

Ausstieg aus der Wissenschaft

Zur Einleitung

Sandra Beaufäys

Anja Franz

Svea Korff

Duisburg-Essen /

Magdeburg /

Hildesheim

Wer in Deutschland in eine wissenschaftliche Laufbahn „einsteigt“,¹ wird zum akademischen Mittelbau gezählt: Wissenschaftliche Hilfskräfte, Mitarbeiter*innen, Promovierende, Postdocs – sie alle gehören dieser großen (Personal-)Gruppe an und bieten doch ein vollkommen heterogenes Bild bezüglich ihrer Arbeits- und Beschäftigungs-

bedingungen, Karriereziele und -chancen sowie natürlich hinsichtlich ihrer tatsächlichen Tätigkeitsprofile (Ambrasat/Heger 2019).

Vorliegende Untersuchungen zum wissenschaftlichen Personal an Hochschulen konstruieren dabei die Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zumeist einerseits als prekär (beschäftigt), andererseits als *high potentials* oder „wissenschaftlicher Nachwuchs“ auf dem Weg zur Professur (Funken/Rogge/Hörlin 2015; Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013; Klecha/Reimer 2008; Kreckel/Zimmermann 2014). Dabei wird auch deutlich, dass die prekäre Beschäftigung in diesem Segment insbesondere durch das Karriereversprechen oder zumindest die Karriereoption „Hochschullaufbahn“ gerechtfertigt wird.

Vergessen wird jedoch sehr häufig, dass im Mittelbau viele, wenn nicht überwiegend Personen beschäftigt sind, die *keine* Hochschullaufbahn einschlagen können bzw. werden: Dies ergibt sich bereits daraus, „dass ein immer größerer Teil an (in der Regel befristet beschäftigten) Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern beziehungsweise wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einem immer kleineren Teil an Professorinnen und Professoren gegenübersteht.“ (BuWiN 2017: 100f.) Seit dem Jahr 2000 hat sich der Anteil des wissenschaftli-

¹ Das Themenheft ist im Rahmen der Arbeit des wissenschaftlichen Netzwerks „Ausstieg aus der Wissenschaft – Netzwerk zu Ausstiegsprozessen im akademischen Kontext“ entstanden. Im Netzwerk arbeiten seit dem Jahr 2018 Sandra Beaufäys, Daniela Böhringer, Gesche Brandt, Anke Burkhardt, Anja Franz, Patricia Graf und Svea Korff (Kordinatorin). Gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – Projektnummer 391495698. Näheres zum Netzwerk unter: <https://ausstiegwissenschaft.wordpress.com/>

chen Nachwuchses um 76 Prozent gesteigert, während der Anteil an Professor*innen gesunken ist (ebd.). Zudem entscheiden sich ohnehin über 50 Prozent der Promovierten für eine Tätigkeit außerhalb von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungsinstitutionen (ebd.: 182) und nur eine Minderheit arbeitet weiter im tertiären Bildungsbereich (Flöther 2017: 357).

Umso mehr muss es verwundern, dass zu dem Thema „Ausstieg“ aus der wissenschaftlichen Karriere bislang kaum Forschung vorliegt. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass es weder einen designierten institutionalisierten „Einstieg“ noch ein klares „Ende“ der Laufbahn unterhalb der Professur gibt. Auch die Datenlage war bislang nicht ausreichend, um überhaupt eine genauere Angabe dazu machen zu können, wie viele Promotionen abgebrochen werden, wer nach der Promotion an der Hochschule bleibt und zu welchem Anteil Postdocs langfristig einen anderen Weg einschlagen.

Üblicherweise gilt der Abschluss einer Promotion als Start(möglichkeit) für eine akademische Laufbahn. Allerdings haben sich sowohl die organisationalen Bedingungen des Promovierens als auch die der Laufbahnstrukturen nicht nur verändert, auch die damit einhergehenden Praxen der Qualifizierung (des Publizierens, der Projektarbeit, Drittmittelwerbung und Auslandsmobilität) machen die Promotion zu einer Eintrittsbedingung unter vielen (vgl. Briedis et al. 2014). Davon abgesehen war die Promotion in Deutschland aber immer ein auch außerhalb akademischer Karrieren gern gesehener Abschluss, dessen Attraktivität daher nicht ungebunden von einer anschließenden Hochschulkarriere abhängt.

