

Arbeitskraftunternehmertum und projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld

Alexander Lenger

Beitrag zur Sektionsveranstaltung »Verstetigte Brüche – Biographien, Projekte und Themenkonjunkturen in der Wissenschaft« der Sektion Wissenschaft und Technikforschung – organisiert von Martina Franzen, Julian Hamann, David Kaldewey und Marc Torka

Ziel des vorliegenden Beitrages ist es, aufzuzeigen, dass gute Gründe dafür vorliegen, Professor/-innen heutzutage im Sinne des »projektbasierten Kapitalismus« (Boltanski, Chiapello 2006) als »Arbeitskraftunternehmer/-innen« zu verstehen (Voß, Pongratz 1998). Universitäre Beschäftigungsverhältnisse – so die zentrale These – sind als prototypische Beispiele für den »Neuen Geist des Kapitalismus« zu interpretieren, welcher sich im Kern durch eine zunehmende Ökonomisierung sämtlicher Lebensbereiche, eine signifikante Zunahme von Netzwerk- und Projektstrukturen sowie die Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen auszeichnet (Boltanski, Chiapello 2006).

Aufgrund des begrenzten Rahmens werden in diesem Beitrag lediglich einige fragmentarische Überlegungen vorgetragen. Für ausführliche empirische Befunde muss auf einen späteren Zeitpunkt verwiesen werden. Hierzu werden im Folgenden zunächst die relevanten gesellschaftlichen Veränderungen skizziert. Moderne Gesellschaften und damit auch die Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Feld unterliegen aus soziologischer Perspektive einem Beschleunigungsprozess, der zu einer Flexibilisierung und Ökonomisierung auch von wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen führt. Daran anschließend werden die spezifischen Regeln des wissenschaftlichen Feldes in Erinnerung gerufen und die Vorstellung von *Wissenschaft als Lebensform* ausführlicher diskutiert. Der Beitrag schließt mit einigen grundlegenden Überlegungen zu den zentralen Befunden eines Forschungsprojektes zur Transformation des Habitus bei Professor/-innen und einer Transformation der impliziten Regeln im wissenschaftlichen Feld.

Beschleunigung und Flexibilisierung als Strukturmerkmale moderner Gesellschaften

Für die empirische Analyse von professoralen Beschäftigungsverhältnissen ist relevant, dass der Übergang in die Wissensgesellschaft durch einen substantiellen Strukturwandel moderner Lebens- und Arbeitsverhältnisse begleitet wird. Für den Wissenschaftsbetrieb sind insbesondere die Beschleunigung der Temporalstrukturen der Moderne (Rosa 2005) sowie die Flexibilisierung und Projektisierung von Arbeitsverhältnissen (Sennett 2000) von entscheidender Bedeutung. Folge der Beschleunigung, so die zentralen Befunde der empirischen Zeitbudgetforschung,¹ ist eine Erhöhung des Lebenstempos und ein zunehmender Mangel an frei verfügbarer Zeit. Entsprechend ist auch im Wissenschaftsbetrieb eine Beschleunigung der Arbeits- und Lebensverhältnisse zu beobachten.

Prototypisch repräsentiert *Der flexible Mensch* eine solche Kultur eines »neuen« bzw. »flexiblen Kapitalismus« (Sennett 2000: 10). Die Betonung der Flexibilität verändert die Bedeutung der Arbeit und wird von einem substantiellen Wandel der modernen Unternehmens- bzw. Organisationsstruktur begleitet (Sennett 2000: 26). Ursache für diese Flexibilisierung, dies gilt in besonderem Maße für Universitäten, sind die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (Sennett 2000: 27, 65), welche inzwischen eine permanente (sowohl zeitliche wie auch räumliche) Erreichbarkeit ermöglichen und im Extremfall zu einer beispiellosen Entgrenzung von privatem und beruflichem Leben führen (Sennett 2000: 31).

Konsequenz dieser Trends zur flexiblen (Wissens-)Produktion sowie zur räumlichen und zeitlichen Deregulierung der Arbeit ist eine Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen.² Die Wirkung ist insbesondere für hochqualifizierte Beschäftigte wie etwa Professor/-innen, dass die Arbeitszeit nicht mehr zu einem bestimmten Zeitpunkt endet, sondern dann, wenn der Projekt-auftrag erfüllt ist. Folge solcher flexibilisierter Arbeitsverhältnisse sind unter anderem Zeit- bzw. Projektverträge sowie damit einhergehende Stellenwechsel, die unweigerlich ein strukturelles Risiko bezüglich der individuellen Lebensplanung erzeugen.³

