

Jennifer Ch. Müller

## Arbeit – Macht – Sinn. Zur Entgrenzung von Arbeit im Wissenschaftsbetrieb

2015

<https://doi.org/10.25969/mediarep/1123>

Veröffentlichungsversion / published version

Sammelbandbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller, Jennifer Ch.: Arbeit – Macht – Sinn. Zur Entgrenzung von Arbeit im Wissenschaftsbetrieb. In: Friedolin Krentel, Alexander Friedrich, Anna Rebecca Hoffmann u.a. (Hg.): *Library Life. Werkstätten kulturwissenschaftlichen Forschens*. Lüneburg: meson press 2015, S. 37–75. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/1123>.

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Creative Commons - Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

### Terms of use:

This document is made available under a creative commons - Attribution - Share Alike 4.0 License. For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

[ 2 ]

# Arbeit – Macht – Sinn: Zur Entgrenzung von Arbeit im Wissenschaftsbetrieb

Jennifer Ch. Müller

Im Zentrum des Lebens von Wissenschaftler\*innen steht Arbeit. Die Entgrenzung von wissenschaftlicher Arbeit und administrativer Aufgaben, die heute mit einer Tätigkeit in Hochschule und Forschung einhergehen, werden von Beschäftigten im Wissenschaftssystem erstaunlicherweise weitestgehend klaglos hingenommen. So sind Wissenschaftler\*innen in Deutschland trotz vielfach prekärer Beschäftigungsverhältnisse, einer deutlich über der im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit und wenig Zeit für Privatleben überraschenderweise sehr zufrieden mit ihrer Situation (vgl. Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2013, 64, 66–67; Kahlert 2013a, 259; Esdar, Gorges und Wild 2013, 286; Zabrodsky 2012, 171; Findeisen 2011, 281; Jongmanns 2011, 74, 81–83; George, Junge und Schoneville 2011, 12f.; Jakztat, Schindler und Briedis 2010, 15–20, 55; Grünh et al. 2009, 5, 40). Am vorliegenden Interviewmaterial soll untersucht werden, wie die Arbeits- und Lebenssituation von wissenschaftlich tätigen Hochschulbeschäftigten aussieht und wie es dazu kommt, dass sie viel private Zeit in ihren Beruf investieren.

In den letzten Jahren sind einige Studien und Publikationen zum Thema der prekären Arbeits- und Lebenssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs<sup>1</sup> –

- 1 Der Wissenschaftsrat definiert mit dem Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses Personen, „ die sich im Anschluss an einen ersten Studienabschluss durch wissenschaftliche Arbeit an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung für eine Tätigkeit qualifizieren, in der sie an der Mehrung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und technischen Innovationen mitwirken können“ (WR 1980, 3). Im *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs*

Nachwuchsforscher\*innen<sup>2</sup> – Jungakademiker\*innen – Nachwuchswissenschaftler\*innen – *early career researchers*<sup>3</sup> entstanden, welche dieses Paradox von Planungsunsicherheit, Konkurrenzdruck und hohen Realarbeitszeiten auf der einen Seite und erstaunlich hoher Arbeitszufriedenheit auf der anderen Seite thematisieren. Es existieren keine klaren Arbeitsvorgaben für die Zeit der Promotionsphase und der Postdocphase. Die Zeit zum Verbleib auf Arbeitsstellen an der Universität ist jedoch durch befristete Arbeitsverträge via Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt, das 6 Jahre zur Promotion und 6 Jahre für die Qualifizierung als Postdoc, in der Medizin 9 Jahre für die Postdoc-Phase vorsieht und bei Elternschaft für jedes Kind unter 18 weitere 2 Jahre gewährt. Eine Beschäftigung unterhalb der Professur ist damit länger als 12 oder 15 Jahre nur dann möglich, wenn eine Anstellung in über Drittmittel finanzierten Forschungsprojekten erfolgt. Diese Wissenschaftler\*innen fallen allerdings nicht mehr unter die Kategorie des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. WissZeitVG 1–2, Preis 2008, 51). Dauerstellen unterhalb der Professur sind an der Universität selten und nehmen weiter ab (vgl. Kahlert 2013, 16). In einer methodentriangulativ konzipierten

wird der Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses im internationalen Kontext betrachtet: „Nur die deutsche Sprache kennt den Ausdruck ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘. In das Englische oder Französische ist er kaum zu übersetzen. Man behilft sich dort mit Ausdrücken wie ‚early career researchers‘ oder ‚jeunes chercheurs‘, man spricht auch von ‚junior staff‘ und ‚statut junior‘ ... Im weitesten Sinne können alle jungen Menschen, die ein wissenschaftliches Studium erfolgreich absolvieren, als wissenschaftlicher Nachwuchs bezeichnet werden ... Üblicherweise wird der Begriff aber enger gefasst und auf den Forschungsnachwuchs bezogen. Er gilt dann für Personen, die eine Forschungstätigkeit in der Industrie, in einer öffentlichen Einrichtung oder einer Hochschule anstreben“ (BMBF 2013a, 78).

- 2 Die Europäische Kommission definiert Nachwuchsforscher\*innen wie folgt: „Nachwuchsforscher sind definiert als Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit einschließlich der Forschungsausbildungstätigkeit ... Erfahrene Forscher sind definiert als Wissenschaftler mit mindestens vierjähriger Erfahrung in der Forschung (Vollzeitäquivalent) seit Erreichen eines Hochschulabschlusses, der die Zulassung zur Promotion in dem Land, in dem der Abschluss gemacht wurde, gibt, oder bereits promovierte Wissenschaftler, unabhängig davon, wie lange sie zur Promotion gebraucht haben“ (Europäische Kommission 2005, 30–31).
- 3 Im Folgenden wird, sofern referierte Studien keine andere Begrifflichkeit verwenden, der Begriff *early career researchers* benutzt, anstatt den als weitestgehend synonym geltenden Begriffen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Nachwuchsforscher\*innen, Jungakademiker\*innen und Nachwuchswissenschaftler\*innen zu folgen, welche nach Ansicht der Autorin eine Infantilisierung junger Wissenschaftler\*innen darstellen. Da es sich bei den *early career researchers* um graduierte Akademiker\*innen handelt, die zwar unter Supervision von erfahrenen Wissenschaftler\*innen, jedoch auf einer frühen Karrierestufe selbstständig an eigenen Forschungsprojekten arbeiten, ist es unangebracht, sie in ihrer Arbeit primär über die strukturelle Abhängigkeit zu ihren Betreuer\*innen zu definieren. Die zunehmende Einrichtung von Graduiertenzentren, -kollegs und -schulen trägt dieser anerkennenden Perspektive Rechnung und lockert bei gleichzeitiger Strukturierung, die von Kritiker\*innen auch als Verschulung der Promotionsphase beschrieben wird, allerdings die Abhängigkeit von den sogenannten Doktorvätern und -müttern.

Studie zur Evaluation des WissZeitVG hat Georg Jongmanns im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Daten über die Arbeitsverträge von für das WissZeitVG in Frage kommende Beschäftigte erfasst, Interviews mit Personalverantwortlichen und Gruppengespräche mit befristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen geführt sowie eine quantitative Onlinebefragung von Wissenschaftler\*innen und Interviews mit Expert\*innen des Hochschularbeitsrechts unternommen<sup>4</sup> (vgl. Jongmanns 2011, 7f.). Bei 85 bis 90 % der Wissenschaftler\*innen erfolgte eine befristete Beschäftigung aufgrund der sachgrundlosen personenbezogenen Höchstbefristungsdauer, die Drittmittelbefristung erfolgte bei 9 % der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen und bei 6 % an Forschungseinrichtungen. Mit 44 %, also 17 % der Vertragsfälle, liegt die „Laufzeit“ bei der Ersteinstellung an einer Hochschule bei einem Jahr oder weniger. Längerfristige Befristungen, d.h. Anstellungen, die zwar befristet sind, sich aber auf eine Dauer von bis zu 2 Jahren und mehr belaufen, stellen die Minderheit der Arbeitsverträge dar. Der größere Anteil bezieht sich auf Änderungs- und Folgeverträge. An Forschungseinrichtungen liegt der Anteil der kurzfristig laufenden Neuverträge bei 26 % und entspricht damit 8 % der Vertragsfälle. Für die erste Qualifikationsphase, die Promotion, sind kurzfristige Arbeitsverträge die Regel. In der zweiten Qualifikationsphase, nach der Promotion, sieht die Situation etwas besser aus, aber auch hier stellen kurzfristige Befristungen die Mehrheit der Arbeitsverträge für die wissenschaftlich Beschäftigten unterhalb der Professur dar (vgl. Jongmanns 2011, 74).

Maßgeblich für die allgemeine Zufriedenheit der beruflichen Situation sind die Bedingungen und Inhalte der Arbeit. Sie haben mit Abstand den größten Einfluss. Dieser nimmt mit zunehmendem Alter resp. Qualifikationsstand der Beschäftigten jedoch ab. Im Gegenzug gewinnen die Beschäftigungsbedingungen (Planbarkeit, Erträge) an Bedeutung, erreichen allerdings nicht

4 Die Projektlaufzeit begann im August 2008 und endete am 31. Dezember 2010. Das Forschungsprojekt wurde von einem Berater\*innenkreis begleitet, der sich aus Vertreter\*innen der 14 befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zusammensetzte (vgl. Jongmanns 2011, 7f.). Der Studie sind die folgenden Evaluationskriterien zugrunde gelegt: „Der Gesetzgeber filtert aus der wissenschaftspolitischen Debatte Ziele für die Wissenschaft, formuliert sie in einem gesetzlichen Regelwerk (instrumentelle Funktion), das die Wissenschaftsorganisationen anwenden (pragmatische Funktion), für deren Beschäftigte sich dadurch bestimmte Chancen und Restriktionen für die berufliche Betätigung ergeben (Strukturierungsfunktion), wodurch die Beschäftigten wiederum bestimmte Möglichkeiten erhalten, in der Wissenschaft bleiben zu können, die sie gleichzeitig in ihre Entscheidung einbeziehen, in der Wissenschaft bleiben zu wollen (Inklusionsfunktion). Wenn erstens die Schlüssigkeit des rechtlichen Instrumentariums, zweitens die Anwendungsqualität des Regelwerks und drittens die temporären Verbleibechancen erfüllt sind und wenn viertens die Entscheidungsrelevanz gegeben ist, kann man unter den gegebenen Umständen unterstellen, dass das WissZeitVG dauerhaft und erfolgreich wirksam ist“ (ebd., 21).

den Wirkungsgrad bzw. die Wichtigkeit wie die Bedingungen und Inhalte der wissenschaftlichen Arbeit. Die Diskrepanz zwischen der Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitens einerseits und der geringen Zufriedenheit mit den beruflichen Perspektiven andererseits zeigt sich auch, wenn man die Einschätzungen zu den einzelnen beruflichen Aspekten vergleicht. Soziologisch gesprochen, sind die Differenzen zwischen der Zufriedenheit mit dem Aspekt *Tätigkeitsinhalte* auf der einen und den Aspekten *Arbeitsplatzsicherheit* und *Planbarkeit der Karriere* auf der anderen Seite besonders auffällig (vgl. ebd., 81–83).

So verdeutlicht etwa der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWiN), der 2008 das erste Mal und 2013 das zweite Mal vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht wurde, dass Promovierte an Universitäten und öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen zwar mit den Arbeits- jedoch nicht mit den Beschäftigungsbedingungen<sup>5</sup> zufrieden seien:

Wissenschaft als Beruf ... gilt traditionell als Option, die über lange Strecken des Berufswegs mit relativ geringer Vergütung, hoher Beschäftigungsunsicherheit und großer Belastung verbunden ist. Die Entscheidung wird in erster Linie als intrinsisch motiviert betrachtet: Das Interesse am Sachgebiet und an interessanter, anspruchsvoller und qualifikationsnaher Tätigkeit steht im Vordergrund, verknüpft allerdings auch mit der Erwartung gesellschaftlichen Ansehens. (BMBF 2013a, 305)

Lange-Vester und Teiwes-Kügler unternehmen einen kritischen Blick auf die Hochschule als Arbeitgeber und beschreiben die Beschäftigungssituation von Wissenschaftler\*innen im so genannten Mittelbau folgendermaßen:

- 5 In der Kurzfassung des BuWiN wird davon berichtet, dass die Zufriedenheit der Wissenschaftler\*innen mit ihrer beruflichen Situation an der Hochschule differenziert ausfalle: „Mit den Tätigkeitsinhalten sind promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sehr) zufrieden, mit den Beschäftigungsbedingungen (Sicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommen) sowie dem Betriebsklima eher unzufrieden“ (BMBF 2013b). Im BuWiN wird dargestellt, „dass eine befristete Beschäftigung in den typischen Qualifizierungsphasen eindeutig überwiegt. So haben nur 1% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Promotion, die innerhalb der ersten sechs Jahre nach Studienabschluss an Universitäten tätig sind, einen unbefristeten Vertrag. Bei den Promovierten ... ergibt sich folgendes Bild: ... Im typischen Karriereabschnitt der weiteren Qualifizierung nach der Promotion (hier berechnet als bis zu zwölf Jahre nach dem Studienabschluss) sind an Universitäten ein Sechstel unbefristet beschäftigt, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen über ein Drittel ... Von dem einen Fünftel der Promovierten, die mehr als zwölf Jahre nach dem Studienabschluss an Universitäten beschäftigt sind, haben zwei Drittel einen unbefristeten Vertrag; an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen trifft das sogar für neun Zehntel zu ... Auch unter den Habilitierten, die nicht auf einer Professur tätig sind, hat an Universitäten über die Hälfte einen unbefristeten Vertrag, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen fast alle“ (BMBF 2013a, 299–300).

Befristete Arbeitsverhältnisse und mangelnde Perspektiven gehören zum Alltag der Mehrheit wissenschaftlicher MitarbeiterInnen, die sich auf dem schmalen Grat zwischen W3 und Hartz IV bewegen. ... Auffällig ist, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Mittelbau sehr gering ist. Er liegt deutlich unter fünf Prozent. (Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2013, 11)

Mit dem Zitat „Die Uni ist der größte Halsabschneider überhaupt“ (ebd., 65), das von einem Befragten stammt, beschreiben die Autorinnen exemplarisch die Situation für den akademischen Mittelbau und den Wunsch nach längerfristigen Berufsperspektiven. Es äußerten sich jedoch nicht alle Befragten hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse kritisch, einige wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sind ausdrücklich zufrieden mit ihrer Situation (vgl. ebd., 66f.).

Ob zufrieden oder unzufrieden, Publizieren findet im akademischen Mittelbau, der den Großteil universitärer Arbeitsverhältnisse ausmacht, unter ausgesprochenen unsicheren beruflichen Perspektiven statt, die insbesondere in der postgradualen Phase durch sozio-biografische Faktoren verschärft werden, wie Heike Kahlert zeigt:

Lebensgeschichtlich betrachtet handelt es sich bei der wissenschaftlichen Nachwuchsphase ... um eine ganz besondere Lebensphase, für die in der Literatur auch der Begriff der Rush-Hour des Lebens verwendet wird. In dieser Lebensphase verdichten sich personenbezogene Anforderungen zur Konsolidierung einer Partnerschaft und zur Familiengründung, professionelle Anforderungen der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in Gestalt einer Promotion und gegebenenfalls Habilitation beziehungsweise habilitationsäquivalenten Leistungen und funktionale Anforderungen der Einmündung und Konsolidierung der wissenschaftlichen Berufstätigkeit, die im deutschen Wissenschaftssystem mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen einhergeht. (Kahlert 2013a, 122)

Thomas Daniel Zabrodsky (2012) hat Jungakademiker\*innen zu ihrem Verständnis von Wissenschaft als Arbeit befragt. Da Arbeit und Privatheit von der „Verbetrieblichung“ der Lebensführung beeinflusst seien, beschreibt er diese Statusgruppe als „Arbeitskraftunternehmer“<sup>6</sup> (Voß und Pongratz 2003). Indem sie ihre eigene Arbeitskraft als Wissensarbeiter\*innen selbst optimieren und regulieren, werden Jungakademiker\*innen zu Forschungskraftunternehmer\*innen – ein Befund, der sich auch in unseren

6 Die soziale Figur des\*der Arbeitskraftunternehmer\*in ist charakterisierbar durch Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung: „Aus dem eher reaktiv agierenden bisherigen ‚Arbeitnehmer‘ ... wird ein in neuer Weise aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und sich im Arbeitsprozeß gezielt selbst organisiert. Wir bezeichnen diesen neuen Typus als ‚Arbeitskraftunternehmer‘“ (Voß und Pongratz 2003).

