

Wissenschaft im (Un)Ruhestand

Wie ProfessorInnen das altersbedingte Ausscheiden aus der Universität meistern

Julia Reuter
Oliver Berli
Köln

Zwischen 2015 und 2024 werden Schätzungen zufolge etwa 30 Prozent der ProfessorInnen deutscher Universitäten altersbedingt ausscheiden (BuWin 2017: 195). Nur die noch wenigen, die bis zu einem länderspezifischen Stichtag auf eine ordentliche Professur berufen wurden, haben das Recht auf Emeritierung. Die nachfolgenden Berufungsjahrgänge werden mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt, d.h. pensioniert, was zugleich das Ende ihres aktiven beamtenrechtlichen Status bedeutet.¹ Neben den rechtlich kodifizierten Regelungen, die den Übergang in den Ruhestand rahmen, lässt sich eine Vielzahl von Formen und Praktiken des individuellen Ausscheidens beobachten: Manche HochschullehrerInnen werden mit mehrtägigen Festveranstaltungen feierlich verabschiedet, andere gehen still und leise.

Für die empirische Erforschung von Wissenschaftskarrieren eröffnet sich hier ein weites Untersuchungsfeld, das sowohl in methodischer als auch theoretischer Hinsicht für unterschiedliche Zugänge offen ist. Doch bislang liegen über die unterschiedlichen Formate des altersbedingten Ausscheidens allenfalls Berichte mit anekdotischer Evidenz in Form von publizierten Abschieds- und Festreden oder persönlichen Rückblicken vor. Nur vereinzelt finden sich Reflexionen über ausgewählte Gruppen

¹ Rechtlich ist die Emeritierung im Vergleich zur Pensionierung mit einigen Unterschieden hinsichtlich Privilegien, Rechten und Bezügen verbunden. So endet etwa das Beamtenverhältnis der emeritierten ProfessorInnen nicht, sie sind jedoch von den Pflichten ihres Amtes entbunden (vgl. DHV 2012). Damit verbunden ist, dass emeritierte ProfessorInnen voll besoldet werden, während pensionierte ProfessorInnen maximal 75 Prozent ihrer letzten ruhegehaltstfähigen Bezüge erhalten. Auch im Hinblick auf die gesetzliche Altersgrenze gibt es relevante Unterschiede, die mit dem Geburtsjahr und dem jeweiligen Landesrecht zusammenhängen: Auch wenn der Bund die Lebensarbeitszeit für alle BeamtenInnen, die seit 1964 geboren wurden, auf das vollendete 67. Lebensjahr hochgesetzt hat, bestehen nach wie vor Unterschiede zwischen den Ländern i.H. auf Regelaltersgrenze für BeamtenInnen auf Lebenszeit, die vor 1964 geboren wurden (vgl. Hellfeier/Pinsdorf 2014).

von HochschullehrerInnen im Ruhestand, dann aber vor allem im Sinne erzählter Wissenschaftsgeschichte oder als biographische Berichte (ex-empl. Bolte/Neidhardt 1998).

Was in vielerlei Hinsicht fehlt, ist eine empirische wie konzeptionelle Untersuchung des altersbedingten Ausscheidens als integrales Element wissenschaftlicher Karrieren. Dieser Idee folgend, drängt sich eine Reihe von Fragen zur Untersuchung auf: Bedeutet das altersbedingte Ausscheiden aus der Universität das Ende der wissenschaftlichen Karriere? Welche Erfahrungen machen die HochschullehrerInnen, die diese Statuspassage durchlaufen haben bzw. gerade durchlaufen? Und welche Möglichkeiten haben sie, auf das Unvermeidliche Einfluss zu nehmen?

1. Der Übergang in den Ruhestand als Statuspassage

Dass über die Phase des altersbedingten ‚Endes‘ universitärer Karrieren bisher relativ wenig bekannt ist, liegt nicht zuletzt daran, dass die gegenwärtige Hochschul- und Wissenschaftsforschung bei der Analyse wissenschaftlicher Karrieren einen deutlichen Fokus auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und folglich auf Fragen des Zugangs zum und Verbleibs im Wissenschaftsfeld legt (vgl. BuWin 2013, 2017). Eine Erweiterung der Karriereanalytik auf den gesamten Verlauf von Wissenschaftskarrieren erfordert, auch das altersbedingte Ausscheiden aus dem Universitätsbetrieb in den Blick zu nehmen.² Wengleich die juristischen Regelungen des Ruhestands auch für unsere Fragestellung von Bedeutung sind, wollen wir den Blick in diesem Beitrag vor allem auf die individuellen Rahmungen des Ruhestands lenken. Hierbei lassen sich unterschiedliche Aspekte in den Fokus rücken.