Für die vorliegenden Überlegungen ist von entscheidender Bedeutung, dass die Struktur des wissenschaftlichen Feldes zunehmend durch eine Projekt- und Teamstruktur gekennzeichnet ist, was eine weitere Flexibilisierung wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse und einen Wandel des wissenschaftlichen Arbeitsethos nach sich zieht. Entsprechend sind Teamarbeit, Zeitverträge, Arbeitsplatzwechsel und eine genuine Arbeitsplatzunsicherheit konstitutiv auf dem Weg zur Professur und müssen entsprechend als solche analytische Berücksichtigung finden.⁴

Überträgt man diese Überlegungen zur Flexibilität auf die Situation von Professor/-innen, so zeigen sich meines Erachtens die zentralen Merkmale von so genannten *Arbeitskraftunternehmer/-innen* geradezu prototypisch in universitären Arbeitsbedingungen (Schneickert 2013: 58): Die Restrukturierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die räumliche Entkopp-

1 Vgl. exemplarisch Statistisches Bundesamt (2003).

2 Vgl. Piore, Sabel (1985); Voß (1998); Garhammer (1999).

3 Vgl. grundlegend Beck (1986) sowie für den Arbeitskontext Sennett (2000: 104–129).

4 Für Belege zur Beschleunigung des Beschäftigungsstrukturwandels und des Stellenwechsels von Beschäftigten bzw. zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland siehe beispielsweise Kress (1998); Zilian, Flecker (1998); Schulze-Buschhoff (2000); Grotheer, Struck (2003); Struck et al. (2007).

lung der Arbeit (*home office*), Team- und Projektarbeit, erhöhte fachliche bzw. interdisziplinäre Anforderungen, insbesondere im EDV-Bereich sowie der Einsatz eigener bzw. privater technischer Geräte (Voß, Pongratz 1998: 140–141). Darüber hinaus erbringen Professor/-innen, so wie es ja als charakteristisch für Arbeitskraftunternehmer/-innen gilt, überwiegend immaterielle, flexibilisierte und zuliefernde Dienstleistungen (Voß, Pongratz 1998: 146).

Zentrale Merkmale dieses neuen Typus sind eine erweiterte Selbstkontrolle, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung sowie eine Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung (Voß, Pongartz 1998: 132; Sennett 2000). Der gesteigerten individuellen Autonomie stehen somit eine Erhöhung der Leistungsanforderungen und eine Verschärfung der Arbeitsbedingungen wie etwa Zeitdruck, Zwang zu Publikationen und zur Drittmittelakquise, weniger Personal, Kürzung von Ressourcen etc. gegenüber (Schneickert 2013: 58). Entscheidend für die vorliegenden Überlegungen ist aber meines Erachtens die Tatsache, dass Arbeitskraftunternehmer/-innen wie Professor/-innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen eine grundlegend positive Einstellung zur eigenen Berufstätigkeit entwickeln: einen *neuen* kapitalistischen Geist, der sich durch ein überdurchschnittlich »hohes Engagement und eine starke Einbindung in die Arbeit« auszeichnet (Boltanski, Chiapello 2001: 462).

So gilt es im Zuge der empirischen Untersuchung herauszuarbeiten, inwieweit Professor/-innen mittlerweile diesen neuen Geist des Kapitalismus inkorporiert haben und ob das wissenschaftliche Feld charakteristische Merkmale einer projektbasierten Polis aufweist. Hinter einem solchen Vorhaben steht – wie bereits angedeutet – die Einsicht, dass die Transformation der gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensverhältnisse sich nicht singulär auf ein vermeintlich autonomes Wirtschaftssystem bezieht, sondern dass vielmehr ein gesamtgesellschaftlicher Wandel stattfindet, welcher langfristig zu einer Ökonomisierung der meisten Lebensbereiche führt (Schimank, Volkman 2008).

Spezifika des wissenschaftlichen Feldes

Das wissenschaftliche Feld stellt einen sozialen Kontext dar, dessen feldspezifische Logik in der Such nach «Wahrheit» und «Erkenntnis» liegt (Krais 2008: 182). Die Suche nach Wahrheit konstituiert somit ein Kräftefeld, in dem Akteure um wissenschaftliche Positionen konkurrieren (Bourdieu 1988). Die Anerkennung einer wissenschaftlichen Position bzw. einer wissenschaftlichen Leistung ist untrennbar zurückgebunden an die Anerkennung der Person, die diese Leistung erbracht hat. »Wissenschaftliche Positionen, methodische Standards und Forschungsergebnisse setzen sich also nicht «von selbst» durch, sondern nur insoweit, als die jeweiligen Protagonisten im wissenschaftlichen Feld Anerkennung finden.« (Krais 2008: 183)

Zentrale Bedeutung für das Funktionieren des wissenschaftlichen Feldes kommt dabei der *illusio* zu, die Bourdieu (1988) als kollektiven Glauben an das Spiel definiert und die den hohen individuellen Einsatz im Feld trägt und stabilisiert. Ein zentrales Element hierbei ist die Vorstellung von «Wissenschaft als Lebensform», womit insbesondere die Verkörperung eines spezifischen Berufsethos bzw. die Inkorporation eines wissenschaftlichen Habitus gemeint ist.

