

Ergebnisse einer ProfessorInnenbefragung aus Natur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften

KARRIEREWEGE UND KARRIEREBE- DINGUNGEN IN DER WISSENSCHAFT



Photo: Pixabay.com

1 Ausgangslage: Wissenschaftliche Karrieren als strukturierter Hasard

Über die Leistungsfähigkeit des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems wird hierzulande heftig gestritten: Neben Internationalität und Qualitätssicherung rücken auch Fragen der Chancengerechtigkeit, Durchlässigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick (BuWin 2013, 2017). Wiederkehrende Kritikpunkte sind hierbei die geringe Planbarkeit und finanzielle Unsicherheit wissenschaftlicher Karrieren, die sich in einem Mangel an Dauerstellen unterhalb der Professur, einem hohen Befristungsanteil und einer im Vergleich mit anderen Berufsfeldern niedrigen Bezahlung für Hochqualifizierte manifestieren. Dabei ist die Problematik keinesfalls neu: Wissenschaftliche Karrierewege und -bedingungen sind seit jeher ein „Hasard“, wie es Max Weber in seiner mittlerweile 100 Jahre alten Rede „Wissenschaft als Beruf“ (1988) pointiert umschrieb. Auch wenn sich die Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karriere in Deutschland seitdem deutlich geändert haben, lässt sich das damit heraufbeschworene Bild des Glückspiels immer noch anführen, um auf die unsicheren Berufsperspektiven und die Risiken des Karriereziels Professur hinzuweisen. Gleichwohl sind die Veränderungen in historischer Perspektive vielfältiger Art: So hat sich seit Webers Diagnose das deutsche Hochschulsystem rein quantitativ massiv verändert. Dazu gehört eine stark erhöhte Partizipation an universitärer Bildung ebenso wie eine deutliche Ausweitung des entsprechenden Personals der Hochschulen. Auch mit Blick auf Wege zur Professur wird deutlich, dass eine Ausdifferenzierung stattgefunden hat.

Der Fokus aktueller Studien liegt vor allem auf dem sogenannten Wissenschaftsnachwuchs und den strukturierten Chancen, auf eine Professur berufen zu werden. Entsprechend stehen hier Fragen nach dem Zugang und Verbleib im wissenschaftlichen Feld im Vordergrund. Dies geschieht mit unterschiedlichen Akzentsetzungen:

- Zu den gesicherten Erkenntnissen gehört, dass Geschlecht innerhalb des Wissenschaftsfelds zu den dominanten Strukturierungsprinzipien zählt. So wurde eine geschlechtsspezifische Selektion in wissenschaftlichen Laufbahnen wiederholt festgestellt (bspw. Beaufaÿs 2003; Beaufaÿs et al. 2012; Kahlerlert 2016; Kraiss 2000; Matthies 2006). Untersuchungen, die nach Fach differenzieren (bspw. Heintz et al. 2004), bieten Einblicke in die wissenschaftsim-

manenten Mechanismen des geschlechtsspezifischen cooling out bzw. heating up.

- Als weitere Dimension lässt sich die Relevanz der sozialen Herkunft im Hinblick auf die Strukturierung von Karrierechancen untersuchen. So gehen verschiedene AutorInnen von deutlichen Herkunftseffekten (bspw. Möller 2013, 2015; Lenger 2008) aus. Wer in Deutschland eine Professur erlangt, gehört einer sozial hoch selektiven Gruppe an. Dies gilt umso mehr für die sogenannte Wissenschaftselite (Graf 2015, 2016). Inwiefern dies innerhalb unterschiedlicher Fächer gleichermaßen der Fall ist, lässt sich gegenwärtig für Deutschland aufgrund der Studienlage nur bedingt ermessen. So zeigen beispielsweise Jungbauer-Gans und Gross (2013) anhand einer fachvergleichenden Untersuchung, dass soziale Herkunft nicht in allen Fächern im gleichen Maß Effekte zeitigt. Hingegen identifiziert die Studie das Alter zum Zeitpunkt der Habilitation als einen fachübergreifend relevanten Faktor.
- Neben der Untersuchung strukturierter Chancen bilden die Arbeitsbedingungen und insbesondere auch Aspekte wie Work-Life-Balance von WissenschaftlerInnen weitere Leitthemen der Forschung zu Wissenschaftskarrieren (Metz-Göckel et al. 2009; Biller-Adorno et al. 2005; Reuter et al. 2008; Stiehler 2013).
- Schließlich gibt es aktuell eine Reihe von Studien, die sich mit der Transformation von Governance-Strukturen in der Wissenschaft beschäftigen (bspw. Hüther/Krücken 2011; Münch 2007, 2011; Schimank 2016). Dieser Wandel lässt sich auch hinsichtlich veränderter wissenschaftlicher Karriereanforderungen und Bewertungskriterien diskutieren. In Blick kommen dann Schließungstendenzen in Bezug auf bestimmte Laufbahnmuster und Persönlichkeitstypen (bspw. Funken et al. 2015; Rogge 2015).
- In international vergleichender Perspektive stellen sich die akademischen Karrierebedingungen in Deutschland als besonders riskant dar. Dies hängt vor allem mit der Personalstruktur zusammen, die unbefristete Stellen- und Personalkategorien unterhalb der Professur bzw. des sogenannten Senior Staffs aufgrund der Qualifikationsstellenlogik in der Regel nicht vorsieht (Kreckel/Zimmermann 2014: 21). So sind ca. 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur in Mittelbaupositionen

beschäftigt, zwei Drittel davon auf befristeten Qualifikations- oder Drittmittelstellen, die in Forschung und Lehre unselbstständig gehalten werden. Hinzu kommt eine hierzulande nach wie vor hohe normative Orientierung am historisch tradierten Habilitationsmodell – selbst in Fächern, in denen die kumulative Habilitation eingeführt wurde. Dies führt zu einer ausgedehnten Qualifikationszeit, einer späten Selbständigkeit in Lehre und Forschung und einer ungeklärten Situation der nicht berufenen PrivatdozentInnen (Kreckel/Zimmermann 2014: 35).¹

Neben diesen Themen werden zunehmend auch Fragen der Betreuung, der politischen wie organisatorischen Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren sowie Dimensionen und Effekte von Vertrauen für Karriereverläufe untersucht (Minszen 2016; Reuter/Berli/Tischler 2016; Tischler 2016). Diesen und weiteren Themen sind wir im Rahmen eines Forschungsprojekts zum Thema „Erleben von Vertrauen“ zunächst mittels erwerbsbiographischer Interviews mit WissenschaftlerInnen auf Positionen unterhalb der Professur in den Fächern BWL, Physik und Geschichte nachgegangen. Ein Schwerpunkt lag dabei auf der Postdoc-Phase, die als kritischer Karriereabschnitt für angehende WissenschaftlerInnen gilt. Mit der hier im Folgenden präsentierten Onlinebefragung wechseln wir die Perspektive und betrachten ProfessorInnen an deutschen Hochschulen. Aufgrund ihrer zentralen Stellung im Wissenschaftssystem – als RepräsentantInnen ‚erfolgreicher‘ wissenschaftlicher Karrieren, als Gatekeeper und relativ autonom agierende ExpertInnen in einer „professional bureaucracy“ (Mintzberg 1979) – sind sie diejenigen, die mitbestimmen, nach welchen Verfahrensregeln Karrieren organisiert werden. Dabei unterliegen sie keiner systematischen externen Kontrolle, Qualitäts- und Risikomanagement. Es interessiert uns daher, wie ProfessorInnen über das deutsche Wissenschaftssystem und seine Karrierestrukturen denken, wie sie die Bedeutung konkreter Instrumente der Qualitätssicherung und Nachwuchsförderung einschätzen, aber auch welche Leistungen sie selbst für ihre Nachwuchskräfte erbringen. Zugleich ist die Befragung zu großen Teilen retrospektiv, da wir von den befragten ProfessorInnen auch wissen

¹ Neben der Kritik an Arbeitsbedingungen und Karrierestrukturen in der Wissenschaft, stehen daher auch Überlegungen zur Verbesserung der Nachwuchsqualifizierung und -förderung (vgl. BuWin 2013, 2017; Wissenschaftsrat 2014; GEW 2010) seit geraumer Zeit im Fokus wissenschafts- und bildungspolitischer Diskussionen.

wollten, welche Rolle bestimmte Bedingungen, wie etwa das Vertrauen in Vorgesetzte und BetreuerInnen, in der eigenen Karriere gespielt hat.

Eine wichtige Frage in diesem Kontext ist, inwiefern es ProfessorInnen in ihrer Rolle als Betreuende und/oder Vorgesetzte gelingt, Vertrauen zu generieren und damit (nachhaltig) die subjektiv wahrgenommenen Karrieremöglichkeiten und -ambitionen von NachwuchswissenschaftlerInnen zu beeinflussen. Die Annahme ist, dass Vertrauens- aber auch Misstrauenserfahrungen die Einstellungen des Nachwuchses nicht nur zur eigenen Leistung und ausgewählten Instrumenten der wissenschaftlichen (Selbst-)Steuerung und Qualitätssicherung beeinflussen, sondern auch zum Wissenschaftssystem insgesamt – und damit ein zentraler Indikator zur Erklärung der eigenen Karrierepraxis und schließlich auch zur eigenen (späteren) Nachwuchsförderpraxis darstellt (vgl. Berli/Hammann/Reuter 2018). So überrascht es nicht, dass auch Hochschulen das Betreuungsverhältnis als zentrale Gelenkstelle wissenschaftlicher Karrieren zunehmend als Gestaltungsaufgabe entdecken – wie Leitfäden, Programme, Einrichtungen wie Graduiertenakademien, Handreichungen und Schulungsangebote für Promovierende wie Betreuende dokumentieren. Ziel der Nachwuchsförderung ist es, dem Nachwuchs besondere Unterstützungsleistungen für die Qualifizierungsphase zuteil kommen zu lassen; neben der Zuteilung von Stellen, können dies auch die Bereitstellung von Arbeits- oder Konferenzmitteln sein, eine besondere fachwissenschaftliche oder hochschuldidaktische Qualifizierung oder auch der Zugang zu Netzwerken und Informationen. Grundsätzlich kann zwischen zwei Formen der Nachwuchsförderung unterschieden werden: Die systematische *spezialisierte* universitätsexterne wie -interne Nachwuchsförderung, die im deutschen Wissenschaftssystem etwa seit Anfang der 2000er Jahre eine explizite Auseinandersetzung mit der Förderung von Wissenschaftsnachwuchs begonnen hat², und die *professorale* Förderung. Während erstere Ausbildung und Förderung durch Programme und systematisch entwickelte Instrumente vorsieht, folgt letztere einer anderen Logik. Unter Bezug auf Mintzberg ließe sich diese Form der Förderung als „professionelle Indoktrination“ bezeichnen (Mintzberg 1979; Richter/Reul 2016: 318). Professorale Förderung erfolgt häufig als (asymmetrische) dyadische Konstellation

² Sie wird entweder von spezialisierten Förder- und Forschungsträgerorganisationen, wie der DFG, Volkswagen- oder Humboldt-Stiftung oder Forschungszentren wie Max-Planck oder Helmholtz erbracht, oder solchen universitätsinternen Verwaltungsabteilungen, die für Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zuständig sind (Richter/Reul 2016: 314f.).

im Rahmen einer Meister-Lehrlings-Konstellation (Kreckel/Zimmermann 2014: 40). Sie ist weitgehend autonom von anderen Förderinstrumenten und von der Gestaltung durch die ProfessorInnen abhängig.³ Gleichwohl ProfessorInnen in den seltensten Fällen für die Aufgabe der Rekrutierung, Personalentwicklung und MitarbeiterInnenführung systematisch aus- oder weitergebildet wurden, verfügen sie über eigene (berufs-)biographische Erfahrungen, die sie in verschiedensten Formen und Intensitäten an den eigenen Nachwuchs weitergeben – dies reicht von diffusen Erfahrungen in Personalführung und -beratung wie konkreten Erfahrungen mit Drittmittelförderung und Publikationsorganen, über persönliche Routinen im Zeitmanagement und Organisationskompetenzen bis hin zum Vermitteln von berufsförderlichen Kontakten.

Insgesamt kann die Nachwuchsförderung als eine wichtige Ressource betrachtet werden; ob spezialisiert oder professoral – in beiden Fällen stellt Karriereförderung eine Laufbahnbedingung und Erfolgsvariable dar (vgl. Richter/Reul 2016: 316). Stärker noch als die spezialisierte Nachwuchsförderung kommt der professoralen Förderung neben der Qualifizierungsfunktion auch die Personalrekrutierungsfunktion zu. ProfessorInnen können daher auch als „Gatekeeper“ bezeichnet werden. Sie stellen wichtige Akteure der Ermöglichung wie auch Verhinderung von Karrieren dar und beeinflussen die Zusammensetzung des Personals im Hochschulsystem (vgl. Kahlert 2016: 216). Dabei zeigen Studien, dass die Rekrutierungspraxis insbesondere in Fächern mit Individualpromotion wenig reflektiert ist: Rekrutierungspraktiken bleiben zumeist implizit und werden vergleichsweise unsystematisch angewendet. Nicht selten verschwimmen Sozial- und Fachkompetenzen (Kahlert 2016: 227f.). Stattdessen spielen fachspezifisch geprägte implizite Vorstellungen der „idealen wissenschaftlichen Persönlichkeit“ (Reuter 2016) eine Rolle, ebenso wie vorangegangene gemeinsame Arbeitserfahrungen und Vertrautheit, basierend auf Tätigkeiten als TutorIn oder Hilfskraft.

ProfessorInnen als Gatekeeper wirken damit nicht nur an der Reproduktion einer bestimmten Personal-, sondern auch einer bestimmten Persönlichkeitsstruktur mit. Das Betreuungsverhältnis zwischen ProfessorIn und NachwuchswissenschaftlerIn –

³ Selbstverständlich gibt es im Hochschulbereich auch Peer-to-peer-Betreuungskonstellationen, insbesondere in naturwissenschaftlichen Fächern oder auch im hochschulinternen Coaching- bzw. Mentoring-Sektor; eine Betreuung „auf Augenhöhe“ ist aber nach wie vor nicht die Regel bzw. wird aktuell etwa in Debatten zur Reform der DoktorandInnenausbildung diskutiert (vgl. GEW 2016).

ob während der Promotion oder im Rahmen von Vorgesetztenbeziehungen in der Postdoc-Phase – spielt daher in der Betrachtung wissenschaftlicher Karrieren eine zentrale Rolle. Nicht zuletzt, weil ProfessorInnen – analog zu Anthony Giddens Idee der access points – als Zugangspunkte zu einem abstrakten, gesichtsunabhängigen System zu verstehen sind (Giddens 1994): Sie geben ihren Disziplinen und ihren Themenfeldern buchstäblich ein Gesicht. Darüber hinaus sind sie aus Sicht des Wissenschaftsnachwuchses zentral für die Genese von Vertrauen und Zuversicht (Minssen 2016): für Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Leistungen, aber auch Vertrauen in das Karriereziel Professur und letztlich in das System Wissenschaft. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass negative Erfahrungen mit Betreuungspersonen nicht nur als „Stolperstein“ (Maurer 2010), Korrektur oder Sanktion der wissenschaftlichen Leistung erlebt werden, sondern auch nachhaltig das Systemvertrauen des Nachwuchses verringern können. Die qualitative Ausgestaltung von Betreuungsverhältnissen als Vertrauensbeziehungen kann daher für die Erklärung von Karrierebedingungen und -wegen des Wissenschaftsnachwuchses ebenso von Bedeutung sein, wie die vermeintlich quantitativ messbaren Erfolgsdeterminanten wie Publikations- und Drittmittelvolumen, Auszeichnungen und Preise oder internationale Mobilität und Kooperationen.

Die Darstellung unserer Befragung und ausgewählter deskriptiver Ergebnisse erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst folgt auf diese Einführung ein Überblick über die methodische Anlage des Forschungsprojekts „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (VWiN).⁴ Im Rahmen dieser Untersuchung haben wir verschiedene Zugangsweisen und Datenformate zu den interessierenden Phänomenen kombiniert. Der vorliegende Bericht greift die quantitative Teilstudie unseres Projekts heraus. Folglich widmen wir der Darstellung unserer ProfessorInnenbefragung in Kapitel 2 mehr Raum als der qualitativen Teilstudie. Das anschließende dritte Kapitel gibt einen ersten Überblick über das Profil der Befragten. Hierbei stehen die Fachzugehörigkeit, der Familienstand sowie die Bildungsherkunft im Fokus der Betrachtung. Diese erste Sondierung wird im vierten Kapitel fortgesetzt, indem wir einzelne As-

⁴ Das Projekt war Teil eines Verbundprojektes zum Thema „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs (VWiN): Einfluss von Vertrauen auf Karrierebedingungen, Karriereentwicklungen und Karriereverläufen von Wissenschaftlichem Nachwuchs innerhalb der Hochschule“ und 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).

pekte des Karrierewegs beschreiben. Hierbei thematisieren wir karrierespezifische Eigenschaften wie das Alter bei Promotion und Erstberufung, die Finanzierung der Promotion, Mobilitätserfahrungen, HiWi-Tätigkeiten usw. Das fünfte Kapitel greift mit Vertrauen und Unterstützungsleistungen zwei Themen auf, die gegenwärtig noch wenig in der Forschung zu Wissenschaftskarrieren diskutiert werden. Das sechste Kapitel fokussiert die Einstellungen der Befragten hinsichtlich der gegenwärtigen Karrierebedingungen im Wissenschaftsfeld, ihre Einstellung gegenüber verschiedenen Mechanismen der Qualitätssicherung wie auch Fördermaßnahmen für den Wissenschaftsnachwuchs. Ein kurzes Fazit rundet den vorliegenden Bericht ab. Zwischen den einzelnen Kapiteln finden sich Aussagen der befragten ProfessorInnen zu der Frage „Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?“. Diese Frage wurde im Rahmen unserer schriftlichen Befragung von 526 Personen beantwortet. Die hier ausgewählten Antworten wurden sprachlich behutsam korrigiert⁵ und zeigen das Meinungsspektrum und die Themen der offenen Antworten auf.

⁵ So wurden etwa offensichtliche „Tippfehler“ korrigiert sowie unterschiedliche Schreibweisen für Aufzählungen vereinheitlicht, indem Gedankenstriche, Punkte u.ä. in ein Semikolon umgewandelt wurden.

Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?

„Unabhängigkeit und Unvoreingenommenheit der Beurteilung nach rein fachlichen Gesichtspunkten; Offenheit für Neues, insbesondere auch methodische Innovationen, die nicht einem Modetrend entsprechen müssen; Akzeptanz einer Beschäftigung mit wissenschaftlichen Themen in der Breite, so dass durch Verknüpfungen neue Ideen entstehen, und nicht einseitige Bevorzugung einer Spezialisierung auf ein Themenfeld bzw. eine Untersuchungsmethode etwa dadurch, dass Förderungen nur bei einem entsprechenden Record im Themenfeld vergeben werden. Abträglich sind m.E.: Übertragung von Qualitätsmerkmalen über die Wissenschaftsdisziplinen hinweg, insbesondere Messung der Forschungsleistung anhand von Drittmittelwerbungen; der Versuch einer Leistungsmessung; indirekte und direkte Formen von Dirigismus; Kooperations- und Interdisziplinaritätsmanie.“ (Professor der BWL)

„Zu sehen, dass die meisten erfolgreichen Kollegen auch hervorragende Wissenschaftler sind.“ (Professorin der BWL)

„Vernünftig ausgestattete Lehrstühle/Professuren, damit die anstehenden Aufgaben auch ohne permanente Mangelwirtschaft erledigt werden können; Modernisierung der Forschungs- und Bildungseinrichtungen.“ (Professor der BWL)

„Die neueren Entwicklungen (Juniorprofessur, W-Besoldung mit Leistungszulagen, ausuferndes Gutachterwesen) ganz bestimmt nicht!“ (Professorin der BWL)

2 Datengrundlage und Methodik

Im Folgenden wird die methodische Anlage beider im Forschungsprojekt „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs: Erleben von Vertrauen“ realisierten Teilstudien erläutert. Der Darstellungsschwerpunkt liegt hier insbesondere auf der quantitativen Befragung von ProfessorInnen. Die gewählte Kombination unterschiedlicher Zugänge und Datenformate erlaubt es, ein facettenreiches Bild von Karrierewegen und -bedingungen in den untersuchten Fächern zu erhalten.

2.1 Qualitative Teilstudie: Die Nachwuchsperspektive

Im Rahmen der qualitativen Teilstudie, die der standardisierten ProfessorInnenbefragung vorausging, wurden sowohl Gruppendiskussionen als auch erwerbsbiografische Einzelinterviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen der Disziplinen BWL, Geschichte und Physik durchgeführt. Innerhalb der genannten drei Disziplinen wurde zunächst jeweils eine explorative Gruppendiskussion realisiert. Diese dienten der Orientierung im Feld, der Entwicklung des Leitfadens für die erwerbsbiografischen Einzelinterviews als auch der Gewinnung von fachspezifischen Kriterien für die Rekrutierung der Interviewees. Im Anschluss an die Auswertung dieser Gruppendiskussionen wurden insgesamt 20 erwerbsbiografische Einzelinterviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen aller Karrierestufen durchgeführt. Die Gruppendiskussionen wie auch die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend für die Auswertung transkribiert. Außerdem wurden in der Regel Interviewprotokolle durch die InterviewerIn erstellt und intern diskutiert. Für alle Interviews liegt zudem ein Kurzfragebogen vor, in dem standardisiert Daten zur interviewten Person (Familienstand, Personalkategorie, usw.) erfasst wurden. Ergebnisse zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten der qualitativen Studie wurden bereits publiziert (vgl. Reuter/Berli 2015; Berli 2016; Tischler 2016). Weitere Teilauswertungen sind gegenwärtig in Arbeit.

Für die quantitative Teilstudie war die qualitative Teilstudie in mehrfacher Hinsicht von hohem Wert. In theoretischer Perspektive hat sie für die Relevanz von einzelnen Konzepten sensibilisiert. Dazu gehört beispielsweise die phänomenale Unterscheidung von Zurechnungsalternativen von Karriereerfolg. In methodischer Hinsicht konnte bei der Erstellung des Fragebogens auf Inhalte der Einzelinterviews zurück-

gegriffen werden. Gleichwohl diene die qualitative Teilstudie nicht primär der Vorbereitung der ProfessorInnenbefragung, sondern ist als eigenständige Zugangsweise zu Karrierebedingungen und -wegen gleichberechtigt neben dieser zu sehen.

2.2 Quantitative Teilstudie: Die Perspektive der ProfessorInnen

Mit der quantitativen Befragung wurde eine zusätzliche Perspektive auf die interessierenden Fragestellungen erschlossen, indem ProfessorInnen befragt wurden. Die Perspektive von ProfessorInnen auf Wissenschaftskarrieren stellt insofern eine interessante Ergänzung dar, da ProfessorInnen qua Amt sowohl als „Gestalter“ (s.o.) als auch als „lebendiger Beweis“ für die Möglichkeit einer erfolgreichen Karriere fungieren. Sie haben zudem selbst eine wissenschaftliche Karriere durchlaufen und können insofern zu ausgewählten Aspekten der Promotions- und Postdoc-Phase, zu Fragen der Erstberufung wie auch der Nachwuchsförderung Auskunft geben.

2.2.1 Fragebogen

Der Fragebogen besteht durchgehend aus geschlossenen Fragen. Ein großer Teil davon sind Itembatterien mit Ratingskalen. Einzige Ausnahme bildet eine absichtlich allgemein gehaltene offene Frage zum Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem am Ende des Fragebogens. Die Befragung wurde als onlinebasierte Befragung mit Questback Software umgesetzt. Der erste Pretest erfolgte durch die Mitglieder des Forschungsteams selbst. Dabei testeten wir verschiedene fiktive Personenprofile durch. Ein zweiter und dritter Pretest erfolgte durch insgesamt 14 KollegInnen und ProjektpartnerInnen verschiedenster Karrierestufen und -phasen. Die relevanten Fragen decken inhaltlich folgende Bereiche ab:

- Unterstützungsnetzwerke
- Das Verhältnis zum/zur BetreuerIn der Promotion und zu späteren Vorgesetzten
- Unterstützungsleistungen durch den/die BetreuerIn der eigenen Promotion
- Unterstützungsleistungen, die die Befragten selbst als BetreuerIn ihren DoktorandInnen erbringen
- Ansichten zu ausgewählten Aspekten des Wissenschaftssystems
- Zustimmung zu Maßnahmen, die NachwuchswissenschaftlerInnen fördern sollen

Zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit mit bereits vorliegenden Befragungen (vgl. IFQ Wissenschaftlerbefragung 2010; Jakztat/Schindler/Briedis 2010; Zimmer/Krimmer 2003) wurden zudem Fragen zum Karriereweg und soziodemografische Merkmale der Befragten mit erhoben. Im Einzelnen wurde auf bereits getestete Itembatterien zurückgegriffen bzw. diese adaptiert (bspw. Beierlein et al. 2012; ALLBUS 2012).

