

Brüchige Erwerbsverläufe in der Wissenschaft und die Rolle von Vertrauen

Julia Reuter und Oliver Berli

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

Wissenschaftliche Karrieren zeichneten sich immer schon durch langwierige Qualifizierungsverläufe, ausgeprägte Positionshierarchien, spezifische Selektionsprozesse und berufliche Unsicherheit aus, weshalb bereits Max Weber die Universitätslaufbahn als »Hazard«, also als »Glücksspiel« bezeichnete (Weber 1919/1988: 584f.). Historisch angelegte Untersuchungen wie Martin Schmeisers Studie *Akademischer Hasard* (1994) unterstreichen, dass der Weg zur Professur als »Risikopassage« verstanden werden kann. Daran hat sich bis heute nicht viel geändert, denn auch gegenwärtig bedeutet die pyramidale universitäre Personalstruktur deutscher Universitäten, dass nur wenige Personen bis an die professorale Spitze gelangen und ein breiter, in sich differenzierter akademischer Mittelbau auf befristeten Stellen Funktionen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung ausübt (Enders 1996; Metz-Göckel et al. 2009: 69). Angesichts eines wissenschaftlichen Felds, das (beinah) keinen dauerhaften Verbleib an Universitäten oder Forschungseinrichtungen unterhalb der unbefristeten Professur vorsieht, sind wissenschaftliche Karrieren auf jeder erreichten Qualifikationsstufe mit einem hohen Risiko des Scheiterns behaftet (Kahlert 2013a).¹ Vor diesem Hintergrund verwundert es wenig, wenn aus Sicht von Hochschulpolitik wie auch -forschung Bedenken im Hinblick auf die Attraktivität wissenschaftlicher Laufbahnen geäußert werden (Konsortium Bundesbericht 2013).

Stärker an wissenschaftssoziologischen Vorarbeiten orientiert, lässt sich betonen, dass wissenschaftliche Karrieren zudem mit spezifischen Formen der Wissenserzeugung (Knorr-Cetina 1984), der Herausbildung eines wissenschaftlichen Habitus (Franzmann 2012), der Anerkennung und Zuschreibung von wissenschaftlicher Leistung (Lamont 2009; Merton 1968) sowie – in der Regel entgrenzten – Arbeits- und Lebensführungspraktiken verbunden sind (Reuter et al. 2008). Eine solche Perspektive richtet den Fokus nicht ausschließlich auf die Funktionsweise von Wis-

¹ Ausgenommen sind davon die unbefristeten akademischen Ratsstellen, die jedoch quantitativ rar gestreut sind und zudem weniger Anerkennung als Professuren generieren.

senschaft und ihre Kennzahlen, sondern vor allem auf die Akteure der Wissenschaft und ihre Praxis (Beaufäys 2003; Bourdieu 1992). Insbesondere in den letzten Jahren sind zahlreiche Arbeiten zum sozialen Feld der Wissenschaft erschienen, die sich mit der Frage von *Wissenschaft als Lebensform* beschäftigen und entsprechend erwerbs- und bildungsbiographische Methoden einsetzen (bspw. Dressel, Langreiter 2008; Engler 2001). Trotz im Detail unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen eint diese Studien einerseits der Blick auf das Zusammenwirken sozialer wie kultureller Logiken auf die Herstellung einer wissenschaftlichen Persönlichkeit bzw. die Herausbildung eines wissenschaftlichen Habitus sowie eine konstruktivistische Perspektive auf das, was Wissenschaft und wissenschaftliche Karriere aus Sicht der Akteure eigentlich bedeutet.

In unserem Beitrag schließen wir einerseits an diese Perspektiven auf Wissenschaftskarrieren an und wollen andererseits den Versuch unternehmen, Vertrauen als Kategorie für die Analyse von Wissenschaftskarrieren fruchtbar zu machen. Hierzu beziehen wir uns auf empirische Befunde eines Forschungsprojektes zu »Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs«², das sich vor allem mit der biographischen Bedeutung und Bewältigung von Karrierebedingungen und Karriereverläufen aus der Perspektive des sogenannten Wissenschaftsnachwuchses beschäftigt. Der folgende Abschnitt verbindet Reflektionen zum gegenwärtigen Forschungsstand mit der Erläuterung des gewählten Untersuchungsdesigns. Anknüpfend an die Präsentation zweier vorläufiger Ergebnisse des vorgestellten Projekts schließt der Beitrag mit Überlegungen zur Relevanz von Vertrauen für die Untersuchung von wissenschaftlichen Erwerbsverläufen.