So weist Beate Kraus zu Recht darauf hin, dass die Vorstellung, dass die wissenschaftliche Arbeit das ganze Leben des Wissenschaftlers prägt und strukturiert, konstitutiv für das wissenschaftliche Feld ist (Kraus 2008).

Damit sich Felder durch Konkurrenz strukturieren können, benötigen die konkurrierenden Akteure einen gemeinsamen Wertehorizont. Alle gesellschaftlichen Felder weisen insofern homologe Strukturen auf, als dass sie prinzipiell alle einer eigenständigen *illusio* unterliegen (Rehbein 2006: 108). Eine Analyse des wissenschaftlichen Feldes muss somit die Frage nach wissenschaftlichen Normen (Merton 1985) zurück in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses rücken. Hierbei stellt der meritokratische Glaube an fehlende soziale Einflüsse neben dem Glauben an die Universalität der Wahrheitssuche sowie der Glaube an die individuell Zuschreibung wissenschaftlicher Leistung den zentralen Bestandteil der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes dar (Bourdieu, Passeron 1971; Bourdieu 1988). Wichtig für die Funktionsweise des wissenschaftlichen Feldes ist der Glaube, »dass soziale Einflüsse keine Bedeutung haben, wenn es um die Beurteilung, Einschätzung und Anerkennung der wissenschaftlichen Arbeit und der wissenschaftlichen Persönlichkeit geht. Es zählen nur die im Kosmos der Wissenschaft generierten leistungsbezogenen Kriterien« (Engler 2001: 453). Ihren formalen Niederschlag erhält diese Forderung in der Rechtsprechung, wenn nach deutschem Recht eine objektivierbare Auswahl der »Besten« in Ausschreibungsverfahren gefordert wird (Färber, Riedler 2011: 69)

Dass auch weiterhin im wissenschaftlichen Feld die Vorstellung von der Abwesenheit von sozialen Einflüssen dominiert, belegen besonders eindrucksvoll die Professorenbefragungen von Karin Zimmermann (2000) und Stefanie Engler (2001), die Untersuchung von Habilitierenden von Sandra Beaufays (2003) sowie die Empfehlungen verschiedener Karriereratgeber (Färber, Riedler 2011). Wissenschaftliche Erkenntnis ist demnach keine Frage askriptiver Faktoren wie Geschlecht, soziale Herkunft oder Hautfarbe, sondern einzig das Ergebnis »harter Arbeit« (Weber 1988) in »Einsamkeit und Freiheit« (Schelsky 1971).⁵

Im Rahmen des angesprochenen empirischen Forschungsvorhabens wird derzeit erhoben, inwiefern die Ökonomisierung der Gesellschaft und die Durchsetzung eines projektbasierten Kapitalismus zu einem Wandel der *illusio* und zu einer Habitustransformation im wissenschaftlichen Feld geführt hat. Dahinter steht die Einsicht, dass die Funktionslogiken der ökonomischen und/oder politischen Macht zunehmend auch auf das wissenschaftliche Feld übergreifen und den Wissenschaftsbetrieb zu einer Arena sozialer Kämpfe transformieren (Lenger, Rhein 2014). So hat bereits Pierre Bourdieu (1988) gezeigt, dass die Akteure auf dem wissenschaftlichen Feld keinesfalls den von Robert K. Merton propagierten wissenschaftlichen Ethos folgen, sondern in der Regel um Prestige, Einfluss und die Akkumulation sozialen Kapitals konkurrieren.⁶

⁵ Verschiedene Studien belegen, dass bei Berufungen nicht nur meritokratische Prinzipien eine Rolle spielen, sondern dass zudem Faktoren wie soziale Netzwerke, vorangegangene Kooperationsbeziehungen, Alter usw. relevant sind (siehe zusammenfassend Gross, Jungbauer-Gans 2007).

⁶ Vgl. für Deutschland insbesondere Münch (2011).