Was sich dennoch zeigen lässt, sind Wahrscheinlichkeiten des Verbleibs. Der Verbleib in der wissenschaftlichen Laufbahn wird je nach vorgefundenen Bedingungen an der Hochschule wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher. So sind Promovierte, die während ihrer Qualifikationszeit bereits in Netzwerke ihrer Scientific Communities eingebunden wurden, mit größerer Wahrscheinlichkeit weiterhin in der Wissenschaft tätig, während jene mit berufspraktischen Erfahrungen außerhalb der Hochschulen ihre Tätigkeit an diesen nicht so häufig fortsetzen; auch eine freie Promotion führt eher aus der Wissenschaft heraus (Jaksztat et al. 2017: 328).

Nur wenige Studien untersuchen den Ausstieg aus der Wissenschaft bzw. den Drop-Out. Wie sich die Flexibilisierung der Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau auf die langfristige Bindung an die Wissenschaft und Universität auswirken, untersucht die Studie von Metz-Göckel et al. (2016). Für den Mittelbau ist eine starke personelle Fluktuation aus formalen und persönlichen Gründen kennzeichnend, was dazu führt, dass

„die Einzelnen in ihrer relativ prekären Situation geradezu herausgefordert werden, nach Alternativen zu suchen“ (ebd.: 303).

Neben deskriptiven Ergebnissen zum Untersuchungssample, zur Drop-Out-Rate, zur Verweildauer, zu den Vertragslaufzeiten und zur intrasektoralen sowie intersektoralen Mobilität sind vor allem die Ergebnisse zu der Frage interessant, wohin die Wege der Ausgeschiedenen sie geführt haben: Von insgesamt 183 Ausgeschiedenen sind 24 Prozent an ihre Universität zurückgekehrt, 44 Prozent sind in öffentliche oder privatwirtschaftliche Bereiche abgewandert und 32 Prozent sind intrasektorale Wechsler (außeruniversitäre wissenschaftsnahe Beschäftigte).

Weitere Ergebnisse aus der Online-Befragung zur Bedeutung der Personalfluktuations für Wissenschaftler und für die Institution Universität zeigen z.B., dass „die Drop-Outs für alle Beanspruchungen mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufriedener sind und weniger Stress empfinden als die Unbeschäftigten“ (ebd.: 305) und dass eine wissenschaftliche Karriereorientierung nicht zwangsläufig eine Beschäftigung an der Universität bedeutet, nicht die alleinige Karriereoption ist und dass es einer robusten wissenschaftlichen Identifizierung bedarf (ebd.: 306).

Aus den Interviews mit den Drop-Outs ist hervorzuheben, dass sie die Aufmerksamkeit nicht nur auf Vulnerabilität von nicht in das vorherrschende Schema passenden Wissenschaftler*innen lenken, sondern auch die Nachteile und Kosten, die der Universität als Organisation durch den Personalwechsel entstehen (ebd.: 307), thematisieren. Die Universität zugunsten anderer Beschäftigungssektoren zu verlassen, stellt aufgrund der Qualifizierung und akademischen Professionalität keinen Bruch in der Berufsbiografie dar und ist damit in den meisten Fällen kein „Scheitern“, sondern vielmehr die Entscheidung, einen anderen Weg einzuschlagen. Diese Entscheidung ist allerdings nicht immer eine (ausschließlich) selbstbestimmte (ebd.: 309).

„Die unternehmerische Universität ist trotz alledem ein attraktiver Arbeitsplatz geblieben, mehr für Promovierende als für Promovierte und die Identifizierung mit der wissenschaftlichen Arbeit hat nach wie vor eine starke Bindungskraft, aber sie ist nicht störungsfrei“ (ebd.: 309).