Neben der Frage nach den Motiven für eine mögliche Verlängerung des Dienstverhältnisses lassen sich die Kontextbedingungen für eine Verzögerung des Ruhestands thematisieren. Vor allem aber können die konkreten Erfahrungen der WissenschaftlerInnen mit der Übergangsphase und die von ihnen dabei angewandten Gestaltungspraktiken in den Blick genommen werden. Erkenntnisse und Befunde hierzu lassen sich vor allem aus anderen Forschungsgebieten übertragen, etwa aus der Lebenslaufforschung, den Arbeiten zu Übergangsriten und Statuspassagen oder auch der Alters- und Ruhestandsforschung.

So ist grundsätzlich davon auszugehen, dass HochschullehrerInnen ähnlich wie andere Hochqualifizierte und BeamtenInnen eine überdurch-

² Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Wissenschaftsfeld im Sinne von „Exit“-Strategien klammern wir in diesem Beitrag bewusst aus.

schnittlich hohe Neigung besitzen, über das 65. Lebensjahr hinaus berufstätig zu sein (vgl. Engstler/Romeu Gordo 2017). Voraussetzung für den Wunsch, die Berufstätigkeit auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus fortzusetzen, ist nicht nur das Streben nach einer sinnstiftenden Tätigkeit, sondern auch eine positive subjektive Bewertung des individuellen Gesundheitszustands (vgl. Gärtner 2010; Hübner 2016) sowie die Fremdwie Selbstwahrnehmung heutiger SeniorInnen als „Noch-nicht-Alte“ bzw. „Best Ager“ (Denninger et al. 2015). Ein anderer, berufsgruppen-spezifischer Grund für das Hinauszögern des Ruhestands im Sinne einer offiziellen Verlängerung des Dienstverhältnisses mag in den langen Qualifikationszeiten und hohem Erstberufungsalter von ProfessorInnen in Deutschland liegen, die im Einzelfall zu vergleichsweise geringen Pensionsansprüchen führen können.

Neben monetären Erwägungen sprechen aber auch der drohende Bedeutungsverlust wie auch eine enge Verbindung von Selbstbild und wissenschaftlicher Tätigkeit (vgl. Matthies 2016) für eine Verlängerung. So ist bekannt, dass mit Austritt aus dem Erwerbsleben und Eintritt in den Ruhestand wichtige Aspekte der beruflichen Tätigkeit wie Strukturierung des Alltags, Einbindung in soziale Netzwerke, Möglichkeit zur persönlichen Selbstentfaltung und Statuszuweisung in der Gesellschaft teilweise entfallen (Atchley 1976). In Erfahrungsberichten von und Reportagen über Führungskräfte im Ruhestand ist von Angst um Statusverlust und der Auseinandersetzung mit Endlichkeit, aber auch von der Freude für die gewonnene Zeit für Familie, Freunde und Reisen die Rede (vgl. Prossinger 2014; Kuss 2012; Staat 2015). Ruhestand erscheint insofern ambivalent – je nach Perspektive lässt sich das krisenhafte oder emanzipatorische Moment akzentuieren (Matthews/Brown 1987; Mayring 2000).

In der Soziologie werden solche in positiver wie negativer Hinsicht kritischen Übergangsprozesse im Lebenslauf – wie etwa das Ausscheiden aus dem Berufsleben und das Eintreten in den Ruhestand – mit dem Begriff der Statuspassage bezeichnet (Glaser/Strauss 1971). Statuspassagen implizieren Statusänderungen; es erfolgt ein institutionell gerahmter Rollenwechsel, der für die Akteure mit neuen Identifikations- und Handlungsrisiken wie -optionen verbunden ist. Handelt es sich um ProfessorInnen, so werden aus Berufstätigen ForscherInnen im Ruhestand. Die Statuspassage ist unvermeidbar, denn sie betrifft alle Angehörigen einer bestimmten Altersgruppe. Allerdings lässt sie sich in gewissem Maße hinauszögern, wobei das Dienstrecht in Deutschland vergleichsweise wenig Spielraum für die Flexibilisierung der Altersgrenze vorsieht (Niejahr 2011).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des altersbedingten Ausscheidens variieren je nach Bundesland.³ Das Spektrum möglicher Verlängerungen oder Verkürzungen bleibt in der Regel auf maximal drei Jahre begrenzt. Die notwendigen Anträge müssen zudem von den Hochschulen bewilligt und idealerweise vom Kollegium in der zuständigen Organisationseinheit unterstützt werden. Gerade das Kollegium ist im Kontext der Lehrplanung und -verwaltung sowie der Stellennachbesetzung unmittelbar vom Ausscheiden bzw. dessen Verzögerung betroffen. Weiterhin ist der Übergang aus der Universität in den Ruhestand und damit aus dem Berufsleben als Aushandlungsprozess zur Synchronisierung von extern definierten Altersgrenzen und individuellem Zeitempfinden zu denken. Es handelt sich zudem um eine Statuspassage, die sich im Normalfall nicht umkehren oder wiederholen lässt und die in unterschiedlichem Grad und in Bezug auf je spezifische Aspekte als wünschenswert wahrgenommen wird.

