

Inhaltliche Ausrichtung und stabile Beschäftigungsverhältnisse: Orientierungen in der Bewerbungsphase an einer Ressortforschungseinrichtung

Philipps, Axel

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Philipps, A. (2013). Inhaltliche Ausrichtung und stabile Beschäftigungsverhältnisse: Orientierungen in der Bewerbungsphase an einer Ressortforschungseinrichtung. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 14(2), 311-326. <https://doi.org/10.3224/zqf.v14i2.16388>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Axel Philipps

Inhaltliche Ausrichtung und stabile Beschäftigungsverhältnisse: Orientierungen in der Bewerbungsphase an einer Ressortforschungseinrichtung

Working agenda and permanent positions: Practical orientations for applying at a government research agency

Zusammenfassung:

Weisungsgebundene Ressortforschungseinrichtungen haben den Auftrag, sich in erster Linie praxisorientierter Problemstellungen anzunehmen und dazu zu forschen. In der Folge haben die dort beschäftigten Wissenschaftler nur eingeschränkte Möglichkeiten, Grundlagenforschung zu betreiben und an der fachspezifischen Erkenntnisgenerierung teilzuhaben. Vor dem Hintergrund der wissenschaftlichen Habitualisierung solcher Erwartungen untersucht der Beitrag daher, wieso Forschende in solchen Forschungseinrichtungen arbeiten. Die Analyse von Schilderungen des Bewerbungsprozesses an einem deutschen agrarwissenschaftlichen Ressortforschungsinstitut zeigt, dass solche Einrichtungen einerseits Anschlüsse an den erworbenen praktischen Sinn für die "dienstfertige" Wissenschaft und andererseits eine Stabilisierung der bisherigen Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Feld erlauben.

Schlagworte: Wissenschaftssoziologie, wissenschaftliche Praxis, Habitus, Ressortforschungseinrichtung, dokumentarische Methode

Abstract:

Government research agencies are mandated to do applied research and to provide practical solutions. As a consequence, researchers in those agencies are restricted regarding basic research and participation in the scientific community. Such circumstances raise the question, why do researchers work in such research institutions although habitually expecting to contribute to the advances of their scientific field. The paper presents interpretative results from an analysis of narratives on application processes at an agrarian German government research agency. On the one hand, the findings show that government research agencies offer suitable conditions for an incorporated practical notion of use-oriented research. On the other hand, researchers join to stabilize their working conditions within the scientific field.

Keywords: sociology of science, scientific practice, habitus, government research agency, documentary method

1. Einleitung

In der Wissenschaftssoziologie werden Einschränkungen und Begrenzungen der wissenschaftlichen Praxis hinsichtlich wissenschaftlicher Orientierungen problematisiert (Bourdieu 1998, 2004; Franzmann 2012; Weingart 2010). Diese Problematisierungen gehen von der geteilten Grundannahme aus, dass Wissenschaftler¹ theoretische Kenntnisse, methodische Fertigkeiten und wissenschaftliche Praktiken im Verlauf ihrer Ausbildung verinnerlichen und habitualisieren. Der wissenschaftliche Habitus äußere sich schließlich in den Handlungen, originäres Wissen zu generieren, den Erkenntnissen Geltung zu verschaffen und dafür Anerkennung in der Fachgemeinschaft zu erwerben. Folglich hätten Einschränkungen in diesen Wechselbeziehungen weitreichende Folgen. Insbesondere externe Anforderungen und Erwartungen würden die wissenschaftliche Praxis beeinflussen und die wissenschaftliche Haltung und Orientierung korrumpieren. Unter diesen Umständen bestehe die Gefahr der „wissenschaftlichen De-Sozialisation“ (Hohn/Schimank 1990, S. 333; Weingart 2010) bzw. die „heteronome Drohung“ (Bourdieu 1998, S. 49), Forschungsziele nicht mehr selbst wählen zu können (Bourdieu 1998, 2004). Anders formuliert: Wissenschaftler würden ihre wissenschaftlich-praktische Orientierung verlieren und „umlernen“ (Ronge/Heine 1986).

Vor diesem Hintergrund müssen Forschungseinrichtungen, die externe (z.B. politische oder wirtschaftliche) Anforderungen in ihrer Forschung berücksichtigen, aus Sicht von Wissenschaftlern als Bedrohung erscheinen. Aus dieser Perspektive würden die beratenden und dienstleistenden Tätigkeiten für Unternehmen oder Ministerien nämlich zum einen das verinnerlichte Wissen der Forschenden und ihre Kenntnis des wissenschaftlichen Feldes entwerten und zum anderen würden sie die Möglichkeiten einschränken, die wissenschaftliche Weiterentwicklung mit zu gestalten. Der in der wissenschaftlichen Ausbildung erworbene praktische Sinn, einschätzen zu können, welches Verhalten in der Wissenschaft verbindlich ist, was erwartet wird und was erfolgversprechend ist, verliere also an Bedeutung. Wenn sich aber Wissenschaftler trotzdem an Forschungseinrichtungen, die externe Anforderungen und Erwartungen berücksichtigen, bewerben und dort arbeiten, bleibt offen, was sie mit diesen Einrichtungen verbinden. Welche praktischen „Orientierungsrahmen“ (Bohnsack 2003) dokumentieren sich beispielsweise im Bewerbungsprozess? Wieso arbeiten Wissenschaftler in solchen Forschungseinrichtungen?

Um eine Antwort auf diese Fragen zu geben, ist das Ziel des Beitrags, die Orientierungsrahmen im Verlauf von Bewerbungen an einer agrarwissenschaftlichen Ressortforschungseinrichtung anhand von Erzählungen und Beschreibungen der handlungspraktischen Vollzüge zu rekonstruieren. Im Gegensatz zu Universitäten, die Forschung und Lehre verbinden, oder Forschungsabteilungen in Unternehmen, die ihre Forschung auf die Unternehmensziele abstellen, unterstützen Ressortforschungseinrichtungen Bundesministerien bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie übernehmen dazu Kontroll- und Prüftätigkeiten, stellen Informationen auf Nachfrage bereit oder beraten die Ministerien in Entscheidungsprozessen (Barlösius 2010; Hohn/Schimank 1990). Die meisten dieser Einrichtungen gehören zum Geschäftsbereich eines Bundesministeriums. Sie sind demnach dauerhaft grundfinanziert und weisungsgebunden.² Agrarwissenschaftliche Ressortforschungseinrichtungen zeichnen sich im Besonderen durch eine starke Anbindung an das übergeordnete Ministerium aus. In diesen Einrichtungen müssen die wis-

senschaftlichen Mitarbeiter vermehrt externe Anfragen bearbeiten (Bach u.a. 2013; Barlösius 2010).

Die Untersuchung zeigt dabei erstens, was die ausgewählte Einrichtung aus Sicht dort beschäftigter und ehemaliger Wissenschaftler auszeichnet. Die identifizierten Eigenheiten sind auf die meisten Ressortforschungseinrichtungen übertragbar und lassen daher vermuten, dass ähnliche praktische Orientierungen auch bei anderen Ressortforschern bestehen. Zweitens stellt die Analyse die bisherige wissenschaftssoziologische Perspektive auf Ressortforschungseinrichtungen in Frage. Die einseitige Problematisierung einer gehemmten wissenschaftlichen Praxis vernachlässigt die Anschlussfähigkeit der aufgabenbezogenen Forschung in solchen Einrichtungen an die „dienstfertige“ wissenschaftliche Praxis.

