

Einleitung: Soziologische Karrieren in autobiographischer Analyse¹

Monika Jungbauer-Gans und Christiane Gross

1 Analyse von Wissenschaftskarrieren

Wissenschaftskarrieren standen schon verschiedentlich im Fokus von wissenschaftlichen Analysen. Warum also werden in diesem Band autobiographische Texte namhafter deutscher Soziologen versammelt? Können damit soziale Mechanismen untersucht und verallgemeinerbare Aussagen gewonnen werden, die über den spezifischen Einzelfall hinausgehen? Wir wollen soziale Mechanismen sichtbar machen, indem wir und Autoren des Bandes die Anregung gegeben haben, ihre eigene soziologische Perspektive auf den persönlichen Lebenslauf anzuwenden. Daher gibt es in den Texten hinter den konkreten Ereignissen, Entscheidungen und Prozessen eine weitere Ebene zu entdecken, die die eigene Interpretation des Lebenslaufs und, daraus wiederum ableitbar, die (wissenschafts-) theoretische Auffassung der Autorin bzw. des Autors widerspiegelt. Das Ziel war, möglichst verschiedene theoretische Ansätze zu versammeln, die gerade auch die unterschiedlichen Herangehensweisen an die eigene Biographie beeinflussen sollten. Wenngleich eine gewisse Heterogenität erreicht wurde, spannen die wissenschaftstheoretischen Eckpfeiler der Autoren sicherlich nicht den kompletten Möglichkeitsspielraum der Soziologie auf. Das mag ein Stück weit auf unsere eigenen Zugänge zum Fach zurückgehen und den damit einhergehenden Netzwerken und Affinitäten, die ihre Wurzeln – grob betrachtet – in den Fortführungen der Kölner Schule haben. Wir freuen uns sehr über die nun vorliegenden Beiträge und hoffen, dass mit den Texten nicht nur ein Ausschnitt der jüngeren Geschichte der deutschen Soziologie dokumentiert wird, sondern dass sich auch die eine oder andere auf wissenschaftliche Karrieren bezogene Einsicht aus den Texten gewinnen lässt. Als wir mit diesem Projekt begonnen haben, hatten wir nur eine leise Vorahnung davon, welche Motivationsarbeit zu leisten sein würde, um die Zusage zu einem Beitrag zu bekommen und diesen Beitrag auch tatsächlich nach einem gewissen Zeitraum im Postfach vorzufinden. An dieser Stelle seien ausdrücklich diejenigen positiv erwähnt, deren Zusage spontan erfolgte und die auch ihre Beiträge sehr schnell geschickt haben.

¹ Unser herzlicher Dank gilt Dominika Urbanski und Johann Carstensen für die Formatierung dieses Bandes.

Beim aufmerksamen Lesen des Inhaltsverzeichnisses wird deutlich, dass *zum einen* die Autorinnen und Autoren des Bandes etwa der zweiten Nachkriegsgeneration deutscher Soziologinnen und Soziologen angehören. Das liegt vor allem am inhaltlichen Zuschnitt dieses Bandes: Wir haben einerseits versucht, Personen anzusprechen, die bereits einen zeitlich hinreichenden Karriereweg in der Wissenschaft durchschritten haben. Andererseits haben sich die wenige Jahre Jüngeren trotz oft schon bewegten Forschungslebensläufen selten dazu bringen lassen, an dem Projekt mitzuarbeiten. Dass dabei Mitarbeiter und das weitere Umfeld des Kölner Soziologen René König überproportional vertreten sind, lag nicht in unserer ursprünglichen Absicht, ist aber ein Stück weit den oben beschriebenen Selbstselektionsprozessen der angesprochenen Autorinnen und Autoren geschuldet. *Zum anderen* fällt auf, dass keine Soziologin vertreten ist. Sehr gerne hätten wir den Frauen der Zunft Raum für autobiographische Analysen gegeben. Unsere Auswahl an Soziologinnen war aber nicht zuletzt dadurch eingeschränkt, dass in dem von Vogel (2006) herausgegebenen Band viele der potenziellen Autorinnen schon einen autobiographischen Beitrag veröffentlicht haben.