Die Einführung der strukturierten Promotionsförderung kann ebenfalls eine mögliche Erklärung für die Attraktivität des Wissenschaftssystems und die gestiegenen Promotionszahlen bieten, denn „Deutschland ist Spitzenreiter in der Produktion von Promotionen“ (ebd.: 306). Um den angeblich hohen Abbruchquoten in der Promotionsphase entgegenzuwirken, wurde der in diesem Zusammenhang als defizitär wahrgenommenen Individualpromotion die sogenannte strukturierte Promotion an die Seite gestellt (Mau/Gottschall 2008; Mittelstraß 2010; Moes 2010). Während

das Modell der Individualpromotion für „Einsamkeit und Freiheit“ steht, ist die strukturierte Promotion stärker pädagogisch begleitet (Curricularisierung, Betreuungsteam und Peers), räumlich und zeitlich begrenzt(er) gestaltet (Förderdauer und Promotionsprogramme als pädagogische Bildungsräume) sowie leistungs- und wettbewerbsorientierter (Standardisierung, Kontrolle und Output-Orientierung) (Baader/Korff 2017; Korff 2015, 2017).

Für das Entstehen von Abbruchgedanken von Nachwuchswissenschaftler*innen in der strukturierten Promotion ist dabei weniger entscheidend, was die Promovierenden an individuellen Faktoren mitbringen, wie z.B. ihr Geschlecht, ihre Bildungsherkunft, ihre Persönlichkeit oder ihre Motivation, sondern was mit den Promovierenden passiert, nachdem sie begonnen haben, an einem Promotionsvorhaben zu arbeiten. Wie die Ergebnisse der Studie von Korff (2015) zeigen, sind die Gründe für einen potenziellen Abbruch vor allem in den vorhandenen Strukturen, z.B. in der Ausgestaltung der Betreuung, den zusätzlichen verpflichtenden Tätigkeiten und den angebotenen Veranstaltungen innerhalb der strukturierten Promotionsprogramme zu suchen. Zudem sollte sowohl die vorherrschende Kultur – siehe Tabuisierung von Abbruchgedanken (Korff 2017) – als auch der Promotionsprozess (Franz 2018) in den Blick genommen werden.

Die gegenstandsbezogene Betrachtung von Abbruchgedanken als ein Tabuthema unterstützt die Befunde zum ‚klammheimlichen‘ Ausscheiden und dem Abbruch in „aller Stille“ (Franz 2018) sowie die Erkenntnis, dass es sich bei Promotionsabbrüchen um ein „invisible problem“ (Ali/Kohun 2006: 22) handelt. Andererseits stellt sich die Frage, ob ein solches Ausscheiden aus strukturierten Promotionsprogrammen überhaupt noch möglich ist?

Im Kontext der Programme entsteht bereits beim Zugang und durch die Output-Orientierung eine ganz bestimmte Dynamik, die es den Promovierenden nicht mehr erlaubt, einen Abbruch überhaupt in Betracht zu ziehen oder „ehrlich“ damit umzugehen (Korff 2015). Dies ist gerade dann eine schwierige Dynamik, wenn der (potenzielle) Abbruch kein Scheitern (Junge/Lechner 2004), sondern z.B. eine Umorientierung der Berufs- oder Lebensperspektive darstellt, weil attraktivere Alternativen von den Betroffenen genutzt werden. Was es bedeutet, den Ausstieg in Promotionsprogrammen von vornherein mitzudenken, zeigt der Beitrag „Der geplante Ausstieg aus der Wissenschaft: Ein Praxisbeispiel aus strukturierten Promotionsformen der Geistes- Kultur- und Gesellschaftswissenschaften“ von Hendriks in diesem Heft.

Die Grounded-Theory-Studie zu Abbrüchen von Promotionsvorhaben in Deutschland von Franz (2018) zeigt, dass es sich bei Abbrüchen von Promotionsvorhaben um das Ergebnis eines kontinuierlichen und langwierigen Entscheidungs- und Abwägungsprozesses der Doktorand*innen handelt, welcher mit einem sukzessiven Rückzug aus dem wissenschaftlichen Feld verbunden ist.