2. Wissenschaftlicher Habitus und wissenschaftliches Feld

In Bourdieus Wissenschaftssoziologie konstituieren und reproduzieren sich das wissenschaftliche Feld und der wissenschaftliche Habitus über die vollzogene und erlebte wissenschaftliche Praxis (Barlösius 2012; Bourdieu 1998, 2004). Das wissenschaftliche Feld sei in erster Linie ein strukturiertes Macht- bzw. Kampffeld, bestimmt durch den Wettstreit um die Akkumulation von wissenschaftlichem Kapital (Anerkennung in Form von referierten Veröffentlichungen, Preisen, Ehrungen, Mitgliedschaften). Die Verteilung des symbolischen Kapitals beeinflusse wiederum, ob und wie sich einzelne Akteure (Einrichtungen und Forschende) durchsetzen und Feldstrukturen beeinflussen. Mit den Positionen und Beziehungen im wissenschaftlichen Feld seien dabei aber nicht nur Gestaltungsmöglichkeiten vom Kapitalvolumen abhängig, mit ihnen seien auch feldspezifische Orientierungen und Strategien verbunden. Beispielsweise müsse sich ein empirisch Forschender beständig fragen (vgl. Bourdieu 2004, S. 34), wer ist mit mir im Feld, wie verteilt sich das wissenschaftliche Kapital und welche weiteren Instrumente stehen mir zur Verfügung, um sich im Wettbewerb durchzusetzen und Anerkennung zu erwerben.

In diesem Zusammenhang ist hier von Bedeutung, dass nach Bourdieu die erfolgreichen Wissenschaftler nicht nur die aktuell geltenden Themen und Spielregeln der wissenschaftlichen Felder beherrschen, sondern diese auch reproduzieren, da sie den Nachwuchs ausbilden und in die wissenschaftliche Praxis einführen. Sie würden ihnen das komplexe theoretische Wissen und die praktischen Fertigkeit und Könnerschaft vermitteln, welche sie befähigten, im wissenschaftlichen Feld erfolgreich wissenschaftliches Kapital zu akkumulieren. Vor allem sei dabei entscheidend, dass das wissenschaftliche Arbeiten neben dem Erwerb von theoretischem Wissen in informellen Gesprächen der Forschenden, über Erfahrungen und in der Aneignung spezieller Fähigkeiten (knack') vermittelt würde. Die Verinnerlichung des eingeübten Formelwissens, der Techniken und routinierter Handlungen erzeuge schließlich den wissenschaftlichen Habitus, der zum einen kollektiv geteilte Verhaltensweisen und Regelmäßigkeiten erwartbar mache und zum anderen ermögliche, sich im wissenschaftlichen Feld angemessen und findig zu bewegen.

Zugleich gebe es die „reine“ und die „dienstfertige Wissenschaft“ (Bourdieu 1998, S. 19).³ Der reinen Wissenschaft würden die wissenschaftlichen Felder entsprechen, die sich über Fachdisziplinen, Vereinigungen und Zeitschriften strukturierten und einen Wettstreit und die Kritik unter den Forschenden förderten. Die „dienstfertige“ Wissenschaft sei dagegen in Industrieunternehmen und anderen anwendungsorientierten Forschungseinrichtungen anzutreffen, wo in kurzfristiger und zielgerichteter Forschung bereits vorhandene wissenschaftlich-technische Erkenntnisse zum Einsatz kämen. Für die anwendungsorientierte Wissenschaft sei charakteristisch, dass sie weniger der Logik autonom wissenschaftlich-disziplinärer Felder folge, sondern die feldspezifische Durchsetzungsfähigkeit von der Position in einer Unternehmens- oder Behördenhierarchie, in Gremien und Kommissionen und den verfügbaren Ressourcen (Stellen, Gelder, Verträge etc.) abhängige. Bourdieu (1998, 2004) widmet sich jedoch in erster Linie der reinen wissenschaftlichen Praxis. Überschneidungen des wissenschaftlichen mit anderen (z.B. ökonomisches, politisches) Feldern in heteronomen Subfeldern (Forschungseinrichtungen) interessieren ihn nur in ihren Auswirkungen auf die wissenschaftliche Feldautonomie.⁴ Äußere Zwänge (Abhängigkeiten und Reglementierungen) sollten nicht „ungebrochen“ in Forschungseinrichtungen durchschlagen. Freiheiten müssten genutzt werden, um Forschungsziele selbst zu wählen (Bourdieu 1998, S. 49). Die andere wissenschaftliche Praxis („dienstfertig“) wird hingegen nur knapp skizziert: bereits vorhandene wissenschaftlich-technische Erkenntnisse anwenden, Wissensbestände überprüfen und verbreiten (Bourdieu 1998, S. 44). Des Weiteren sei sie dort anzutreffen, wo vor allem „Ingenieure“ in der anwendungsorientierten Forschung tätig seien. Jene orientierten sich jedoch nicht an der Feldlogik der „reinen“ Wissenschaft, sondern an den Durchsetzungschancen über Institutsstellen (Bourdieu 2004, S. 50).

In der Wissenschaftssoziologie von Bourdieu dokumentiert sich der wissenschaftliche Habitus folglich in der wissenschaftlichen Praxis, Wissensbestände zu mehrten und wissenschaftliches Kapital zu akkumulieren. Unklar bleibt jedoch, wieso sich Wissenschaftler mit einem solchen praktischen Sinn auf heteronome Subfelder wie Ressortforschungseinrichtungen einlassen und eine Tätigkeit in Erwägung ziehen, obwohl sich dort die Chancen vermindern, über originäre Erkenntnisse wissenschaftliche Anerkennung zu erwerben. Zudem würden die inkorporierten Fähigkeiten, sich im wissenschaftlichen Feld erfolgreich zu positionieren, entwertet.

Die empirische Wissenschaftsforschung nennt eine Reihe von Gründen, warum Wissenschaftler in Industrieunternehmen oder staatlichen Behörden tätig sind. So wären Wissenschaftler in Unternehmen motiviert, ihr wissenschaftliches Wissen und ihre Fertigkeiten in erster Linie zur Lösung praktischer Probleme einzusetzen (Boardman/Ponomariov 2009; Fritsch/Krabel 2012; Marion u.a. 2012; Roach/Sauermann 2010; Tartariu.a. 2012). Ebenso zeigen Studien über wissenschaftliche Mitarbeiter in „dienstfertigen“ Forschungseinrichtungen, dass sie teilweise für aufgabengebundene Forschungstätigkeiten offen seien (Gianos 1974; Ronge/Heine 1986; Turpin/Dewille 1995). Insgesamt wird zwischen verschiedenen Motivationen und daraus resultierenden Karriereorientierungen differenziert. Beispielsweise sei zwischen einer akademischen Motivation (Originalität, Veröffentlichung in referierten Fachzeitschriften und Ablehnung externer Einflüsse), einer anwendungsbezogenen (Offenheit gegenüber externen Aufträgen und Problemstellungen) sowie einer instrumentellen Motivation (Aufstieg innerhalb einer Organisation, gute Verdienstmöglichkeiten) zu unterscheiden (Box/Cotgrove 1966;

Lam 2010; Roach/Sauermann 2010; Turpin/Deville 1995). Ähnliche Intentionen belegen auch Karriereüberlegungen des wissenschaftlichen Personals in ressortforschungsähnlichen Einrichtungen (Mallon u.a. 2005). Neben der Karrierestrategie, wissenschaftlich zu forschen und in der Fachgemeinschaft anerkannt zu werden, fanden sich auch als Motiv sich Materiell besserzustellen, Arbeit und Freizeit auszubalancieren oder in der Organisationshierarchie aufzusteigen.

