

Mobilitäten des universitären wissenschaftlichen Mittelbaus

Sigrid Metz-Göckel und Kirsten Heusgen

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Akademische Wege auf dem Prüfstand. Zum Nexus von sozialer und räumlicher Mobilität«

1 Einleitung

Eine hohe personelle Fluktuation bei gleichzeitiger Selektion des wissenschaftlichen Personals ist ein Strukturmerkmal des deutschen Universitätssystems. Für das befristet eingestellte wissenschaftliche Personal geht dies mit unsteten Beschäftigungsverläufen, unberechenbaren Berufsperspektiven und fragilen beruflichen Karrieren einher, so dass sich der sogenannte wissenschaftliche Mittelbau in einer dauerhaften Übergangslage befindet (Klecha, Reimer 2008; Rogge 2013; Metz-Göckel et al. 2016). Die Chance, im Wissenschaftssystem bleiben zu können, ist viel geringer geworden (Konsortium Bundesbericht 2013; Kahlert 2013; Rogge 2013).¹ Als *passagere Beschäftigung* bezeichnen wir daher eine universitäre Beschäftigungsvariante, die das temporär eingestellte wissenschaftliche Personal betrifft und gekennzeichnet ist durch eine relativ kurze vorübergehende Beschäftigung. Die weitergehende Frage ist, inwiefern dies auch zu einer „wissenschaftlichen Identifizierung auf Zeit“ führt.

Aus der institutionellen Perspektive sind Fluktuation und Selektion des Personals funktional mit der (unternehmerischen) Universität verbunden, um die besonders geeignete, das heißt beste ‚wissenschaftliche Persönlichkeit‘ im cooling out Prozess herauszufiltern (Clark 1960 und Clark 1980; Kahlert 2012; Binner et al. 2013; Weber 2017). Von (jungen) Wissenschaftler/-innen verlangt die Anforderung mobil zu sein, Flexibilität und Mehrfachorientierungen, denn für den langfristigen Verbleib in der Wissenschaft ist der Universitätswechsel eine Voraussetzung (Hausberufungsverbot). Dass damit persönlicher Dauerstress einhergehen kann (Schürmann et al. 2016), der auch frühe Ausstiegsgedanken begünstigt, legen neuere Studien nahe (Franz 2018). Frühe internationale Aufenthalte im Lebensverlauf, Integration in Netzwerke und ein perfekter Lebensverlauf sind für die wissenschaftliche Karriere von großer Bedeutung (Netz, Jaksztat 2017; Metz-Göckel 2016). In verdichteten Lebensphasen, zum Beispiel für Postdocs können mehrere Mobilitäten zusammenkommen (Auslandsaufenthalte, Aufstiegserwartungen oder (befürchtete) Abstiegsprozesse) und dazu herausfordern, Alternativen zur

¹ Die unbefristeten Mittelbaustellen wurden von 20,3 Prozent auf 12,7 Prozent verringert und „das Verhältnis zwischen Professuren und Mittelbau hat sich (seit 2003) von 1 zu 5,7 auf 1 zu 7,5 in 2011 verschlechtert“ (Rogge 2013, S.35).

universitären Beschäftigung zu suchen. In der Forschungsliteratur findet sich auch der Befund, dass die Mobilitätsanforderung in den Köpfen strikter verankert ist, als es der Realität entspricht (Becker et al. 2011).

Das Forschungsprojekt „Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs“² ging der Frage nach, ob und inwiefern die ‚Zwangsmobilität‘ im wissenschaftlichen Karriereverlauf die Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere beeinflusst und Unterschiede im Ausstieg und Verbleib von Frauen und Männern herstellt.

2 Drop-Out-Definition und passagere Beschäftigung

Die Drop-Out-Forschung, die bisher die Studienabbrüche fokussiert hat (Heublein et al. 2012), haben wir auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen angewandt mit der Frage, wohin sie nach Vertragsende gewandert sind. Drop-Out ist hier definiert als Beendigung des universitären Arbeitsverhältnisses, sodass die Ausgestiegenen wie Reisende erscheinen, die eine begrenzte Zeit im Zug der Wissenschaft mitfahren, dann aus- oder umsteigen und den Zielort wechseln. Ihre Zeit an der Universität nennen wir daher *passagere Beschäftigung*. Mit der Charakterisierung als *passagere Beschäftigung* nehmen wir eine Akzentuierung vor, die sich von der prekären Beschäftigung unterscheidet (Dörre, Neis 2008; Dörre, Neis 2008a; Selent et al. 2011; Metz-Göckel et al. 2014), denn für die ‚vorübergehend Beschäftigten‘ ist die befristete Tätigkeit an der Universität zur Normalität und mehr oder weniger ‚selbstverständlich‘ geworden, schließlich betrifft die Befristung wissentlich circa 90 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Die von vornherein zeitlich begrenzte Tätigkeit, so die Annahme, lässt sich nur schwer mit der leidenschaftlichen Identifikation in Übereinstimmung bringen, die nach Max Weber (1956) wissenschaftliche Arbeit kennzeichnet und auch auszeichnet.