Im Abbruchverlauf spielen Bearbeitungs- und Betreuungsprobleme, kritische Ereignisse, die das Wissenschafts- und Selbstbild der Befragten in Frage stellen, Ereignisse des institutionellen Zwangs, der wissenschaftlichen Desintegration bzw. Isolation und der beruflichen Neuorientierung sowie Ereignisse in Bezug auf Gesundheit, Partnerschaft und die Familie eine Rolle. Wenn die berufliche Neuorientierung aus Sicht der Befragten abgeschlossen ist oder auch akute institutionelle Zwänge wie z.B. die Kündigung des Vertrags auftreten, findet oftmals ein Abbruch in aller Stille statt.

Ogleich nicht jede/r Doktorand*in aktiv eine wissenschaftliche Karriere plant, spielen die kennengelernte Struktur des wissenschaftlichen Feldes und die damit zusammenhängende wissenschaftliche Praxis signifikanter Akteur*innen für die Bearbeitung kritischer Ereignisse in allen untersuchten Fällen eine Rolle im Abbruchprozess. Hierzu zählen sowohl Ereignisse in Bezug auf Mechanismen der Anerkennung wissenschaftlicher Ergebnisse als auch Ereignisse, welche mit prekären Beschäftigungsbedingungen in der Promotionsphase und unsicheren beruflichen Perspektiven in der Wissenschaft in Verbindung stehen. Deshalb kann der Abbruch eines Promotionsvorhabens durchaus als Ausstieg aus der Wissenschaft verstanden werden.

Gerade Doktorand*innen, die sich eine wissenschaftliche Karriere vorstellen können oder diese aktiv planen, halten dabei trotz hohem Arbeitsaufkommen, Betreuungsproblemen, ausbleibender Anerkennung und zum Teil sogar gesundheitlicher Belastung über lange Zeit an ihrem Vorhaben fest, bis sie sich zum Abbruch entscheiden. Das Interesse an einem Verbleib im wissenschaftlichen Feld nimmt bis zum tatsächlichen Ausstieg ab.

Ausstiegsprozesse aus der Wissenschaft können demnach von mindestens zwei Seiten betrachtet werden: von der individuellen Seite persönlicher Karriereentwicklung bzw. dem „Scheitern“ daran (womit Wissenschaftler*innen als „Entrepreneure“ ihrer selbst aufgefasst werden) oder von der eher strukturellen Seite institutioneller und organisationaler Voraussetzungen, Karrierestufen und rechtlichen Ausschließungen. Ein dritter Aspekt findet seltener Beachtung und wird zumeist eher als weiches Kriterium des Ausschlusses aufgefasst: die symbolische Seite wis-

senschaftlicher Praxis bzw. der „Wissenschaftskultur“. Zu all diesen Aspekten können die in diesem Heft versammelten Aufsätze etwas beitragen, wodurch sie einen guten Überblick über den Stand der Diskussion bieten. Die Stadien oder Stufen, die wissenschaftlichen Aufstiegskarrieren dabei (vermeintlich) zugrunde liegen, bilden den Rahmen: erstens die Promotionsphase und ihre vorgelagerten Bedingungen, zweitens die „Postdoc-Phase“ und drittens die Phase der Berufung bzw. „Berufungsfähigkeit“.

Mit der Promotionsphase beschäftigt sich der Beitrag von *Gesche Brandt* und *Anja Franz* sowie der von *Barbara Hendriks*. Brandt und Franz konzentrieren sich auf den Promotionsabbruch, ihr Beitrag bietet einerseits einen Überblick über den aktuellen Wissensstand und das quantitative Ausmaß von Promotionsabbrüchen in Deutschland und leitet andererseits auf Grundlage des qualitativ erarbeiteten Abbruchverlauf-Modells von Franz (2018) wesentliche Ursachen für Promotionsabbrüche her. Ihr Ziel ist, zunächst überhaupt zu klären, welche Daten benötigt werden, wenn Auslöser und Konsequenzen von Promotionsabbrüchen adäquat untersucht werden sollen.