Interviews wiederfindet, allerdings nicht nur bezogen auf Nachwuchswissenschaftler\*innen, sondern auf akademisch Arbeitende generell, insbesondere im Mittelbau. Auf Grundlage seiner empirischen Daten beschreibt Zabrodsky, wie (Jung-)Akademiker\*innen in einer eher durch Konkurrenz als Kooperation geprägten Universitätskultur der Abhängigkeit sozialisiert werden (vgl. Zabrodsky 2012, 158f.). Die unsicheren Beschäftigungs- und Zukunftsperspektiven führen zu einem notwendigen Offenhalten anderer beruflicher Optionen und der Pflege von Netzwerken inner- und außerhalb der Universität (ebd., 159ff.). Die Anforderung der permanenten Flexibilität erzeuge somit bei vielen Jungakademiker\*innen das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatem. Sie müssen bezogen auf den Arbeitsort, aber auch die Arbeitsräume und die Arbeitszeit flexibel sein, was letztendlich zu einer „Extensivierung der Arbeit“ in dem Sinne führt, dass Forschung aufgrund von anderen universitären Aufgaben häufig in die Freizeit verschoben wird, da Forschungsarbeit nicht mit der Stechuhr zu leisten ist. Dies habe zumindest potentiell auch negative Folgen für die Beziehung zum\*r Partner\*in, erschwere die Familienplanung und insgesamt die Etablierung von Routineabläufen im Alltag. Letztendlich gebe es im Leben der Jungakademiker\*innen kaum Zeit, die nicht „verorganisiert“ sei, wobei diese „Verorganisation“ von Zeit sowohl durch Systemanforderungen fremdbestimmt als auch selbstbestimmt erfolgt (ebd., 170ff.). Kurz: die Situation, sich und seine Arbeitskraft permanent verkaufen zu müssen, verlangt ein „nomadisches Leben“, für das Zabrodsky die Figur des\*der sich selbst verwaltenden „Forschungskraftunternehmer\*in“ entwirft.

Die Notwendigkeit finanzieller Absicherung, die in der Regel durch eine Tätigkeit im akademischen Bereich erfolgt, bringt weitere Herausforderungen mit sich, die letztlich auch Publikationsprozesse beeinflussen (von den wenigen Idealisten, die in nicht-akademischen Arbeitsfeldern tätig sind, um dennoch durch Publikationen, Vorträge usw. am akademischen Diskurs partizipieren zu können, sei hier nicht die Rede – obwohl es sie gibt). Angesprochen sind damit sogenannte „Zielkonflikte“, vor allem zwischen Lehre und (eigener) Forschung. Im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes *Conflict Goals at universities* (ConGo) haben Wiebke Esdar, Julia Gorges und Elke Wild eine quantitative Studie zur Abbildung von Zielkonflikten unter Abfrage der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und persönlichen Ziele von Nachwuchswissenschaftler\*innen vorgelegt:

Vor dem Hintergrund der geschilderten Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes Hochschule – unsichere Karriereaussichten, vielfältige Anforderungen, bei einem gleichzeitig hohen Autonomiegrad und vornehmlicher Ergebnisorientierung – überraschen die Ergebnisse zu Zielverfolgung und zu Zielkonflikten wenig. ... Insgesamt lässt sich sagen, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) häufig Zielkonflikte erleben ...

Am häufigsten nennen sie ... einen Forschung-Lehre-Zielkonflikt. (Esdar, Gorges und Wild 2012, 285)

Von den Befragten geben 85 % das Erleben von Zielkonflikten an, 65% äußern, dass sie damit einhergehend eine starke Belastung empfinden (vgl. ebd., 278f.). Die Studie hat eine Schätzung der Mehrarbeit von 13,2 Stunden in der Vorlesungszeit und 10,1 Stunden in der vorlesungsfreien Zeit erfasst. In der Vorlesungszeit entfallen der Schätzung zufolge auf Vollzeitstellen 9,6 und auf Teilzeitstellen 19,0 Überstunden, während in der vorlesungsfreien Zeit auf Vollzeitstellen 6,6 und auf Teilzeitstellen 15,6 Stunden oberhalb der vertraglich festgelegten Stundenzahl gearbeitet wird (vgl. ebd., 282).<sup>7</sup> Doch die Arbeitszufriedenheit der Befragten wird trotz der umfangreichen, nicht entlohnten Mehrarbeit als hoch beschrieben:

Insgesamt empfindet die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) ihren Arbeitszeitumfang jedoch als angemessen: Vermutlich befindet sich unter den Nachwuchswissenschaftler(innen) eine große Anzahl an ‚Überzeugungstätler(inne)n‘, die mit hoher intrinsischer Motivation arbeitet und weniger stark durch externe Anreize angetrieben wird. (Ebd., 286)

Mit einer qualitativen Anschlussstudie gehen Esdar, Gorges und Wild schließlich dem scheinbaren Widerspruch des erlebten Forschung-Lehre-Zielkonflikts und der selbstbestimmten Lehrmotivation auf den Grund. Durch einen hohen inhaltlichen und didaktischen Gestaltungsspielraum sowie dem interaktiven Moment und der damit verbundenen sozialen Eingebundenheit, die auch Kompetenzerleben durch direktes Feedback beinhaltet, sind die Rahmenbedingungen gekennzeichnet, wodurch die zur Forschung hinzutretende Lehre weniger als Belastung denn als Möglichkeit zur Entfaltung von Autonomie im Sinne eigenverantwortlicher (Mehr-)Arbeit wahrgenommen wird. Einen negativen Einflussfaktor stellt diesbezüglich hingegen die mangelnde Anerkennung von Kolleg\*innen dar, die selbst einen klaren Schwerpunkt auf Forschungsarbeit legen. Als Bedingungen für „förderliche Zielbeziehungen zwischen Forschungs- und Lehrzielen“ gilt, so stellen die Autor\*innen fest, dass die in der Lehre geleistete Arbeit Gelegenheit zum eigenen Forschen bietet und zudem als karriereförderliche (Schlüssel-)Kompetenz herausgestellt werden kann. Zur Frage, wie Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Zielkonflikten umgehen, nennen die Autor\*innen vier Strategien. Wenig überraschend wurde zur Auflösung des Forschung-Lehre-Zielkonflikts häufig Mehrarbeit

7 „Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden zum einen im Arbeitszeitumfang und in ihren Arbeitsverträgen deutlich. Der Arbeitszeitumfang von Männern im Vergleich zu Frauen ist sowohl vertragsmäßig als auch tatsächlich höher. Es zeigen sich jedoch auch Unterschiede bei den Arbeitsinhalten: Frauen benennen häufiger Lehrvorhaben, die an Zielkonflikten beteiligt sind. Gleichzeitig geben Frauen eine höhere Belastung durch Zielkonflikte an, ein Ergebnis, das sich in der stärkeren Belastung von Forschung-Lehre-Zielkonflikten widerspiegelt“ (Esdar, Gorges und Wild 2012, 287).



(1) genannt. Des Weiteren erfolge bei den Nachwuchswissenschaftler\*innen eine Prioritätensetzung zugunsten der Forschung gegenüber der Lehre in der Abfolge der Aufgabenerledigung (2). Eine weitere von den Befragten genannte Strategie bezeichnen die Autorinnen als „Privatisierung der Forschung“ (3) und eine letzte durch Passivität gekennzeichnete Strategie als „Warten auf Besetzung“ (4) (vgl. Esdar, Gorges und Wild 2013, 33–37):

Besonders brisant erscheint der Befund, dass auf Qualifikationsstellen teilweise die Auffassung herrscht, Lehre sei ‚der Job‘ und die Doktorarbeit ‚Privatsache‘. (Esdar, Gorges und Wild 2013, 38)

George, Junge und Schoneville haben im Rahmen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) eine qualitative Studie vorgelegt, in der junge Wissenschaftler\*innen aufgefordert wurden, ein „Arbeitstagebuch“ für eine typische Arbeitswoche zu schreiben und dabei zwischen Tätigkeiten wie „Erwerbsarbeit“, „Eigenqualifikation“ und „Freizeit“ zu unterscheiden. Außerdem wurde für jeden dokumentierten Arbeitstag die Zufriedenheit mit dem Tagesverlauf sowie mit der allgemeinen beruflichen Situation erfragt. Das Sample umfasst Wissenschaftler\*innen aus verschiedenen Disziplinen mit unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen. Die Autor\*innen stellten fest, „dass alle Befragten eine Gesamtarbeitszeit oberhalb der vertraglichen Arbeitszeit dokumentierten“ (George, Junge und Schoneville 2011, 12). Sie sprechen von einer „räumlichen, zeitlichen und inhaltlichen Entgrenzung“ (ebd.) von Arbeit und beschreiben eine Wochenarbeitszeit von etwa 60 bis 70 Stunden als die berufliche Realität im Mittelbau.<sup>8</sup> Dies führe zu Schwierigkeiten in der Work-Life-Balance<sup>9</sup> – eine Problematik, die übrigens auch vom Wissenschaftsrat erkannt und thematisiert wird (vgl. WR 2007, 32–41). Allerdings kommen auch George, Junge und Schoneville, ähnlich wie Lange-Vester und Teiwes-Kügler, Kahlert u.a.<sup>10</sup> zu dem überraschenden Schluss:

- 8 Die Ergebnisse von George, Junge und Schoneville stimmen mit den Analysekategorien überein, die wir in abduktiver Weise aus dem vorliegenden Interviewmaterial für das *Library Life* Projekt herausgearbeitet haben. Durch unser vergleichsweise weiter gefasstes, da vielmehr exploratives Forschungsdesign waren jedoch tiefere Einblicke in die Arbeitsweisen, die damit verbundenen Praktiken der Arbeitsentgrenzung sowie die Erklärungen und Deutungsmuster der Befragten für ihr zeitlich und räumlich entgrenztes Arbeiten möglich.
- 9 Das Konzept der Work-Life-Balance erscheint uns für die von uns Befragten eher unzutreffend bzw. glauben wir nicht, dass sich allzu viele *early career researchers* davon angesprochen fühlen, da die strikte Trennung von *work* und *life* in der empirischen Realität kaum erfolgt. Das eine dringt vielmehr immer wieder in das andere ein und umgekehrt. Den Präferenzen der angesprochenen Zielgruppe würde vermutlich eher ein Konzept entsprechen, das sich für das Aufbrechen der Grenzen von *work* und *life* ausspricht und *ein* Leben, innerhalb dessen beides Platz hat und miteinander verbunden ist, anerkennt. „In diesem Sinne bildet die Work-Life-Balance ein ganzheitliches Konzept, das die Gesamtheit der privaten und beruflichen Lebenszeit umfasst“ (Kahlert 2013a, 140).
- 10 Vgl. Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2013, 64, 66–67; Kahlert 2013a, 259; Esdar, Gorges und Wild 2013, 286; Zabrodsky 2012, 171; Findeisen 2011, 281; Jongmanns 2011, 74, 81–83;

Dennoch sind die Berichte von einer hohen Gesamtzufriedenheit geprägt: ‚Viel arbeiten, aber Spaß daran haben‘, schreibt einer der Befragten. Es scheint, dass sich die Beschäftigten des akademischen Mittelbaus häufig in hohem Maße mit ihren Arbeitsinhalten identifizieren, Spaß an der Sache haben und sich mit hohem Engagement sowie enormen Leistungen in die wissenschaftliche Arbeit stürzen. Die ausufernden Arbeitsanforderungen, unsichere Beschäftigungsbedingungen sowie eventuell fehlende Zukunftsperspektiven werden dafür in Kauf genommen. (George, Junge und Schoneville 2011, 13)

(Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen – und nicht nur sie, da wissenschaftlich Beschäftigte teilweise bis in ihr „5. Lebensjahrzehnt hinein als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ gelten“ (Burkhardt und Bloch 2010, 32) – sind also in hohem Maße bereit, „Nachteile ... in Kauf [zu nehmen], was sicherlich in vielen Fällen Ausdruck einer ausgeprägten Identifikation mit der wissenschaftlichen Arbeit ist.“ (Jaksztat, Schindler und Briedis 2010, 55)

Interessanterweise führt diese Identifikation mit der Arbeit in vielen Fällen dazu, dass die persönliche Situation als Wissenschaftler\*in nicht als strukturelles Phänomen reflektiert wird, sondern im Gegenteil. Eine 2009 veröffentlichte Studie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)<sup>11</sup> zeigt, dass selbst dann, wenn alle objektiven Kriterien für Prekarität gegeben sind, sich die Befragten subjektiv *nicht* als prekär wahrnehmen. Die Verfasser sprechen daher vom „subjektiven Prekariat“. Als Erklärungsvariablen vermuten sie die Hoffnung auf günstigere Umstände zu einem späteren Zeitpunkt, d.h. intrinsische Forschungsmotivationen begünstigen den Glauben, die prekäre Situation sei ein vorübergehender Umstand, der sich zukünftig ändern würde (vgl. Grünh et al. 2009, 5, 40).

Ähnlich wie Zabrodsky beschreiben Grünh, Hecht, Rubelt und Schmidt den wissenschaftlichen Nachwuchs als „sich selbst managende Beschäftigte“ (vgl. ebd., 16f.). Den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad erklären die Autor\*innen damit, dass

[d]ie ‚Mittelbauer‘ bei ihrer Suche nach ihrem Berufsweg in scharfer Konkurrenz zueinander [stehen], was häufig die im Wissenschaftsbetrieb erzeugte Isolation verstärkt. (Ebd., 19)

Und auch Banscherus, Dörre, Neis und Wolter, die für ver.di und die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) eine qualitative Expertenbefragung mit allen an der Hochschule vertretenen

George, Junge und Schoneville 2011, 12f.; Jaksztat, Schindler und Briedis 2010, 15–20, 55; Grünh et al. 2009, 5, 40.

11 Unter dem Begriff der Campus-Akteur\*innen sind hier Sekretär\*innen, gewerblich-technische Beschäftigte und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen subsummiert (vgl. Grünh et al. 2009, 5).

Beschäftigungsgruppen durchgeführt haben,<sup>12</sup> sehen den universitären Alltag durch die Transformation der Hochschulen<sup>13</sup> von einem kollektiven Arbeitsprozess zum „akademischen Kapitalismus“ deformiert. Besonders betroffen seien davon die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sowie der wissenschaftliche Nachwuchs in der „academic workforce“ (vgl. Banscherus et al. 2009, 8, 12). Die Zufriedenheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mit ihren Arbeitsbedingungen im „Spannungsverhältnis von Abhängigkeit und Entfaltung“ (ebd., 33) erklären die Autor\*innen so:

Relative Autonomie auf der Arbeitsebene, das Gefühl professionell zu arbeiten, die sozialen und beruflichen Netze, die so wissenschaftstypisch sind, und schließlich die Sinnstiftung durch den Arbeitsinhalt sorgen für eine hohe ‚Duldsamkeit‘ bei ihnen. Mehr noch: ein großer Teil ist bereit, deutlich über die vereinbarte Stundenzahl hinaus zu arbeiten ... (Ebd., 32f.)