Brüchige Erwerbsverläufe in der Wissenschaft und die Rolle von Vertrauen – methodische Vorüberlegungen

Dass Erwerbsverläufe im wissenschaftlichen Feld hochgradig brüchig sind, ist in der Vergangenheit wie auch gegenwärtig vielfach dokumentiert worden (Enders 1996; Schmeiser 1994; Weber 1919/1988). Während »[...] in vielen anderen Berufsbereichen in der dafür typischen Altersstufe bereits ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit und Überschaubarkeit des weiteren Berufswegs erreicht ist« (Konsortium Bundesbericht 2013: 297), gilt dies für das (deutschsprachige) Wissenschaftssystem gerade nicht. Dass die Unsicherheit und die potenziellen Brüche im Erwerbsverlauf nicht dazu führen, dass mehr Nachwuchswissenschaftler/-innen frühzeitig eine Exit-Strategie verfolgen – zynisch ließe sich sagen rechtzeitig –, lässt sich auf den ersten Blick nur schwer erklären. Wir schlagen deshalb vor, für die Analyse von wissenschaftlichen Karriereaspirationen und -verläufen zusätzliche Erklärungsansätze aus der Soziologie des Vertrauens mit in Betracht zu ziehen.

² Es handelt sich um eine Studie, die wir gemeinsam mit Kolleg/-innen vom Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum als Verbundprojekt zum Thema »Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs (WiN): Einfluss von Vertrauen auf Karrierebedingungen, Karriereentwicklungen und Karriereverläufen von Wissenschaftlichem Nachwuchs innerhalb der Hochschule« (Laufzeit 2013-2016) mit Unterstützung des BMBF durchführen. Für weitere Informationen: www.vertrauenwin.de.

Vertrauen – so betont die soziologische Vertrauensforschung – reduziert Komplexität und stellt damit eine wichtige Handlungsressource unter Bedingungen von Ungewissheit und Unsicherheit dar (exempl. Giddens 1996; Luhmann 1989). Auch in ökonomischen Zusammenhängen wird Vertrauen gerne als »soziale Ressource« (Geramanis 2002) behandelt und auf die positiven Implikationen von Vertrauen verwiesen, die als Erweiterung von Handlungspotential funktionalisiert werden können (unter anderem Graeff 1998; Lewicki, Bunker 1995). Für wissenschaftliche Karrieren könnte dies bedeuten, dass Vertrauen für ihr Gelingen eine zentrale Rolle spielt, indem es Ungewissheit in Bezug auf Beschäftigungssicherheit oder fehlende Planungssicherheit überbrückt sowie Loyalität, Leistungsbereitschaft, innere Verpflichtung (»Commitment«) und intrinsische Motivation durch den Glauben an die Idee von Wissenschaft als Lebensform gerade durch Aufbau und Erhalt des Vertrauen-Könnens in sie reproduziert. Zur Beantwortung dieser Fragen fokussierten wir uns im Rahmen unseres Forschungsprojekts auf Karriereverläufe von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fächern BWL, Geschichte und Physik, da die genannten Disziplinen – so unsere Annahme auf Basis der vorliegenden Forschungsliteratur (Burren 2010; Hermanowicz 1998, 2009; Knorr-Cetina 1984) – hinreichend Unterschiede in Bezug auf ihre *Karrierekulturen* erwarten lassen. Darunter fallen unter anderem Indikatoren wie die spezifische Publikationskultur, der Internationalisierungsgrad oder auch die Kriterien für Berufbarkeit. In methodischer Hinsicht wählten wir eine Kombination unterschiedlicher Verfahren: Neben drei Gruppendiskussionen zur Exploration fachspezifischer Karrierekulturen werden seit März 2014 erwerbsbiographische Interviews mit Nachwuchswissenschaftler/-innen in unterschiedlichen Qualifizierungsphasen und Beschäftigungsgruppen durchgeführt. Innerhalb der bereits erwähnten Disziplinen BWL, Geschichte und Physik liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt 20 Interviews mit Doktorand/-innen, Postdocs sowie Juniorprofessor/-innen vor. Der Vorteil des narrativen Verfahrens liegt unseres Erachtens vor allem darin, konkrete Erfahrungen, Thematisierungen und Beurteilungen der Bildungs- und Erwerbsbiographie zu erlangen. Auf diese Weise geraten zudem Vertrauenspraktiken durch die Rekonstruktion von Erfahrungen mit Betreuungsverhältnissen, Förderinstrumenten, wissenschaftlichen Verfahren der Selbststeuerung und Qualitätssicherung (zum Beispiel Peer Review), oder der Hochschule als Arbeitgeber in den Blick. Die Auswertung orientiert sich an den Verfahrensvorschlägen der *Grounded Theory* (Strauss 1987) und zielt darauf, Einblick die biographische Bewältigung von Karriereunsicherheit und die bis heute wenig erschlossenen Vertrauensbeziehungen im wissenschaftlichen Feld zu gewinnen.³

Empirische Befunde zu brüchigen Erwerbsverläufen in der Wissenschaft und der Rolle von Vertrauen