Als Herausgeberinnen wollen wir in dieser Einleitung keinesfalls eine Art qualitativer Analyse der zu diesem Band beigetragenen Texte durchführen. Vielmehr wollen wir die autobiographische Methodik und Herangehensweise inhaltlich in den Forschungszusammenhang einordnen, in dem die Idee zu diesem Buch entstanden ist. In einem von der DFG finanzierten Forschungsprojekt (JU 414/5-1) haben wir die wissenschaftlichen Werdegänge von Habilitierten des Zeitraums 1985 bis 2005 an westdeutschen Universitäten in den Fächern Mathematik, Jura und Soziologie erhoben. Diese Daten sind quantitativer Natur und wurden bzw. werden mit multivariaten Verfahren ausgewertet, z.B. um die Dauer und Determinanten des Übergangsprozesses auf eine Professur zu beschreiben. Eine grundlegende Erkenntnis dieser Analysen ist, dass die Selektionskriterien, aber auch die Merkmale des Übergangsprozesses stark zwischen den untersuchten Fächern variieren. Aus diesem Grund stellten wir uns die Frage, inwieweit es in einem Feld mit relativ kleinen Fallzahlen (sieht man wissenschaftliche Spezialisierungen als die relevanten Feldabgrenzungen an) überhaupt möglich sein sollte, allgemeingültige Mechanismen zu extrahieren. Spielen nicht vielmehr Idiosynkrasien der Einzelfälle (markante inhaltliche Profile oder innovative Ideen, die per Definition Alleinstellungsmerkmale sind) eine systematische Rolle im Auswahlprozess für wissenschaftliche Positionen? Wird nicht jeder Einzelfall durch seine auffälligsten Merkmale beurteilt und nicht so sehr daran, welche Menge an standardisierbaren Leistungen verbucht werden kann? Sagen manche nicht zu Recht: „Mein Fall ist so speziell und die Zeiten haben sich so sehr geändert, dass man daraus weder damals noch heute Lehren für andere Nachwuchs-

wissenschaftler/innen ziehen und Ratschläge erteilen kann?“ Kann man überhaupt zu verallgemeinerbaren, soziologischen Erkenntnissen gelangen wenn, wie z.B. Engler (2001: 14) betont, der Persönlichkeit eine ganz große Bedeutung für die Wissenschaft zukommt? Zusätzlich geht sie in ihrer biographischen Analyse davon aus, dass das soziale Gefüge zum „soziologischen Bezugspunkt“ wird, das die wissenschaftliche Persönlichkeit prägt bzw. sozial konstruiert.

Die Biographieforschung untersucht soziale Wirklichkeit aus der Perspektive der handelnden Objekte und nimmt dabei in Kauf, dass soziale Wirklichkeit durch verschiedene Filter überformt wird. Mit zeitlicher Distanz zum Ereignis verschieben sich die Interpretationen durch die berichtenden Akteure. Durch den jeweiligen Situationskontext, in dem berichtet wird, ergeben sich Rahmungen, die die Darstellung der Ereignisse verändern. Die Wirkung psychologischer Mechanismen, wie der Abbau von kognitiver Dissonanz durch die Re-Interpretation und selektive Wahrnehmung von Ereignissen, und die in der Umfrageforschung breit diskutierte Tendenz zu sozial erwünschten Antworten bewirken Akzentverschiebungen. Werden biographische Interviews von Forscherinnen und Forschern ausgewertet, kommen noch Faktoren hinzu, die die Interaktion mit der Probandin bzw. dem Probanden betreffen sowie subjektive Dispositionen, die oft unwillkürlich von Einfluss auf die Auswertung und Bewertung sind. Im Fall von Autobiographien wird zwar der Einfluss der Forscherin vermieden. An dessen Stelle treten aber Gestalterschließungszwänge, wie sie Schütze (1976) für narrative Interviews in analoger Weise beschrieben hat. Die „Geschichte“ muss so weit erzählt werden, dass sie für die Leserin nachvollziehbar ist, sie muss einen genügenden Detaillierungsgrad haben und eine plausible Handlungslogik. Der autobiographische Zugang entlastet aber auch von der Gefahr banaler Paraphrasierung von Interviewtexten oder überzogener, den Personen zu nahe tretenden Überinterpretationen.

Wovon werden Karrierewege in der Wissenschaft beeinflusst? Pragmatisch wollen wir hierbei individuelle und strukturelle Faktoren unterscheiden. Individuelle Faktoren bilden in erster Linie wissenschaftliche Leistungen und Produktivität (Humankapital), aber auch individuelle Präferenzen in Gestalt von generellen Ambitionen oder inhaltlichen Interessen. Als individuelles Merkmal, aber letztendlich als Auswirkung der Struktur gesellschaftlicher Ungleichheit, spielt auch die soziale Herkunft eine Rolle für wissenschaftliche Karrierechancen (Hartmann 2002). Zwischen individuellen und strukturellen Faktoren liegen als Meso-Ebene die Einflüsse des und Wechselwirkungen mit dem sozialen Netzwerk, das z.B. die Produktivität im wissenschaftlichen Austausch erhöhen und die für Großprojekte notwendigen Kollaborationen sicherstellen kann.

Die Beschäftigung mit wissenschaftlichen Karrieren führt immer auch zu der Frage, welche Kriterien hervorragende wissenschaftliche Leistungen belegen

und (auf den Einzelfall bezogen) die Auswahl einer Kandidatin/eines Kandidaten rechtfertigen. Die zunehmende Evaluation der Leistungen von Instituten im Zuge der universitätsinternen Mittelzuweisung, der Vergleich von Hochschulstandorten durch Zeitschriften oder politikberatende Institute oder sogar weltweite Rankings führen zu einer Standardisierung der Kriterien. Welche Kriterien herangezogen werden und welchen Stellenwert beispielsweise standardisierte bibliographische Maße haben, ist noch weitgehend durch die Fächerkulturen beeinflusst. Es ist zu erwarten, dass sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auch in den diesen Verfahren skeptisch gegenüberstehenden Disziplinen zur eigenen Verhaltenssicherheit zunehmend an standardisierbaren Kriterien orientieren.

