

Hochschulkarriere als "Hasard": Podiumsdiskussion und die Nachwuchsbörse

Wimbauer, Christine

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wimbauer, C. (2008). Hochschulkarriere als "Hasard": Podiumsdiskussion und die Nachwuchsbörse. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 1255-1265). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-152819>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hochschulkarriere als ›Hasard‹ – Podiumsdiskussion und Nachwuchsbörse

Christine Wimbauer

Fragestellung und Rahmen des Forums Hochschulkarriere als ›Hasard‹

Erstmals bei einem deutschen Soziologiekongress gab es in München 2004 eine Sonderveranstaltung, in der Probleme des Nachwuchses in den Mittelpunkt gestellt wurden. Diese »Inter-Generationen-Initiative« (IGI) sollte in Kassel fortgeführt werden und hier im Rahmen des von *Dana Giesecke* (TU Dresden) und *Christine Wimbauer* (FAU Erlangen-Nürnberg und IAB Nürnberg) organisierten Forums *Hochschulkarriere als ›Hasard‹* wissenschaftliche Karriereverläufe behandeln. Akademisch etablierte Soziologen sowie eine Expertin des Wissenschaftsmanagements tauschten dabei ihre Erfahrungen mit jüngeren NachwuchswissenschaftlerInnen, die sich auf unterschiedlichen Stufen ihrer Hochschullaufbahn und auf verschiedenen Qualifikationswegen befinden, aus. Bei einer relativ großen Zahl an ZuhörerInnen diskutierten *Prof. Dr. Jens Beckert* (Direktor des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung Köln), *Prof. Dr. Uwe Schimank* (FernUniversität GHS Hagen), *Dr. Birgit Klüsener* (Deutscher Akademischer Austauschdienst, Bonn), *Dr. Silke van Dyk* (Friedrich-Schiller-Universität Jena), *Juniorprofessorin Dr. Marita Jakob* (Universität Mannheim) und *Dr. Torsten Niechoj* (Georg-August-Universität Göttingen).

Leitfragen der von *Andrea Eickmeier* (Universität Kiel) sehr professionell moderierten Podiumsdiskussion waren nicht nur institutionelle Vorgaben und die zeitliche Gliederung von Karrieren, vielmehr auch der »geheime Konsens«, durch den unausgesprochen soziale Beziehungen, Machtstrukturen und informelle Hierarchisierungen miteinander verknüpft werden. Von zentralem Interesse war hierbei, wie WissenschaftlerInnen »gemacht« werden, was Erwartungen der *scientific community* an fachliche Leistungen ebenso einschließt, wie die an bestimmte kommunikative und organisatorische *soft-skills* – und vielleicht am wichtigsten: Habitusformen. Hierzu sollten Ratschläge von »Etablierten« nützlich sein, beispielsweise wie man eigene Arbeiten erfolgreich platziert (von der sprachlichen Seite bis zum Einblick in die fachinternen Rankings von Publikationsorten). Es sollten aber auch die Jüngeren zur Sprache kommen und deren Erfahrungshintergrund mit befristeten Arbeitsverhält-

nissen, großem Erwartungsdruck und unsicherer Zukunftsperspektive thematisiert werden – denn dass das Erreichen einer Professur ein »Hasard« sei, hat sich seit Max Weber (1993)¹ kaum geändert.

An die *Podiumsdiskussion* mit TeilnehmerInnen aus verschiedenen akademischen Statuslagen schloss sich eine *Nachwuchsbörse* an, bei der die Thematik in kleineren Diskussionsrunden vertieft werden konnte und zudem konkrete Informationen zu Förderungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben wurden. Hierzu präsentierten einige wichtige Forschungsförderungseinrichtungen ihre jeweiligen Angebote. Vertreten waren das Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF), das Cusanus-Werk, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), die Hans-Böckler-Stiftung (HBS), die Heinrich-Böll-Stiftung, die Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS), die Friedrich-Naumann-Stiftung und die Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Hochschulkarriere als »Hasard« – Die Podiumsdiskussion

Input-Referat: Über die sozialen Voraussetzungen in der Wissenschaft

Dr. *Sandra Beaufäys* (Universität Graz) verfolgte in ihrem Input-Referat das Ziel,

»eine Diskussionsgrundlage für die Frage zu bieten, weshalb gerade der verhaltene, aber immer noch starke Glaube an Universalismus, Chancengleichheit und objektive Leistungsbeurteilung so häufig verdrängt, welches Potential junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gerade durch die scheinbare Aufrechterhaltung dieser Ideale verschenkt wird« (Beaufäys 2006: 1).