Die genannten Untersuchungen zu Karrieremotiven in Forschungseinrichtungen erklären jedoch nur unzureichend das Bewerbungsverhalten an Ressortforschungseinrichtungen. Erstens dürften Wissenschaftler mit einer akademischen Karriereabsicht ein größeres Interesse haben, an einer Universität oder an einer grundlagenorientierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu arbeiten. Für Forschende mit anderen Intentionen dürften Anstellungen in der Privatwirtschaft attraktiver sein. So zeigt die Forschung zum Arbeitsplatzwechsel (Herriot u.a. 1997; Kidd/Green 2006), dass eine wissenschaftliche Laufbahn von der Autonomie am Arbeitsplatz und der Gehaltshöhe abhinge. Bei Ressortforschungseinrichtungen kommt erschwerend hinzu, dass sie im Gegensatz zum Industrie- und privaten Dienstleistungssektor auf dem Arbeitsmarkt für Wissenschaftler kaum sichtbar seien, eine stark hierarchische Strukturierung aufwiesen und bei der Entlohnung an den Tarif des öffentlichen Dienstes gebunden seien (Barlösius 2010). Zweitens beruhen die Ergebnisse der bisherigen Untersuchungen auf den Rechtfertigungen und Strategien des wissenschaftlichen Personals in Unternehmen und staatlichen Forschungseinrichtungen. So kamen Box und Cotgrove (1966) zu ihrer dreiteiligen Klassifikation von Wissenschaftlern über eine schriftliche Befragung von Studierenden (n=166). Sie hatten dazu deren Einstellungen zu den Werten des wissenschaftlichen Ethos⁵ (Merton) abgefragt und wie sie sich für ein Stellenangebot entscheiden würden, welches ihnen entweder große wissenschaftliche Autonomie, materielle Besserstellung oder Aufstieg in einer Organisation bietet. Ebenso befragten mit Hilfe eines Fragebogens Roach und Sauermann (2010) Doktoranden (n=426) hinsichtlich ihrer Karriereorientierungen und Präferenzen für Tätigkeiten in wissenschaftlichen oder wirtschaftlichen Organisationen. Dabei unterschieden sie zwischen den Interessen wissenschaftliche Tätigkeit (z.B. Wunsch nach Unabhängigkeit, Grundlagenforschung, Anerkennung in der Fachgemeinschaft, Veröffentlichungen), Verdienstmöglichkeit und materielle Ausstattung. Mallon und Kollegen (Mallon u.a. 2005) führten hingegen 77 leitfadengestützte Interviews mit Wissenschaftlern an Universitäten⁶ in Großbritannien und Neuseeland durch. Sie forderten in offen formulierten Fragen die Befragten auf, über ihre Karrieresituation und Pläne für die Zukunft zu sprechen. Für diese Untersuchungen ist jeweils kennzeichnend, dass sie entweder theoretische Annahmen überprüft oder Alltagstheorien zu Karriereverläufen erhoben haben. Sie geben folglich keinen Einblick, welcher Orientierungsrahmen einer Bewerbung an einer Ressortforschungseinrichtung zugrunde liegt.

Mit der Unterscheidung von Bohnsack (2003) zwischen begrifflich explizitem, kommunikativen und implizitem, handlungspraktischen Wissen wird deutlich, dass die nachgewiesenen Karrieremotive den kommunikativen Absichten entsprechen. Demnach wurden in den bisherigen Studien die Alltagstheorien nachgewiesen, mit denen sich die Befragten ihre Handlungen zweckrational erklären und verständlich machen. Dieses „(kommunikative) Orientierungsschema“ ist jedoch vom „(konjunktiven) Orientierungsrahmen“ (Bohnsack 1997, S. 54) analytisch zu trennen. Der Orientierungsrahmen als Grundlage der Handlungspraxis ist das Resultat inkorporierten Wissens in erlebnismäßigen Kontexten (z.B. wis-

senschaftliche Ausbildung). Die verinnerlichteten Fertigkeiten und Wissensbestände werden nicht kommunikativ angeeignet, sondern sind mit eigenen Erfahrungen und Erlebnissen verwoben. Die habituelle Strukturierung der Handlungspraxis lässt sich daher nur über Beobachtungen oder detaillierten Schilderungen von Erlebnissen und vollzogenen Handlungen rekonstruieren.

3. Daten und Methode

Zu diesem Zweck wurden offene Interviews mit Wissenschaftlern geführt, wobei Elemente des narrativen mit solchen thematisch strukturierter Interviews kombiniert wurden (Fuchs-Heinritz 2009; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2013). Die Gespräche umfassten jeweils drei Themenbereiche. Der Einstieg eines jeden Interviews erfolgte mit einem Erzählanreiz im Sinne des narrativen Interviews zum beruflichen Werdegang. Erst im Anschluss an die ausführliche Schilderung der Berufsbiographie wurden Erläuterungen und Ergänzungen nachgefragt. Für die Handlungspraxis in Ressortforschungseinrichtungen ist aber ebenfalls aufschlussreich, auf die Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitens einzugehen. Daher wurden die Interviewpersonen auch zu ihrem beruflichen Alltag und zu ihren Erfahrungen mit Politikberatung befragt. Erzählgenerierende Fragen eröffneten jeweils im Sinne narrativer Interviewführung die weiteren Themenkomplexe. Die Fragestellungen waren offen formuliert, um die Erzählungen weitgehend durch die Relevanzsetzungen der Interviewten zu strukturieren. Diese Vorgehensweise ermöglicht, die Aussagen mit Hilfe eines rekonstruktiven Auswertungsverfahrens im Anschluss zu interpretieren (Nohl 2009; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2013).

Die Rekonstruktion des Orientierungsrahmens der befragten Wissenschaftler erfolgte mit der dokumentarischen Methode (Bohnsack 2003; Nohl 2009). Das Auswertungsverfahren unterscheidet im Anschluss an Mannheim (1964) zwischen *immanentem Sinngehalt* und *Dokumentsinn*. Wie der Name der dokumentarischen Methode bereits andeutet, gilt das rekonstruktive Verfahren weniger den Motiven und der allgemeinen Bedeutung von Textinhalten und Handlungen (immanenter Sinngehalt), sondern es „wird die geschilderte Erfahrung als Dokument einer Orientierung rekonstruiert, die die geschilderte Erfahrung strukturiert“ (Nohl 2009, S. 8). Diesem Interpretationsverfahren liegt die Annahme zugrunde, dass sich die erfahrungsgeprägte Perspektivität eines Interviewten in den Schilderungen zeigt. Folglich ist für die Auswertung weniger relevant, *was* erzählt wird, sondern vielmehr *dass* bestimmte Unterscheidungen und Aspekte erwähnt und *wie* sie geschildert werden.

