

Julia Reuter, Oliver Berli, Manuela Zinnbauer (Hg.)

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERE ALS HASARD

Eine Sondierung

campus

Wissenschaftliche Karriere als Hasard

Julia Reuter ist Professorin für Erziehungs- und Kultursoziologie an der Universität Köln. Dr. *Oliver Berli* und *Manuela Tischler* sind dort wissenschaftliche Mitarbeiter.

© Campus Verlag GmbH

Julia Reuter, Oliver Berli, Manuela Tischler (Hg.)

Wissenschaftliche Karriere als Hasard

Eine Sondierung

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

ISBN 978-3-593-50634-0 Print
ISBN 978-3-593-43507-7 E-Book (PDF)
ISBN 978-3-593-43549-7 E-Book (EPUB)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2016 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Satz: Beltz Bad Langensalza GmbH
Gesetzt aus: Garamond
Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza GmbH
Printed in Germany

www.campus.de

© Campus Verlag GmbH

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung | 7 |
| <i>Julia Reuter, Oliver Berli und Manuela Tischler</i> | |
| | |
| I. Wissenschaftliche Identitäten und Biographien | |
| Akademischer Hazard und berufliche Identitäten | 29 |
| <i>Hildegard Matthies</i> | |
| Wissenschaftler-Karrieren scheitern nicht. Zur Herstellung von »Karriere« in Karriereerzählungen von Wissenschaftlerinnen | 49 |
| <i>Lars Alberth, Matthias Hahn und Gabriele Wagner</i> | |
| Autonomie und Trajektorie. Zur Bedeutung von Verselbständigung für wissenschaftliche Laufbahnen. | 77 |
| <i>Hannah Burger und Julia Elven</i> | |
| Der perfekte Lebenslauf. Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze. | 101 |
| <i>Sigrid Metz-Göckel</i> | |
| | |
| II. Wissenschaftliche Eliten, Dimensionen und Effekte von Ungleichheit | |
| Der Weg zum Universitätspräsidenten. Zufall oder berufsbiographische Absicht? | 131 |
| <i>Eva Barlösius und Nadja Bieletzki</i> | |
| Leistung, Zufall oder Herkunft? Die Karrierewege der deutschen Wissenschaftselite | 157 |
| <i>Angela Graf</i> | |

| | |
|--|-----|
| Exzellenzkarrieren? Die Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative und ihre Bedeutung für akademische Karrieren | 185 |
| <i>Roland Bloch</i> | |
| Die (Re-)Produktion von Ungleichheiten in der Rekrutierung von Promovierenden | 211 |
| <i>Heike Kahlert</i> | |
| Nachwuchssorgen? Wissenschaftliche Karriere mit Kind oder was die Wissenschaft von anderen Beschäftigungssystemen lernen kann | 235 |
| <i>Julia Reuter und Günther Vedder</i> | |
| III. Zutrauen, Vertrauen und Wissenschaftskarriere | |
| Karriere in der Wissenschaft. Ohne Zuversicht geht es nicht | 265 |
| <i>Heiner Minssen</i> | |
| Vertrauen als Ressource im Umgang mit Unsicherheiten auf dem wissenschaftlichen Karriereweg | 291 |
| <i>Manuela Tischler</i> | |
| Nicht mit- und nicht ohneinander: Professor_innen, Spezialist_innen und die institutionalisierte Ambiguität der Nachwuchsförderung | 313 |
| <i>Caroline Richter und Christina Reul</i> | |
| Subjektive Möglichkeitshorizonte und die Genese von Karriereambitionen. Zur empirischen Problematisierung exemplarischer Theorien wissenschaftlicher Karrieren | 337 |
| <i>Oliver Berli</i> | |
| Autorinnen und Autoren | 361 |

Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung

Julia Reuter, Oliver Berli und Manuela Tischler

1. Wissenschaftliche Karriere als Hasard – Zur anhaltenden Aktualität einer Problemdiagnose

Karrieren in der Wissenschaft sind ein Hasard: Diese Problemdiagnose wird gegenwärtig in verschiedenen Arenen und von verschiedenen Akteuren verhandelt. In den Medien ist von Resignation, Überbelastung und einer hohen Ausstiegsneigung von Universitätsangehörigen als Folge der gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen die Rede,¹ von Seite des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses werden Petitionen ins Leben gerufen,² in denen neben der Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse auf die zunehmende Unsicherheit wissenschaftlicher Karrierewege hingewiesen wird, Fachgesellschaften befassen sich mit der Thematik ebenso wie es von Seiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung Vorstöße gibt, den Unmut in programmatische Forderungen zu gießen.³ Neben den genannten Akteuren bieten auch etablierte Wissenschaftler_innen Beschreibungsformeln – wie etwa *akademischer Kapitalismus* (Münch 2011) – für die diagnostizierten Phänomene an. Die beobachtbare Vielfalt der beteiligten Akteure wird durch die Übereinstimmungen in den Problembeschreibungen abgemildert. Neben der durchgängigen Betonung der negativen Entwicklungen im deutschen Wissenschaftssystem und deren Effekte auf Wissenschaftskarrieren wird damit – mehr oder weniger implizit – immer auch die normative Frage »was ist gute Arbeit?« mitverhandelt.

1 So berichtete die ZEIT im September 2015 mit Bezug auf eine Umfrage unter Nachwuchswissenschaftler_innen (vgl. Seifert 2015: 93ff.).

2 Hierzu ließe sich etwa eine Petition von Nachwuchswissenschaftler_innen zählen, die 2014 an die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) gerichtet wurde (<https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft>).

3 Exemplarisch sind das Templiner Manifest sowie der Herrschinger Kodex der GEW zu nennen.

Tritt man einen Schritt von diesen aktuellen Problemdiagnosen zurück, lässt sich erkennen, dass zentrale Aspekte der gegenwärtigen Kritik keineswegs neue Problembeschreibungen sind. Vielmehr gehören Unplanbarkeit und Risikohaftigkeit zu den wiederkehrenden Schwerpunkten der Thematisierung wissenschaftlicher Karrieren. Um auf die anhaltende Relevanz dieser Problematik hinzuweisen, greift der Titel des vorliegenden Bandes auf eine Formulierung Max Webers zurück, der in seiner Rede »Wissenschaft als Beruf« vor annähernd 100 Jahren Wissenschaftskarrieren mit dem Begriff des »Hazards« umschrieb (1988 [1919]). In dieser Rede benennt Weber mehrere Bedingungen des Gelingens wissenschaftlicher Karrieren, gleichwohl räumt er dem Zufall besondere Relevanz ein: »Gewiß: nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Maße. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine so große Rolle spielt« (1988 [1919]: 585).