Aus diesem Grund entschied sie sich, nicht Laufbahnmuster, Publikationszwänge wie -chancen, Berufungspraxis oder Techniken des Selbsterhaltes zu eruieren, sondern über die *sozialen Voraussetzungen* von Karrieren in der Wissenschaft zu sprechen (ausführlich siehe Beaufäys 2003). Wissenschaft, so *Beaufäys* Ausgangspunkt, sei eine soziale Angelegenheit, das heißt sie funktioniere nur über die Gemeinschaft derer, die sich gegenseitig als vollwertige Mitglieder derselben anerkennen – und bereits

¹ So Max Weber in seinem Vortrag von 1919: »Die alte Universitätsverfassung ist fiktiv geworden. Geblieben aber und wesentlich gesteigert ist ein der Universitätslaufbahn eigenes Moment: ob es einem Privatdozenten, vollends einem Assistenten, jemals gelingt, in die Stelle eines vollen Ordinarius und gar eines Institutsvorstandes einzurücken, ist eine Angelegenheit, die einfach Hasard ist. Gewiss: nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt. Ich darf das um so mehr sagen, als ich persönlich es einigen absoluten Zufälligkeiten zu verdanken habe, dass ich seinerzeit in sehr jungen Jahren in eine ordentliche Professur eines Faches berufen wurde, in welchem damals Altersgenossen unzweifelhaft mehr als ich geleistet hatten.« (Weber 1993: 585)

anerkannte Wissenschaftler führten andere in die Gemeinschaft ein. Zudem würden Leistungen Personen *zugeschrieben*, und Qualitätsurteile darüber seien gebunden an übereinstimmende Sichtweisen. Wissenschaft sei somit ein Feld, in dem die Sichtbarkeit der Akteure, wissenschaftliche Leistungen, »große Entdeckungen« und Forschungsergebnisse allein von der Anerkennung der anderen, der *scientific community* abhingen. Damit identifizierte *Sandra Beaufajis* als die Voraussetzung für den Erfolg der Nicht-Etablierten die bereits erfolgreichen Akteure. Diese Akteure brächten jedoch soziale Dispositionen mit, in die bereits gesellschaftliche Ungleichheiten und Machtverhältnisse eingeschrieben seien – was jedoch selten in die Frage einbezogen werde, wie wissenschaftliche Karrieren zustande kommen.

Sandra Beaufajis veranschaulichte ihre grundlegende These anhand empirischer Ergebnisse der Untersuchung »Wissenschaftskultur, Geschlecht und Karriere«, deren Fokus auf geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Herstellung wissenschaftlicher Karrieren lag.² Mit Blick auf wissenschaftliche Leistung und ihre Bedeutung in der Nachwuchsförderung enthielten, so *Beaufajis*, die Kriterienkataloge der interviewten HochschullehrerInnen für die Förderungswürdigkeit potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchses kaum Hinweise auf Leistung. Vielmehr würde aus den Indikatoren »hohe Frustrationstoleranz«, »Ausdauer« und »Belastbarkeit« sowie »Leistungs-« und »Einsatzwilligkeit« abgeleitet, ob eine Doktorandin oder ein Doktorand als Nachwuchskandidat in Frage komme, weil sie auf eine zukünftig erwartbare Leistung hindeuteten. Diese Indikatoren sind nun scheinbar nicht an Geschlechtsmerkmale gebunden; jedoch stellte sich in der Untersuchung heraus, dass Frauen gegenüber häufig ein größeres Misstrauen darüber besteht, ob sie den Anstrengungen und Widrigkeiten einer wissenschaftlichen Karriere überhaupt gewachsen seien. Dies werde zwar nicht offen geäußert; jungen Wissenschaftlerinnen kam aber nur selten eine konkrete Förderung zu. Die Wahrnehmung von Leistungen sei demnach immer verquickt mit den Akteuren, denen sie erst zugeschrieben werden müssen, und das Vertrauen der akademischen Lehrer stelle sich entsprechend über andere Mechanismen her als über das »reine Leistungsurteil«: über habituelle Wahrnehmungsschemata von Mentoren und damit einhergehende Ausschlussmechanismen.