Die Auswertung der Einzelinterviews beruht auf dem ausgearbeiteten Rekonstruktionsverfahren von Nohl (2009). Im Mittelpunkt seines Verfahrens steht der kontrastierende Fallvergleich, um die Interpretation für andere nachvollziehbar und gültig zu gestalten. Demnach lässt sich ein Orientierungsrahmen „in seiner Signifikanz dann empirisch valide erfassen, wenn er von anderen, differenten Orientierungsrahmen, innerhalb derer dieselbe Problemstellung, dasselbe Thema auf andere Art und Weise bearbeitet wird, abgegrenzt werden kann“ (Nohl 2009, S. 12). Oder in knappen Worten von Bohnsack zur komparativen Analyse: „Für die Textinterpretation bedeutet dies [die komparative Analyse] [...], dass ich da-

gegenhalte, wie dasselbe Thema auch in anderer Weise diskursiv hätte behandelt werden können oder behandelt worden ist bzw. welche andere Reaktion auf eine vorhergehende Äußerung hätte erfolgen können oder auch empirisch bereits erfolgt ist“ (2013, S. 86).

Die Vorgehensweise bei Nohl (2009) folgt den forschungspraktisch und methodisch fundierten Rekonstruktionsschritten der dokumentarischen Methode (Bohnsack 2003). Dabei wird zwischen der formulierenden und der reflektierenden Interpretation unterschieden. Im ersten Schritt werden die Themen innerhalb eines jeden Falles identifiziert, die forschungsrelevanten Aspekte nach markanten Themenwechseln durchgesehen und in den eigenen Worten der Interpretierenden zusammengefasst. Die Themenwechsel und die Reformulierung veranschaulichen das ‚Was‘ eines Interviewtextes und geben bereits einen ersten Einblick, wie das Thema abgehandelt wurde. Die reflektierende Interpretation beginnt mit einer Textsortentrennung, um die semantische Interpretation von konjunktivem Wissen vor allem auf Erzählungen und Beschreibungen zu stützen. In den Schilderungen kommt es jedoch zu einer Aufschichtung verschiedener Textsorten. Insbesondere der berufliche Werdegang ist bereits in früheren Situationen Gegenstand von Darstellungen und Reflexionen geworden, so dass die Erzählungen mit Alltagstheorien durchsetzt sind. Folglich ist bei der Rekonstruktion darauf zu achten, nicht dem wörtlichen Sinngehalt von Rechtfertigungen und Stellungnahmen zu folgen, sondern ihre Herstellungsweise herauszuarbeiten.

In diesem Beitrag beschränkt sich die Darstellung der Interviewpassagen zur Bewerbung und zum Antritt des Beschäftigungsverhältnisses an der Ressortforschungseinrichtung auf die reflektierende Interpretation. Auf eine Wiedergabe der formulierenden Interpretation wird verzichtet. Ebenso werden die divergierenden Strukturierungen des Themas nicht anhand aller Interviews, sondern nur anhand einer exemplarischen Auswahl vorgestellt.

Das Sample besteht aus insgesamt 13 Interviews. Die Gespräche erfolgten zwischen August 2011 und April 2012 und dauerten zwischen einer und zweieinhalb Stunden. Bei der Auswahl der Interviewpersonen wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt. Folglich wurden Interviews mit sechs weiblichen und sieben männlichen Gesprächspartnern, davon neun Wissenschaftlern mit abgeschlossener Promotion und vier ohne Dokortitel, neun Personen auf unbefristeten und drei auf befristeten Stellen sowie neun zur Zeit an der Ressortforschungseinrichtung beschäftigten Interviewpersonen und drei ehemaligen Beschäftigten geführt. Damit wurde knapp ein Fünftel der dort beschäftigten Wissenschaftler berücksichtigt. Auf weitere Interviews wurde für die Fragestellung verzichtet, da spätere Interviews die rekonstruierten Orientierungsrahmen ohne weiterführende Erkenntnisse bestätigten.

4. Orientierungen in der Bewerbungsphase

Die Interviewten schildern eine Reihe von Umständen und nennen verschiedene Gründe für ihre Bewerbung und den Beschäftigungsantritt bei der Ressortforschungseinrichtung. Die Aufzählung von Situationen und Handlungsmotiven gibt einen Eindruck von den Rechtfertigungen der Interviewpersonen für ihre Entscheidungen. Die angeführten persönlichen Gründe wie räumliche Nähe, Famili-

enplanung, befristetes Beschäftigungsverhältnis, Erwerbslosigkeit, Unzufriedenheit mit der vorherigen Arbeitsplatzsituation, das hohe Risiko der akademischen Laufbahn oder die Suche nach einer Möglichkeit, eine Doktorarbeit anzufertigen oder Politik mit zu gestalten, bestätigen die Beobachtungen von Untersuchungen zum Arbeitsplatzwechsel (Brett/Reilly 1988; Dalton/Mesch 1992; Ihrke 2004; Mainzer 1963). Diesen Handlungsbegründungen ist gemeinsam, dass die Interviewpersonen auf Krisen, Umbrüche oder Neuorientierungen im beruflichen Werdegang verweisen, welche die Veränderung ihrer Lebens- und Arbeitsumstände mit dem Beschäftigungsbeginn an der Ressortforschungseinrichtung verständlich machen sollen. Demnach konnten einige Interviewpersonen am gewünschten Ort arbeiten, hatten Zugang zu Ressourcen für eine Dissertation oder waren in der Lage, unbefriedigende Arbeitsverhältnisse aufzugeben. Die angeführten Gründe liefern aber keine hinreichende Erklärung für die Bewerbung und den Beschäftigungsbeginn am Ressortforschungsinstitut. Aufgrund der genannten Lebensumstände und Motive wären ebenso gut Entscheidungen hinsichtlich einer Tätigkeit in der Industrie, im privaten Dienstleistungsbereich, an einer Universität oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen denkbar. Was liegt daher den praktischen Handlungsvollzügen in den Bewerbungsphasen implizit zugrunde?

Ein Vergleich der Erzählungen und Beschreibungen der Bewerbungsphase für die Ressortforschungseinrichtung gibt Aufschluss über wiederkehrende Orientierungsrahmen der Interviewpersonen. Die geschilderten Erlebnisse zu diesem Thema zeigen, dass sie die Einrichtung auf eine bestimmte Art wahrgenommen haben, was auf unterschiedliche Relevanzsetzungen verweist. Durch die Gegenüberstellung der Schilderungen lassen sich zwei divergierende Grundhaltungen rekonstruieren. Demnach bietet die Ressortforschungseinrichtung aus Sicht der befragten Wissenschaftler zwei spezifische Optionen: *Inhaltliche Ausrichtung* und *Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses*. Unabhängig von den jeweils sehr unterschiedlichen beruflichen und privaten Situationen vor Beschäftigungsantritt am Institut waren diese beiden Möglichkeiten für die Entscheidung der Wissenschaftler relevant. Im Folgenden werden zwei Fallbeispiele vorgestellt, um die praktischen Orientierungen in der Bewerbungssituation zu rekonstruieren und zu beschreiben.