Brüchige Erwerbsverläufe und biographische Karrierearbeit

Die von uns interviewten Nachwuchswissenschaftler/-innen haben bereits früh im Laufe ihrer wissenschaftlichen Karriere die Erfahrung gemacht, dass Beschäftigungsperspektiven unsicher

³ Zur Unterstützung des Datenmanagements und der -analyse wird MAXQDA 11 eingesetzt.

sind, die Personalrekrutierungspraxis und Beschäftigungsverhältnisse, aber auch Fördermöglichkeiten und Förderpraxis je nach Hochschule, Fach und Betreuungspersonen zum Teil erheblich variieren. Interessanterweise führt die Erfahrung dieser Kontingenzen und Brüche in den zum Teil »komplizierten« Erwerbsverläufen nicht zwangsläufig zu brüchigen Erwerbsbiographien, geschweige denn zu einem Bruch mit dem Wissenschaftsfeld. Die Mehrheit der von uns Befragten hat zum Zeitpunkt des Interviews keinen Plan B außerhalb des wissenschaftlichen Feldes vorzuweisen, geschweige denn sich ernsthaft damit beschäftigt. Ungeachtet der Frage, ob dies verständlich oder fahrlässig ist, betonen die Nachwuchswissenschaftler/-innen, dass sie *geföhlt* (immer) Teil des wissenschaftlichen Feldes gewesen seien und auch weiterhin sind; Arbeit gäbe es unabhängig von Beschäftigungsform und -umfang genug, so dass sich niemand – auch in Phasen von Arbeitslosigkeit – wirklich *arbeitslos* geföhlt habe. In einigen Fällen wird uns berichtet, dass außeruniversitäre Nebenbeschäftigungen – selbst ökonomisch attraktive Tätigkeiten – abgelehnt oder eingestellt wurden, um der Wissenschaft mehr Zeit und volle Aufmerksamkeit widmen zu können.

Zudem ist in den Erzählungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern über ihre eigenen wissenschaftlichen Werdegänge wenig Platz für persönliche Krisen, Zweifel, oder Rückschritte.⁴ Das mag (auch) an institutionalisierten Repräsentationspraktiken wissenschaftlicher Werdegänge in Gesprächen unter Kolleg/-innen liegen und dem Umstand geschuldet sein, dass Wissenschaftler/-innen, Günter Burkart et al. (2006) zufolge, zu den »Virtuosen der Selbstthematization« zählen. So wurden uns in der Regel in ausführlicher Art und Weise der eigene wissenschaftliche Werdegang als »große Entwicklungsgeschichte« (Bildungsroman) erzählt, also als eine Geschichte, die häufig mit diffusen persönlichen Interessen in der Jugend oder auch im Studium beginnt und sich dann kontinuierlich zu einer wissenschaftlichen Laufbahn transformiert. Ebenso häufig wird die Promotionsphase als Einstieg in die Erzählung gewählt. Wie bereits Steffani Engler (2001) herausgearbeitet hat, lässt sich anhand der biographischen Erzählungen die Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit analysieren. Aufgrund erster Analysen der biographischen Stehgreiferzählungen sprechen wir in diesem Zusammenhang gegenwärtig – in loser Anlehnung an Anselm L. Strauss und Juliet Corbin (1988/2004) – von *biographischer Karrierearbeit*.⁵ Unter diesem Konzept verstehen wir alle »Techniken«, welche die von uns befragten Nachwuchswissenschaftler/-innen anwenden, um ihre objektiv brüchigen und komplizierten Erwerbsverläufe subjektiv als *Karriere* im Wissenschaftsfeld zu deuten und damit Kontinuität in ihren Erwerbsbiographien herzustellen und sie gegenüber sich selbst wie auch Anderen plausibilisieren zu können. Retrospektiv werden Diskontinuitäten bzw. Kontingenzen im Lebenslauf mit Sinn aufgeladen, entdramatisiert oder sogar bagatellisiert, wie im Falle von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit aufgrund von ausgelaufener Projektförderung.

4 Inwiefern hier geschlechtsspezifische Narrationsstrategien unterscheidbar sind, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch eine offene Frage. Allerdings sprechen beispielsweise die Ergebnisse von Gert Dressel und Nikola Langreiter (2005) dafür, diesen Aspekt weiter zu untersuchen.

5 Das Konzept der biographischen Arbeit wurde von Strauss und Corbin (1988/2004) ursprünglich im Kontext Medizinsoziologie und psychosozialer Versorgungsforschung entwickelt und bezeichnet hier die – zum Teil therapeutisch angeleitete – Beschäftigung der Patienten mit der eigenen Lebensgeschichte, der biographischen Zeit, dem Selbstkonzept und dem eigenen Körperbild im Kontext krankheitsbezogener Veränderungen.