3 Datenbasis des Untersuchungsprojekts „Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs“

Der empirischen Untersuchung liegen die Vertragsbiographien der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen von 18 Universitäten zugrunde, deren Beschäftigung 2009 auslief. Als Kontrastgruppe wurden Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern interviewt, die sich auf der Erfolgsspur befanden. Somit liegen diesem Beitrag vier eigens generierte Datenquellen zugrunde (Metz-Göckel et al. 2016, S.51–64):

- Die Auswertung der Personalstandsdaten des Jahres 2009 von 18 Universitäten, zusammengesetzt nach unterschiedlicher Größe, Ost-West-Lage, Technische Universität, Volluniversität u.a. (n= 28.534).
- Eine Online-Befragung (2012) von Drop-Outs (n=885) bzw. ein Sample der Drop-Outs von 9 kooperierenden Universitäten (n=185)
- Leitfadengestützte Interviews mit 19 wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, die sich in der online Befragung zu einem Interview bereit erklärt hatten und

² Es handelt sich um das Forschungsprojekt: *Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs. Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Kurzform: *Mobile Drop-Outs* gefördert vom BMBF vom 01.05.2010 bis 30.06.2013, Zentrum für Hochschulbildung der TU-Dortmund.

- Interviews mit 6 weiblichen Postdocs aus den MINT-Fächern (Erfolgsgruppe), da ihr Drop-Out in dieser Phase der Hochschulstatistik zufolge besonders hoch ist.

4 Zur theoretischen Einordnung: Kontextuelles Geschlechterverständnis und Rahmenanalyse

Dem Projekt liegt ein *kontextuelles Geschlechterverständnis* zugrunde, wonach das Geschlecht im Hintergrund bleiben kann und nur unter bestimmten Bedingungen einen Masterstatus einnimmt, der die anderen Einflussfaktoren überlagert (Krüger, Levy 2000), bzw. salient wird.³ Damit reagieren wir auf den sozialen Wandel im Geschlechterverhältnis, demzufolge die junge Generation von Frauen und Männern prinzipiell über die gleiche Befähigung und Motivation zur wissenschaftlichen Arbeit verfügt und dies auch offiziell Konsens ist. Im Falle der jungen Wissenschaftlerinnen nehmen wir somit an,

- dass sie an der Neuformierung der Geschlechterzuschreibungen beteiligt sind und ihr Frausein auf weiten Strecken im Hintergrund bleibt, und
- dass sie sich mehr oder weniger dessen bewusst sind, als Frau um dieselben Positionen mit Männern zu konkurrieren.
- Für die ambitionierten Postdocs der MINT-Fächer heißt dies, dass sie sich in offiziellen Kontexten so verhalten, als spiele ihr Geschlecht keine Rolle, obwohl sie wissen, dass dies nicht immer der Fall ist (siehe Absatz 9).

Wir fragen daher, wie ihnen diese Dethematisierung gelingt und wann sich ihr Frausein in den Vordergrund drängt.⁴ Wann dies der Fall ist, so eine Annahme, hängt vom Kontext und den Rahmenbedingungen ab. Wir greifen des Weiteren auf die Rahmen-Analyse von Goffman zurück, mit der er sehr unterschiedliche Verhaltensweisen in Organisationen erfasst. Goffman geht davon aus, dass Menschen bei jeder Tätigkeit mehrere Rahmen anwenden und zu jedem Rahmen normative Erwartungen gehören. „Ein *primärer sozialer Rahmen* wird so gesehen, dass er einen sonst sinnlosen Aspekt der Szene zu etwas Sinnvollem macht“ (Goffman 1980, S.31). Auslandsaufenthalte zum Beispiel, über die sehr viele Menschen aus unterschiedlichen Gründen verfügen, sind für Wissenschaftskarrieren ein zentrales Erfordernis und erhalten in diesem Rahmen ihre besondere Bedeutung. Einen zweiten Rahmen, den wir den *lebensweltlichen Rahmen* nennen, bilden die Beziehungen zu Partner/-in, Kindern, Großeltern u.a. Wie Goffman für unterschiedliche Kontexte ausführt, sind als Bezugskontexte meist mehrere Rahmen im Spiel. Bei Veränderungen eines Rahmens (zum Beispiel von Karrierestrategien) lassen sich *Modulationen* („alle Beteiligten wissen, dass es sich um eine systematische Transformation handelt“ (Goffman 1980, S.57), zum Beispiel bei Frauenförderung und *Täuschungen* unterscheiden („für die Wissenden geht ein Täuschungsmanöver vor sich; für die Getäuschten geht das vor, was vorge-täuscht wird“ (Goffman 1980: 99).⁵ Goffmans Strukturierung von Rahmen gibt Beobachtungen auf der

³ Auf einen Masterstatus des Geschlechts lässt sich bei den Professuren schließen, da die Professorinnen signifikant seltener und weniger Kinder haben. Dies ist statistisch die größte ermittelte Geschlechterdifferenz (Metz-Göckel et al. 2014, S.33ff. und S.128ff.).