Allerdings befanden sich im Sample der Untersuchung auch einige wenige Professoren, die Wissenschaftlerinnen auch nach der Promotion förderten. Diese Professoren unterschieden sich in ihren Selbstdarstellungen von denjenigen, die keine Nachwuchswissenschaftlerinnen förderten, und sie zeichneten sich durch bestimmte Gemeinsamkeiten aus: durch eine auf unterschiedliche Weisen zustande gekommene Distanz zur jeweils fachspezifisch geprägten Vorstellung von einem Wissenschaftler. So lautete *Sandra Beaufajis* Fazit:

2 Die qualitativ-ethnographisch angelegte Studie wurde zwischen 1998 und 2002 unter der Leitung von Beate Kraus an der TU Darmstadt durchgeführt.

»Auch Wissenschaftlerinnen können als leistungsfähige und förderungswürdige Akteurinnen wahrgenommen werden. Voraussetzung sind jedoch ähnliche Wahrnehmungsschemata der anderen beteiligten Akteure. Solche Wahrnehmungsschemata sind nicht (allein) an das Geschlecht gebunden, sondern an viele weitere soziale Voraussetzungen (...). »Leistungsfähige Akteure« entstehen so innerhalb verschiedener Zuschreibungspraxen *nicht* beliebig, sondern entlang von habituellen Erkennungs- und Verknüpfungseffekten. Wer als leistungsfähiger Akteur überhaupt in Erscheinung tritt, hängt ganz entscheidend von den im Feld bereits etablierten Wissenschaftlern ab.« (Beaufaj's 2006: 4f.)

Sollen aber wertvolle Potenziale des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht verschenkt und soll einer womöglich bestehenden Gefahr von »Reproduktion« statt »Innovation« entgangen werden, müssen die sozialen Voraussetzungen wissenschaftlicher Karrieren erkannt und kontrolliert werden – so *Beaufaj's* Schlussplädoyer.

Die Podiumsdiskussion

Auf dieses durchaus herausfordernde Eingangsstatement entwickelte sich eine lebhafte und auch kontroverse Diskussion zwischen den Podiumsgästen und auch dem Publikum. In einer ersten Runde kam jeder Podiumsgast auf eine je spezifisch zugeschnittene Frage zu Wort.

So stimmte *Jens Beckert*, Direktor des Max-Planck-Institutes für Gesellschaftsforschung, der Ausgangsthese *Sandra Beaufaj's* nicht zu und forderte vielmehr, die *Inhalte* der Leistung, die *Kriterien* für Karriereschritte und Berufungen näher zu bestimmen, die sehr wohl existierten. So seien beispielsweise Auswahlkriterien für PromotionskandidatInnen gute Diplomarbeiten, Auslandsaufenthalte oder die Förderung durch Stiftungen. Auch widersprach *Beckert* der von *Beaufaj's* nachgezeichneten, vorherrschenden Vorstellung von »schnellen, jungen, stromlinienförmigen und ständig leistungsbereiten Forschern und Forscherinnen«, denn es seien im Wissenschaftssystem eben gerade nicht die »Stromlinienförmigen«, sondern die Innovativen und Kreativen gefragt. *Sylke van Dyk*, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Jena und zuvor Promotionsstipendiatin in einem Graduiertenkolleg, hingegen äußerte – wengleich nicht aus eigener Erfahrung – dem von *Beaufaj's* aufgezeigten »male bonding« im wissenschaftlichen Alltagsleben gegenüber durchaus einen großen Wiedererkennungswert.