All diese Befunde zeigen: Es ist bereits seit einigen Jahren bekannt, dass für eine wissenschaftliche Karriere extrem hohe Zeit- und Arbeitskraftinvestitionen notwendig sind und Wissenschaft eine „lebensverschlingende Tätigkeit“ (Krais 2008, 188) darstellt. Die hohe Zufriedenheit von befragten Wissenschaftler\*innen in aktuellen Studien über die Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen wirkt dabei auf den ersten Blick paradox. Im Unterschied zu herkömmlichen Lohnarbeitsverhältnissen muss allerdings berücksichtigt werden, dass eine Arbeitsstelle im Wissenschaftsbetrieb dem\*der Rollenträger\*in die Mitgliedschaft zu einer gesellschaftlichen Funktionselite – der Wissenschaft – eröffnet. Damit wird dem\*der Funktionsinhaber\*in ein mittlerer oder höherer sozialer Status, also Macht, verliehen bei gleichzeitiger relativer Freiheit in der Gestaltung der eigenen Arbeitsthemen und -abläufe, da die Themenfelder in Forschung und Lehre selten vollständig von Vorgesetzten vorgeschrieben werden, sondern in der Regel durch die Arbeitsinteressen der selbstständig forschenden und lehrenden Wissenschaftler\*innen mindestens gefärbt, häufiger aber frei gewählt sind. Arbeit in Hochschule und Forschung führt somit zu einer gesellschaftlichen Position, in der man Machtstrukturen nicht ausschließlich ohnmächtig

12 Es wurden hierfür Professor\*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Hilfskräfte und Lehrbeauftragte befragt (vgl. Banscherus et al. 2009, 6).

13 Unter dem Schlagwort der Hochschultransformation verstehen die Autor\*innen den durch verschiedene Reformen (z.B. und maßgeblich den Bologna-Prozess) sowie die zunehmende Wettbewerbsorientierung in Lehre und Forschung in Gang gesetzten Wandel hin zur „unternehmerischen Hochschule“, der Universität, Staat und Gesellschaft neu zueinander ins Verhältnis setzt (vgl. Banscherus et al. 2009, 4–6). Unter Studierenden hatte diese Ausbildung eines „akademischen Kapitalismus“ im Jahr 2009, wenige Wochen vor der Publikation der Studie, zu bundesweiten Massenprotesten geführt. Auch Professor\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen waren hier und da an Protestaktionen beteiligt (vgl. ebd., 10f.).

gegenübersteht. Ganz im Gegenteil arbeitet man sogar an der Reproduktion gesellschaftlicher Verhältnisse aktiv gestaltend mit und vermag dabei durch eigene thematische Schwerpunktsetzungen auch dem eigenen Leben Sinn zu verleihen.<sup>14</sup>

Die für die vorliegende Studie befragten sieben Wissenschaftler\*innen unterschiedlicher Altersstufen, Qualifikationsniveaus und Fachzugehörigkeiten weisen eine zentrale Gemeinsamkeit auf: Bei allen steht im Zentrum des Lebens die wissenschaftliche Arbeit. Im Folgenden werden wir die Befragten vielfach selbst zu Wort kommen lassen, damit aus erster Hand ersichtlich wird, wie sie über ihre Arbeit sprechen und diese selbst einschätzen. Zur Übersicht über die Position im sozialen Feld des Wissenschaftssystems nach Alter, Status und Disziplin sind die Befragten absteigend nach ihrem Status aufgelistet:



[Abb. 2] Nach Status sortierte Auflistung der von uns befragten Wissenschaftler\*innen (die Namen wurden anonymisiert).

Die Ergebnisdarstellung erfolgt im weiteren Verlauf anhand einiger Kategorien, die sich bei der Analyse des Interviewmaterials als besonders aufschlussreich erwiesen haben: Die Aussagen der befragten Wissenschaftler\*innen wurden hinsichtlich der Kategorienpaare (1) Sinn / Bedeutung von Arbeit, (2) Arbeitszeit / Arbeitsort, (3) Berufliches / Privates, (4) Effizienz / Disziplin und (5) Lust / Zwang zur Arbeit untersucht und es wurde herausgearbeitet, wie und in welchem Maße es zu einer Entgrenzung von Arbeit im Leben der Interviewten kommt.

14 Obgleich in den letzten Jahren vermehrt Forderungen von *early career researchers* laut wurden, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der Hochschule abzielen (vgl. DGB 2012, Berliner Erklärung 2007, GEW 2009, GEW 2010a, GEW 2010b, GEW 2012, GEW 2013, GEW2014a, GEW 2014b).

## Bedeutungsmuster und Sinnstrukturen von Arbeit

Bei der Bedeutung von Arbeit bzw. bei der Sinnzuschreibung des Lebens mit und durch Arbeit konnte bei den Befragten ein Zusammenhang mit dem sozialen Status innerhalb des Wissenschaftsbetriebes festgestellt werden. So haben die beiden Befragten mit dem höchsten Status innerhalb der Universität die Bedeutung von Arbeit für ihr Leben implizit hervorgehoben.

Lennart Albrecht beschreibt die Phase vor der Professur, also seine Zeit als Postdoc, als Privileg:

Also einfach durch die Arbeitssituation, in der ich war, also ich war auf einer wissenschaftlichen Assistenzstelle, man hat nur 4 Semesterwochenstunden Lehrverpflichtung, was sehr wenig ist im Vergleich, und zugleich eben einfach auch einen Vorgesetzten, der jetzt in keiner Weise meine Arbeitskraft ausgebeutet hat. (Lennart Albrecht)

Das Privileg besteht für ihn darin, dass er gegenüber dem Professor, in dessen Team er damals gearbeitet hat, in keinem, wie er sagt, „Ausbeutungsverhältnis“ stand und genügend Zeit zur Verfügung hatte, um ein Buch zu schreiben. Nun wissen alle, die in der Wissenschaft arbeiten, dass ein langer und zeitaufwändiger Arbeitsprozess notwendig ist, bis ein Buch als fertiges Arbeitsprodukt vorliegt. Die Zeit neben der durch Lehre klar definierten Wochenarbeitszeit von vier Semesterwochenstunden hat Lennart Albrecht also in der Vergangenheit dazu benutzt, um Forschungsarbeit zu erledigen. Das mag paradox klingen, ergibt allerdings vor dem Hintergrund seiner Unterscheidung von Forschungsarbeit (im Folgenden: ARBEIT) und Arbeit für Lehre und Verwaltung (im Folgenden: *Arbeit*) durchaus Sinn.<sup>15</sup> Diese Unterscheidung ist für das Verständnis des *Library Life* aller von uns Interviewten aufschlussreich, weshalb wir sie als Analysekatgorien übernehmen.

Beate Deichler verdeutlicht die Bedeutung ihrer ARBEIT für ihr Leben, indem sie die Vollendung eines bereits angefangenen wissenschaftlichen Buchprojektes sogar über ihr Lebensende hinaus plant. Die Vorkehrungen dafür werden auch Teil ihres nichtwissenschaftlichen Alltags:

... ja, dann hatte ich diese vier Kapitel fertig und wir sind mit dem Auto nach W-Stadt gefahren. Und ich habe dann gedacht, oh, was ist denn, wenn ich jetzt verunglücke, ne? (...) Das möchte ich eigentlich, dass das dann veröffentlicht wird. (...) So, wenn ich aber jetzt sterbe, dann weiß ja keiner so richtig, wo ist denn das ganze Zeug jetzt, ne? Daraufhin ... hab ich ähm, so ein kleines Zettelchen gemacht und, und draufgeschrieben, die und die [Schlüsselbegriffe] und die und die File-Namen, ne? Und habe

15 Wenn hingegen nicht von ARBEIT oder *Arbeit*, sondern Arbeit die Rede ist, sind damit sowohl Forschungs- als auch Lehr- und Verwaltungsaufgaben gemeint.

die in mein Portemonnaie ... gesteckt ... Weil ich dachte, irgendjemand wird das dann schon finden. (Beate Deichler)

Die anderen fünf Befragten haben ihrer ARBEIT nicht explizit eine solch extraordinäre Bedeutung beigemessen, wie es die beiden statushöchsten Wissenschaftler\*innen Lennart Albrecht und Beate Deichler tun. Jedoch deuten ihre Aussagen in den Interviews an, dass sie bewusst eine Wissenschaftskarriere anstreben und ein Zuwachs an Bedeutung, die man der eigenen Arbeit beimisst, wahrscheinlich ist.

In der Interviewauswertung wurde die Bedeutung von Arbeit auf zwei Achsen deutlich: einmal auf den *Ort* und einmal auf die *Zeit* bezogen. Im Folgenden wird zu zeigen sein, dass auf beiden Achsen eine totale Entgrenzung von Arbeit zu beobachten ist. Arbeit findet geradezu überall statt, wobei das die Arbeitsprozesse verbindende Element immer das Wissenschaftssubjekt ist.

## Orte und Zeiten des Arbeitens

Hinsichtlich des Arbeitsortes konnten bei den Befragten unterschiedliche Arbeitsdifferenzierungsstrategien und Vorlieben beobachtet werden.

Lennart Albrecht weist die meisten und auch die am meisten ausdifferenzierten Arbeitsorte auf. Er arbeitet und lebt in zwei Universitätsstädten und verfügt an beiden Orten sowohl über Büroräume als auch Wohnungen. In einem Büro erledigt er *Arbeit*, in seinen privaten Arbeitszimmern und seinem zweiten Büro verrichtet er ARBEIT. Er räumt ein, dass er überall schreibt und für seine Lehrveranstaltungen auch überall liest: „Naja, im Büro, zu Hause, im Zug ... im Auto (Lachen) besser nicht, da muss ich ja fahren ... und ich fahre auch nicht so häufig Auto“ (Lennart Albrecht). Bei weiterem Nachfragen wurde ersichtlich, dass derjenige, der die meisten Arbeitsorte und die am besten durchrationalisierte Trennung von Arbeitsarten und -orten aufweist, im Grunde immer und überall zu arbeiten imstande ist und das auch tut. Er erwähnt außerdem, dass er auch auf dem Sofa im Wohnzimmer und im Flugzeug für die Arbeit liest. Das scherzhaft als potenzieller Arbeitsort erwähnte Auto deutet darauf hin, dass Lennart Albrecht wohl sogar noch im Auto arbeiten würde, wenn er nicht das Steuer bedienen müsste. Die örtliche Entgrenzung seiner Arbeit ist bemerkenswert absolut. Sein häusliches Arbeitszimmer bezeichnet er als „*eigentliches Arbeitszimmer*“, da er hier lediglich Lesearbeit verrichtet und zum Schreiben dann ins Esszimmer hinübergeht, in dem er einen von seiner Großmutter geerbten Esstisch als Schreibtisch benutzt. Indem er sein Arbeitszimmer als „*eigentliches Arbeitszimmer*“ und das Esszimmer als „*ursprünglich geplantes Esszimmer*“ beschreibt, wird deutlich, dass er nicht daran denkt, seine Arbeit in den Grenzen des Arbeitszimmers zu belassen. Abends arbeitet er hauptsächlich im Esszimmer, da er – ein Raucher – dieses durch die über Eck gehenden

Fenster gut lüften kann. Überhaupt nennt er für jeden seiner Arbeitsorte rationale Gründe: Die universitäre Verwaltungsarbeit wird vor Ort an der Universität erledigt, die Lesearbeit im „eigentlichen Arbeitszimmer“, in dem seine Fachbücher, -zeitschriften und -texte stehen, die Schreibarbeit abends im Esszimmer, damit nebenbei geraucht und gelüftet werden kann, und eine zweite Wohnung in einer anderen Stadt zum Buch-Schreiben, in unmittelbarer Nähe zur Universität, an der er Forschung betreibt.

Im Gegensatz zu Lennart Albrecht hat Beate Deichler gar keine räumliche Trennung von Arbeit und Privatem vorgesehen. Sie erledigt alle Arbeiten überall: In ihrem Universitätsbüro, zu Hause am Schreibtisch, am Esstisch, und früher hat sie sogar liegend gearbeitet. Im Zug arbeitet sie allerdings nur in Ausnahmefällen. Während eines mehrmonatigen Forschungsaufenthaltes im Ausland hat sie jedoch einmalig eine strikte räumliche Trennung von Arbeit und Privatem praktiziert, indem sie in ihrem dortigen Universitätsbüro ein Buch geschrieben und zu Hause oder außerhalb der Wohnung Zeit mit ihrem Mann verbracht hat. Sie beschreibt diese Phase ihres Lebens jedoch als Ausnahme.

Elmar Wagner hat in seiner Wohnung ein Arbeitszimmer, das er sich mit seiner Lebensgefährtin teilt. In diesem Arbeitszimmer liegt eine Matratze auf dem Boden und es sind viele persönliche Gegenstände im Raum verteilt. Von einer Trennung von Arbeit und Privatem kann bei ihm ebenso wenig die Rede sein. Er arbeitet außerhalb des Arbeitszimmers noch auf dem Dachboden, im Zug, an einer Industriebrache und während Spaziergängen mit dem Hund in der Natur. Er sucht durch den Ortswechsel beim Arbeiten geradezu die Vermischung von Arbeit und Privatem. Dass dies kein Zufall, sondern eine feste Arbeitsstrategie darstellt, wird spätestens in dem Moment deutlich, in dem er Nietzsche zitiert: „Kein Gedanke taugt etwas, bei dem nicht die Muskeln ein Fest feiern.“<sup>16</sup>

Sebastian Sander ist einer von zwei Befragten, die hauptsächlich im Büro an der Universität arbeiten. Er merkt allerdings explizit an, dass die Trennung von Arbeit und Privatem ein Problem sei, und betont die Bedeutung von privaten Gegenständen wie einer Kaffeemaschine und persönlichen Einrichtungsgegenständen für das Wohlfühlen am Arbeitsplatz.

Die geringste räumliche Trennung von Arbeit und Privatem weist wohl Simon Jakobs auf, der kurzerhand sein Wohnzimmer, in dem er auch Wein lagert, zum Arbeitszimmer gemacht hat. Er hat alle Arbeitsmaterialien, die er benötigt, zu Hause bzw. kauft er sich alle Bücher privat, die er für die Arbeit verwendet. Er wägt die Vor- und Nachteile des Arbeitens zu Hause ab, indem er anmerkt,

16 Aus der Perspektive von Operationsketten spielt die Vermischung von Arbeit und Privatem keine entscheidende Rolle. Die Bewegung (das Spazieren) an einem ungestörten Ort unterstützt hier den Vorgang des Diktierens (vgl. KAPITEL 5).

dass er zu Hause mehr Chaos und in der Bibliothek mehr Struktur habe. Als entscheidenden Vorteil am Heimarbeitsplatz nennt er seine Partnerin:

Der Vorteil meines Arbeitsplatzes, der in meiner Privatwohnung liegt, ist, dass ich häufig konkrete Probleme oder Ideen, die ich mit meiner Arbeit hatte, mit meiner Partnerin besprechen konnte oder zumindest konnte ich es ihr erzählen. Wir haben das oft nicht dialogisch besprochen, weil es einfach zu speziell war. Aber ich habe gemerkt, dass das Darüber-Sprechen auch Klärung schafft, und das fand ich gerade in den etwas intensiveren Schreibphasen der Dissertation wichtig. (Simon Jakobs)

Wie Lennart Albrecht benutzt Simon Jakobs sein Büro an der Universität lediglich für Verwaltungsarbeit, Sprechstunden und Prüfungen mit Studierenden sowie Teamtreffen. Er bezeichnet diese räumliche Trennung von *Arbeit* und ARBEIT als „Topospsychologie“ und konstatiert: „Das Denken findet zu Hause statt.“ Zu Hause findet allerdings nicht bloß das Denken, sondern auch das Lesen statt. Texte liest er nicht nur am Schreibtisch, sondern auch in der Küche beim Kochen oder bei den Rückfahrten im Zug, wenn er von seinem Universitätsbüro nach Hause fährt. Von seinem häuslichen Arbeitsplatz sagt er, dass „[s]ein Arbeitsraum auch [s]ein Lebens- und [s]ein Wohnraum ist“, benennt ihn damit allerdings zuvorderst als *Arbeitsraum*.

