

## **Berufung oder Balance? Veränderungen der Work-Life Balance in der akademischen Arbeitswelt**

**Silvana Weiss, Christoph Glatz & Renate Ortlieb**

Universität Graz

"Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel, der auch vor Universitäten nicht haltmacht. Moderne Informationstechnologien und durch die Corona-Pandemie weiter verstärkte Etablierung von Homeoffice-Möglichkeiten bieten Arbeitnehmenden mehr Flexibilität berufliche und private Lebensbereiche zu vereinbaren. Gleichzeitig gewinnt der gesellschaftliche Diskurs an Bedeutung, dass insbesondere jüngere Generationen verstärkt Wert auf eine zufriedenstellende Work-Life-Balance legen und dementsprechende Rahmenbedingungen von ihren Arbeitgebenden einfordern würden (Lyons und Kuron 2014). Jedoch zeigen Studien auch, dass durch technologische Veränderungen und Homeoffice-Möglichkeiten die Erwartung an eine ständige Erreichbarkeit zunehmen, was Individuen vor Herausforderungen stellt, insbesondere wenn es um eine Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben geht (Mazmanian et al. 2013). Dieses Spannungsfeld wird in der vorliegenden Studie näher beleuchtet.

Die universitäre Arbeitswelt stellt dabei ein besonders aufschlussreiches Untersuchungsfeld dar, da traditionell das Ideal einer entgrenzten Lebensführung als Teil des Selbstverständnisses von Wissenschaftler\*innen wirkt (Beaufäys 2006). Leidenschaft für den Wissenschaftsberuf gilt als zentraler Antrieb für ein hohes, oft entgrenztes Zeitinvestment (Weiss und Ortlieb 2024) und als wesentlicher Erfolgsfaktor für Wissenschaftler\*innen (Beigi et al. 2017). Gleichzeitig birgt diese Leidenschaft jedoch das Risiko, eigene Belastungsgrenzen zu überschreiten, was langfristig gesundheitliche Folgen haben kann (Acker und Armenti, 2004). Außerdem kann dieses Ideal exkludierend wirken

gegenüber allen, die es nicht erfüllen können oder wollen (Weiss 2019) und bestärkt neben anderen Faktoren die „ungleiche Universität“ (Hark und Hofbauer 2023).

Als Datengrundlage dienen zwei Online-Umfragen, die an der Universität Graz im Abstand von zehn Jahren (2013 und 2023) durchgeführt wurden. In beiden Erhebungen wurden Mitarbeiter\*innen zur Work-Life-Balance und damit zusammenhängenden Aspekten befragt, darunter: Arbeitszeit und Flexibilität, Autonomie und Entgrenzung, Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen, Karriereperspektiven sowie diverse Erwartungshaltungen an den Wissenschaftsberuf. Der direkte Vergleich dieser beiden Erhebungszeitpunkte ermöglicht es, Entwicklungen und Veränderungen über die Zeit sichtbar zu machen. Zudem wurde in der Umfrage von 2023 auch das nicht-wissenschaftliche Universitäts-Personal einbezogen, wodurch ein Vergleich zwischen verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der universitären Arbeitswelt möglich wird.

Die Ergebnisse verdeutlichen eine Veränderung in der Erwartungshaltung gegenüber dem wissenschaftlichen Beruf: Während 2013 noch ein hoher Anteil der Wissenschaftler\*innen ihre Tätigkeit als Berufung ansah, ist dieser Anteil im Jahr 2023 merklich niedriger. Ebenso hat das Interesse an einer langfristigen akademischen Laufbahn abgenommen. Dies legt nahe, dass das von Max Weber (1917[1992]) beschriebene Ideal der Wissenschaft als Beruf(ung) an Bedeutung verliert. Dennoch zeigen sich weiterhin signifikante Unterschiede zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal, was die Spezifika des Wissenschaftsberufs unterstreicht.

Zusammenfassend geben die Ergebnisse dieser Untersuchung Einblicke in den Wandel der universitären Arbeitswelt und verdeutlichen, wie sich die Wahrnehmung von Arbeit

verändert – womöglich auch im Hinblick auf die langfristige Attraktivität des Wissenschaftsberufs.

#### Literatur

Acker S, Armenti C (2004) Sleepless in academia. *Gender and Education* 16(1): 3–24.

Beaufäys S (2006) Von Goldgräbern und Körperlosen. Mythos und Alltag wissenschaftlicher Lebensführung. In: Buchmayr M, Neissl J (Hrsg) *Work-life-balance & Wissenschaft – ein Widerspruch?* Lit, Wien: 11–21.

Beigi M, Wang J, Arthur MB (2017) Work–family interface in the context of career success: A qualitative inquiry. *Human Relations* 70(9): 1091–1114.

Hark S, Hofbauer J (2023) *Die ungleiche Universität: Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*. Wien: Passagen-Verlag.

Hofbauer J (2006) Konkurrentinnen außer Konkurrenz? *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 31(4): 23–44.

Lyons S, Kuron L (2014) Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior* 35(S1): 139–157.

Mazmanian M, Orlikowski WJ, Yates J. (2013) The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science* 24(5): 1337–1357.

Paulitz T, Goisauf M, Zapusek S (2015) Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar?  
Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. Gender 7(2):  
130–144.

Weber M (1917[1992]) Wissenschaft als Beruf: 1917/1919. Mohr Siebeck.

Weiss S, Ortlieb R. (2024) Professional–personal boundary work: Individuals torn between  
integration and segmentation. German Journal of Human Resource Management, online  
first, DOI: 10.1177/23970022241291503.

Weiss S (2019) Grenze zwischen Berufs- und Privatleben im Wissenschaftsfeld: Eine  
Bourdieuische Perspektive. Wiesbaden: Springer Gabler Research."