Die betroffenen ProfessorInnen können auf einzelne Aspekte der Passage Einfluss nehmen und ihr eine „individuelle Bedeutung“ verleihen. Diese Ausgestaltung der Passage geschieht in Aushandlung mit Universität, KollegInnen und Scientific Community, aber auch mit dem privaten Umfeld. Wichtig hervorzuheben ist, dass diese Statuspassage mit anderen biographischen Ereignissen gleichzeitig auftreten kann: So kann das Ausscheiden aus der Universität mit einem Umzug, einer (Groß-)Elternschaft, einer Scheidung, einer Erkrankung oder einer neuen Berufstätigkeit o.ä. zusammenfallen. Dies ist insofern von Bedeutung, als damit die Betroffenen häufig unterschiedlichen und durchaus widersprüchlichen intellektuellen, emotionalen und sozialen Aufgaben ausgesetzt sind, die wiederum mehr oder weniger von Ritualen zur Bewältigung begleitet werden.

So kann der Eintritt in den Ruhestand nicht nur das Ausscheiden aus der Universität und damit das Wegfallen eines strukturierten Tagesablaufs, einer vertrauten Umgebung oder eines gewohnten Netzwerks bedeuten – der möglicherweise von Abschiedsveranstaltungen und Ehemaa-

³ Während im Saarland oder in Rheinland-Pfalz die Dienstaltersgrenze mit 65 Jahren erreicht ist und die Dienstzeit höchstens um drei Jahre, also bis zum vollendeten 68. Lebensjahr verlängert werden darf, liegt die Dienstaltersgrenze in Nordrhein-Westfalen in der Regel bei 67 Jahren und entsprechend ist eine Verlängerung des Dienstverhältnisses bis zum vollendeten 70. Lebensjahr möglich. Auch im Hinblick auf die Option eines früheren Eintritts in den Ruhestand gibt es Unterschiede: So ist etwa der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag in Hessen bereits mit 62 Jahren möglich, in Baden-Württemberg dürfen entsprechende Anträge erst mit 63 Jahren und in Bayern frühestens ab dem vollendeten 64. Lebensjahr gestellt werden (vgl. Hellfeier/Pinsdorf 2014).

ligenversammlungen, optionalen Nutzungsrechten für Ressourcen o.ä. abgefangen wird –, sondern kann auch die Notwendigkeit einer neuen (privaten) Beziehungsgestaltung oder das Erlernen neuer Umgangsformen mit bisher unvertrauten Situationen und Institutionen bedeuten, für die es wenig Vorbilder oder Routinen gibt.

2. Wissenschaft als lebenslange Berufung

Erste Antworten auf unsere Fragen nach der Gestaltung des Übergangs und dem Einfinden in den Ruhestand liefert uns die Auswertung von Leitfadeninterviews mit emeritierten und pensionierten Professoren, die wir im Sommer 2017 im Rahmen eines Lehrforschungsprojekts an unterschiedlichen Universitätsstandorten in Nordrhein-Westfalen führten.⁴

Überrascht waren wir bei unserer Kontaktaufnahme, die größtenteils über öffentlich zugängliche Kontaktdaten auf Universitätswebpages verlief,⁵ von der Vielzahl emeritierter Professoren, die trotz der zum Teil mehrere Jahre zurückliegenden Entbindung von der Dienstpflicht nach wie vor regelmäßige Lehr- und Beratungstätigkeiten anbieten und nicht unbedingt seltener als ihre aktiven KollegInnen an der Universität anzutreffen sind. Das eigene Büro, Postfach, Hilfskräfte und „der Tiefgaragenschlüssel“ ermöglichen es, ihre Lehr- und Forschungstätigkeiten relativ einfach fortzuführen. Pensionierte ProfessorInnen, die nach dem Erreichen der Dienstaltersgrenze auf mancherlei Privilegien verzichten müssen, so die Meinung der interviewten Emeriti, mögen es da schon schwerer haben.

Was aber treibt die zum Teil hochaltrigen Professoren im Ruhestand dazu, sich weiterhin in der Wissenschaft zu engagieren? „Ein Leben als Ruheständler ist einfach keine Option“, bringt es ein 85-jähriger Sprachwissenschaftler auf den Punkt. „Ob man emeritiert wird oder nicht, das konnte man sich damals nicht aussuchen. [...] Ich habe das Gefühl, ich werde an der Uni noch gebraucht.“ Entsprechend bietet er – wie schon in

⁴ Die Auswertung erfolgt als Teil einer Pilotstudie für ein größer angelegtes Forschungsprojekt zur Statuspassage in den professoralen Ruhestand. Alle Zitate – so nicht anders gekennzeichnet – stammen aus diesen digital aufgezeichneten Interviews, von denen zehn mit Hilfe der Transkriptionssoftware f4 wörtlich nach vereinfachten Regeln transkribiert und explorativ thematisch kodiert (angelehnt an Strauss 1987) ausgewertet wurden. Erste Kategorisierung und Fallbeschreibungen wurden auf Basis dieser Daten angefertigt.