[...] Also das waren zum Glück nur wenige Monate damals, [Jahresangabe] da war ich dann arbeitslos und das war eben die Phase wo das Manuskript zum Abschluss kommen musste und wir also dann wirklich auf Hochtouren weitergearbeitet haben und ja, ich hatte dann irgendwann eben die Chance nach [Stadtname] zu gehen ans [Institutsname], was mich dann doch befreit hat aus vielen dieser Zwänge, aber natürlich musste das Manuskript noch fertig werden und ich war gewissermaßen auch in der Verantwortung ja da mit den anderen Kollegen, dass dann nicht schleifen zu lassen und wir haben das dann, ja [Jahresangabe] ist es erschienen. Also doch gemeinsam fertig gemacht und zum Teil eben auch auf, ja also in Phasen der Arbeitslosigkeit. (Postdoc Geschichte, m, 41 Jahre alt: 24)⁶

Andere deuten beispielsweise die fehlende Betreuung im Studium oder während der Promotion als Gelegenheitsstruktur zum selbstgesteuerten Lernen um – ohne auf den Hinweis zu verzichten, dass das »natürlich« nicht jedem bzw. jeder gleich gut bekomme. Dies erinnert an Jürgen Enders (insbesondere 2003: 258) Deutung des Nachwuchswissenschaftlers als »Unternehmer seiner Selbst«. Nachwuchswissenschaftler/-innen weisen Parallelen zum Arbeitskraftunternehmer im flexiblen Kapitalismus, insbesondere im Bereich kreativer Berufe, auf, denn trotz biographisch verkürzter Zeithorizonte, trotz Entbindung aus dem gesicherten Normalarbeitsverhältnis, trotz projektförmiger Arbeitsverhältnisse lässt sich eine nach wie vor hohe moralische Verpflichtung gegenüber der Arbeit feststellen (hierzu auch Koppetsch 2006; Voß, Pongratz 1998). Zudem weist bereits Weber (1919/1988) darauf hin, dass Wissenschaft als Beruf nicht nur Hingabe verlange, sondern auch »harte Arbeit« bedeute.

Vertrauensbeziehungen in der Wissenschaft – fachkulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Medialen Berichten über die prekäre Beschäftigung von »geknechteten Betteldozenten« zum Trotz (hierzu etwa Reif 2012), begegnen wir in unserer Studie in der Regel Nachwuchswissenschaftler/-innen, die an den Idealen von Autonomie, Freude und Leidenschaft wissenschaftlicher Arbeit festhalten. Dies ausschließlich auf einen besonderen Berufsethos von kreativen Berufsgruppen zurückzuführen, wie es die neuere Arbeitsforschung tut, erscheint uns als Erklärung nicht ausreichend. Stattdessen lohnt es sich unserer Meinung nach, wissenschaftliche Karrieren auch unter vertrauensanalytischen Gesichtspunkten zu betrachten. Vertrauen ist zwar nicht zwangsläufig die zentrale Semantik, derer sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bedienen, wenn sie von ihrer wissenschaftlichen Laufbahn *erzählen*, aber sie *erleben* doch ihre eigene wissenschaftliche Karriere vor allem im Kontext von sozialen Beziehungen, in den Vertrauen eine gewichtige Rolle spielt. Dies sind in erster Linie Peer-Kontakte, also Kontakte zu Personen aus dem eigenen beruflichen Umfeld, mit denen man einen regelmäßigen, kontinuierlichen Austausch auf breiter Basis pflegt (personalisierte Beziehungen, unter anderem gemeinsame Freizeitaktivitäten) und mit denen wichtige Informationen geteilt werden bzw. denen sich in Fragen zu Publikations- oder Bewerbungsvorhaben anvertraut wird. Im besten Fall fungieren Peers nicht nur als ideelle Stütze, als Ratgeber, sondern

⁶ Die Angaben zu den zitierten Interviewpassagen beinhalten die aktuelle Karrierephase, das Fach, das Geschlecht und Alter zum Zeitpunkt des Interviews sowie die Absatznummer für das jeweilige Transkript. Die Auszüge wurden für die Publikation sprachlich vereinfacht und anonymisiert.

auch als »Türöffner« für begehrte Kontakte und Stellen. Hier zeigt sich, dass interpersonales Vertrauen auch als Sozialkapital von den Nachwuchswissenschaftler/-innen bewertet werden kann (zu Vertrauen als Sozialkapital Haug 1997: 16ff.). Peers sind aber auch jene Personen, die – unabhängig von formalen Organisationszugehörigkeiten und konkreten Beschäftigungsbedingungen – eine Vertrautheit mit dem System und damit Zugehörigkeits- und Kontinuitätserleben im Wissenschaftsfeld herstellen. Es ist ein Vertrauen, das im Horizont einer Interaktionsgeschichte und zurückliegender Erfahrungszusammenhänge entsteht (Endreß 2002: 176) und auf einen strukturell unhintergehbaren wechselseitigen Anerkennungsprozess verweist (Endreß 2002: 184).⁷