Wissenschaft als Lebensform

Die bisherigen theoretischen Ausführungen verweisen auf das eigentliche Anliegen dieses Aufsatzes: Exemplarisch sollen am Beispiel akademischer Beschäftigungsverhältnisse die Auswirkungen von zeitgenössischen Flexibilisierungs-, Subjektivierungs- und Ökonomisierungsprozessen auf die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs skizziert werden. Ein solches Unterfangen erscheint umso notwendiger, als dass sowohl die bisherigen Überlegungen zum »Unternehmerischen Selbst« (Bröckling 2007: 62, 73) als auch »Arbeitskraftunternehmer« (Voß, Pongratz 1998: 133; Pongratz, Voß 2004: 10) empirisch bisher nur unzureichend herausgearbeitet wurden. Am Beispiel von Professor/-innen kann hingegen anschaulich gezeigt werden, dass es sich bei der projektbasierten Polis und dem neuen *Geist des Kapitalismus* um ein zentrales arbeitssoziologisches Phänomen handelt. Eine solche empirische Analyse, die sich auf die subjektiven Wahrnehmungsmuster von Subjekten bezieht, muss meines Erachtens handlungstheoretisch und akteurszentriert konzipiert werden, das heißt die persönlichen Perspektiven der jeweils Handelnden müssen erhoben werden und die betroffenen Akteure müssen zu Wort kommen. Darüber hinaus erfordert eine solche akteurszentrierte Perspektive, die spezifischen Eigenschaften und Strukturen des jeweiligen Feldes zu rekonstruieren, auf welchem die Akteure agieren und diese Erkenntnisse in den Analyseprozess mit einfließen zu lassen. Denn nur so kann es gelingen, die verborgenen Mechanismen und die inkorporierten Arbeitsethiken von Professor/-innen umfassend zu erheben und mit Blick auf die Kräfte des neuen Kapitalismus innerhalb der Universität als projektbasierte Polis angemessen zu rekonstruieren.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen in modernen Gesellschaften einer starken Ökonomisierung (Schimank, Volkmann 2008) sowie einer Entgrenzung (Voß 1998) und einer Subjektivierung (Bröckling 2007) unterliegen. Vor diesem Hintergrund gilt es herauszuarbeiten, inwieweit die traditionell stark subjektivierten Arbeitsverhältnisse mittels kostenloser und effektiver Selbstkontrolle im Bildungswesen durch Prozesse der Hierarchisierung und Leistungsüberprüfung einer organisationalen Kontrolle unterworfen werden. Das Interesse richtet sich hier speziell auf die Frage, inwieweit sich die internen Kontroll- und Steuerungsmodi der Universitäten in Richtung einer Stärkung indirekter Problemlösung wandeln, die die Problemlösungs- und Koordinationsfähigkeiten von Personen nutzen und vornehmlich mit Hilfe von Zielvorgaben operieren (Lohr et al. 2013).

Die Ursachen für die Wandlungsprozesse im deutschen Hochschulwesen sind vielfältig, für die vorliegende Untersuchung können sie aber im Kern auf zwei strukturelle Faktoren eingegrenzt werden: Überlastung und Unterfinanzierung als Langzeitfolge der Bildungsexpansion und knapper öffentlicher Mittel.⁷ Als Konsequenz wird ein Qualitätsverlust universitärer Bildung diagnostiziert, der sich insbesondere in langen Studienzeiten, geringen Erfolgsquoten, schlechten Betreuungsverhältnissen, hohen Abbruchraten sowie mangelnder Beschäftigungs-

⁷ Die Studienanfängerquoten stiegen von einem Prozent eines Geburtsjahrgangs im Jahr 1900 auf 8 Prozent im Jahr 1960. Zu diesem Zeitpunkt setzte etwa die Debatte um die »Überfüllung« der Hochschulen ein (Lundgreen 1999: 146). Die Studienanfängerquoten stiegen seitdem exponentiell an auf 15 Prozent im Jahr 1970, 19 Prozent im Jahr 1980, 32 Prozent im Jahr 1990, 34 Prozent im Jahr 2000, 46 Prozent im Jahr 2010 auf schließlich 57 Prozent im Jahr 2013 (Statistisches Bundesamt 2014).

fähigkeit der Absolvent/-innen niederschlägt (Wissenschaftsrat 1993, 1999). Als Folge der Lehrüberlastung der Hochschulen wird zusätzlich aber auch eine Krise der Forschungsbedingungen abgeleitet. So wird vielfach argumentiert, dass aufgrund der Einheit von Forschung und Lehre zunehmend die Forschungsfreiräume durch Lehrverpflichtungen verdrängt werden (Schimank 1995: 16–17). Im Zuge der Reformdiskussionen der vergangenen Jahre wurde die Schuld an diesem Leistungsdefizit in der traditionellen Verfassung der Universitäten festgemacht (Wissenschaftsrat 1993: 18–19) und eine grundlegende Reform des Hochschulwesens nach Maßgaben des New Public Management initiiert.