Auf die Frage, welchen Rat er als etablierte Person seinen potenziellen Nachwuchswissenschaftlern gebe, nannte *Uwe Schimank*, Professor an der FernUniversität GHS Hagen, zunächst Glück als sehr wesentlich – wie bereits Max Weber betonte. Unter Verweis auf sein eigenes, jedoch auch selbst mit hergestelltes »Glück« riet er dem Nachwuchs zum einen, ein persönliches Profil auszubilden, also spezifische thematische Inhalte zu belegen; zum anderen aber, trotz einer solchen erforderlichen fachlichen Spezifität, auch Neuem gegenüber aufgeschlossen zu sein und ge-

nügend offene Breite aufzuweisen, um sich auch mit bisher selbst noch nicht bearbeiteten Themen beschäftigen zu können und wollen.

Torsten Niechoj, ehemaliger Stipendiat, Projektmitarbeiter und derzeit Post-Doktorand in einem Graduiertenkolleg, stimmte der Frage, ob man bei seinen Entscheidungen strategisch sein müsse, zu – ansonsten könne man leicht in eine »prekäre« Situation geraten angesichts des Missverhältnisses von Bewerbern und freien Stellen. Die Situation des Nachwuchses sei aufgrund der zu wenig vorhandenen Stellen sehr schwierig, denn selbst sehr gute WissenschaftlerInnen könnten in prekäre Situationen gelangen, wenn 150 oder mehr BewerberInnen um eine freie Stelle konkurrieren. Besonders wichtig sei insofern auch, sich wissenschaftliche Netzwerke zu erschließen und sie zu pflegen.

Marita Jakob, Universität Mannheim, beschrieb sich in zweifacher Hinsicht als eher »untypisch: Zum einen befinde sie sich als Juniorprofessorin auf einer Zwischenstufe – sowohl »Nachwuchs« als auch »Professorin«; zum anderen sei sie eine Frau, und zudem eine relativ erfolgreiche. Gleichmaßen untypisch sei ihr wissenschaftlicher Karriereweg: Studium an einer kleinen Universität, erfolgreiche Bewerbung und Promotion an einer großen außeruniversitären Forschungseinrichtung, danach erneute erfolgreiche Bewerbung an einer anderen außeruniversitären Forschungseinrichtung und schließlich erfolgreiche Bewerbung als Juniorprofessorin. Glück hätte hierbei auch eine Rolle gespielt, entscheidend jedoch seien zum einen die Institutionen, die wissenschaftlichen Orte, an denen man sich befinde, denn hierbei gäbe es für den weiteren wissenschaftlichen Weg günstigere und ungünstigere – das Wissen hierüber erwerbe man aber oft erst später. Zum anderen seien Opportunitäten, etwa zur richtigen Zeit vorhandene, inhaltlich passende offene Stellen, häufig entscheidend. Bedeutsam scheint es daher, zur »richtigen« Zeit am »richtigen Ort« zu sein.

Jenseits – oder besser: vorgängig – dieser teils kontingenten oder oftmals nur implizit beeinflussbaren Faktoren seien jedoch »objektive Kriterien« von zentraler Bedeutung, so *Birgit Klüsener*, Referatsleiterin »Internationalisierung von Forschung und Wissenschaftlichem Nachwuchs« beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) Bonn. Bei der Auswahl von StipendiatInnen, von denen nur etwa 25 Prozent gefördert werden könnten, seien solche objektiven Kriterien: die Qualität und Anzahl von Publikationen; die Frage, ob das jeweilige Forschungsthema innovativ sei; und die bisherigen Leistungen, die sich etwa an erreichten Abschlussnoten und der für Studium und/oder Promotion benötigten Zeit erkennen ließen. Mit Bezug auf die Geschlechterfrage stellte *Birgit Klüsener* heraus, dass beim DAAD die Bewilligungsquoten für beide Geschlechter gleich seien, sich jedoch die Antragsstellung unterscheide: 65 Prozent der Stipendienanträge stammten von Männern, nur 35 Prozent von Frauen. Nicht nur hieran zeige sich, dass die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf beziehungsweise Karriere für Frauen nach wie vor ein Problem sei (vgl. hierzu auch bspw. Wimbauer 2006).