⁵ Damit ist natürlich ein Bias im Sinne einer Positivselektion im Sample unvermeidbar: Interviewt werden dann nur solche Emeriti und Pensionäre, die ihr vorheriges Universitätsleben zumindest in reduzierter Form fortsetzen bzw. als solche wahrgenommen werden wollen.

den vergangenen 20 Jahren – regelmäßig seine Vorlesung an. Eine Ausnahme ist dieser Fall nicht.

Obwohl sich keiner der Interviewten zum Zeitpunkt der Befragung in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis, z.B. als Seniorprofessor, befand, sehen sich doch alle weiterhin voll beschäftigt: ob als Gutachter für Förderorganisationen, Fachzeitschriften oder Verlage, als Betreuer von Promovierenden, Vortragender auf Kongressen, als Autor, Projektleiter oder auch als Lehrender an Hochschulen. Die Befragten präsentieren sich nach wie vor als „Vollblutwissenschaftler“, die ihren Beruf weniger als Beruf, sondern als Berufung leben und entsprechen damit dem – in Anlehnung an Max Weber oft beschriebenen – Ideal von der „Wissenschaft als Lebensform“ (Mittelstraß 2006; Weber 1988 [1919]).

Dafür spricht auch die Abgrenzung gegenüber anderen Berufsgruppen, denn die Befragten sind sich mehr oder weniger darin einig, dass Wissenschaft kein Beruf wie jeder andere ist: Forschen, so der einhellige Tenor der Interviews, sei mehr Vergnügen als Arbeit. Zudem kenne Forschen bzw. der Spaß daran kein Alter und damit kein Ende. „Sie können sozusagen fortführen, was Sie immer machen“, resümiert ein Professor der Sozialwissenschaften, „während andere Leute diese Option nicht haben. Die müssen sich was Neues ausdenken. Entweder übernehmen die ein Ehrenamt, werden Präsident im Tennisclub oder im Kirchenvorstand“. So beschreiben unsere Interviewten den Einstieg in den Ruhestand oft gar nicht als Bruch oder radikalen Einschnitt, schon gar nicht als Einstieg in einen alternativen Lebensentwurf.

Ein wesentlicher analytischer Baustein, um dieses Kontinuitätserleben am Ende des Erwerbslebens zu verstehen, ist die Mehrdimensionalität von Wissenschaftskarrieren. Professoren im Ruhestand schauen typischerweise nicht nur auf *eine*, sondern – wie Grit Laudel und Jochen Gläser (2015) betonen – auf *mehrere* Karrieren zurück: eine vielfältige kognitive Karriere, die mehrere Forschungsinteressen verbindet; eine Communitykarriere, in deren Verlauf sie mindestens den Status des Kollegen erreicht haben, sowie eine lange Organisationskarriere, die über die Jahre meist zahlreiche Positionen umfasste.

Der Ruhestand markiert zuallererst das Ende der Organisationskarriere, nicht aber – dies wird auch in den Interviews betont – das Ende der kognitiven oder Communitykarriere. So ist es mitunter die eigene Scientific Community, die Ruheständler nicht zu Ruhe kommen lässt, indem KollegInnen bspw. um Unterstützung bitten (z.B. Lesen und Kommentieren von Manuskripten) oder Gutachten anfordern (z.B. für Forschungsanträge), zu Vorträgen einladen oder um Rat fragen. „Du hast doch nun Zeit“, so beginnen häufig die Anfragen, und „manchmal stimmt dies ja

auch“, räumen die Ruheständler ein, die möglicherweise erst mit dem Ruhestand die Möglichkeit zur Übernahme zeitintensiver Aufgaben – beispielsweise die Betreuung aufwändiger Editionen – sehen.

Wie das Beispiel der Editionen zeigt, ist zu vermuten, dass die Fachkultur einen Einfluss auf die Ausgestaltungsmöglichkeiten und Temporalität der Statuspassage nimmt. Man muss hier in Rechnung stellen, dass Disziplinen je eigene Formen der Forschungs- und Arbeitsorganisation aufweisen. Zudem setzt die wissenschaftliche Tätigkeit unterschiedliche Infrastrukturen voraus, wie auch ihre Produkte ganz verschiedene Formate annehmen können. Unsere Gesprächspartner, die vorwiegend aus Geistes- und Sozialwissenschaften stammen, bezweifeln, dass es für Geräte- und LaborwissenschaftlerInnen ähnliche Gestaltungsmöglichkeiten gibt, sobald sie aus der Universität ausscheiden.