Vertrauen wird in wissenschaftliche Karrieren vor allem auch innerhalb von *Betreuungsverhältnissen*, wie etwa der Promotion, virulent. Denn für die meisten ist die Entscheidung zur Promotion zunächst einmal eine Entscheidung, die unter Unsicherheit getroffen wird: Ist der/die Betreuer/-in für mein Promotionsthema wie auch für meinen Weg in die Wissenschaft die richtige Wahl, ist er/sie verlässlich, unterstützt er/sie mich fachlich wie persönlich? Sicherlich stellt sich der/die Betreuer/-in ähnliche Fragen: Ist der Nachwuchs in der Lage, eine Dissertation im vereinbarten Zeitraum anzufertigen, hat er/sie das Potenzial zum Wissenschaftler/-in, kann er/sie sich auch langfristig genug motivieren, um kontinuierlich an der Fertigstellung der Dissertation zu arbeiten? Sowohl Nachwuchswissenschaftler/-innen als auch Betreuer/-innen müssen sich wechselseitig Vertrauen gewähren – ähnlich einer wechselseitigen Kreditvergabe (Coleman 1988: 102f.), da sie mit Hoffnungen und Erwartungen an Gegenleistungen in der Zukunft verknüpft ist.⁸ Doktorvater oder -mutter nehmen dabei eine Doppelrolle ein: Sie sind sowohl *Adressaten* interpersonales Vertrauens als auch *Generatoren* organisationalen Vertrauens, denn in ihrer Rolle als Professor bzw. Professorin und/oder Vorgesetzte/-r repräsentieren sie immer auch die Führungsebene der Organisation Hochschule, weshalb das Betreuungsverhältnis auch ein Schauplatz bzw. Generator systemischen Vertrauens ist (zur Bedeutung von Vorgesetzten als Initiatoren wie Repräsentanten von Organisationsvertrauen auch Oswald 2010: 69). Wie hoch das Vertrauen des wissenschaftlichen Nachwuchses in seine/ihre Betreuer/-innen ist, zeigt sich auch darin, dass viele der Befragten ihren Professorinnen und Professoren an andere Universitäten gefolgt sind bzw. folgen würden, wenn diese einen Ruf annehmen – auch wenn dies häufig mit hohen Kosten für sie verbunden ist, die teilweise auch offen benannt werden: Doppelte Wohnsitze, Fernbeziehungen und Verlust von Freundschaftsnetzwerken sind hier gängige Stichworte. Der folgende Interviewauszug verdeutlicht die komplexe Gemengelage in der

⁷ Martin Endreß schlägt daher vor, systematisch zwischen unterschiedlichen *Modi* des Vertrauens zu unterscheiden, wobei er habituelles Vertrauen, das auf Routinehandlungen des Alltags, also wiederholten sozialen Handlungen beruht, von *reflexivem* Vertrauen unterscheidet, das durch explizite und kalkulierte Risikoüberlegungen und Misstrauensunterstellungen gekennzeichnet ist (vgl. auch Endreß 2012).

⁸ Man könnte dieses Verhältnis auch so umschreiben: Der/die Nachwuchswissenschaftler/-in lässt sich auf eine wissenschaftlichen Karriere ein inklusive der damit verbundenen Risiken an finanzieller und/oder beruflicher und/oder privater Unsicherheit, in der Hoffnung auf wissenschaftliche wie persönliche Förderung und Erfolg, die zum Beispiel auch Anschlussbeschäftigung und/oder Karrieresprung bedeuten kann. Der/die Betreuer/-in geht eine hohe individuelle Verantwortung ein, er/sie investiert längerfristig die eigenen knappen Ressourcen (an Zeit und/oder Ausstattungsmittel) mit der Erwartung, dass der Nachwuchs innerhalb des vereinbarten Zeitpunkts sein Promotionsvorhaben erfolgreich abschließt und die eigene wissenschaftliche Reputation vermehrt, zumindest nicht gefährdet.

Nachwuchswissenschaftler/-innen entscheiden, wenn ein Ortswechsel unausweichlich zu werden droht:

Und ja und dann so die große Entscheidung war sozusagen als dann klar war das [Vorname des Professors] einen Ruf nehmen wird und er dann gefragt hat, ob ich mitkommen will nach [Stadtname A] und das war nicht so einfach. Ja es war schon klar, wenn ich in [Stadtname B] bleibe wird die Stelle auslaufen und ich hänge dann von Gutdünken des Nachfolgers ab oder der Nachfolgerin wie es weitergeht. Auf der anderen Seite wollte ich halt [Vorname des Professors] als unmittelbaren Chef auch nicht verlieren, weil er einfach mir dafür ja viel zu wichtig geworden ist und auch in seiner Art der Zusammenarbeit, das passt einfach irgendwie [...] das wollte ich irgendwie nicht aufgeben und dann stand halt zur Debatte der Preis Freundeskreis aufgeben, [Stadtname B] aufgeben das mir in diesen sechs Jahren Studium da auch ans Herz gewachsen ist, was ich irgendwie auch nie gedacht hätte, aber die Freunde vor allen Dingen. (Doktorand BWL, m, 29 Jahre alt: 83-94)