2.2.2 Stichprobe

Die von uns angestrebte Grundgesamtheit umfasst alle ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen und StiftungsprofessorInnen der Fächer Physik, Mathematik, Germanistik, Geschichte, BWL und VWL an promotionsberechtigten Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland zum Befragungszeitpunkt. Diese Auswahl wurde begründet getroffen, nachdem sich in der Auswertung der Interviewdaten der vorausgehenden qualitativen Teilstudie u.a. die zunächst aus theoretischem Vorwissen abgeleitete Kategorie „fächerspezifische Karrierekulturen“ zu einer empirisch gehaltvollen Analysekatgorie entwickelte. Die Literatur zu fachspezifischen Wissenschaftskulturen ist relativ umfangreich, wobei für die vorliegende Untersuchung vor allem Literatur von Belang ist, die fachkulturelle Aspekte und Karrieren berücksichtigt (bspw. Beaufäys 2003; Rademacher-Bensing 2004; Hauss et al. 2012). Vor diesem Hintergrund lassen sich als Aspekte fächerspezifischer Karrierekulturen u.a. die Arbeitsorganisation, die Publikationskultur, die Promotionsintensität wie auch die Nutzung standardisierter Instrumente (bspw. quantifizierende Rankings) in Berufungsverfahren anführen. Den bereits in der qualitativen Erhebung berücksichtigten Fächern BWL, Geschichte und Physik wurden drei weitere Fächer an die Seite gestellt, die mit jeweils einem Fach hinreichend Ähnlichkeiten hinsichtlich der Karrierekultur aufweisen sollten. Wir erhofften uns von dieser Vorgehensweise, neben der Maximierung der Fallzahl vor allem auch Vergleiche zwischen den Geistes-, Natur-, und Wirtschaftswissenschaften ziehen zu können.

Die Stichprobe wurde durch Recherchen über die Internetseiten der Hochschulen generiert. Dabei vermieden wir Vorlesungsverzeichnisse oder Personallisten, da die fachliche Zuordnung über diesen Weg oft nicht eindeutig zu erkennen ist. Stattdessen folgten wir den Organisationsstrukturen der Hochschulen über die Fakultäten bzw. Fachbereiche zu den Instituten und Arbeitsgruppen. ProfessorInnen mit fach-

übergreifenden Spezialisierungen wurden anhand ihrer institutionellen Zugehörigkeit selektiert. Beispielsweise wurden ProfessorInnen der allgemeinen Literaturwissenschaft nur aufgenommen, wenn sie in der Organisationsstruktur der Hochschule der Germanistik zugeordnet waren. ProfessorInnen der physikalischen Chemie wurden aufgenommen, wenn sie der Physik zugeordnet waren, aber nicht aufgenommen, wenn sie der Chemie zugeordnet waren usw. Ein Teil der so gesammelten Personendaten über ProfessorInnen wurde anschließend nochmals mit Personeneinträgen in Kürschners Deutschem Gelehrten-Kalender abgeglichen. Dies war der Fall, wenn keine Kontaktdaten verfügbar waren, uns die Emailadresse fragwürdig erschien, oder nur die Emailadresse der Sekretariate verfügbar war. In den betroffenen Fällen zogen wir die Emailadressen aus dem Kalender vor.

Die komplette Stichprobe betrug 6451 Emailadressen. Wir entschieden uns, die TeilnehmerInnen in zwei Gruppen zur Befragung einzuladen, damit es nicht zu langen Ladezeiten der Onlineumfrage kommt. Die erste Gruppe wurde montags angeschrieben und bestand aus ProfessorInnen der Germanistik und Geschichte sowie aus Teilen der WirtschaftswissenschaftlerInnen. Die zweite Gruppe wurde dienstags angeschrieben und bestand aus den restlichen WirtschaftswissenschaftlerInnen und allen ProfessorInnen der Physik und Mathematik. Diese Aufteilung wählten wir, weil Onlineumfragen montags eine geringfügig höhere Rücklaufquote haben (Zheng 2011) und die Geisteswissenschaften die kleinste Gruppe in unserem Sample darstellten.

Die Einladungen zur Teilnahme verschickten wir am 7. und 8. Dezember 2015. Zwei Reminder folgten; der erste eine Woche später, der zweite am 11. und 12. Januar 2016. Die Emails wurden jeweils zwischen 7:30 Uhr und 12:30 Uhr verschickt. Die Umfrage war insgesamt bis einschließlich zum 18. Januar 2016 aufrufbar.

2.2.3 Rücklauf

Von 6451 Emailadressen erwiesen sich 53 als veraltet oder fehlerhaft. Somit beträgt die bereinigte Bruttostichprobe 6398 Fälle. Insgesamt haben 1497 Personen den Fragebogen beendet. Das entspricht einer Beendigungsquote von 23,4%. 127 Personen sind Honorar-, Gast-, außerplanmäßige oder emeritierte ProfessorInnen. In diesen Fällen werden die betreffenden Personen auf den Interseiten der entsprechenden Hochschulen ohne Zusatz als ProfessorInnen aufgeführt. Diese Personen

fallen aus unserer Nettostichprobe heraus, weil wir nur berufene ProfessorInnen in einem aktiven Dienstverhältnis untersuchen wollen. Für diese Publikation berücksichtigen wir zudem nur Personen, die alle demographischen Fragen beantwortet haben. Dadurch verlieren wir 20 Fälle, können aber das Sample vollständig beschreiben. Unsere Nettostichprobe beträgt somit 1350 Fälle. Die Fallzahl wird bei einigen heiklen Fragen nach unten abweichen.

Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?

„Qualitätssicherung auch nach der Berufung (leistungsbezogene Belohnung und ggf. auch Zurückstufung bei mangelndem Engagement von verbeamteten ProfessorInnen); Förderinstrumente für alle Wissenschaftsbereiche, d.h. stärkerer Ausbau von Drittmittelförderungsmöglichkeiten für Geistes- und Kulturwissenschaften; stärkere Förderung und Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus (nicht LfBA-, sondern WiMi-Stellen, die auch die Forschung voranbringen); Abschaffung der 12-Jahres-Regel; Professorinnenprogramme.“ (Professorin der Germanistik)

„Wenig. Die Begutachtungsverfahren (DFG etc.) sind weithin intransparent und kontingent, geben sich post festum aber den Anschein, sakrosankt zu sein. Geld-, Kraft- und Zeitressourcen werden auf aberwitzige Weise im Drittmittelunwesen vergeudet. Der Umgang mit dem Nachwuchs ist skandalös: Intrinsische Motivation wird ausgenutzt, um den Nachwuchs durch Befristungen und schlechte Bezahlung auf halben und viertel Stellen (!) zu versklaven; eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht möglich. Frauen sind vielfach gezwungen, sich zwischen Uni-Laufbahn und Kindern entscheiden zu müssen. Die Umstellung von C- auf W-Besoldung, die meine Generation betroffen hat bzw. betrifft, erfahre ich als maximale Entwertung meiner Arbeit und schlicht als Betrug – unter dem Vorwand einer offiziell geheichelten Leistungsbesoldung, die aber nichts anderes darstellt als eine ministerielle Sparmaßnahme, mit der die Wissenschaftler klein und unmündig gehalten werden. Das ist alles erbärmlich – Amerika, Du hast es besser.“ (Professor der Germanistik)

„Das System ist m.E. zu stark und zunehmend durchdrungen von Verwaltungs- und Managementprozessen, die meine Lehre und Forschung in keinem Fall verbessern, sondern mir gerade dafür die Zeit stehlen. In vielen Entscheidungsgremien und Kommissionen begegne ich jedoch KollegInnen (aus der gesamten Fächerbreite), die zum einen hochprofessionell, hochverantwortungsbewusst, differenziert und mit absolutem Herzblut im Wissenschaftssystem arbeiten – solange das System solche Leute hervorbringt, habe ich Vertrauen.“ (Professorin der Germanistik)

„Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Transparenz.“ (Professor der Germanistik)

3 Profil der befragten ProfessorInnen

Von den 1350 Befragten sind 1259 bzw. 93,3% als Beschäftigte an Universitäten oder Technischen Universitäten tätig. 863 Personen bzw. 64% sind habilitiert. Der Anteil der männlichen Befragten beträgt insgesamt 75,3%, was rund 1017 Personen entspricht, 24,7% bzw. 333 der 1350 Befragten sind Frauen. Dies entspricht in etwa auch dem bundesdeutschen Durchschnitt des Frauenanteils an der ProfessorInnen-schaft, der 2016 bei 23% lag, wobei es hier deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen gibt (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt exakt 49 Jahre mit einer Standardabweichung von 9,3 Jahren. Die jüngste Person ist 27 und die älteste 80 Jahre alt.

3.1 Fachzugehörigkeiten

Abbildung 1 zeigt die Zusammensetzung der Befragten nach Fächern. Die kleinste Gruppe unserer Stichprobe umfasst die VolkswirtschaftlerInnen, die größten Gruppen stellen PhysikerInnen und MathematikerInnen dar. Unter „anderes Fach“ werden ProfessorInnen subsummiert, die sich keinem der Fächer explizit zuordnen konnten oder wollten. Für die Auswertungen hat sich gezeigt, dass die disziplinären Unterschiede für bestimmte Aspekte unserer Auswertung eine zentrale Kategorie sind.

Abbildung 1: Aufteilung der Befragten auf die Fächer

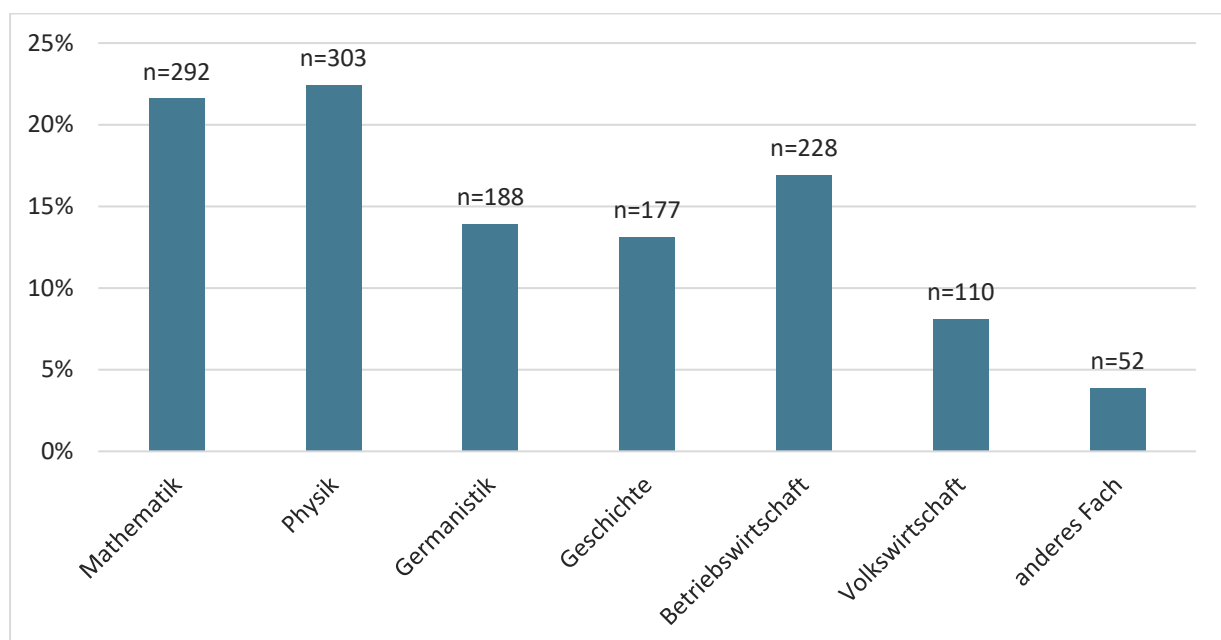
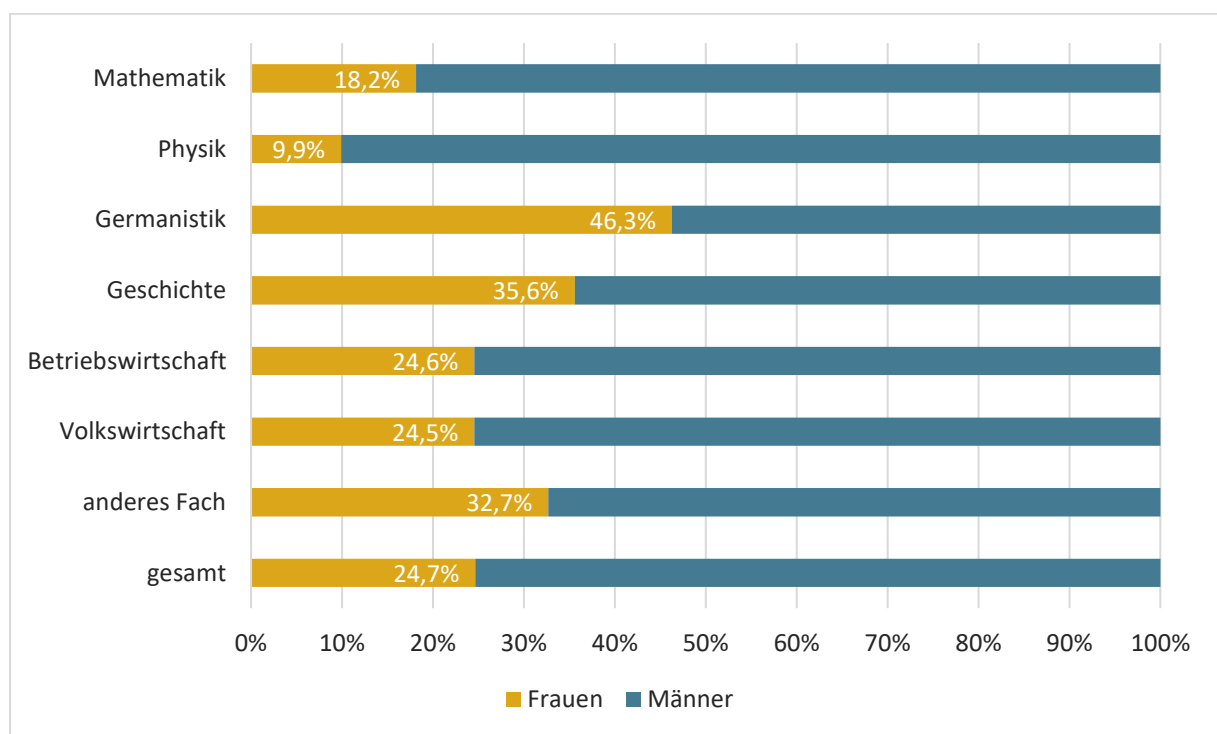


Abbildung 2 und Tabelle 1 zeigen den Frauenanteil innerhalb der ausgewählten Fächer. Wie zu erwarten ist der Frauenanteil in der ProfessorInnenschaft in den Geisteswissenschaften am höchsten, in den Naturwissenschaften am geringsten (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Insgesamt sind ein Viertel aller Fälle Frauen.⁶ Hier nicht abgebildet ist die Altersstruktur der Befragten. Zwischen Männern und Frauen gibt es durchschnittlich 3,1 Jahre Altersunterschied. Männer sind durchschnittlich 46,6 und Frauen sind durchschnittlich 49,7 Jahre alt.

Abbildung 2: Frauenanteil nach Fach



⁶ Im Folgenden wird auf eine durchgängige geschlechterspezifische Auswertung verzichtet, sondern nur in den Fällen nach Geschlecht differenziert, in denen sich deutliche Unterschiede feststellen lassen.

Tabelle 1: Frauenanteil nach Fach

Fach	Männer		Frauen		gesamt	
	Fallzahl	Anteil	Fallzahl	Anteil	Fallzahl	Anteil
Mathematik	239	81,8%	53	18,2%	292	100,0%
Physik	273	90,1%	30	9,9%	303	100,0%
Germanistik	101	53,7%	87	46,3%	188	100,0%
Geschichte	114	64,4%	63	35,6%	177	100,0%
Betriebswirtschaft	172	75,4%	56	24,6%	228	100,0%
Volkswirtschaft	83	75,5%	27	24,5%	110	100,0%
anderes Fach	35	67,3%	17	32,7%	52	100,0%
gesamt	1017	75,3%	333	24,7%	1350	100,0%

3.2 Familienstand der Befragten

Der Blick auf den Familienstand zeigt (Abbildung 3 und Tabelle 2), dass etwa zwei Drittel der Befragten verheiratet sind, ebenso so viele haben Kinder. Auffällig ist, dass weniger Frauen als Männer verheiratet sind und Kinder haben. Dies deckt sich mit den bekannten Daten zum wissenschaftlichen Personal an Hochschulen als auch mit Befunden aus Forschungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere (bspw. Lind 2012; BuWin 2017: 231ff.). Hier wird neben grundsätzlichen strukturellen Problemlagen, wie etwa fehlenden Betreuungseinrichtungen und Förderangeboten für WissenschaftlerInnen, die Sorgearbeit übernehmen, auch immer wieder darauf hingewiesen, dass es in der Wissenschaft für Frauen schwieriger ist als für Männer, Karriere und Familie zu vereinbaren. Die Geschlechterdifferenz ist insbesondere im generativen Verhalten bei den ProfessorInnen am größten (vgl. hierzu auch Lind 2010, Metz-Göckel et al. 2014; BuWin 2017: 231ff.).

Abbildung 3: Familienstand nach Geschlecht

Es konnten mehrere Optionen gleichzeitig angegeben werden. Daher ergeben alle Kategorien zusammen mehr als 100%. Gesamtfallzahl: 1350

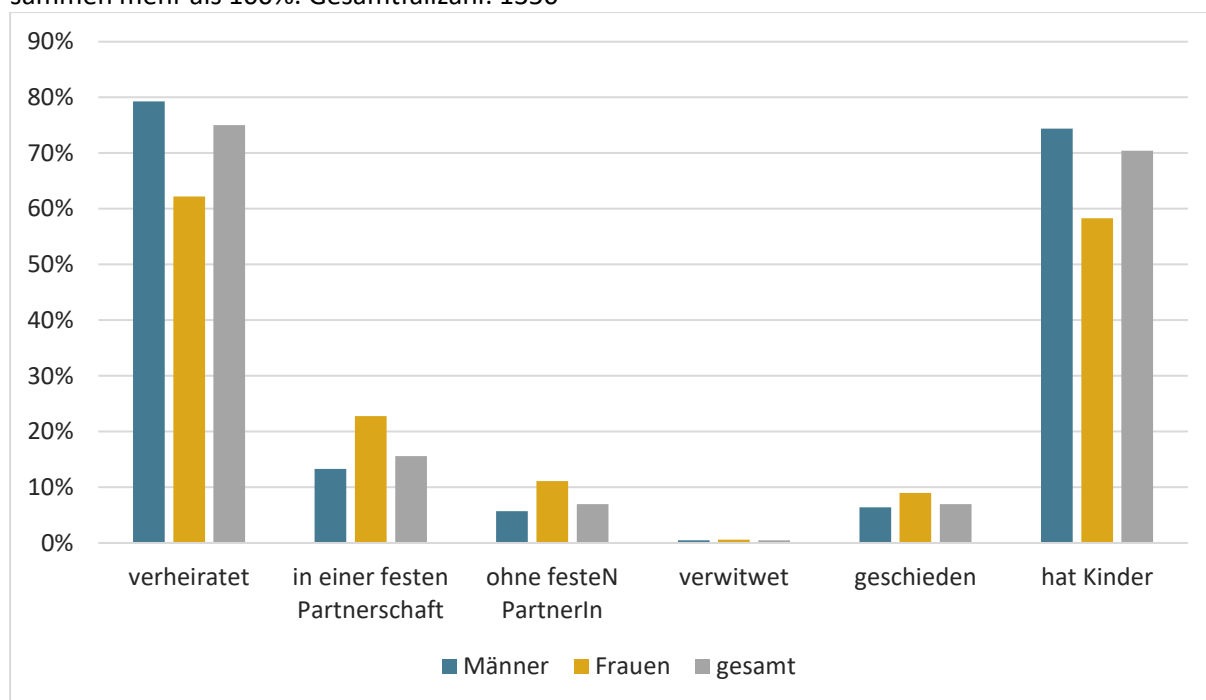


Tabelle 2: Familienstand nach Geschlecht

Es konnten mehrere Optionen gleichzeitig angegeben werden. Daher ergeben alle Kategorien zusammen mehr als 100%. Gesamtfallzahl: 1350.

Familienstand	Männer		Frauen		gesamt	
	Fallzahl	Anteil	Fallzahl	Anteil	Fallzahl	Anteil
verheiratet	806	79,3%	207	62,2%	1013	75,0%
in einer festen Partnerschaft	135	13,3%	76	22,8%	211	15,6%
ohne festeN PartnerIn	58	5,7%	37	11,1%	95	7,0%
verwitwet	5	0,5%	2	0,6%	7	0,5%
geschieden	65	6,4%	30	9,0%	95	7,0%
hat Kinder	757	74,4%	194	58,3%	951	70,4%

Auf die „familienhemmende(n) Beschäftigungsstrukturen und Arbeitskulturen“ (Sellent et al. 2011: 356) von Universitäten ist verschiedentlich hingewiesen worden. Eine mögliche Interpretation für die nach wie vor feststellbare Geschlechterdisparität sind die ungleichen Anforderungen und verlangten Anpassungsleistungen (vgl. Sellent et al. 2011: 357). So weist etwa Sigrid Metz-Göckel darauf hin, dass insbesondere für Wissenschaftlerinnen „an der Spitze“, also jenen, die bereits mehrfach ausgezeichnet wurden und um professorale Spitzenpositionen konkurrieren, Kinder zum

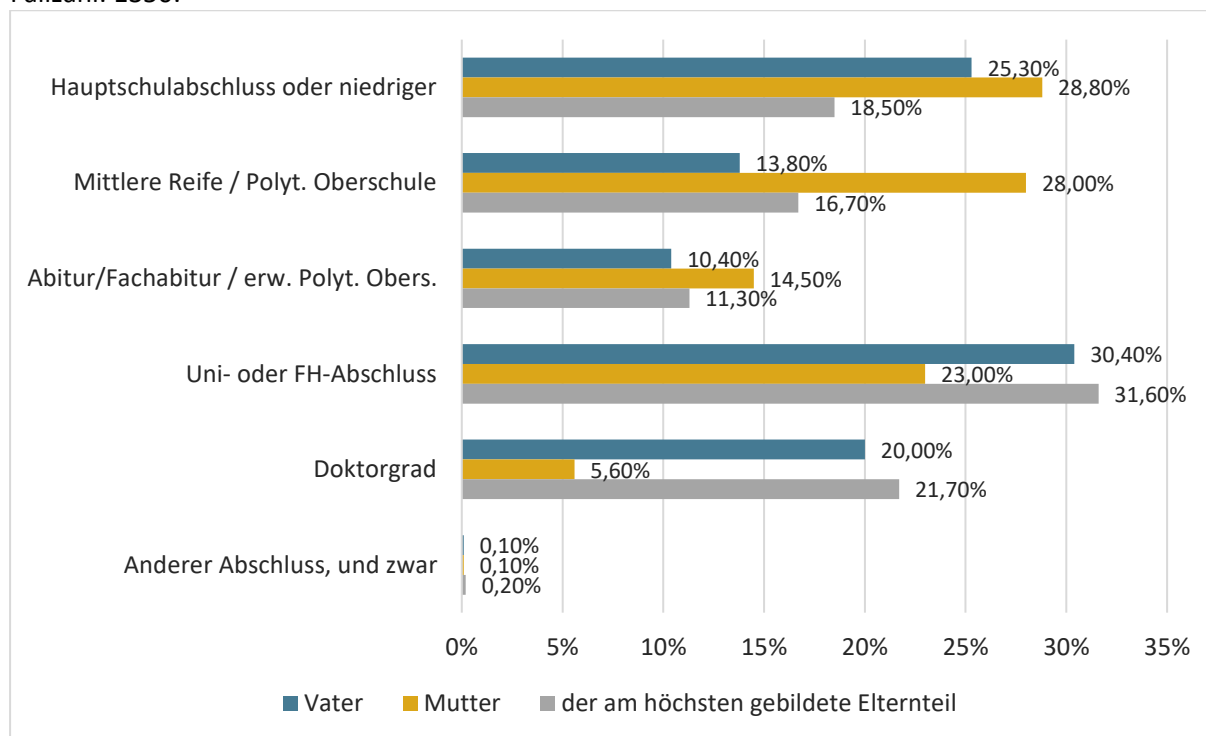
Karriererisiko werden. Sie haben signifikant seltener und weniger Kinder als die männlichen Kollegen (vgl. Metz-Göckel 2016: 104), weil sie damit in ihrem Frausein und als Privatmensch mit privaten Sorgeverpflichtungen und -vergnügen sichtbar werden, die in der Illusion eines „perfekten wissenschaftlichen Lebenslaufs“ ausgeblendet werden (Metz-Göckel 2016: 124). Ihre Antwort auf dieses Dilemma ist häufig Verzicht auf Kinder, nicht selten auch der Verzicht auf Partnerschaft, oder aber eine zum Teil recht komplizierte Komposition privater Lebensarrangements, die – wenn Kinder vorhanden sind – einer außerordentlichen Energie und eines starken und ständigen außerwissenschaftlichen Supports bedürfen, wie Erfahrungsberichte zeigen (vgl. Reuter/Vedder 2016; Piechulla 2011).

3.3 Bildungsherkunft

Die Bildungsherkunft ist gerade im deutschen Kontext ein verlässliches Indiz für ungleiche Karrierechancen von Bevölkerungsgruppen. Dies machen sowohl Befunde zur Sozialstruktur der ProfessorInnenschaft in ausgewählten Fächern (exemplarisch Mau/Huschka 2010) wie auch Analysen der Strukturierung von Karrierechancen in der Wissenschaft oder ganz grundsätzlich von Spitzenpositionen deutlich (bspw. Graf 2015, 2016; Möller 2013, 2015; Hartmann 2002). Auch in den aktuellen Befunden zur Bildungsherkunft von Studierenden (21. Erhebung Studierendenwerk) wie NachwuchswissenschaftlerInnen (BuWin 2017) zeigt sich, dass die Milieuverengung der Wissenschaft trotz zahlreicher Programme zur Bildungsgerechtigkeit und Öffnung der Hochschulen nach wie vor vorhanden ist. Abbildung 4 zeigt die Bildungsabschlüsse der Eltern der Befragten. Der graue Balken weist jeweils den Bildungsabschluss des am höchsten gebildeten Elternteils aus. Es lässt sich unschwer erkennen, dass fast 65% der ProfessorInnen unserer Befragung aus einem Haushalt stammen, in dem mindestens ein Elternteil die (Fach)Hochschulreife besitzt. Zudem haben über die Hälfte der Befragten mindestens einen Elternteil mit Hochschulabschluss oder Dokortitel.