Wenn auch der Verweis auf Weber nicht fehlen darf, sobald im deutschsprachigen Raum über Wissenschaftskarrieren gesprochen bzw. geschrieben wird, muss doch – mit Reinhard Kreckel (2013) gesprochen – auf die »unzeitgemäße Aktualität Max Webers« hingewiesen werden. Die deutsche Universität, wie sie Weber in seiner Rede vor Augen hatte, ist seitdem vielen Veränderungen unterworfen gewesen. Damit hat sich auch das Bild wissenschaftlicher Karrieren gewandelt. Während Weber den Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn in der Privatdozentur (1988 [1919]: 583) sah und vor allem einen spezifischen Ausschnitt wissenschaftlicher Karrieren fokussierte – den Übergang vom Status des Privatdozenten auf eine ordentliche Professur – wird heutzutage in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung der Startpunkt einer wissenschaftlichen Karriere meist schon in früheren Karrierestufen verortet.⁴ Die Privatdozentur ist nicht mehr, oder präziser: nicht mehr in allen Disziplinen die notwendige Vorstufe zur Erlangung von Berufbarkeit, was die Auffächerung von Karrierewegen befördert hat. Neben der Pluralisierung und Differenzierung von wissenschaftlichen Karrierewegen, etwa durch neue Personalkategorien und Qualifizierungsmöglichkeiten, zählen zu den bedeutsamen Veränderungen auch die Ausweitung des sogenannten Mittelbaus (vgl. Enders 1996) bis hin zur heutigen Personalstruktur.

⁴ Aber auch wenn Wissenschaftskarrieren vielleicht früher ansetzen, oder anders: die Untersuchung von Wissenschaftskarrieren auch frühere Phasen in den Blick nimmt, erweist sich die Metapher des Hazards oder Glückspiels weiterhin als äußerst anschlussfähig. So fungieren Zufall und Glück auf der Ebene lebensgeschichtlicher Erzählungen als bedeutsame Deutungsmuster wie Anelia Kasabova und Nikola Langreiter am Beispiel von Kulturwissenschaftler_innen (2007) gezeigt haben.

tur an deutschen Universitäten, die im internationalen Vergleich ein deutliches Missverhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen aufweist (bspw. Kreckel/Zimmermann 2014). Mit diesen Entwicklungen ist auch eine verschärfte Konkurrenz- und Wettbewerbssituation unter den Beschäftigten verbunden. Denn in letzter Konsequenz gleicht der wissenschaftliche Arbeitsmarkt in Deutschland einem *winner-take-all*-Markt (vgl. Rogge 2015). So verweisen zeitdiagnostische Befunde vor allem auf die anhaltende Aktualität der Problemdiagnose, Wissenschaftskarrieren seien Hasard. Denn berufliche Unsicherheit und Kompetitivität ebenso wie langwierige Qualifizierungsverläufe, ausgeprägte Hierarchien und eine hohe Selektivität sind bis heute konstitutive Merkmale wissenschaftlicher Karrieren. Um die berufliche Unsicherheit wusste aber auch schon Weber, wenn er in seinem Vortrag darauf hinweist, dass neben den beruflichen auch finanzielle Risiken zur Universitätslaufbahn gehören: »Denn es ist außerordentlich gewagt für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen. Er muß es mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können, ohne irgendwie zu wissen, ob er nachher die Chancen hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht.« (1988 [1919]: 583)⁵ Unter diesen Bedingungen ist von einer hohen sozialen Selektivität des Hochschulpersonals auszugehen, die historisch angelegte Studien belegen. Hier ist etwa Martin Schmeisers Untersuchung zum »akademischen Hasard« (1994) zu nennen, in der 50 Berufsbiographien von Professoren an deutschen Universitäten zur Jahrhundertwende (1870–1920) rekonstruiert werden. Diese und andere Studien (bspw. Weber 1984) zeigen sehr deutlich, dass wissenschaftliche Karrieren immer schon hoch selektiv und mit erheblichen Risiken des Scheiterns verbunden waren: Den angehenden Professoren wurde schon damals nicht nur eine hohe Frustrationstoleranz abverlangt, sondern das Berufsziel bedeutete auch einen jahrelangen Verzicht auf eine normale bürgerliche Existenz inklusive Familiengründung. Die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere war somit auch zu Beginn des 20. Jahrhunderts eine Entscheidung für eine riskante Berufslaufbahn und eine entbehrungsreiche Zeit voller emotionaler Spannungen.

⁵ Dass Wissenschaft nicht nur eine geistesaristokratische, sondern auch eine dominant männliche Unternehmung ist bzw. sein sollte, ist für Weber so selbstverständlich, dass es nicht thematisiert wird. Auch wenn sich die Selbstverständlichkeiten deutlich verschoben haben, ist die Relevanz der Ungleichheitsdimension Geschlecht in der Wissenschaft ungebrochen (vgl. exemplarisch Beaufaÿs 2003; Beaufaÿs et al. 2012; Kahlert 2013; Wobbe 2003).

Vor dieser vielschichtigen Ausgangslage stellt sich die Frage, was die heutige Diskussion um wissenschaftliche Karrieren als Hasard an neuen Einsichten bringen kann. Eine notwendige Schärfung des Blicks leistet sicherlich die vergleichende Beschäftigung mit akademischen Karrierestrukturen und Hochschulsystemen, die den differenzierenden Grad an Institutionalisierung des Hasards in der Organisation von Laufbahnen veranschaulichen. So unterscheiden sich Karrierebedingungen in Deutschland, Kreckel und Zimmermann (2014) zufolge, in vielerlei Hinblick von Karrierestrukturen in anderen Ländern, wie z. B. in den USA, Großbritannien, Frankreich: Sie sind riskanter, weil es hierzulande nach wie vor eine hohe normative Orientierung am historisch tradierten Habilitationsmodell gibt – selbst in Fächern, in denen die kumulative Habilitation eingeführt wurde. Dies führt zu einer extrem ausgedehnten Qualifikationszeit, einem hohen Lebensalter der Habilitierenden, einer späten Selbständigkeit in Lehre und Forschung und einer ungeklärten Situation der nicht berufenen Privatdozent_innen (ebd.: 35). Weder Neuerungen, wie z. B. die Einführung der Stellenkategorie der Juniorprofessur, noch Exzellenzinitiativen oder die Internationalisierungsbemühungen deutscher Hochschulen haben daran etwas geändert. Für die Postdoc-Phase steht in Deutschland nach wie vor die Qualifizierungsaufgabe im Vordergrund, weshalb Postdoc-Stellen typischerweise befristet besetzt werden (vgl. ebd.: 41). So macht die Gruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (Nachwuchsgruppenleiter_innen und Drittmittelbeschäftigte eingeschlossen) in Deutschland immerhin fast 80 % des gesamten wissenschaftlichen Personals aus. Kein anderes Land leistet sich diese Unverhältnismäßigkeit, die neben der Verschärfung der Konkurrenz auch eine späte, dafür massive Selektion bei der Besetzung von Professuren notwendig macht. Zudem liegt ihr eine eigentümliche Logik zugrunde: Obwohl die Mitarbeiter_innenstellen gerade aufgrund ihres Qualifikationscharakters befristet werden, konnte ihre Zahl in Deutschland nur deswegen so stark zunehmen, weil der Großteil sich gerade nicht weiter qualifiziert, und damit auch nicht mehr Teil des akademischen Karrieresystems ist. Das massenhafte »Scheitern« von wissenschaftlichen Karrieren ist somit gewissermaßen konstitutiv für das deutsche Hochschulsystem. Folglich ist der Hasard wissenschaftlicher Karrieren aktueller und brisanter denn je, zumal in Deutschland.