Ein emeritierter Historiker beschreibt den Vorteil als Geisteswissenschaftler: „Wir brauchen [...] ja eigentlich nur eine Bibliothek, wir brauchen einen Schreibtisch, einen Computer, und vieles können wir zu Hause machen. Ja, ich habe alle meine Publikationen – und das sind nicht ganz wenige – an meinem Schreibtisch zu Hause geschrieben. Ich habe keinen einzigen Aufsatz im Institut geschrieben. Nichts. Nachgesehen, ja klar. Aber geschrieben alles zu Hause.“

Dennoch: Auch diejenigen, die für ihre Forschungstätigkeiten keine technischen Großgeräte benötigen, merken, dass sie für das Weiterarbeiten im Ruhestand bis zu einem gewissen Grad auf die Unterstützung ihrer Institution und KollegInnen angewiesen sind. Neben dem Zugang zu Bibliothek, Labor oder Büro stellen Dinge wie die Verlängerung der offiziellen E-Mail-Adresse, die Möglichkeit der Nutzung eines Briefkastens an der Universität oder auch der Zugriff auf ein Sekretariat, das die eingehende Post weiterleitet, wichtige Ressourcen dar. Aufgrund der Eigenschaften deutscher Universitäten – vor allem deren starke Ausrichtung an Lehrstühlen – sind insbesondere die formalen NachfolgerInnen zentrale Akteure für eine Verlängerung der Forschungs- und Lehrtätigkeiten über den Ruhestand hinaus.

„Es liegt vieles am Nachfolger“, kommentiert ein 82-jähriger Emeritus, „ob man hinreichende Arbeitsmöglichkeiten bekommt oder nicht“, aber, so fährt er fort, es sei wichtig, dass man die Rolle des Chefs aufgebe und in die Rolle des Gastwissenschaftlers schlüpfe.⁶ Auch hier zeigt sich,

⁶ Wieviel Konfliktpotenzial in dieser Konstellation lauert, ließ sich in unseren Interviews nur erahnen, da vor allem „geglückte“ Nachfolgerregelung geschildert wurden. Alle anderen denkbaren Konstellationen erfordern ggf. einen anderen empirischen Zugang, um der Gefahr einer Positivselektion zu entgegenen.

das der neue Status nicht nur mit kulturellen Zuweisungen einhergeht, sondern die individuelle Gestaltung und Bewältigung von vielen – unterschiedlichen – Akteuren abhängt: Von Angehörigen und FreundInnen ebenso wie von bisherigen KollegInnen und NachfolgerInnen, nicht zuletzt von TrägerInnen von Renten-, Kranken- oder Sozialversicherung.

3. Ruhestand – (k)ein Thema für die Hochschule?

Unter zukünftig in den Ruhestand ausscheidenden ProfessorInnen ist es ein gängiges Argument, dass sie mit dem Erreichen der Altersgrenze „ihre Stelle räumen“, damit „der wissenschaftliche Nachwuchs zum Zug kommen kann“. Durch die regelhafte Neubesetzung der Stelle soll – so die Sicht der Organisation – einerseits der Lehrbetrieb, andererseits die Innovativität der Wissenschaft sichergestellt werden, indem ein Blockieren der nachfolgenden Generation vermieden wird. Dies mag aus Perspektive der Organisation richtig sein, doch individuell sind den viel und gern beschäftigten ProfessorInnen im Ruhestand die Kompetenzen weder für gelingende Lehrveranstaltungen noch für innovative Forschung per se abzusprechen.

Daher lohnt der Hinweis, dass über alternative Möglichkeiten der Stellenbesetzung nach dem Ruhestand an deutschen Hochschulen noch viel zu wenig nachgedacht wird. Ganz anders stellt sich diese Situation etwa an US-amerikanischen Hochschulen dar, an denen die eigenen RuheständlerInnen im Rahmen personalpolitischer Diversitystrategien regelrecht umworben und zum festen Personalbestand gezählt werden, oder wohin auch deutsche Emeriti und Pensionäre nicht selten noch im fortgeschrittenen Alter als InstitutsdirektorInnen berufen werden (Hartmer 2009).

Dies liegt vor allem an den fehlenden beamtenrechtlichen Möglichkeiten in Deutschland. Diese kennen außer der – in einigen Bundesländern seit wenigen Jahren möglichen – sogenannten Seniorprofessur (Detmer 2017) kaum Modelle des Verbleibs im Hochschulalltag oder auch besondere Stellenkategorien für Emeriti und RuheständlerInnen. Es kann aber auch daran liegen, dass an deutschen Hochschulen ein Ruhestandsdiskurs fehlt. Dieser könnte sich u.a. unterschiedlichen Modellen des Verbleibs wie auch der konfliktarmen Gestaltung des Übergangs widmen.

So ist der arbeitsrechtliche Gestaltungsspielraum für ProfessorInnen im Ruhestand hierzulande vergleichsweise eng gesteckt. Ausgeschiedene ProfessorInnen sind von bestimmten Verpflichtungen entbunden, sie dürfen aber weiter lehren, forschen, publizieren oder auch DoktorandInnen

betreuen; (un)entgeltliche Beratungs-, GutachterInnen- oder Mentoringtätigkeiten sind ebenfalls möglich. Auch unsere Befragten suchen und finden individuelle Lösungen für ihren Wunsch nach (Weiter-)Beschäftigung. Doch Symposien und verwandte Veranstaltungsformen, aber auch „Entpflichtungsurkunden“, Pensionsbescheide und Versicherungsformulare, neue Namenstitel oder auch Orte (Emeritizimmer) manifestieren den Austritt aus dem aktiven Dienst und erinnern die Betroffenen daran, dass sie „Ruheständler“ sein werden und dass es in dieser Hinsicht bürokratischen Regelungsbedarf gibt.