Abbildung 4: Höchster Bildungsabschluss der Eltern

Fallzahl: 1350.



Wie für diese Generationen zu erwarten war, haben die Väter oft einen höheren Bildungsabschluss als die Mütter erreicht. Besonders eklatant ist der Unterschied bei den Doktorgraden: hier haben immerhin 20% der Väter einen Dokortitel, während dies für lediglich knapp 6% der Mütter der Befragten zutrifft.

Eine Vertiefung der geschlechtsspezifischen Auswertung der Daten ist hier besonders interessant, denn der Bildungsgrad der Eltern unterscheidet sich für Professorinnen und Professorinnen (Abbildung 5 und Tabelle 3). 27,9% der Frauen haben einen Elternteil mit Doktorgrad, aber nur 19,7% der Männer. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich der Nachteil einer niedrigen Bildungsherkunft auf Frauen stärker oder öfter auswirkt als auf Männer. In jedem Fall können wir unserer Stichprobe entnehmen, dass Frauen mit einer niedrigen Bildungsherkunft es seltener auf eine Professur geschafft haben, als Männer mit einer niedrigen Bildungsherkunft, so dass in der Folge mehr Frauen mit einer hohen Bildungsherkunft die Professuren besetzen. Nach Fach betrachtet (hier nicht abgebildet) fällt auf, dass die Eltern der MathematikprofessorInnen die höchsten Bildungsabschlüsse besitzen. Sie liegen mit 5,9% über dem Durchschnitt aller Fälle, in denen mindestens ein Elternteil über einen

Hochschulabschluss oder Doktorgrad verfügt. Dies könnte zum einem daran liegen, dass bereits die Studierenden des Faches eine überdurchschnittliche Bildungsnähe aufweisen. Weiterhin könnte die soziale Milieuverengung des Hochschulpersonals der Mathematik mit bestimmten Praktiken in der Fachkultur korrespondieren (bspw. Heintz 2000). Der grundsätzliche Befund ist aber wenig überraschend. So zeigen Monika Jungbauer-Gans und Christiane Gross im Fachvergleich, dass in der Mathematik die soziale Herkunft einen positiven Einfluss auf die Karrierechancen im Wissenschaftsfeld ausübt (2013: 86).

Abbildung 5: Bildungsabschluss des am höchsten gebildeten Elternteils nach Geschlecht der befragten Person

Fallzahl: 1350.

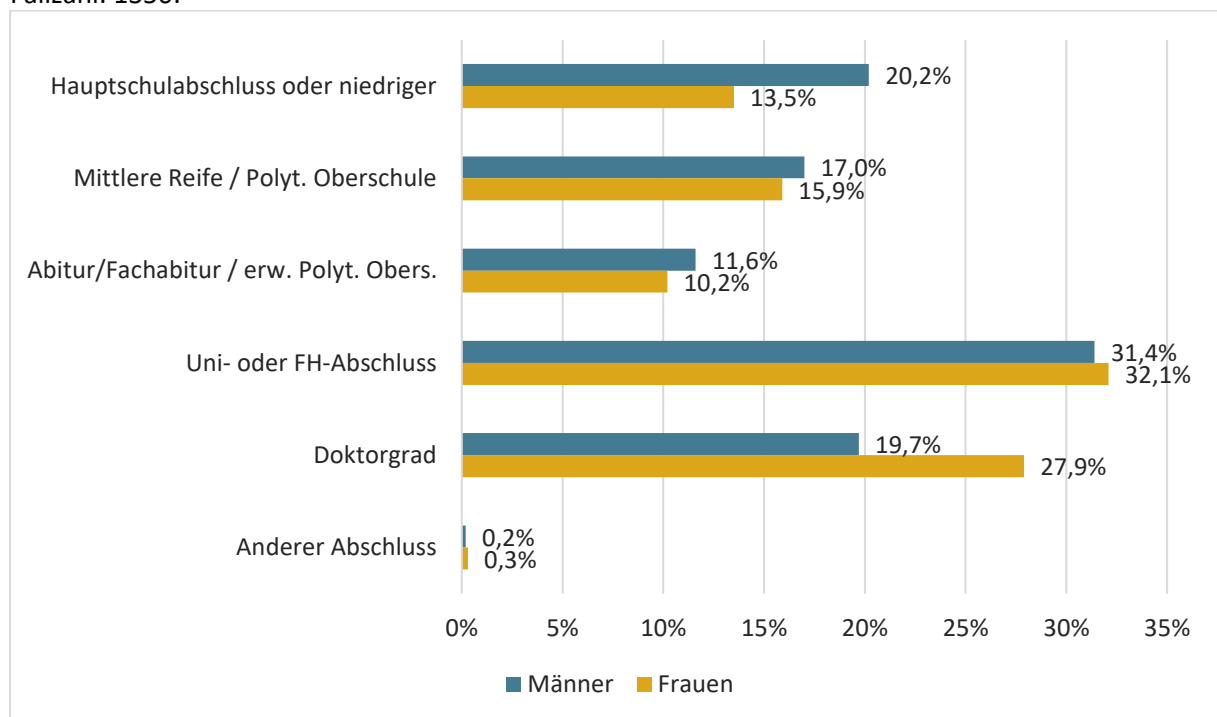


Tabelle 3: Bildungsabschluss des am höchsten gebildeten Elternteils nach Geschlecht der befragten Person

Fallzahl: 1350.

Bildungsabschluss	Männer		Frauen		gesamt	
	Fallzahl	Anteil	Fallzahl	Anteil	Fallzahl	Anteil
Hauptschulabschluss oder niedriger	205	20,2%	45	13,5%	250	18,5%
Mittlere Reife / Polyt. Oberschule	173	17,0%	53	15,9%	226	16,7%
Abitur/Fachabitur / erw. Polyt. Obers.	118	11,6%	34	10,2%	152	11,3%
Uni- oder FH-Abschluss	319	31,4%	107	32,1%	426	31,6%
Doktorgrad	200	19,7%	93	27,9%	293	21,7%
Anderer Abschluss	2	0,2%	1	0,3%	3	0,2%
gesamt	1017	100,0%	333	100,0%	1350	100,0%

3.4 Zusammenfassung

Ein erster Einblick in die Zusammensetzung der Befragten offenbart das zu erwartende Profil. Hinsichtlich der *Fachzugehörigkeit* zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Frauen auf Professuren. Über alle befragten Fächer hinweg erreichen Professorinnen einen Anteil von 24,7%. Da gegenwärtig über alle Fächer hinweg von einem Frauenanteil von 23% auf Professuren ausgegangen werden kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2017), erscheint unsere Stichprobe in dieser Hinsicht eine gute Vergleichbarkeit zu erreichen.

Mit Blick auf den *Familienstand* zeigt sich, dass etwa zwei Drittel der Befragten verheiratet sind und Kinder haben. Im Einklang mit bekannten Befunden zu Problemen der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit ist der Anteil der Verheirateten wie auch Elternschaft unter den Professorinnen geringer als unter den Professoren. Dies deutet darauf hin, dass die notwendigen Arrangements sich geschlechtsspezifisch unterscheiden. Denkbar ist auch, dass die Pflege von Angehörigen als weiterer Faktor die Familienkonstellationen und deren Ausgestaltung nachhaltig beeinflusst.

Die Auswirkungen der *Bildungsherkunft* in Deutschland sind ein klassisches Thema der Ungleichheitsforschung. Gut belegt ist die unterdurchschnittliche Repräsentation von Studierenden mit geringer Bildungsherkunft. Auch auf späteren Bildungsstufen setzt sich diese fort. So gibt es beispielweise einen deutlichen Herkunftseffekt bei der Aufnahme einer Promotion (vgl. Jaksztat 2014). Da die Promotion ein notwendiger Passagepunkt für eine wissenschaftliche Karriere darstellt, verwundert es wenig, dass auch die Zusammensetzung der Hochschullehrenden sozial exklusiv ist (bspw.

Möller 2013, Lenger 2008). Dieser Befund bestätigt sich auch mit Blick auf die hier Befragten: Annähernd 65% der ProfessorInnen stammen aus einem Elternhaus, in dem mindestens ein Elternteil die (Fach)Hochschulreife besitzt. Eine interessante Beobachtung ergibt sich bei der Differenzierung nach Geschlecht: Frauen mit einer niedrigen Bildungsherkunft schaffen es seltener auf eine Professur als Männer mit einer niedrigen Bildungsherkunft. In der Folge gibt es mehr Frauen mit einer hohen Bildungsherkunft, die eine Professur innehaben.

Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?

„Weniger Diskriminierung von Frauen; weniger Einmischung der Politik mit ständig sich ändernden Vorgaben, mehr Freiheit für die Wissenschaft; geringeres Lehrdeputat für ProfessorInnen; weniger Drittmitteldruck; mehr Zeit für die Lehre; Rückkehr zur C3/C4-Entlohnung.“ (Professorin der Geschichte)

„Verbesserung der Transparenz bei Berufungs- und Gutachterverfahren; bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Berufstätigkeit beider Partner; Anerkennung der Freiheit und Kreativität von Wissenschaft und Forschung statt Ökonomisierung der Universitäts- und Forschungslandschaft; Förderung der Individualität von Forscherpersönlichkeiten statt durchorganisierte Karriereplanung, die einen extremen Leistungsdruck auslöst, der in keinem Verhältnis zu der mangelnden Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere und der im internationalen Vergleich schlechten Besoldung steht; Schaffung unbefristeter Stellen in Forschung und Lehre unterhalb der Professur (derzeit wird die Unterausstattung an Universitäten auf dem Rücken des wissenschaftlichen Nachwuchses, der mit prekären Arbeitsverhältnissen abgespeist und dann nach dem Wissenschaftszeitgesetz in die Arbeitslosigkeit geschickt wird, ausgetragen. Das ist ein skandalöser Zustand).“ (Professorin der Geschichte)

„Sicherheit einer Grundausrüstung für alle Mitarbeiter; Freiheit in Lehre und Forschung.“ (Professorin der Geschichte)

„Weniger Geldverbrennung durch Exzellenzcluster u. Ä.; weniger systematische Überlastung des Marktes durch Drittmittelzwang, stattdessen bessere Grundfinanzierung; klare absehbare Chancen für Nachwuchs; weniger Hineinregieren durch Leute, die nichts davon verstehen; mehr Anerkennung disziplinärer Kulturen.“ (Professor der Geschichte)

4 Karrierewege der Befragten

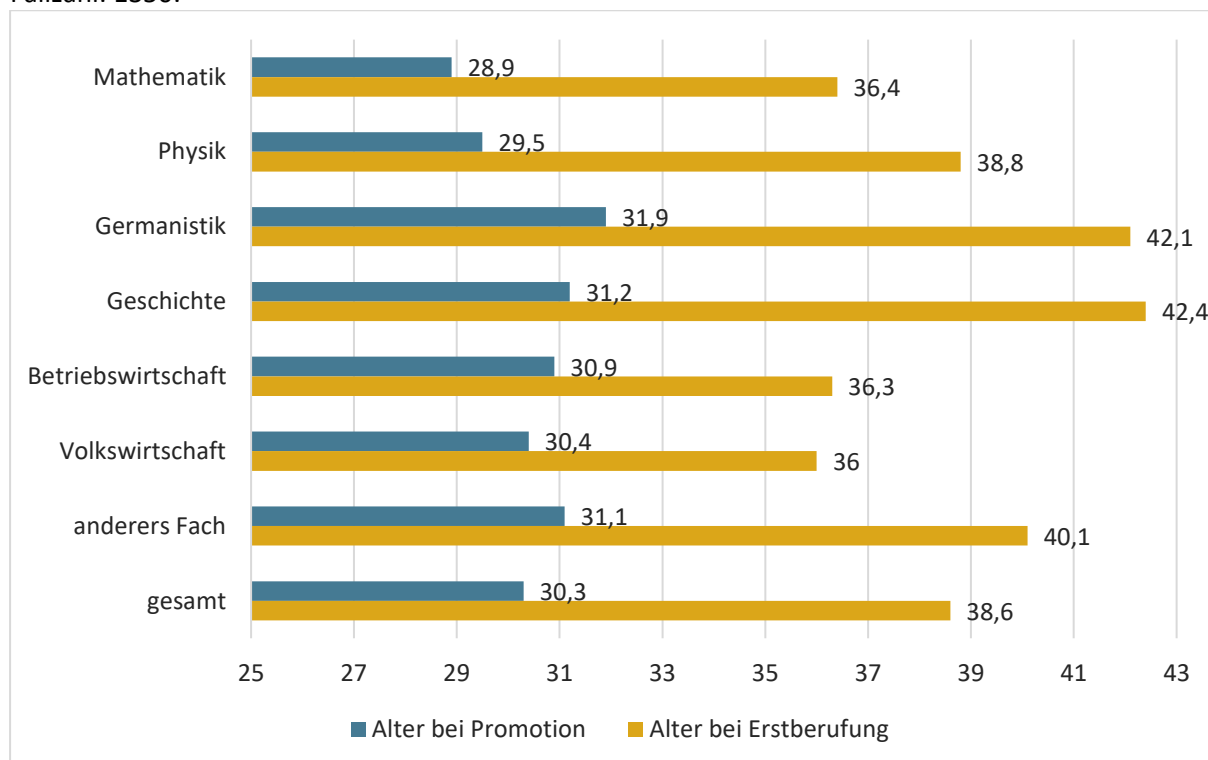
Nachdem wir uns im vorangehenden Kapitel mit dem Profil unserer Befragten auseinandergesetzt haben und dabei zentrale Strukturdimensionen sozialer Ungleichheit Berücksichtigung fanden, soll es nun um den Karriereweg gehen. In den Karrierewegen der Befragten treten durchgehend Fachunterschiede zutage, die im Folgenden im Vordergrund stehen.

4.1 Alter bei Promotion und Erstberufung

Typischerweise ist die Promotionsintensität als auch die Erfolgsquote für Promotionen in der naturwissenschaftlichen Fächergruppe am höchsten (BuWin 2017: 156, 173), d.h. hier nehmen im Vergleich zu den anderen Fächern mehr WissenschaftlerInnen eine Promotion auf und schließen sie erfolgreich ab. Weitere zentrale Fachunterschiede betreffen – neben der Promotionsintensität, Erfolgsquote und Promotionsdauer – vor allem das Promotions- sowie das Erstberufungsalter. Das durchschnittliche Promotionsalter ist in den Geisteswissenschaften, insbesondere Sprachwissenschaften, im bundesdeutschen Durchschnitt mit 35,8 Jahren am höchsten, in Mathematik und Naturwissenschaft mit 31,4 Jahren, also mehr als 4 Jahre weniger, am niedrigsten (BuWin 2017: 121). Abbildung 6 zeigt das durchschnittliche Alter der Befragten bei Promotion sowie Erstberufung. Die fachspezifischen Unterschiede weisen dabei die zu erwartende Struktur auf. Das Promotionsalter ist in der Mathematik (28,9 Jahre) und Physik (29,5 Jahre) deutlich niedriger als in Germanistik (31,9 Jahre) und Geschichte (31,2 Jahre). Die wirtschaftswissenschaftlichen Fächer nehmen eine mittlere Position ein. Deutlicher als das Promotionsalter unterscheidet sich das Alter bei der Erstberufung. Hier zeigt sich, dass in der Volkswirtschaftslehre (36 Jahre) und der Betriebswirtschaftslehre (36,3 Jahre) deutlicher jünger berufen wird als in der Geschichte (42,4 Jahre) und Germanistik (42,1 Jahre). Oder anders formuliert: Die GeisteswissenschaftlerInnen in unserer Stichprobe wurden durchschnittlich sechs Jahre später auf eine Professur berufen als die Natur- oder WirtschaftswissenschaftlerInnen.

Abbildung 6: Alter bei Promotion und Erstberufung nach Fach

Fallzahl: 1350.



Karrieren in den Geisteswissenschaften werden folglich länger in Unsicherheit verbracht. Denn aufgrund der Stellenstruktur an deutschen Universitäten muss ein Großteil der Phase zwischen Promotion und Berufung auf befristeten Stellen, über Stipendien oder in Arbeitslosigkeit und/oder durch Eigenfinanzierung überbrückt werden. Die von Fach zu Fach stark differierende zeitliche Ausdehnung der Nachpromotionsphase kann aber auch anderen Faktoren geschuldet sein, wie beispielsweise unterschiedliche Anforderungen im Hinblick auf Habilitationsformate und -äquivalente. Weiterhin ist denkbar, dass die Ausgestaltung der jeweiligen Qualifizierungskontexte – bspw. Belastung durch Lehre und akademische Selbstverwaltung, Betreuungsintensität oder Kooperationsgelegenheiten – maßgeblich zu den zeitlichen Differenzen beitragen.

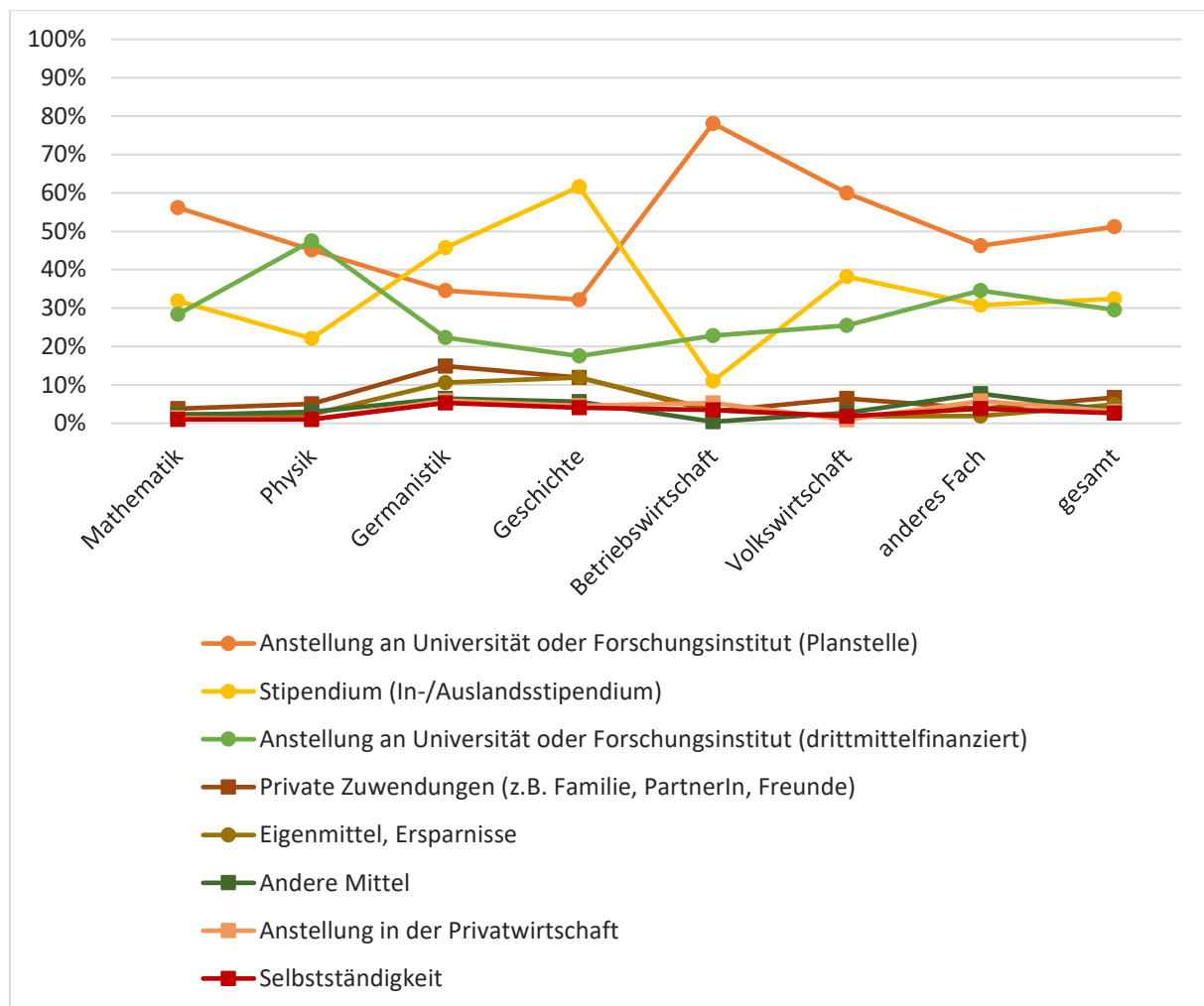
4.2 Finanzierung der Promotion

Auch die Finanzierung der Promotion weist auf eine besondere Stellung der Geisteswissenschaften hin. Besonders viele GeisteswissenschaftlerInnen gaben an, sich über ein Stipendium, eigene Ersparnisse, oder private Zuwendungen in ihrer Promo-

tionsphase finanziert zu haben (Abbildung 7, Tabelle 4), was zunächst wohl auch auf eine ungebrochene Dominanz des Modells der Individualpromotion in den Geisteswissenschaften hinweist (vgl. Bosbach 2011).

Abbildung 7: Finanzierung der Promotion nach Fach

Es war möglich mehr als eine Option anzugeben. Die Summe kann daher über 100% liegen. Fallzahl: 1350.



D.h. viele GeisteswissenschaftlerInnen fertigen ihre Qualifikationsarbeiten bspw. nicht auf Planstellen oder in drittmittelgeförderten Projektstellen an, sondern zumeist selbstorganisiert und unabhängig vom Themenportfolio des Forschungsprogramms am Lehrbereich. Deutlich über dem Durchschnitt von 6,7% liegt der Anteil derjenigen, die ihre Promotion dank privater Zuwendungen finanziert haben, in der Germanistik (14,9%) sowie in der Geschichte (11,9%). Ähnliches gilt für die Aufwendung privater Ersparnisse. Genau die gegenteilige Situation findet sich bei den Betriebs-

wirtschaftlerInnen, die sich zu rund 80% in dieser Karrierephase nur über Anstellungen auf Planstellen finanzieren und daher nicht auf Stipendien oder Zuwendungen angewiesen sind. Des Weiteren fällt auf, dass PhysikerInnen während ihrer Promotionsphase vergleichsweise häufig in drittmittelfinanzierten Projekten angestellt waren. Dies erstaunt insofern nicht, als die Physik zu den Fächern mit dem größten Drittmittelvolumen zählt (vgl. DFG Förderatlas 2015).

Tabelle 4: Finanzierung der Promotion nach Fach

Es war möglich, mehr als eine Option anzugeben. Die Summe kann daher über 100% liegen. Fallzahl: 1350.

	Mathematik	Physik	Germanistik	Geschichte	BWL	VWL	Fach anderes	gesamt
Anstellung an Universität oder Forschungsinstitut (Planstelle)	56,2%	45,2%	34,6%	32,2%	78,1%	60,0%	46,2%	51,2%
Stipendium (In- /Auslandsstipendium)	31,8%	22,1%	45,7%	61,6%	11,0%	38,2%	30,8%	32,4%
Anstellung an Universität oder Forschungsinstitut (drittmittel- finanziert)	28,4%	47,5%	22,3%	17,5%	22,8%	25,5%	34,6%	29,5%
Private Zuwendungen (z.B. Familie, PartnerIn, Freunde)	3,8%	5,0%	14,9%	11,9%	3,1%	6,4%	3,8%	6,7%
Eigenmittel, Ersparnisse	2,4%	2,3%	10,6%	11,9%	3,5%	1,8%	1,9%	4,9%
Andere Mittel	2,1%	3,0%	6,4%	5,6%	0,4%	2,7%	7,7%	3,3%
Anstellung in der Privatwirt- schaft	1,4%	1,0%	5,9%	4,5%	5,3%	0,9%	5,8%	3,1%
Selbstständigkeit	1,0%	1,0%	5,3%	4,0%	3,5%	1,8%	3,8%	2,6%

4.3 Mobilität: Wechsel der Dienststellen

Zwischen dem Abschluss des zur Promotion berechtigenden Studiums und der Erstberufung waren unsere Befragten durchschnittlich bei 2,6 Hochschulen oder Forschungseinrichtungen angestellt. Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Variable.