Emil Maas ist der andere Befragte, der in seinem Universitätsbüro ARBEIT erledigt. Er betont wie Sander die Bedeutung von persönlichen Gegenständen am Arbeitsplatz. Er müsse sich am Arbeitsplatz wohlfühlen können, da er dort viel Zeit verbringe.

Henrike Joost behauptet zwar eine räumliche Trennung von Arbeit und Privatem, es stellt sich jedoch im Laufe des Interviews heraus, dass sie bisweilen auch außerhalb ihres Arbeitszimmers in der gemeinsamen Wohnung mit ihrem Freund, auf dem Balkon und auf der Couch im Wohnzimmer Texte für die Arbeit liest. Sie hat ihren Laptop am Arbeitsplatz fest installiert, nutzt ihn dort allerdings hin und wieder für private Zwecke. Auffällig ist, dass ihr Freund die räumliche Trennung von Arbeit und Privatem manchmal durch das Hören von lauter Musik oder dem Spielen seines Schlagzeugs zu unterbrechen scheint.

Wie bei den *Arbeitsorten* lässt sich in Übereinstimmung mit den bisher genannten Studien auch im Hinblick auf die *Arbeitszeiten* eine Entgrenzungen feststellen.

Die Arbeitszeiten von Lennart Albrecht wirken ähnlich entgrenzt wie die Orte, an denen er arbeitet. Im Interview berichtet er, dass er „die meiste Zeit“ im Esszimmer verbringt. Er sagt allerdings auch, dass er „nur abends“ im Esszimmer arbeitet. Das lässt auf lange ARBEITsabende schließen. Pausen finden bei ihm nur dann geplant statt, wenn in die Arbeit noch andere Kolleg\*innen



involviert sind. Auf die Frage nach den *Arbeitspausen* erwähnt Albrecht den Tag der Begehung eines Sonderforschungsbereiches im Rahmen seiner Tätigkeit als Kommissionsmitglied. Daran ist zweierlei bemerkenswert: Erstens benennt Albrecht keine Pause im Sinne von Nicht-Arbeitszeit (Freizeit), sondern die Unterbrechung seiner primären Arbeit durch eine andere. Zweitens findet ein solches Ereignis wie eine DFG-Begehung nur in längeren Zyklen statt und stellt damit einen außerordentlichen akademischen Moment dar. Die Tatsache, dass Albrecht ausgerechnet ein solch seltenes Ereignis als Beispiel für eine „geplante Arbeitspause“ erwähnt, die zudem keine freie Zeit, sondern eine zusätzliche Arbeit darstellt, die ihn lediglich zur Unterbrechung seiner üblichen Arbeiten zwingt, erweckt den Eindruck, dass seine Arbeitsprozesse weder durch festgelegte Arbeits- und Pausenzeiten strukturiert sind noch solche vorsehen.

Beate Deichler arbeitet nach eigenen Angaben ebenfalls ohne feste Zeitpläne, hat die Deadlines für Projekte im Kopf und schafft es auch immer, diese ohne fest vorstrukturierte Arbeitspläne einzuhalten. Sie erklärt, dass sie auch an den Wochenenden arbeitet:

Natürlich gibt es Phasen, wo ich dann mehr arbeite, aber zum Beispiel jetzt am Wochenende, ich hab unendlich viel zu tun am Wochenende, also ich werde jetzt auch gleich wenn Sie dann weg sind, werde ich mich da wieder hinsetzen und werde da irgendwie durchpowern, und zwar das ganze Wochenende. Aber ich weiß zum Beispiel, dass sich morgen Abend, egal was auch ist, ich guck mir morgen Abend mal das Fußballspiel an. ... ja ich kann nicht nur arbeiten, bin ich auch gar nicht der Typ. Also ich, das geht gar nicht. Das wär auch unsinnig, weil auch die Zeit in der man nicht arbeitet, arbeitet man ja irgendwie, das geht so, arbeitet in einem, das reift das irgendwie, ja das ist ganz merkwürdig. (Beate Deichler)

Die Entgrenzung ihrer Arbeit wird deutlich, wenn Beate Deichler sich am Ende ihrer Ausführungen scheinbar selbst widerspricht, indem sie sagt, dass sie nicht ausschließlich arbeiten könne, dann jedoch unmittelbar darauf hinweist, dass man auch dann geistig weiterarbeite, wenn man gerade nicht arbeitend am Tisch sitze. Dieser vordergründige Widerspruch löst sich jedoch auf, wenn man davon ausgeht, dass die wissenschaftliche Arbeit Teil ihrer Identität als Wissenschaftlerin (geworden) ist, die nicht mehr von der Identität der Privatperson zu trennen ist – sie oder es in ihr *immer* arbeitet. In der Gesamtperson Deichler geschehen also sozusagen geistige Gärungsprozesse, durch die die zuvor bearbeiteten Inhalte ohne bewusste Anstrengung oder Betätigung weiterreifen und aus denen am Ende ein hochgeistiges Resultat destilliert werden kann. Das *Forschungssubjekt* Deichler arbeitet immer, auch wenn die *Person* Deichler Pause oder Feierabend macht.

Für Elmar Wagner spielen handwerkliche und künstlerische Elemente eine wichtige Rolle für die wissenschaftliche Arbeit, die zunächst vielleicht im Widerspruch zur rational-geistigen Arbeit stehen mögen. Allerdings treten diese Elemente nicht tätig-praktisch in sein Leben, sondern in imaginativer Form: Das Arbeitstempo im Wissenschaftsbetrieb beschreibt Wagner als zu hoch und wünscht sich, dass die Beschleunigung aus wissenschaftlichen Arbeitsprozessen ein wenig herausgenommen würde. Das Arbeitstempo eines stereotypen bzw. romantisierten Bildes vom Handwerk in früheren Zeiten beschreibt er hingegen als „Erkenntnisideal“. Dies ist vor allem in Bezug auf seine prekäre Position im Wissenschaftssystem interessant, da er hier aufgrund eines geringeren Grades an institutioneller Eingebundenheit freier über seine Arbeitszeit verfügen zu können scheint. Später vergleicht er bestimmte Phasen seiner eigenen Arbeitsweise mit derjenigen von musikalischen Genies wie Mozart oder Rossini. Von diesen beiden Komponisten sei bekannt, dass sie ihre Opern in geradezu wahnhafter Geschwindigkeit heruntergeschrieben haben. Mit diesem Vergleich drückt Wagner nicht nur einen bestimmten („ideellen“) Produktionstyp aus, auf den weiter unten noch genauer einzugehen sein wird (KAPITEL 5), sondern auch die Bereitschaft und die Fähigkeit, jederzeit arbeiten zu können. Diese Eigenschaft wird auch an einem Beispiel deutlich, das sich auf seine *Arbeit* in der akademischen Lehre bezieht:

[E]s gibt, bestimmte Bereiche, ähm, da könnte man mich sozusagen volltrunken aus tiefstem Schlaf holen und ich könnte trotzdem 'ne Vorlesung darüber halten. (Elmar Wagner)

Dadurch, dass Wagner berufsbedingt enorm viel unterwegs ist, nutzt er die Pendelzeiten im Zug, um auch dort zu arbeiten.

Die Arbeitszeiten von Sebastian Sander sind ähnlich entgrenzt wie die von Albrecht und Deichler. Er gibt an, im letzten Jahr lediglich drei oder vier Tage Urlaub gemacht zu haben. Außerdem erwähnt er, dass die Couch in seinem Büro – also der für Ruhepausen vorgesehene Ort – lediglich vom Bibliothekshund benutzt wird, der ab und zu vorbeikomme.

Simon Jakobs beschreibt seinen Arbeitsalltag als einen festeingespielten Rhythmus, der mit seinem privatem Alltag eng verzahnt ist:

Es ist eigentlich schon seit Längerem nach einem relativ klaren Schema. Ich stehe meistens zwischen 7 und 7:30 Uhr auf, wenn ich daheim bin. Das erste, was ich mache, ich schaue immer erst einmal nach den E-Mails. Weil ich für meinen Chef erreichbar sein muss, der auch Frühaufsteher ist und meistens dann auch Dinge, die er erledigt haben möchte, früh am Morgen schickt und ich mir das lieber einteilen möchte, schaue ich lieber morgens rein. Dann trinke ich einen Kaffee und danach lese ich Zeitung – FAZ, Spiegel, Süddeutsche – da schaue ich einmal durch, was da Neues dabei ist. Dann ist es meistens 8:30 Uhr oder 9 Uhr. Da setze ich mich dann an

die Dinge, die ich machen will. Das mache ich dann meistens bis 14 Uhr. Dann kommt auch häufig die Post. Dann kommen neue Sachen, die mich interessieren. Dann schaue ich die erst einmal durch. Zwischen 14:30 und 16 Uhr mache ich meistens eine Pause, weil meine Freundin auch nach Hause kommt und dann sprechen wir erst einmal über den Tag und essen gemeinsam etwas. Dann ab 16:30 Uhr arbeite ich dann meistens noch einmal bis 20 Uhr. Dann machen wir noch einmal eine Pause, gehen vielleicht auch in die Stadt, gehen was Essen, besuchen unsere Eltern oder Freunde. Wenn das nicht der Fall ist, setze ich mich meistens gegen 21:30 Uhr noch einmal an den Schreibtisch und dann geht es häufig bis 0:30 oder 1:30 Uhr. Manchmal auch länger. Meistens ist das aber so die Zeit. Das hat sich relativ fest eingespielt. (Simon Jakobs)

Auch wenn Jakobs schildert, dass er sehr früh zu arbeiten anfängt und in der Regel erst sehr spät in der Nacht damit aufhört, arbeitet er nicht derart entgrenzt, wie Albrecht, Deichler und Sander. Jakobs macht regelmäßig Pausen und erwähnt, dass er am Wochenende mit seiner Freundin zusammen Familie und Freunde besucht.

Emil Maas betont die Bedeutung eines Fensters, das im Hinblick auf lange Arbeitszeiten für ihn von Bedeutung ist, wenn

... so ab 19 Uhr die Sonne tief steht und sozusagen und reinscheint, und dadurch auch ein besonderes Licht, was eigentlich ganz angenehm ist, dann kann man noch ganz gut arbeiten, auch wenn es mal spät wird. (Emil Maas)

Innerhalb seines Büros ordnet er persönliche Gegenstände gezielt an, um eine angenehme Atmosphäre herzustellen, die seine Arbeitsprozesse unterstützen soll:

[D]as ist mein Arbeitsumfeld, das ist da, wo ich arbeite, da wo ich Zeit meines Lebens verbringe, und dafür möchte ich ja noch eben einen persönlichen Touch sozusagen haben. (Emil Maas)

Im Unterschied zu Albrecht, Sander und Deichler macht Maas regelmäßig zwischen 12 und 14 Uhr für eine halbe oder eine dreiviertel Stunde Mittagspause und legt auch sonst ritualmäßig fünfminütige Pausen zum Rauchen oder Plausch mit Kolleg\*innen ein. Er beschreibt die kurzen Pausen, als wären sie ein besonderer Luxus:

Es kann auch mal sein, dass man mit einer Kollegin oder Kollegen 5 Minuten an die frische Luft geht, oder die Person eine rauchen möchte, oder sich auch einfach eine kurze Zeit gönnt. (Emil Maas)

Manchmal treibt Maas in seinen Pausen sogar Sport auf der Slackline. Die auf dem Trendsportseil erzielte Entspannung setzt er allerdings sofort in eine funktionale Beziehung zu seiner Arbeitstätigkeit:

Eine Besonderheit ist vielleicht noch, dass ich ab und zu auch längeren Pausen mache, bei denen ich dann rausgehe, und wenn das Wetter gut ist, auch mal eine Slackline spanne, zwischen zwei Bäumen, und dann noch auf der Slackline laufen gehe, was mir hilft, dann, wieder zu fokussieren, weil das eben, ja, für das Balancieren auf der Slackline ist notwendig, dass man sich von den anderen Gedanken befreit, sonst fällt man runter, und das hilft mir doch sehr, wieder mich zu entspannen, also geistig zu entspannen, und auch körperlich, um danach wieder fokussiert zu sein, um an der Sache wieder weiterarbeiten zu können. (Emil Maas)

Henrike Joost verbringt viel Zeit in ihrem Arbeitszimmer und begründet das flüsternd mit den Worten: „[W]eil ich arbeite ja auch sehr viel.“ Ihr Freund ist als Lehrer tätig und sie steht morgens um 6 Uhr gemeinsam mit ihm auf. Von 8 bis 12 Uhr arbeitet sie, kocht dann mittags eine Mahlzeit, wenn ihr Freund von der Arbeit aus der Schule kommt. Danach arbeitet sie in der Regel noch einmal bis 20 oder 21 Uhr. Manchmal arbeitet sie sogar bis in die späten Abendstunden gegen 22 oder 23 Uhr und bezeichnet dies selbst als „recht lange“. Arbeit am Wochenende ist für Joost eine Selbstverständlichkeit:

[A]m Wochenende, arbeite ich natürlich auch, wenn ich Zeit hab, arbeite ich einfach – wenn ich nicht vom Arbeiten abgehalten werde (Lachen) mit irgendwelchen Familienveranstaltungen oder so. (Henrike Joost)

Private Verpflichtungen am Wochenende werden von ihr als Störung empfunden. Sie räumt ein, dass das Arbeitspensum, das sie sich vornehme, unrealistisch und nicht zu schaffen sei. Es existiert also die Bereitschaft, grundsätzlich noch mehr zu arbeiten, wenn es denn möglich wäre. Dazu passen auch die „Arbeitsstrickjacke“, das Handtuch und die Wärmflasche, die sie an ihrem Arbeitsplatz bereithält, da sie oft friere, wenn sie „hundert Stunden“ arbeite. Ihr Freund scheint nicht so lange zu arbeiten, sonst hätte er nicht die von ihr erwähnten Gelegenheiten, sie mit lauter Musik oder Getrommel in der gemeinsamen Wohnung bei der Arbeit zu stören. Im Gegensatz zum Verhältnis von Jakobs und seiner Partnerin scheint bei Joost und ihrem Freund ein umgekehrtes Nutzenverhältnis in der Partnerschaft vorherrschend zu sein. Während sich die Partnerin von Jakobs monologische Vorträge über seine Arbeitsthemen anhört, steht Joost morgens um 6 Uhr mit ihrem Freund auf und macht mittags eine Arbeitspause, um zu kochen, wenn er aus der Schule kommt. Zu dieser Arbeitsunterbrechung kommt außerdem von Zeit zu Zeit die Störung ihrer Arbeit durch laute Musik oder Schlagzeuglärm hinzu. Gleichzeitig scheint der Freund die Einrichtung der Wohnung zu dominieren, indem er festlegt, welche CDs in die repräsentative Wohnzimmersammlung

aufgenommen werden dürfen und welche Alben in das „nicht sonderlich liebevoll“ eingerichtete Arbeitszimmer von Joost verbannt werden:

Ja, das CD-Regal hat damit zu tun, dass ich einfach auch einige CDs besitze, die aber NICHT im – weil mein Freund sehr musikkaffin ist – die nicht in die gemeinsame CD-Sammlung aufgenommen werden, denn die ist wohl sortiert und da darf nicht jeder hin. (Henrike Joost)

Bei Jakobs und Joost fällt auf, dass sich beide Befragten trotz eines hohen Bildungsgrads und der Zugehörigkeit zum akademisch-individualisierten Milieu gemäß dem Verhalten, was Koppetsch und Burkhart als „traditionale Geschlechterrollen“ beschreiben (vgl. Koppetsch und Burkhart 1999, 145–201, 317–319). Bei der Frage, wie heteronom oder autonom Wissenschaftler\*innen bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeiten und -orten sind, spielt somit offensichtlich auch die Geschlechterdimension eine Rolle.<sup>17</sup>

Im Vergleich aller Befragten ist augenscheinlich, dass geplante, regelmäßige Arbeitspausen bei einem geringeren beruflichen Status innerhalb des Wissenschaftsbetriebs wahrscheinlicher sind.<sup>18</sup> Albrecht scheint Pausen nur dann einzulegen, wenn es sich nicht vermeiden lässt. Deichler betrachtet ein etwa neunzigminütiges Fußballspiel als Luxus einer Pause oder erledigt private Korrespondenzen, wenn sie mit der Arbeit nicht weiterkommt. Sander spricht immerhin von drei oder vier Tagen Urlaub im letzten Jahr. Das mag zwar wenig erscheinen, allerdings erwähnt er als einziger Befragter überhaupt die Möglichkeit des Urlaubs. Wagner beschreibt seinen Schreibprozess wortwörtlich als „Non-stop-Arbeitsprozess“. Jakobs sowie Maas und Joost, die beiden Status-Niedrigsten, machen als einzige Befragte regelmäßige Mittagspausen, wenngleich auch die beiden Letzteren viel arbeiten und wenig Zeit für arbeitszweckfreie Entspannung aufwenden.