So sehr sich die von uns interviewten Emeriti gegen die Idee verwehren, dass sich mit der Emeritierung auch ein Gefühl des Ruhestands einstelle, so sehr sind sie sich bei aller Geschäftigkeit und Relativierung von Ruhestand und Alter darin einig, dass ihnen die eigentliche Herausforderung, die „reale Emeritierung“, wie es ein Interviewpartner treffend formuliert, noch bevorstehe. Ein Leben jenseits der Wissenschaft, in unseren Fällen auch ein Leben jenseits der Universität, scheint gleichbedeutend mit einer gewissen Finalität und gilt es möglichst hinauszuzögern.

4. Resümee

Wissenschaftliche Karrieren lassen sich als Abfolge von Statuspassagen mit spezifischen Herausforderungen denken. Die Multiplizität dieser Passagen wird deutlich, wenn man in Rechnung stellt, dass wissenschaftliche Karrieren nicht nur in einer Dimension (bspw. als Abfolge von Positionen), sondern mehrdimensional zu denken sind (vgl. Laudel/Gläser 2015). Mit unserem Beitrag wollen wir dieser Perspektive ein weiteres Element hinzufügen: das altersbedingte Ausscheiden aus der Wissenschaft. Aufgrund der vorherrschenden Fokussierung der Wissenschafts- und Hochschulforschung auf den Zugang zum und den Verbleib im Wissenschaftsbetrieb ist diese Passage bislang vernachlässigt worden.

Wir haben uns diesem Thema im Rahmen eines Lehrforschungsprojekts genähert, das auf qualitativen Interviews mit emeritierten und pensionierten Professoren basierte. Bei der Beschäftigung mit dem empirischen Material fallen mehrere Dinge auf. So gleichen die Interviewten anderen hochqualifizierten Gruppen darin, dass sie das altersbedingte Ausscheiden nach Möglichkeit verzögern. Die Verzögerung dieser unvermeidlichen Passage ist landesrechtlich gerahmt, aber diese Rahmenbedingungen erklären die konkrete Ausgestaltung der Passage nicht hinreichend. Die Interviews liefern Hinweise auf die Bedeutung des Kollegiums und insbesondere der NachfolgerInnen. Auch biographische Ereignisse und komplexe Aushandlungen mit dem privaten Umfeld werden von unseren

Interviewpartnern thematisiert. Weiterhin wird deutlich, dass das Arbeitsarrangement, die Infrastruktur und die Ressourcen fachlich variieren und auf die Ausgestaltung wissenschaftlicher Aktivitäten im Ruhestand einwirken. Schließlich deutet sich auch an, dass ein spezifisches wissenschaftliches Selbstbild die Verzögerung des Ruhestands begünstigt.

Inwiefern es innerhalb der Gruppe der ProfessorInnen im Ruhestand typische Konfliktsituationen oder Bewältigungsstrategien gibt, die nach rechtlichem Status, Fach, Geschlecht o.ä. variieren, gilt es zu untersuchen. Weiterhin erscheinen uns die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu anderen – im Hinblick auf Status und Privilegien vergleichbare – Berufsgruppen als relevante Fragestellungen für zukünftige Analysen. Diese und verwandte Problemstellungen sollten nicht nur von wissenschaftlichem Interesse sein, sondern auch dazu beitragen, eine längst fällige Diskussion zum Thema Ruhestand im Wissenschaftsfeld anzustoßen.

Literatur

- Atchley, Robert C. (1976): *The Sociology of Retirement*. Cambridge, Massachusetts: Schenkman.
- Bolte, Karl Martin/Neidhardt, Friedhelm (Hg.) (1998): *Soziologie als Beruf. Erinnerungen westdeutscher Hochschulprofessoren der Nachkriegsgeneration*. Baden-Baden: Nomos.
- BuWin (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Berlin: WBV.
- BuWin (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zur Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Berlin: WBV.
- Denninger, Tina/van Dyk, Silke/Lessenich, Stephan/Richter, Anna (2015): *Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Detmer, Hubert (2017): Die Seniorprofessur. Tendenzen und aktueller Stand. *Forschung & Lehre* 6: 516–517.
- DHV (2012): *Handbuch Emeritierung und Pensionierung*. 3. Aufl. Bonn: Deutscher Hochschulverband.
- Engstler, Heribert/Romeu Gordo, Laura (2017): Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne, S. 65–80 in: Mahne, Katharina/Wolff, Julia Katharina/Simonson, Julia/Tesch-Römer, Clemens (Hg.): *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gärtner, Karla (2010): Zusammenhänge zwischen subjektiver Gesundheit und der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung. *Bevölkerungsforschung Aktuell* 31(3): 7–10.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1971): *Status Passage*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Gläser, Jochen/Grit Laudel (2015): *The Three Careers of an Academic*. Discussion Paper 35/2015. Berlin: TU Berlin, Center for Technology and Society. Abrufbar un-