Diese strukturellen Reformen wiederum beeinflussen massiv den Sozialisationsprozess von Professor/-innen auf ihrem Weg in das wissenschaftliche Feld. Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten in Deutschland sind bekanntlich gekennzeichnet durch befristete Arbeitsverträge, kurzzeitige und häufige Verlängerungen (Kettenverträge), häufige Stellenwechsel, Teilzeitstellen, unbezahlte Mehrarbeit, Phasen der Arbeitslosigkeit, verlängerte Berufsfindungsphase, keine bzw. geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten, personale Abhängigkeitsverhältnisse und ungewisse Zukunftschancen. In der Folge führen diese strukturellen Rahmenbedingungen bei einem Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu einem Gefühl der Zukunftsunsicherheit und zum Verzicht auf Familiengründung.⁸ Gemäß Klaus Dörre und Matthias Neis (2008) weisen die Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Feld die gängigen Merkmale prekärer bzw. atypischer Beschäftigung auf. Nahezu alle Stellen unterhalb der Professur sind in der Regel befristete Arbeitsverhältnisse, werden in Teilzeitbeschäftigung betrieben und verfügen über eine geringe Planungssicherheit (Wissenschaftsrat 2014).

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis bilden mit 86 Prozent die größte Beschäftigungsgruppe an Universitäten. In Deutschland sind mit Ausnahme von Professuren universitäre Anstellungsverhältnisse durch Befristungen und daraus resultierende Beschäftigungsunsicherheiten gekennzeichnet. Aktuell liegt die Höchstdauer einer befristeten Anstellung an einer Hochschule bei zwölf Jahren, im medizinischen Bereich bei fünfzehn Jahren. Für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Kindern kann der Befristungszeitraum seit 2007 um zwei Jahre pro Kind verlängert werden. Bundesweit liegt der Anteil befristeter Verträge für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen bei inzwischen etwa 90 Prozent (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183). Die Laufzeiten der Arbeitsverträge sind im Durchschnitt mit 12,3 Monate als kurz einzustufen. Neuverträge wurden im Mittel über 13,9 Monate abgeschlossen, Änderungs- und Folgeverträge über 10,5 Monate. 50 Prozent der Postdoktoranden verfügten im Jahr 2009 über Arbeitsverträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit (Wagner-Baier et al. 2012: 23). Hinzu tritt zunehmende Teilzeitbeschäftigung als empirischer Tatbestand (Metz-Göckel et al. 2012). So kann für diese Beschäftigtengruppe eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung von 38 Prozent im Jahr 2000 auf 45 Prozent im Jahr 2010 konstatiert werden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183). Gleichzeitig sind die Aussichten auf eine Festanstellung gering, derzeit stehen in Deutschland einer Neubesetzung einer Professur an Universitäten zehn Promotionen bzw. drei Habilitatio-

⁸ Vgl. exemplarisch Wagner-Baier et al. (2012: 22).

nen gegenüber (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 190, 311). Entsprechend zeigen vielfache empirische Befunde, dass die Befristung im Hochschulbereich in Kombination mit der verschlechterten Arbeitsmarktlage in den vergangenen Jahrzehnten und dem beruflichen Mobilitätswang zunehmend als problematisch empfunden wird (Bochow, Joas 1987: 106–109; Jaksztat et al. 2010). So wird vermehrt in den Analysen wissenschaftlicher Karrieren darauf hingewiesen, dass es sich bei der mehrjährigen Qualifizierungspassage ins wissenschaftliche Feld um eine »Karrierelaufbahn ohne Sprossen« (Metz-Göckel et al. 2012: 236) handelt, da höchstens ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen unter den gegenwärtigen Verhältnissen in der Wissenschaft bleibt (Janson et al. 2006) und weniger als 10 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Professur erreichen werden. Entsprechend maßgeblich für die Sozialisation ins wissenschaftliche Feld ist die im internationalen Vergleich weltweite Sonderstellung Deutschland mit lediglich 15 Prozent Hochschullehrer/-innen- und unbefristeten Stellen (Kreckel 2008).

Fazit: Habitus- und Illusiotransformationen im wissenschaftlichen Feld

Die zuvor angesprochenen Befunde zur Subjektivierung von Arbeitsverhältnissen legen nahe, dass es im gegenwärtigen Kapitalismus eine Arbeitskultur gibt, die ihren Ursprung in der privaten Lebensführung hat und zugleich tief in die privaten Arrangements eingreift. Die Selbstkontrolle und die Selbst-Ökonomisierung werden durch einen Prozess der Selbst-Rationalisierung, also die wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensführung sowie eine Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung ergänzt (Pongratz, Voß 2004: 12). Folge einer solchen analytischen Trennung in verschiedene gesellschaftliche Funktionssphären ist eine idealisierende Kritik an einer »Kolonialisierung« der arbeitsfreien, durch Kommunikation und Werte integrierten Lebenswelt (Habermas 1995). Ihren Ausdruck findet eine solche Pathologisierung des Einflusses moderner Erwerbsarbeit auf die private Lebensführung beispielhaft im Diskurs zur Work-Life-Balance. Dabei wird insbesondere für hochqualifizierte Berufe herausgestellt, dass »eine ausgewogene Balance zwischen privatem Leben und Erwerbsarbeit ein fast unmögliches Unterfangen darstellt« (Haffner et al. 2008: 9). Inzwischen liegen vermehrt Befunde zur Beziehung zwischen privaten Lebensverhältnissen und beruflicher Situation vor (Gottschall, Voß 2003; Jurczyk, Oechsle 2008). In diesen Untersuchungen wird deutlich, dass die private Lebensweise durch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit nachhaltigen Veränderungen unterliegt und sich die bislang starr erscheinende Grenze zwischen beiden Lebensbereichen verschiebt (Jurczyk, Oechsle 2008: 26–28). Zur alltäglichen Lebensführung und den tatsächlichen Lebensverhältnissen von Professor/-innen liegen jedoch wie erwähnt nicht viele empirische Untersuchungen vor (Krais 2008: 190).⁹ Hierzu wird das skizzierte Forschungsprojekt in den kommenden Jahren einen empirischen Beitrag leisten.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass bis zur Entfristung in Form einer Lebenszeitprofessur neben der wissenschaftlichen Berufstätigkeit ein anspruchsvoller Qualifizierungspro-