Die in diesem Band versammelten Autoren haben die Entwicklungen des Hochschulwesens in Deutschland am eigenen Leib erfahren und berichten davon, wie ihre individuellen Karriereentscheidungen von den Gelegenheitsstrukturen beeinflusst waren. Sie sind somit Beispiele dafür, wie konkrete historische Ereignisse und Prozesse Einfluss auf individuelle Karriereverläufe nehmen, ein Phänomen, das in der Lebenslaufforschung als Periodeneffekt bezeichnet wird. Im Allgemeinen untersucht die Lebenslaufforschung Brüche und Kontinuitäten, also Prozessmerkmale von Lebensläufen und bildet dadurch Kumulationen von Lebenschancen und -risiken im Zeitverlauf ab (Berger und Sopp 1995). Die Einzelfälle können als Illustrationen dafür genommen werden, wie sich sozialer Wandel auf Individuen auswirkt (Mayer 1995). Sie zeigen, wie soziale Struktur von Individuen erfahren wird und welche Deutungsmuster sie damit verbinden. Diese Deutungsmuster strukturieren implizit auch die Darstellung des eigenen Lebenslaufs.

Eine seit Jahren – oder gar seit Jahrzehnten – geführte Diskussion in der Sozialstrukturanalyse dreht sich um die Frage, wie stark Lebensläufe durch gesellschaftliche Institutionen, aber auch Deutungsmuster und Normen angemessenen Verhaltens standardisiert sind bzw. als standardisiert wahrgenommen werden und ob sich der Standardisierungsgrad durch die mit Individualisierung verbundenen Prozesse im Lauf der Zeit reduziert hat (Mayer 1995). Akademische Personalauswahl erfolgt im Gegensatz zur Auswahl in der freien Wirtschaft in Gremien bzw. Abfolgen von Gremien, die von Interessengruppen, d.h. insbesondere akademischen Statusgruppen besetzt werden (sieht man von seltenen Einzelfällen ab, in denen die Ministerialbürokratie von Vetorechten Gebrauch gemacht hat).

Ein weiterer soziologischer Grundbegriff soll kurz angesprochen werden: der Begriff der Generation, der von Karl Mannheim geprägt wurde. Gemeint ist er im Kontext von wissenschaftlichen Karrieren als gesellschaftlicher Generationenbegriff (vgl. Szydlik und Künemund 2009), um Gemeinsamkeiten aufgrund

von generationentypischen Erfahrungen und gemeinsamen Werten und Lebensstilen zu beschreiben. Bereits einleitend wurde erwähnt, dass die in diesem Band versammelten Autoren in etwa der zweiten Nachkriegsgeneration deutscher Soziologen angehören. Sie teilen damit bestimmte Erfahrungen des Ausbaus des Faches, der Implementierung des Faches nach westdeutschem Muster in den neuen Bundesländern sowie der Institutionalisierung sozialwissenschaftlicher Infrastruktur und haben aufgrund der von ihnen bekleideten Positionen zu diesen Prozessen maßgeblich beigetragen. In Bezug auf Einstellungen und Wertorientierungen, aber auch in Bezug auf bestimmte epistemologische Auffassungen von Soziologie können sie als Vertreter von kulturellen Generationen verstanden werden, begreift man wissenschaftliche Paradigmen und Schulen als konstitutiv für kulturelle Generationen in wissenschaftlichen Disziplinen. Im Hinblick auf ökonomische Chancen und Risiken – also konkret auf Karrierechancen in der Wissenschaft – schließlich kann man Kohorten auch als ökonomische Generation begreifen. Die Chancen werden bestimmt durch Kohortengröße und konjunkturelle Lagen beim Berufseintritt bzw. bei wichtigen Positionsübergängen (vgl. dazu in Abschnitt 3 die Ausführungen zu strukturell bedingten Chancen). In der Lebenslaufforschung wurde der Generationenbegriff als wesentliche Analyseperspektive aufgegriffen (Kohli 2009). Er stellt einen Schlüssel zur Analyse der Bewegung von Kohorten durch die Zeit dar, um Kontinuität und Veränderung zu thematisieren. Die Abgrenzung von Generationen ist dabei oft willkürlich und unsystematisch. Konkrete Merkmale oder prägende historische Ereignisse werden herausgegriffen, um Generationen zu beschreiben. Untersucht wird, wie sich historische Ereignisse auf verschiedene Altersgruppen bzw. Kohorten und in verschiedenen Milieus auswirken. Nach diesen allgemeinen Überlegungen ist jedoch zu betonen, dass unsere „Datengrundlage“ weit davon entfernt ist, eine systematische Analyse von wissenschaftlichen Generationen zu erlauben. Daher soll an dieser Stelle nur auf dieses mögliche Forschungsfeld hingewiesen und eine Perspektive aufgezeigt werden, mit der die folgenden autobiographischen Texte gelesen werden könnten.