Auch wenn diese Verhältnisse und Praktiken von uns nicht gezielt oder systematisch erfragt wurden, ergibt sich aus den Beobachtungen ein deutliches Bild: Die Wände der Werkstätten kulturwissenschaftlichen Arbeitens sind porös, die Labore akademischer Textproduktion sind entgrenzt – in räumlicher wie in zeitlicher Hinsicht; das wirkt sich konsequenter Weise auch auf das Verhältnis von Beruflichem und Privatem aus.

- 17 Zur Unterscheidung von heteronomer und autonomer Arbeit am Beispiel des von uns bearbeiteten Interviewmaterials siehe auch die fünfte der fünf Unterscheidungen an Operationsketten in KAPITEL 5.
- 18 Hier wäre zu vermuten, dass die Planung und Nutzung von Arbeitspausen bei den befragten *early career researchers* mit den Kursen zu den Themen Arbeitszeitorganisation, Selbstorganisation, Work-Life-Balance zusammenhängt, die an diversen Graduiertenschulen, -zentren und -kollegs sowie in hochschuldidaktischen Zusammenhängen angeboten werden und immer auch, zumindest implizit, auf die Reproduktion des „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007) in der „entrepreneurial university“ (Clark 1998) abzielen.

## Die Verwebung von Beruflichem und Privatem

Bei Lennart Albrecht ist keinerlei Trennung von Arbeit und Privatem zu beobachten. Private Aspekte seines Lebens werden von ihm im Gespräch nicht thematisiert. Bei den vielen Arbeitsorten und Arbeitsprojekten, die Teil seines Lebens sind, scheint für Privatheit kaum Zeit zu bleiben. An einem für seine Arbeitsprozesse wichtigen Möbelstück wird besonders deutlich, wie sehr das Private von Arbeit durchzogen ist. Es handelt sich dabei um den von der Großmutter geerbten Esstisch. Dieser im Esszimmer befindliche Esstisch wird von Albrecht in den Abendstunden als Schreibtisch benutzt oder besser gesagt: In den Abendstunden wird das, was tagsüber als Reminiszenz an vergangene Ordnungen und Räume gelten mag und sich mit Personen assoziieren lässt, die mit Albrechts Profession nur bedingt zu tun haben (die Großmutter), „umgenutzt“, sodass Esstisch und Esszimmer zum „privat-privatsten Ort der professionellen Passion“ geraten, ein Ort, an dem die ARBEIT am wenigsten Arbeit und am tiefsten Privatvergnügen ist. Die beobachtete Überformung des Privaten durch Arbeit wird noch durch ein zweites Objekt bestätigt, das allerdings in Albrechts Wohnzimmer steht. Als Beistelltischchen neben seiner Couch steht ein großer Karteikasten, auf dem er eine kleine Leselampe platziert hat. Es wird also ein exemplarisch für Privatheit stehendes Objekt zum Arbeiten benutzt und vice versa ein an Arbeit erinnerndes Objekt als privater Einrichtungsgegenstand verwendet. Im Interview nimmt Albrecht dann die von der Interviewerin vorgeschlagene Unterscheidung von Arbeit im Sinne von Verwaltung und Lehre (*Arbeit*) und Arbeit im Sinne von Forschungsarbeit (ARBEIT) auf und erklärt, er unterscheide nicht zwischen Arbeit und Privatem, sondern vielmehr zwischen *Arbeit* und ARBEIT.

Im Arbeitszimmer von Beate Deichler werden private Gegenstände im Gegensatz zu Arbeitsobjekten eher stiefmütterlich behandelt. Masken und ein Bild liegen achtlos am Boden, obwohl sie ihrer Aussage nach eigentlich an die Wand gehängt werden sollten. Deichler bezeichnet private Gegenstände als „Krimskrams“, von dem sie nicht so viel in ihrem Arbeitszimmer haben möchte. Das scheint eher auf eine Trennung von Privatem und Arbeit hinzudeuten. Wie sie uns aber erklärt, arbeitet sie am liebsten gar nicht in ihrem Arbeitszimmer, sondern in ihren Privaträumen, sodass es hier am Ende doch keine echte Trennung gibt.

Elmar Wagner trennt ebenfalls weder räumlich noch zeitlich zwischen Privatem und Arbeit.<sup>19</sup> Er hat viele persönliche Gegenstände und sogar eine Matratze in seinem Arbeitszimmer. Er unterscheidet allerdings zwischen „Arbeit“ und „Ablenkung“ und fasst unter letztere vor allem E-Mails und Telefonanrufe.

19 Früher verfügte Elmar Wagner über ein privates Arbeitszimmer außerhalb von Universität und Wohnung, welches er aber (mutmaßlich aus privaten oder finanziellen Gründen) aufgegeben hat.

Um seine Arbeit erledigen zu können, sucht er bewusst nach Einsamkeit bzw. versucht, sie an unterschiedlichen Orten herzustellen – nur wo niemand ist, kann gearbeitet werden. Allerdings unterscheidet sich Wagners Arbeitsbegriff von dem der anderen Befragten, da er seine Arbeit, wie schon erwähnt, mit handwerklicher und künstlerischer Arbeit vergleicht. So trägt er zum Zeitpunkt des Interviews interessanterweise eine schwarze Zimmermannshose. Diese für einen Wissenschaftler eher untypische Kleidung korrespondiert mit seiner Äußerung über das Arbeitstempo im Handwerk als Erkenntnisideal und seiner insgesamt distanzierten Haltung zum Wissenschaftsbetrieb. Auch der Juniorprofessor Sebastian Sander sagt selbst explizit, dass die Trennung von Arbeit und Privatem für ihn ein „Problem“ darstellt und dass „die Trennung zumindest im Kopf nicht mehr so richtig funktioniert.“ Er bringt dies mit den wenigen Urlaubstagen in Verbindung, über die er zuletzt verfügen konnte. Hinsichtlich seiner Büroausstattung fällt auf, dass er einen privaten Laptop und eine private Kaffeemaschine für die Arbeit benutzt. Der persönliche Einschlag in der Büroeinrichtung ebenso wie die Nutzung des Schreibprogramms *LaTeX* im Gegensatz zu *Word* begründet er mit der Bedeutung von Ästhetik für seine Arbeit. Privates und Schönes erfüllt hier die Funktion der Arbeitsunterstützung.<sup>20</sup>

Simon Jakobs nutzt seinen Computer, der durch die Einrichtung des Arbeitsbereiches im Wohnzimmer bereits im Zentrum der Privatheit steht, nicht bloß als Arbeitsinstrument, sondern auch zum Fernsehen. Er betont die Bedeutung von Gemütlichkeit für seine Arbeit und schildert die Kombination von Arbeit, Weintrinken und einer diffusen Beleuchtung als anstrengenswerte Form der Abendgestaltung. E-Mails bewertet Jakobs in der Regel nicht als Störfaktor, sondern als Unterbrechung seiner Arbeit, da es sich bei E-Mails schließlich auch um Arbeit handele:

Das hängt vom Absender ab, ob das Störfaktoren sind. Ich empfinde es nicht als Pause, E-Mails zu beantworten. Eher empfinde ich es als Unterbrechung. Außer es sind nette Leute. Was mich manchmal stört, sind Anrufe. Vor allem von meiner Familie, die sich auch nach mehreren Jahren noch sehr schwer damit tut zu akzeptieren, dass ich den Hauptteil der Woche zu Hause arbeite und natürlich wie jeder andere auch an Arbeitsprozesse gebunden bin, die sich nicht beliebig oft unterbrechen lassen, ohne dass man den Faden verliert. Das stört mich schon. (Simon Jakobs)

Jakobs' Klage zeigt, dass es offenbar auch den Mitgliedern seiner Familie schwer fällt, das Arbeits- und Privatleben von Jakobs zu unterscheiden, da beides rein äußerlich, d.h. raum-zeitlich, kaum getrennt ist und partiell in der privaten Wohnung, nicht im Büro stattfindet. Jakobs hingegen empfindet es als Störung, wenn Privates über das Telefon in seinen Arbeitsalltag

20 Vgl. zur Bedeutung dieser Software für die Arbeit Sanders auch KAPITEL 5.

hereinbricht. Zudem gibt er an, dass er sich „gelegentlich“ um den Haushalt kümmere und dafür seine Arbeit unterbreche. Er betont aber, dass er den Tag immer mit „Arbeit“ und nie mit „Hausarbeit“ beginne. Während es also schon eine deutliche Unterscheidung von Privat- und Arbeitsleben gibt, sind beide doch auf das engste miteinander verwoben. Die fehlende raumzeitliche Begrenzung muss Jakobs dann zur Abschirmung der einen gegen die andere Sphäre durch subjektive Leistungen kompensieren. Hier leistet er gewissermaßen eine beständige Extra-Arbeit, die unterhalb der eigentlichen Arbeit erfolgt. Negt und Kluge beschreiben diesen Prozess mit Blick auf die klassische Lohnarbeit (*Arbeit*) als „Produktionsverhältnis der Arbeitskraft als Ware zu sich als Lebewesen“ und zielen damit auf ein Phänomen, das auch in der selbstregulierten Forschungsarbeit (ARBEIT) zu finden ist und unserer Einschätzung nach als „Arbeitskraftaufrechterhaltungsarbeit“ bezeichnet werden kann:

Der aktuelle Prozeß der Arbeit ist zusammengesetzt aus ganz verschiedenen Dimensionen der Veräußerung von Arbeitskraft; die eine Dimension besteht in einer Vielzahl von mehr oder weniger koordinierten Tätigkeiten, die immer vorhanden sind, aber während des Prozesses nie ins Bewußtsein treten. Es sieht so aus, als liefen sie nur nebenher, tatsächlich aber bilden sie eine sehr vielfältige *Zuarbeit*, die direkt und selektiv gar nicht auf die Produktion gerichtet ist, sehr wohl aber die Produktionsgrundlage bildet für jene *zweite* Dimension von Arbeit, die viel stärker intentional auf die Herstellung eines bestimmten Produkts und auf die Organisation der Mittel konzentriert ist. Diese beiden Dimensionen, die im aktuellen Arbeitsprozeß gleich notwendig sind, können unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen zu einer ungeheuren Summierung von Arbeitsmitteln führen, mit Resultaten, in denen die einzelnen Schritte dieser Arbeitstätigkeit und die tatsächlich aufgewendete Energie überhaupt nicht mehr erkennbar sind. Rückwirkend vom Resultat zu versuchen, diesen Prozeß zu rekonstruieren, ist aus mehreren Gründen nicht möglich. (Negt und Kluge 2001, 104)<sup>21</sup>

So ähnlich wie bei Sander erfüllen auch im Büro von Emil Maas die wenigen vorhandenen persönlichen Gegenstände eine gewisse „Funktion“ für den Arbeitsprozess. Exklusivität und Reduktion des äußeren Settings erlauben es, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, ohne von der Arbeit abgelenkt zu werden. Selbst das Fenster, der Blick nach Draußen, wird als räumlich-mentale Entgrenzung zum Nachdenken über die Grenzen des eigentlichen Büroraums hinaus funktionalisiert; für Maas stellt das Fenster eine wichtige

21 Es handelt sich hier um subjektive Strukturierungsleistungen des Arbeitsalltags. Diese Leistungen bleiben auf der objektiven Seite des Arbeitsprozesses unsichtbar, bilden aber eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass dieser Prozess überhaupt ablaufen kann (vgl. Voß und Pongratz 2003, 127–129).



Rahmenbedingung für ein angenehmes und produktives Arbeiten dar. Doch halt! Nicht nur bei diesem Beispiel, sondern generell müssen wir uns die Frage stellen, inwiefern wir durch unsere künstliche Interviewsituation Einfluss nehmen auf Funktionszuweisungen im Arbeitsprozess bzw. im Erzählen über diesen Prozess, oder anders gefragt: Haben wir mit unserem erzählgenerierenden Impuls nicht schon eine Fokussierung auf die arbeitsermöglichenden Funktionen von Gegenständen suggeriert? Natürlich beeinflussen die Fragen oder erzählgenerierenden Stimuli die Antworten der Befragten. Möglicherweise sucht Maas nur nach Funktionen, weil wir danach gefragt haben und er unserer Aufforderung, Auskunft zu geben, nachkommt. Häufig fiel uns während unserer Interviews und danach auf, dass das Sprechen über eigene Arbeitsprozesse mit Blick auf die wissenschaftliche Textproduktion ein Wissen generierte, dass weder Befragte noch Fragende so vermutet hatten und das sich manchmal in der Retrospektive auch als „Irrtum“ herausstellte – unsere Fragen verlangten nach Antworten, die ihrerseits nachträgliche Reflexionsprozesse anregen konnten, wodurch unter Umständen auch andere Gründe, Faktoren, Zusammenhänge denkbar wurden, die zuvor nicht gewusst worden waren. In diesem Sinne sei noch einmal auf den explorativen Charakter unserer Studie verwiesen, die eigentlich weiterer Folgestudien bedürfte, um unsere Ergebnisse zu prüfen bzw. zu ratifizieren.