⁴ Die Wissenschaftlerinnen dieses Samples stammen aus den Natur-, Ingenieurwissenschaften und der Mathematik. Eine Übertragung auf andere Wissenschaftsdisziplinen ist nur bedingt gerechtfertigt, da es zum Beispiel bei den Publikationsnormen und Mobilitätserwartungen große Unterschiede gibt.

⁵ Eine Ingenieurwissenschaftlerin benutzte diese ‚Täuschung‘, indem sie ihrem Dekan von ihrer 2. Schwangerschaft erst berichtete, nachdem er der Entfristung ihrer Stelle zugestimmt hatte.

Handlungsebene wieder, die auf einen ‚doppelten Boden‘ verweisen. In der soziologischen Organisationsforschung findet sich diese Art Janusgesichtigkeit in der Unterscheidung in eine manifeste und eine latente Struktur (Müller 2019), wobei gerade ein Subtext für latente Diskriminierungen und einen Attraktivitätsverlust der wissenschaftlichen Beschäftigung von Bedeutung sein kann.

5 Universitätsbindung auf Zeit – erste Befunde (Unidaten)

Zwei Drittel der Befragten unserer Studie hat an der Universität ihres Studiums auch ihre erste wissenschaftliche Tätigkeit aufgenommen und für zwei Drittel erfolgte dies direkt nach dem Studium. Am häufigsten wurde die Universität um ihrer selbst willen gewählt, das heißt aus Interesse an der Forschung und einer Promotion. Diese Befunde – auch anderweitig bestätigt – deuten auf eine frühe Universitätsbindung hin. Zwischen den Mitarbeiter/-innen aus den MINT- und den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern zeigten sich in dieser Hinsicht keine Unterschiede und auch nicht zwischen Frauen und Männern.

Die Attraktivität der Universität als Beschäftigungsort in Verbindung mit einer Promotionsabsicht ist für MINT-Mitarbeiter/-innen größer, das Interesse an der Lehre jedoch geringer als bei den Befragten aus den Gesellschaftswissenschaften. Letztere äußerten häufiger den Wunsch, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. In beiden Fächergruppen nannten tendenziell mehr Frauen als Männer eine Hochschul-Karriere explizit als ihr Ziel (32 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer), siehe Grafik 1.

Motivation für eine Beschäftigung an der Universität Fächer- und Geschlechterunterschiede (Mittelwertvergleich)



Signifikante Werte sind mit einem roten Sternchen gekennzeichnet

6 Mobilität, Fluktuation und Verweildauer (n=3.458)

Die Orientierung an der Wissenschaft als Berufsfeld ist nicht die einzige Zukunftsoption für die *passager beschäftigten* Mitarbeiter/-innen und kann es aufgrund des Stellenkegels auch gar nicht sein.⁶ Mobilität bezieht sich auf die ‚Beweglichkeit‘ der Personen, Fluktuation dagegen auf die Austauschprozesse des Personals aus der Perspektive der arbeitgebenden Institution. Wie die Mobilität des wissenschaftlichen Mittelbaus mit der konkreten Vertragssituation zusammenhängt, erfassten folgende Fragen:

- Wie viele Mitarbeiter/-innen und aus welchen Gründen haben 2009 die (in die Untersuchung einbezogenen) Universitäten verlassen?
- Wohin stiegen sie aus oder um?
- Wie viele kehrten an ihre Universität zurück bzw. blieben im Universitäts- bzw. Wissenschaftssystem?

17,3 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen haben 2009 ihre Universität verlassen. Sie hatten 3,4 Verträge in einer durchschnittlichen Laufzeit von 2,3 Jahren und waren im Schnitt 4,5 Jahre an der einen Universität beschäftigt. Sie hatten also einen zeitlich zerstückelten Beschäftigungsverlauf mit immer wiederkehrenden Verunsicherungen und zeitlichen Endpunkten.

Die Frauen sind zwar häufiger (18,6 Prozent) als die Männer (16,7 Prozent) aus der Universität ausgeschieden, dann aber in eine andere Universität gewechselt. Männer sind dagegen häufiger komplett ausgestiegen und haben eine außerwissenschaftliche Beschäftigung aufgenommen. Dass die Frauen relativ häufiger im Universitätssystem geblieben sind, ist ein unerwartetes Ergebnis.

Gründe für den Drop-Out sind anhand der Unidaten (n= 3.458):

- Für mehr als die Hälfte (62 Prozent, n=2.517) war es der auslaufende Arbeitsvertrag,
- in 13 Prozent der Fälle das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) (n=432),
- in 24 Prozent der Fälle (n=832) war es eine vorzeitige Kündigung.
- Sonstige Gründe spielten keine Rolle (1 Prozent, n=109).

Das WissZVG hatte zu diesem Zeitpunkt eine geringe Bedeutung (Jongmanns 2011).

