/ Stadler, Bettina (2012) *Atypische Beschäftigung während der Krise nach sozialdemographischen Merkmalen*. In: *Statistische Nachrichten*, Nr. 7, 476–495.
- Krimmer, Holger u. a. (2004) *Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland*. Münster.
- Kroismayr, Sigrid (2010) *Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase*. In: *SWS-Rundschau*, Nr. 4, 434–454.
- Lehnert, Nicole u. a. (1998) *Männer, Frauen und Frauenförderung*. Münster.
- Lind, Inken (2004) *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld.
- Lind, Inken (2006) *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft und Forschung*. Bonn.
- Lind, Inken (2007) *Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?* In: *Wissenschaftsrat (HgInnen) Exzellenz in Wissenschaft und Forschung*. Köln, 59–86.
- Majcher, Agnieszka/ Zimmer, Annette (2008) *Hochschule und Wissenschaft*. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hginnen) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden, 705–712.

- Metz-Göckel, Sigrid u. a. (2010) *Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs*. In: Journal Hochschuldidaktik, Nr. 2, 14–17.
- National Science Foundation (2003) *Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers: A Literature Review*. Arlington.
- Nestvogel, Renate (2008) *Sozialisationstheorien: Traditionslinien, Debatten und Perspektiven*. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hginnen) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden, 166–177.
- Riesenmeyer, Claudia/ Huber, Nathalie (2011) *Karriereziel Professorin*. Köln.
- Ruppenthal, Silvia (2010) *Vielfalt und Verbreitung berufsbedingter räumlicher Mobilität im europäischen Vergleich*. In: Bevölkerungsforschung Aktuell, Nr. 2, 2–7.
- Rusconi, Alessandra/ Solga, Heike (2011) *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen.
- Scheibelhofer, Elisabeth (2005) *Mobilitätsperspektiven junger WissenschaftlerInnen im Ausland*. In: SWS-Rundschau, Nr. 1, 117–139.
- Schubert, Frank/ Engelage, Sonja (2011) *Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 3, 431–457.
- Schubert, Torben/ Schmoch, Ulrich (2010) *Finanzierung der Hochschulforschung*. In: Simon, Dagmar u. a. (HgInnen) *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden, 244–261.
- Strauss, Anselm/ Corbin, Juliet (1996) *Grounded Theory*. Weinheim.
- UG (2002) *Universitätsgesetz 2002*. Bundeskanzleramt Österreich.
- uni:data (2013) *Statistisches Taschenbuch*. Wien.
- Weingart, Peter (2008) *Ökonomisierung der Wissenschaft*. In: Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin, Nr. 4, 477–484.
- Wenneras, Christine/ Wold, Agnes (1997) *Nepotism and Sexism in Peer Review*. In: Nature, Nr. 387, 341–343.
- Witzel, Andreas (2000) *Das problemzentrierte Interview*. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Nr. 1, Art. 22, verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, 11. 3. 2013.
- Wroblewski, Angela/ Leitner, Andrea (2011) *Excellentia Evaluationsbericht*. Wien.
- Xu, Yonghong (2008) *Gender Disparity in STEM Disciplines: A Study of Faculty Attrition and Turnover Intentions*. In: Research in Higher Education, Nr. 7, 607–624.

**Kontakt:**

*nina.fritsch@univie.ac.at*