Vor diesem Hintergrund erscheint die hohe Einstiegsneigung des Nachwuchses in wissenschaftliche Karrieren umso erklärungsbedürftiger. Im wissenschaftlichen Feld gibt es anders als in anderen Arbeitsfeldern keinen

»Nachwuchsmangel«. Jedes Jahr strömen aufs Neue kreative und engagierte junge Menschen aus den Universitäten direkt wieder in die Universitäten hinein. Strukturierte Promotionsprogramme in Form von DFG-finanzierten Graduiertenkollegs wie auch durch die Exzellenzinitiative geförderte Graduiertenschulen produzieren nennenswerte Mengen von promovierten Wissenschaftler_innen, die gerne im System bleiben möchten.⁶ Allein gegenwärtig stehen über 230.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen tendenziell 45.000 Professuren gegenüber (vgl. Konsortium Bundesbericht 2013). Der »Flaschenhals« für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird also immer schmaler, aber die Flasche verjüngt sich erst zu einem sehr späten Zeitpunkt; sie ist lange Zeit sehr breit und wird dann plötzlich sehr eng. Während in anderen Ländern, der Zugang zur Promotion an eine Stelle und/oder besondere Auswahlverfahren und Eignungsprüfungen gebunden ist, braucht es hierzulande häufig lediglich die Zusage eines Betreuenden, um promovieren zu dürfen. Auch dies erklärt womöglich die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere. Hinzu kommt, dass wissenschaftlichen Titeln auch heute noch ein Hauch von »Adelung der eigenen Persönlichkeit« anhaftet: Der Dokortitel fungiert als symbolisches Kapital, auch wenn davon auszugehen ist, dass der Wert des Titels, nicht nur wegen der zahlreichen bekannt gewordenen Plagiatsaffären von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, in den letzten Jahren gelitten hat (Hoffritz 2015: 97). Wissenschaftler_innen genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Prestige; seit Jahren rangiert der Beruf des Hochschulprofessors auf den vorderen Rängen der Berufsprestigeskala (IfD 2013). Und: Wissenschaftliches Arbeiten erscheint im Vergleich zu vielen anderen Berufen sehr selbstbestimmt, was Themen, Methoden und nicht zuletzt die Zeiteinteilung angeht und ist nach wie vor eng mit der Vorstellung spannender ungelöster Rätsel der Wissenschaft verbunden (vgl. Müller 2014: 9).⁷

Tatsächlich werden neben der hohen gesellschaftlichen Bedeutung des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems die großen Freiheiten des Wis-

⁶ Vor diesem Hintergrund kommt die so genannte Imboden-Kommission, welche die Exzellenzinitiative evaluiert, zu der Empfehlung, Graduiertenschulen in der nächsten Runde der Exzellenzinitiative kein weiteres Mal zu fördern (IEKE 2016: 39).

⁷ Wer sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheidet, entscheidet sich in der Regel auch gegen ein anti-intellektualistisches (Arbeits-)Leben und für eine Lebensform, in der möglicherweise das »ziellose Wandern, gepaart mit dem Gefühl, überall hin gehen zu dürfen« im Sinne Zygmunt Baumans (1995) als privilegiert gilt. Oder ist die postmoderne Ethik bloß eine zynische Perspektive auf die Arbeits- und Lebensrealität im 21. Jahrhundert?

senschaftssystemen, die flexible Arbeitsorganisation und die interessanten Aufgaben von Doktorand_innen als zentrale Motivation für den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere benannt (vgl. Konsortium Bundesbericht 2013: 49). Häufig werden erst nach der Promotion die Befristung von Stellen und die im Vergleich mit anderen Berufen niedrigere Bezahlung von Wissenschaftler_innen problematisiert, worauf Befunde zur Mobilität und Drop-Out wissenschaftlicher Beschäftigter schließen lassen (vgl. ebd. 239; Metz-Göckel u. a. 2016). In der aktuellen Debatte um die schlechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind es folgerichtig auch vorwiegend die Postdocs, die sich zu Wort melden. Zum Teil ist dies auch dadurch motiviert, da sie sich in einer Lebensphase befinden, in der neben Qualifizierungsprozessen (Habilitation) häufig gleichzeitig generative Entscheidungen getroffen werden (Konsortium Bundesbericht 2013: 240) und berufliche wie private Planungsunsicherheiten einen anderen Stellenwert bekommen. Eigentümlicherweise wurde diese Gruppe bislang in der wissenschaftlichen Berichterstattung im Kontext von Hochschulforschung und Hochschulpolitik kaum gesondert betrachtet: Es fehlen vor allem empirische Daten zur Situation von Postdocs, die neben der schlichten soziodemographischen Vermessung des heterogenen Hochschulpersonals mit Dokortitel und der Quantifizierung von Leistungsindikatoren für die Qualifizierungsphase nach der Promotion auch qualitative Fragen berücksichtigen, z. B. wie Nachwuchswissenschaftler_innen in verschiedenen Qualifikationsphasen ihren bisherigen Karriereverlauf, Bezugspersonen, Statuspassen sowie Selektionsprozesse und Möglichkeitshorizonte erfahren und bewältigen, wie sie die an sie gestellten Anforderungen bewerten, wie sie wissenschaftliche Karriere erleben, nicht zuletzt ob sie überhaupt ihre wissenschaftliche Laufbahn als *Karriere* erleben. Dies erfordert die Berücksichtigung der Diachronizität wie Prozessualität von Karriere- und Lebensereignissen sowie einen mikroperspektivischen Zugang. Denn nur so können die zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Biographie und wissenschaftlicher Karriere unterschiedlichen »individuellen Rahmungen« und »subjektiven Möglichkeitshorizonte« der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn im Zusammenspiel von Wissensbeständen, Bewältigungsformen und institutionellen Konstellationen rekonstruiert werden. Ebenso rückt ein solcher Zugang die Bedeutung von ausgewählten Ereignissen bzw. Personen für den Verlauf von Erwerbsbiographien in den Blick – typischerweise auch solche, die üblicherweise von der Hochschulforschung ausgeblendet werden, wie etwa private Vertrauensbeziehungen und -personen. Sie übernehmen nicht selten als ideelle, emotionale oder sogar finanzi-

elle Stütze in langen Qualifizierungs- und Bewährungsphase zentrale Funktionen in wissenschaftlichen Karrieren.

2. Wissenschaftliche Karriere als Hasard – Zur Fragestellung des vorliegenden Bandes

Der vorliegende Band will in der Frage der aktuellen Rahmungen und Verhandlungen des Hasards in wissenschaftlichen Karrieren eine erste Sondierung vornehmen; ausgehend von einem gemeinsamen Verbundforschungsprojekt »Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs« (VWiN),⁸ das den besonderen Hasard der Postdocs ernst nimmt, haben wir uns auf die Suche nach weiteren Forscher_innen gemacht, die neue Perspektiven auf die Diskussion um den sogenannten Nachwuchs wie auch Wissenschaftskarrieren einziehen. Fündig geworden sind wir nicht nur in der Wissenschafts- und Bildungssoziologie, sondern auch in der Wissens- und Kulturosoziologie, der Soziologie des Vertrauens, der Arbeits- und Organisationssoziologie, der Ungleichheits- und Geschlechtersoziologie. Es sind Beiträge, die über den reklamierten Reformbedarf bei Befristung und Finanzierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten hinaus eine grundsätzliche Reflexion des Karrierebegriffs und damit verbunden eine Problematisierung von hochschul- wie personalpolitischen Instrumenten sowie Leitbildern der Karriere- und Nachwuchsförderpolitik anstoßen.