Tabelle 5: Anzahl der bis zur Erstberufung durchlaufenen Institutionen

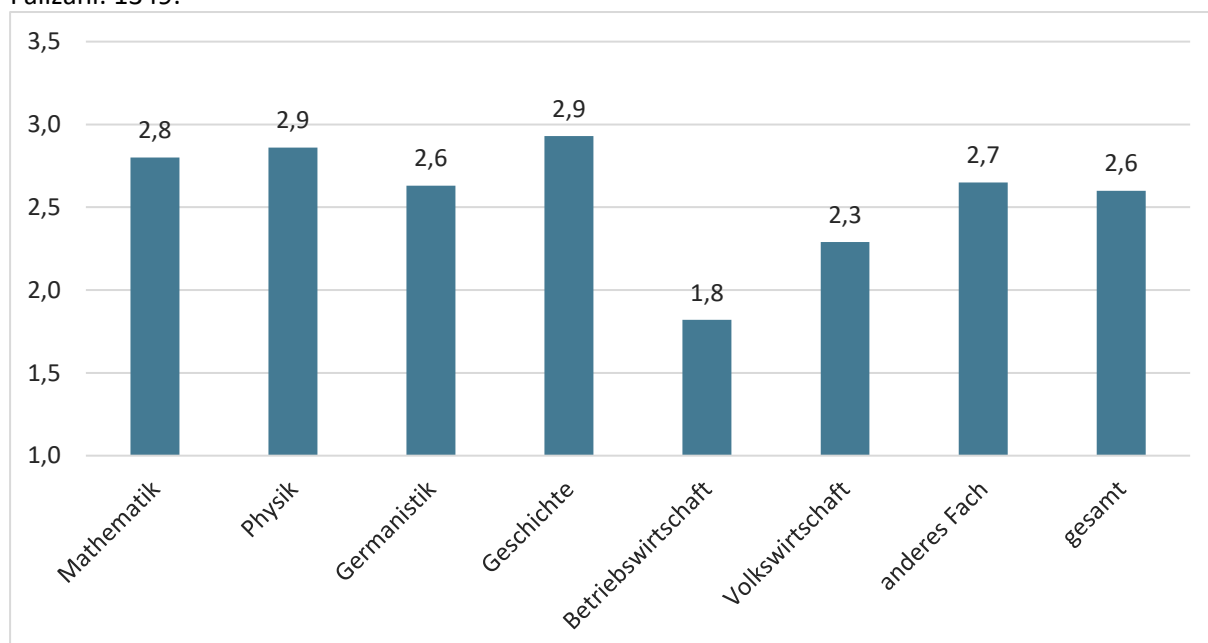
Fallzahl: 1349.

	Fallzahl	Anteil
0	34	2,5%
1	280	20,8%
2	396	29,4%
3	324	24,0%
4	188	13,9%
5	79	5,9%
6	26	1,9%
mehr als 6	22	1,6%
gesamt	1349	100,0%

Alles zwischen einer und vier unterschiedlichen Institutionen muss als üblich gelten; nicht nur, weil das Hausberufungsverbot eine „Kaminkarriere“ an einer einzigen Institution verbietet, sondern auch weil Mobilität im Wissenschaftssystem als Qualitätsausweis gilt. Wir haben nur bis zu „mehr als sechs“ abgefragt, so dass die gezeigten Mittelwerte streng genommen keine exakten Mittelwerte sind. Die Abweichung vom echten Wert ist jedoch zu vernachlässigen. Aufschlussreich ist der fachspezifische Vergleich (Abbildung 8). Auffällig ist, dass die Zahl der bis zur Erstberufung durchlaufenen Institutionen in der Betriebswirtschaft wesentlich niedriger ist. Die Anstellungen bzw. Beschäftigungsdauer sind in der Betriebswirtschaft offenbar stabiler. Dies deckt sich mit Aussagen aus unseren Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen im Fach. Hier wurde mehrfach darauf verwiesen, dass zulässige Vertragshöchstlaufzeiten selbstverständlich ausgeschöpft würden. Mögliche Erklärungen für diese Beobachtung können in der fachspezifisch ungleichen Ausstattung mit Personalmitteln sowie der Attraktivität wissenschaftsexterner Arbeitsmärkte liegen. Weiterhin fällt auf, dass die Fächer, in denen die Anzahl der durchlaufenen Institutionen vor der Erstberufung besonders gering ist, ebenfalls sehr früh berufen.

Abbildung 8: Anzahl der bis zur Erstberufung durchlaufenen akadem. Institutionen nach Fach

Fallzahl: 1349.



Im Rahmen unserer Befragung haben wir auch nach den Gründen für einen Wechsel der Institution gefragt (vgl. Tabelle 6). Am häufigsten werden hier ein attraktives Angebot an einer anderen sowie das Vertragsende an der aktuellen Institution genannt. Immerhin jede Zehnte folgt Vorgesetzten oder Betreuenden an andere Einrichtungen.

Tabelle 6: Gründe für den Wechsel der Institution

Fallzahl: 1035.

	Fallzahl	Prozent
Vertrag an bisheriger Institution endete	520	50,2%
Konflikte an der bisherigen Institution	31	3,0%
Attraktives Angebot an der neuen Institution	640	61,8%
BetreuerIn oder VorgesetzteR hat Einrichtung gewechselt	109	10,5%
Private Gründe	77	7,4%
Sonstiges	122	11,8%
gesamt	1035	100,0%

4.4 Mobilität: Auslandsaufenthalte

Der Großteil der Befragten war seit dem Abschluss des zur Promotion qualifizierenden Studiums beruflich im Ausland, um zu studieren, zu lehren oder zu forschen (Abbildung 9). Auffällig ist, dass in der Germanistik und der Betriebswirtschaft rund 40% *keinen* Auslandsaufenthalt hatten, während es über alle Fächer hinweg nur 24% sind. Auch blieb es in der Germanistik und der Betriebswirtschaft vergleichsweise häufig bei einem einzigen Auslandsaufenthalt. Grundsätzlich zeigt sich allerdings, dass über alle Fächer hinweg mehrere Auslandsaufenthalte die Norm sind.

Abbildung 9: Auslandsaufenthalte nach Fach

Fallzahl: 1350.

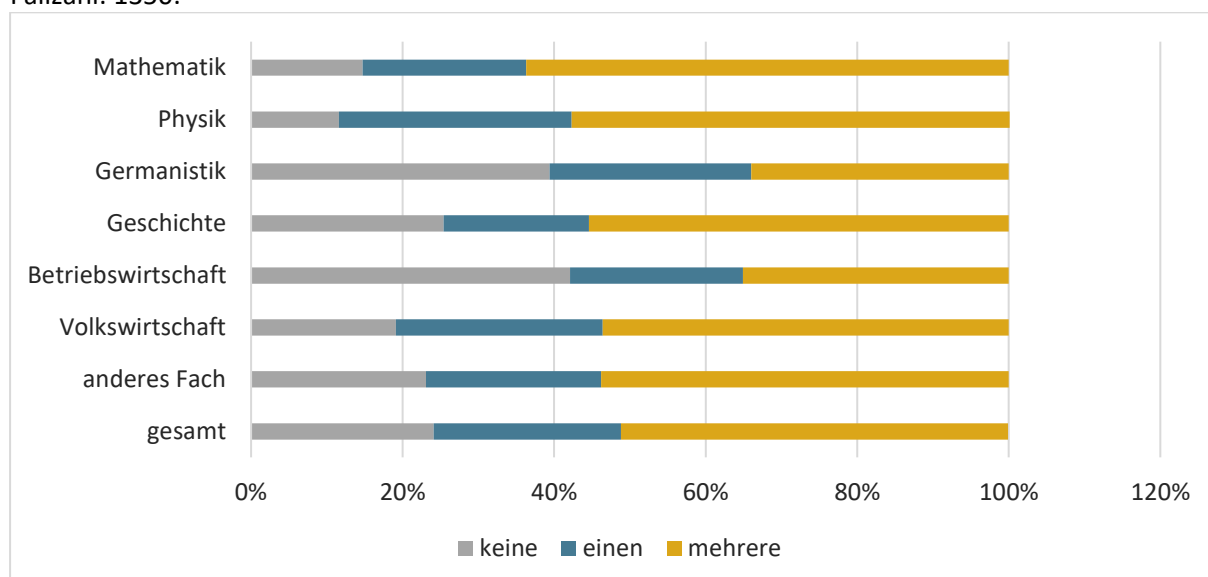


Abbildung 10 und Tabelle 7 vermitteln einen Eindruck von der Dauer der Auslandsaufenthalte. Es bestätigt sich der Eindruck, dass Auslandsaufenthalte in der Germanistik und Betriebswirtschaft im Vergleich zu den anderen Fächern relativ kurz, d.h. unter sechs Monaten, ausfallen. Längere Auslandsaufenthalte, d.h. Aufenthalte, von bis zu einem oder zwei Jahren, finden sich hingegen vor allem unter PhysikerInnen. Diese Differenzen erscheinen plausibel vor dem Hintergrund fachspezifischer Arbeitsformate und Forschungsaufenthalte. So werden physikalische Experimente mit langer Laufzeit typischerweise in internationaler Kollaboration realisiert, wohingegen sich beispielweise individuelle Archivreisen in der Geschichtswissenschaft in kürzeren Zeiträumen realisieren lassen.

Abbildung 10: Beruflich im Ausland verbrachte Zeit nach Fach (zusammengefasste Anteile)

Fallzahl: 1022.

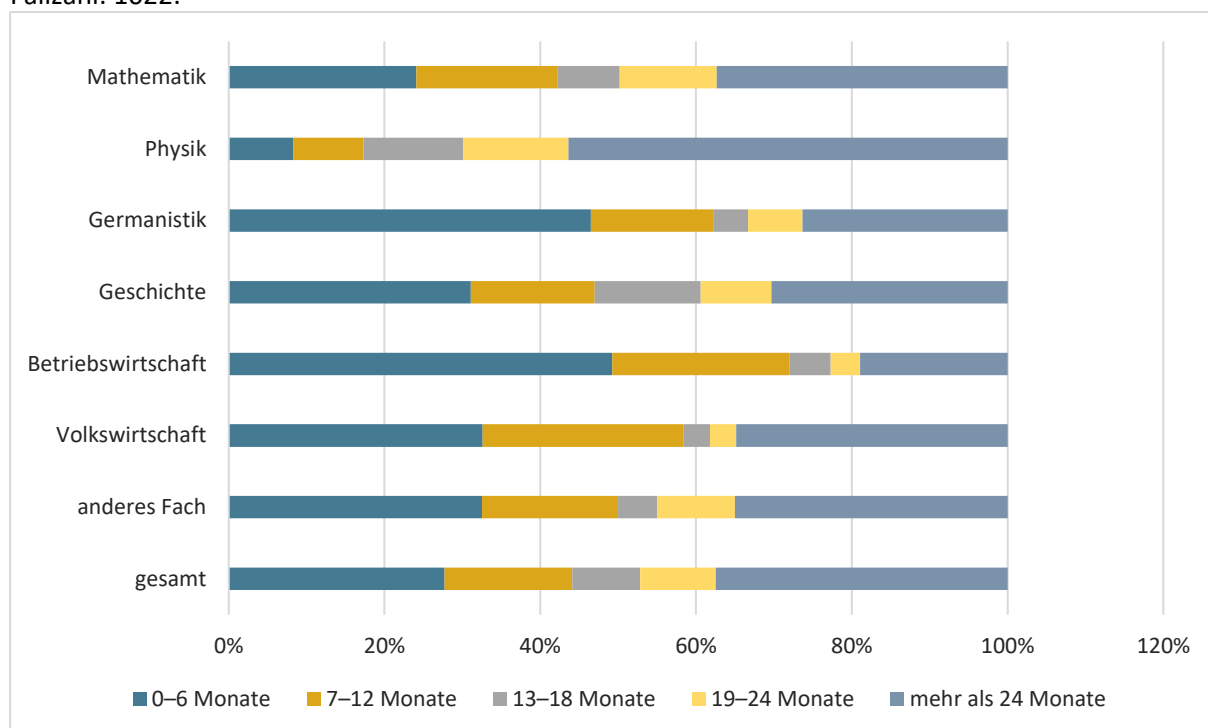


Tabelle 7: Beruflich im Ausland verbrachte Zeit in Monaten nach Fach (zusammengefasste Anteile)

Fallzahl: 1022.

	Mathematik	Physik	Germanistik	Geschichte	BWL	VWL	anderes Fach	gesamt
0-6	24,1%	8,3%	46,5%	31,1%	49,2%	32,6%	32,5%	27,7%
7-12	18,1%	9,0%	15,8%	15,9%	22,7%	25,8%	17,5%	16,4%
13-18	8,0%	12,8%	4,4%	13,6%	5,3%	3,4%	5,0%	8,7%
19-24	12,4%	13,5%	7,0%	9,1%	3,8%	3,4%	10,0%	9,7%
mehr als 24	37,3%	56,4%	26,3%	30,3%	18,9%	34,8%	35,0%	37,5%
gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Fallzahl	249	266	114	132	132	89	40	1022

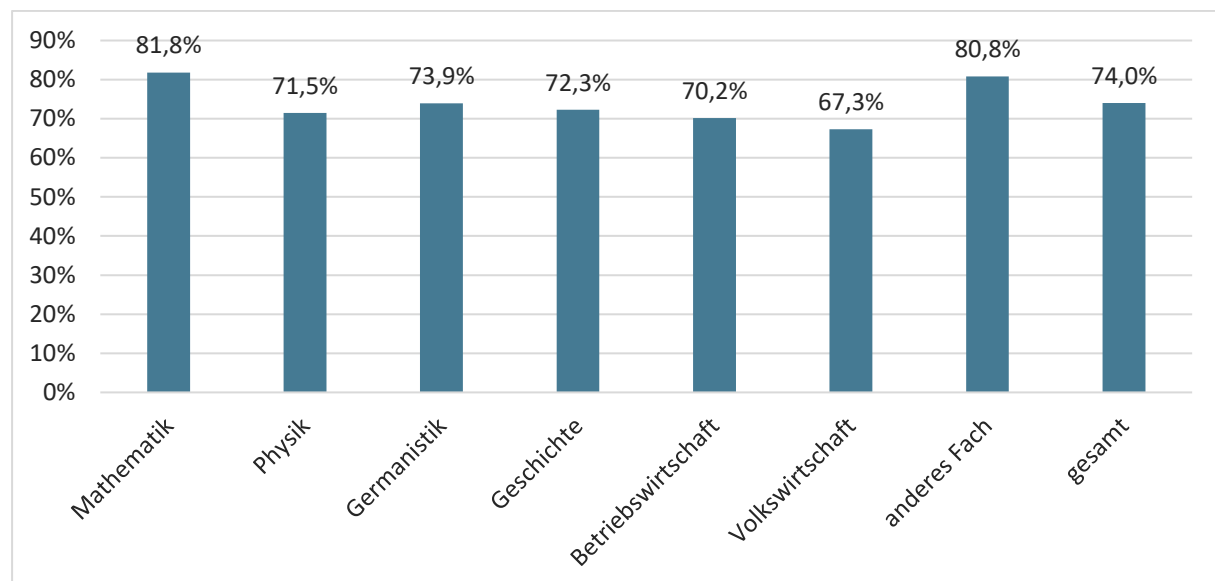
4.5 Erfahrungen als studentische Hilfskraft

Wissenschaftliche Karrieren beginnen häufig bereits während des Studiums, ohne dass die entsprechenden Erfahrungen als Weichenstellungen für die spätere Karriere wahrgenommen werden müssen. So lassen sich Tätigkeiten als TutorIn oder als

studentische Hilfskraft auch als Sprungbrett für eine wissenschaftliche Karriere betrachten (Grüling 2013). Außerdem lässt sich argumentieren, dass die Tätigkeit als studentische Hilfskraft auf die unsicheren und herausfordernden Arbeitsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem vorbereitet (Schneickert/Lenger 2011). Zumindest erhöht eine Tätigkeit als Hilfskraft die Wahrscheinlichkeit, eine Promotion aufzunehmen, was gut dokumentiert ist (bspw. Lenger 2008: 104; BuWin 2017: 174). Es erscheint daher wenig überraschend, dass auch in unseren Befragungsdaten sich abzeichnet, dass eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft vor der Promotion mit über 70% die Regel ist (Abbildung 11). In der Mathematik sind sogar über 80% der ProfessorInnen einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft während des Studiums nachgegangen. Einzig in der Volkswirtschaftslehre weicht der Wert nach unten ab, dennoch sind es noch zwei Drittel der Befragten.

Abbildung 11: Tätigkeit als studentische Hilfskraft vor dem Studienabschluss

Fallzahl: 1349.



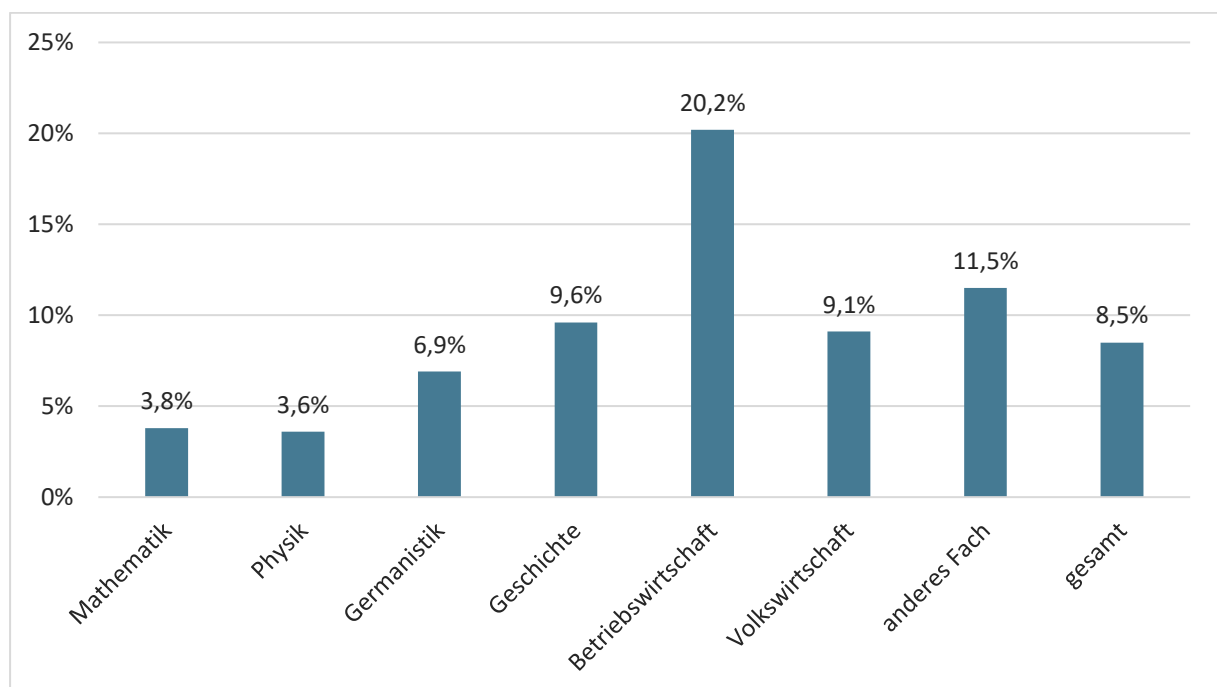
Was die Vergabe dieser Stellen anbelangt, ist davon auszugehen, dass die Mehrheit dieser Hilfskraftstellen informell vergeben wurde, indem etwa Studierende direkt angesprochen wurden oder über informelle Kanäle informiert wurden (vgl. Schneickert/Lenger 2011: 211).

4.6 Berufsausbildungen

Aus den Sozialerhebungen des Deutschen Studierendenwerkes ist bekannt, dass der Anteil der Studierenden, die vor Erstimmatrikulation eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, über die Jahre hinweg vergleichsweise gering ist; 2016 lag sie an Universitäten bei insgesamt 14 %, wobei der Anteil in den Geistes- und Naturwissenschaften üblicherweise deutlich geringer ausfällt als in den Wirtschaftswissenschaften (vgl. Middendorf et al. 2017: 29f.). Auch in unserer Befragung haben lediglich 8,5% aller ProfessorInnen vor ihrer Erstimmatrikulation eine Berufsausbildung absolviert (Abbildung 12). Mit über 20% und damit mit erwartungsgemäß am häufigsten trifft dies auf die BWL zu. Möglicherweise erzeugt eine thematisch anschlussfähige Berufsausbildung häufig erst die Motivation, ein Fachstudium aufzunehmen.

Abbildung 12: Anteil der Befragten mit Berufsausbildung nach Fach

Fallzahl: 1349.



Frauen und Personen aus niedrigeren Bildungsherkunftsgruppen haben öfter eine Berufsausbildung abgeschlossen. Letzteres spricht dafür, dass BildungsaufsteigerInnen weiterhin anteilig häufiger als Kinder aus einem akademisch geprägten Elternhaus ihren Bildungsweg zunächst mit einer Berufsausbildung absichern (Middendorff et al. 2017: 60). Von den Männern haben 7,4 % eine Berufsausbildung; von

den Frauen 11,7%. Von den Befragten mit einem studierten oder promovierten Elternteil können 6,4% auf eine Berufsausbildung zurückblicken. Von den anderen Befragten haben 10,7% eine Berufsausbildung. Diese Unterschiede sind auch nach Kontrolle der Fächer statistisch signifikant.⁷

4.7 Diskriminierungserfahrungen

Die Frauen in unserer Stichprobe berichteten etwas häufiger von Diskriminierungserfahrungen. Wir haben nach dem Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen auf einer Skala von 1 bis 5 gefragt (1 wäre keine Diskriminierung, 5 voll und ganz). Während Männer kaum von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind (1,4), ist der Wert unter den Professorinnen etwas höher (2). Inwiefern dies als ein Indiz für ein Verschwinden von geschlechtlicher Diskriminierung zu werten ist, oder ob Diskriminierung „subtiler“ bzw. „diskreter“ geworden ist, wie es Ursula Müller (2008) und Sigrid Metz-Göckel (2009) formuliert haben, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden (vgl. auch Kamphans 2010). Es muss jedoch auch hier in Rechnung gestellt werden, dass in unserer Befragung nur Professorinnen befragt wurden, d.h. erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, die sich bereits (seit Jahren) „an der Spitze“ bewegen und sich dank ihrer Erfolgsposition in ihrer Fachlichkeit akzeptiert fühlen (können). Aber auch sie sind erst in einem langen Prozess zu den Wissenschaftlerinnen geworden, die sie heute sind und werden von uns in der Befragung als (Fach)Wissenschaftlerinnen adressiert. Womöglich wären die Aussagen der Professorinnen zu Diskriminierungserfahrungen anders ausgefallen, wenn sie zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Karriere befragt oder sie gebeten worden wären, die Karrierebedingungen aus ihrem lebensweltlichen Rahmen z.B. explizit(er) als Mutter, Partnerin oder Frau zu bewerten (vgl. Metz-Göckel 2016: 122f.).

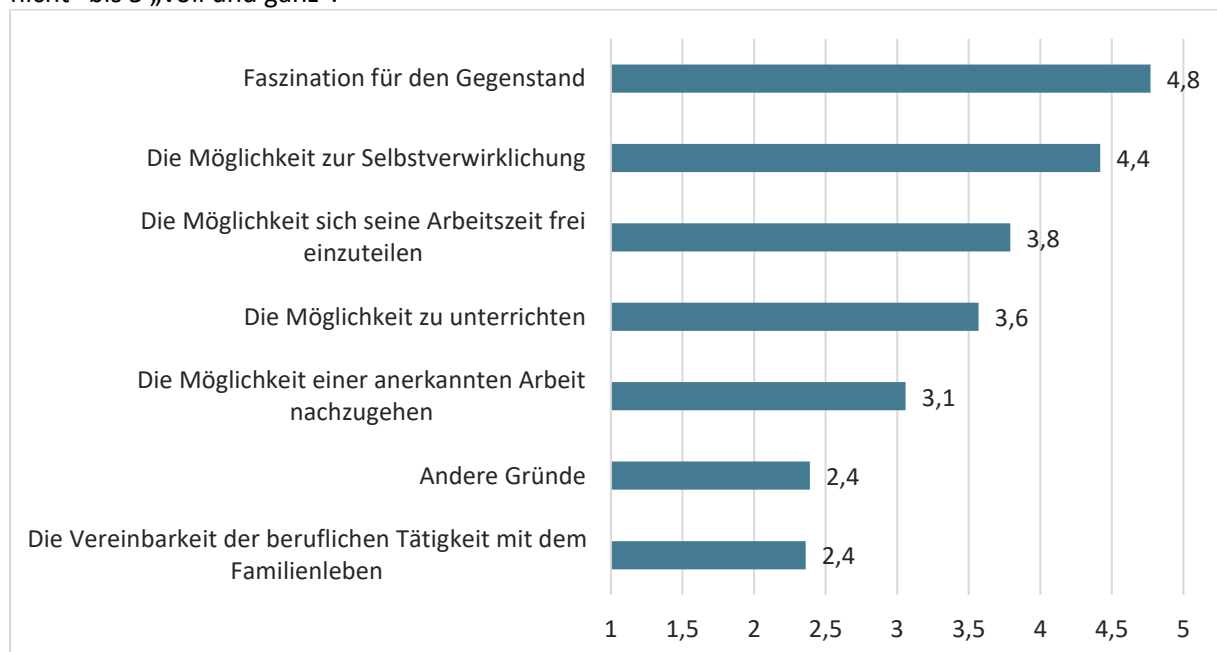
⁷ Abgesehen von den Berufsausbildungen haben wir in unserem Sample keine Unterschiede in den Karrierewegen im Hinblick auf Geschlecht oder etwa Bildung der Eltern gefunden. Die in quantitativer wie qualitativer Hinsicht geringen Unterschiede lassen sich zudem vollständig auf den höheren Frauenanteil in den Geisteswissenschaften zurückführen. Unter Kontrolle des Faches (d.h. betrachtet man jeweils nur die Fälle eines Faches) gibt es überraschenderweise keine Unterschiede in den Karrierewegen von Männern und Frauen. Dabei ist allerdings zu betonen, dass unsere Stichprobe nur „erfolgreiche Personen“ im Sinne von berufenen ProfessorInnen enthält. Es kann durchaus sein, dass die Karrieren vieler Frauen sich schlechter entwickelt haben als die ihrer männlichen Kollegen. Diese Entwicklung, die mit einer höheren Abbruch- und Ausstiegsquote von Frauen einhergeht, wird typischerweise mit dem Begriff „Leaky Pipeline“ gefasst, also dem Umstand eines absinkenden Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen und ist für wissenschaftliche Karrieren vergleichsweise gut dokumentiert (vgl. Busolt et al. 2013; Schubert/Engelage 2011; CEWS 2016).