⁹ Vgl. aber Zimmer et al. (2007).

zess im Sinne einer »Risikopassage« (Schmeiser 1994: 18) bewältigt werden muss. Hieraus ergibt sich der für das wissenschaftliche Feld konstitutive Sozialisationskonflikt zwischen der befristeten, risikoreichen Beschäftigungsperspektive einerseits und dem impliziten Anspruch auf Wissenschaft als Berufung (Enders, Schimank 2001: 168–172). Im Kern ergibt sich der Konflikt aus der feldspezifischen Entgrenzung der Arbeit als Folge der zeitgleichen Qualifizierung durch universitäre Beschäftigung, also aus den spezifischen Anforderungen an die Tätigkeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen (Forschung, Lehre, Administration) einerseits und den Qualifizierungsanforderungen (Promotion, Habilitation, Publikationen, Lehrerfahrung etc.) andererseits (Metz-Göckel et al. 2012: 234). Da Arbeits- und Qualifizierungsprozess in der Qualifikationsphase somit *grenzenlos* verlaufen, müssen künftige Professor/-innen grundlegend in der Lage sein, ihr privates Leben im Einklang mit der entgrenzten Tätigkeit zu führen.

Es stellt sich die Frage, ob eine solche ambivalente Situation mit den persönlichen Lebensvorstellungen und persönlichen Wünschen von Professor/-innen kollidiert und ob es sich entsprechend um einen wissenschaftsinternen Selektionsmechanismus handelt, der eine bestimmte habituelle Passung erfordert. Relevant für die vorliegende Untersuchung ist somit die Tatsache, dass Professor/-innen auf dem Weg in die Entfristung eine relativ lange Zeit in *prekären* Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet haben: So müssen künftige Professor/-innen ihre Karriere wie dargestellt üblicherweise entlang befristeter (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnisse organisieren, die Lebensform Wissenschaft ist durch erhebliche Unsicherheiten gekennzeichnet (Enders 1996; Klecha, Krumbein 2008). Nach der Promotion greift gewissermaßen ein *Alles-oder-Nichts-Prinzip*: »An diesem Karrierewendepunkt muss die Entscheidung fallen, ob die wissenschaftliche Karriere weiterverfolgt wird oder ein Ausstieg der bessere Weg für den beruflichen Werdegang und die ökonomische Absicherung ist.« (Birsl 2008: 90)

Mit der Einsicht in die *illusio* der Wissenschaft als Lebensform, die sich dadurch auszeichnet, dass die wissenschaftliche Arbeit die ganze Person beansprucht und die persönliche Lebensgestaltung sich ihr unterzuordnen hat, befinden wir uns somit an der Bruchstelle zwischen feldspezifischer Handlungslogik und feldspezifischer Lebensführung und erreichen unmittelbar die Frage nach Wissenschaft zwischen Muße und Handwerk. Denn – so bereits Kraus – die Vorstellung von Wissenschaft als Lebensform erzeugt einen praktischen, auf das Alltagsleben von Professor/-innen bezogenen Sinn:

»Wissenschaftler gehen mit großer Selbstverständlichkeit davon aus, dass ›Wissenschaft eine total lebensverschlingende Tätigkeit‹ ist [...] Das ›ernste Spiel‹ der Wissenschaft duldet kein anderes ernsthaftes Engagement neben sich, weder die Sorge um Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige noch ein zeitraubendes Hobby oder gar anspruchsvolle politische Ehrenämter [...] Als Bedingung der Möglichkeit, ›Wissenschaft als Lebensform‹ in der Weise zu praktizieren, wie sie den meisten Wissenschaftlern – und im übrigen auch Wissenschaftlerinnen – heute als selbstverständlich erscheint, ist daher jene Konstellation zu nennen, auf die Hochschild mit der Metapher von der Familie als *the university's welfare agency* (Hochschild 1975: 50) zielt: die moderne Geschlechterordnung. Diese trennt die männlich bestimmten Universen des *world making*, des Wettbewerbs und der ›ersten Spiele‹, zu denen auch das wissenschaftliche Feld gehört, vom Reich der Familie und des Privaten, das die über die Sorge für die Anderen sich definierten Tätigkeitsfelder der Frauen ausmacht.« (Kraus 2008: 188–189)