Die Befristung der Verträge erzeugt in den allermeisten Fällen (62 Prozent) quasi automatisch die Mobilität des Personals, in jedem vierten Fall war es eine vorzeitige Auflösung.⁷ Ein Drittel war weniger als ein Jahr beschäftigt. Endet mit auslaufender Vertragszeit das Beschäftigungsverhältnis wie von selbst, wird die Fluktuation für die Universitätsverwaltung zur Routine. Sie verfolgt ihre ehemaligen Mitarbeiter/-innen dann nicht weiter.⁸

7 Geschlechterdifferenzierung der intra- und intersektional mobilen Drop-Outs

Das Vertragsende war zwar der häufigste Grund für den Drop-Out, bedeutet aber nicht zwangsläufig den (endgültigen) Ausstieg aus dem Universitäts- bzw. Wissenschaftssystem.⁹ Vielmehr folgten da-

⁶ Siehe Fußnote 1. Das Stellenverhältnis Professur zu Mitarbeiter/in beträgt 1 zu 7,5.

⁷ Die Universitätsdaten enthalten keine Angaben, vom wem die Kündigung ausging.

⁸ Für die Alumni haben sich eigene Organisationsformen eingeschaltet.

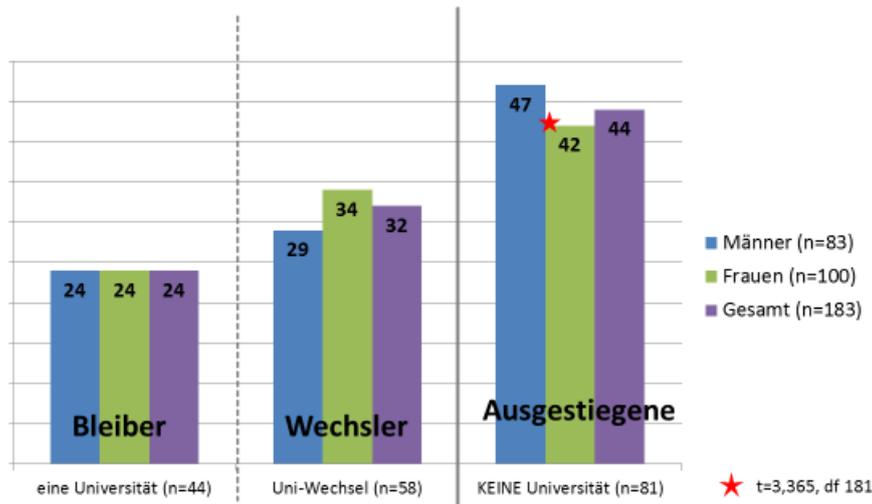
⁹ Nach circa zwei Jahren konnten die Drop-Outs von neun Universitäten kontaktiert und 183 verwertbare Fragebögen ausgewertet werden.

rauffin Mobilitätsprozesse innerhalb des universitären Sektors oder innerhalb des Wissenschaftssystems oder zwischen dem Universitäts- bzw. Wissenschaftssektor und außerwissenschaftlichen Sektoren, zum Beispiel der Industrie (Beckert et al. 2008), siehe Grafik 2.

Fluktuation und Verbleib

Mobilität der „Uni-Aussteiger 2009“

(Verteilung innerhalb der drei Gruppen, geschlechterdifferenziert, Angaben in %)



zhb

Mobilität Drop-Outs

Signifikante Werte sind mit einem roten Sternchen gekennzeichnet

Der Ausstieg aus der Universität ist häufig temporär und vom Wechsel zu unterscheiden (Heusgen 2016, S.108 ff).¹⁰ Am häufigsten (44 Prozent) ist der Aus- oder Umstieg in einen anderen Beschäftigungssektor, also die intersektorale Mobilität im Sinne einer neuen oder modifizierten inhaltlichen Ausrichtung. Diese Mobilen wechseln in der Regel zu einem anderen Ort und Arbeitsplatz mit neuen Aufgaben. Ein Drittel ist mobil, indem sie die Institution im Universität- bzw. Wissenschaftssystem wechseln, damit aber wissenschaftlich verbunden bleiben. Ein Viertel hat die Beschäftigung an der Universität lediglich unterbrochen.¹¹ Bei ihnen handelt es sich um eine verwaltungstechnisch erzeugte Mobilität, die durch die Arbeitsvertragsregelung und wechselnde Finanzierungen zustande gekommen ist.

8 Die inter- und intrasektoral Mobilen nach der Promotion

Die Universitäten in Deutschland bilden mit der Promotion nicht nur für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus, sondern darüber hinaus auch vermehrt für (leitende) Positionen außerhalb des Wissenschaftssystems (Keller 2009; Kahlert 2012a; Schürmann, Hochschulrektorenkonferenz 2013). Dazu haben wir 2012 Drop-Outs (n=883) online gefragt: „Haben Sie die Beschäftigung an einer Universität

¹⁰ Datenbasis sind die Drop-Outs von kooperierenden 9 Universitäten, die wir nach zwei Jahren erreichen konnten (n=183).