4.1 Inhaltliche Ausrichtung

Das erste Fallbeispiel ist Herr Bremer⁷. Er hat Agrarwissenschaft studiert und im Anschluss auf Werkvertragsbasis in verschiedenen anwendungsbezogenen Projekten im Bereich Umsetzung von Agrarpolitik für zwei Jahre gearbeitet. Zum Zeitpunkt der Bewerbung an der Ressortforschungseinrichtung war Herr Bremer befristet für die Entwicklungshilfe tätig und hatte ein Forschungsvorhaben bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingereicht:

Derweilen habe ich mich hier und da auch beworben, äh allerdings selektiv. ich hab mich jetzt nicht auf alles beworben, was irgendwie in Frage kam, und hab dann auch über Ausgänge an der Uni [...] eben von der Ausschreibung hier [Ressortforschungseinrichtung] erfahren. ähm das war ein Projekt ähm zur Begleitung ähm Begleitforschung zur Umsetzung von [Maßnahmen 1] (I: Hm) und auch so ne Art Evaluierungsprojekt (Herr Bremer, 115–120⁸).

Nach einer längeren Schilderung verschiedener befristeter Tätigkeiten kommt Herr Bremer auf seine Bewerbungsbemühungen bezüglich des Ressortforschungsinstituts zu sprechen. Er beginnt mit den Worten, sich „hier und da“ beworben zu haben. Dies könnte zum einen bedeuten, dass er über keine klaren Vorstellungen hinsichtlich eines Arbeitsplatzes verfügt hat. Seine Suche beschränkte sich möglicherweise weder auf „hier“ noch „da“, sondern war vielmehr breit und unspezifisch angelegt, sodass er sich auf sehr verschiedene Stellenausschreibungen beworben hat. Zum anderen kann die Formulierung „hier und da“ darauf hinweisen, dass er sich „mal hier“ und „mal da“ beworben hat. Mit dieser Sichtweise wäre eine bestimmte Suche verknüpft, jedoch wäre diese dann nicht gezielt erfolgt, sondern eher zufällig, wenn sich gelegentlich potentielle Stellenausschreibungen ergeben hätten.

In seiner Schilderung der Bewerbungsphase nimmt Herr Bremer jedoch den Eindruck von ungerichteten Bewerbungen durch den Hinweis, bei der Suche „selektiv“ vorgegangen zu sein, zurück. Es galt demnach nicht nur einfach, ein Beschäftigungsverhältnis zu finden, sondern er suchte bewusst in einem bestimmten Bereich. Denkbar wären spezielle Orte, Einrichtungen, Arbeitsfelder oder persönliche Präferenzen. Er nennt keine konkreten Auswahlkriterien, aber im dritten Unterthema spricht er eine Ausschreibung zur „Begleitforschung zur Umsetzung von [Maßnahmen 1]“ an, die demnach in den Rahmen seiner Selektion fällt. Die Stellenausschreibung als „Begleitforschung“, „Evaluierungsprojekt“ und „Umsetzung von [Maßnahmen 1]“ passt dabei zu seinen anwendungsbezogenen Tätigkeiten im Vorfeld. Durch die Bewerbung auf ein Projekt an der Ressortforschungseinrichtung schließt er also inhaltlich an die früheren anwendungsbezogenen Projekte an. Dies deutet auf eine inhaltlich-praktische Orientierung.

Grundsätzlich sind aber auch Bestrebungen einer akademischen Laufbahn nicht auszuschließen. Im zweiten Unterthema gibt es den Hinweis, dass Herr Bremer sich damals im universitären Kontext bewegte: den Aushang der Einrichtung fand er an einer Universität. Ebenso erwähnt er im weiteren Verlauf des Interviews, dass er parallel zur Bewerbung am Ressortforschungsinstitut zusammen mit der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) eine Doktorandenstelle beantragt hatte. Für seine grundsätzlich inhaltlich-praktische Orientierung spricht jedoch, dass er bereits zuvor in anwendungsbezogenen Projekten tätig war, er die befristete Begleitforschung an der Ressortforschungseinrichtung der später bewilligten Doktorandenstelle vorzog und bis heute trotz wiederholter Empfehlungen keine Doktorarbeit angefertigt hat. Die Möglichkeiten zum Erwerb eines Doktorgrades hatten sich nicht nur im Zusammenhang mit der Stelle im GTZ-Projekt ergeben, sondern bieten sich auch heute noch mit den vorhandenen Veröffentlichungen:

Ähm meine Kolleginnen und Kollegen sagen ja immer, ich habe genügend Veröffentlichungen und da was Kumuliertes dann einfach mal schnell noch nachzuschieben, das überleg ich mir noch mal, wie ich das jetzt machen möchte, aber bis jetzt hatte ich nicht die absolute Notwendigkeit (Herr Bremer, 236–239).

Der genannte Orientierungsrahmen zeigt sich ebenfalls in der Nachfrage zur inhaltlichen Bestimmung von „selektiv“ bezüglich der Bewerbungen. In den Bereich möglicher Berufstätigkeiten fielen für Herrn Bremer solche, die eine praktische Ausrichtung aufwiesen. Dazu zählte auch „angewandte“ und „problemorientierte“ Forschung. Den entgegengesetzten Horizont bildeten die akademische Forschung mit einer „wissenschaftlichen Karriere“ und „Grundlagenforschung“:

Ich sach mal, selektiv, ähm, ich muss, ich ha, war nicht nur ausgerichtet auf ne wissenschaftliche ähm äh Karriere [...] hab ich mich auch beworben im Bereich Entwicklungszusammenarbeit, [...] ne andere Möglichkeit wär die Wissenschaft gewesen. vielleicht in ner Verbindung mit ner inhaltlichen Fragestellung, aber dann nicht nicht ganz streng Grundlagenforschung, sondern auch angewandt, ähm problemorientiert würd ich mal sagen (Herr Bremer, 1003–1018).

Diese Schilderung der Bewerbungszeit legen nahe, dass die Ressortforschungseinrichtung für Herrn Bremer einen Anwendungsbezug hat, da er sich in seiner Bewerbungsphase an der *inhaltlichen Ausrichtung* und den Tätigkeiten der Forschungseinrichtung orientierte. Seine Wahrnehmung und Entscheidung für eine Bewerbung am Ressortforschungsinstitut war vom thematischen Rahmen der dort durchgeführten Forschung geprägt. Er hat seine Erwägungen, sich zu bewerben und eine Stelle anzutreten, an die Möglichkeit gebunden, mit seinen Fähigkeiten und früheren Arbeiten thematisch an die Tätigkeiten im Ressortforschungsinstitut anzuschließen.