- ter: https://www.tu-berlin.de/fileadmin/f27/PDFs/Discussion_Papers_neu/discussion_paper_Nr_35.pdf [07.12.2017]
- Hartmer, Michael (2009): Prof. em. oder Prof. a.D.? Zur Titelführung von pensionierten und emeritierten Hochschullehrern. In: *Forschung und Lehre* 10/2009. Abrufbar unter: <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=2888#Autoreninfo> [7.12.2017]
- Hellfeier, Maier/Pinsdorf, Christoph (2014): Ruhestand Beamte: Wann dürfen Beamte in den Ruhestand? In: *Forschung & Lehre*, Juni 2014. Abrufbar unter: <https://www.academics.de/ratgeber/altersgrenze-beamte> [29.5.2018]
- Hübner, Inga-Marie (2016): *Subjektive Gesundheit und Wohlbefinden beim Übergang in den Ruhestand*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuss, Yvonne (2012): *Manager im Ruhestand. Eine empirische Untersuchung des Ruhestandsverhaltens*. Unveröffentl. Masterarbeit.
- Matthews, Anne/Brown, Kathleen (1987): Retirement as a critical life event. The differential experiences of women and men. *Research on Aging* 9(4): 548–571.
- Matthies, Hildegard (2016): Akademischer Hazard und berufliche Identitäten, S. 29–48, in: Julia Reuter/Oliver Berli/Manuela Tischler (Hg.): *Wissenschaftliche Karriere als Hazard. Eine Sondierung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Mayring, Philipp (2000): Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 33(2): 124–133.
- Mittelstraß, Jürgen (2006): Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung, S. 17–36 in: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique, Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hg.): *Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Niejahr, Elisabeth (2011): Lasst uns länger arbeiten! In: *DIE ZEIT online* vom 26.5.2011. Abrufbar unter: <http://www.zeit.de/2011/22/Zwangsbereitigung/komplettsicht> [07.12.2017].
- Prosinger, Wolfgang (2014): *In Rente. Der größte Einschnitt unseres Lebens*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Staat, Yvonne (2015): Alphiatiere für immer? Führungskräfte im Ruhestand. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 12.12.2015.
- Strauss, Anselm (1987): *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge u.a.: Cambridge University Press.
- Weber, Max (1988 [1919]), *Wissenschaft als Beruf*, S. 582–613 in: Ders.: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen: Mohr.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg

<https://www.diehochschule.de>

Kontakt Redaktion: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Konakt Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-63-2

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens vor allem in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Inhaltlich ist „die hochschule“ vorrangig an Beiträgen interessiert, die Themen jenseits des Mainstreams oder Mainstream-Themen in unorthodoxen Perspektiven behandeln. Eingereicht werden können sozial- und geschichtswissenschaftliche Texte, die (a) auf empirischer Basis ein nachvollziehbar formuliertes Problem aufklären oder/und (b) eine theoretische Perspektive entfalten oder/und (c) zeitdiagnostisch angelegt sind, ohne reiner Meinungsartikel zu sein. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <https://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>

Arbeit an den Grenzen

Internes und externes Schnittstellenmanagement an Hochschulen

Daniel Hechler, Peer Pasternack:

Schnittstellenmanagement an Hochschulen7

Markus Drüding:

Jubiläumssieber und Jubiläumitis?

Fragen zur Jubiläumsbegeisterung deutscher Universitäten.....23

Olaf Eigenbrodt:

Räumliche Lernarrangements in Hochschulen.

Eine sozialkonstruktivistische Erörterung35

Christian Nille:

Hochschulforschung und historische Bildwissenschaft.

Potenziale einer bislang unerprobten Zusammenarbeit46

Felix Maximilian Bathon:

Die Praxis der informalen Stellenvergabe in der Wissenschaft

als brauchbare Illegalität67

Ulf Banscheraus:

Wissenschaft und Verwaltung an Hochschulen:

Ein spannungsreicher Antagonismus im Wandel87

Julia Reuter, Oliver Berli:

Wissenschaft im (Un)Ruhestand. Wie ProfessorInnen das

altersbedingte Ausscheiden aus der Universität meistern.....101

Cornelia Driesen:

Strategien für den Übergang Schule-Hochschule an Hochschulen.