¹¹ Wie rasch nach dem Vertragsende wieder eine Einstellung erfolgte, ob mit oder ohne Unterbrechung (zum Beispiel überbrückt durch befristete Arbeitslosigkeit) ist nicht erfasst.

aufgegeben oder haben Sie die Universität gewechselt?“ Ein Drittel der Promovierten und Promovierenden ist ausgestiegen und zwei Drittel sind im Universitätssystem geblieben.¹² Die Promovierten haben die Universität häufiger verlassen (45 Prozent) als die Promovierenden (17 Prozent). Für die Mehrheit (63 Prozent) war der Ausstieg ihre eigene Entscheidung, ein Viertel reagierte mit teils/teils und für eine Minorität (13 Prozent) war er fremdbestimmt (Schürmann, Metz-Göckel 2016, S.92). Von den Promovierten ist ein Drittel an der Universität geblieben, relativ mehr Männer (45 Prozent) als Frauen (29 Prozent).¹³

Knapp ein Drittel der befragten Frauen und Männer aus den MINT-Fächern hatte angegeben, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Zwei Drittel der promovierten Männer waren dagegen in einem ganz anderen Sektor beschäftigt. Der Fächer- und Geschlechtervergleich ergibt, dass promovierte Mitarbeiter in den MINT-Fächern häufiger eine außerwissenschaftliche Karriere verfolgten und intersektoral mobiler waren, die promovierten Mitarbeiterinnen dagegen verblieben häufiger im Universitätssystem. Für die Gesellschaftswissenschaften zeigten sich in dieser Hinsicht keine Unterschiede. In diesen Fächern wurden die universitären wie die außerwissenschaftlichen Beschäftigungsbedingungen als unsicherer wahrgenommen, die Ausrichtung auf die Wissenschaft jedoch intensiver verfolgt als in den MINT-Fächern. Mehrheitlich strebten die Drop-Outs keine Rückkehr an die Universität an, wenn ja, dann kamen sie aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften.

Frauen zeigten sich von den prekären universitären Beschäftigungsbedingungen weniger beeinflusst als die Männer und die Frage ist, ob dies auf ihre wissenschaftliche Identifizierung schließen lässt. Wir haben dazu als Kontrastgruppe bereits ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern interviewt.

9 „Man kann in der Wissenschaft nicht sein Leben lang Postdoc bleiben“¹⁴

Angesichts der Unsicherheit in der Postdoc-Phase fordert diese umso mehr zur Selbstoptimierung des Lebenslaufs heraus, um den Erfolgserwartungen zu genügen (Engels et al. 2015; Huber, Böhmer 2012; Metz-Göckel 2016). Eine zentrale Voraussetzung einer erfolgreichen akademischen Karriere für den ‚Nachwuchs‘ ist die intrasektorale, in einigen Disziplinen vor allem die intersektorale und internationale Mobilität (Becker et al. 2011). Lediglich auf letztere gehen wir hier näher ein. „Solange Frauen Single sind, passen sie sich diesem ‚Mobilitätsgebot‘ an, leben sie in einer festen Partnerschaft oder mit Kindern, so lässt die Mobilitätsbereitschaft nach. Damit werden ihre Karrierechancen eindeutig schlechter“ (Rusconi et al. 2011, S.17). Wie können Frauen es dennoch schaffen, die professorale Spitze zu erreichen, und welche Rahmenbedingungen brauchen sie dafür? Die interviewten Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern hatten mehrere Arbeitsverträge aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen hinter sich wie die Ausgestiegenen auch.¹⁵ Sie sind relativ jung und leben in mehr oder minder

¹² Datenbasis ist eine Online-Befragung von Drop-Outs (n =885).

¹³ Differenzen zwischen den Unidaten und der Online-Befragung basieren auf unterschiedlichen Datensätzen und unterschiedlichen methodischen Zugängen.

¹⁴ Metz-Göckel 2016, S.211.

symmetrischen Paarkonstellationen, was sich als sehr wichtiger Hintergrundfaktor herausstellt (Metz-Göckel 2016).¹⁶

Die interviewten Postdocs aus den MINT Fächern haben die Selbstoptimierung ihres Lebenslaufs streng verinnerlicht. Sie sind sich dessen bewusst, dass passgerechte Auslandsaufenthalte eine nicht hintergehbare Anforderung in ihren Disziplinen ist. „Kaum jemand rechnet damit, ohne Auslandserfahrungen reelle Chancen auf eine Professur ... zu haben“, formulieren Leeman und Boes (2012, S.182) für die Schweiz, und dies gilt auch für die Bundesrepublik. Aus dem Blick von Berufungskommissionen, Gutachter/-innen, Chefs und Chefinnen sind nicht alle Auslandsaufenthalte gleich, so dass es auch darauf ankommt, an welcher Universität wann und an welchem Institut in welchem fremden Land der Aufenthalt war. Dies entspricht dem primären sozialer Rahmen, der nach Goffman die Funktion hat, dem Auslandsaufenthalt eine besondere Bedeutung zuzuweisen. Ein ‚perfekter wissenschaftlicher Lebenslauf‘ misst sich demnach am *primären Rahmen* überprüfbarer Kriterien wie Alter, Auslandsaufenthalte, Publikationen, Netzwerke und (internationale) Tagungsbesuche.