Dennoch zählt unter vertrauensanalytischen Gesichtspunkten aus Sicht des Nachwuchses am Ende nicht der Verlust, sondern der Gewinn. Denn die Fortsetzung des Betreuungs- und/oder Dienstverhältnisses wird als Anerkennung des bisher Geleisteten («als Privileg») und als Vertrauen in die eigene Person bzw. Arbeit/Leistung erlebt. Dies trifft auch dann zu, wenn es sich um Weiterbeschäftigungen mit anderem Umfang und inhaltlichen Anforderungen handelt.

In der sozialen Praxis der Wissenschaft gestalten sich Qualifizierung und Betreuung von Promovierenden nach Disziplinen unterschiedlich. Dies hängt nicht nur von dem Stellenwert der Promotion in einzelnen Fächern ab, sondern auch von der fachspezifischen Organisationsform von Forschung: Während in der Physik die Promotion nicht zwangsläufig gleichbedeutend mit der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere ist, und die wissenschaftliche Reputation der Betreuungspersonen wesentlich von der Arbeit des Nachwuchses abhängt, sind in BWL und Geschichte Promotionen zusätzliche Berufsqualifikationen und Themen und Ergebnisse der Dissertation eher lose mit den Arbeitsschwerpunkten der Betreuenden verbunden (Kahlert 2013b: 2). Entsprechend stellt sich das Vertrauensproblem im Rahmen des Betreuungsverhältnisses je nach Fach in unterschiedlicher Weise und es wird, wie wir vor allem in unseren Gruppendiskussionen entnehmen konnten, sehr unterschiedlich gehandhabt: In der Physik wird das Problem der vergleichsweise hohen Vertrauensinvestition in die wissenschaftlichen Fähigkeiten der Doktorand/-innen unter anderem damit gelöst, dass Betreuungsverhältnisse in der Regel auch Dienstverhältnisse sind, die eine andere Kontrolle des Nachwuchses erlauben, als Betreuungsverhältnisse, in denen der Nachwuchs keiner unmittelbaren Beschäftigung an der Universität nachgeht. Üblich sind in einem von uns untersuchten Institut während der Promotionsphase Arbeitsverträge mit kurzer Laufzeit (zum Beispiel wenige Monate oder ein Jahr), die zum Teil der unsicheren Drittmittelfinanzierung geschuldet sind, aber aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler/-innen auch als Instrument der Selbst- und Fremdsteuerung sowie der Qualitätssicherung eingesetzt werden: Doktorand/-innen müssen sich während ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bewähren, sonst sinkt die Chance, dass der Betreuende als Dienstherr/-in weiter in die wissenschaftliche Karriere des Nachwuchses investiert. Zudem ist Forschungsarbeit in der Physik sehr viel stärker *gruppenförmig* organisiert: Die Leistungen des Wissenschaftsnachwuchses sind für den/die Betreuer/-in aufgrund der hohen Interaktionsdichte sowie der Apparateabhän-

gigkeit permanent sichtbar und damit überprüfbar.⁹ Umgekehrt dienen die regelmäßigen Arbeitstreffen mit der Nachwuchsgruppe aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler/-innen als fortlaufender Feedbackmechanismus für das eigene Tun; Betreuung wird so indirekt auf mehrere Schultern verteilt; es entsteht idealerweise so etwas, was man einen »informellen Qualitätszirkel« nennen könnte.

Anders sieht es in der BWL und Geschichte aus: Hier sind zum einen Betreuungsverhältnisse nicht zwangsläufig Dienstverhältnisse – was für die Geschichte stärker zutrifft als für die BWL. Zudem gilt im Vergleich zur Physik in beiden Fächern die Promotion eher als »exklusive« Eintrittskarte in die Wissenschaft und Themen und Ergebnisse werden vielmehr als singuläre Eigenleistung betrachtet, was möglicherweise die wissenschaftliche Bedeutung der Betreuungsperson verringert, den wechselseitigen Bedarf an Vertrauen innerhalb des Betreuungsverhältnisses aber erhöht. Promotionen in der BWL und Geschichte sind – solange sie nicht in strukturierten Großprojekten (zum Beispiel Sonderforschungsbereiche (SFB)) stattfinden – nach wie vor »Individualpromotionen« und damit auch die Betreuungsverhältnisse individuelle Betreuungsverhältnisse. Die von uns befragten Nachwuchswissenschaftler/-innen erleben entsprechend ihr Betreuungsverhältnis zwar stärker als personalisiertes, dafür aber auch viel stärker als informelles, intransparentes Verhältnis: Es fehle zum Teil an klaren Absprachen im Hinblick auf Erwartungshorizont und Beurteilungskriterien, an strukturierten fachlichen Rückmeldungen, häufig aber auch einfach (nur) an regelmäßigen Gesprächen und Treffen. So berichtet uns ein Nachwuchswissenschaftler der Betriebswirtschaft rückblickend über seine Promotionsphase und die Treffen mit seinem Betreuer:

»Er war selten da. Man wusste auch nicht so richtig, wann er wieder da ist, ob er schon wieder weg ist. Das war so ein bisschen so unter uns das geflügelte Wort [...] Über die Promotion haben wir kaum gesprochen, einfach weil er mir inhaltlich ohnehin kein Feedback hätte geben können. Ich hatte einmal eine grobe Gliederung hingeschickt, Exposé, nach dem Motto, ja, okay, können sie machen. Und dann habe ich dann das nächste Gespräch war über den Titel kurz vor Abgabe und dann habe ich abgegeben.« (Postdoc BWL, m, 33 Jahre alt: 24)

Es erscheint naheliegend, dass dies nicht unbedingt das Vertrauen in eine wissenschaftliche Karriere und/oder das eigene wissenschaftliche Tun erhöht (Kahlert 2013b: 3), auch wenn wir dies zum jetzigen Zeitpunkt mit unseren Daten noch nicht belegen können. Andererseits ließe sich misstrauisch fragen, inwiefern diese Erzählung nicht geradezu der *illutio* des wissenschaftlichen Feldes gehorcht, die gängig von einer individuell erbrachten Forschungsleistung ausgeht (vgl. Engler 2001: 444ff.) und diese im Promotionsverfahren auch feststellt, d.h. anerkennbar macht.

⁹ Dies gilt vor allem für die Experimentalphysik und ist zudem davon abhängig, wie »weit« der jeweilige Arbeitsbereich erforscht ist. Wie in den Interviews zu bedenken gegeben wurde, gibt es auch heute noch Bereiche in der Experimentalphysik, in der kleine Teams oder einzelne Personen einen »Unterschied« machen können.

Abschließende Bemerkungen

Obwohl die von uns Befragten mit den Bedingungen ihres jeweiligen Feldes vertraut sind und mehrheitlich die Unwägbarkeiten und Zwänge einer wissenschaftlichen Karriere am eigenen Leib erfahren haben, stellen sie ihren wissenschaftlichen Werdegang im Gespräch mit uns nur in Ausnahmefällen als prekär, brüchig und krisenhaft dar. Wir gehen zum gegenwärtigen Zeitpunkt davon aus, dass vor allem zwei Bausteine zur Erklärung dieses Befundes notwendig sind. Erstens leisten die Befragten *biographische Karrierearbeit* und schaffen so auf Basis eines objektiv brüchigen Erwerbsverlaufs eine subjektiv sinnhafte Karriere, die für sie und andere plausibilisiert, warum sie im Wissenschaftsfeld verbleiben, warum sie keinen Plan B ernsthaft verfolgen oder warum sie auf den »Sechser im Lotto« (eine Professur) weiterhin hoffen. Zweitens plädieren wir dafür, *Vertrauen als Erklärungsressource* für die Analyse wissenschaftlicher Erwerbsverläufe und -biographien nutzbar zu machen. Denn sowohl Vertrauen in Personen als auch in Institutionen stellt unseres Erachtens eine wichtige Ressource für den wissenschaftlichen Nachwuchs dar. Die Einbindung in Netzwerke und enge Peer-Kontakte, aber auch Betreuungsverhältnisse können so fehlendes Vertrauen in die Organisation Hochschule kompensieren und eine Inkaufnahme von kurzen Vertragslaufzeiten und Beschäftigungsunsicherheit stützen. Inwiefern daneben »offizielle« hochschulische Reformen der Doktorand/-innenausbildung und neue bildungspolitische Instrumente der Nachwuchsförderung das Vertrauen des Nachwuchses in eine wissenschaftliche Karriere stärken, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus unserer Sicht zumindest eine empirisch offene Frage; denn auch das Gegenteil – der Vertrauensverlust oder gar Misstrauen – könnte der Fall sein, etwa wenn das hochschulische Bestreben nach Transparenz, Standardisierung und Regulierung verhindert, dass interpersonale Vertrauensbeziehungen entstehen, weil diese gerade nicht auf reflexiven professionellen Standards, sondern auf impliziten Loyalitätsunterstellungen basieren.