Scheinbar nebensächliche Aspekte, welche die Verschmelzung von Arbeit und Privatem begleiten, fielen uns auf, die vielfach gar nicht wahrgenommen werden oder gar Irritationen hervorrufen, wenn sie thematisiert werden. So trennt auch Henrike Joost wenig zwischen Arbeit und Privatem: Zu Anlässen wie Weihnachten lässt sie sich von ihren Eltern Fachbücher schenken und freut sich, wenn sie während der Feiertage Zeit zum Lesen findet; auf ihrem Laptop speichert sie private Inhalte neben professionellen, nutzt den Laptop eigenen Angaben zufolge aber nur im Arbeitszimmer. Die Aufteilung Arbeitszimmer = Arbeit, Wohnzimmer = privat klappt aber nicht immer, denn auch im Wohnzimmer nutzt sie den Laptop manchmal, um private E-Mails zu schreiben:

Also, natürlich, also natürlich schreib ich auch privat E-Mails oder ich chatte über Skype oder so, das mach ich auch, aber das mach ich ja dann irgendwie, wenn ich mal kurz nicht arbeite, dann nutze ich ihn [den Laptop] anders, aber ich nutze ihn hier [im Arbeitszimmer]. Das Wohnzimmer – also der hat für mich nix im Wohnzi – also, so, so selten nehm ich den mal mit ins Wohnzimmer vorn, vorn Fernseher, weil ich da meine Couch hab und – alles, nix – also für mich hat Laptop, für mich hat auch Internet mit Arbeit zu tun. (Henrike Joost)

Bei der Bearbeitung von E-Mails nimmt Joost eine strikte Trennung vor, die sich nicht auf eine Unterscheidung von Arbeit und Privatem, sondern auf Verwaltungsarbeit höherer oder niedrigerer Priorität bezieht:

E-Mails haben wir noch gar nicht drüber gesprochen, E-Mails sind, E-MAILS SIND ein Störfaktor, Dienstmails sind definitiv ein Störfaktor, weil ich die dann auch immer gleich beantworte. Also das könnte ich ja auch einfach mal nicht machen, aber das ist sehr, sehr ... Das sind dann eher studentische Mails, und studentische Mails beantworte ich in der Regel nicht sofort (Lachen), die liegen dann da so ein bisschen, aber wenn mein Chef mir schreibt z.B. oder andere Prof's, wenn's um Organisations-Sachen geht für 'nen Band oder 'ne Tagung oder solche Sachen, sowas beantworte ich SOFORT, und da brauch ich dann auch immer relativ laa-aangeeee füüür so ne Maaiiill an einen fremden Prof. (Henrike Joost)

Die Einrichtung ihres Arbeitszimmers beschreibt Joost als „nicht sonderlich liebevoll“. Sie erwähnt dies zwei Mal kurz hintereinander, so als ob sie betonen wolle, wie wenig Privates sie in ihren Arbeitskontext mischt. Selbst die an der Wand befestigten Postkarten – Objekte, die für einen Gruß aus der Privatheit des Urlaubs stehen – sind mit Sprüchen versehen, die Joost auf ihre Arbeit bezieht:

[D]ie Karten, die da hängen, die find ich – die haben schon mit der Arbeit auf jeden Fall zu tun, also weil die schon, der optimistische Spruch, ich such nicht mehr, ich finde nur', also das ist schon so eine Einstellung, die sie mir vermitteln soll (beide lachen), und auch das mit dem ‚Zufrieden?‘ finde ich total wichtig, weil ich ganz wichtig finde, dass es, dafür ist es eigentlich zu selten, dass man den Tag zufrieden abschließt, und sagt, ich bin zufrieden mit dem, was ich gemacht hab oder dass man sich auch selbst erinnert, mal zufrieden zu sein, das ist man ja viel zu selten, obwohl man's vielleicht sein könnte. (Henrike Joost)

Außerdem bewahrt Joost noch eine private Ablage und eine Taschensammlung in ihrem Arbeitszimmer auf. Ein Kleidungsstück, das über ihrem Schreibtischstuhl hängt, bezeichnet sie als „Arbeitsstrickjacke“, die sie anzieht, wenn sie in langen Arbeitssessions zu frieren beginnt. Für solche Fälle hat sie auch ein Handtuch und eine Wärmflasche im Arbeitszimmer parat. Interessant ist die Klassifizierung der Strickjacke als „Arbeitsstrickjacke“ vor dem Hintergrund, dass es in den Geistes- und Kulturwissenschaften keine Arbeitskleidung gibt, so wie dies bei Naturwissenschaftler\*innen im Labor, Mediziner\*innen in der in der Klinik oder eben Handwerker\*innen und Industriearbeiter\*innen der Fall ist. Die Arbeitsstrickjacke hat damit einen objektiven Zweck und eine symbolische Funktion: Sie wärmt, wenn Joost friert und sich deswegen nicht mehr auf die Arbeit konzentrieren kann; sie erfüllt eine objektive Funktion im Aktantennetzwerk. Zugleich ist sie aber eine Art zweite Haut, um die unscheinbare, bewegliche, kaum definierbare Grenze zwischen Freizeit und Arbeit, Beruflichem und Privatem auch symbolisch herzustellen – sonst würde es jeder Pullover ebenso tun. Es gibt somit eine Art „Arbeitskleidung“, die ursprünglich vielleicht tatsächlich durch ein

Frösteln am Arbeitsplatz entstanden ist, später jedoch symbolisch-emotiven Gehalt erhalten hat, sodass die „Arbeitsstrickjacke“ nun allein für die Arbeit am Schreibtisch reserviert und sogar mit einem sprechenden Namen, einer eigenen Bezeichnung versehen ist.

Einerseits zeigt sich also die Tendenz einer z.T. umfassenden *Aufhebung* jeglicher Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben; die Arbeit strukturiert das Privatleben, ebenso wie das Private in die Arbeit und ihre räumlich-zeitlichen Sphären eindringt. Andererseits werden durch Gegenstände, Kleidungsstücke, Zimmereinrichtungen, Raumaufteilungen u.ä. recht subtil *neue Differenzen* installiert, die es erlauben, verschiedene Anteile von „Privatem“ und „Beruflichem“ zu unterscheiden – etwa wenn die Jacke zwar im privaten Arbeitszimmer, aber nur bei der Arbeit Verwendung findet; der Laptop zwar der Arbeit vorbehalten ist, aber auch private Daten enthält usw. Diese und ähnliche Beispiele zeigen, wie viel „Arbeit“ neben der „Arbeit“ aufgebracht wird, um positive Stimuli zu kreieren und zu gestalten, die es den Forscher\*innen erleichtern, kontinuierlich das Maß an (Selbst-)Disziplin, Konzentration und Engagement, das wissenschaftliches Arbeiten erfordert, aufzubringen.

Ergänzend anzumerken ist, dass von den Befragten lediglich Beate Deichler das Thema Elternschaft und Kinder anspricht. In den empirischen Studien zur Arbeitssituation von Hochschulbeschäftigten wird vielfach die von der Institution erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert (vgl. Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2013, 64, 76; Kahlert 2013a, 141–151; Kahlert 2013b; Jaksztat, Schindler und Briedis 2010, 35–41, 55–56, 198–202; Graf 2009, 226–235; Findeisen 2011; Jongmanns 2011, 85–87, 139–299; Zabrodsky 2012, 174; Grünh et al. 2009, 6, 30–31; Becker 2009, 31–42; Scholz 2009, 56, 61–62; Burkhardt 2009, 97; Scheepers 2009, 109–126; Keller 2009, 167–168; Mücke et al. 2006, 15–18). Allgemein werden Kinder und anderweitige familiäre Fürsorge- und Pflegearbeiten dem Privatleben zugerechnet und als wissenschaftliche Karrieren mindestens erschwerende (vgl. BMBF 2013a, 114–115; BMBF 2013b, 5) oder sogar verunmöglichende Faktoren angesehen. Wie auch bei Beate Deichler ersichtlich ist, bringen Kinder eine zeitstrukturierende Komponente in das *Library Life* und fließen somit als eine Art zusätzliche zeitliche Aktanten in die Arbeitsprozesse mit ein. Außerdem muss erwähnt werden, dass in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Hochschule eine primär defizitorientierte Perspektive auf Familie vorzuherrschen scheint, sofern sie als prinzipielle Karrierehemmung gesehen wird.<sup>22</sup>

22 Diesem Ansatz kann aber entgegengehalten werden, dass Elternschaft durch die *in actu* beobachtbare Weltaneignung der Kinder auch als eine die wissenschaftliche Arbeit potenziell bereichernde Perspektive fungieren kann und nicht zuletzt auch deshalb besonders förderwürdig sein sollte. Eine solche „Entgrenzung“ ist im akademischen Diskurs und der akademischen Praxis jedoch noch weitestgehend unberücksichtigt geblieben ist und stellt ein spannendes Forschungsfeld dar.

## Selbstregulierung durch Effizienz und Disziplin

Effizienz und (Selbst-)Disziplin spielen für alle sieben Befragten eine große Rolle und sie haben unterschiedliche Strategien entwickelt, um mit selbst- und fremdgestellten Anforderungen umzugehen. Einer der Befragten bringt den Effizienzbegriff explizit ins Spiel. Der Juniorprofessor Sebastian Sander arbeitet an zwei Bildschirmen, damit er in „effizienter und schneller“ Weise arbeiten kann. Außerdem nutzt er die Softwares *LaTeX* und *JabRef*, da er damit „strukturiertes und sehr viel effizienter“ Texte schreiben kann.<sup>23</sup> Auch die Kaffeemaschine in seinem Büro hat er sich aus einem „Effizienzgedanke[n]“ heraus angeschafft, damit er die Zeit spart, in der andere Kolleg\*innen zum Kaffee-Trinken in die Stadt laufen. Selbst den Kühlschrank im Büro erklärt er mit „Kostengründen“ und einem

... Effizienzgedanken, beziehungsweise auch ein Geldgedanke ... was auch wieder Zeit und Kohle spart. ... Ist natürlich auch, wie gesagt, zeit-effizienter und ist auch billiger, als wenn man – so wie viele Kollegen – einfach mittags dann eine, zwei Stunden verschwindet. Deswegen ist ... hat es auch unmittelbar mit meinem Arbeitsplatz zu tun. Denn wenn ich esse, dann esse ich immer an meinem Arbeitsplatz, und dann esse ich immer vor meinem Bildschirm. (Sebastian Sander)

Es geht Sander darum, den Arbeitsfluss ohne Unterbrechungen zu gestalten, und dafür richtet er sich die Infrastruktur in seinem Büro so ein, dass er entsprechend „effizient“ und „Output-orientiert“ arbeiten kann:

Also, was mir sehr wichtig ist, ist, dass alles, was ich zum unmittelbaren Arbeiten brauche, hier ist. Das bedeutet, ich habe die relevante Literatur da, ich habe die technischen Voraussetzungen da, ich habe ... da, es gibt einen Fluss von Kaffee. Das sind alles Punkte, die dazu gehören, die ich für einen effizienten und Output-orientierten Arbeitsprozess brauche. So einfach ist das. Ich muss im Prinzip – da kommen wir wieder auf den Kühlschrank zurück – auch Nahrung haben. Das heißt, ich kann hier wirklich fokussiert arbeiten, ohne den Arbeitsfluss unterbrechen zu müssen. (Sebastian Sander)

Beate Deichler isst ebenfalls während der Arbeit und erwähnt zuerst zurückhaltend: „Normalerweise verlangt der Esstisch von mir, dass ich da esse. Ich habe natürlich auch beim Arbeiten gegessen, ne? (Alle lachen.) Das bleibt nicht aus.“ Im weiteren Verlauf des Interviews erwähnt Deichler, dass es Arbeitsphasen gibt, in denen alle anderen notwendig zu verrichtenden Tätigkeiten kurzerhand in den Arbeitsprozess mit eingebunden werden:

23 Vgl. hierzu die in KAPITEL 5 beschriebenen Operationsketten von Sander, die vor allem auf Effizienz ausgerichtet zu sein scheinen.

Aber wie gesagt, das ist so eingebunden in so größere Bezüge, also Essen und Trinken, das ist dann nicht getrennt, das findet schon auch statt, und wenn ich alleine bin ... dann ja, verwildere ich ja sowieso völlig, also was diese, so Essrituale und solche Geschichten betrifft. Da nehme ich einfach irgendwie Joghurt und ein Brot oder so neben den Laptop, ja, und das krümelt alles rein und so weiter (Lachen). Da esse ich ganz anders, und ich gucke derweil, also ich arbeite dann nicht, sondern ich gucke derweil irgendwie Spiegel online durch und so. (Beate Deichler)

Deichler arbeitet insgesamt lieber zu Hause als anderswo, da sie hier alles andere der Arbeit unterordnen kann, ohne ihre privaten Lebensansprüche und Bedürfnisse ausklammern zu müssen, die für das Gemüt der Forscherin wichtig sind: „Ich hab dann meinen Laptop, wie gesagt, und kann auch eben essen und und all diese Sachen, das mache ich lieber, das mache ich einfach lieber zu Hause.“ Dies erscheint im Hinblick auf die Entgrenzungsthese von Arbeit zunächst widersprüchlich, kann aber durch einen anderen Umstand erklärt werden, auf den wir weiter unten zu sprechen kommen. Ohne allzu stark vorzugreifen, können wir annehmen, dass Deichler potenziell überall arbeiten würde bzw. vorgibt dies zu wollen, wenn sie nicht durch ihr Aufschreibesystem örtlich festgelegt wäre.<sup>24</sup> Die Arbeit zu Hause hat bei ihr hingegen Tradition, kommt sie doch dem „Lustprinzip“ ihrer Arbeitsweise entgegen. Deichler gibt an, stark nach „Lust“ zu arbeiten und arbeitet einfach an anderen Projekten weiter, wenn sie die „Lust“ an einem Projekt vorübergehend verliert. So kommt es auch, dass Deichler, obwohl sie ohne feste Zeitpläne arbeitet, keine Probleme hat, Projekte rechtzeitig abzuschließen.

Lennart Albrecht, der Professor mit den vielen ausdifferenzierten Arbeitsorten, spricht zwar wie auch Beate Deichler nicht von „Effizienz“,<sup>25</sup> hat seine Arbeitsweise<sup>26</sup> aber derart organisiert, dass er so ziel- und ergebnisorientiert wie möglich arbeiten kann. Er scheint mit dem bereits erreichten Grad an Effizienz allerdings trotzdem nicht zufrieden zu sein. Albrecht bedauert im Interview, dass er zu wenig Zeit zum Texte-Exzerpieren in seinem Arbeitszimmer habe:

- 24 Der Ausnahmefall bezieht sich hier auf das von uns beobachtete Arbeiten Deichlers im Zug und wird im EXKURS genauer beschrieben.
- 25 Vor allem Deichlers Arbeitsweise lässt sich nur schwer mit dem Begriff der „Effizienz“ charakterisieren. Sie arbeitet nach dem von ihr beschriebenen „Lust-Prinzip“ und ist dabei allerdings so effizient, dass sie derart gut geordnete und zusammengestellte Exzerptmappen erstellt, auf deren Grundlage sie ein Buch geradezu in einem Zug herunterschreiben kann. Sie entspricht in ihrer Arbeitsweise daher vermutlich nicht unbedingt strengen Effizienzkriterien, produziert jedoch bemerkenswerte Ergebnisse.
- 26 Zur Arbeitsweise von Lennart Albrecht siehe die Organisation seiner Operationsketten in KAPITEL 5.

Ich komme auch nicht immer hinterher, also ich schreibe von weniger Texten Zusammenfassungen als ich sollte, aber irgendwie ... naja, hat man auch immer begrenzt viel Zeit. (Lennart Albrecht)

Das betrifft auch Transkriptionen von Audiodateien, die er für ein Forschungsprojekt anlegen wollte, das er aktuell in einer Universitätsstadt durchführt, aufgrund von Zeitknappheit aber aufschiebt. Auch das Autofahren versucht Albrecht zu vermeiden, um wertvolle Arbeitszeit zu sparen bzw. zu gewinnen:

Naja gut, wenn ich selbst Auto fahre, kann ich ja schlecht schreiben oder lesen dabei. Das ist ja der Grund warum ich den Zug nehme, also weil ich es für verlorene Zeit halten würde, mich da am Steuer abzuquälen. (Lennart Albrecht)

Auch wenn Albrecht nicht explizit von Effizienz spricht, so spielen Effizienzgedanken bei der Organisation seiner Arbeitsprozesse doch eine offenkundige Rolle.

Für Elmar Wagner und Simon Jakobs scheint Effizienz eine weniger große Rolle in ihrem Arbeitsprozess zu spielen, die sie als vergleichsweise entschleunigt, allerdings gleichermaßen entgrenzt beschreiben. Elmar Wagner merkt zur Frage nach der Planung von Schreibphasen darüber hinaus an:

Also wenn jetzt halt nicht irgend so ein systematischer Einbruch passiert, aber, aber wenn ich. Eigentlich im Großen und Ganzen, also deswegen kann ich mich auch, ja, eigentlich wirklich mit fast allen anderen, die ich kenne, ohne jede Probleme an Deadlines halten? Ähm, also weil ich einfach sagen kann, ich brauche jetzt, was weiß ich, ich brauche jetzt noch zehn Tage für den Text, dann sind es vielleicht neun oder zwölf oder so, aber es ist ungefähr, ist es immer das und bei den ganz langen Sachen ist es dann so, dass es am Ende schneller geht, als ich gedacht habe. Also erst natürlich dauert es immer länger, als man das vorhat, aber am Ende bin ich dann immer schneller fertig, als ich dachte. (Elmar Wagner)

Wagners ARBEIT findet durch spezifische Eigenheiten wie etwa die Suche nach dem richtigen Stift nicht in solch „effizienter“ Weise statt wie bei Albrecht, Sander oder Deichler. Wie wir später noch sehen werden, weist jedoch sein Aufschreibesystem eine sehr effizienzorientierte Arbeitsweise auf. Hier kann eine Unterscheidung zwischen externer und interner Effizienz vorgenommen werden, die sich einmal auf die *Arbeitsbedingungen* bezieht (z.B. Zeitmanagement) und einmal auf die Produktivität des *Arbeitsvorgangs* selbst (vgl. KAPITEL 5).