Die interviewten Wissenschaftlerinnen gehen davon aus, dass sie exzellent in ihrer Forschung sein sollten, den außerfachlichen Anforderungen zu genügen haben und zudem imstande sein müssen, ihre prekäre Beschäftigungssituation souverän zu meistern. Sie haben sich das formale wie ungeschriebene Wissen angeeignet, das in ihrem Fachkontext als karriereförderlich gilt. „Wenn man nicht wirklich guckt, dass das alles gut aussieht, ich glaube nicht, dass man da eine Chance hat“ (Metz-Göckel 2016, S.203), sagt eine Postdoc. Es genügt nicht mehr, in seinem Fach sehr gut zu sein. „That is not enough. You have to promote yourself effectively, you have to communicate; your presentations, everything should be very attractive to people if you want to start being a leader“ (I 24:26). Wie stark der primäre Rahmen in den lebensweltlichen hineingreifen kann, beschreibt folgende Juniorprofessorin. Sie war mehrfach im Ausland, aber: „Alle Zeugnisse sind von der einen, sehr renommierten Uni*, also ist es auch nicht perfekt“ (I 26:42). Ihr fehlte ein halbes Jahr Auslandsaufenthalt, um an ihrer Universität die Chance auf eine Professur (W2) zu erhalten. Sie beantragte ein DFG-Forschungsstipendium und ging an eine europäische Universität. Ihren kleinen Sohn betreute in dieser Zeit ihre Mutter, und sie pendelte jede Woche nach Hause. Diese Zeit empfindet sie als die schlimmste ihres Lebens und den ‚erzwungenen‘ Auslandsaufenthalt als unzumutbare Formalie (I 26: 16).

Diese Postdocs haben gelernt, sich aus der Perspektive von Gutachter/-innen und außerfachlichen Karriereanforderungen zu betrachten und relevante Beziehungen herzustellen, dies sind zentrale Aspekte ihrer Karriereplanung. „Man muss sich einfach auch bewusst sein darüber, wie das Standing in der Community ist, und wie man das beeinflussen kann. Also einen guten Vortrag auf einer Konferenz zu halten, dass man den Leuten auffällt, das ist zum Beispiel wahnsinnig wichtig. Und so auf Außenwirkung ... achten“ (I 25: 33).

Sie sind sich dessen bewusst, dass sie mit Männern um die begehrten Positionen konkurrieren und verhalten sich in offiziellen Kontexten so, als spiele ihr Geschlecht keine Rolle. Da sie als Fachfrau kollegial anerkannt und selbstbewusst sind, können sie ihr Frausein auf weiten Strecken in den Hintergrund drängen. Sie nehmen aber auch wahr, dass für Wissenschaftlerinnen mit Kindern und in der Konkurrenz um die Leitungspositionen ihr Geschlecht sehr wohl eine diskriminierende Rolle spielt. Dies zu übersehen gelingt ihnen mit Hilfe des *lebensweltlichen Rahmens* im Hintergrund, der aus dem beruflichen Support durch Chefs, Chefinnen und Mentor/-innen sowie in der persönlichen Unterstüt-

¹⁶ Die Wissenschaftlerinnen dieses Samples stammen aus den Natur-, Ingenieurwissenschaften und der Mathematik. Eine Übertragung auf andere Wissenschaftsdisziplinen ist nur bedingt gerechtfertigt, zum Beispiel gibt es bei den Publikationsnormen und Mobilitätserwartungen große Unterschiede.

zung durch Partner/-in und Großeltern besteht, vor allem wenn sie Kinder haben (wollen). Das heißt der außerfachliche Support und private Stabilisatoren in ihren Partnerschaften sind für ihren wissenschaftlichen Karriereerfolg unabdingbar (Funken 2013; Metz-Göckel 2016).

10 Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Mobilitäten im universitären wissenschaftlichen Mittelbau äußern sich als Beweglichkeit im Arbeitsplatzwechsel in Form eines Ausstiegs, Umstiegs oder Rückkehr zur Universität. Eine zweite Variante zeigt sich in der persönlichen *Perspektiven-Erweiterung* durch die gleichzeitige Wahrnehmung mehrerer Möglichkeiten und der Perspektivenübernahme von relevanten Anderen.

Die Gefährdung der Attraktivität der Universität als Beschäftigungsort und die Gefährdung der wissenschaftlichen Identifikation waren zwei anspruchsvolle komplexe Annahmen der Drop-Out-Untersuchung. Es zeigt sich, dass die arbeitsvertraglichen Regulierungen in erster Linie auf einen reibungslosen Personalaustausch ausgerichtet sind in Unkenntnis dessen, was nach Vertragsende mit den Mitarbeiter/-innen geschieht. Der Drop-Out mit der vertraglichen Beendigung der universitären Beschäftigung erfolgt für ein Drittel bereits nach einem Jahr und führt am häufigsten zu einem Ausstieg aus dem System. Ein Drittel steigt innerhalb des Universitäts- und Wissenschaftssystems um, wechselt also den Arbeitsplatz innerhalb eines mehr oder minder vertrauten Rahmens, und ein kleinerer Teil hat die Beschäftigung unterbrochen und kehrte zurück. Die Beschäftigungsdauer betrug in gestückelter Kontinuität im Schnitt 4,5 Jahre.