Es geht also nicht so sehr darum, die Rede vom »Traumjob« Wissenschaft mit ernüchternden Arbeitswirklichkeiten an Universitäten zu kontrastieren, wie dies häufig in Medienberichten von und über Betroffene geschieht, die Anträge und Exposés am Fließband schreiben müssen, um die eigene Stelle zu sichern, oder sich in der zunehmenden Verwaltung- und Ser-

⁸Der Verbund »Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs (VWiN): Einfluss von Vertrauen auf Karrierebedingungen, Karriereentwicklungen und Karriereverläufen von Wissenschaftlichem Nachwuchs innerhalb der Hochschule« wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Programm »Forschung zu Karrierebedingungen und Karriereentwicklung des Wissenschaftlichen Nachwuchses« von 2013 bis 2016 gefördert (FKZ: 16FWN002/003). Für weitere Informationen zum Projekt siehe www.vertrauenwin.de.

viceleistungen im Kontext elektronischer Campus-Dienste verlieren.⁹ Sondierungsbedarf gibt es unserer Ansicht nach vor allem im Hinblick auf den Geltungsbereich beruflicher Ideale und Identitäten. Gegenwärtig scheint sich diese Ambivalenz wissenschaftlicher Tätigkeit als Berufstätigkeit nicht wirklich aufgelöst zu haben: Weder sind die von Weber angemahnte hektischen Zeitökonomie und der wachsenden Konkurrenzdruck verschwunden, noch sind die Probleme der (zu) langen Qualifizierungswege und finanziell wenig abgesicherten Berufsperspektiven gelöst. Zudem könnte man mit Blick auf die gegenwärtigen Arbeitswirklichkeiten an Universitäten sicherlich behaupten, dass sich Webers Diagnose einer zunehmenden Verbetrieblung des Universitätslebens bewahrheitet hat: Wohin man auch schaut, der Campus gleicht immer mehr einem Unternehmen mit Corporate Design, Professional Centern, Servicestellen und Menschen, die ihre Leistungen aushandeln müssen – seien es die Professor_innen, die neben dem Grundgehalt über Leistungsbezüge verhandeln oder eben Studierende, denen Studiendauer und Studienverlauf spätestens bei der Anmeldung zu Modul- oder Abschlussprüfungen »in Rechnung gestellt« wird. Auch in der Forschung hat sich eine kapitalistische Betriebslogik durchgesetzt, die wissenschaftlichen (Erkenntnis-)Fortschritt an der Höhe von Forschungsmitteln bemisst. Diese Diagnose und Kritik der Transformation akademischen Lebens wird gegenwärtig vor allem unter dem zeitdiagnostischen Begriff eines »akademischen Kapitalismus« (Münch 2011) fortgeführt, der nicht nur auf den strukturellen Umbau von Universitäten zu Unternehmen verweist, sondern auch auf den Abschied von einer Lebensform, nämlich die der vitalen akademischen Gemeinschaft. Münchs Kritik lässt sich damit nicht nur für die Diskussion über die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit nutzen, sondern stößt auch eine erneute Diskussion über die Genese wissenschaftlicher Persönlichkeiten, die Qualität wissenschaftlicher Arbeit und die ihrer Erträge an. Im akademischen Kapitalismus folgt die wissenschaftliche Arbeit primär einer Produktions- und Mehrwertlogik. »Eingebung«, »Talent« oder »Gabe« haben hier wenig zu suchen. Wie aber passt dies mit dem Mythos vom Wis-

⁹ Dies alles gibt es und kann sicherlich zu einer Verunsicherung und auch Desillusionierung unter Lehrenden führen, die unter akademischer Selbstverwaltung nicht unbedingt als erstes an administrative Aufgaben und Verantwortung für ein elektronisch dokumentiertes ordnungsgemäßes Studium der vielen Studierenden gedacht haben. Es ist nicht selten eine belastende Erfahrung, die in der aktuellen Diskussion um Bedingungen und Voraussetzungen guter Arbeit in der Wissenschaft noch viel zu wenig thematisiert wird.

senschaftler als Einzelpersönlichkeit mit Begabung zu kognitiven Höchstleistungen zusammen (Engler 2001), den auch Weber noch vor Augen hatte, wenn er den Hasard wissenschaftlicher Erkenntnis betonte: »Ohne diesen seltsamen, von jedem Draußen belächelten Rausch, diese Leidenschaft, [...] hat einer den Beruf zur Wissenschaft nicht und tue etwas anderes« (1988 [1919]: 589) und weiter: »Diesen Hasard, der bei jeder wissenschaftlichen Arbeit mit unterläuft: kommt die ›Eingebung‹ oder nicht? – auch den muß der wissenschaftliche Arbeiter in Kauf nehmen« (1988 [1919]: 590).

Mit Weber lässt sich auch die Notwendigkeit einer »Säkularisierung« wissenschaftlichen Handelns durch die klare Orientierung an einem professionellen Forschungsethos fordern, der durch die systematische Aneignung und Anwendung fachspezifischer Methoden, Theorien und Wissensinhalte erworben werden muss (vgl. Oevermann 2005: 17). Wissenschaft als Beruf meint bei Weber also beides: einen Beruf im Sinne einer *inneren* Berufung und Beruf im Sinne einer *öffentlichen* Bekenntnis zu einer professionellen Tätigkeit, einer Berufung auf einen bestimmten gesellschaftlichen Funktionsplatz (ebd.). Während in der aktuellen Diskussion um wissenschaftliche Karrieren vor allem über Wissenschaft als Beruf im letzteren Sinne gesprochen wird, fehlt es unseres Erachtens an einer genaueren Analyse der Spannung bzw. Wechselwirkungen zwischen innerer Berufsethik und äußeren Rahmungen von wissenschaftlichen Tätigkeiten und Professionalisierungsprozessen. Denn Selbstverwirklichungsideale und Vorstellungen von innerer Erfüllung sind heute so präsent wie zu Webers Zeiten, als der Berufsbegriff diese doppelte Bedeutung – Beruf wie Berufung – beinhaltete. Dennoch gibt es einen Unterschied: Während Weber den Berufsmensch und die Idee der inneren Berufung als Ausdruck einer säkularen Religion der Arbeit begriff, bei der Wissenschaft zur Erfüllung großer Menschheitsaufgaben diene, wird die innere Berufung heute vielmehr als Ausdruck einer »Subjektivierung von Arbeit« in postindustriellen Gesellschaften gelebt (vgl. exempl. Kleemann/Matuschek/Voß 1999). D.h. dass die besondere Motivation der Subjekte, ihre innerer Einstellung, Sinnsetzung und Eigenmotivierung zum systematischen Teil einer neuen Rationalisierung des Arbeitshandelns wird: Die Wissenschaftler_innen werden mit »Haut und Haar« in das Wissenschaftssystem inkludiert, ihr Arbeitshandeln ist immer weniger von Raum und Zeit, Vertrag oder konkreter Organisation abhängig, als vielmehr von sich selbst, der eigenen Verfügbarkeit, Identifikation und Motivation. Insofern ist das von der Arbeitsforschung seit einigen Jahren aufgezeigte Risiko einer Entgrenzung von Arbeit und Leben für Wissenschaftler_innen besonders virulent.