4.2 Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses

Im Gegensatz zu Herrn Bremer war für andere die Chance, dass eigene Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren, von Bedeutung. Dieser Orientierungsrahmen wird beispielsweise bei Frau Blau deutlich. Sie hat Sozialwissenschaften studiert und war über mehrere Jahre an verschiedenen Universitäten als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf befristeten Stellen tätig. Frau Blau war nur für kurze Zeit an der Ressortforschungseinrichtung und ist heute Professorin:

- I: Ja, dann können wir ja vielleicht gleich einsteigen. und ich würde nämlich gerne wissen, wie Sie sozusagen, vielleicht können Sie mir das einmal ausführlich schildern, wie Sie selber an [die Ressortforschungseinrichtung] gekommen sind, welche Vorerfahrungen Sie hatten, welche Erfahrungen Sie selber im Institut gemacht haben, und wie es dann im Anschluss auch weiterging für Sie.
- Bw: Mit dem [Ressortforschungsinstitut] selbst hatte ich eigentlich gar keinen Kontakt. ich kannte einen langjährigen Kollegen [Schmidt] eben. der wird Ihnen ja sicher auch schon mehrfach untergekommen sein. das war aber alles. also ich hatte bis dato, also bis zum Ende 2008 eigentlich, da wusste ich zwar, dass es das [Ressortforschungsinstitut] gibt, aber inwieweit die einzelnen Verbindungen da waren, ich wusste auch, dass Ressortforschung ich hatte mich aber nie weiter damit beschäftigt. und dann trat [Schmidt] an mich heran und sagte, dass eben das [Ressortforschungsinstitut] ein großes Projekt, ein sogenanntes Leuchtturmprojekt [eines Bundesministeriums] planen würde und auch bekommen würde. ich glaube das stand da sogar schon fest. und da gäbe es eine Ausschreibung und sie würden mich doch bitten, dass ich mich da bewerbe. und das wäre auch eine relativ lukrative Stelle. ja, und das habe ich erst nicht richtig ernst genommen, aber dann kam das doch und ja, dann war das tatsächlich relativ lukrativ. eben eine unbefristete Stelle TVöD 13, ja und dann habe ich mich mit meinem alten Chef eben [Bormann] besprochen und mit meinem Freund besprochen und wir kamen so übereinschätzend zur Meinung, das wäre eigentlich eine gute Alternative, da man ja nicht unbedingt damit rechnen konnte, Professor zu werden (Frau Blau, 60–74).

Der Interviewer spricht in der Frage zwei Aspekte an. Zum einen fordert er die Interviewperson auf, den Verlauf vom Beschäftigungsbeginn an der Ressortforschungseinrichtung bis heute zu schildern und zum anderen, welche „Erfahrungen“ mit dem Institut gemacht wurden. Das Oberthema Bewerbungsphase be-

ginnt Frau Blau nicht mit einer Verlaufsdarstellung ihres beruflichen Werdegangs, sondern mit dem marginalen Kontakt zur Ressortforschungseinrichtung. Über dieses Unterthema bringt sie ihre Distanz zur Einrichtung zum Ausdruck. Sie habe das Ressortforschungsinstitut kaum gekannt und nur den einen „Kontakt“ zu einem Kollegen von dort gehabt. Während sich im langjährigen Kontakt zum Kollegen Schmidt eine Verbindung zur Ressortforschungseinrichtung andeutet, unterstreicht sie ihre Distanz durch absolutierende Aussagen wie „gar kein Kontakt“ oder „nie weiter damit [Ressortforschungsinstitut] beschäftigt“. Ein weiterer Hinweis für die Distanz ist die Bezeichnung „Kollege“ für Herrn Schmidt. Er ist kein „Kollege“ an der Hochschule, an der sie zum Zeitpunkt des Interviews tätig ist, sondern vielmehr ein Mitarbeiter am Ressortforschungsinstitut, zu dessen Kollektiv sich Frau Blau aber nicht (mehr) zählt. Es liegt daher nahe, dass sie Herrn Schmidt vielmehr als „Fachkollegen“ wahrnimmt, der wie sie als Wissenschaftler zu ähnlichen Themen arbeitet. In diesem Sinnzusammenhang verbindet sie Herrn Schmidt nicht mit der Ressortforschungseinrichtung, sondern über die Fachgemeinschaft.

Im zweiten Unterthema geht es um die Bewerbungsaufforderung durch Herrn Schmidt in Vertretung für die Ressortforschungseinrichtung. In diesem Zusammenhang ist „[Schmidt]“ eine direkte Verbindung zur Ressortforschungseinrichtungen, da er sich an Frau Blau wendet, um sie über ein Forschungsprojekt zu unterrichten und sie dazu auffordert, sich darauf zu bewerben. Auch wenn nun deutlich wird, dass eine Beziehung zwischen ihr und dem Ressortforschungsinstitut besteht, bleibt die Distanz in der Schilderung aufrechterhalten. Sie nimmt aktiv keine Verbindung auf. Im Gegenteil: „tritt“ man an sie „heran“.

Mit der Bewerbungsaufforderung kommt zur Distanznahme eine weitere Relevanzsetzung hinzu. In zwei weiteren Unterunterthemen bringt Frau Blau das Forschungsprojekt zum einen mit dessen Sichtbarkeit und zum anderen mit der Stellenausstattung zusammen. Damit bleiben andere Aspekte des Projektes ungenannt. Sie geht in ihren Ausführungen weder näher auf Inhalt und Gegenstand des Projektes, noch auf ihre relevanten Qualifizierungen ein. Von Bedeutung sind, dass das Projekt Ausstrahlungskraft hat und die Stelle attraktiv ist. Einerseits bietet sich die Möglichkeit, nicht nur die Sichtbarkeit des Bundesministeriums zu erhöhen, sondern auch die der Durchführenden in der Fachgemeinschaft. Andererseits bleibt zwar ihre Einstufung im Tarif des öffentlichen Dienstes als wissenschaftliche Mitarbeiterin unverändert, aber daran attraktiv ist die „unbefristete Stelle“. Die von Herrn Schmidt angedeutete Lukrativität der Stelle wird auf dieser Ebene für sie nachvollziehbar.

Die Aussicht auf eine Festanstellung verändert die Haltung von Frau Blau zum Angebot des Ressortforschungsinstitutes. Während sie bis dahin passiv war („das habe ich erst nicht richtig ernst genommen“), wurde sie nun aktiv. Sie zog das Angebot nicht nur in Betracht, sondern erweiterte die Tragweite der Option innerhalb des Personenkreises, den sie in ihre Erwägungen mit einschloss. In einem dritten Unterunterthema konsultierte sie ihren damaligen Arbeitgeber und ihren „Freund“, für die ihre Entscheidung ebenfalls Auswirkungen hätten. In ihrer weiteren Darstellung haben sie gemeinsam die Situation eingeschätzt und sind zu der „Meinung“ gekommen, dass die unbefristete Stelle an der Ressortforschungseinrichtung eine Alternative zur akademischen Karriere wäre („da man ja nicht unbedingt damit rechnen konnte, Professor zu werden“). Für Frau Blau ist die Festanstellung an einer Ressortforschungseinrichtung demnach eine Alternative zur Berufung an eine Hochschule. Mit beiden Positionen sind Dauerstellen verbunden.

Zugleich drückt sich in ihrer Schilderung weiterhin Distanz aus. Die Alternative ist keine Faktische, die Einschätzung der Situation bleibt eine „Meinung“. Sie haben gemeinsam nicht ‚festgestellt‘ oder ‚sind zum Ergebnis gekommen‘, sondern sie meinten, die Abwägungen würden für eine Alternative zur akademischen Karriere sprechen. Die Unsicherheit der Einschätzung dokumentiert sich zudem in der „eigentlich“ guten Alternative und der „relativ“ lukrativen Stelle. In der Unterscheidung befristete/unbefristete Stelle verspricht das Angebot des Ressortforschungsinstituts eine Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses, die Option einer Berufung an eine Hochschule relativiert aber zugleich die Festanstellung in einer Ressortforschungseinrichtung. Eine Professur hat weiterhin einen höheren Stellenwert.