2 Genealogie der Wissenschaften

Gerne wird die Arbeit in der Wissenschaft als eine Art „Isolationshaft“ beschrieben, in der in „Einsamkeit und Freiheit“ (Engler 2001) gearbeitet wird. Zu Erfolg in der Wissenschaft führt nach Weber (Weber [1919]1992: 312f.) „harte Arbeit“, die sich aus der „Leidenschaft“ für den Beruf in Kombination mit dem „Einfall“ speist, der wiederum Ersteres voraussetzt. Beides, harte Arbeit und der Einfall, seien die Voraussetzungen für Wissenschaft als Beruf. Von der Bedeutung sozia-

ler Beziehungen und Netzwerke ist in Webers „Vom inneren Beruf zu Wissenschaft“ nicht die Rede. Sicherlich ließen sich noch zahlreiche weitere Beispiele für die Darstellung der einsamen Wissenschaftlerin oder des einsamen Wissenschaftlers finden. Schwenkt man nun den Blick auf die Empirie, fällt jedoch die so genannte „Genealogie der Wissenschaften“ auf, die dieses Bild stark in Frage stellt. Genealogie soll dabei in zweifachem Sinne verstanden werden: zum einen in einem konventionellen biologischen Sinne von Verwandtschaftsbeziehung, die natürlich in der Regel soziale Interaktionen beinhalten; zum anderen im Sinne von Mentoren-Mentee-Beziehungen. Beide Formen schließen sich zwar nicht gegenseitig aus, sollen hier dennoch analytisch getrennt behandelt werden.

Verwandtschaftsbeziehungen zwischen erfolgreichen WissenschaftlerInnen im biologischen Sinne lassen sich zahlreiche aufzählen. In der Wissenschaftsforschung selbst sind Robert *King* Merton (1910-2003) und sein Sohn aus der Wirtschaftswissenschaft Robert *Carhart* Merton (*1944) prominente Beispiele. Robert *King* Merton und seine zweite Ehefrau Harriet Zuckerman forschten beide im Rahmen der Wissenschaftssoziologie. Während Harriet Zuckerman im Jahre 1979 ihre Ergebnisse zu der Nobelpreisträgerstudie unter dem Titel „Scientific Elite: Nobel Laureates in the United States“ publiziert, wird ihrem Stiefsohn Robert *Carhart* Merton im Jahr 1997 selbst der Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften verliehen. Im Fach Physik scheinen die Vater-Sohn-Paarungen, innerhalb derer jeweils beide den Nobelpreis für Physik erhalten haben, besonders häufig vorzukommen: Joseph und George Thomson; Sir William und Lawrence Bragg², Niels und Åage Bohr sowie Mann und Kais Siegbahn belegen dies. Arthur und Roger Kornberg erhielten beide den Nobelpreis für Medizin. Auffällig ist, dass Vater und Sohn bei fünf von insgesamt sechs Paarungen jeweils für das gleiche Fachgebiet die höchste Ehrung erhielten. Einzige Ausnahme bilden Hans von Euler-Chelpin (Chemie) und sein Sohn Ulf von Euler (Physiologie oder Medizin³), deren Fachgebiete nun auch nicht sonderlich entfernt voneinander erscheinen. Ulf von Euler hatte mit Svante Arrhenius zudem einen Nobelpreisträger in Chemie als Patenonkel (The Nobel Foundation 2010; Zuckerman 1977: 97). Mit Nikolaas und Jan Tinbergen wurden auch erstmalig Geschwister mit diesem Preis gekürt. Sucht man nach Mutter-Tochter-Kombinationen, trifft man auf die einzige Person, die für zwei unterschiedliche Fachgebiete den Nobelpreis erhielt: Marie Curie. Sie erhielt zusammen mit ihrem Mann Pierre Curie den Nobelpreis für Physik und alleine den Nobelpreis für Chemie, während ihrer Tochter Irène Joliot-Curie zusammen mit ihrem Mann Frédéric Joliot eben-

² Sir William und Lawrence Bragg haben sich sogar einen Nobelpreis geteilt (Zuckerman 1977: 97).