Simon Jakobs zeichnet von sich selbst das Bild des schönggeistigen Geisteswissenschaftlers, der in „Gemütlichkeit“ arbeitet, dazu Wein trinkt, welcher praktischerweise sogar in unmittelbarer Nähe zum Schreibtisch gelagert wird, und der durch seine Bibliothek „lustwandelt“ und „lustvoll“

privat liest. Zu dieser durch das früher nur Adligen vorbehaltenen Privileg des „Lustwandeln“ geprägten Arbeitseinstellung passen Effizienz- und Output-Gedanken ungefähr so gut wie das geruhsame Flanieren zur Tätigkeit des Börsenmaklers. In Jakobs Bild des schöngeistigen Geisteswissenschaftlers gehört damit auch, dass er ohne Selbstmaßreglung produktiv sein kann.

Damit stellt sich die Frage, welche Rolle Disziplin in den Beschreibungen und Prozessen der befragten Wissenschaftler\*innen spielt. Beate Deichler spricht im Zusammenhang mit ihrer ARBEIT nur für zwei bestimmte Lebensphasen von Disziplin: Der Zeit, in der ihre Kinder noch nicht selbstständig waren und stundenweise von einer Kinderfrau betreut wurden: „Da muss man ja so äh, rundüsen, ähm, und da ging, musste ich mich auch so ein bisschen disziplinieren, so.“ Sie spricht auch von Disziplin für die Zeit, in der sie im Ausland einen Forschungsaufenthalt hatte und dort in einem Universitätsbüro ein Buch „heruntergeschrieben“ habe:

Hab ich natürlich auch, ab und zu bin ich ins Internet gegangen, aber viel weniger, erstens war das, ich weiß nicht, noch nicht so, obwohl 2006 war's auch schon, aber, ja, ich hab dann meine, also ich bin disziplinierter einfach da gewesen, weil ich dachte, ich muss das jetzt fertig machen. (Beate Deichler)

Sebastian Sander kommt auf den Begriff der Disziplin nicht eigens zu sprechen. Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung von „Effizienz“ und „Output-Orientierung“ seiner Arbeit scheint es allerdings nur deshalb unnötig zu sein, von Disziplin zu sprechen, weil sie im Grunde selbstverständlich ist. Dasselbe kann über Lennart Albrecht gesagt werden. Auch er erwähnt Disziplin oder Disziplinprobleme mit keinem Wort, was nicht weiter verwunderlich scheint: Jemand, der seine wissenschaftlichen Projekte auf mindestens vier Orte und zwei Städte aufgeteilt hat und sich über zu wenig Zeit zum Exzerpieren beklagt, gleichzeitig mit Anfang 40 als Professor arbeitet, der in diverse Forschungsprojekte eingebunden ist, hat – so möchte man sagen – Disziplin.

Emil Maas erwähnt zwar, dass „Disziplin“, beispielsweise bei der Transkription von Audiodaten, notwendig sei, er solche Arbeiten aber immer zeitnah erledigen würde. Er beschreibt auch, wie er einen *peer-reviewed* Artikel nach der notwendigen Vorarbeit in wenigen Tagen geschrieben habe:

Und dann hat man den Artikel heruntergeschrieben, also das ist eigentlich relativ simpel, dadurch, dass ich relativ viel Vorlaufzeit hatte, damit ich ... dadurch, dass ich 'ne sehr konkrete Idee hatte, und 'ne sehr konkrete Fragestellung, hat das Herunterschreiben des Textes dann noch so vielleicht fünf Tage gedauert. (Emil Maas)

Elmar Wagner verwendet zwar nicht den Begriff der Disziplin, schildert allerdings, dass Deadlines für ihn überhaupt kein Problem darstellen. Wie auch bei Beate Deichler kann er wissenschaftliche Projekte ohne feste Arbeitszeitpläne häufig früher abschließen, als es erforderlich wäre: „Also erst natürlich dauert es immer länger, als man das vorhat, aber am Ende bin ich dann immer schneller fertig, als ich dachte“ (Elmar Wagner). Überhaupt kann man sagen, dass Wagner einem Typus entspricht, der sich durch seine Arbeitsweise vor unnötigen und unproduktiven Ablenkungen bewahrt. Dies erreicht er vor allem über die Organisation der Operationsketten seines Aufschreibesystems (vgl. KAPITEL 5).

Simon Jakobs schildert einen Versuch, mit dem Literaturverwaltungsprogramm *Citavi* zu arbeiten und erwähnt in diesem Zusammenhang einen Moment gescheiterter „Selbstdisziplinierung“:

Irgendwann war es mir dann zu aufwändig, das da alles einzupflegen. Weil häufig habe ich es in der falschen Reihenfolge gemacht: Ich habe erst einen Text gelesen und dann fand ich das toll, dann hatte ich eine Idee und dann habe ich mir was notiert und was ausformuliert und dann hatte ich keine Lust, da noch umständlich was in *Citavi* einzupflegen. ... Ich habe diese Programme auch alle gehabt, habe mir das auch alles besorgt, auch den Anspruch zur Selbstdisziplinierung – aber es hat nichts gebracht. (Simon Jakobs)

Allerdings kann aus dieser Interviewpassage nicht auf generelle Schwierigkeiten der Selbstdisziplinierung geschlossen werden. Vielmehr scheint es sich hier um eine fehlende Passung bzw. Integrationsmöglichkeit des Programms in seine etablierten Operationsketten zu handeln. An anderer Stelle scheint Disziplin kein Problem zu sein. So erwähnte Jakobs auch, dass er zwar gelegentlich den Haushalt erledige, doch morgens immer zuerst mit seiner Arbeit beginne:

Dann muss ich natürlich noch dazu sagen, dass ich mich gelegentlich um den Haushalt kümmere. Das mache ich sehr gern und unterbreche dafür auch meine Arbeit. Aber damit fange ich nie an. Ich fange immer mit der Arbeit an. Dann mache ich die Dinge, die notwendig sind. Nicht zur Verzögerung; das passiert mir relativ selten. Dass ich versuche Dinge zu vermeiden, die mit Arbeit zu tun haben. (Simon Jakobs)

Henrike Joost spricht von Disziplin im Hinblick auf ihre Fähigkeit, eintreffende *Arbeits*-E-Mails zu ignorieren, was umso besser gelinge, je konzentrierter sie bei der ARBEIT ist:

Ne, das kommt eher wirklich von alleine, wenn ich gaaanz, wenn ich 'ne super Arbeitsphase habe, dann, ja, dann, dann ziehe ich mein Ding durch und arbeite an meiner Sache und dann denk ich gar nicht dran,



dann, dann ähm bin ich total konzentriert und blende das auch aus und finde das in dem Moment auch nicht wichtig, sonst würde ich es wahrscheinlich in dem Moment auch nicht so gut ausblenden können. ... Das hängt sehr davon ab, wie ich mich gerade selber gerade disziplinieren und konzentrieren kann und bei der Sache bleiben kann. Davon hängt das ab, ansonsten, ja, lenk ich mich selber ab (I lacht). Ja. (Henrike Joost)

Insgesamt bewertet Joost ihre Arbeitsweise jedoch als sehr diszipliniert. Sie erklärt, dass sie tägliche Arbeitszeiten hat, vielfach an den Wochenenden arbeitet und sich auch bei der Tätigkeit des Arbeitens am wohlsten fühle:

Da hab ich schon so meine, ja, recht alltäglichen Arbeitszeiten. (Pause) Ja. Aber, ja, ich arbeite halt immer so lange, wie es geht, und arbeite dann wieder, wenn es geht ... Aber ich mach nichts spezielles, weil ich denke, wie kann ich mich gut regenerieren? ... aber ich merk einfach, wenn's nicht mehr geht und ich aufhören muss, ja. Aber ansonsten ist es schon so, dass ... ich mich am wohlsten fühle, wenn ich arbeite. Das ist auch für mich überhaupt kein Problem, mich zu disziplinieren und hier permanent zu sitzen und rumzurüdeln ... auch am Wochenende, arbeite ich natürlich auch, wenn ich Zeit hab, arbeite ich einfach – wenn ich nicht vom Arbeiten abgehalten werde (Lachen) mit irgendwelchen Familienveranstaltungen oder so, das muss natürlich auch sein, ähm, ja. (Henrike Joost)

Ebenso wie „Effizienz“ und „Disziplin“ bei der Arbeit sollen im Folgenden „Zwang und Lust“ als Motivation für die Arbeit als zwei aus dem Interviewmaterial hervorgetretene Elemente diskutiert werden. Zum einen wird herausgearbeitet, inwiefern die Befragten Arbeit als „Zwang“ verstehen, der auf sie ausgeübt wird, und zum anderen finden jene Interviewpassagen besondere Berücksichtigung, in denen die Befragten von Arbeit als „Lust“ sprechen. Es sei bereits angemerkt, dass das Konzept von „Arbeit aus Lust“ und „Lustbefriedigung durch Arbeit“ nicht losgelöst von sozialen und institutionellen Machtstrukturen gesehen werden kann. Weniger ist hier von Machtausübung „von oben“ die Rede als vielmehr von Strategien der Selbstdisziplinierung, durch die sich äußere, externe Machtstrukturen und -verhältnisse in die Forscher\*innen-Subjekte selbst verlagern, die somit Macht inkorporieren, institutionelle Machtstrukturen reproduzieren bzw. gestalten. Dazu später mehr.

## **Lust oder Zwang zum Arbeiten?**

Da Disziplin bzw. Selbstdisziplinierungsprobleme bei den Befragten insgesamt kein großes Thema darstellen, obwohl deren Arbeitsprozesse nicht oder kaum durch Vorgesetzte oder andere Autoritäten angeleitet und kontrolliert werden, kann konstatiert werden, dass die Befragten unterschiedlicher Altersstufen und Qualifikationsniveaus Arbeit nicht als Zwang begreifen. In einem

normalen Lohnarbeitsverhältnis sieht das anders aus. Allein durch feste Arbeitszeiten, einen Arbeitsort, an dem man täglich erscheinen muss, und die durch die Person des\*der Vorgesetzten sichtbaren Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnisse wird in jedem Moment der Arbeit deren zwanghafter Charakter als unumgängliche Notwendigkeit der eigenen Existenzsicherung ersichtlich, auch wenn er (mental) ausgeblendet werden kann. Ebenso sind bei der freien wissenschaftlichen Arbeit Residuen des Zwangs zur Arbeit enthalten und beobachtbar.

Beate Deichler sucht hin und wieder den Esstisch als Arbeitsort auf, da sie sich hier weniger mit einem durch den Arbeitsort bestimmten Arbeitszwang konfrontiert sieht:

Ich setze mich zwar auch ab und zu nochmal an den Esstisch ... Das finde ich immer sehr gut, auch dann den Arbeitsort zu wechseln. So auch mal irgendwo ganz woanders oder auf der Parkbank was zu lesen, oder so, das da kriegt man einen ganz anderen Bezug dazu. Also ich hatte zum Schreibtisch immer einen sehr schlechten Bezug deswegen, weil ich dachte, der übt so einen Zwang aus. Das ist eigentlich wie bei Latour, ähm, der, dessen Aktant, das ist ein Akteur, der hat eine eigene Ausstrahlung und auch eine eigene Handlungsanforderung an mich, nicht? Dass ich da arbeite, ne? Das setzt einen halt total unter Druck, ne? Warum soll ich jetzt eigentlich am Schreibtisch? Ja, ich muss da arbeiten. Und wenn mir nichts einfällt oder ich hab überhaupt keine Lust oder irgendwie, das ist furchtbar, finde ich, wenn dann der Schreibtisch so eine, äh, so einen Zwang auf einen ausübt. Und deswegen habe ich gedacht, setze ich mich doch an den Esstisch, da brauche ich ja nicht zu arbeiten. (l2 lacht) Nicht? Normalerweise verlangt der Esstisch von mir, dass ich da esse. (Beate Deichler)

Auch Lennart Albrecht weicht für die eigentliche Schreibarbeit an den Esstisch seiner Wohnung aus oder verlässt zum Schreiben eines Buchs sogar ganz die Stadt, an die er durch sein Hauptarbeitsverhältnis gebunden ist. Zeitweise entziehen sich die beiden statushöchsten befragten Wissenschaftler\*innen dem Schreibtisch als primärem, zentralem Arbeitsort und damit gleichermaßen dem mit Zwang verbundenen Arbeitsbegriff der Lohnarbeit.<sup>27</sup>

27 Hier ist der hohe berufliche Status von Albrecht und Deichler auffällig, die sich dem Schreibtisch als einzigem Arbeitsort und damit einer an gesellschaftlichen Zwang gebundenen, fremdbestimmten Lohnarbeit entziehen. Es kann vermutet werden, dass sie durch ihre gesicherte Stellung im Wissenschaftssystem nicht mehr um ihre wissenschaftliche und generelle Existenz kämpfen müssen, so wie dies für die anderen Befragten gilt. Hierdurch sind sie von elementaren Sorgen befreit, müssen dafür allerdings anderen Verpflichtungen, wie Lehre, Gremien- und Verwaltungsaufgaben, in höherem Umfang nachkommen. Auch wenn sie inhaltlich weitestgehend freie Hand in ihrer ARBEIT haben dürften, sind ihre Zeitkapazitäten durch den hohen Umfang an *Arbeit* deutlich begrenzt.

Sebastian Sander arbeitet in seinem Universitätsbüro und ist als befristet beschäftigter Juniorprofessor, der perspektivisch eine mehrjährige Probezeit überstehen muss, um eventuell in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, in einer dennoch von Prekarität bedrohten Arbeitsposition verortet. Es ist daher nachvollziehbar, dass er sich dem durch das Universitätsbüro vermittelten Zwang der Arbeit nicht so lässig zu entziehen vermag, wie das die beiden auf Lebenszeit beschäftigten Kolleg\*innen tun.

Dasselbe gilt für Emil Maas, der sich als Doktorand im Übergang zur Postdoc-Phase ebenfalls in einem stärker durch Abhängigkeiten denn durch Freiheit geprägten Beschäftigungsverhältnis befindet und hofft, dass sich die Arbeit im Universitätsbüro durch die Nähe zum\* zur betreuenden Professor\*in positiv auf die berufliche Zukunft auswirkt.

Für Simon Jakobs gilt dies als Postdoc prinzipiell ebenfalls, doch gelassen entzieht er sich der Arbeit im universitären Büro und erscheint dort lediglich zur Erfüllung der notwendigen Verwaltungsaufgaben. Allerdings arbeitet er inhaltlich noch längst nicht so frei, wie das die statushöheren Kolleg\*innen tun:

Also ich kann auch *relativ* frei arbeiten. Da sich mein individuelles Forschungs- und Arbeitsgebiet nicht mit dem überschneidet, was ich in der Uni manchmal so zu tun habe, unterliege ich keinen Zwängen, sondern ich schreibe die Sachen, die mich interessieren. Schon immer mit Blick auf bestimmte Qualifikationsrichtungen. (Simon Jakobs; Herv. d. Verf.)

Henrike Joost geht ähnlich vor, ihr fehlt allerdings die Leichtigkeit, mit welcher der bereits promovierte Kollege Jakobs seine Arbeit verfolgt. Im Gegensatz zum Klischee des „lustvoll“ lesenden und Wein trinkenden, der Partnerin Monologe präsentierenden, lustwandelnden geisteswissenschaftlichen Schöngeistes arbeitet Joost – allen Störungen durch zu verrichtende Hausarbeit, laute Musik und Schlagzeug-Getrommel zum Trotz – eher diszipliniert als junge Wissensarbeiterin, die durch die zusätzlichen Aufgaben mehr als Grenzgängerin zwischen zwei Rollenmustern charakterisiert werden kann.