Um das Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf, das insbesondere Frauen betrifft, entspannt sich hierauf eine kontroverse Diskussion: *Sylke van Dyk* betont, dass selten der Preis thematisiert werde, den eine erfolgreiche Karriere in der Regel verlange. Bei den vorherrschenden und erwarteten Arbeitszeiten von 70 oder 80 Wochenstunden sowie den strukturellen Besonderheiten des Wissenschaftsberufs – hochgradige Passung zwischen sehr spezifischen fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten und den inhaltlichen Erfordernissen der Stelle – sei es außerordentlich schwierig bis unmöglich, längere Zeit etwa wegen Erziehungsurlaubs zu pausieren und die Wissenschaft temporär zu verlassen. So erschweren es erstens die fachlich sehr spezifischen Anforderungen von Forschungs- und Projektarbeit sowie deren zeitliche Befristung im Falle einer Unterbrechung, eine passende »Vertretung« zu finden. Zweitens hat ein Aussetzen der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der hochgradig individualisierten Zuschreibung der Forschungstätigkeit und vor allem der -ergebnisse negative Konsequenzen für die eigene Person – insbesondere in Form von »Publikations-« und »Forschungslücken« im Lebenslauf. Drittens und vielleicht noch schwerwiegender als der vorgenannte Punkt ist, dass ein Wiedereinstieg nach einer zu langen Unterbrechung kaum mehr realisierbar ist. Vor allem für Frauen impliziert die Summe dieser strukturellen Schwierigkeiten oftmals die Entscheidung für Kind(er) oder Karriere.

Jens Beckert stimmt dem hohen Preis zu, den eine wissenschaftliche Karriere verlange – denn »Glück« und »Opportunitäten« reichen nicht aus, um in der Wissenschaft erfolgreich zu sein. Wenn man sich für die Wissenschaft entscheide, müsse man sich bewusst sein, dass sie ein »Hasard« ist, dass man lange Zeit wenig Geld verdiene und sich womöglich in unsicheren Arbeitsverhältnissen befinde. Hierfür benötige man ein hohes Maß an intrinsischer Motivation, Opferbereitschaft und vor allem eine Leidenschaft für das Fach und den Beruf, weil der Preis der Wissenschaft entsprechend hoch sei. *Sylke van Dyk*, *Marita Jakob* und einige Stimmen aus dem Publikum waren sich hierauf einig: Leidenschaft wie intrinsische Motivation sind *conditio sine qua non* für »Wissenschaft als Beruf«, und Leidenschaft wie intrinsische Motivation *sind* bei Frauen *wie* Männern vorhanden – dennoch sei der Preis einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen ungleich höher als für Männer; auch nach der sozialen Herkunft unterscheide er sich erheblich (beides belegen auch zahlreiche Studien). Nach wie vor scheint das Idealbild der »wissenschaftlichen Person« latent ein männliches zu sein, oder jedenfalls aus einer Person zu bestehen, die sich mit voller Leidenschaft und Einsatzbereitschaft und *ohne* außerberufliche – insbesondere familiäre – Verpflichtungen und permanent verfügbar der Wissenschaft widmet. Nach wie vor wird aber Frauen die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zugeschrieben, und implizit wird unterstellt, dass dies schwer bis

kaum möglich sei. Exemplarisch hierzu – nicht nur – eigene Erfahrungen einer DiskutantIn: Ihr Ehemann sei, anders als sie selbst, noch nie gefragt worden, wie er denn die doppelte Belastung von zwei Kindern und einer Vollzeittätigkeit bewältige.

Nachdem sich an dieser Stelle eine kontroverse Diskussion über den Sinn, die Ziele und den Stand der Diskussion entwickelt hatte – befinde man sich inmitten der larmoyanten Konstruktion einer Klagemauer oder analysiere man strukturelle Schwierigkeiten und Herausforderungen des Wissenschaftssystems – einigte man sich nach erfolgreicher Umschiffung der auftauchenden Klippen darauf, gemeinsam das bei den »Etablierten« vorhandene implizite Wissen zu identifizieren und für den Nachwuchs transparent zu machen. In diesem Sinne ging es im Weiteren darum, »Stellschrauben« zu identifizieren, die für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere wesentlich und auch individuell zu beeinflussen sind.³ Denn, so das Zwischenfazit, notwendig und zielführend sei ein *gemeinsamer* Austausch zwischen »Etablierten« und Nachwuchs sowohl über *strukturelle* Gegebenheiten und Probleme des Wissenschaftssystems als auch über *individuelle* Handlungsmöglichkeiten.