³ Die Kategorie heißt tatsächlich „Physiologie oder Medizin“.

falls der Nobelpreis für Chemie verliehen wurde (The Nobel Foundation 2010).⁴ Das Interessante bei diesem prominenten Beispiel ist, dass nicht nur der Fachbereich „vererbt“ wurde, sondern auch das implizite Wissen, wie man es als Frau in der damaligen Zeit schafft, als Wissenschaftlerin ernst genommen zu werden: durch die Kooperation mit dem Ehemann. In den Vereinigten Staaten waren von den wenigen weiblichen Nobelpreisträgerinnen bis 1977 60% mit männlichen Nobelpreisträgern verheiratet, während man Gleiches nur für 2% der männlichen Preisträger vermelden kann (Zuckerman 1977: 98). Sicherlich ist die Chance, mit einer erfolgreichen Wissenschaftlerin verheiratet zu sein, für einen erfolgreichen Wissenschaftler geringer, solange die Frauenquote in diesen Positionen niedrig ist.

Ob sich nun allgemein beim generationenübergreifenden Erfolg eher genetische Prädispositionen, das Lernen im sozialen Umfeld, implizites Wissen oder die Einstellung – man könne es im Leben zu etwas bringen – durchsetzen, bleibt dabei ungeklärt. Mentoren-Mentée-Verhältnisse ohne biologisches Verwandtschaftsverhältnis – wenngleich dies über die Ausdrücke „Doktorvater“ und „Doktormutter“ suggeriert wird – schließen dabei das biologische Vererben (zumindest zwischen den Mentoren und Mentées) aus. Vielmehr geht es hierbei um die Vermittlung impliziten Wissens, die Einbindung in Erfolg versprechende Forschungsprojekte, die Einführung in prominenten Netzwerke und nicht zuletzt die fachliche Förderung im Gegensatz zum Übertragen von Arbeiten, die weder mit Lorbeeren verbunden sind, noch Freiräume für eigene Forschungstätigkeiten schaffen.

Mehr als die Hälfte der 92 bis 1977 in den Vereinigten Staaten forschenden Nobelpreisträgerinnen und -preisträger haben mindestens einen Mentor, dem ebenfalls dieser Preis verliehen wurde. „Multiple Mentorenschaften“ durch Nobelpreisträger sind ebenfalls häufig. Felix Bloch hatte sogar vier Mentoren, die ebenfalls Nobelpreise erhalten haben. Das eingangs aufgezeigte Bild des einsamen Wissenschaftlers wird durch diese überzufällig häufigen Verbindungen sicherlich deutlich in Frage gestellt. Zudem prämiieren Nobelpreise gerade in den Naturwissenschaften in der Regel Teamleistungen (anders verhält es sich natürlich mit den Nobelpreiskategorien Literatur und Frieden). Zur Erklärung der häufigen Erfolgskombinationen an Mentoren und Mentées verstärken sich zweierlei soziale Kräfte, die die besondere Anziehungskraft bilden: zum einen suchen sich viel versprechende Talente renommierte Mentoren und Mentorinnen; zum anderen wählen die Koryphäen wiederum gute WissenschaftlerInnen aus und haben vermutlich auch keine Probleme mit der Rekrutierung. Das gemeinsame

⁴ Die gemeinsame Tochter von Irène und Frédéric Joliot – Hélène Langevin-Joliot – ist „immerhin“ Professorin für Nuklearphysik geworden.

Arbeiten an viel versprechenden Forschungsfragen, forciert zusätzlich den gemeinsam erarbeiteten Erkenntnisgewinn.

Was haben nun diese Ausführungen mit unseren Autoren zu tun; gerade wenn man in Betracht zieht, dass für Sozialwissenschaften gar keine Nobelpreise vergeben werden (allenfalls noch für Wirtschaftswissenschaften)? Wenngleich folglich (noch) keiner der Autoren zu der Wissenschaftselite der NobelpreisträgerInnen hinzuzuzählen ist, fällt auch bei den Autoren ganz stark die Bedeutung der sozialen Beziehungen ins Gewicht. Karl-Dieter Opp, Karl-Ulrich Mayer, Rolf Ziegler und anfangs auch Fritz Sack gehören alle zum Kreis der Kölner Schule um René König. Währenddessen hatte Richard Münch mit Ernst Topitsch und Hans Albert (später auch Horst Reimann) nicht weniger renommierte Lehrer. Insbesondere Karl-Ulrich Mayer als auch Rolf Ziegler haben wiederum unzählige weitere Professorinnen und Professoren im Fach hervorgebracht. Die Reihenfolge der Autoren in diesem Band bestimmt sich durch das Geburtsjahr in „aufsteigender Sortierung“.