Die Logik des Feldes erzeugt somit eine Lebensführung bzw. Lebenspraxis, in der nur erfolgreich sein kann, wer seinen Alltag frei hält von allem, was nichts mit der wissenschaftlichen Tä-

tigkeit zu tun hat oder nicht der notwendigen Erholung für diese Tätigkeit dient. Diese Überlegungen decken sich mit den rekonstruierten Aussagen der von mir bisher befragten Professor/-innen. Hieraus ergibt sich die Arbeitshypothese, dass sich diese *illusio* gewandelt hat oder zumindest ergänzt werden müsste. So ist zwar heute keineswegs eine Abkehr von der *illusio* der Wissenschaft als Lebensform gegeben, es tritt aber eine neue Variante hinzu: »Wissenschaft als Karrierejob« (Funken et al. 2013). Diese Vorstellung weist enge Bezüge zu anderen Spielregeln im Feld auf, wie die Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz und intellektueller Brillanz. Sie verweist darüber hinaus jedoch auf einen gänzlich anderen strukturellen Aspekt, welchen ich im neuen Geist des Kapitalismus festmache. Denn anders als in früheren Zeiten erscheint der Habitus von Professor/-innen im wissenschaftlichen Feld sich nicht mehr an der traditionellen *illusio* von Forschungskompetenz in *Einsamkeit und Freiheit* auszurichten, sondern rückt vielmehr managerielle Kompetenzen als Passungsmerkmal für Professor/-innen in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses.

Literatur

- Beaufays, S. 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- Beck, U. 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Birsl, U. 2008: Das Alles-oder-Nichts-Prinzip. Zur Unwägbarkeit von Karriereplanungen in der Politikwissenschaft. In S. Klecha, W. Krumbein (Hg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 89–120.
- Bochow, M., Joas, H. 1987: Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt am Main: Campus.
- Boltanski, L., Chiapello, È. 2001: Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. Berliner Journal für Soziologie, 11. Jg., Heft 4, 459–477.
- Boltanski, L., Chiapello, È. 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Bourdieu, P. 1988: Homo academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P., Passeron, J.-C. 1971: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett.
- Bröckling, U. 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Dörre, K., Neis, M. 2008: Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In S. Klecha, W. Krumbein (Hg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 127–142.
- Enders, J. 1996: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus.
- Enders, J., Schimank, U. 2001: Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? Einschätzungen und Wirklichkeit. In E. Stölting, U. Schimank (Hg.), Die Krise der Universitäten. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 159–178.
- Engler, S. 2001: »In Einsamkeit und Freiheit?«. Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Färber, C., Riedler, U. 2011: Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt am Main: Campus.

- Funken, C., Hörlin, S., Rogge, J.-C. 2013: Generation 35Plus. Aufstieg oder Ausstieg. Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft. Berlin: Technische Universität.
- Garhammer, M. 1999: Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung. Berlin: Edition Sigma.
- Gottschall, K., Voß, G. G. (Hg.) 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Rainer Hampp Verlag.
- Gross, C., Jungbauer-Gans, M. 2007: Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. Soziale Welt, 58. Jg., Heft 4, 453–471.
- Grotheer, M., Struck, O. 2003: Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1997 und der BIBB/IAB-Erhebung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg., Heft 3, 300–328.
- Habermas, J. 1995: Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Haffner, Y., Kraus, B., Schumann, R. 2008: Moderne Arbeitswelten, beruflicher Erfolg und private Lebensverhältnisse. In Y. Haffner, B. Kraus (Hg.), Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt am Main: Campus, 7–18.
- Hochschild, A. R. 1975: Inside the Clockwork of Male Careers. In Howe, Florence (Hg.), Women and the Power to Change. New York: McGraw-Hill, 47–80.
- Jaksztat, S., Schindler, N., Briedis, K. 2010: Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierung und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS, Hannover, HIS-Forum Hochschule, 14/2010, http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf (letzter Aufruf 22. Oktober 2014).
- Janson, K., Schomburg, H., Teichler, U. 2006: Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Studie für das German Academic International Network (GAIN), http://gain-network.org/file_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/105045/INCHER+Studie+zum+wissenschaftlichen+Arbeitsmarkt+FINAL.pdf (letzter Aufruf 09. Juli 2015)
- Jurczyk, K., Oechsle, M. (Hg.) 2008: Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Klecha, S., Krumbein, W. (Hg.) 2008: Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Kraus, B. 2008: Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In Y. Haffner, B. Kraus (Hg.), Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt am Main: Campus, 177–211.
- Kreckel, R. 2008: Soziologie der sozialen Ungleichheit im globalen Kontext. In M. Bayer, G. Mordt, S. Terpe, M. Winter (Hg.), Transnationale Ungleichheitsforschung. Eine neue Herausforderung für die Soziologie. Frankfurt am Main: Campus, 23–69.
- Kress, U. 1998: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Ein Literaturbericht. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3, 488–505.
- Lenger, A., Rhein, P. 2014: Das wirtschaftswissenschaftliche Feld und das Feld der Macht. In K. Hirte, S. Thieme, W. O. Ötsch (Hg.), Wissen! Welches Wissen? Zu Wahrheit, Theorien und Glauben sowie ökonomischen Theorien. Marburg: Metropolis-Verlag, 319–345.
- Lohr, K., Peetz, T., Hilbrich, R. 2013: Bildungsarbeit im Umbruch. Zur Ökonomisierung von Arbeit und Organisation in Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung. Berlin: Edition Sigma.
- Lundgreen, P. 1999: Mythos Humboldt in der Gegenwart. Lehre – Forschung – Selbstverwaltung. In M. G. Ash (Hg.), Mythos Humboldt. Vergangenheit und Zukunft der deutschen Universitäten. Wien: Böhlau, 145–169.