Uwe Schimank nannte folgende drei *individuell zu beeinflussende Stellschrauben*:

1. Die oben bereits dargelegte individuelle Besetzung von *spezifischen Themen*, also die Entwicklung einer »Expertenschaft« für bestimmte Bereiche bei gleichzeitiger *Offenheit* auch für neue Fragestellungen und Themen;
2. Die *Netzwerkbildung*, mit der nicht früh genug begonnen werden könne: Bereits während des Studiums sei es sehr ratsam, sich um eine Stelle als studentische Hilfskraft am Institut, Lehrstuhl oder in Forschungsprojekten oder als TutorIn zu bemühen, um erste Einblicke in den Lehr- und Forschungsbetrieb zu gewinnen. Spätestens nach Studienabschluss, aber durchaus auch bereits während des Studiums empfehle sich im Sinne von »weak ties« die Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und insbesondere das Engagement in einer oder zwei Sektionen der DGS (war die Mitgliedschaft früher auf Promovierte beschränkt, öffnete sich die DGS vor einigen Jahren für Nichtpromovierte und bietet seit 2002 auch eine studentische Mitgliedschaft für Hauptfachstudierende der Soziologie an).
3. Bedeutsam sei schließlich das *Sich-Sichtbarmachen* innerhalb der *scientific community*, etwa durch den aktiven (sprich: Vortragen) und passiven Besuch von Tagungen, Konferenzen und Kongressen, durch Sektionsarbeit in der DGS und selbststrebend durch Publikationen.

An dieser Stelle wurde auch von mehreren anderen DiskutantInnen die generell große Bedeutung einer (frühen) institutionellen Anbindung an Lehrpersonal und

³ Zum »idealtypischen« Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere siehe im Übrigen aufschlussreich etwa Mayer 2002.

Ressourcen eines Instituts oder Lehrstuhls betont. Im Falle von Promotionsstipendien im Einzelförderverfahren gelte dies besonders, da hier, auch strukturell bedingt, bisweilen die Gefahr bestehe, zwar in ›Freiheit‹, aber in der ›Einsamkeit‹ des ›Elfenbeinturms‹ zu forschen. Insbesondere hier empfehle es sich, selbst Netzwerke zu bilden, etwa indem man die Anbindung an oder besser noch Einbindung in ein Graduiertenkolleg sucht und herstellt und/oder vorhandene Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote der fördernden Stiftungen bzw. Institutionen nutzt.

Jens Beckert wandte sich schließlich einigen *strukturellen Herausforderungen* des Wissenschaftssystems, bereits eingeschlagenen Lösungswegen und noch zu bearbeitenden Problembereichen, zu:

1. Ein wesentlicher Fortschritt sei die Einführung der *Juniorprofessur* mit der 5. Novelle des HRG 2002. Mit der Juniorprofessur sollte die Ausbildung junger WissenschaftlerInnen verbessert werden; Hauptziel ist die frühe Unabhängigkeit und Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre. Weitere Ziele bestehen in der Herstellung internationaler Anschlussfähigkeit, der Senkung des Erstberufungsalters und der besseren Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege. Zwar wurde, so *Beckert*, die Juniorprofessur bisher noch nicht in dem ursprünglich geplanten Ausmaß umgesetzt, doch sie sei – manch medialen ›Unkenrufen‹ zum Trotz – ein erfolgreicher Weg in die richtige Richtung. Auch Untersuchungen der Jungen Akademie (Buch u.a. 2004) bestätigten den Erfolg der Juniorprofessur, wenngleich auch einige strukturelle Aspekte in Zukunft noch zu verbessern seien.⁴
2. Auch bei der Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden seien mit der Einführung von Graduierten-Schulen und der vermehrten Einrichtung von Graduiertenkollegs Fortschritte erzielt worden. Mit diesen *strukturierten Ausbildungsprogrammen* hätten sich die Rahmenbedingungen für die Promotion deutlich verbessert.
3. Es bestünden jedoch auch einige bisher noch ungelöste, ganz offensichtlich strukturelle Probleme. Exemplarisch sei zum einen das oben bereits diskutierte *Vereinbarkeitsthema* nach wie vor ungelöst. So ist der Anteil von Frauen in der Wissenschaft nach wie vor deutlich niedriger als derjenige von Männern, und je höher die Position, desto niedriger wird der Frauenanteil – in C4- beziehungsweise W3-Positionen liegt er bei etwa 9,3 Prozent (vgl. auch Wimbauer 2006).