3 Entwicklung des Hochschulsystems in Deutschland und strukturell bedingte Chancen

Auf die strukturellen Einflussfaktoren auf individuelle Karrieren möchten wir hier näher eingehen. Ein solcher Faktor ist die Gelegenheitsstruktur des akademischen Arbeitsmarktes, die durch bildungs- und wissenschaftspolitische Maßnahmen beeinflusst wird. Der Ausbau des Hochschulwesens im Rahmen der Bildungsexpansion in den 60er und 70er Jahren hat beispielsweise zu einer höheren Nachfrage nach Professoren geführt (Mayer 1993). Universitäten wurden gegründet und Fachbereiche aufgebaut, neue Lehrstühle wurden geschaffen und besetzt. Dies hat zu hervorragenden Chancen der Kohorte des wissenschaftlichen Nachwuchses geführt, die in diesem Zeitraum für die Positionen schon qualifiziert war oder glaubhaft machen konnte, dass sie zumindest über das Potenzial dafür verfügte. Das durchschnittliche Berufungsalter war relativ niedrig (Mayer 1993), weil der Markt frisch Habilitierte oder Personen in noch früherem Karrierestadium rasch absorbierte. Nach dem Ende des Ausbaus litt der akademische Arbeitsmarkt unter der demzufolge relativ jungen Altersstruktur, die zu einem geringen Ersatzbedarf und zu entsprechend schlechten Berufungschancen für die folgenden Kohorten wissenschaftlichen Nachwuchses führte. Burkart (1995: 271) spricht in diesem Zusammenhang von der „biographischen Segnung einer vorteilhaften Geburt“ und der „Irrationalität des Rekrutierungssystem[s]“, die sich durch die „Aufblähung und Schrumpfung von Mittelbau und Professoren-schaft gewissermaßen nach dem Naturgesetz des Schweinezyklus“ zeigt (Burkart

1995: 276).⁵ Bewegung kam in den akademischen Arbeitsmarkt durch den Fall der Mauer und die Evaluation, Abwicklung und Neugründung von Fächern und Hochschulen in den neuen Bundesländern. Dies hat entsprechende Vakanzketten ausgelöst. Die vereinigungsbedingten Sparpläne der öffentlichen Hand, haben den für die Jahrtausendwende erwarteten Ersatzbedarf für die in den Ausbaujahren berufenen Personen reduziert, sodass der akademische Arbeitsmarkt in den letzten Jahren zwar bessere Bedingungen als in den 80er Jahren bot, dennoch aber keine der Ausbauphase entsprechende Welle an Neuberufungen ausgelöst wurde.

Dieser so genannte „Schweinezyklus“ trifft die unterschiedlichen Fachdisziplinen in unterschiedlichem Maße. Der Rückgang an Stellenbesetzungen und der Bedeutungsverlust einer ganzen Fachdisziplin, lassen sich bei den Rechtswissenschaften besonders gut beobachten. In den 40er Jahren machten die RechtswissenschaftlerInnen noch 40% aller AkademikerInnen aus (Hartmann 1989). Ebenso ist die Soziologie trotz steigender Studierendenzahlen von der Streichung von Professoren- und Mitarbeiterstellen betroffen. Von der (geplanten) Streichung von Professorenstellen berichteten im Zeitraum 1995-2005 mehr als ein Drittel der Fachbereiche der Soziologie (Knoll et al. 2000).

Bezogen auf den US-amerikanischen akademischen Arbeitsmarkt wurden solche Kohorten- bzw. Jahrgangseffekte (vintage effects) von Levin und Stephan (1991) untersucht. Den Kohorteneffekt dahingehend, dass größere Eintrittskohorten in den Arbeitsmarkt durchschnittlich schlechtere Arbeit leisten, konnten Stephan und Levin (1992) belegen. Für den allgemeinen US-amerikanischen Arbeitsmarkt zeigt die klassische Studie von Welch (1979) einen negativen Zusammenhang von Kohortengröße und individuellem Einkommen auf, der zwar mit zunehmendem Alter abnimmt, jedoch nie völlig verschwindet. Wright (1991) konnte für Großbritannien zwar auch den Einkommensnachteil von geburtenstarken Kohorten belegen, dieser verschwand jedoch im weiteren Lebensverlauf der Probanden.

4 Wissenschaft im In- und Ausland

Soziale Mechanismen wissenschaftlicher Karrieren sind durch die in diesem Feld gültigen Institutionen geprägt. Weitgehend Einigkeit besteht hinsichtlich der Auffassung, dass sowohl die Anerkennung wissenschaftlicher Erkenntnis als auch die aus wissenschaftlichen Arbeiten abgeleitete Reputation von Individuen

⁵ Burkart schreibt dies im Kontext einer Buchreplik auf Schmeiser 1994 und fasst damit die Erkenntnisse Schmeisers zusammen.