Elmar Wagner fällt hier durch kritische Positionen auf. Er merkt als einziger Befragter den „Zwang“ des Arbeitstempos in der Wissenschaft an und würde dieses gern auf die Geschwindigkeit handwerklicher Arbeitsprozesse drosseln, die er als entschleunigter stilisiert. Außerdem distanziert er sich noch weiter vom gegenwärtigen Wissenschaftsbetrieb, indem er kritisiert, dass die Formalitäten des wissenschaftlichen Arbeitens, insbesondere seine Zitationsregeln, zu einer „Konjunktur von Nullinformationen“ geführt hätten und dass solcherlei „neurotische Vollständigkeitsimperative ... irgendwie einem auch den Spaß an der Sache ein bisschen versauen können.“ Dass er sich als einziger Befragter so radikal von der Universität und ihren „Kommissionen“ distanziert, kann sicherlich mit seinem changierenden Status bzw.

seiner Position an den Grenzen zwischen „Drinne und Draußen“ der Universität erklärt werden. Wagner ist ein hochqualifizierter Privatdozent der Literaturwissenschaften, der jedoch nicht in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis auf Lebenszeit an der Universität angestellt ist. Er arbeitet auch nicht auf einer befristeten Postdoc-, Mitarbeiter- oder Lektorenstelle, sondern finanziert seinen Lebensunterhalt mit einzelnen Lehraufträgen an verschiedenen Hochschulen im In- und Ausland. Erstaunlicherweise ist Wagner trotzdem der Ansicht, dass die „Hauptaufgabe“ der Universität nicht darin bestehe, den Lebensunterhalt von Wissenschaftler\*innen zu sichern, sondern relevantes Wissen zu produzieren. Er kann also als „Überzeugungstäter“ und „Idealist“ im Sinne einer an Wahrheit orientierten Wissenschaft angesehen werden:

Eine Wissenschaft, die nur noch von Kommissionen gelesen wird und die ihre Hauptaufgabe in ihrer eigenen Selbstreproduktion sieht, also letztlich darin, Stellen, die ihren Mann oder ihre Frau nähren, ... Ähm, ja, die ist in gewisser Weise nicht nötig. ... Ja, also, in letzter Instanz ist Wissenschaft halt Selbstreflexion der Gesellschaft im Medium des Begriffs, ist zumindest früher, wenigstens teilweise, auch im Modus der Religion geschehen, aber ähm ich finde, das ist, das ist eigentlich die Hauptaufgabe der Geisteswissenschaften und dem muss man irgendwie versuchen, oder sollte man versuchen, durch die Art des Schreibens gerecht zu werden. (Elmar Wagner)

Für einen vergleichsweise geringen beruflichen Status nimmt er die Beschwerden langer Pendelstrecken und schlechter Entlohnung für hochqualifizierte Arbeit auf sich. Kurz: Er befindet sich im akademischen Prekariat. Damit kennt er die Kehrseite der Universität, die auf den ersten Blick wie ein Ressourcenspeicher an sozialen Aufstiegsmöglichkeiten wirkt. Für die Hochschule als Arbeitgeberin gilt dies jedoch nur bedingt und Wagners Kritik ist aufgrund seiner Erfahrungen diesbezüglich entsprechend fundiert. Wagner ist der Ansicht, dass relevantes Wissen längst außerhalb der Universität produziert werde, und macht seine geringe Wertschätzung der bürokratischen Institution Hochschule deutlich, indem er konstatiert:

[W]ird nicht letztlich das Wissen äh, um das es geht, äh, ganz woanders, ganz woanders erzeugt und ist eigentlich ähm die Universität nur so ein relativ altmodisches Schlachtschiff, ähm, das der Tatsache geschuldet ist, dass man am Ende irgendwie so etwas wie äh, so ein auf Pier, auf Papier ausgedrucktes Zeugnis mit der Unterschrift von irgend so einem Fuzzi braucht ... um, um, um sich, um sich zu bewerben. (Elmar Wagner)

Wagner wünscht sich als einziger Befragter explizit weniger „Konkurrenz und Gleichschaltung“ und mehr „Zusammenarbeit“ an den Universitäten.

Von der „Lust“ am Arbeiten sprechen hingegen vor allem die statushöchsten Wissenschaftler\*innen unter den Befragten. Vor allem Beate Deichler benutzt diesen Begriff insgesamt zwölf Mal während des Interviews. Lennart Albrecht erwähnt den Begriff der „Lust“ im Zusammenhang mit einer Anfrage, an einem Sonderforschungsbereich mitzuarbeiten. Er nahm dieses Angebot an, konnte eine Drittmittelförderung für sechs Jahre einwerben und in dieser Zeit sein geplantes „Thirdbook“<sup>28</sup> schreiben (Lennart Albrecht). Es ist also anzunehmen, dass er durch die Art der Arbeit „Lust“ erfahren konnte (Lust durch die Arbeit/ an der Arbeit), die zugleich (arbeits-)motivierend wirkt (Lust auf die Arbeit).

Simon Jakobs, der Postdoc der Literaturdidaktik, erwähnt den Begriff der „Lust“ insgesamt viermal im Interview und bezieht ihn zunächst negativ auf seine Unlust, Forschungsliteratur „da noch umständlich ... in *Citavi* einzupflegen.“ Doch anschließend spricht er von Bibliotheken, in denen „man ... auch nach *Herzenslust* in Einsamkeit *lustwandeln*“ (Herv. d. Verf.) kann, und von „lustvollem privatem Lesen“. Die spätabendliche Arbeit mit Wein und diffuser Beleuchtung deutet ebenfalls eher auf Lust bei der Arbeit und an der Arbeit hin als auf eine Verbindung von Arbeit und Zwang.

Trotz seiner Distanzierung von der Universität als Institution, bei einem gleichzeitig relativ hohen Grad der Abhängigkeit von dieser\*em Arbeitgeber\*in, lässt sich Elmar Wagner die Lust an der wissenschaftlichen Arbeit nicht nehmen. Dabei mag ihm seine Nicht-Eingebundenheit in institutionelle Gremien- und Verwaltungsarbeit, die allein aufgrund des Zeitaufwandes einen entsprechenden Zwang ausübt, größere akademische Freiheiten gewähren. Er beschreibt seine Lesearbeit folgendermaßen:

Also, ich muss jetzt nicht, also was weiß ich, alle [Textgattung] von [Autor] gelesen haben, um dann zu [Autor] zurückzukehren. Das, ähm, ähm, sondern, da bin ich so relativ *lust*gesteuert. Wenn ich so zwei, drei gelesen habe und ich habe dann irgendwie das Gefühl, aha, jetzt sind mir ein paar Sachen klarer, dann muss ich jetzt nicht noch die vierte lesen, in der Hoffnung, dass sich mein Bild irgendwie noch vervollständigt. (Elmar Wagner; Herv.d. Verf.)

Außerdem schlägt Wagner die Aufteilung von wissenschaftlicher Arbeit nach Interessen – also nach „Lust“ – vor, indem er sagt:

[Z]um Beispiel gemeinsame Schreibprozesse ... erproben. Was, ja? Also was weiß ich, jetzt einfach mal drauf los gesponnen, ja wir machen so eine Mindmap im Seminar, wie wir das vorhin besprochen hatten. So, und dann macht man irgendwie diese, diese Mindmap sagt so, ok, und jetzt, wer hat denn Lust zu einem bestimmten Zweig, oder zu einem

28 Hier meint Albrecht ein drittes Buch, das nach der Dissertation und der Habilitation folgte. Also ein wissenschaftliches Buch, das nicht unter dem Zwang einer Qualifikationsarbeit steht, sondern nach Interesse und „Lust“ geschrieben wurde.

bestimmten Unterpunkt, den wir, den wir hier haben, irgendwie mal einen Essay zu schreiben, oder etwas zu recherchieren, ähm, ähm [Geraschel] und dann sozusagen und dann sozusagen auf diese Weise Arbeit zu verteilen. (Elmar Wagner)

## Eine veränderte Betrachtungsweise von ARBEIT | *Arbeit*

Eine Trennung von Arbeit und Privatem findet bei den Befragten nicht statt. Von den *early career researchers*, die sich mit ihrem Status unterhalb der Professur befinden und noch keine Habilitation verfasst haben, wird diese Trennung zwar angestrebt, allerdings nicht durchgehalten. Der Versuch der Trennung von Arbeit und Privatem manifestiert sich vor allem räumlich und wird im folgenden Kapitel noch differenzierter thematisiert werden. Deutlich wurde aber bereits, dass die Entgrenzung von Arbeit auf der Zeitachse maßgeblich auch deshalb erfolgen kann, weil die Arbeit von Kulturwissenschaftler\*innen nicht im *Library Life* als Äquivalent zum *Laboratory Life* der Naturwissenschaftler\*innen stattfindet, da die räumlich entgrenzte *Library* vor allem über das Internet und seine Datenbanken überall zugänglich ist und alle Bereiche des *Life* durchzieht. Zwar trennen die Befragten in der Praxis nicht zwischen Arbeit und Privatem, sehr wohl aber zwischen Arbeit in Lehre und Verwaltungsarbeit (*Arbeit*) und Forschungsarbeit (ARBEIT).<sup>29</sup> Geht man davon aus, dass insbesondere ARBEIT ein sinngebender Faktor ihres Lebens darstellt, da sie hier intrinsischen Motivationen und Interessen folgen können, so überrascht es nicht, dass diese Form von ARBEIT nicht als klassische, mit Zwang „von oben“ verbundene Lohnarbeit angesehen wird, sondern buchstäblich Sinn macht, also Sinn gibt und Sinn schafft. Der Begriff der „Macht“ kann somit auch als Verb gelesen werden: *Arbeit macht Sinn*. Bemerkenswert ist, dass dieser Sinn einerseits von den Forschenden selbsttätig hervorgebracht, andererseits aber auch durch institutionelle Machtstrukturen perpetuiert wird, denen die Forschenden unterworfen sind. Um diesen Zusammenhang in den Blick zu bekommen, ist es hilfreich, das Phänomen der Entgrenzung und der Selbstdisziplinierung in einem wechselseitigen Verhältnis zu sehen und es in Relation zu gesellschaftlichen Entwicklungen zu setzen.

Wenn es der empirischen Realität entspricht, dass im Rahmen hochgradiger Entgrenzung die Strukturierungsleistungen von Arbeit in hohem Maße von den Subjekten selbst erbracht werden, dann ist davon auszugehen, dass entgrenzte Verhältnisse auch hochgradig selbstdisziplinierte

29 Elmar Wagner stellt diesbezüglich eine Ausnahme dar, da er keine institutionelle Verwaltungsarbeit im engeren Sinne zu erledigen hat. Außerdem scheint ihm die Lehre ebenso wichtig zu sein wie seine Bücher.

„Forschungskraftunternehmer\*innen“ (Zabrodsky 2012) erfordern. Folglich müssten diejenigen Wissenschaftler\*innen am erfolgreichsten sein, die dem Typus des\*der selbstregulierten „Forschungskraftunternehmers\*in“ am ehesten entsprechen. Das heißt, dass die im System erfolgreichen Wissenschaftler\*innen disziplinierte Selbstregulation unter entgrenzten Bedingungen effizient aufrecht- und kontinuierlich durchzuhalten im Stande sein müssen. Unsere Befunde weisen indes zugleich darauf hin, dass Wissenschaftler\*innen aus Liebe zu ihrer Tätigkeit Arbeitsverhältnisse auch dann hinnehmen, wenn sie im Grunde inakzeptabel sind. Das Wissen darum kann dann zum Gegenstand von Machtstrategien werden. Denn nun ist es möglich, die Untrennbarkeit des Wissenschaftssubjekts von der Person gegen das Individuum auszuspielen. Aus Lust an der Sache hat man sich mit dem nötigen Ernst jahrelang auf einem Gebiet spezialisiert, bis es für eine berufliche Neuorientierung allmählich zu spät wird und die Passion zum Zwang wird. Bisher wurde diese Tatsache, die für Geistes- und Kulturwissenschaftler\*innen generell gilt, mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs thematisiert:

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern fällt es mit fortschreitendem Qualifizierungsverlauf schwerer, den einmal eingeschlagenen Karriereweg der Wissenschaft zu verlassen, weil ein beruflicher Neustart außerhalb der Hochschule nur unter Schwierigkeiten zu meistern ist. Andererseits steht die Bindung der Berufung an eine im universitären Bereich erworbene Qualifikation der Rückkehr derjenigen Wissenschaftler entgegen, die einmal von den Hochschulen in den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt gewechselt sind. (Burkhardt 2010, 13)

Fluktuationen von der Universität in den nicht-universitären Bereich sind – zumindest im Bereich der Hochschule und im Gegensatz zu Fachhochschulen – an die Bereitschaft gebunden, das bisher Erreichte aufgeben zu müssen. Der „Weg zurück“ ist häufig versperrt. Bisherige Forschungsergebnisse empirischer Studien scheinen dies zu bestätigen (vgl. Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2013, 64, 66–67; Kahlert 2013, 259; Esdar, Gorges und Wild 2013, 286; Zabrodsky 2012, 171; Findeisen 2011, 281; Jongmanns 2011, 55, 74, 81–83; George, Junge und Schoneville 2011, 12f.; Jakztat, Schindler und Briedis 2010, 15–20; Grünh et al. 2009, 5, 40). Unter solchen Umständen mag man schneller bereit sein, Verhältnisse zu akzeptieren, die man unter anderen Umständen ablehnen würde. Der Begriff der „Macht“ ist somit gleichsam als Nomen und Verbindungsglied zwischen Arbeit und Sinn zu lesen: *Arbeit – Macht – Sinn*.

In dieser Konstellation kann somit noch eine weitere Bedeutungsebene identifiziert werden, da ein Arbeitsplatz im Wissenschaftsbetrieb schließlich auch die Zugehörigkeit zur gesellschaftlichen Funktionselite Wissenschaft sichert und zwangsläufig zu Gelegenheiten der Machtausübung führt. Dass

wissenschaftliche und darüber vermittelt auch (zukünftige) gesellschaftliche wie politische Diskursordnungen mitbestimmt werden können, beginnt bereits bei den unteren Hierarchieebenen im Wissenschaftsbetrieb, etwa bei Sanktionierung oder Förderung von Statusniedrigeren, z.B. durch Prüfungen und Benotungen von Studierenden:

In modernen Gesellschaften spielt Wissenschaft insgesamt eine vergleichsweise bedeutende Rolle und hat einen hohen gesellschaftlichen Status, da die gesellschaftliche und politische Entwicklung maßgeblich durch sie geprägt wird. ... [Daher] kommt den Universitäten in der entstehenden postnationalen und postindustriellen Konstellation eine bedeutende Rolle in der Produktion, Verteilung, Zuweisung und Reflexion von Macht durch (wissenschaftliches) Wissen zu ... (Kahlert 2013a, 217)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass man mit dem Begriff der Lohnarbeit in wissenschaftlichen Zusammenhängen nicht weit kommt, da die im Universitätsbetrieb arbeitenden Wissenschaftler\*innen ein hohes Maß an Identifizierung mit dem Arbeitsgegenstand und die entsprechende Selbstregulierung und -disziplinierung aufweisen, was dazu führt, dass sie ARBEIT nicht als Zwang, sondern als Selbstverwirklichung und Sinngebung verstehen. Indem ARBEIT sinnstiftend erscheint, herrscht *vice versa* ein hohes Maß an Selbstdisziplin und die Bereitschaft zur Selbstdisziplinierung vor – in weniger mechanistischem Sinne führt dies zu Begeisterung und Engagement, denn für die Befragten ist wissenschaftliche Arbeit (ARBEIT) mehr als bloße Lohnarbeit. Die nach individuellen Interessen erfolgende inhaltliche Schwerpunktsetzung ist oder wird zum wichtigen Teil der persönlichen Identität. Somit lässt sich auch die nicht angestrebte oder zumindest permanent scheiternde Trennung von Arbeit und Privatem erklären, da es schlicht keine von dem\*der Wissenschaftler\*in abzugrenzende Privatperson (mehr) gibt oder anders gesagt, indem es keine *nur* wissenschaftlich tätigen Menschen gibt, die völlig losgelöst vom Privatleben arbeiten.