⁴ Eine Alternative zur Juniorprofessur legte die Deutsche Forschungsgemeinschaft mit dem *Emmy-Noether-Programm* vor, das jungen NachwuchswissenschaftlerInnen gleichermaßen einen Weg zu früher wissenschaftlicher Selbständigkeit eröffnen möchte. Promovierte ForscherInnen erwerben hier durch eine in der Regel fünfjährige Förderung die Befähigung zum Hochschullehrer durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe (http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/emmy_noether/).

Und von den Frauen, die dennoch eine Professur erreichen, verzichten viele auf Partnerschaft und/oder Familiengründung. Während etwa die Hälfte der Professorinnen kinderlos bleibt, haben vier von fünf der männlichen Kollegen ein Kind oder mehrere Kinder (Krüger 2006). Gleiche Bedingungen für Frauen und Männer gibt es in der Wissenschaft noch nicht, weshalb *Vereinbarkeit* und *Chancengleichheit* zwischen den Geschlechtern weiter auf der Agenda bleiben. Zum anderen stellen *Doppelkarriere-Paare* beziehungsweise *Dual Career Couples (DCCs)* eine bislang noch ungelöste Herausforderung dar. Aufgrund des mittlerweile angeglichenen (schulischen) Bildungsniveaus von Männern und Frauen und der gestiegenen Erwerbs- und Karriereorientierung von Frauen erhöht sich auch der Anteil von Paaren, in denen beide Partner über hohe Bildung und Karriereaspirationen verfügen. Zwei Karrieren sind jedoch gerade in der Wissenschaft aufgrund der hohen Mobilitätsanforderungen, der oft befristeten Stellen und der unsicheren Zukunftsperspektiven besonders schwer zu vereinbaren. Viele Berufungen, so *Beckert*, scheiterten im Falle von *DCCs* daher an den damit verbundenen Mobilitätsanforderungen. Oder aber die Karriere eines Partners, und häufig nach wie vor diejenige der Frau, wird hinter die Karriere des anderen zurückgestellt (zu Doppelkarriere-Paaren und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern siehe auch Solga/Wimbauer 2005).

Nicht nur hinsichtlich dieser beiden von *Jens Beckert* genannte Punkte bleibt damit noch einiges zu tun – auch in der Podiumsdiskussion mussten angesichts der knappen Zeit viele Fragen der Moderatorin, der DiskutantInnen und des Publikums offen bleiben. Einige dieser Fragen lauten:

- Wie lässt sich die vorherrschende Vorstellung des ›idealen‹ *Wissenschaftlers* beziehungsweise der ›idealen‹ *Wissenschaftlerin* charakterisieren? Und welche WissenschaftlerInnen *wollen* wir, wären wünschenswert? Wie schnell oder langsam soll er oder sie sein? Wie alt oder jung? Wie ›stromlinienförmig‹, kreativ oder innovativ? Welches Geschlecht und welchen Familienstand haben?
- Welche *Work-Life-Balance* implizieren und erlauben die Strukturen des Wissenschaftssystems, das Ideal von ›Wissenschaft als Beruf‹ und die obige Vorstellung einer idealen wissenschaftlichen Person? Wie lässt sich die *Vereinbarkeit* von Familie und Beruf, von Kindern und Karriere erreichen – vor allem für Frauen, aber auch für Männer?
- Wie lässt sich die Situation des *wissenschaftlichen Nachwuchses* jenseits oder innerhalb der oben genannten Wege der Juniorprofessur und der strukturierten Nachwuchsförderung und -ausbildung in Graduiertenschulen strukturell (weiter) *verbessern*? Wie kann frühere Unabhängigkeit der jungen ForscherInnen erreicht werden?