4.8 Motive der Berufswahl

Wir möchten das Kapitel zu den Karrierewegen mit den Motiven für die Wahl einer Karriere als WissenschaftlerIn abschließen (Abbildung 13). Das wichtigste Motiv überhaupt ist die Faszination für den Gegenstand; dicht gefolgt von der Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu unterrichten, spielen nur eine untergeordnete Rolle. Das Motiv für die Berufswahl unterscheidet sich weder nach Fach noch nach Geschlecht. Die Faszination für den Gegenstand ist damit etwas, dass ausnahmslos alle Befragten dem Selbstverständnis nach verbindet. Dieser Befund ließe sich als (Über)Identifikation mit dem oft beschworenen Wissenschaftsideal interpretieren, ganz von der Leidenschaft für die eigene Forschung durchdrungen zu sein (vgl. Engler 2001). Allerdings zeigen Befragungen zu Berufswahl und Laufbahnentscheidungen, dass neben fachlichen Interessen und Neigungen vor allem auch Faktoren wie etwa Gelegenheitsstrukturen und Unterstützungsangebote Einfluss auf die Berufswahl nehmen (vgl. Briedis et al. 2014)

Abbildung 13: Motive für die Wahl einer Karriere in der Wissenschaft

Fallzahl: 1255. Bewertung der Wichtigkeit der vorgeschlagenen Gründe auf einer Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „voll und ganz“.



4.9 Zusammenfassung

Im Hinblick auf *Alter bei Promotion und Erstberufung* zeichnet sich in unserer Befragung ein erwartbares Bild ab. Es gibt wahrnehmbare Unterschiede zwischen den

Fächern und dies sowohl bei der Promotion als auch bei der Berufung. Zur Erklärung dieser Unterschiede lassen sich eine Reihe von Überlegungen ins Feld führen. Zentrales Unterscheidungskriterium stellen etwa die spezifischen Arbeitsbedingungen und epistemischen Praktiken in den Fächern dar. Auch die finanziellen Rahmenbedingungen für die Qualifizierung, insbesondere mit Blick auf die *Finanzierung der Promotion* lassen deutliche Unterschiede zutage treten. Besonders hervor sticht der Befund, dass ProfessorInnen der Germanistik und Geschichtswissenschaft während ihrer Promotionszeit überdurchschnittlich häufig auf Stipendien, private Zuwendungen oder Ersparnisse zurückgreifen mussten.

Mobilität innerhalb von Deutschland ist aufgrund der Karrierestrukturen und dem Hausberufungsverbot die Regel. Dieser Befund gilt für alle Fächer gleichermaßen, allerdings nicht im selben Ausmaß. Eine Ausnahme bildet hier die Betriebswirtschaftslehre. Hier sind Wechsel des Arbeitskontextes seltener als in den anderen Fächern. Typische Gründe für den Wechsel sind attraktive Stellen an anderen Standorten sowie auslaufende Verträge.

Neben der Mobilität innerhalb des nationalen Kontextes haben wir auch *Auslandsaufenthalte* betrachtet. Rund drei Viertel der befragten ProfessorInnen war im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Karriere mindestens einmal im Ausland, was grundsätzlich für eine starke Internationalität von Wissenschaft und Forschung steht (vgl. hierzu aktuell auch DAAD 2017: 26ff.). Allerdings weicht diese Quote in der Germanistik als auch Betriebswirtschaftslehre nach unten ab. Deutlich wird zudem, dass neben der Anzahl auch die Dauer der im Ausland verbrachten Zeit ebenfalls stark mit dem Fach variiert. Denkbare Gründe hierfür sind wiederum die spezifischen Arbeitsweisen und -kontexte.

Eine *Tätigkeit als studentische Hilfskraft* erhöht die Chancen, dass nach dem Studium eine Promotion angestrebt wird (vgl. Lenger 2008). Gleichermaßen erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit eine Professur anzustreben, lässt sich mutmaßen. Der Anteil der Befragten mit Erfahrung als studentische Hilfskraft liegt in allen Fächern bei mindestens zwei Dritteln; in der Mathematik liegt er mit annähernd 82% besonders hoch. Neben wie auch immer gearteten Einblicken in die wissenschaftliche Praxis können Hilfskraftstellen auch als Eingewöhnung in unsichere und flexible Arbeitsverhältnisse angesehen werden (Schneickert/Lenger 2011).

Die Anteile von Personen mit vorgängiger *Berufsausbildung* unterscheiden sich stark nach der fachlichen Verortung der Befragten. Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Physik und die Mathematik, während die Betriebswirtschaftslehre deutlich darüber liegt. Frauen und Personen aus niedrigeren Bildungsherkunftsgruppen haben öfter eine Berufsausbildung abgeschlossen. Letzteres könnte sich darüber erklären lassen, dass BildungsaufsteigerInnen häufiger als Kinder aus einem akademisch geprägten Elternhaus ihren Bildungsweg zunächst mit einer Berufsausbildung absichern.

Die *Motive der Berufswahl* unterscheiden sich interessanterweise weder nach Fach noch nach Geschlecht deutlich. So sind die beiden Motive, die auf die höchste Zustimmung stoßen, die Faszination für den Gegenstand als auch die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. In diesem Punkt decken sich unsere Ergebnisse mit Befunden anderer Studien, die in Anlehnung an Bourdieu die bedingungslose Hingabe an die wissenschaftliche Erkenntnis, Faszination oder auch Neugierde als zentrale Rechtfertigung bzw. zentrales Motiv der Illusio des wissenschaftlichen Feldes herausstellen (vgl. Bourdieu 1984; Barlösius 2011; Franzmann 2012).

Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?

„Weitgehend nachvollziehbare Berufungsentscheidungen in meinem Fach (Mathematik); die einigermaßen faire Begutachtung in Verfahren der DFG; der Verfassungsrang der Freiheit von Forschung und Lehre.“ (Professor der Mathematik)

„Was ich mir wünschen würde: Flexiblere Mittel für interessante Forschung anstatt angesehenen, alteingesessenen Professoren; mehr junge Leute an deutsche Unis!; mehr Wechsel auch auf dem Level von Professoren (d.h. schnellere und entschlackte Berufungsverfahren); weniger Management, mehr Lehre und Forschung; Auflösen des klassischen Lehrstuhldenkens.“ (Professorin der Mathematik)

„Weniger Kontrolle (Benchmarking etc.) und mehr Freiheit für Wissenschaftler nach der Berufung.“ (Professor der Mathematik)

„Weniger Vetternwirtschaft als in anderen Systemen; mehr Fairness und die Chance, etwas zu erreichen, auch wenn man einen weniger günstigen Start hatte; die flachen Hierarchien in den Unis (ist aber leider sehr fachabhängig, in der Medizin etwa nimmt die Hierarchisierung auch hierzulande bereits groteske Ausmaße an); die (immer noch) relativ große wissenschaftliche Freiheit; Sicherheit des Jobs (leider erst ab Professur auf Lebenszeit); (Welt- und Ideen-)Offenheit.“ (Professorin der Mathematik)

„Als ich Student war, lernten wir, Probleme zu analysieren, zu verstehen und Lösungen zu erarbeiten. Heutzutage im Zuge des Bologna-Prozesses lernen die Studenten für die nächste Klausur – was nehmen die Studenten eigentlich aus dem Studium mit ins Leben? Wie viele der Studenten sind in der Lage, ein sinnvolles mathematisches Modell für die Wirklichkeit aufzustellen? Zu meiner Zeit etwas, was wir von Grund auf lernten, eine Selbstverständlichkeit. Wer hat den Daten denn gesagt, dass sie sich gefälligst normalverteilt verhalten sollen, und was passiert, wenn man dies nicht rechtfertigen kann?!“ (Professor für Mathematik)

5 Unterstützung, Vertrauen und Betreuung

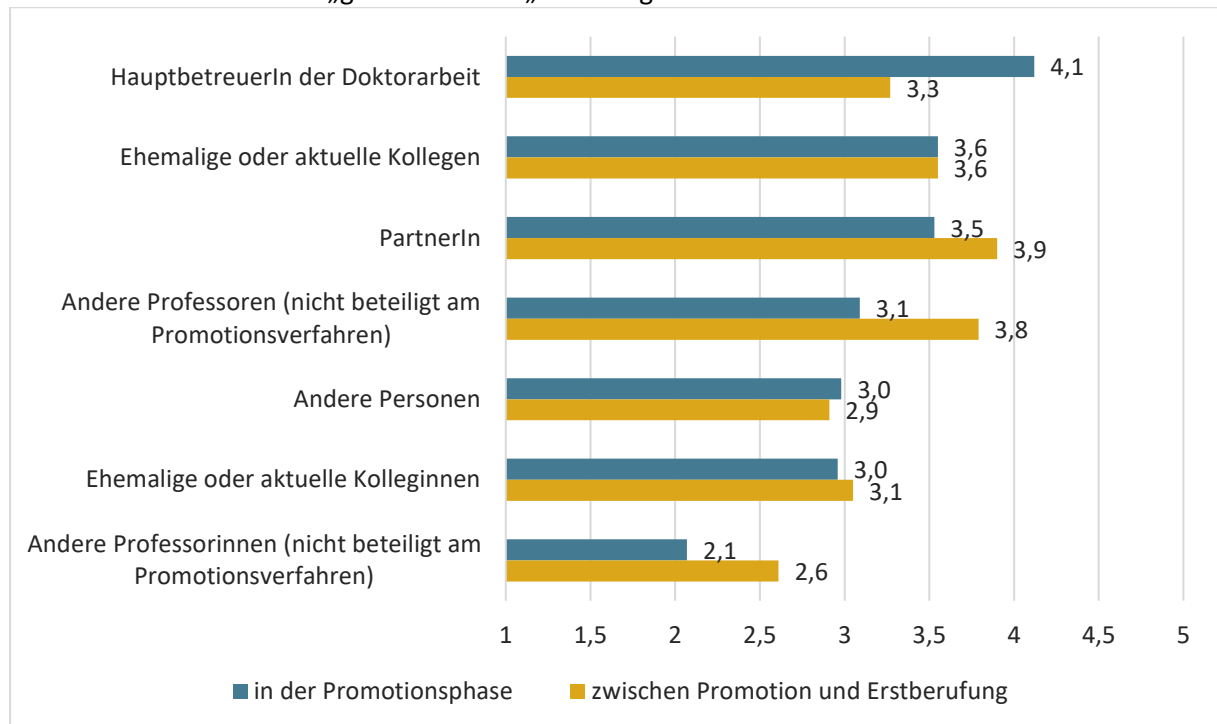
Inhaltliche Betreuung und der Aufbau sozialen Kapitals werden als Schlüsselressourcen auf dem Weg zur Professur angesehen. Nicht nur strukturierte Promotionsprogramme inklusive ihrer Leitlinien und Betreuungsvereinbarungen, sondern auch die Vielzahl neu geschaffener Mentoringprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen, insbesondere in der Postdoc-Phase, dokumentieren diese Annahmen (Kauhaus 2013). Für unsere Befragung haben wir daher nicht nur nach der Unterstützung im Rahmen der Promotionsphase, sondern auch nach Unterstützungsformen und -personen im Rahmen der Postdoc-Phase gefragt. Dabei wollten wir von den ProfessorInnen sowohl wissen, von wem und in welcher Form sie Betreuung und Unterstützung im Rahmen ihrer eigenen wissenschaftlichen Karriere erfahren haben als auch wie sie selbst ihren eigenen Nachwuchs unterstützen.

5.1 Unterstützung auf dem Weg zur Professur

Abbildung 14 zeigt das Ausmaß, in dem die Befragten von bestimmten Personen Unterstützung erfahren haben. Die meiste Unterstützung geht von dem/der HauptbetreuerIn der Doktorarbeit aus, dicht gefolgt von KollegInnen und PartnerInnen. Nach der Promotion nimmt die Unterstützung durch den/die HauptbetreuerIn relativ ab. Dafür nimmt die Unterstützung durch andere ProfessorInnen und den/die PartnerIn zu. Damit wird deutlich, dass in Abhängigkeit von der Karrierephase unterschiedliche Personenkonstellationen für die Befragten relevant werden.

Abbildung 14: Ausmaß der erhaltenen Unterstützung durch ausgewählte Personen

Fallzahl: 1045. Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „voll und ganz“.



Im Hinblick auf das Ausmaß der Unterstützung sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen (Tabelle 8). Frauen wurden stärker von Professorinnen oder Kolleginnen unterstützt als Männer. Die Unterstützung durch männliche Professoren oder Kollegen unterscheidet sich jedoch nicht zwischen den Geschlechtern. Offenbar haben Frauen gezielt Förderung durch andere Frauen erhalten. Interessant ist auch, dass Frauen mehr Unterstützung durch andere Personen erhalten haben, die zu keiner der explizit abgefragten Personengruppen gehören. Es stellt sich die Frage, ob Frauen als Minderheit andere Ressourcen aktivieren müssen, die ihre männlichen Wettbewerber nicht benötigen, oder von sich aus nicht aktivieren. Aus der Forschung zu Karriereverläufen von Spitzenwissenschaftlerinnen ist bekannt, dass etwa Familienangehörige, Partner und Eltern als (emotionale) Sicherheit im Hintergrund eine zentrale Ressource darstellen (vgl. Metz-Göckel 2016: 117). Es muss jedoch auch in Rechnung gestellt werden, dass ein Teil der Befragten zu einer Zeit Karriere gemacht hat, in der Frauenförderung bzw. Gleichstellungsprogramme noch nicht das Ausmaß und den Stellenwert hatte, wie dies heute in der Hochschullandschaft der Fall ist. Insofern waren Frauen in der Wissenschaft zur damaligen Zeit möglicherweise auch schlichtweg stärker darauf angewiesen, Beratung im Hinblick

auf Fragen, die sie als Frau *und* Wissenschaftlerin betreffen, außerhalb der Hochschule zu suchen.

Tabelle 8: Unterstützung nach Karrierephase und Geschlecht

	in der Promotionsphase		zwischen Promotion und Erstberufung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
HauptbetreuerIn der Doktorarbeit	4,1	4,1	3,3	3,2
Andere Professoren (nicht beteiligt am Promotionsverfahren)	3,1	3,2	3,8	3,7
Andere Professorinnen (nicht beteiligt am Promotionsverfahren)	2,0	2,4	2,5	3,0
Ehemalige oder aktuelle Kollegen	3,6	3,4	3,6	3,5
Ehemalige oder aktuelle Kolleginnen	2,8	3,3	2,9	3,4
PartnerIn	3,4	3,8	3,9	4,0
Andere Personen	2,8	3,5	2,7	3,5

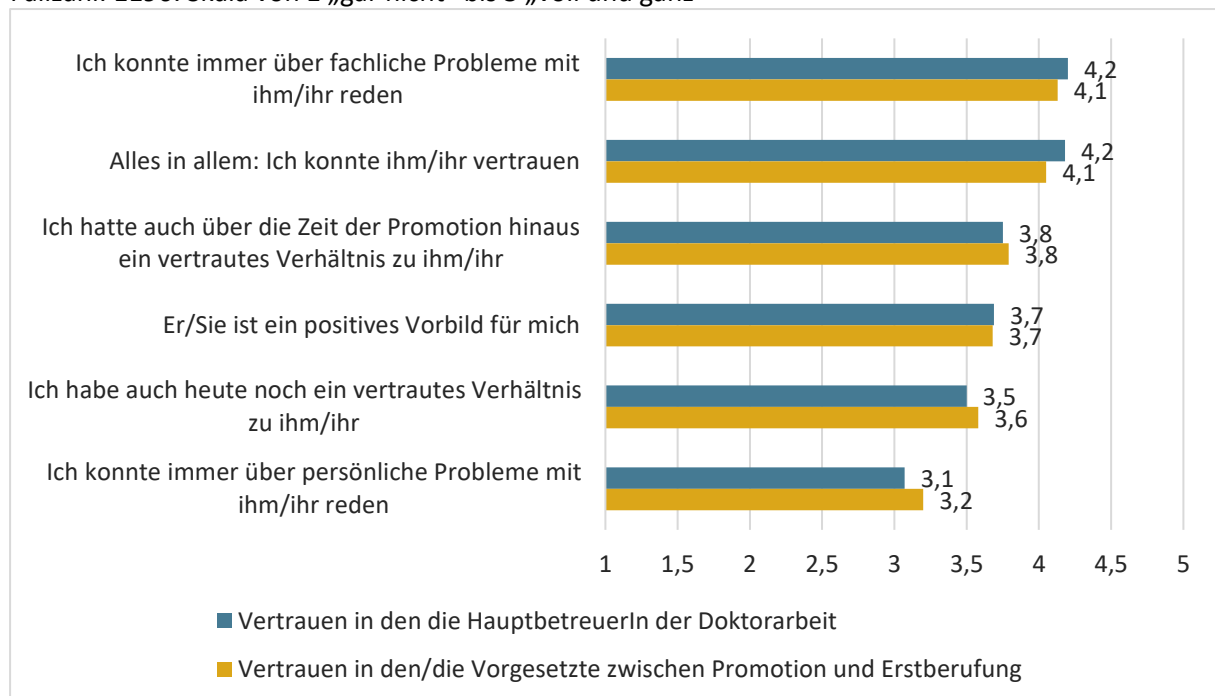
5.2 Vertrauen

Unterstützung im Kontext von Betreuungsverhältnissen spielt eine zentrale Rolle in wissenschaftlichen Karrieren, da sie neben der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen im besten Fall auch Vertrauen und Zuversicht generieren (Minssen 2016). Dies ist angesichts der nach wie vor hohen Ungewissheit und fehlenden Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren – insbesondere in Deutschland – umso bedeutsamer, da Vertrauen Komplexität reduziert und Entscheidungsrisiken minimiert (Luhmann 2000). Weiterhin wurde darauf hingewiesen, dass Ungewissheit in Bezug auf Beschäftigungssicherheit, Ansprüche an den Arbeitsinhalt, Loyalität, Leistungsbereitschaft, innere Verpflichtung („Commitment“) sowie intrinsische Motivation in enger Beziehung zu Vertrauen stehen (bspw. Rousseau 1990; Robinson 1996). Vertrauen kann daher auch als eine Schlüsselressource in und für wissenschaftliche Karriere betrachtet werden (vgl. Minssen 2016; Tischler 2016). Zu den vertrauensanalytisch relevanten Beziehungen sind sowohl die Peer- und Vorgesetztenbeziehungen als auch die Beziehungen zu den Betreuenden der Promotion zu zählen. Letztgenannte sind hinsichtlich ihrer Bedeutung für das universitäre Feld besonders relevant. Ihre Bedeutung gründet in der Doppelfunktion als Vertrauensgeneratoren und Gatekeeper (Reuter/Berli 2015). BetreuerInnen werden nicht nur als unverwechselbare Einzelpersonen, sondern auch als RepräsentantInnen des dahinterlie-

genden Systems erlebt. Sie sind sowohl AdressatInnen interpersonalen Vertrauens, geben ihren Disziplinen oder ihren Themenfeldern buchstäblich aber auch ein Gesicht. Damit sind sie analog zu Anthony Giddens Idee der „access points“ (Giddens 1996), als Zugangspunkte zu einem abstrakten, gesichtsunabhängigen System zu verstehen. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass negative Erfahrungen mit Betreuungspersonen nicht nur als Korrektur oder Sanktion der wissenschaftlichen Leistung („negative Erfolgserlebnisse“) erlebt werden, sondern auch nachhaltig das Vertrauen des Wissenschaftsnachwuchses in das Wissenschaftssystem verringern können. Eine zentrale Frage im Rahmen unserer Befragung lautete daher, welche Vertrauenserfahrungen die ProfessorInnen im Rahmen ihrer eigenen wissenschaftlichen Karriere mit BetreuerInnen und Vorgesetzten gemacht haben und welche Form von Unterstützung sie ihrem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten.

Abbildung 15: Vertrauen in den/die HauptbetreuerIn der Doktorarbeit bzw. den/die wichtigsteN spätereN VorgesetzteN

Fallzahl: 1196. Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „voll und ganz“



In Abbildung 15 wird deutlich, dass das Betreuungs- und Vorgesetztenverhältnis während der Promotion und danach nicht nur als professionelles Verhältnis erlebt, sondern in der Retrospektive mindestens ebenso häufig als Vertrauensverhältnis

bewertet werden – in dem für die meisten über die fachlichen Fragen hinaus auch persönliche Anliegen und Probleme besprochen werden können. Darüber hinaus lässt sich angesichts der mehrheitlichen Zustimmung zur Aussage, dass man bis heute noch ein vertrautes Verhältnis zum Betreuer/zur Vorgesetzten hat, schlussfolgern, dass Vertrauenserfahrungen und -beziehungen in ihrer Wirkung nachhaltig sind. Immerhin liegen zwischen dem Befragungszeitpunkt und der eigenen Promotion bei vielen der Befragten mehr als 15 Jahre. So ist davon auszugehen, dass Vertrauenserfahrungen auch nach Beendigung offizieller Betreuungs- und/oder Arbeitsverhältnisse bewusst wie unbewusst Einfluss auf Berufsidentität, Arbeitsweisen und Karriereentscheidungen von WissenschaftlerInnen nehmen können. Dies liegt vor allem daran, dass in Vertrauensbeziehungen in der Wissenschaft neben „materiellen“ Gütern und Dienstleistungen (z.B. Gutachten, schriftliche Vereinbarungen, Empfehlungsschreiben) viele immaterielle, nicht quantifizierbare oder zeitlich fixierte „Vertrauensgaben“ (z.B. Verantwortung, Anerkennung, Loyalität) ausgetauscht werden und die BeziehungspartnerInnen durch unausgesprochene Absprachen einander dauerhaft verpflichten (Berli 2016). So entsteht mitunter ein komplexes Netz von weit gestreuten sozialen Verflechtungen, was den Vertrauensbegriff an den Begriff des sozialen Kapitals heranführt (Reuter/Berli 2015).

5.3 Betreuung von NachwuchswissenschaftlerInnen

Betreuungserfahrungen als NachwuchswissenschaftlerIn können aber auch Einfluss auf die eigene (spätere) Betreuungs- und Förderpraxis nehmen. Abbildung 16 und Tabelle 9 zeigen die Betreuungsleistungen, die unsere Befragten selbst als BetreuerIn von Doktorarbeiten erbringen, sowie die Betreuungsleistungen die sie selbst einst als DoktorandInnen erhalten haben. Es zeigt sich, dass ProfessorInnen vielfältige Betreuungsleistungen ihrem Nachwuchs anbieten, gleichwohl ein kleiner Teil, nämlich 3,9% angegeben, dass sie selbst als DoktorandIn keinerlei Unterstützung durch die BetreuerInnen ihrer Doktorarbeiten erhalten haben. Die Häufigkeit bestimmter Betreuungsleistungen in Vergangenheit und Gegenwart ist in groben Zügen vergleichbar. Die Unterstützung von Konferenzteilnahmen und das Aufzeigen von Publikationsmöglichkeiten wird von den heutigen ProfessorInnen aber etwas stärker betrieben als von ihren damaligen BetreuerInnen, wohl auch weil diese Qualifizierungsanforderungen im heutigen Wissenschaftssystem stärker gewichtet werden.

Im Allgemeinen scheint die Zahl der erbrachten Betreuungsleistungen über die Zeit zugenommen zu haben. Wir erlauben uns kein Urteil über diesen Befund, müssen aber darauf verweisen, dass unsere einzige Datenquelle hier die Selbstauskünfte unserer Befragten sind. Die Korrelation zwischen den früher erhaltenen und heute erbrachten Betreuungsleistungen beträgt 0,23. Der Zusammenhang zwischen der selbst erfahrenen Betreuung und der eigenen ist also nicht ganz so groß, wie man vielleicht erwarten könnte.

Abbildung 16: Vergleich der heute erbrachten Betreuungsleistung mit der als DoktorandIn erhaltenen Betreuungsleistung

Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten die Angaben eine Leistung für ihre DoktorandInnen zu erbringen bzw. selbst während der eigenen Promotion erhalten zu haben.

