

# Vor allem Glück gehabt?

## Wissenschaftskarriere, Nachwuchsförderung und die Semantik „Glück“ an Universitäten<sup>1</sup>

Caroline Richter

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Verwaltete Biografien«*

Die wissenschaftliche Laufbahn mit der Professur als ihrem idealtypischen Endpunkt wird schon seit Langem als Berufsbiografie mit ausgeprägten Risiken und hoher Ungewissheit charakterisiert und diskutiert (Weber 1921; Kraus 2000; Reuter et al. 2016). Vor diesem Hintergrund befasste sich das organisationssoziologische Forschungsprojekt „Organisation von Vertrauen“, Teilprojekt des Verbundes „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs (VWiN)“, anhand problemzentrierter Interviews mit den strukturellen Bedingungen dieser beruflichen Laufbahn und den individuellen Erlebnissen und Deutungen von Aspirant/-innen, die diesen Weg beschreiten, wie auch von Professor/-innen, die im Zuge der akademischen Selbstverwaltung für die Selektion verantwortlich sind. Untersucht wurde vor allem, welche Bedeutung der Faktor Vertrauen für die Laufbahnen von Nachwuchswissenschaftler/-innen hat. Aus dieser Perspektive überraschte bei der Auswertung der Interviews die Häufigkeit, mit der die Interviewten in der Darstellung ihrer Biografien den Begriff „Glück“ verwendeten und damit eine spezifische individuelle Zurechnung von Erfolg zum Ausdruck brachten. Warum verweisen die Akteure bezogen auf ihre berufliche Laufbahn so häufig auf Glück? Die Rekonstruktion ihres Umgangs mit Spezifika wissenschaftlicher Sozialisation erlaubt Rückschlüsse darauf, wie Universitäten die Berufsbiografien ihrer wissenschaftlichen Aspirant/-innen verwalten. Der Begriff der Verwaltung wird hierbei als strukturierender Einfluss verstanden, der durch den organisationalen Rahmen von Universitäten und die für die Selektion von Aspirant/-innen zuständige Professor/-innenschaft ausgeübt wird. Dieses über die formale Verwaltung als zentrale Einheit an Universitäten hinausgehende Verständnis ermöglicht, die spezifischen Bedingungen von wissenschaftlichen Biografien mit ihren vorrangig in Bezug zur Professor/-innenschaft bestehenden Risiken und Abhängigkeiten in den Blick zu nehmen. Eine Auseinandersetzung mit Glück in wissenschaftlichen Biografien, die sowohl das Verwalten auf Organisationsebene als auch das Verwalteterwerden auf Akteurebene berücksichtigt, wurde bisher noch nicht unternommen. Sie ist aber auch zeitdiagnostisch interessant und wichtig, denn die Literatur beschreibt den Weg zur Universitätsprofessur als einen riskanten, der geprägt ist von den habituellen

---

<sup>1</sup> Der vollständige Beitrag erscheint unter dem Titel "Vom Glück der Berufung. "Glück" als Topos in Berufsbiographien des wissenschaftlichen Nachwuchses" von Caroline Richter und Christina Reul in BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen.

Anforderungen der Scientific Community und den Besonderheiten von Profibürokratien (Mintzberg 1979), die ihren Nachwuchs durch die Expert/-innen des jeweiligen Faches heranbilden lassen. Die Untersuchung von Glück als Topos in Berufsbiografien von Nachwuchswissenschaftler/-innen ermöglicht es, die feldspezifischen Selbstentwürfe als Spiegel und Ergebnis strukturierender Einflüsse durch Verwaltung in wissenschaftlichen Laufbahnen zu analysieren.

## Glück

Der Begriff „Glück“ beschreibt „körperlich-sinnliche oder sinnerfüllte, intensiv-glühende oder transzendenzlastige, zufällig sich einstellende oder durch eigenes Streben errungene Glückszustände“ (vgl. Hörisch 2011: 13). Hettlage (2015) unterscheidet besonders drei Sinnprovinzen der Glücksforschung und ihre jeweiligen Begriffe von Glück: erstens als Bezeichnung für ein sich in Zufällen realisierendes Schicksal, dem positiv gedeutete Erlebnisse und Freuden zugerechnet werden; zweitens als Beschreibung eines Gefühlsäquivalents, das sich zum Beispiel in Lifestyle-Moden und ihren spezifischen Konzepten wie happiness und well-being zeigt; drittens als Streben nach Eudämonie im Sinne von Aristoteles, das heißt als Lebensführungsglück und Glückseligkeit, die auf einen ganzheitlichen Lebensentwurf abzielen und sich in Kulturvariationen und dem Habitus der Akteure manifestieren (ebd.: 19ff.). Gemeinsam ist diesen verschiedenen Facetten der Bedeutung von Glück, dass sie immer auch eine Auffassung vom „richtigen Sein“ und „richtigen Handeln“ spiegeln (vgl. Hörisch 2011). Wer Glück hat, muss also vom Schicksal begünstigt sein, „richtig sein“ oder etwas „richtig gemacht haben“. Das Konzept Glück beinhaltet somit einerseits eine Dimension von Verdienst und Belohnung; andererseits auch eine Dimension von Zufälligkeit, die so eingeordnete Entwicklungen als außerhalb der individuellen Verantwortung oder dem individuellen Einfluss liegend kennzeichnet.