- Wie stellt sich die *Zukunft* des Wissenschaftssystems dar? Wie können mehr Stellen geschaffen, wie kann mehr Planungssicherheit individueller Karriereverläufe erzielt werden?
- Welche *Alternativen* zu einer Wissenschaftskarriere existieren, vor und nach der Promotion? Was passiert mit den Habilitierten, die keinen Ruf erhalten und womöglich mit Mitte 40 vor dem akademischen Ende stehen?
- Hinsichtlich der impliziten und auch der expliziten *Kriterien* für eine erfolgreiche Wissenschaftslaufbahn wurde besonders aus dem Publikum der Bedarf und der Wunsch danach deutlich, das bei den »Etablierten« darüber vorhandene Wissen transparenter zu machen und weiter zu geben – einen kleinen Beitrag hierzu versuchte die Podiumsdiskussion zu leisten.

Angesichts der Vielzahl an weiter offenen und diskussionswürdigen Fragen und dem großen interessierten Publikum bleibt an dieser Stelle nur festzuhalten: Zu hoffen ist, dass die Diskussion nicht erst, aber in diesem Rahmen spätestens beim kommenden Kongress für Soziologie 2008 in Jena wieder aufgegriffen wird und sich wiederum »Etablierte« wie Nachwuchs bereit erklären, ihr Wissen und ihre Fragen auf dem Podium auszutauschen.

An dieser Stelle sei abschließend den DiskutantInnen herzlich gedankt.

Weiterführende Links und Informationen:

http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/index.html

<http://www.bmbf.de/de/6542.php>

<http://www.bildungsserver.de>

<http://www.wissenschaftsrat.de>

http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=7

<http://www.prowiss.unizh.ch/infos/>

<http://www.academics.de/portal/action/magazine?nav=10301> -> Karriere und Berufung -> Wissenschaftlicher Nachwuchs.

Allmendinger, Jutta (Hg.) (2005), *Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Studium und Beruf*, Hamburg: Edition Körber-Stiftung.

Forschungshandbuch 2007 – Förderprogramme und Förderinstitutionen für Wissenschaft und Forschung. Lampertheim: ALPHA Informations-GmbH.

Engler, Stefanie (2001), »In Einsamkeit und Freiheit«? *Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur*. Konstanz.

Literatur

- Beaufäys, Sandra (2003), *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*, Bielefeld.
- Beaufäys, Sandra (2006), *Über die sozialen Voraussetzungen in der Wissenschaft*. Inputreferat im Rahmen des Forums Hochschulkarriere als »Hasard«, 33. Kongress für Soziologie in Kassel. Unv. Mskr.
- Buch, Florian/Landfester, Katharina/Linden, Pia/Rössel, Jörg/Schmitt, Tassilo (2004), *Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen*, CHE und Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina (download am 31.12.2006: http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=16).
- Krüger, Christiane (2006), »Wie Deutschland Frauen klein hält«, *Deutsche Universitätszeitschrift (DUZ)*, Heft 2/06 (download 01.01.2007: http://www.duz.de/docs/artikel/n_01_06_frauen.html).
- Mayer, Karl Ulrich (2002), »Wissenschaft als Beruf oder Karriere?«, in: Glatzer, Wolfgang/Habich, Roland/Mayer, Karl Ulrich (Hg.), *Sozialer Wandel und Gesellschaftliche Dauerbeobachtung*, Opladen, S. 421–438.
- Solga, Heike und Christine Wimbauer (2005): *»Wenn zwei das Gleiche tun...« – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen.
- Weber, Max (1919/1993), »Wissenschaft als Beruf«, in: Ders., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen, S. 582–613.
- Wimbauer, Christine (2006), »Frauen/Männer«, in: Lessenich, Stephan/Nullmeier, Frank (Hg.), *Das gespaltene Deutschland*. Frankfurt/New York, S. 136–157.