oder Forschergruppen universalistischen Kriterien folgt bzw. folgen sollte. Ein Kennzeichen dieser universalistischen Kriterien mithin ist ihre Internationalität. Dennoch unterscheiden sich manche Regelungen zwischen Regionen und Staaten, in Deutschland in Details auch zwischen den Bundesländern. Das Wissenschaftssystem in Deutschland ist also durch die landesspezifischen institutionellen Regelungen geprägt, die wesentliche Randbedingungen für die individuellen Lebensläufe darstellen. Hierbei ist in erster Linie die formale Habilitation als „zweite“ Doktorarbeit zu nennen, die bis vor kurzem eine formelle Voraussetzung für die Berufbarkeit auf eine Professur war. Dieses Kriterium wurde mittlerweile dahingehend verändert, dass nicht mehr der Abschluss des formellen Verfahrens, sondern eine habilitationsadäquate Leistung Berufungsvoraussetzung ist. Die Habilitation ist bzw. war in der Regel eine zweite Monographie, die in den letzten Jahren in vielen Disziplinen – außerhalb der Geisteswissenschaften – zunehmend von kumulativen Arbeiten, d.h. Zusammenstellungen von Zeitschriften- und Sammelbandbeiträgen ersetzt wurde. Das Habilitationsverfahren wird in der Regel von allen Fakultätsangehörigen oder einem umfangreichen Habilitationsausschuss durchgeführt und prüfte neben der von Gutachtern beurteilten Qualität der Schriften auch das weitere Oeuvre und oft auch den wissenschaftlichen Habitus der Kandidatin/des Kandidaten. Das formelle und strenge Verfahren soll einer Hochschule auf Kandidatensuche garantieren, dass grundlegende Erwartungen an habilitierte Kandidaten nicht enttäuscht werden. In Bezug auf die individuelle berufliche Karriere stellt das Verfassen einer umfangreichen Habilitationsschrift eine erhebliche Investition in das Humankapital dar, das eine zentrale Voraussetzung für einen ‚erfolgreichen‘ Weg auf dem akademischen Arbeitsmarkt darstellt(e), für den Arbeitsmarkt außerhalb von Hochschule und Forschung jedoch kaum oder nur in spezifischen Anwendungsfeldern Wert besitzt bzw. besaß. Zudem ist das Durchschnittsalter der Habilitanden höher als das Alter, das außeruniversitäre Arbeitgeber bei Personen erwarten, die in einem Bereich neu einsteigen. Die akademische Karriere zeichnet sich also in vielen Disziplinen dadurch aus, dass hohe Investitionen notwendig sind, bevor eine auf Dauer angelegte Position erreicht werden kann, die zudem außerhalb der Wissenschaft weitgehend wertlos, wenn nicht sogar schädlich (weil „überqualifizierend“) sind. Von hochschulpolitischer Seite wurde versucht, die Habilitation als formelle Voraussetzung für eine Berufung abzuschaffen. In den Hochschulgesetzen der Länder wurde daher verankert, dass der erfolgreiche Abschluss einer Juniorprofessur einer Habilitation formell gleichgesetzt wird.

Ein weiteres Merkmal des deutschen Hochschulsystems ist die Zuordnung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus zu Professuren, was Schulenburg erleichtert, aber auch zu Abhängigkeiten führt. Das angelsächsische System hingegen gewährt dem promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs in dieser

Hinsicht größere Freiräume und stellt ‚assistant professors‘ im alltäglichen Arbeitszusammenhang auf eine kollegiale Ebene mit unbefristet beschäftigten Fakultätsmitgliedern. Mit der Einführung der Juniorprofessur wurde versucht, diese Konstellation auch im deutschen Hochschulsystem zu verankern, die nun parallel neben herkömmlichen Qualifikationsstellen besteht.

Ein weiteres Merkmal des deutschen Hochschulwesens ist die Verbeamtung der auf Lebenszeit berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In einzelnen Fällen wird von der Verbeamtung abgesehen, zum Beispiel, wenn der Bewerber zum Zeitpunkt der Berufung in das Bundesland schon ein Höchstalter überschritten hat oder bei der Erstberufung in einigen Bundesländern und dann verbunden mit der Perspektive einer Umwandlung in eine unbefristete Beschäftigung nach einer bestimmten Zeitspanne. Die Verbeamtung und die mit diesem Status verbundenen Pensionsregelungen reduzieren die Mobilität zwischen den Bundesländern und insbesondere die Abwanderung ins Ausland. Auch damit verbunden sind relativ strikte Regelungen des Emeritierungs- bzw. Pensionsalters. Bisweilen sind die fortgesetzte Beteiligung in der Lehre und auch die Fortführung der Forschungstätigkeit unter Umständen nach der Emeritierung und Pensionierung denkbar bzw. im Institut erwünscht und möglich. Im angelsächsischen Bereich hingegen, sind die durch externe Institutionen gesetzten Altersgrenzen nicht in diesem Umfang wirksam, sodass der Wechsel in eine über den Status einer Gastprofessur hinausgehende Tätigkeit in dieser Region auch eine Option für die Zeit nach den Ausscheiden aus der regulären Beschäftigung in Deutschland darstellt, die auch von Personen gewählt wurde, die einen Beitrag zu diesem Band verfasst haben.