Für eine (erfolgreiche) Berufsbiografie ist Glück eine Voraussetzung – das erscheint intuitiv plausibel, weil gerade akademische Laufbahnen von zahlreichen Risiken begleitet und ihre Bedingungen zum großen Teil nicht kontrollierbar sind. Die Auseinandersetzung mit Aussagen, in denen Glück explizit als Begründungskategorie herangezogen wird, lässt, wie zu zeigen sein wird, über individuelle Deutungen und Zurechnungen von Ereignissen auf das Konstrukt Glück hinaus Rückschlüsse zu, auf organisationale Angebote für und Anforderungen an wissenschaftliche Berufsbiografien und biografische Selbstentwürfe. Denn diese werden weniger durch die formale Verwaltung an Universitäten geprägt, sondern vielmehr über die inhaltliche und damit für die Selektion von Aspirant/-innen relevante Verwaltung durch die Professor/-innenschaft.

## Glück und wissenschaftliche Biografie

Eine klassische Wissenschaftskarriere beginnt mit der Promotion als Abrundung eines Universitätsstudiums, setzt sich nach der Postdoc-Phase mit einer Juniorprofessur oder Habilitation fort und mündet schließlich in der Berufung und damit in der Universitätsprofessur. Unter einer „wissenschaftlichen Karriere“ wird in Deutschland dementsprechend ausschließlich das Erlangen einer Universitätsprofessur verstanden (vgl. Minssen 2016). Eine Berufung auf eine Professur ist auch nahezu unerlässlich, um dauerhaft als Wissenschaftler/-in an einer deutschen Universität arbeiten zu können. Unbefristete Stellen im Mittelbau sind rar, und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht für den wissenschaftlichen Mittelbau auch nach der jüngsten Reform weiterhin ein zeitlich befristetes Arbeiten vor.

Risiken und Unsicherheiten ergeben sich typischerweise durch arbeitsvertragliche Regelungen (Befristungen mit zum Teil sehr kurze Laufzeiten; Teilzeitbeschäftigung), Drittmittelabhängigkeit, aber auch mit Blick auf die Wahrscheinlichkeit und Berechenbarkeit der Berufung – aufgrund der begrenzten Zahl zu besetzender Professuren ebenso wie aufgrund intransparenter Anforderungen und Auswahlkriterien. Schließlich erschwert ein mit durchschnittlich 41 Jahren hohes Erstberufungsalter friktionsfreie Ausstiege aus dem Wissenschaftssystem (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013; Kahlert 2013). Zugleich ist angesichts breiterer Zugänge zu Universität, hervorgerufen durch Reformen und gesellschaftlichen Wandel, und gestiegener Anforderungen durch Bedingungen der Drittmittelfinanzierung der Wettbewerb unter den Aspirant/-innen immens (vgl. Torka 2015). So sind Wissenschaftsbiografien charakterisiert durch eine Ungewissheit zwischen „Hauptgewinn“ und „Ausschluss“ und wurden deshalb auch als Laufbahnen „[z]wischen W3 und Hartz IV“ (Lange-Vester, Teiwes-Kügler 2013), als „vertrackt“ (Funken et al. 2015) und als „Entrepreneurshipping in unvollkommen Märkten“ (Matthies 2005) bezeichnet. Das spezifische Risiko liegt nicht nur im ungewissen Aufstieg – eine garantierte steile Karriere ist auch in anderen Bereichen eine Seltenheit –, sondern in der gleichzeitigen Unmöglichkeit, abgesichert und längerfristig eine mittlere, bereits erreichte Position einzunehmen.

## Daten

Die Daten, auf denen die diesem Beitrag zugrunde liegenden Beobachtungen basieren, stammen aus dem BMBF-geförderten Projekt „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Laufzeit 2013-2017, FKZ: 16FWN002). Hierfür wurden u.a. Aspirant/-innen auf eine Professur und bereits Berufene zum Verlauf ihrer akademischen Karriere befragt.