In Frau Blas Erzählung von der Bewerbungsphase am Ressortforschungsinstitut dokumentiert sich eine spezifische Wahrnehmungs- und Handlungsweise. Weder die Art der Forschung noch die thematische Ausrichtung der Forschungseinrichtung veranlassen sie, dem potentiellen Arbeitgeber Aufmerksamkeit zu widmen. Ressortforschungseinrichtungen bieten jedoch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die im wissenschaftlichen Feld nur wenigen erfolgreichen Wissenschaftlern vorbehalten sind. Vor diesem Hintergrund erscheinen Ressortforschungseinrichtungen als „Rettungsweg“, da sie die Möglichkeit bieten, mit einer wissenschaftlichen Karriere in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzutreten.

5. Der wissenschaftliche Habitus in der Bewerbungsphase

Der wissenschaftliche Habitus – im Bourdieuschen Sinne – ist das Produkt erworbenen und inkorporierten Wissens innerhalb des wissenschaftlichen Feldes. Das heißt, ein Wissenschaftler verfügt nicht nur über ein hochkomplexes theoretisches und methodisches Wissen, dass er in verschiedenen Situationen abrufen kann. In der Einübung der wissenschaftlichen Praxis hat er zugleich eine feldspezifische Wahrnehmungs- und Handlungsweise verinnerlicht. Mit der Habitualisierung geht schließlich ein praktischer Sinn einher, der ihn befähigt, einzuschätzen, welches Verhalten in bestimmten Situationen erwartet werde, was die je angemessene Art des Umgangs sei oder wie man mit Problemen umgehe.

Diese habitualisierten wissenschaftlichen Wahrnehmungs- und Handlungsweisen dokumentieren sich in den rekonstruierten Orientierungsrahmen während der Bewerbungsphase. Die wissenschaftlichen Orientierungen beschränken sich jedoch nicht nur auf eine Mitgestaltung des wissenschaftlichen Feldes durch originäre und in der Fachdisziplin anerkannte Erkenntnisse.

Die Ausrichtung an der Vermehrung disziplinspezifischer Wissensbestände als Habitualisierung der „reinen“ Wissenschaft zeigt sich im Orientierungsrahmen *Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses*. Die Stabilisierung ist ein positiver Horizont in einem Handlungskontext wie das reine wissenschaftliche Feld. Erfolg im wissenschaftlichen Feld bedeutet starkes wissenschaftliches Kapital und damit die Möglichkeit, sich im wissenschaftlichen Feld durchzusetzen. Die Relevanz von Wettbewerb und Reputation birgt aber auch Ungewissheit und Erfolgsdruck, wie sich als Gegenhorizont in der Entscheidung andeutet, eine Stelle an der Res-

sortforschungseinrichtung anzunehmen. Das reine wissenschaftliche Feld bleibt zugleich primärer Bezugshorizont. Der Mitarbeiter der Ressortforschungseinrichtung wird als „Kollege“ der eigenen Fachdisziplin (Soziologie) wahrgenommen, vom angebotenen Projekt verspricht Frau Blau sich größere Sichtbarkeit innerhalb des wissenschaftlichen Feldes bzw. eine Professur bleibt weiterhin die attraktivere Option.

Der Orientierungsrahmen *Inhaltliche Ausrichtung* deutet hingegen Habitualisierungen der „anderen“ wissenschaftlichen Praxis an. Nach Bourdieu (1998, 2004) kennzeichnet die „dienstfertige“ Wissenschaft ein fehlender Wettbewerb um wissenschaftliches Kapital, da auf der Basis gesicherter wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse Wissensbestände überprüft und für die Bearbeitung praktischer Probleme eingesetzt werden. Reputation für Optimierungen oder Lösungen von Praxisproblemen drücke sich in Forschungsaufträgen und verfügbaren Stellen aus. Die anwendungsorientierten Tätigkeiten in einer Ressortforschungseinrichtung bieten in diesem Zusammenhang folglich einen positiven Horizont bei der Suche nach einem „dienstfertigen“ wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnis. Im Fall von Herrn Bremer dokumentiert sich diese Handlungsorientierung im Studium der Agrarwissenschaften (mit Abschluss Diplom-Ingenieur), in den anwendungsorientierten Tätigkeiten im Vorfeld der Bewerbung sowie in der Ansprechbarkeit für „Begleitforschung“ und „Evaluationen“. Des Weiteren erfährt die wissenschaftliche Anerkennung eine nachgeordnete Relevanz, da Gelegenheiten (Bearbeitung eines DFG Projektes oder Anfertigung einer Dissertation), wissenschaftliche Reputation zu erwerben, bisher ungenutzt bleiben.

6. Schlussfolgerungen

Die bisherige wissenschaftssoziologische Forschung hat im Sinne von Bourdieu den praktischen Sinn für die Wissenschaft undifferenziert auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter in Ressortforschungseinrichtungen übertragen und daraus abgeleitet, dass eingeschränkte Forschungsmöglichkeiten unvereinbar mit dem „reinen“ wissenschaftlichen Habitus seien (Franzmann 2012; Hohn/Schimank 1990; Weingart 2010). Die rekonstruierten Orientierungsrahmen legen jedoch nahe, dass Ressortforschungseinrichtungen Wissenschaftler mit einem praktischen Sinn für die „reine“ und die „dienstfertige“ Wissenschaft anziehen. Folglich sind die Eigenheiten von Ressortforschungseinrichtungen (ministeriell gebundene Dienstleistungen und Beratungen) insbesondere für jene Wissenschaftler (z.B. Ingenieure) unproblematisch, die Wissen und Fertigkeiten für die „dienstfertige“ Wissenschaft inkorporiert haben. Mit einem praktischen Sinn für die „reine“ Wissenschaft können Ressortforschungseinrichtungen aber zumindest einen „Rettungsweg“ aus der Ungewissheit des akademischen Wettbewerbs darstellen. Der Fall Frau Blau zeigt zugleich, dass dieser Schritt nicht zwingend eine wissenschaftliche „Sackgasse“ bedeuten muss. Sie ist heute Professorin.

In der durchgeführten Untersuchung finden sich insgesamt nur wenige Hinweise für weitere Strukturierungen. Weder sind die Orientierungsrahmen durch das Geschlecht der Wissenschaftler, ihren akademischen Qualifikationsgrad, noch durch ihre Beschäftigungssituation differenziert. Während auch Bewerber,

die inhaltliche Anschlüsse suchten, Erfahrungen mit befristeten Arbeitsverhältnissen gemacht haben, deutet sich aber zwischen dem akademischen Grad und der Relevanz von Stabilisierung ein Zusammenhang an. Diese Beziehung ist nachvollziehbar, da in Deutschland eine höhere akademische Qualifizierung in der Regel mit einer längeren Beschäftigung auf befristeten Stellen verbunden ist (Kreckel 2008). Weitere Zusammenhänge zeigen sich möglicherweise erst mit einer höheren Fallzahl und durch die Berücksichtigung weiterer Ressortforschungseinrichtungen.

Weiterhin muss die künftige Forschung zeigen, ob und welche weiteren Haltungen an Ressortforschungseinrichtungen auftreten. Haben Ressortforschungseinrichtungen Einfluss auf die habituellen Orientierungen ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter. Welcher praktische Sinn konstituiert sich nach einer längeren Beschäftigungsdauer? Weiterhin ist zu klären, welchen Einfluss die wissenschaftliche Sozialisation in unterschiedlichen Institutionen (z.B. in der Privatwirtschaft, in politische Einrichtungen, Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen) auf die Orientierungen von Ressortforschern hat.