Sie hat zu recht auf die Ambivalenz von subjektiver Hingabe und betrieblicher Rationalität hingewiesen, die bei »kreative Wissensarbeiter_innen« in prekären Berufsfeldern besonders ausgeprägt ist. Denn es wäre fahrlässig anzunehmen, dass die prekär Beschäftigten im Wissenschaftssystem sich automatisch öfter mit »Ausstiegsgedanken« herumtragen als die vermeintlich Etablierten. In unserem Projekt zum Karrierehandeln und -erleben von wissenschaftlichem Nachwuchs waren wir überrascht, wie wenig Einfluss die aktuelle Beschäftigungsform und der tatsächliche Beschäftigungsumfang auf die Berufsethik der Nachwuchswissenschaftler_innen besitzt. Trotz mehrfach unterbrochener und mitunter »komplizierter« Erwerbsverläufe und Vertragsbiographien fühlten sich die Befragten weiterhin als Teil des Systems und nahmen dies nicht zum Anlass für Arbeitsunterbrechungen. Im Gegenteil, Arbeitslosigkeit wurde stellenweise sogar als willkommene »Auszeit« von Lehr- und/oder Verwaltungstätigkeiten und damit als »Eigenzeit«, verstanden als Zeit für eigene Forschungsarbeiten betrachtet.¹⁰ Karriereerleben und -handeln und Karrierebedingungen sind also nicht immer deckungsgleich, was einfache Kausalmodelle von Wissenschaftskarriere irritierbar macht und eine systematischere Reflexion von Karriere Modelle und -konzepten fordert.

Aber es sei noch auf einen weiteren Aspekt in Webers Rede *Wissenschaft als Beruf* hingewiesen, der in der aktuellen Debatte vernachlässigt oder sagen wir einseitig verhandelt wird: die Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese hat mehrere Aspekte. So lässt sich zunächst auf die teilweise schlechte Bezahlung des (über)qualifizierten Personals wie auch die zum Teil klientelistische und feudalistische Personalpolitik an deutschen Universitäten hinzuweisen. Abhängigkeit wird in dieser Lesart vor allem über die vertrags- und finanztechnische Seite von Wissenschaft als Beruf abgeleitet, oder als soziale Ungleichheit in Prozessen der Personalrekrutierung und Personalentwicklung problematisiert. Aber die Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses hat auch eine professionstechnische Funktion innerhalb eines Systems, dessen Karrierestrukturen einer Qualifizierungslogik folgen: Abhängigkeit dient hier als Schutz- oder auch Schonraum des Nachwuchses, etwa wenn man wie Weber die Vorteile statt der Nachteile einer lange »Bewährungsphase« betonen möchte: »Der Privatdozent [hat] weniger mit Vorlesungen zu tun, als er wünscht. [...] Der Vorteil ist: er hat, wenn schon et-

10 Es soll sogar in einigen Fakultäten übliche Praxis sein, die Promotion erst nach Ablauf der 6-jährigen Vertragslaufzeit als Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in während den ersten Monaten der offiziellen »Arbeitslosigkeit« abzuschließen, da es das einzige »Zeitfenster« darstellt, in dem man »in Ruhe« arbeiten kann.

was unfreiwillig, seine jungen Jahre für die wissenschaftliche Arbeit frei.« (Weber 1988 [1919]: 583f.) Sicherlich muss bei diesem Argument in Rechnung gestellt werden, dass Weber vor allem ein Wissenschaftssystem vor Augen hatte, das das traditionelle Habilitationsmodell als genuines Element wissenschaftlicher Qualifikation vorsah, d. h. ein System, in dem Nachwuchswissenschaftler_innen auf dem langen Weg zur Professur in der Regel nach der Promotion in eine weitere Qualifikations- und Bewährungsphase eintreten, die idealerweise wieder nach angemessener Zeit in eine Prüfung – der Habilitation – mündet. Bis dato sind die Nachwuchswissenschaftler in formaler Hinsicht also als »unselbständig« zu betrachten – sie dürfen keine Vorlesungen anbieten, haben in der Regel einen Vorgesetzten, der Ihnen die Lehre zuteilt und sind zugleich von Antragsstellung und vielerlei Prüfungsformen ausgeschlossen. Dies traf und trifft vor allem für das deutsche Wissenschaftssystem zu; aber auch in Österreich, Frankreich und in der Schweiz sowie einigen osteuropäischen Ländern war lange Zeit die Habilitation als höchste Hochschulprüfung im Qualifizierungsprozess als mehr oder weniger einziger Weg zur Professur vorgesehen (vgl. hierzu Rüdiger 2000; Kreckel/Zimmermann 2014). Mittlerweile sind neue Stellenkategorien wie die Juniorprofessur oder die des Nachwuchsgruppenleiters hinzugetreten und haben die praktische Bedeutung der Habilitation in vielen Fächern verändert. Auch dies muss man in Rechnung stellen, wenn man von wissenschaftlicher Karriere als Hasard spricht. Während also für Max Weber die wissenschaftliche Laufbahn erst nach der Habilitation, mit dem Status des Privatdozenten begann (Weber 1988 [1919]: 582), ist heute vor allem die Promotion als Initiationsritus in wissenschaftliche Laufbahnen und die anschließende Postdoc-Phase als auf Dauer gestellte Bewährungsprobe zu betrachten.

Wissenschaftliche Karriere als Hasard – Die Beiträge

Der Band versammelt insbesondere empirische, aber auch konzeptionelle Beiträge, die sich dem Thema wissenschaftliche Karriere als Hasard widmen. Damit greift er die längst überfällige Diskussion der Besonderheiten von beruflichen Leitorientierungen, Karriereverläufen sowie Beziehungskonstellationen und Persönlichkeitsidealen im Feld der Wissenschaft auf, die von Webers Rede historisch angestoßen wurde. Die vorwiegend aus der Soziologie stammenden Beiträge im Sammelband fragen danach, welche Umgangsfor-

men Nachwuchswissenschaftler_innen entwickeln, um den wissenschaftlichen Karriereweg als Risikopassage zu meistern, welche Handlungsmuster dabei als besonders erfolgreich anzusehen sind und welche unterstützenden oder hemmenden, flankierenden Faktoren auf dem Weg auszumachen sind. Neben individuellen sowie sozialen Faktoren der Wissenschaftler_innen, wird auch eine durchaus kritische Perspektive auf die Rolle von bedeutenden Akteuren des Wissenschaftssystems, wie Professor_innen, aber auch auf Akteure der Nachwuchsförderung sowie auf hochschulpolitische Instrumente der Qualitätssicherung geworfen.

2.1 Wissenschaftliche Identitäten und Biographien

Den Auftakt bilden vier Beiträge, die sich mit wissenschaftlichen Identitäten bzw. Biographien beschäftigen. Gemein ist ihnen der Bezug auf qualitative interviewbasierte Daten, die sie für empirische wie konzeptuelle Sondierungen nutzen.

In ihrem Beitrag setzt sich *Hildegard Matthies* mit der Frage auseinander, was soziale Erfolgsfaktoren auf dem wissenschaftlichen Karriereweg darstellen und wie sich diese in einem professionellen Habitus ausdrücken. Dabei zeichnet sie unter Berücksichtigung der Spezifika des deutschen Wissenschaftssystems, das durch unsichere Karrierewege und eine zunehmend um sich greifenden Wettbewerbs- und Kontrolllogik gekennzeichnet ist, die Herausbildung distinkter beruflicher Identitäten auf dem beruflichen Weg der Wissenschaftler_innen nach. Als empirische Basis dienen ihr bildungsbiographische Interviews mit Wissenschaftler_innen in fortgeschrittenen Karrierephasen. Provokant fragt die Autorin, ob der wissenschaftliche Beruf im Zuge dieser Veränderungen tatsächlich zum »Karrierejob« (Funken et al. 2015: 205ff.) gerinnt.