Eine empirische Studie zur Sicht deutscher Hochschulleitungen.....112

Katrin Girgensohn:

Das Konzept der Institutionalisierungsarbeit. Ein neuer Blick
auf Governance an Hochschulen am Beispiel der

Institutionalisierungsarbeit von Schreibzentren125

<i>Christian Decker, Anna Mucha, Michael Gille:</i> Organisationale Diversitätsrendite und individuelle Heterogenitätskosten. Internationalisation-at-Home in einem international ausgerichteten Studiengang.....	138
--	-----

<i>Manuel Pietzonka:</i> Umgang mit sozialer Vielfalt. Die DiKo-Skala zur Messung von Diversity-Kompetenz und ihr Einsatz in Hochschulen.....	147
---	-----

<i>Alfred Ruppert:</i> „Ranking-Racehorse“-Strategie und „Reaktivitäts-Index“. Wie Rankings auf das Innere einer Universität wirken	165
---	-----

GESCHICHTE

<i>Ulrich Teichler:</i> Der studentische Protest der 1960er Jahre und die Entstehung der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland.....	179
--	-----

<i>Herbert Wöltge:</i> Die unordentliche Präsidentenwahl von 1990. Notizen zu einem ungewöhnlichen Akademieereignis aus der Endzeit der DDR.....	204
--	-----

FORUM

<i>Justus Henke, Peer Pasternack:</i> Kein systematischer Zusammenhang. Politische Zusammensetzungen der Landesregierungen und die Finanzausstattung der Hochschulen	219
--	-----

<i>Gerd Grözinger:</i> Die Internationalität der deutschen Professorenschaft.....	236
--	-----

PUBLIKATIONEN

<i>Peer Pasternack, Daniel Hechler, Norman Richter:</i> Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945.....	245
---	-----

Autorinnen & Autoren.....	269
--------------------------------------	-----

Autorinnen & Autoren

Ulf Banscherus, Dr., Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin. eMail: ulf.banscherus@tu-berlin.de

Felix Maximilian Bathon B.A., Student der Soziologie an der Universität Bielefeld und Wissenschaftliche Hilfskraft an der Fakultät für Soziologie. eMail: felix.bathon@uni-bielefeld.de

Oliver Berli, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität Köln. eMail: oberli@uni-koeln.de

Christian Decker, Prof. Dr., Professur für Internationale Betriebswirtschaftslehre mit den Lehrschwerpunkten Internationale Finanzierung und Unternehmensfinanzierung am Department Wirtschaft der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. eMail: christian.decker@haw-hamburg.de

Cornelia Driesen M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Drittmittelprojekt „Strategien und Organisationsstrukturen am Übergang Schule-Hochschule deutscher Hochschulen“ an der Technischen Universität Berlin. eMail: driesen@campus.tu-berlin.de

Markus Drüding, Dr. phil, zuletzt wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Didaktik der Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der historischen Lehr-Lernforschung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, jetzt Lehrer. eMail: m_drue02@uni-muenster.de

Olaf Eigenbrodt M.A., Leiter der Hauptabteilung Benutzungsdienste, Vertreter der Fachaufsicht und Baubeauftragter an der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky, Lehrbeauftragter im Bereich Fernstudium am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin sowie an der Bibliotheksakademie Bayern. eMail: olaf.eigenbrodt@sub.uni-hamburg.de

Astrid Frankze, Dr. phil, Privatdozentin am Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft. eMail: franzke@em.uni-frankfurt.de

Michael Gille, Prof. Dr., Professor für Wirtschaftsrecht am Department Wirtschaft der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. eMail: michael.gille@haw-hamburg.de

Katrin Girgensohn, Dr. phil. habil, Hochschulforscherin mit Schwerpunkt Lehr- und Lernforschung, Europa-Universität Viadrina, Leiterin Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen. eMail: girgensohn@europa-uni.de

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professur für Bildungs- und Sozialökonomik, Mitglied des Internationalen Instituts für Management und ökonomische Bildung an der Europa-Universität Flensburg. eMail: groezing@uni-flensburg.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Justus Henke, Mag. rer. soc. oec., Volkswirt, seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF). eMail: justus.henke@hof.uni-halle.de

Anna Mucha, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg. eMail: anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de

Christian Nille, Dr. phil., Kunsthistoriker mit Schwerpunkt der Geschichte und Theorie der Kunstgeschichte. eMail: nille@uni-mainz.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; www.peer-pasternack.de

Manuel Pietzonka, Prof. Dr., Professor für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule Hannover und seit 2014 selbstständiger Hochschulberater. eMail: manuel.pietzonka@fom.de; www.akkreditierungslotse.de

Julia Reuter, Prof. Dr., Professur Erziehungs- und Kulturosoziologie am Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität Köln. eMail: j.reuter@uni-koeln.de

Norman Richter B.A., Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: norman.richter@hof.uni-halle.de

Alfred Ruppert, Dr. rer. soc., Fachgebiet: Organisationssoziologie und Soziologie der Quantifizierung; letzte Wirkungsstätte: Universität Bern. eMail: alfred.ruppert@gmail.com

Ulrich Teichler, Prof. Dr., Hochschulforscher, 1978 bis 2013 Professor an der Universität Kassel und langjährig Direktor des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel). eMail: teichler@incher.uni-kassel.de

Herbert Wöltge, Dr. rer. pol., Wissenschaftsjournalist, langjähriger Leiter der Presseabteilung der Akademie der Wissenschaften der DDR und Gründungsmitglied der Leibniz-Sozietät. eMail: hwoeltge.leibniz@gmx.de