- Merton, R. K. 1985: Die normative Struktur der Wissenschaft. In R. K. Merton, *Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 86–99.
- Metz-Göckel, S., Möller, C., Heusgen, K. 2012: Kollisionen. Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In S. Beaufays, A. Engels, H. Kahlert (Hg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus, 233–256.
- Münch, R. 2011: *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Piore, M. J., Sabel, C. F. 1985: *Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*. Berlin: Wagenbach.
- Pongratz, H. J., Voß, G. G. 2004: *Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These*. In H. J. Pongratz, G. G. Voß (Hg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: Edition Sigma, 7–31.
- Rehbein, B. 2006: *Die Soziologie Pierre Bourdieus*. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Rosa, H. 2005: *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schelsky, H. 1971: *Einsamkeit und Freiheit. Idee und Gestalt der deutschen Universität und ihrer Reformen*. 2., um einen »Nachtrag 1970« erweiterte Auflage. Düsseldorf: Bertelsmann Universitätsverlag.
- Schimank, U. 1995: *Hochschulforschung im Schatten der Lehre*. Frankfurt am Main: Campus.
- Schimank, U., Volkman, U. 2008: *Ökonomisierung der Gesellschaft*. In A. Maurer (Hg.), *Handbuch der Wirtschaftssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 382–393.
- Schmeiser, M. 1994: *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870 – 1920, eine verstehend soziologische Untersuchung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schneickert, C. 2013: *Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Schulze-Buschoff, K. 2000: *Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen*. Aus Politik und Zeitgeschichte: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Band 14/15, 32–38.
- Sennett, R. 2000: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. München: Siedler.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) 2003: *Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02*. Wiesbaden, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/wo-bleibt-zeit,property=pdf.pdf> (letzter Aufruf 05. April 2013).
- Statistisches Bundesamt 2014: *Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik - WS 2013/2014*. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/72005/umfrage/entwicklung-der-studienanfaengerquote/> (letzter Aufruf 18. Februar 2014).
- Struck, O., Grotheer, M., Schröder, T., Köhler, C. 2007: *Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59. Jg., Heft 2, 294–317.
- Voß, G. G. 1998: *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3, 473–487.
- Voß, G. G., Pongratz, H. J. 1998: *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50. Jg., Heft 1, 131–158.
- Wagner-Baier, A, Funke, F., Mummendey, A. 2012: *Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena*. 3. korrigierte Auflage, Friedrich-Schiller-Universität Jena, http://www.jga.uni-jena.de/jgamedia/Downloads/Flyer+und+Brosch%C3%BCren/Postdoc_Studie.pdf (letzter Aufruf 22. Oktober 2014).
- Weber, M. 1988: *Wissenschaft als Beruf*. In M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen: Mohr, 582–613.
- Wissenschaftsrat 1993: *10 Thesen zur Hochschulpolitik*. Drs. 1001/93, <http://www.die-soziale-bewegung.de/hochschule/10thesen.PDF> (letzter Aufruf 05. Februar 2014).

- Wissenschaftsrat 1999: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem. Drs. 4099/99, www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4099-99.pdf (letzter Aufruf 05. Februar 2014).
- Wissenschaftsrat 2014: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (letzter Aufruf 22. Oktober 2014).
- Zilian, H. G., Flecker, J. (Hg.) 1998: Flexibilisierung - Problem oder Lösung? Berlin: Edition Sigma.
- Zimmer, A., Krimmer, H., Stallmann, F. 2007: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich.
- Zimmermann, K. 2000: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Edition Sigma.