Lars Alberth, *Matthias Hahn* und *Gabriele Wagner* widmen sich der Problematik des Karriere-Machens im Berufsfeld Wissenschaft und plädieren dafür, Karriere als ein Zusammenwirken von Fremd- und Selbstselektion zu fassen. Zur Beantwortung der Frage nach dem Umgang mit Unsicherheit in Bezug auf die eigene Karriere analysieren die Autor_innen interviewgenerierte Karriereerzählungen von Wissenschaftler_innen und arbeiten dabei unterschiedliche Formen der Identitätsbildung und -behauptung, die sie als Orientierungen fassen, heraus.

Aus praxistheoretischer Perspektive nehmen *Hannah Burger* und *Julia Elven* habituell bedingte Unterschiede in der Art und Weise der (Re-)Produktion wissenschaftlicher Autonomie in den Blick, welche die Hervorbringung wissenschaftlicher Karrieren rahmen. Basierend auf der Analyse von Interviews mit Promovierten arbeiten sie vier Typen wissenschaftlicher Autonomie und Verselbständigung heraus und gehen auf Chancen und Risiken ein, die mit den einzelnen Typen der (Re-)Produktion wissenschaftlicher Autonomie verknüpft sind.

Auch der Beitrag von *Sigrid Metz-Göckel* untersucht die soziale Konstruktion wissenschaftlicher Karrieren und Persönlichkeiten in den Karriereerzählungen von sogenannten »Spitzenfrauen«. Sie zeigt, wie »ausgezeichnete« Nachwuchswissenschaftlerinnen trotz Wissen um und Erfahrung mit Mechanismen institutioneller Diskriminierungen am (altmodischen) Ideal wissenschaftlicher Persönlichkeiten, die ganz von der Leidenschaft für die Forschung durchdrungen sind, und der dazugehörigen Norm des »perfekten Lebenslaufes« festhalten. Ihr Beitrag rekonstruiert die Spannungen der damit verbundenen Anforderungen aus Sicht der Betroffenen und fragt zu recht nach den Risiken und Nebenwirkungen dieser Karrierestrategie.

2.2 Wissenschaftliche Eliten, Dimensionen und Effekte von Ungleichheit

Die Untersuchung wissenschaftlicher Karrieren ist ohne den Hinweis auf wissenschaftliche Eliten wie auch die vorhandenen Erfolgspositionen im Wissenschaftsfeld nur schwer zu rechtfertigen. Allerdings lässt sich Stratifikation in der Wissenschaft (klassisch: Cole/Cole 1973), wie die Beiträge in dieser Sektion demonstrieren, ganz unterschiedlich empirisch wie konzeptuell untersuchen.

Die Leitfrage von *Eva Barlösius* und *Nadja Bieletzki* ist, inwiefern der Weg zur Position des Universitätspräsidenten als Hasard zu bezeichnen ist oder mehr als berufsbiographische Absicht gefasst werden kann. Dazu analysieren die Autorinnen zunächst Lebenslaufdaten von Universitätspräsident_innen, die durch eine Homepageanalyse gewonnen wurden. Anschließend widmen sie sich den Fragen, ob es den einen typischen Weg zur Universitätspräsidentschaft gibt und ob sich dieser gegebenenfalls in den letzten Jahren verändert hat. Weiterhin rekonstruieren sie auf der Grundlage von

Interviewdaten mit Universitätspräsident_innen, wie diese ihren Weg an die Spitze der Universität betrachten und ihre Position verstehen.

Zentraler Forschungsgegenstand in *Angela Graf's* Beitrag ist die Wissenschaftselite Deutschlands. Darunter fasst die Autorin jene Akteure, die eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere durchlaufen haben und an der Spitze der Wissenschaft positioniert sind. Um die Werdegänge der Elitemitglieder zwischen 1945 und 2013 zu rekonstruieren, werden im Internet verfügbare biografische Daten sowie Lebensläufe aus Dissertationen herangezogen. Zentrale Fragen der Analyse sind die Bedingungsfaktoren des Erfolgs sowie die kennzeichnenden Merkmale der Erfolgreichen, wobei die soziale Herkunft besondere Berücksichtigung erfährt.

Roland Bloch thematisiert in seinem Beitrag die Bedeutung von Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative für Wissenschaftskarrieren. Dabei ist für den Autor die Frage zentral, inwiefern sich die Graduiertenschulen als Produzenten von Exzellenzkarrieren entwerfen. Dazu zieht er Interview- und Beobachtungsdaten, die im Rahmen von organisationsbezogenen Fallstudien an zwei Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative gewonnen wurden heran. Im Beitrag wird diskutiert, inwiefern Graduiertenschulen die Bedingungen von wissenschaftlichen Karrieren verändern. Insbesondere steht dabei die Frage im Fokus, ob man sagen kann, dass Exzellenzkarrieren durch die Graduiertenschulen produziert werden, also ein Effekt ihres Ausbildungsprogramms sind.

Heike Kahlert beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit der Rekrutierung von Promovierenden durch Hochschullehrende. Auf Basis von Interviews mit Professor_innen der Chemie und der Politikwissenschaft untersucht sie die Formen und Kriterien der Selektion potentieller Nachwuchswissenschaftler_innen. Ihre Ergebnisse diskutiert Kahlert vor dem Hintergrund der Reproduktion von Ungleichheiten in und durch Organisationen.

Julia Reuter und *Günther Vedder* stellen sich in ihrem Beitrag die Frage, inwiefern nicht nur die wissenschaftliche Karriere in Deutschland an sich die Bezeichnung *Hasard* verdient, sondern insbesondere auch das Elternsein als Wissenschaftler_in. Dieser Frage gehen die Autor_innen unter Rückgriff auf Interviewdaten mit Professoren nach und zeigen die besonderen Anforderungssituationen, die das Elternsein im Hochschulalltag aufgrund von arbeitskulturellen Hindernissen mit sich bringt. In einem zweiten Schritt werden personalpolitische Instrumente zur Verbesserung der Work-Life-Balance, die in vergleichbaren Beschäftigungssystemen bereits Anwendung fin-

den, vorgestellt, um die Diskussion um ein geschlechter- wie familiengerechtes Karrieresystem in der Wissenschaft voranzutreiben.