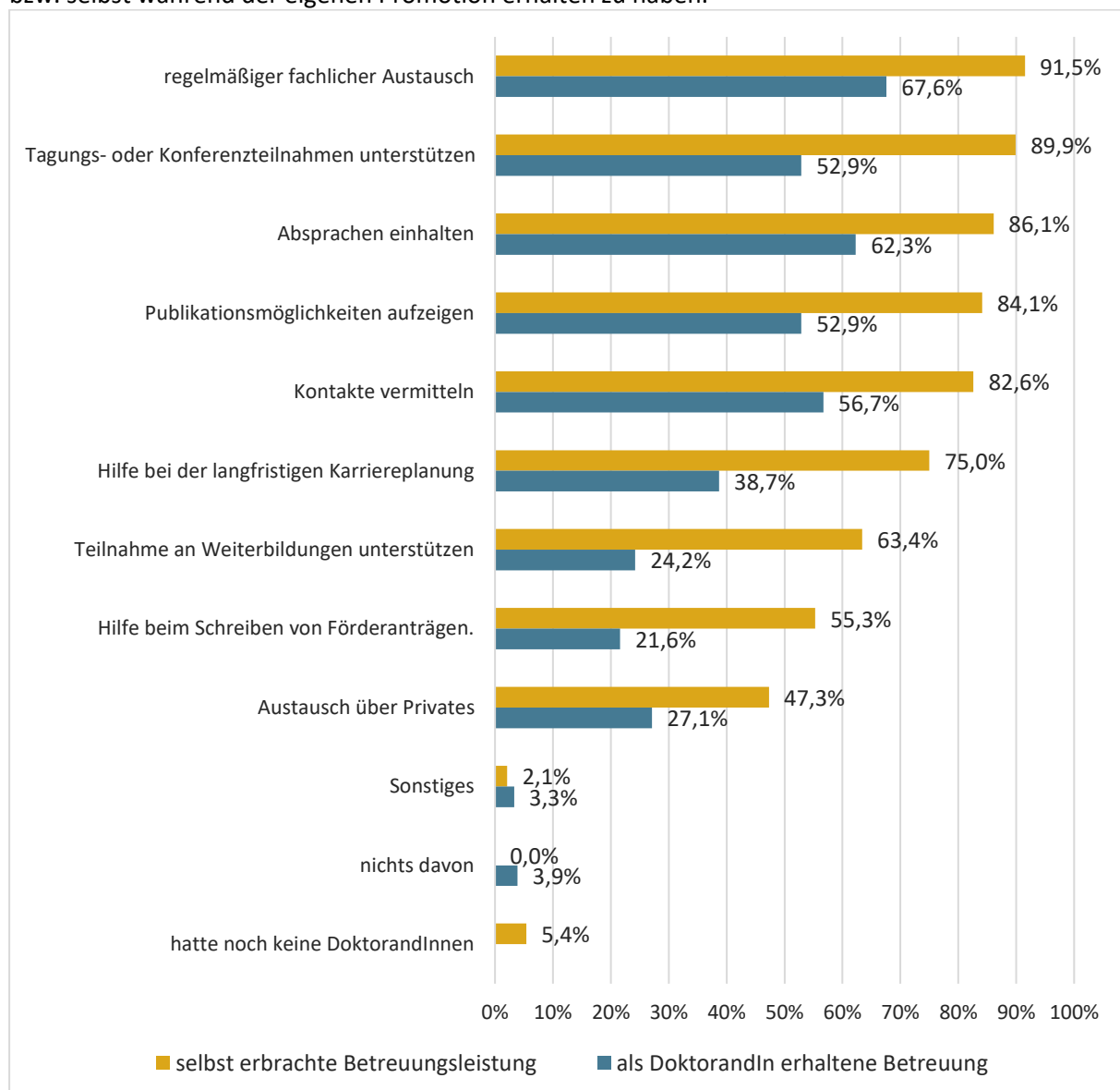


Tabelle 9: Vergleich der heute erbrachten Betreuungsleistung mit der als DoktorandIn erhaltenen Betreuungsleistung

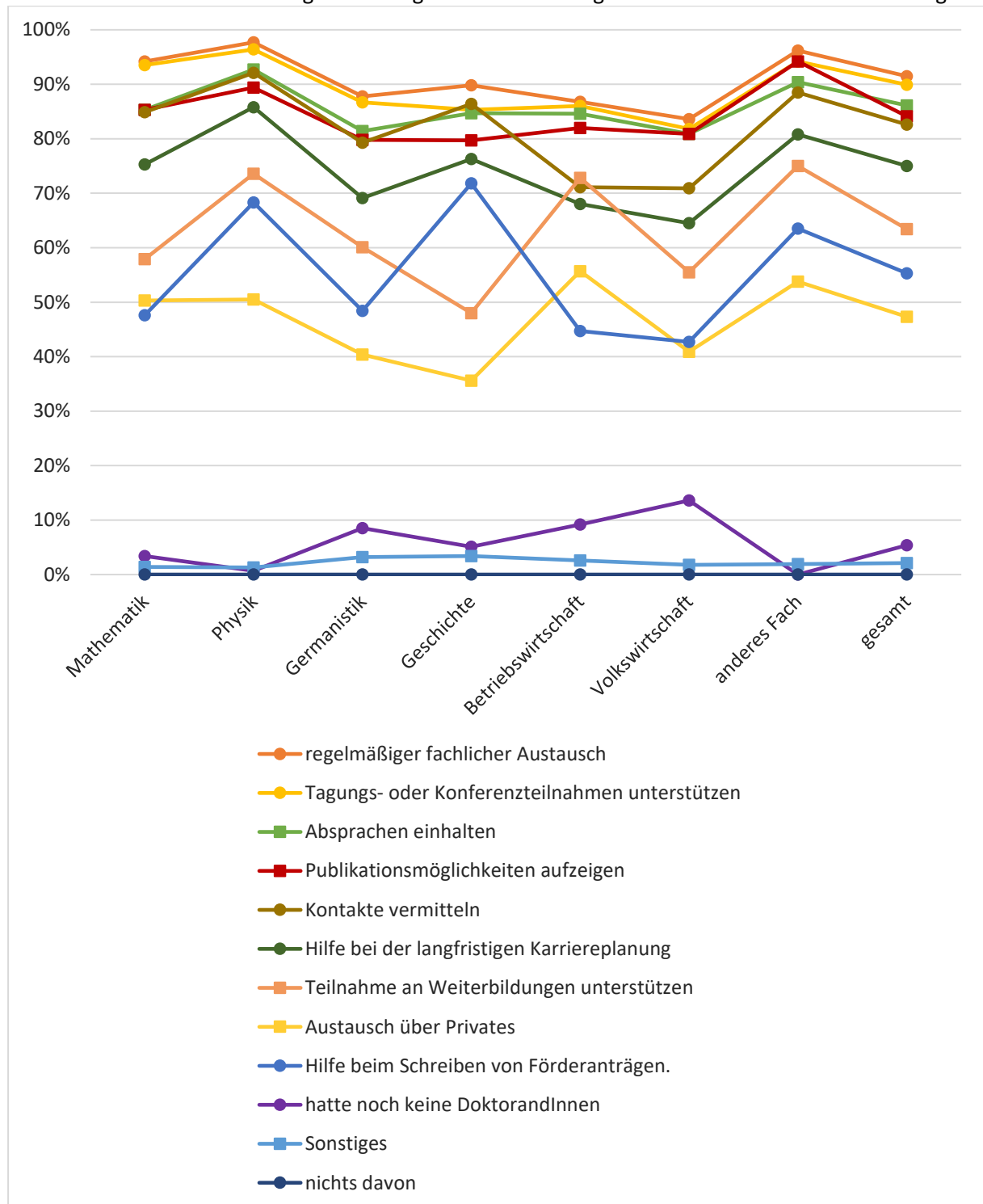
Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten die Angaben eine Leistung für ihre DoktorandInnen zu erbringen bzw. selbst während der eigenen Promotion erhalten zu haben.

	selbst erbrachte Betreuungsleistung	als DoktorandIn erhaltene Betreuung
regelmäßiger fachlicher Austausch	91,5%	67,6%
Tagungs- oder Konferenzteilnahmen unterstützen	89,9%	52,9%
Absprachen einhalten	86,1%	62,3%
Publikationsmöglichkeiten aufzeigen	84,1%	52,9%
Kontakte vermitteln	82,6%	56,7%
Hilfe bei der langfristigen Karriereplanung	75,0%	38,7%
Teilnahme an Weiterbildungen unterstützen	63,4%	24,2%
Hilfe beim Schreiben von Förderanträgen.	55,3%	21,6%
Austausch über Privates	47,3%	27,1%
Sonstiges	2,1%	3,3%
nichts davon	0,0%	3,9%
hatte noch keine DoktorandInnen	5,4%	

Schauen wir uns die für den eigenen Nachwuchs erbrachten Betreuungsleistungen nach Fach an (Abbildung 17), fällt zunächst (von oben nach unten) auf, dass BWLERInnen und VWLERInnen seltener beim Vermitteln von Kontakten helfen. Hilfe bei der langfristigen Karriereplanung wird in den Naturwissenschaften offenbar eher gegeben, als in den anderen Fächern. Weiterbildungen werden von PhysikerInnen und BWLERInnen am häufigsten unterstützt, von den HistorikerInnen am seltensten. Unterstützung beim Schreiben von Förderanträgen gibt es am ehesten in der Physik und Geschichte. Die GeisteswissenschaftlerInnen reden am seltensten mit ihren DoktorandInnen über Privates. Offenbar ist das Verhältnis distanzierter – möglicherweise auch deshalb, weil in diesen Fächern die Individualpromotion, die mit externen Stipendien oder als „privates Projekt“ selbstorganisiert und nicht in einem strukturierten Promotionsprogramm durchgeführt wird, häufiger vorkommt als in den Wirtschafts- und Naturwissenschaften (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 33ff.).

Abbildung 17: eigene Betreuungsleistung nach Fach

Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten die Angaben eine Leistung für ihre DoktorandInnen zu erbringen.



Bei der Betreuung, die die von uns befragten ProfessorInnen in ihrer Promotionszeit selbst erhalten haben (Tabelle 10), erlebten die NaturwissenschaftlerInnen häufiger einen regelmäßigen Austausch über fachliche Fragen; Privates wird auch hier im Fächervergleich häufiger aus dem Betreuungsverhältnis ausgeklammert. GeisteswissenschaftlerInnen wurden von ihren BetreuerInnen am seltensten auf Tagungen und Konferenzen hingewiesen (oben: BWL und VWL). Den GermanistInnen und BWLerInnen wurden am seltensten fachbezogene Kontakte vermittelt (oben: BWL und VWL). Mit den GermanistInnen wurden außerdem am seltensten Absprachen eingehalten. In der Mathematik und Physik wurden während der Qualifikationsphase im Vergleich am häufigsten Publikationsmöglichkeiten aufgezeigt. Dort gab es auch am ehesten Hilfe bei der langfristigen Karriereplanung (wie oben). Die Teilnahme an Weiterbildungen wurde am seltensten in den Geisteswissenschaften unterstützt (oben: bei den HistorikerInnen). Beim Schreiben von Förderanträgen wurde in der Germanistik und BWL am seltensten Hilfestellung geboten (oben: zusätzlich auch bei Mathematik sehr selten). Überraschenderweise gab es auch Nennungen von gänzlich fehlender Unterstützungsleistung: Fast jedeR zehnte GermanistIn (9%) gab an, keinerlei Betreuungsleistung erhalten zu haben; immerhin noch 6,6% der BWLerInnen berichtet von fehlenden Betreuungsleistungen während der Promotion. Insgesamt fällt die Germanistik als Fach mit der definitiv schlechtesten Betreuungsleistung auf.

Tabelle 10: als DoktorandIn erhaltene Betreuungsleistung

Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten die Angaben eine Leistung von dem/der BetreuerIn ihrer Promotion erhalten zu haben.

	Mathematik	Physik	Germanistik	Geschichte	BWL	VWL	anderes Fach	gesamt
regelmäßiger fachlicher Austausch	71,2%	80,5%	58,5%	66,1%	55,3%	66,4%	67,3%	67,6%
Tagungs- oder Konferenzteilnahmen unterstützen	71,2%	72,3%	29,3%	32,2%	44,3%	41,8%	53,8%	52,9%
Kontakte vermitteln	66,1%	69,0%	37,8%	57,6%	41,7%	58,2%	61,5%	56,7%
Absprachen einhalten	65,4%	71,0%	51,6%	64,4%	57,5%	54,5%	63,5%	62,3%
Publikationsmöglichkeiten aufzeigen	57,5%	67,0%	43,1%	46,3%	42,5%	50,9%	51,9%	52,9%
Hilfe bei der langfristigen Karriereplanung	40,8%	51,5%	25,5%	32,2%	36,8%	34,5%	38,5%	38,7%
Teilnahme an Weiterbildungen unterstützen	27,7%	33,0%	8,0%	4,5%	35,5%	23,6%	30,8%	24,2%
Austausch über Privates	27,1%	29,7%	23,9%	16,4%	33,3%	28,2%	30,8%	27,1%
Hilfe beim Schreiben von Förderanträgen.	26,7%	31,7%	10,1%	21,5%	12,7%	19,1%	21,2%	21,6%
nichts davon	2,1%	1,7%	9,0%	2,8%	6,6%	4,5%	0,0%	3,9%
Sonstiges.	1,7%	2,0%	5,9%	4,5%	3,9%	1,8%	5,8%	3,3%

5.4 Zusammenfassung

Gleichwohl strukturierte Promotionsprogramme seit den 1990er Jahren in nahezu allen Fächern auf dem Vormarsch sind, hat die Individualpromotion in Deutschland als „Meister-Lehrlings-Konstellation“ einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich gerade auch mit Blick auf die aktuelle Generation von ProfessorInnen. So geben unsere Befragten an, dass die primär betreuende Person fächerübergreifend eine Schlüsselfigur während ihrer Promotionsphase darstellte. Dabei sind die erbrachten Unterstützungsleistungen vielfältig: Sie reichen vom regelmäßigen fachlichen Austausch, dem Aufzeigen von Publikationsmöglichkeiten und Verfassen von Förderanträgen bis hin zu Vermittlung von Kontakten und der Unterstützung bei der langfristigen Karriereplanung. Auch der Austausch über Privates wird von über einem Viertel der Befragten als Support des Hauptbetreuenden der Promotion angegeben, was darauf hinweist, dass Betreuungsverhältnisse auch Vertrauensverhältnisse sind (vgl. Tischler 2016). So ändern sich zwar formal nach Abschluss der Promotion Betreuungsver-

hältnisse und Ansprechpersonen, aber Doktorvater/-mutter bleiben auf einer informellen Ebene weiterhin Personen, zu denen man ein vertrauensvolles Verhältnis pflegt.

Insgesamt erhalten vor allem NaturwissenschaftlerInnen während ihrer Qualifizierungsphase mehr Unterstützung als etwa Geistes- oder WirtschaftswissenschaftlerInnen, insbesondere was den regelmäßigen fachlichen Austausch oder auch die Unterstützung von Tagungs- und Konferenzteilnahmen betrifft. Anders erscheint die Betreuungssituation in den Geisteswissenschaften, insbesondere in der Germanistik, in der Hinsicht, dass hier vergleichsweise wenig Hilfe bei der langfristigen Karriereplanung angeboten wird, wo es doch gerade in diesen Fächern aufgrund des schwierigen Arbeitsmarkts innerhalb und außerhalb der Hochschule besonders wichtig wäre (vgl. Burgard et al. 2017). Immerhin fast 10% der befragten GermanistikprofessorInnen gab an, ohne jedwede Unterstützung promoviert zu haben.

Diesen „Fehler“ – den eigenen Nachwuchs quasi „auf sich gestellt“ eine zentrale Qualifikationsphase durchlaufen zu lassen –, scheinen unsere Befragten nicht zu wiederholen, denn alle geben an, in großem Umfang und in vielerlei Hinsicht behilflich zu sein. Unsere Daten zeigen, dass ProfessorInnen die Unterstützungsleistungen, die sie für ihren eigenen Nachwuchs erbringen, in jeder Hinsicht höher einschätzen als die Leistungen, die sie selbst von ihren Betreuungspersonen erhalten haben. Inwieweit dies auf eine veränderte Betreuungspraxis oder lediglich ein Effekt der sozialen Erwünschtheit darstellt, kann hier nicht abschließend geklärt werden.

Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?

„Überzeugende Persönlichkeiten.“ (Professor der Physik)

„Zuverlässigkeit der Führungspersonen; peer-review Verfahren, die herausragende Forschung fördern; herausragende Forschungsergebnisse; beeindruckende Persönlichkeiten; kluge Gesprächspartner.“ (Professorin der Physik)

„Weniger Programmforschung, mehr Einzelförderung wissenschaftlicher Projekte. Da die Menschen nicht schlauer werden, kann Qualität kein Massenphänomen werden. Man muss sich entscheiden, ob man die Unis abwerten will zugunsten höherer Studierendenzahlen, oder ob man auf Qualität setzt. Im Augenblick wird Masse gefördert. Ich persönlich werde dadurch in meiner Arbeit zutiefst demotiviert.“ (Professor der Physik)

„Eine faire Behandlung; Modifizierung statistischer Parameter unter Einbezug der work life-Balance (m-index statt h-index – zieht Mutterschutzzeiten mit ein etc.).“ (Professorin der Physik)

„DFG als inhaltlich beurteilende Förderorganisation; starke Integration aktiver Forscher in fast alle Entscheidungsprozesse; guter Ausbildungsstandard; breites Interesse am Physikstudium.“ (Professor der Physik)

6 Einschätzung von Karrierebedingungen, Maßnahmen wissenschaftlicher Qualitätssicherung und professorales Selbstverständnis

6.1 Einschätzung der Karrierebedingungen

Aufgrund ihrer langjährigen Zugehörigkeit zum Wissenschaftsfeld und ihrer Schlüsselrolle für die Ausbildung und Selektion der nachfolgenden Generation hat uns in unserer Befragung auch interessiert, wie die ProfessorInnen die gegenwärtigen Bedingungen für Karrieren in Deutschland einschätzen (Abbildung 18, Tabelle 11). Interessanterweise haben alle Aussagen eine mindestens moderate Zustimmung erhalten, sodass unsere Befragten sowohl der Ansicht sind, dass Glück für eine wissenschaftliche Karriere notwendig ist, als auch der Auffassung zustimmen, dass sich Leistung auf lange Sicht durchsetzt. An Glück und an Leistung zu glauben schließt sich also nicht aus, sondern steht vielmehr in einem komplexen Wechselverhältnis (vgl. hierzu auch Berli/Hammann/Reuter 2018). In dieser scheinbar paradoxen Verbindung kommen zwei Aspekte wissenschaftlicher Karrieren zum Ausdruck: Die Einsicht in deren Kontingenz wie auch die normative Forderung, dass wissenschaftliche Leistungen die einzig gültige Währung sein sollen. Auffällig ist, dass die HistorikerInnen Glück für wichtiger halten als andere. Auch zweifeln sie eher daran, dass man seine Karriere strategisch geschickt planen kann. Der Glaube an die Selbstwirksamkeit ist bei den HistorikerInnen also etwas „getrübt“ als der Ausblick auf die Bedeutung von Leistung und eigene Machbarkeit der anderen WissenschaftlerInnen. Einigkeit über alle Fächer hinweg besteht über die Bedeutung von Netzwerken und die Konjunktur des gewählten Forschungsthemas für den Verlauf bzw. Erfolg einer wissenschaftlichen Karriere. Ebenso eindeutig ist die mittlere Bedeutung, die der Reputation der Erstgutachterin der Promotion zugewiesen wird. Hier sind die Fachunterschiede zu vernachlässigen.

Abbildung 18: Einschätzung der Karrierebedingungen von WissenschaftlerInnen in Deutschland

Fallzahl: 1350. Zustimmung zu den Aussagen von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“.

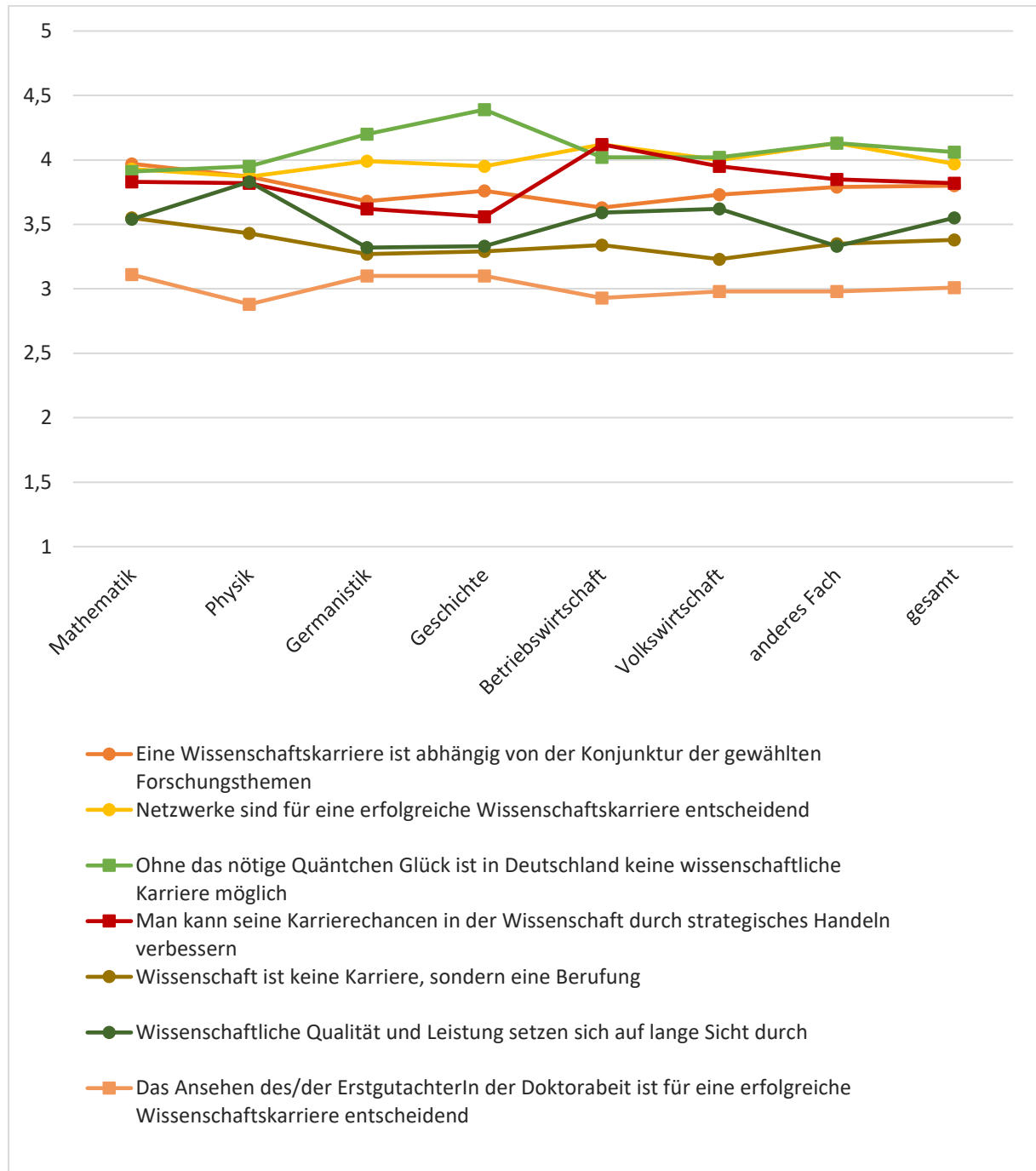


Tabelle 11: Einschätzung der Karrierebedingungen von WissenschaftlerInnen in Deutschland

Fallzahl: 1350. Zustimmung zu den Aussagen von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“.

	Mathematik	Physik	Germanistik	Geschichte	BWL	WVL	anderes Fach	gesamt
Eine Wissenschaftskarriere ist abhängig von der Konjunktur der gewählten Forschungsthemen	4,0	3,9	3,7	3,8	3,6	3,7	3,8	3,8
Netzwerke sind für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere entscheidend	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,0	4,1	4,0
Ohne das nötige Quäntchen Glück ist in Deutschland keine wissenschaftliche Karriere möglich	3,9	4,0	4,2	4,4	4,0	4,0	4,1	4,1
Man kann seine Karrierechancen in der Wissenschaft durch strategisches Handeln verbessern	3,8	3,8	3,6	3,6	4,1	4,0	3,9	3,8
Wissenschaft ist keine Karriere, sondern eine Berufung	3,6	3,4	3,3	3,3	3,3	3,2	3,4	3,4
Wissenschaftliche Qualität und Leistung setzen sich auf lange Sicht durch	3,5	3,8	3,3	3,3	3,6	3,6	3,3	3,6
Das Ansehen des/der ErstgutachterIn der Doktorarbeit ist für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere entscheidend	3,1	2,9	3,1	3,1	2,9	3,0	3,0	3,0

6.2 Einstellung zu Maßnahmen der Qualitätssicherung

Neben der Erhebung der Einschätzung der gegenwärtigen Karrierebedingungen haben wir uns in einem weiteren Schritt für die Bewertung ausgewählter Maßnahmen zur Qualitätssicherung interessiert (nach Fach: Abbildung 19 und Tabelle 12). Dabei haben wir ein weites Spektrum von Bewertungs- und Anreizsystemen angeführt, die implizit wie explizit als Maßnahmen der Sicherung wissenschaftlicher Qualität diskutierbar sind. Insgesamt erhält die leistungsbezogene Besoldung unter den Befragten am wenigsten Zustimmung; Promotion und Peer Review hingegen werden als zielführende Maßnahmen zur Qualitätssicherung anerkannt und erhalten die meiste Zustimmung. Auch in diesem Punkt lassen sich Fachunterschiede aufzeigen. Die befragten GeisteswissenschaftlerInnen halten die Habilitation für wesentlich zielführender als die anderen Befragten. Gleichzeitig betrachten sie Peer Review von Publikationen als Instrument der Qualitätssicherung wesentlich kritischer als alle anderen

Fächer. Dieses Ergebnis spiegelt wider, dass Monografien in den Geisteswissenschaften nach wie vor als Publikationsform und -norm hochgeschätzt werden, während die anderen Fächer die Produktion von Fachartikeln höher priorisieren (vgl. Schuh 2009). Die strukturierte Doktorandenausbildung wird in den Wirtschaftswissenschaften eher für zielführend gehalten als in den anderen Fächern.

Abbildung 19: Bewertung einiger Maßnahmen zur Qualitätssicherung nach Fach

Fallzahl: 1311. Bewertung, wie zielführend die jeweilige Maßnahme ist, auf einer Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „voll und ganz“.