Anmerkungen

- 1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die kürzere, männliche Schreibweise gewählt, womit jedoch sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise gemeint ist.
- 2 Die hier verwendete Klassifizierung von Ressortforschungseinrichtungen beschränkt sich auf weisungsgebundene Behörden. Zu den Einrichtungen werden ansonsten auch Forschungsinstitute gezählt (Barlösius 2010; Hohn/Schimank 1990), die nur mit den Bundesministerien zusammenarbeiten, aber nicht zu deren Geschäftsbereichen gehören. Folglich könnten sie sich jederzeit von einem Ministerium lösen.
- 3 Bourdieu will zwar dieser Unterscheidung „entgehen“ (Bourdieu 1998, S. 19), sieht aber zugleich am Beispiel des französischen Institut national de la recherche agronomique (INRA) „zwei relativ autonome Arten der Forschung“ (Bourdieu 1998, S. 51), nämlich grundlagenorientierte und angewandte Forschung, aufeinandertreffen.
- 4 Einen stärkeren Fokus darauf legt Barlösius (2009).
- 5 Zum wissenschaftlichen Ethos werden gezählt Universalismus, Kommunismus, Uneigennützigkeit und organisierter Skeptizismus.
- 6 Die Interviewten waren Geophysiker, Biologen und Agrarwissenschaftler, die an Instituten der Geowissenschaften, Biologie und Agrarwissenschaften arbeiteten.
- 7 Die Namen von Personen und Inhalte ihrer Arbeit wurden zum Zweck der Anonymisierung verändert.
- 8 Die Zahlen stehen für die Zeilennummern im Interviewtranskript.

Literatur

- Bach, T./Philipps, A./Barlösius, E./Döhler, M. (2013): Governance von Ressortforschungseinrichtungen. In: Grande, E./Jansen, D./Jarren, O./Rip, A./Schimank, U./Weingart, P. (Hrsg.): *Neue Governance der Wissenschaft – Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. Bielefeld, S. 139–162.
- Barlösius, E. (2012): Wissenschaft als Feld. In: Maasen, S./Kaiser, M./Reinhart, M./Sut-ter, B. (Hrsg.): *Handbuch Wissenschaftssoziologie*. Wiesbaden, S. 125–135.
- Barlösius, E. (2010): Ressortforschung. In: Simon, D./Knie, A./Hornbostel, S. (Hrsg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden, S. 377–389.

- Barlösius, E. (2009): „Forschen mit Gespür für politische Umsetzung“– Position, innere Strukturierung und Nomos der Ressortforschung. In: *Der moderne Staat* 2(2), S. 347–366.
- Boardman, P. C./Ponomariov, B. L. (2009): University Researchers Working with Private Companies. In: *Technovation* 29(2), pp. 142–153.
- Bourdieu, P. (2004): *Science of Science and Reflexivity*. Chicago.
- Bourdieu, P. (1998): *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. Konstanz.
- Bohnsack, R. (2013): Die dokumentarische Methode in der Bild- und Fotointerpretation. In: Bohnsack, R./Nentwig-Gesemann, I./Nohl, A.-M. (Hrsg.): *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis*. 3. aktual. Auflage Wiesbaden, S. 75–98.
- Bohnsack, R. (2003): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen.
- Bohnsack, R. (1997): „Orientierungsmuster“: Ein Grundbegriff qualitativer Sozialforschung. In: Schmidt, F. (Hrsg.): *Methodische Probleme der empirischen Erziehungswissenschaft*. Baltmannsweiler, S. 49–61.
- Box, S./Cotgrove, S. (1966): Scientific Identity, Occupational Selection, and Role Strain. In: *The British Journal of Sociology* 17(1), pp. 20–28.
- Brett, J./Reilly, A. (1988): On the road again: Predicting the job transfer decision. In: *Journal of Applied Psychology* 73(4), pp. 614–620.
- Dalton, D./Mesch, D. (1992): The impact of employee-initiated transfer on absenteeism: A four-year cohort assessment. In: *Human Relations* 45(3), pp. 291–304.
- Franzmann, A. (2012): *Die Disziplin der Neugierde*. Bielefeld: Transcript.
- Fritsch, M./Krabel, S. (2012): Ready to Leave the Ivory Tower? Academic Scientists' Appeal to Work in the Private Sector. In: *Journal of Technology Transfer* 37(3), pp. 271–296.
- Fuchs-Heinritz, W. (2009): *Biographische Forschung: Eine Einführung in Praxis und Methoden*. Wiesbaden.
- Gianos, P.L. (1974): Scientists as Policy Advisers: The Context of Influence. In: *The Western Political Quarterly* 27(3), pp. 429–456.
- Herriot, P./Manning, W.E.G./Kidd, J.M. (1997): The content of the psychological contract. In: *British Journal of Management* 8(2), pp. 151–162.
- Hohn, H.-W./Schimank, U. (1990): *Konflikte und Gleichgewichte im Forschungssystem. Akteurkonstellationen und Entwicklungspfade in der staatlich finanzierten außeruniversitären Forschung*. Frankfurt am Main.
- Ihrke, D. (2004): Mission change in a federal agency and its link to employee transfer preferences. In: *American Review of Public Administration* 34(2), pp. 181–198.
- Kidd, J./Green, F. (2006): The careers of research scientists. Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. In: *Personnel Review* 35(3), pp. 229–251.
- Kreckel, R. (Hrsg.) (2008): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig.
- Lam, A. (2010): From „ivory tower traditionalists“ to „entrepreneurial scientists“? Academic scientists in fuzzy university-industry boundaries. In: *Social Studies of Science* 40(2), pp. 307–340.
- Mainzer, L. C. (1963): The Scientist as Public Administrator. In: *The Western Political Quarterly* 16(4), pp. 814–829.
- Mallon, M./Duberley, J./Cohen, L. (2005): Careers in public sector science: orientations and implications. In: *R&D Management* 35(4), pp. 395–407.
- Mannheim, K. (1964): Beiträge zur Theorie der Weltanschauungs-Interpretation. In: Mannheim, K./Wolff, K.H. (Hrsg.): *Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk*. Köln, S. 91–154.
- Marion, T. J./Dunlap, D. R./Friar, J. H. (2012): The University Entrepreneur: A Census and Survey of Attributes and Outcomes. In: *R & D Management* 45(5), pp. 401–419.

- Nohl, A.-M. (2009): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden.
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2013): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. korrr. u. erw. Aufl. München.
- Roach, M./Sauermann, H. (2010): A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. In: *Research Policy* 39(3), pp. 422–434.
- Ronge, V./Heine, D. (1986): „Ausbildungsordnungsforschung“ im BIBB. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, H. 3, S. 67–86.
- Tartari, V./Salter, A./D'Este, P. (2012): Crossing the Rubicon: Exploring the Factors that Shape Academics' Perceptions of the Barriers to Working with Industry. In: *Cambridge Journal of Economics* 36(3), pp. 655–677.
- Turpin, T./Deville, A. (1995): Occupational Roles and Expectations of Research Scientists and Research Managers in Scientific Research Institutions. In: *R&D Management*, 25(2), pp. 141–157.
- Weingart, P. (2010): Wissenschaftssoziologie. In: Simon, D./Knie, A./Hornbostel, S. (Hrsg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden, S. 118–129.