Für MINT-Mitarbeiter/-innen ist die Universität als Beschäftigungsort vorrangig attraktiv wegen der Promotionsmöglichkeit, weniger im Hinblick auf eine Wissenschaftskarriere. Mitarbeiter/-innen aus den Gesellschaftswissenschaften äußerten dagegen häufiger den Wunsch, in der Wissenschaft zu bleiben und Interesse an der akademischen Lehre. Die Antizipation der eigenen Berufschancen auf dem inner- und außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt wirft ihre Schatten voraus. Der Ausstieg ist umso häufiger, je besser die Arbeitsmarktchancen außerhalb des Wissenschaftssystems eingeschätzt werden. Dies gilt für Männer in den MINT-Fächern deutlicher als für Frauen, jedoch nicht gleichermaßen für die Gesellschaftswissenschaften.

Mehrheitlich betrachten die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ihre Zeit an der Universität als Übergangsphase, für die meisten existieren parallel diverse Alternativ-Ziele. Mobil sind sie auch im Sinne einer ‚*Perspektiven-Erweiterung*‘. Mehr oder weniger stetig verfolgen sie eine zweite Ausrichtung auf eine außeruniversitäre Beschäftigung, die sie als berufliche Umorientierung vorbereitet, wenn nicht als geplant berichten. Und wenn sie die Universität verlassen haben, schätzen sie ihre Zeit an der Universität als nützlich und wertvoll ein (Metz-Göckel et al. 2016, S.159ff.). Bei den Wissenschaftsorientierten, vor allem bei den Wissenschaftlerinnen auf der Erfolgsspur besteht die *Perspektiven-Erweiterung* darin, dass sie sich strategisch aus der Perspektive von relevanten Anderen zu betrachten gelernt haben, sich bemühen, ihr Verhalten danach auszurichten und dies als strategische Karriereplanung zu betrachten.

In beiden Fächergruppen nannten tendenziell mehr Frauen als Männer eine Hochschul-Karriere explizit als ihr Ziel. Die interviewten Wissenschaftlerinnen nehmen sich als Fachfrauen auf Augenhöhe mit ihren Kollegen wahr. Markant wird ihre Geschlechtszugehörigkeit erst als Mütter und in der Konkurrenz um die leitenden Positionen. Es gelingt ihnen, ihr Frausein in den Hintergrund zu drängen, sofern sie leidenschaftlich mit ihrem Fach und ihrer Forschung identifiziert sind. Das ist aus gutem Grund längst nicht allen Wissenschaftlerinnen möglich. Denn der gelingende Umgang mit den Risiken

und dem steten Anpassungsdruck setzt voraus, dass ein soziales Umfeld bzw. ein lebensweltlicher Rahmen vorhanden ist, der die andauernde ‚Unsicherheitslage‘ abstützt. Insofern werden über die Hintertür wieder Geschlechterdifferenzen hergestellt.

Literaturhinweise

- Becker, Ruth, Ellen Hilf, Shih-cheng Lien, Kerstin Köhler, Bärbel Meschkutat, Darja Reuschke und Cornelia Toppel. 2011. Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, Hrsg. Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, Ruth Becker, 21-63. Wiesbaden: VS.
- Beckert, Bernd, Susanne Bühler und Ralf Lindner. 2008. *Intersektorale Mobilität als Form des Wissenstransfers zwischen Forschung und Anwendung. Verläufe und Motive von „Seitenwechseln“*. Stuttgart: Fraunhofer IRB.
- Binner, Kristina, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz und Lena Weber. Hrsg. 2013. *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Clark, Burton R. 1960. The 'Cooling Out' Function in Higher Education. *The American Journal of Sociology* 569–576; 65:6.
- Clark, Burton. 1980. The Cooling Out Function Revisited. *New Directions for Community Colleges. A Quarterly Sourcebook* 32:15–31.
- Dörre, Klaus und Matthias Neis. 2008. Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. *Lehre und Forschung* 10: 72–674.
- Dörre, Klaus und Matthias Neis. 2008a. Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Hrsg. Stephan Klecha, Wolfgang Krumbein, 127–142. Wiesbaden: VS.
- Engels, Anita, Sandra Beaufaÿs, Nadine Kegen und Stephanie Zuber. 2015. *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt am Main: Campus.
- Franz, Anja. 2018. *Symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld. Eine Grounded-Theory-Studie zu Promotionsabbrüchen in Deutschland*. Wiesbaden: Springer.
- Funken, Christiane, Sinje Hörlin und Jan-Christoph Rogge. 2013. *Generation 35 plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*. Berlin.
- Goffman, Erving. 1980. *Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heublein, Ulrich, Johanna Richter, Robert Schmelzer und Dieter Sommer. 2012. Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. *HIS: Forum Hochschule* 3/2012.
- Heusgen, Kirsten. 2016. Inter- und Intra-sektorale Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*, Hrsg. Sigrid Metz-Göckel, Ramona Schürmann, Kirsten Heusgen und Petra Selent, 101–120. Opladen: Barbara Budrich.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK). 2013. Entschließung des 124. Senats der Hochschulkonferenz Berlin, 11.6.2013. *Perspektiven des Wissenschaftssystems*. (Zugegriffen 16.04.2015). http://www.hrk.de/uploads/media/Entschliessung_Perspektiven_
- Huber, Natalie und Susan Böhmer. 2012. Karrierewege von Promovierten in der Wissenschaft. In *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation*, Hrsg. Natalie Huber, Anna Schelling und Stefan Hornbostel, 69–84. IFQ-Working Paper 12.