2.3 Zutrauen, Vertrauen und Wissenschaftskarriere

Die vier unter dieser Überschrift versammelten Beiträge bündeln Ergebnisse und Diskussionen des Verbundprojektes »Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs« (VWiN). Zu den Zielen des Verbunds gehört die Analyse von Vertrauen innerhalb der Hochschule. Neben Erkenntnissen zur soziologischen Vertrauens- und Wissenschaftsforschung ist auch ein Beitrag zur Verbesserung der institutionalisierten Nachwuchsförderung intendiert. Die Projektergebnisse sollen aufzeigen, welche Bedeutung Vertrauen in den unterschiedlichen Qualifizierungsphasen und Arbeitskontexten des wissenschaftlichen Nachwuchses zukommt. Zudem sollen Aussagen darüber getroffen werden, wie sich Institutionen und Instrumente der Nachwuchsförderung auf das Vertrauen von wissenschaftlichem Nachwuchs auswirken. Das Projekt bestand aus zwei Teilprojekten, die an der Universität zu Köln bzw. an der Ruhr-Universität Bochum angesiedelt waren.¹¹

Im Kölner Teilprojekt, aus dem die Beiträge von *Oliver Berli* und *Manuela Tischer* stammen, liegt der Forschungsschwerpunkt auf Fragen danach, wie Nachwuchswissenschaftler_innen Vertrauen in ihrer Bildungs- und Berufsbiographie erleben und bewerten. Das Teilprojekt untersucht weiterhin, welche persönlichen und sozialen Bedingungen dabei eine Rolle spielen und welchen Einfluss diese auf die Karriereentwicklung der Nachwuchswissenschaftler_innen nehmen. Auch ist dabei von Interesse, inwiefern sich Besonderheiten in Bezug auf einzelnen Statuspassagen identifizieren lassen. Im Bochumer Teilprojekt, aus dem die Beiträge von *Heiner Minssen* sowie

¹¹ Zur Datenerhebung wurde ein Mixed-Methods-Design genutzt. Zum einen wurden berufs- und bildungsbiographische Interviews mit Nachwuchswissenschaftler_innen (beide Teilprojekte), zum anderen leitfadengestützte Experteninterviews mit berufungserfahrenen Professor_innen, Expert_innen der Nachwuchsförderung und der Hochschulentwicklung (Bochumer Teilprojekt) durchgeführt. Weiterhin wurde eine quantitative, deutschlandweite Online-Befragung von Professor_innen realisiert (Kölner Teilprojekt). Für die Beantwortung der Fragestellungen wurden die Disziplinen BWL, Geschichte und Physik ausgewählt, da diese – so unsere Annahme auf Basis der vorliegenden Forschungsliteratur (Burren 2010; Hermanowicz 1998, 2009; Knorr-Cetina 1984; Weber 1984) – hinreichend Unterschiede in Bezug auf ihre Karrierekulturen erwarten lassen.

von *Caroline Richter* und *Christina Reul* stammen, standen Fragen der Gestaltung und Wirkung von Institutionen und Instrumenten der Nachwuchsförderung im Vordergrund. Hier geht es u. a. um den Einfluss, den organisational-institutionalisiertes Vertrauen auf die Karriereentwicklung von wissenschaftlichem Nachwuchs (wiN) nimmt und dessen Bedeutung innerhalb des Hochschulsystems.

Heiner Minssen setzt sich in seinem Beitrag mit der Frage auseinander, warum man sich trotz der Risiken und Ungewissheiten, die dieser Weg mit sich bringt, für eine Wissenschaftskarriere entscheidet. In Anlehnung an Luhmann rückt der Autor die Rolle von Vertrauen, genauer von Zuversicht (confidence), als wichtige Voraussetzung für das Einschlagen einer Hochschulkarriere in den Vordergrund ebenso wie das vertrauensvolle Verhältnis zum Betreuenden der Promotion. Datenbasis des Beitrags bilden teilstandardisierte Interviews mit Expert_innen aus verschiedenen Institutionen des Wissenschaftssystems.

Manuela Tischler nimmt in ihrem Aufsatz interpersonale Vertrauensverhältnisse auf dem wissenschaftlichen Karriereweg in den Blick. Nach einer theoretischen Annäherung an das Phänomen Vertrauen und seine Bedeutung für den wissenschaftlichen Karriereweg, folgt eine empirische Auseinandersetzung mit der Thematik mittels eines Fallporträts einer Nachwuchswissenschaftlerin. Insbesondere hebt die Autorin die Bedeutung von stabilen, wechselseitigen Vertrauensbeziehungen für den Umgang mit den Unsicherheiten eines wissenschaftlichen Karrierewegs hervor. Dabei rücken Professor_innen nicht nur in ihrer Rolle als Gatekeeper in den Fokus, sondern darüber hinaus in ihrer Funktion als Vertrauensintermediäre, die wichtige Referenzpunkte für das Vertrauen der Nachwuchswissenschaftler_innen in das Wissenschaftssystem und ihre Verweilabsichten darin darstellen.

Caroline Richter und *Christina Reul* gehen der Frage nach, inwiefern Professor_innen und Akteure der institutionalisierten Nachwuchsförderung bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses miteinander kooperieren und sich aufeinander beziehen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Wandels der Expertenorganisation Universität, in der die Professorenschaft bislang autonom agierte und auf deren Handeln die zentral oder extern verankerten Institutionen kaum Einfluss nehmen konnten, erscheint diese Frage von besonderem Interesse. Dabei gehen die Autorinnen davon aus, dass die Professorenschaft den Nachwuchs im Rahmen des klassischen Meister-Schüler-Verhältnisses fördert während die institutionalisierte Nachwuchsförderung dies im Rahmen vielseitiger Angebotsformen tut. Zur Beantwortung

der Forschungsfragen greift der Beitrag auf Interviews mit Organisationsexpert_innen, Akteuren der Breiten- und Spitzenförderung, berufungserfahrenen Professor_innen und Wissenschaftsnachwuchs aller Qualifikationsstufen zurück.

Der Beitrag von *Oliver Berli* stellt ein Plädoyer für eine empirische Irritation ausgewählter Annahmen wissenschaftlicher Karrieremodelle dar. Nach einem Einblick in zentrale konzeptionelle Studien zu Wissenschaftskarrieren sowie feldanalytische Studien zur Konstruktion wissenschaftlicher Persönlichkeiten werden drei exemplarische Karriereverläufe von Nachwuchswissenschaftler_innen vorgestellt, die auf erwerbsbiografischen Interviews basieren. Ziel des Beitrags ist es, den Blick für die Heterogenität von Karriereverläufen und deren biografische Deutung durch die »Betroffenen« zu öffnen und für die fachübergreifende Vielgestaltigkeit von Karriereverläufen zu sensibilisieren. Darauf basierend werden Vorschläge zur Konzeptualisierung von Wissenschaftskarrieren formuliert.

3. Dank

Der Band wäre ohne die finanzielle Unterstützung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung sowie die damit geschaffene Chance des gemeinsamen Forschens und Austausches mit Interview- und Projektpartner_innen, Kolleg_innen und Expert_innen nicht möglich gewesen. Neben konkreten Forschungsvorhaben und Tagungen im Rahmen der Förderlinie »Forschung zum Wissenschaftlichen Nachwuchs« wurde auch die Drucklegung des vorliegenden Bandes aus Mitteln des Bundesministeriums bezuschusst. Herzlichen Dank dafür. Bedanken möchten wir uns aber vor allem für die vielen interessanten Gespräche, Einblicke und Fragen an wissenschaftliche Karriere(n), die den für uns nur allzuvertrauten Gegenstand – Wissenschaftskarrieren – neu »befremdet« haben. Danke auch an die Autor_innen des Bandes, die sich als Forscher_innen, aber zugleich als Wissenschaftler_innen, die Karriere machen bzw. gemacht haben, als Betreuer_innen oder Betreute, als unbefristet oder prekär Beschäftigte, als Etablierte oder Nachwuchs, als Männer oder Frauen, dieser Form von (Selbst) Irritation gestellt haben. Dankeschön sagen wir auch dem Campus Verlag, hier vor allem Dr. Judith Wilke-Primavesi, die von der Idee des Buches schnell überzeugt war und Isabell Trommer, die bei der Umsetzung eine gro-

ße Hilfe war. Ebenso gilt unser Dank unseren Helferinnen im Hintergrund, Francis Vitalia Cuéllar und Monika Eidenberg, die bei der Literaturrecherche und Erstellung der Druckfahne wertvolle Dienste geleistet haben. Nicht zuletzt danken wir unseren Partner_innen, die – wie auch einige der Beiträge in diesem Band zeigen – für das Gelingen eines Projekts und/oder einer ganzen wissenschaftlichen Karriere von größerer Bedeutung sind, als gemeinhin angenommen wird.