Die institutionellen Veränderungen im deutschen Hochschulwesen, wie z.B. die Exzellenzinitiative, die Einführung der Juniorprofessur, systematische und flächendeckende Evaluationen, die Studienreformen mit Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen, können als Anzeichen der zunehmenden Dominanz einer Weltkultur interpretiert werden, die dafür sorgt, dass gleiche Denk-, Organisations- und Handlungsschemata sich verbreiten (Münch 2009). Die akademische Elite formiert sich zusehends als globale Elite, wobei die Maßstäbe de facto von den amerikanischen Spitzenuniversitäten geeicht werden. Für die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern könnte dies auch eine zunehmende Abhängigkeit von den in symbolischer Politik legitimierten Kriterien bedeuten. Ein Indikator dieses Prozesses könnte eine zunehmende Orientierung an standardisierten bibliographischen Maßen bei der Personalselektion sein, ohne dass deren Validität reflektiert wird. Theoretische Argumentationen legen nahe, dass die Bedeutung von Reputation und Prestige der Institutionen, an denen eine Wissenschaftlerin bzw. ein Wissenschaftler tätig ist oder an der sie Kooperationspartner hat, für die eigene Karriere zunehmen könnte. Dazu gehört

beispielsweise auch der Aufenthalt an einer amerikanischen und englischen Universität der Ivy League. Ob diese These zutrifft bzw. welche Auswirkungen die Reformen, neuen Governance-Formen der Wissenschaft und die von ihnen ausgehenden Dynamiken haben, bleibt in künftigen Studien zu untersuchen, z.B. indem die Karrieren verschiedener Kohorten verglichen werden.

Literaturverzeichnis

- Berger, Peter A, und Peter Sopp. 1995. Dynamische Sozialstrukturanalysen und Struktur-erfahrungen. In *Sozialstruktur und Lebenslauf*, Hrsg. Peter A. Berger und Peter Sopp, 9-24: Opladen: Leske + Budrich.
- Burkart, Günther. 1995. Glücksgöttinnen als Wegbereiter deutscher Professorenkarrieren? *BIOS* 8(2), 271-277.
- Engler, Steffani. 2001. In *Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Hartmann, Michael. 1989. Zwischen Stabilität und Abstieg – Juristen als akademische Elite in der Wirtschaft. *Soziale Welt* 40, 437-454.
- Hartmann, Michael. 2002. *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Knoll, Thomas, Wolfgang Meyer, und Reinhard Stockmann. 2000. Soziologie im Abwärtstrend? Eine empirische Untersuchung zur Situation der Soziologie an den bundesdeutschen Hochschulen. *Soziologie* 4, 5-24.
- Kohli, Martin. 2009. Ungleichheit, Konflikt und Integration. Anmerkungen zur Bedeutung des Generationenkonzepts in der Soziologie. In *Generationen. Multidisziplinäre Perspektiven*, Hrsg. Harald Künemund und Marc Szydlík, 229-236. Wiesbaden: VS Verlag.
- Levin, Sharon G, und Paula E. Stephan. 1991. Research Productivity Over the Life Cycle: Evidence for Academic Scientists. *The American Economic Review* 81(1), 114-132.
- Mayer, Karl U. 1993. Generationsdynamik in der wissenschaftlichen Forschung: Personen, Organisationen und Programme. In *Generationsdynamik in der Forschung*, Hrsg. Karl U. Mayer, 9-31: Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Mayer, Karl U. 1995. Gesellschaftlicher Wandel, Kohortenungleichheit und Lebensverläufe. In *Sozialstruktur und Lebenslauf*, Hrsg. Peter A. Berger und Peter Sopp, 27-47: Opladen: Leske + Budrich.
- Münch, Richard. 2009. *Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA, McKinsey & Co*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Schmeiser, Martin. 1994. *Akademischer Hasard. Das Berufschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870-1920*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schütze, Fritz. 1976. Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung. In *Kommunikative*

- Sozialforschung*, Hrsg. Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, 159-260. München: Fink.
- Stephan, Paula E, und Sharon G. Levin. 1992. *Striking the Mother Lode in Science. The Importance of Age, Place, and Time*: New York, Oxford: Oxford University Press.
- Szydlík, Marc, und Harald Künemund. 2009. Generationen aus Sicht der Soziologie. In *Generationen. Multidisziplinäre Perspektiven*, Hrsg. Harald Künemund und Marc Szydlík, 7-21. Wiesbaden: VS Verlag.
- The Nobel Foundation. 2010. <http://nobelprize.org/> (Stand: 22. Januar 2010).
- Vogel, Ulrike, Hrsg. 2006. *Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Weber, Max. [1919]1992. Vom inneren Beruf zur Wissenschaft. In *Soziologie. Universalgeschichtliche Analysen. Politik*, 6. Aufl., Hrsg. Johannes Winckelmann, 311-339: Stuttgart: Kröner.
- Welch, Finis. 1979. Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies' Financial Bust. *Journal of Political Economy* 87(5), 65-97.
- Wright, Robert E. 1991. Cohort Size and earnings in Great Britain. *Population Economics* 4, 295-305.
- Zuckerman, Harriet. 1977. *Scientific Elite. Nobel Laureates in the United States*. New York: The Free Press.