- Jakczat, Steffen, Nora Schindler und Kolja Briedis. 2011. *Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS Forum Hochschule.
- Jongmanns, Georg. 2011. *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*. HIS 4/2011.
- Kahlert, Heike. 2012. „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In *Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen*, Hrsg. Jutta Wergen, 105–124. Münster: LIT.
- Kahlert, Heike. 2012a. Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, Hrsg. Sandra Beaufäys, Anita Engels und Heike Kahlert. Frankfurt am Main: Campus.
- Kahlert, Heike. 2013. *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Keller, Andreas. 2009. Profession statt Professur – Wissenschaft als Beruf. In *Wohin mit uns? Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Zukunft*, Hrsg. Lidia Guzy, Anja Mihr und Raja Scheepers, 161–168. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Klecha, Stephan und Melanie Reimer. 2008. Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*, Hrsg. Stephan Klecha, Wolfgang Krumbein. Wiesbaden: VS.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Hrsg. 2013. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wichtige Ergebnisse im Überblick*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Krüger, Helga und René Levy. 2000. Masterstatus Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. *Berliner Journal für Soziologie* 10(3):379–401.
- Leemann, Regula und Stefan Boes. 2012. Institutionalisierung von ‚Mobilität‘ und ‚Internationalität‘ in wissenschaftlichen Laufbahnen: Neue Barrieren für Frauen auf dem Weg an die Spitze? In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, Hrsg. Sandra Beaufäys, Anita Engels und Heike Kahlert. Frankfurt am Main: Campus.
- Metz-Göckel, Sigrid, Petra Selent und Ramona Schürmann. 2010. Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. *Beiträge zur Hochschulforschung* 1:8–34.
- Metz-Göckel, Sigrid, Kirsten Heusgen, Christina Möller, Ramona Schürmann und Petra Selent. 2014. *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid, Ramona Schürmann, Kirsten Heusgen und Petra Selent. 2016. *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Opladen.
- Metz-Göckel, Sigrid. 2016. Der perfekte Lebenslauf. Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze. In *Wissenschaftliche Karriere als Hasard*, Hrsg. Julia Reuter, Oliver Berli und Manuela Tischler, 101–130. Frankfurt am Main: Campus.
- Müller, Ursula. 2019. Geschlecht: Eine noch ungewohnte Kategorie. In *Handbuch der Organisationssoziologie*. Hrsg. Maja Apelt, Ingo Bode, Raimund Hasse, Uer Meyer, Victoria von Groddeck, Uwe Wilkesmann und Arnild Windeler. Wiesbaden: Springer
- Netz, Nicolai und Steffen Jaksztat. 2017. Explaining Scientists's Plans for International Mobility from a life course perspective. *Research on Higher Education* 58:497–519.
- Rogge, Jan Christoph. 2013. Wissenschaft als Karrierejob. In *Generation 35 plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*, Hrsg. Christiane Funken, Sinje Hörlin und Jan-Christoph Rogge. Berlin: Berlin Verlag.
- Rusconi, Alessandra, Waltraud Cornelißen und Ruth Becker. 2011. Einleitung. In *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, Hrsg. Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi und Ruth Becker, 9–20. Wiesbaden: VS.

- Schürmann, Ramona und Sigrid Metz-Göckel. 2016. Die Bedeutung der Promotion für den Ausstieg aus oder den Verbleib in der Wissenschaft. In *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*, Hrsg. Sigrid Metz-Göckel, Ramona Schürmann, Kirsten Heusgen und Petra Selent, 91–100. Opladen: Barbara Budrich.
- Schürmann, Ramona, Sigrid Metz-Göckel, Dorothee Koch und Petra Selent. 2016. Ressourcen- und Beanspruchungserleben von Unibeschäftigten und Drop-Outs. In *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*, Hrsg. Sigrid Metz-Göckel, Ramona Schürmann, Kirsten Heusgen und Petra Selent, 121–158. Opladen: Barbara Budrich.
- Selent, Petra, Ramona Schürmann und Sigrid Metz-Göckel. 2011. Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten. In *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Hrsg. Ute Klammer und Markus Motz, 331–361. Wiesbaden: VS.
- Weber, Lena. 2017. *Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim Basel: BeltzJuventa.
- Weber, Max. 1956. Vom inneren Beruf zur Wissenschaft. In Max Weber. *Soziologie. Weltgeschichtliche Analysen, Politik*, 311–339. Stuttgart: Alfred Kröner.