Die Gesamtheit der versammelten Beiträge eint, trotz ihrer soziologischen Beheimatung, weder eine gemeinsame theoretische Sprache noch ein gemeinsamer methodischer Zugriff auf Wissenschaftskarrieren – aber die Annahme, dass wissenschaftliche Karrieren als Hasard ein anhaltend aktuelles Problemfeld darstellen, dessen weitere Durchdringung eine gleichermaßen anspruchsvolle wie reizvolle, aber leider wohl auch forlaufende Aufgabe darstellt. Wir hoffen, dass sich viele Wissenschaftler_innen weiterhin dieser Aufgabe stellen und über das Karriere-Beforschen hinaus auch Karriere machen.

Literatur

- Bauman, Zygmunt (1995), *Postmoderne Ethik*, Hamburg.
- Beaufäys, Sandra (2003), *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*, Bielefeld.
- Beaufäys, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.) (2012), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, Frankfurt/M., New York.
- Bruch, Rüdiger (2000), Wissenschaft im Gehäuse: Vom Nutzen und Nachteil institutionengeschichtlicher Perspektiven, *Berichte zur Wissenschaftsgeschichte* Jg. 23, H.1, S. 37–49.
- Burren, Susanne (2010), *Die Wissenskultur der Betriebswirtschaftslehre. Aufstieg und Dilemma einer hybriden Disziplin*, Bielefeld.
- Cole, Jonathan R./Cole, Cole (1973), *Social stratification in science*, Chicago.
- Enders, Jürgen (1996), *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten*, Frankfurt/M., New York.
- Engler, Steffani (2001), »In Einsamkeit und Freiheit?« *Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur*, Konstanz.
- Funken, Christiane/Rogge, Jan-Christoph/Hörlin, Sinje (2015), *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*, Frankfurt/M., New York.

- Hermanowicz, Joseph C. (1998), *The Stars Are Not Enough: Scientists – Their Passions and Professions*, Chicago.
- Hermanowicz, Joseph C. (2009), *Lives in Science: How Institutions Affect Academic Careers*, Chicago.
- Hoffritz, Jutta (2015), Was ist der Titel heute noch Wert?, *DIE ZEIT* Nr. 49/2015 vom 3.12.2015, S. 97.
- IEKE (2016), Endbericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative, 20.06.2016, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf>
- IfD (2013), Hohes Ansehen für Ärzte und Lehrer – Reputation von Hochschulprofessoren und Rechtsanwälten rückläufig. Allensbacher Berufsprestige-Skala 2013 Allensbacher Kurzbericht – 20. August 2013.
- Kahlert, Heike (2013), *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*, Opladen u. a.
- Kasabova, Anelia/Langreiter, Nikola (2007), Zufall und Glück in lebensgeschichtlichen Erzählungen von Kulturwissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern, *Bios*, 20. Jg., H. 2, S. 194–213.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, Günter G. (1999), Zur Subjektivierung von Arbeit, *WZB Discussion Paper* P99–512, Berlin.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013), *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Bielefeld.
- Knorr-Cetina, Karin (1984), *Die Fabrikation von Erkenntnis. Zur Anthropologie der Naturwissenschaft*, Frankfurt/M.
- Kreckel, Reinhard (2013), Wissenschaftliche Karrieren und wissenschaftliches Arbeiten im Hochschulbereich, in: Haller, Max (Hg.), *Wissenschaft als Beruf*, Wien, S. 52–65.
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014), *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*, Leipzig.
- Metz-Göckel, Sigrid/Schürmann, Ramona/Heusgen, Kirsten/Selent, Petra (2016), *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*, Opladen.
- Müller, Mirjam (2014), *Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft*, Frankfurt/M., New York.
- Münch, Richard (2011), *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*, Berlin.
- Oevermann, Ulrich (2005), Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung, *die hochschule*, Jg. 14, H. 1, S. 15–51.
- Rogge, Jan-Christoph (2015), The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 65, H. 4, S. 685–707.

- Schmeiser, Martin (1994), *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870–1920*, Stuttgart.
- Seifert, Leonie (2015), Wo ist hier der Notausgang?, *DIE ZEIT* Nr. 49/2015 vom 3.12.2015, S. 93f.
- Weber, Max (1988 [1919]), Wissenschaft als Beruf, in: Ders.: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen, S. 582–613.
- Weber, Wolfgang (1984), *Priester der Clio. Historisch-sozialwissenschaftliche Studien zur Herkunft und Karriere deutscher Historiker und zur Geschichte der Geschichtswissenschaft 1800–1970*. Frankfurt/M. u. a.
- Wobbe, Theresa (Hg.) (2003), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld.

I. Wissenschaftliche Identitäten und Biographien

Akademischer Hazard und berufliche Identitäten

Hildegard Matthies

»Also wenn man ängstlich seine Karriere irgendwie so geplant hätte, dann wär' man gar nich' erst Wissenschaftler geworden.«
(Leonard Seibold, Nachwuchsgruppenleiter)

Wissenschaft als Beruf zu wählen setzt offensichtlich einen gewissen Mut zum Risiko voraus. Vor allem scheint das für eine Karriere im deutschsprachigen Wissenschaftsraum¹ zu gelten, die der Historiker Caspar Hirschi jüngst als »Himmelfahrtskommando« titulierte hat.² Angesprochen ist damit der schmale Grat zwischen Scheitern und Erfolg, mit dem Wissenschaftler_innen konfrontiert werden, wenn sie eine akademische Laufbahn einschlagen – ein Umstand, auf den Max Weber schon in seinem 1919 gehaltenen Vortrag zu »Wissenschaft als Beruf« (Weber 2002 [1919]) hingewiesen und in jenem Satz zusammengefasst hat, dessen Aktualität bis heute anhält: »Das akademische Leben ist [...] ein wilder Hazard« (ebd.: 481).

Hintergrund dieser Diagnose ist zum einen die hohe Selektivität der akademischen Laufbahn, die im Vergleich zu Webers Zeiten weiter zugenommen hat (vgl. Funken et al. 2015; Schmeiser 1994; Thieme 1990). Die Zahl der zu besetzenden Professuren ist über alle Fächer hinweg sehr viel kleiner als es Stellen für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs gibt, die Konkurrenz um solche Positionen entsprechend groß, wobei sich das Missverhältnis in jüngster Zeit infolge des enormen Anstiegs an Projektstellen noch einmal verschärft hat (vgl. Rogge 2015). Erhebliche Unwägbarkeiten hinsichtlich der Verbleibchancen in der Wissenschaft sowie des wissenschaft-

1 Zu den Verbleibchancen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich vgl. Kreckel/Zimmermann 2014.

2 <http://derstandard.at/1297215918529/derStandardat-Interview-Himmelfahrtskommando-akademische-Karriere>