Literatur

- Beaufäys, S. 2003: *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Bourdieu, P. 1992: *Homo academicus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Burkart, G., Fröhlich, M., Heide, M., Watkins, V. 2006: Gibt es Virtuosen der Selbstthematization? In: G. Burkart, M. Heide (Hg.), *Die Ausweitung der Bekenntniskultur – neue Formen der Selbstthematization*. Wiesbaden: VS, 313–337.
- Burren, S. 2010: *Die Wissenskultur der Betriebswirtschaftslehre. Aufstieg und Dilemma einer hybriden Disziplin*. Bielefeld: transcript.
- Coleman, J. S. 1988: *Social Capital in the Creation of Human Capital*. *American Journal of Sociology*, 94. Jg., Supplement: *Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure*, 95–120.
- Dressel, G., Langeiter, N. 2005: *WissenschaftlerInnen scheitern (nicht)*. In S. Zahlmann, S. Scholz (Hg.), *Scheitern und Biographie. Die andere Seite moderner Lebensgeschichten*. Gießen: Psychosozial-Verlag, 107–126.
- Dressel, G., Langreiter, N. 2008: *Wissenschaftlich Arbeiten – schneller, höher, weiter? Zum (Un-)Verhältnis von Arbeit und Freizeit in den (Kultur-)Wissenschaften*. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitati-*

- ve Social Research, 9. Jg., Heft 1, www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/313/687 (letzter Aufruf 28. Oktober 2014).
- Enders, J. 1996: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Enders, J. 2003: Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen. In: R. Hitzler, M. Pfadenhauer (Hg.), *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske + Budrich, 253–262.
- Endreß, M. 2002: *Vertrauen*. Bielefeld: transcript.
- Endreß, M. 2012: *Vertrauen und Misstrauen. Soziologische Überlegungen*. In C. Schilcher, M. Will-Zocholl, M. Ziegler (Hg.), *Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt*, Wiesbaden: Springer VS, 81–102.
- Engler, S. 2001: »In Einsamkeit und Freiheit.« Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Franzmann, A. 2012: *Die Disziplin der Neugier. Zum professionalisierten Habitus in den Erfahrungswissenschaften*. Bielefeld: transcript.
- Geramanis, O. 2002: *Vertrauen. Die Entdeckung einer sozialen Ressource*. Stuttgart: Hirzel.
- Graeff, P. 1998: *Vertrauen zum Vorgesetzten und zum Unternehmen. Modellentwicklung und empirische Überprüfung verschiedener Arten des Vertrauens, deren Determinanten und Wirkungen bei Beschäftigten in Wirtschaftsunternehmen*. Berlin: Wiss. Verlag.
- Giddens, A. 1996: *Konsequenzen der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Haug, S. 1997: *Soziales Kapital. Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand*. Arbeitspapier Nr. 15 des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung, www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp2-15.pdf (letzter Aufruf 28. Oktober 2014).
- Hermanowicz, J. C. 1998: *The Stars Are Not Enough: Scientists – Their Passions and Professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hermanowicz, J. C. 2009: *Lives in Science: How Institutions Affect Academic Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kahlert, H. 2013a: *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich.
- Kahlert, H. 2013b: *Gatekeeping für Chancengleichheit in Hochschule und Forschung: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen*. Universität Hildesheim, www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Gatekeeping_2013.pdf (letzter Aufruf 1. Oktober 2014).
- Knorr-Cetina, Karin 1984: *Die Fabrikation von Erkenntnis. Zur Anthropologie der Naturwissenschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: WBV.
- Koppetsch, C. 2006: *Das Ethos der Kreativen. Eine Studie zum Wandel von Arbeit und Identität am Beispiel der Werbeberufe*. Konstanz: UVK.
- Lamont, M. 2009: *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgement*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Luhmann, N. 1989: *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion von Komplexität*. Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Merton, R. K. 1968: *The Matthew Effect in Science*. *Science*, 159. Jg., Heft 3810, 56–63.
- Metz-Göckel, S., Möller, C., Auferkorte-Michaelis, N. 2009: *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Budrich.

- Oswald, M. E. 2010: Vertrauen in Organisationen. In M. K. W. Schweer (Hg.), *Vertrauensforschung 2010: A State of the Art. Psychologie und Gesellschaft* 9, 63–85.
- Reif, F. 2012: Wissenschaft prekär: Kettenjobber, Leiharbeiter, Forschungsknechte, www.spiegel.de/forum/karriere/wissenschaft-prekaer-kettenjobber-leiharbeiter-forschungsknechte-thread-62139-1.html (letzter Aufruf 23. Oktober 2014).
- Reuter, J., Vedder, G., Liebig, B. 2008: *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Frankfurt am Main: Campus.
- Strauss, A. L. 1987: *Qualitative analysis for social scientists*, Cambridge, M.A.: Cambridge University Press.
- Strauss, A. L., Corbin, J. 1988/2004: *Weiterleben lernen. Verlauf und Bewältigung chronischer Krankheit*. Bern: Huber.
- Schmeiser, M. 1994: *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870–1920*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Voß, G. G., Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50. Jahrgang, Heft 1, 131–158.
- Weber, M. 1919/1988: *Wissenschaft als Beruf*. In M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen: Mohr, 582–613.