Die halbstandardisierten Interviews wurden als problemzentrierte Interviews geführt (Witzel, Reiter 2012) und in der Haltung der Grounded Theory nach Strauss (1998) und Strauss und Corbin (1996) ausgewertet. Die interviewten Professor/-innen wurden im Sinne von Pfadenhauer (2007) als Expert/-innen mit organisationaler Gestaltungsmacht verstanden und adressiert, die interviewten Nachwuchswissenschaftler/-innen als Expert/-innen ihrer eigenen akademischen Karriere ohne organisationale Gestaltungsmacht.

Die Auswertung der Interviews auf der Basis der Grounded Theory bezog sich im Forschungsprojekt gezielt auf Vertrauen und seinen Einfluss auf wissenschaftliche Laufbahnen. Für diesen Aufsatz wurde der Code „Glück“ erneut ausgewertet. Die Interviewten nutzten das Konzept „Glück“ wiederholt von sich aus, wenn sie in einer narrativen Darstellung ihrer akademischen Laufbahn eine kaum steuerbare Entwicklung schilderten. Daneben wurden sie gegen Ende der Interviews auch explizit gefragt, was für das Erlangen einer Universitätsprofessur nach ihrer Erfahrung wichtiger sei: Glück oder Können.

## Ergebnisse

Der Beitrag zeigt, dass „Glück“ in den Berichten und Schilderungen zwar vorrangig in der Grundbedeutung von Zufall oder dem englischen Begriff „hazard“ erscheint, zur Erklärung des Unerklärlichen und nicht Beeinflussbaren. Es gibt aber weitere thematische Facetten, die in diesem Kontext regelmäßig mit Glück in Verbindung gebracht werden: das Glück, Spaß haben zu dürfen, und das Glück, gefördert

zu werden. Die Analyse von diesen Facetten eines kommunikativen Einsatzes von Glück als biografischem Topos weist darauf hin, dass es unzureichend ist, „Glück“ im biografischen Selbstentwurf von (Nachwuchs-)Wissenschaftler/-innen einfach mit „Zufall“ gleichzusetzen.

Die empirisch identifizierten Kategorien „Glück als Zufall“, „Glück als Spaß“ und „Glück als Förderung“ legen für den strukturierenden Einfluss von Verwaltung auf Selbstentwürfe von (Nachwuchs-)Wissenschaftler/-innen drei Befunde nahe:

*Erstens* erscheint dieser Topos Glück oft in engem Zusammenhang mit Spaß und Forschungsleidenschaft, die offenbar nach Ansicht der Akteure durch irgendeinen Zufall zu etwas Karriereförderlichem führen. Die Kategorie des Zufalls ist dabei jedoch weitgehend unspezifisch und auf berufliche Laufbahnen insgesamt generalisierbar; Garantien und berechenbare Werdegänge sind auch in anderen Arbeitsbereichen äußerst selten.

*Zweitens* wird mit Glück als Spaß auch die Möglichkeit, überhaupt als Wissenschaftler/-in arbeiten zu dürfen, zur Darstellung gebracht. In dieser Dimension des Topos realisiert sich semantisch der *Glaube* an die Gültigkeit von primären, legitimen und damit anerkannten wissenschaftlichen Tugenden: Spaß an der Forschung, Leidenschaft für ein Thema und Sach- statt Personenbezogenheit. Glück wertet dabei Können und Leistung nicht ab, vielmehr ergänzt es sie dort, wo Zufall und Risiko für einen akademischen Werdegang zum Hindernis zu werden drohen. Indem er aber zugleich strategische Bemühungen verdeckt, rückt dieser Topos in einen engen Zusammenhang mit dem Wissenschaftsethos in dem Sinne, dass er zu dessen Konstruktion und Aktualisierung beiträgt. Indirekt werden so strategische Karrierebemühungen, die nicht auf Zufall basieren, negiert oder bleiben unausgesprochen. Damit sind zum einen entsprechende Bemühungen als ein Aspekt von Kompetenz im wissenschaftlichen Bereich athematisch; zum anderen wird strategisches Handeln durch die Zuschreibung auf Glück semantisch verdeckt. Von Glück zu sprechen ist legitimer und anerkannter, als über Kalkül zu berichten. Denn Strategie, eine Reflexion der eigenen bisherigen, gegenwärtigen und zukünftigen Laufbahn – nicht eines Forschungsgegenstands – und damit die aktive Steuerung der eigenen Berufsbiografie sind nach dem akademischen Ethos nachrangig, nicht sagbar und auch nicht anerkannt. Entsprechend blenden akademische Aspirant/-innen auch die Bedeutung von „Können“ im Sinne eines strategischen Vorgehens zugunsten der Betonung wissenschaftlicher Leidenschaft weitgehend aus und thematisieren karrierestrategische Aspekte eher mithilfe der Glückssemantik. Der Verweis auf Glück fungiert offenbar als Ersatz für Verweise auf strategisches Vorgehen, aber auch für eine verlässliche Karriereförderung und -planung innerhalb der Strukturen der Organisation. Es ist zu vermuten, dass Aspirant/-innen dieses Wissenschaftsethos deshalb vorrangig bedienen, weil es angesichts der erheblichen Bedeutung von den habituellen Spielregeln der Professor/-innenschaft für ihre Chance auf Anerkennung und somit auf eine Berufung zentral relevant ist.