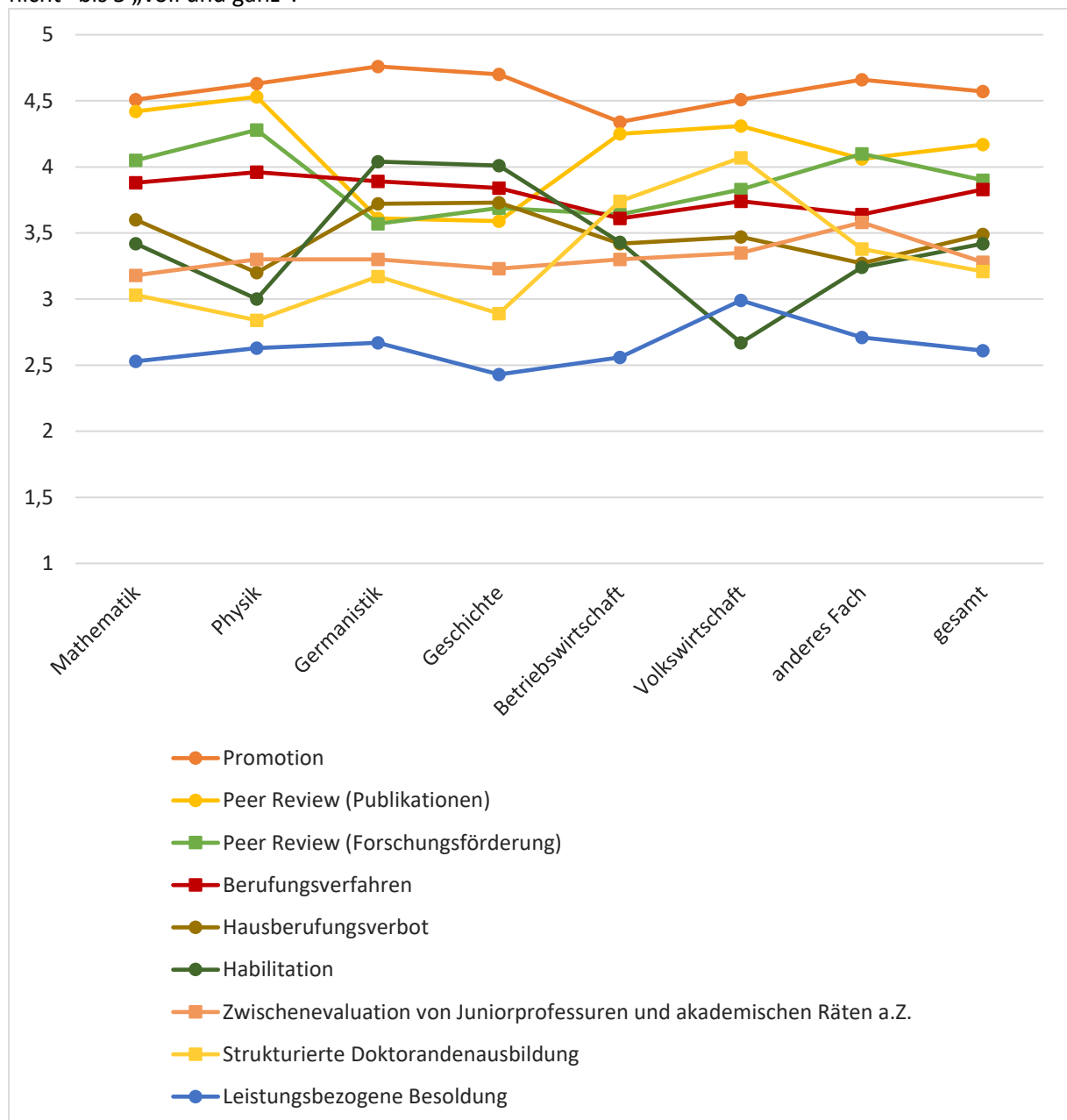


Tabelle 12: Bewertung einiger Maßnahmen zur Qualitätssicherung nach Fach

Fallzahl: 1311. Bewertung, wie zielführend die jeweilige Maßnahme ist, auf einer Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „voll und ganz“.

	Mathematik	Physik	Germanistik	Geschichte	BWL	VWL	anderes Fach	gesamt
Promotion	4,5	4,6	4,8	4,7	4,3	4,5	4,7	4,6
Peer Review (Publikationen)	4,4	4,5	3,6	3,6	4,3	4,3	4,1	4,2
Peer Review (Forschungsförderung)	4,1	4,3	3,6	3,7	3,6	3,8	4,1	3,9
Berufungsverfahren	3,9	4,0	3,9	3,8	3,6	3,7	3,6	3,8
Hausberufungsverbot	3,6	3,2	3,7	3,7	3,4	3,5	3,3	3,5
Habilitation	3,4	3,0	4,0	4,0	3,4	2,7	3,2	3,4
Zwischenevaluation von Juniorprofessuren und akademischen Räten a.Z.	3,2	3,3	3,3	3,2	3,3	3,4	3,6	3,3
Strukturierte Doktorandenausbildung	3,0	2,8	3,2	2,9	3,7	4,1	3,4	3,2
Leistungsbezogene Besoldung	2,5	2,6	2,7	2,4	2,6	3,0	2,7	2,6

6.3 Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Wir haben die befragten ProfessorInnen auch mit einigen Vorschlägen zur Verbesserung der Karrierebedingungen des Wissenschaftsnachwuchses konfrontiert. Die Befragten konnten aus einer Liste alle Maßnahmen auswählen, die sie für zielführend halten. Die meiste Zustimmung erhielt mit fast 70% der Vorschlag „Mehr Tenure-Track stellen für den Mittelbau schaffen“. Viele Maßnahmen wurden von Frauen häufiger bejaht als von Männer (Abbildung 20). Hier ist allen voran die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit selbst zu nennen. Offenbar liegt Frauen mehr daran, dem Nachwuchs das Arbeiten leichter zu machen oder sie erwarten sich mehr von Versuchen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern. Beim bereits erwähnten Thema Tenure-Track lassen sich hingegen keine nennenswerten Unterschiede feststellen, sowohl die Forderung nach mehr Stellen als auch die Ersetzung der Habilitation durch das Tenure-Track-Modell wird von Professoren und Professorinnen gleichermaßen befürwortet.

Abbildung 20: Zustimmung zu Verbesserungsvorschlägen nach Geschlecht

Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten, die den jeweiligen Vorschlag als zielführend bejahten.

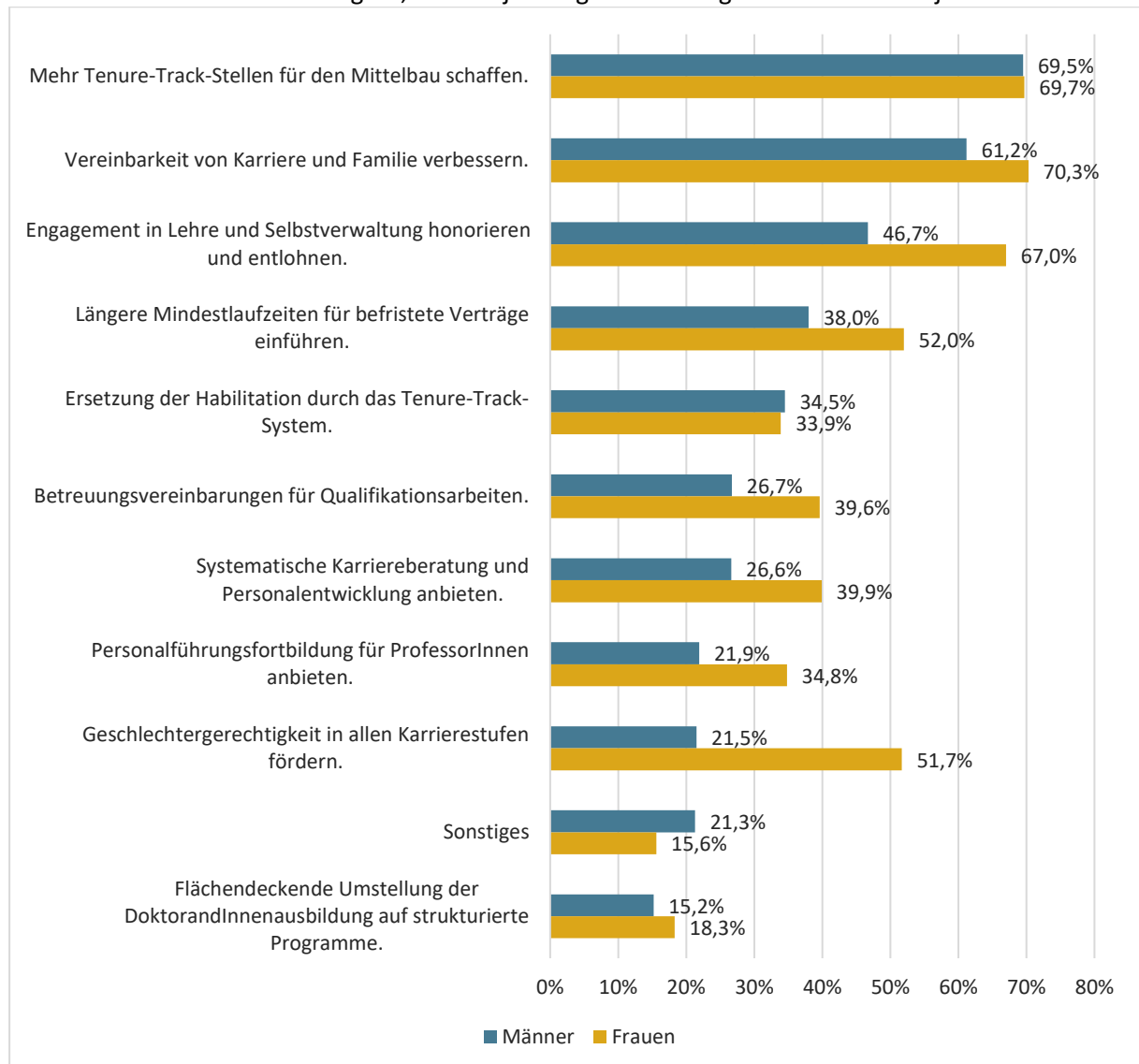
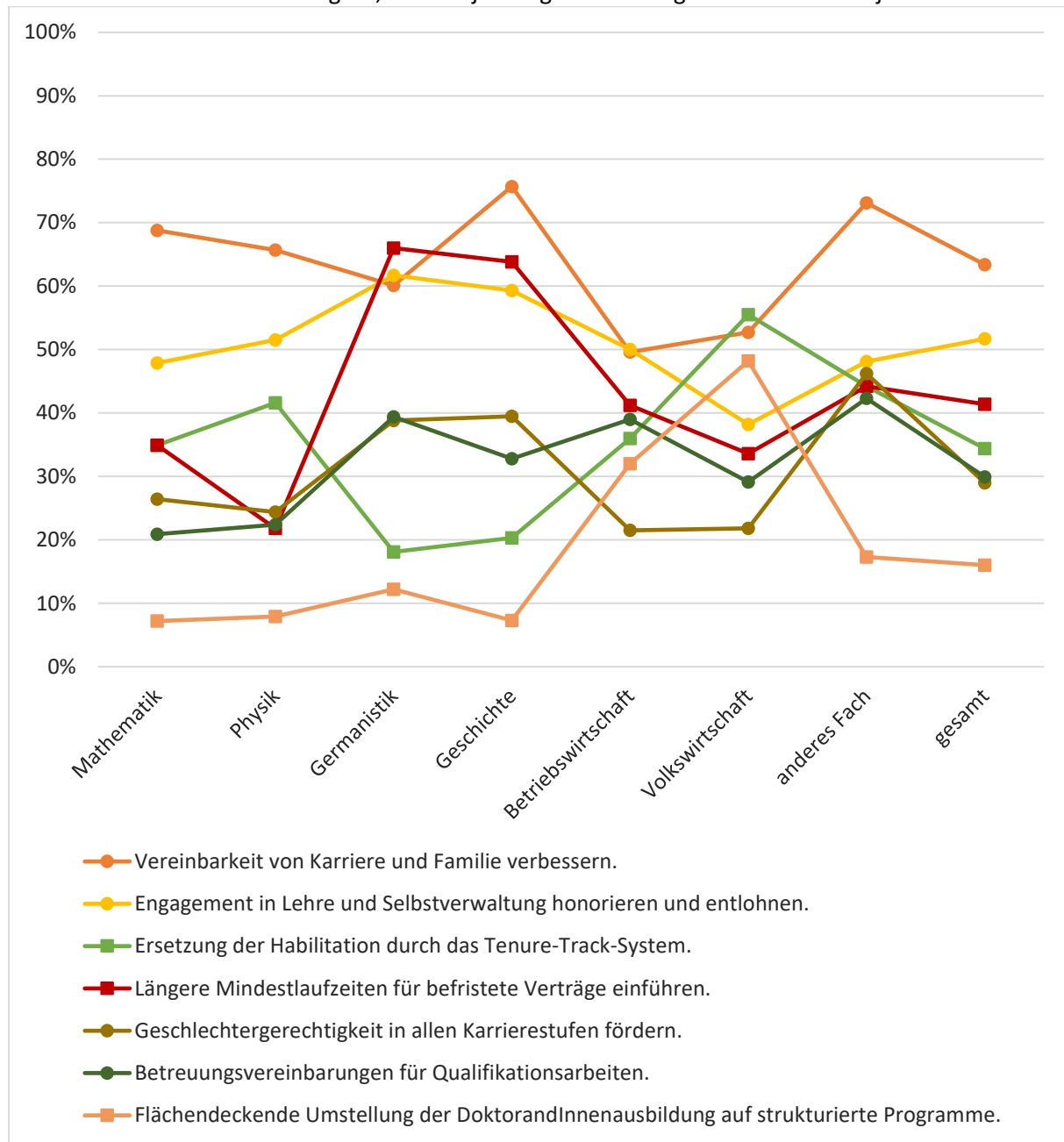


Abbildung 21 und Tabelle 13 zeigen die Zustimmung zu Verbesserungsvorschlägen nach Fach. Zur besseren Lesbarkeit enthält sie nur die Vorschläge, bei denen die Zustimmung sich zwischen den Fächern nennenswert unterscheidet. Wie lassen sich nun die einzelnen Fächer bzw. Fachgruppen hinsichtlich ihrer Zustimmung zu den einzelnen Vorschlägen einschätzen?

Abbildung 21: Zustimmung zu Verbesserungsvorschlägen nach Fach

Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten, die den jeweiligen Vorschlag als zielführend bejahen.



Die Zustimmung der befragten *MathematikprofessorInnen* ist vor allem zu zwei Vorschlägen überdurchschnittlich hoch: mehr Tenure-Track-Stellen schaffen (71,6%) sowie die Vereinbarkeit von Karriere und Familie verbessern (68,8%). Deutlich nach unten weicht ihre Zustimmung ab, wenn es um längere Mindestlaufzeiten (34,9%), Betreuungsvereinbarungen (20,9%), Personalführungsförderungen für ProfessorInnen (20,9%), systematische Karriereberatung und Personalentwicklung (18,8%) sowie die flächendeckende Umstellung auf strukturierte Promotions (7,2%) geht. Die

Befragten der *Physik* stimmen ebenfalls überdurchschnittlich häufig der Schaffung von Tenure-Track-Stellen (77,6%) wie auch der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere (65,7%) zu. Deutlicher als in der Mathematik fällt hier die Zustimmung zur Ersetzung der Habilitation durch das Tenure-Track-System (41,6%), Karriereberatung und Personalentwicklung (29,0%) sowie Personalführungsfortbildungen (27,4%) aus. Auffällig ist die geringe Zustimmung zur Erhöhung der Mindestlaufzeiten für befristete Verträge (21,8%). Hierfür sind unterschiedliche Erklärungen denkbar; dahinter können Machbarkeitserwägungen ebenso liegen wie abweichende Normalitätsvorstellungen.

In der *Germanistik* ist die Zustimmung zu folgenden Verbesserungsvorschlägen überdurchschnittlich hoch: Engagement in Lehre und Selbstverwaltung aufwerten (61,7%), Erhöhung der Mindestlaufzeiten von Verträgen (66,0%), Betreuungsvereinbarungen für Qualifikationsarbeiten (39,4%) sowie Geschlechtergerechtigkeit erhöhen (38,8%). Nach unten weicht die Zustimmung der ProfessorInnen der Germanistik hinsichtlich folgender Aspekte ab: mehr Tenure-Track-Stellen (65,4%), Vereinbarkeit von Karriere und Familie (60,1%), Ersetzung der Habilitation (18,1%) sowie die Umstellung auf strukturierte Promotionsprogramme (12,2%). Die ProfessorInnen der *Geschichtswissenschaft* weisen in vielen Aspekten ähnliche Tendenzen wie ihre KollegInnen der Germanistik auf. Allerdings ist unter ihnen die Zustimmung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überdurchschnittlich hoch, über alle Fächer hinweg sogar am höchsten (75,7%). Ihre Zustimmung zur Schaffung zusätzlicher Tenure-Track-Stellen (65,0%), der Ersetzung der Habilitation (20,3%), Angeboten zum Thema Personalführung (19,8%) wie auch der Einführung von Promotionsprogrammen (7,3%) liegt jeweils unter dem Fächerdurchschnitt. Überdurchschnittlich hoch ist die Zustimmung zu einer Verbesserung der Anerkennung von Lehr und Selbstverwaltung (59,3%), der Erhöhung der Mindestlaufzeiten von Verträgen (63,8%), der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit (39,5%), Betreuungsvereinbarungen (32,8%) sowie Karriereberatung und Personalentwicklung (32,2%).

Kommen wir nun zu den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern. Die Befragten der *BWL* stimmen überdurchschnittlich häufig der Ersetzung der Habilitation (36,0%), der Einführung von Betreuungsvereinbarungen (39,0%), dem Angebot von Personalführungsseminaren (31,6%), Karriereberatung und Personalentwicklung (39,0%) sowie der strukturierten Promotionsausbildung (32,0%) zu. Nach unten weichen sie

vor allem im Hinblick auf die Schaffung von Tenure-Track-Stellen (63,2%), der Aufwertung von Lehre und Selbstverwaltung (50,0%), der Verbesserung der Vereinbarkeit (49,6%) wie auch der Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit (21,5%). Die Befragten der VWL unterscheiden sich in mehreren Aspekten von ihren KollegInnen der BWL. Ihre Zustimmung zur Schaffung von Tenure-Track-Stellen (72,7%), der Ersetzung der Habilitation (55,5%) sowie der Umstellung auf strukturierte Promotionen (48,2%) jeweils höher als in der Nachbardisziplin. Im Hinblick auf die genannten Aspekte nimmt die VWL auch im Durchschnitt über alle Fächer hinweg eine Spitzenposition ein. Wahrnehmbar unter dem Fachdurchschnitt liegt die Zustimmung der VWL-ProfessorInnen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (52,7%), der Aufwertung von Lehre und Selbstverwaltung (38,2%), der Erhöhung von Mindestlaufzeiten (33,6%), der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit (21,8%) wie auch dem Anbieten von Personalführungsfortbildungen (17,3%).

Tabelle 13: Zustimmung zu Verbesserungsvorschlägen nach Fach

Fallzahl: 1350. Anteil der Befragten, die den jeweiligen Vorschlag als zielführend bejahen.

	Mathe- matik	Physik	Germanistik	Geschichte	BWL	VWL	anderes Fach	gesamt
Mehr Tenure-Track-Stellen für den Mittelbau schaffen.	71,6%	77,6%	65,4%	65,0%	63,2%	72,7%	63,5%	69,6%
Vereinbarkeit von Karriere und Familie verbessern.	68,8%	65,7%	60,1%	75,7%	49,6%	52,7%	73,1%	63,4%
Engagement in Lehre und Selbstverwaltung honorieren und entlohnen.	47,9%	51,5%	61,7%	59,3%	50,0%	38,2%	48,1%	51,7%
Ersetzung der Habilitation durch das Tenure-Track-System.	34,9%	41,6%	18,1%	20,3%	36,0%	55,5%	44,2%	34,4%
Längere Mindestlaufzeiten für befristete Verträge einführen.	34,9%	21,8%	66,0%	63,8%	41,2%	33,6%	44,2%	41,4%
Geschlechtergerechtigkeit in allen Karrierestufen fördern.	26,4%	24,4%	38,8%	39,5%	21,5%	21,8%	46,2%	29,0%
Sonstiges	24,7%	21,5%	16,0%	22,6%	16,2%	12,7%	21,2%	19,9%
Betreuungsvereinbarungen für Qualifikationsarbeiten.	20,9%	22,4%	39,4%	32,8%	39,0%	29,1%	42,3%	29,9%
Personalführungsförderung für ProfessorInnen anbieten.	20,9%	27,4%	24,5%	19,8%	31,6%	17,3%	44,2%	25,1%
Systematische Karriereberatung und Personalentwicklung anbieten.	18,8%	29,0%	30,9%	32,2%	39,0%	30,0%	46,2%	29,9%
Flächendeckende Umstellung der DoktorandInnen-ausbildung auf strukturierte Programme.	7,2%	7,9%	12,2%	7,3%	32,0%	48,2%	17,3%	16,0%

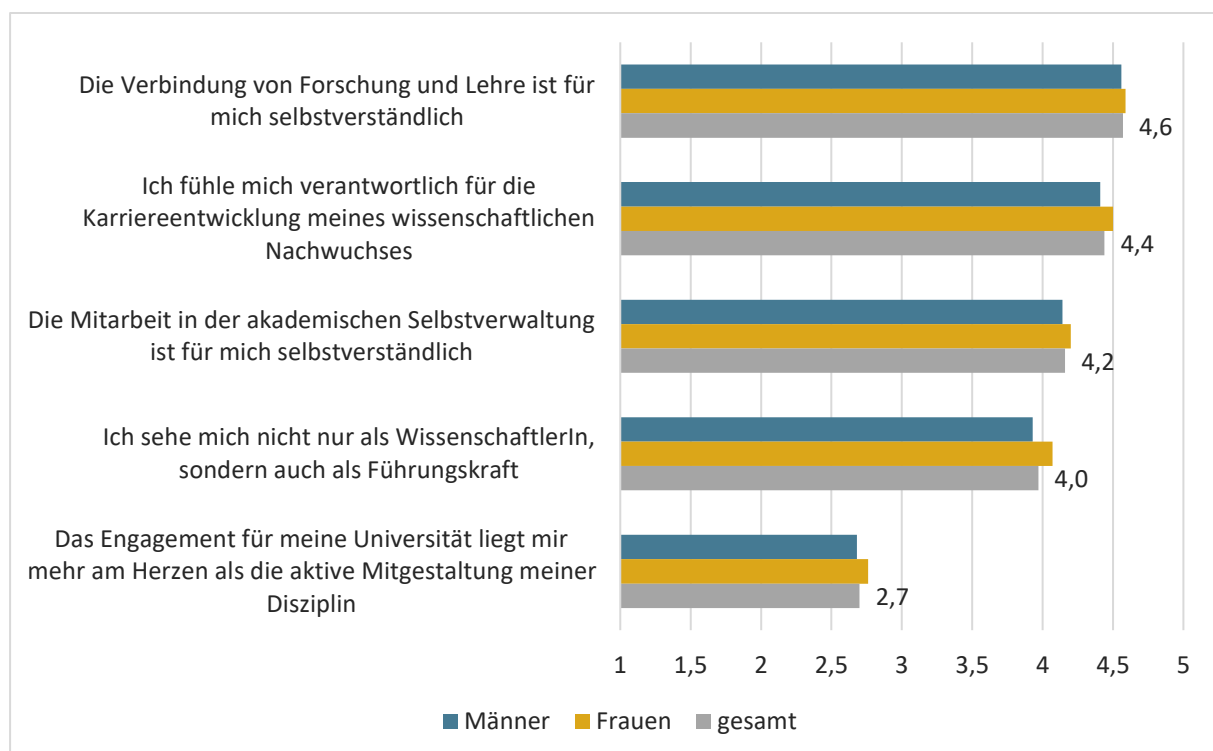
6.4 Professorales Selbstverständnis

Abschließend einige Worte zum professionellen Selbstverständnis der Befragten. Wie die nachstehende Abbildung 22 deutlich macht, finden sich keine bedeutenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Zustimmung zu Aussagen wie „Die Verbindung von Forschung und Lehre ist für mich selbstverständlich“. Damit weisen die Ergebnisse in Bezug auf das professorale Selbstverständnis eine hohe Passung zu anderen Befunden in diesem Bericht. Gerade in Bezug auf Einstellungen und Einschätzungen lassen sich bei den Befragten nur wenige geschlechtsspezifische

Unterschiede ausmachen. Erklärbar ist dies damit, dass nach einer zeitlich ausgedehnten und aufwendigen Sozialisation im wissenschaftlichen Feld im Allgemeinen und des Faches im Besonderen sich geschlechtsspezifische Unterschiede minimieren. Voraussetzung hierfür wäre, dass der Konstruktionsprozess als wissenschaftliche Persönlichkeit quasi abgeschlossen ist und von einer hohen Identifizierung mit der wissenschaftlichen Illusio ausgegangen werden kann (vgl. Engler 2001). Unterschiede im wissenschaftlichen Selbstverständnis sind in früheren Karrierephasen – mit einer weniger homogenisierten Grundgesamtheit – wahrscheinlicher zu finden. Es ist möglich, dass es bei allen Berufen, die eine hoch spezialisierte und langjährige Ausbildung erfordern, ab einer bestimmten Karrierestufe sich die Unterschiede nach dem Geschlecht auflösen. Die fachliche Ausbildung beeinflusst die Denkweise dann mehr als das Geschlecht. Es kann aber auch sein, dass Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechterdifferenzen grundsätzlich im Kontext Wissenschaft – und gerade auch unter ProfessorInnen – einer Dethematisierung unterliegen (vgl. Wetterer 2003).