*Drittens* und in unmittelbarem Zusammenhang mit dem vorgenannten Befund werden als karriere-relevante Glücksfaktoren in der Profibürokratie von Universitäten protegierende Professor/-innen genannt, und zwar als individuelle Akteure und als Verbündete in einer engen dyadischen Konstellation; als Kollektivakteure und Repräsentant/-innen des Systems Wissenschaft oder der Organisation Universität werden sie hingegen nicht thematisiert. Damit werden das berauschte Sein im Sinne Webers und die „illusio“ des meritokratischen Prinzips an Universitäten im Sinne Bourdieus zur Darstellung gebracht und zugleich reaktualisiert und zugleich die geringe Bedeutung der zentral verwal-ten Einheit von Universität betont. Nicht die formale, zentrale Verwaltung verwaltet Biografien, sondern die inhaltliche, dezentrale (Selbst-)Verwaltung durch die Professor/-innenschaft strukturiert mit ihren habituellen Anforderungen an die wissenschaftliche Gemeinschaft und ihren Nachwuchs die biografischen Selbstentwürfe.

Die massive kommunikative Verwendung von „Glück“ kann als Ausdruck der Unberechenbarkeit und Personenabhängigkeit gesehen werden, die für Universität als Ort von Risikokarrieren und als Profibürokratie konstitutiv ist. „Glück“ erweist sich aber nicht nur als Darstellung von Zufall oder schicksalhafte Fügung, sondern auch als eine feldtypische Darstellungsweise wissenschaftlicher Biografien im Sinne eines Wohlbefindens oder ganzheitlichen Lebensglücks, die überbrückt und integriert, was unkontrollierbar oder unerwünscht ist – und das geht über Glück als Synonym für Zufall deutlich hinaus. Für die Biografie-, die Wissenschafts- und Hochschul- sowie die Arbeits- und Organisationsforschung ergibt sich aus diesem Befund ein weiterführender Forschungsbedarf, zum Beispiel zu möglichen Unterschieden in der berufsbiografischen Einordnung von Glück in anderen Organisationsformen.

## Literatur

- Funken, C., Hörlin, S., Rogge, J.-C. 2015: Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Hettlage, R. 2015: Das Prinzip Glück. Wiesbaden: Springer VS.
- Hörisch, J. 2011: Glück im Deutschen. In D. Thomä, C. Henning, O. Mitscherlich-Schönherr (Hg.), Glück. Ein interdisziplinäres Handbuch. Berlin: Springer VS, 13–14.
- Kahlert, H. 2013: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.
- Krais, B. (Hg.) 2000: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: WBV.
- Lange-Vester, A., Teiwes-Kügler, C. 2013: Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Matthies, H. 2005: „Entrepreneurshipping“ in unvollkommenen Märkten. Das Beispiel Wissenschaft. In K. Lohr, H. M. Nickel (Hg.), Subjektivierung von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 149–179.
- Minssen, H. 2016: Karriere im Wissenschaftssystem - Prototyp der "boundaryless career". In J. Reuter, O. Berli, M. Zinnbauer (Hg.), Wissenschaftliche Karriere als Hazard. Eine Sondierung. Frankfurt am Main: Campus.
- Mintzberg, H. 1979: The Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research. New Jersey: Prentice Hall.
- Pfadenhauer, M. 2007: Das Experteninterview. Ein Gespräch auf gleicher Augenhöhe. In R. Buber, H. Holzmüller (Hg.), Qualitative Marktforschung. Konzepte - Methoden - Analysen. Wiesbaden: Springer Gabler, 449–461.
- Reuter, J., Berli, O., Zinnbauer, M. (Hg.) 2016: Wissenschaftliche Karriere als Hazard. Eine Sondierung. Frankfurt am Main: Campus.
- Strauss, A. 1998: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung. München: Fink.
- Strauss, A., Corbin, J. M. 1996: Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Torka, M. 2015: Responsivität als analytisches Konzept. In H. Matthies, D. Simon, M. Torka (Hg.), Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik. Bielefeld: transcript, 17–49.
- Weber, M. 1921: Wissenschaft als Beruf. München: Drei Masken Verlag.

Witzel, A., Reiter, H. 2012: The problem-centred interview. London: Sage.