Abbildung 22: professorales Selbstverständnis nach Geschlecht

Fallzahl: 1349. Zustimmung zu den Aussagen auf einer Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“.



Die geringste Zustimmung erfährt das Engagement für die Universität zulasten der eigenen Disziplin. In dieser Richtung waren die Ergebnisse erwartbar. Denn ProfessorInnen verstehen sich zuallerst als WissenschaftlerInnen, die sich Ihrer Disziplin und Ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs und weniger ihrer Universität verpflichtet fühlen. Dies unterstützt die Idee von Universitäten als „Expertenorganisationen“ (Mintzberg 1979), deren Mitglieder sich vor allem mit der eigenen Profession bzw. Disziplin und in geringerem Maße mit Aufgabe und Profil des Fachbereichs bzw. der Institution identifizieren, was für Fragen der Mobilisierung „organisationalen“ Engagements bzw. Aufgaben des Personalmanagements durchaus problematisch sein kann (vgl. Richter/Reul 2016).

Ebenfalls sticht hervor, dass zwischen den Fächern kaum Unterschiede existieren, was Aufgaben und Selbstverständnis als ProfessorIn betrifft (hier nicht abgebildet). Die ProfessorInnen aus allen Fächern fühlen sich gleichermaßen für die Karriereentwicklung ihres Nachwuchses verantwortlich und sehen sich auch als Führungskräfte. In Anbetracht der hohen Zustimmung zu allen Aussagen können wir allerdings nicht ausschließen, dass auch bei dieser Frage – ähnlich wie es bei der Frage nach den Betreuungsaufgaben und Unterstützungsleistungen der Fall war – ein Bewusstsein über die soziale Erwünschtheit der Antworten eine Rolle gespielt hat. Erinnern wir uns zurück an die hohe Zahl der GeisteswissenschaftlerInnen, die als DoktorandInnen keine adäquate Betreuung erhalten haben, erscheint es zumindest erstaunlich, dass heutige ProfessorInnen sich in dieser Frage fachübergreifend einig sind.

6.5 Zusammenfassung

Der Glaube an die Geltung des Leistungsprinzips ist bis heute konstitutiv für das Selbstverständnis von WissenschaftlerInnen (vgl. Neckel 2001). Das zeigt auch unsere Befragung, in der die Aussage, dass wissenschaftliche Qualität und Leistung sich auf lange Sicht durchsetzen, fächerübergreifend große Zustimmung erfährt. Aber Leistung ist nicht das einzige Kriterium, was aus Sicht von ProfessorInnen in einer wissenschaftlichen Laufbahn zählt. Interessanterweise halten sie auch Glück für ein wesentliches Element erfolgreicher Karrieren. Möglicherweise haben viele der ProfessorInnen in ihrer eigenen Karriere die Erfahrung gemacht, dass glückliche Umstände, etwa die habituelle Passung zu wichtigen Personen oder die unvorher-

sehbarer Konjunktur des eigenen Forschungsthemas, viele Opportunitäten nach sich ziehen kann, die langfristig einen Vorteil gegenüber anderen bedeuten (vgl. hierzu auch Berli/Reuter/Hammann 2018). Es ist aber auch bekannt, dass ebenso wie der Hasard (Weber 1988) auch Glück einen beliebten Topos in Berufsbiographien von WissenschaftlerInnen darstellt (vgl. Richter 2016), gerade auch in solchen Kontexten, in denen das Fehlen von „objektiven“ Qualitätskriterien und die Möglichkeit von persönlicher Vorteilsnahme überspielt werden muss (vgl. Kasabova/Langreiter 2007). Insofern ist der Glaube an Glück ebenso wie der Glaube an Leistung ein wesentlicher Bestandteil der wissenschaftlichen Illusio – und wie unsere Befragung zeigt, unter den Befragten der Geschichtswissenschaft am stärksten ausgeprägt. Dies muss nicht zwangsläufig auf „desillusionierte“ GeschichtswissenschaftlerInnen aufgrund fehlender Selbstwirksamkeitserfahrung hindeuten, sondern kann ebenso auf intransparente wie auf besonders „unglückliche“ im Sinne von ungerechten oder unplanbaren Karrierestrukturen im Feld hinweisen, die durch Glücksnarrative und Glücksglaube verschleiert werden. Letztlich mag es aber auch daran liegen, dass sich GeisteswissenschaftlerInnen quasi alltäglich mit sozialen Konstruktionen in professioneller Hinsicht beschäftigen und von daher Begriffe wie Leistung kritischer reflektieren.

Fächerunterschiede zeigen sich auch in der Einstellung zu Maßnahmen der Qualitätssicherung: Zwar werden Promotion und Peer-Review-Verfahren grundsätzlich von allen als wichtige Instrumente der Qualitätssicherung geschätzt, aber GeisteswissenschaftlerInnen beurteilen ihre Bedeutung im Fächervergleich niedriger, betrachten dafür aber die Habilitation stärker als Wirtschafts- und NaturwissenschaftlerInnen als wichtigen Qualitätsausweis. Eine leistungsbezogene Besoldung rangiert als Instrument der Qualitätssicherung oder sogar -steigerung in der Einschätzung der ProfessorInnen durchweg ganz hinten; womöglich auch, weil sich in der Erfahrung der letzten Jahre gezeigt hat, dass aufgrund absinkender Grundgehälter und geringer finanzieller Spielräume der Universitäten „leistungsgerechte“ Zulagen kaum möglich sind (Oselt 2012).

Als wichtigste Maßnahme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird von allen Befragten die Schaffung von Tenure Track-Stellen für den Mittelbau benannt. Allerdings gibt es deutlich wahrnehmbare Fachunterschiede in der Zustimmung. Die hohe fachübergreifende Akzeptanz von zusätzlichen Stellen überrascht

wenig. Denn mit zusätzlichen Professuren würde die Prüfungs- und Betreuungslast der gegenwärtigen StelleninhaberInnen reduziert. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang die Zustimmung zur Abschaffung der Habilitation. Die fachspezifischen Unterschiede treten bei dieser Frage deutlich zu Tage. Die Frage nach der besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie wiederum erfährt im hohen Maß Zustimmung, insbesondere von den GeschichtswissenschaftlerInnen.

Was ist ihrem Vertrauen in das deutsche Wissenschaftssystem zuträglich?

„Hinreichende Sach- und Personalausstattung bei angemessener Besoldung.“ (Professor der VWL)

„Gibt es das? Ein deutsches Wissenschaftssystem? Vielmehr sind wir doch mittlerweile in einem globalen wissenschaftlichen Wettbewerb. Dabei sehe ich es grundsätzlich kritisch, dass die Wissenschaft immer mehr die Freiräume einbüßt, die es braucht, um zu forschen (durch ständige Anträge, Berichtspflichten, Evaluationen etc.).“ (Professorin der VWL)

„Die hohe Unabhängigkeit und Politikferne der DFG in der Evaluierung von Leistungen und der Vergabe von Mitteln. Die Offenheit gegenüber Ideen und Wettbewerb aus dem Ausland (insbesondere USA und Großbritannien).“ (Professor der VWL)

„Derzeit wenig, da sich ein sehr starker Eindruck von reiner Netzwerkförderung ergibt. Mehr Transparenz über Entscheidungen sowie langfristige Verträgen würden mein Vertrauen stärken.“ (Professorin der VWL)

7 Fazit: Probleme und Perspektiven des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems

Unsere Befragungsdaten zeigen, dass wissenschaftliche Karrieren nicht nur in der Vergangenheit ein „Hasard“ waren. In mancher Hinsicht sind sie es auch heute: Lange Qualifikationsphasen, befristete Beschäftigung, häufiger Stellenwechsel, kompetitive Bewerbungsverfahren – dies alles kennzeichnet die Karrierewege der befragten ProfessorInnen und wird von ihnen in den offenen Antworten ungeschönt problematisiert. Dabei legen einige Befunde besondere Problemstellungen wie Bedarfe im Hinblick auf eine Verbesserung des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems offen:

- Der Hasard ist von Fach zu Fach unterschiedlich stark ausgeprägt. Insbesondere GeisteswissenschaftlerInnen erscheinen gegenüber Natur- und WirtschaftswissenschaftlerInnen angesichts der um mehrere Jahre ausgedehnten Promotions- und Postdoc-Phase, die zudem deutlich häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen und/oder finanzieller Unsicherheit verlebt werden, besonders exponiert. Hier bedarf es besonderer Förderungsinstrumente und -verantwortung von institutioneller (universitärer wie außeruniversitärer) Seite, um den Wissenschaftsnachwuchs bis zur Berufung mit flankierenden Maßnahmen zu unterstützen. Aber auch die unterschiedlichen Betreuungserfahrungen zeigen Bedarfe auf: Support für Konferenzteilnahmen, die Erstellung von Manuskripten und Förderanträgen, Hinweise auf Weiterbildungsangebote usw. – dies alles scheint in den Geisteswissenschaften weniger ausgeprägt zu sein als in anderen Fächern. Hier könnten gezielte Schulungsmaßnahmen von Führungskräften oder gesonderte MentorInnenprogramme helfen, was auch von einer entsprechenden Ressourcenausstattung abhängt.
- Eine rein leistungsorientierte Bewertung von Tätigkeiten und Positionen, die durch immer verfeinerte neue Metriken und Instrumente quantitativer Leistungsmessung geradezu auf die Spitze getrieben wird (vgl. Rogge 2015b; Münch 2011) stellt ein Problem dar. Nicht nur, weil sie die soziale Strukturierung von wissenschaftlichen Karrieren „verschleiert“, sondern auch weil sie das Vertrauen in das Wissenschaftssystem (nachhaltig) zerstört. Dies betrifft

im Übrigen nicht nur den Nachwuchs, der sich über einen langen Zeitraum hin solchen Bewertungsverfahren stellen muss, sondern – wie die Aussagen unserer Befragten zeigen – auch bereits Berufene, die sich auf der Professur in Form von Konkurrenz um Drittmittel, Ausstattung und Besoldung einem zunehmenden Leistungsdruck ausgesetzt sehen. Die zum Teil sehr kritischen Antworten auf unsere Frage nach der Vertrauenswürdigkeit des deutschen Wissenschaftssystems zeigen deutlich, wie sehr auch die ProfessorInnen unter der aktuellen Situation leiden und wie sehr auch sie sich Sicherheit für ihren Nachwuchs und damit auch für ihre eigenen Arbeits- und Forschungsmöglichkeiten wünschen.

- Die meisten ProfessorInnen befürworten daher fächerübergreifend die Einrichtung von Tenure Track-Stellen unterhalb der Professur. Hier decken sich also in hohem Maße Einschätzungen und Forderungen der „Etablierten“ und des Nachwuchses an Hochschulleitung und -politik, die in der aktuellen Debatte um wissenschaftliche Arbeits- und Karrierebedingungen oftmals unbeabsichtigt gegeneinander ausgespielt werden.
- Wo Sicherheit in Form planbarer Berufsperspektiven fehlt, gewinnen andere Mechanismen zur Überbrückung von Unsicherheiten und für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere an Bedeutung. Dies können Deutungsressourcen wie „Glück“, aber auch soziale Faktoren wie Vertrauen sein. Als Handlungsressource, die subjektive Möglichkeitshorizonte erweitert, wirkt Vertrauen nachhaltig auf die Karriereaspiration und das Durchhaltevermögen des Nachwuchses ein und schafft Loyalität und Zuversicht. In unserer Befragung zeigt sich, dass sich Vertrauen vor allem in Betreuungsverhältnissen während der Promotion herausbildet, was zunächst einmal nicht für eine Umwandlung der Individualpromotion in strukturierte Promotionsprogramme spricht. Aber es offenbart zugleich ein zentrales Problem des deutschen Wissenschaftssystems, denn die nach wie vor hohe Bedeutung von Vertrauen wirkt als Kompensationsmechanismus für strukturelle Unsicherheiten und Ungleichheiten.
- Und schließlich: ProfessorInnenstimmen hört man in der aktuellen hochschulpolitischen Diskussion um die Probleme und Perspektiven akademischer Karrierestrukturen noch vergleichsweise selten. Sie äußern sich wenn vor allem als WissenschaftlerInnen – etwa in Form von zeitdiagnostischen Analysen

und Deutungen. Dabei sind ProfessorInnen nicht nur außenstehende Beobachtende, sondern zuallerst Personen, die selbst eine wissenschaftliche Karriere durchlaufen haben und nun in der Position sind, Missstände offen(er) zu benennen und sich für eine Verbesserung von Arbeits- und Karrierebedingungen aktiv einzubringen.

So hoffen wir, dass wir mit unserer Befragung dazu beitragen können, die Diskussion um Karrierewege und -bedingungen in der Wissenschaft nicht für oder gegen, sondern *mit* ProfessorInnen zu führen, die selbst das Wissenschaftssystem als Nachwuchs durchlaufen haben und nun als Vorgesetzte, Betreuende, Gutachtende oder Führungskraft die Möglichkeit haben, Wissenschaft als Beruf attraktiver zu machen.

8 Literatur

- Barlösius, Eva (2011): Wissenschaft als Feld, S. 125-135 in: Maasen, Sabine/Kaiser, Mario/Reinhart, Martin/Sutter, Barbara (Hg.): Handbuch Wissenschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS.
- Beaufaÿs, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft.* Bielefeld: Transcript.
- Beaufaÿs, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.) (2012): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.* Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Berli, Oliver/Hammann, Bernd/Reuter, Julia (2018): *Wissenschaftskarriere als Glückspiel? Zur Karriererelevanz von Glück aus professoraler Sicht.* (in Begutachtung).
- Berli, Oliver (2016): *Der Wandel subjektiver Möglichkeitshorizonte und die Genese von Karriereambitionen. Zur empirischen Problematisierung exemplarischer Theorien wissenschaftlicher Karrieren,* S.337-360 in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung.* Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Beierlein, Constanze/Kovaleva, Anastassiya/Kemper, Christoph. J./Rammstedt, Beatrice (2012): *Ein Messinstrument zur Erfassung subjektiver Kompetenzerwartungen: Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzsкала (ASKU),* GESIS-Working Papers. Mannheim.
- Bosbach, Eva (2011): *Promotion in den Geisteswissenschaften. Modelle der Doktorandenausbildung in Deutschland und den USA.* Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, Pierre (1984): *Homo academicus.* Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Briedis, Kolja/Jakztat, Steffen/Preißler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke (2014): *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere.* Abrufbar unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf (23.1.2018).
- Burgard, Oliver/Pokern, Tina/Guldner, Jan (2017): *Berufseinstieg für Geisteswissenschaftler.* Abrufbar unter: <http://www.zeit.de/campus/2017/s1/arbeitsmarkt-geisteswissenschaftler-berufseinstieg> (21.6.2018)
- Busolt, Ulrike/Weber, Sabrina/Wiegel, Constantin/Kronsbein, Wiebke (Hg.) (2013): *Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung. Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld zwischen Organisation und Individuum.* Berlin: Logos Verlag.
- BuWiN (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland.* Bielefeld.
- BuWin (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland.* Bielefeld.
- CEWS (2016): *Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf.* Abrufbar unter: <https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaeuferstudien/> (21.6.2018)
- DAAD (2017): *Wissenschaft weltoffen. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland.* Abrufbar unter: http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2017_verlinkt.pdf (21.6.2018)
- DFG (2015): *Förderatlas.* Abrufbar unter: <http://www.dfg.de/sites/foerderatlas2015/>
- Statistisches Bundesamt (2017): *Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2016. Daten zum Hochschulpersonal sowie Habilitationen an deutschen Hochschulen.*
- Engler, Steffanie (2001): *„In Einsamkeit und Freiheit?“ Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur.* Konstanz: UVK.
- Franzmann, Andreas (2012): *Die Disziplin der Neugierde. Der professionalisierte Habitus in den Erfahrungswissenschaften.* Bielefeld: Transcript.
- Giddens, Anthony (1992): *Konsequenzen der Moderne.* Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Giddens, Anthony (1990): *The Consequences of Modernity,* Stanford: Polity Press.

- Giddens, Anthony (1994): Risk, trust, reflexivity, S. 184-197, in: Beck, Ulrich/Giddens, Anthony/Lash, Scott (Hg.): Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order. Cambridge: Polity Press.
- Graf, Angela (2015): Die Wissenschaftselite Deutschlands: Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Graf, Angela (2016): Leistung, Zufall oder Herkunft? Die Karrierewege der deutschen Wissenschaftselite, S. 157-184, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Grüling, Birk (2013): Studentische Hilfskraft: Sprungbrett für die wissenschaftliche Karriere. In: Academics Juli 2013. Abrufbar unter: https://www.academics.de/ratgeber/studentische-hilfskraft-berufsbild#subnav_studentische_hilfskraft_sprungbrett_fuer_die_akademische_karriere (21.6.2018)
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Hauss, Kalle/Kaulisch, Marc/Zinnbauer, Manuela/Tesch, Jakob/Fräßdorf, Anna/Hinze, Sybille/Hornbostel, Stefan (Hg.) (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper No.13. Berlin: iFQ. Abrufbar unter: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf (21.6.2018)
- Heintz, Bettina (2000): Die Innenwelt der Mathematik. Zur Kultur und Praxis einer beweisenden Disziplin. Wien: Springer.
- Heintz, Bettina/Martina Merz/Christina Schumacher (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld: Transcript.
- Heintz, Bettina/Martina Merz/Christina Schumacher (2007): Die Macht des Offensichtlichen: Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft. In: Zeitschrift für Soziologie 36/4: 261-281.
- IFQ Wissenschaftlerbefragung (2010): Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. Abrufbar unter: http://www.forschungsinform.de/publikationen/download/working_paper_8_2010.pdf (21.6.2018)
- Jaksztat, Steffen (2014): Bildungsherkunft und Promotionen: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase? In: Zeitschrift für Soziologie 43/4: 286-301.
- Jungbauer-Gans, Monika/Christiane Gross (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie 42/1: 74-92.
- Kasabova, Angelia/Langreiter, Nikola (2007): Zufall und Glück in lebensgeschichtlichen Erzählungen von Kulturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. In: BIOS 20/2: 194-213
- Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Kahlert, Heike (2016): Die (Re-)Produktion von Ungleichheiten in der Rekrutierung von Promovierenden, S. 211-234 in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Kamphans, Marion (2010): Relevanz von Geschlecht in Hochschule und Wissenschaft. Zwischen Verknennung, Subtilisierung und Rationalitätsmythen, S. 65-86, in: Bauschke-

- Urban, Claudia/Kamps, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Barbara Budrich.
- Kauhaus, Hanna (Hg.) (2013): Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs. Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Lenger, Alexander (2008): Die Promotion. Ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit. Konstanz.
- Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals, S. 155-178, in: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag
- Lind, Inken (2012): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen?, S. 280-311, in: Beaufäys, Sandra/Engles, Anita/Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Luhmann, Niklas, (1968): Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart: Enke Verlag.
- Matthies, Hildegard (2016): Akademischer Hazard und berufliche Identitäten, S. 29-48, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Mau, Steffen/Huschka, Denis (2010): Die Sozialstruktur der Soziologie-Professorenschaft in Deutschland. WZB Discussion Paper. Abrufbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2010/i10-204.pdf> (21.6.2018)
- Maurer, Elisabeth (2010): Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Metz-Göckel, Sigrid (2016): Der perfekte Lebenslauf. Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze, S. 101-130, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (Hg.) (2014): Karrierefaktor Kind? Zur generativen Diskriminierung im deutschen Hochschulsystem. Opladen: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid (2009): Diskrete Diskriminierung und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftlerinnen, S. 27-50, in: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS Verlag.
- Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/Heißenberg, Sonja/Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Abrufbar unter: https://www.bmbf.de/pub/21._Sozialerhebung_2016_Hauptbericht.pdf (21.6.2018)
- Minssen, Heiner (2016): Karriere in der Wissenschaft. Ohne Zuversicht geht es nicht, S. 265-290, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Mintzberg, Henry (1979): The Structurierung of Organizations. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Mittelstraß, Jürgen (2006): Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung, S. 17-36, in: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hg.):

- Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven. Zürich: Vdf Hochschulverlag.
- Möller, Christina (2013): Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorative Analysen zur sozialen Herkunft von Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. In: Soziale Welt, 4: 341-359.
- Müller, Ursula (2008): De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule‘ revisited, S. 143-156, in: Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Münch, Richard (2011): Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Neckel, Sighard (2001): ‚Leistung‘ und ‚Erfolg‘. Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft, S. 245-265, in: Barlösius, Eva/Müller, Hans-Peter/Sigmund, Steffen (Hg.): Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland. Opladen: Leske+Budrich.
- Osel, Johan (2012). Professoren verdienen nicht genug. DUZ 2/12. Abrufbar unter: <http://www.duz.de/duz-magazin/2012/02/professoren-verdienen-nicht-genug/55> (21.6.2018)
- Piechulla, Birgit (Hg.) (2011): Professorin und Mutter – wie geht das? 28 Berichte vom alltäglichen Spagat zwischen Familie und akademischer Karriere. Heidelberg: Spektrum.
- Rademacher-Bensing, Bettina (2004): Wissenschaftlerbilder: Promovenden und die Konstruktion des Wissenschaftlers zwischen Fachsozialisation und Entwicklungsaufgabe. Oberhausen: Athena Verlag.
- Reuter, Julia/Vedder, Günther (2016): Nachwuchssorgen? Wissenschaftliche Karriere mir Kind oder was die Wissenschaft von anderen Beschäftigungssystemen lernen kann, S. 235-264, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Reuter, Julia/Berli, Oliver (2015): Brüchige Erwerbsverläufe in der Wissenschaft und die Rolle von Vertrauen, S. 980-990, in: Lessenich, Stephan (Hg.): Krise der Routinen – Routinen der Krise. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Abrufbar unter: http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2014 (21.6.2018)
- Reuter, Julia, Berli, Oliver, Tischler, Manuela (Hg.) (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Richter, Caroline/Reul, Christina (2016) Nicht mit- und nicht ohneinander: Professor_innen, Spezialist_innen und die institutionalisierte Ambiguität der Nachwuchsförderung, S. 313-336, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Richter, Caroline (2016): Vom Glück der Berufung: „Glück“ als Topos in Berufsbiografien von NachwuchswissenschaftlerInnen. In: BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen: 47-66.
- Rogge, Jan-Christoph (2015a): The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67/4: 685-707.
- Rogge, Jan-Christoph (2015b): Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung. Ergebnisse einer Befragung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: Soziale Welt 66/2: 205-214.
- Robinson, Sandra L. (1996): "Trust and the breach of the psychological contract". In: Administrative Science Quarterly 41/4: 574-499.
- Rousseau, Denise M. (1990): "New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations. A Study of Psychological Contract". In: Journal of Organizational Behavior 11: 389-400.

- Selent, Petra/Schürmann Ramona/Metz-Göckel, Sigrid (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland, S. 331-361, in: Klammer Ute/Motz Markus (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schneickert, Christian/Lenger, Alexander (2010): Studentische Hilfskräfte im deutschen Universitätswesen. In: Berliner Journal für Soziologie 20/2: 203-224.
- Schubert, Frank/Engelage, Sonja (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63/3: 431-457.
- Schuh, Christina (2009): Publikationsverhalten im Überblick – Eine Zusammenfassung der einzelnen Diskussionsbeiträge, S. 6-13, in: Humboldt Foundation: Publikationsverhalten in unterschiedlichen wissenschaftliche Disziplinen. Abrufbar unter: https://www.humboldt-foundation.de/pls/web/docs/F13905/12_disk_papier_publicationsverhalten2_kompr.pdf (21.6.2018)
- Statistisches Bundesamt (2016): Promovierende in Deutschland. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104149004.pdf;jsessionid=3423417DA6230C1C0AAF69206C4CD1F0.InternetLive?__blob=publicationFile (21.6.2018)
- Tischler, Manuela (2016): Vertrauen als Ressource im Umgang mit Unsicherheiten auf dem wissenschaftlichen Karriereweg, S. 291-312, in: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Weber, Max (1988 [1919]): Wissenschaft als Beruf, S. 582-613, in: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen, S. 286-319, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden. Abrufbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>
- Zheng, Jill (2011): What Day of the Week Should You Send Your Survey? Abrufbar unter: <https://www.surveymonkey.com/curiosity/day-of-the-week/> (21.6.2018)
- Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/Behr, Markus/Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. Abrufbar unter: https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Gleichstellungsbuero/Professur_wika_broschue_re.pdf (21.6.2018)

Wie blicken ProfessorInnen auf ihre wissenschaftliche Karriere zurück, wodurch zeichnen sich ihre Qualifizierungswege aus, welche Erfahrungen haben sie mit BetreuerInnen und Vorgesetzten gemacht, und welche Aspekte sind aus ihrer Sicht für die Förderung des Nachwuchses und eine erfolgreiche Laufbahn notwendig? Anhand einer repräsentativen Umfrage unter ProfessorInnen aus Natur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften in Deutschland gibt die vorliegende Studie, die Teil eines größeren BMBF-Projekts zu „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ ist, Antworten auf diese und andere Fragen und liefert zugleich Denkanstöße für eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit des wissenschaftlichen Qualifizierungssystems.

AUTORINNEN

Oliver Berli ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehr- und Forschungsbereich Erziehungs- und Kultursoziologie der Universität zu Köln
Kontakt: oberli@uni-koeln.de

Julia Reuter ist Professorin für Erziehungs- und Kultursoziologie der Universität zu Köln
Kontakt: j.reuter@uni-koeln.de

Bernd Hamman, B.A. Soziologie, ist Master-Student der Soziologie an der Universität zu Köln