Hendriks erforscht hingegen den geplanten und damit von vornherein gesteuerten Ausstieg aus der Wissenschaft nach der Promotion. Am konkreten Fallbeispiel eines von der *VolkswagenStiftung* geförderten praxisorientierten Promotionsprogramms fragt der Beitrag, welche Perspektiven praxisorientierte Programmstrukturen für die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler*innen aus Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften eröffnen. Gleichzeitig wirft die Autorin einen Blick darauf, wie sich die Wahrnehmung von Karriereerfolg in der Wissenschaft verschieben kann und mit welchen Herausforderungen Betreuer*innen von Promotionsprogrammen dabei konfrontiert werden.

Mit dem potenziellen Ausstieg bzw. mit der Erforschung von Ausstiegsgedanken nach der Promotion sind die drei folgenden Beiträge von *Nicole Kaiser*, *Svea Korff* und *Manuela Tischler* befasst.

Kaiser spürt in ihrer quantitativen Studie den individuellen und strukturellen Faktoren nach, die dazu beitragen, dass wissenschaftsorientierte Promovierende an Hochschulen ihre Karriereaspiration nach der Promotion wieder verwerfen. Prekäre Beschäftigungsbedingungen spielen hierbei eine besonders große Rolle. Die Daten ermöglichen einen faszinierenden Einblick in die sich verändernden Karrierebestrebungen während und nach der Promotion. Im Fokus steht dabei jener Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der noch zu Beginn der Promotion eine wissenschaftliche Karriere priorisiert hatte.

Auch der Beitrag von *Korff* fragt danach, wie es dazu kommt, dass sich Postdocs für den Verbleib im oder den Ausstieg aus der Wissenschaft entscheiden. Er stellt die These auf, dass Postdocs sich in einem Orientierungsprozess befinden, in dem sie ihren Weg immer wieder infrage stellen, ausgelöst durch (kritische) Ereignisse in der eigenen Biografie. Was zunächst anstrengend klingt, Ressourcen bindet und raubt, ist gleichzeitig eine Strategie der Wissenschaftler*innen, die zunehmende Unsicherheit ihrer Karrieren (auch angesichts neuer Steuerungsmechanismen) selbst zu kontrollieren, statt sich ihren Wirkungen auszuliefern. Das erarbeitete Modell zum ereignisgestützten Orientierungsprozess liefert weitere Erkenntnisse dazu, an welchen kritischen Punkten es in der Postdoc-Phase zu Ausstiegsgedanken kommt.

Tischlers Ansatz der „Vertrauenserfahrungen“ in der Postdoc-Phase knüpft an eine ähnliche Fragestellung an: Welche interpersonalen Vertrauenserfahrungen sind essenziell, damit junge Wissenschaftler*innen eine Fortsetzung der Wissenschaftskarriere erwägen bzw. welche Erfahrungen führen eher zu Exitgedanken? Sie zeigt anhand ihrer qualitativen Studie, dass Vertrauensenttäuschungen als kritische Ereignisse anzusehen sind, die Ausstiegsprozesse aus wissenschaftlichen Karrieren anstoßen können. Im Zuge dessen wird die starke Abhängigkeit auch des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich, da über Anschlussverträge und Tätigkeitsprofil sowie Publikationsbeteiligungen vielfach, wenn nicht ausschließlich, der oder die Vorgesetzte entscheidet. Der Beitrag weist auch auf den ambivalenten Charakter der Vertrauensbeziehungen zwischen Professor*innen und Mitarbeiter*innen hin, wodurch ungleiche Machtverhältnisse verschleiert und reproduziert werden.

Die beiden abschließenden Aufsätze sind Beispiele für die Erforschung von tatsächlichen Ausstiegen aus der Wissenschaft nach der Promotion. *Sigrid Metz-Göckel* bewegt sich dabei auf den Spuren des wissenschaftlichen Drop-Outs aus der Universität. Sie zeigt, dass dem Ausstieg aus dem universitären Mittelbau ein komplexer Prozess vorausgegangen sein kann, der lange vor dem endgültigen Ausstieg beginnt. Anhand qualitativen Materials und auf quantitativer Grundlage werden die Unterschiede zwischen Wechsler*innen (an eine andere Universität oder Wissenschaftsinstitution) und tatsächlichen Aussteiger*innen herausgearbeitet. Ausgestiegene sind nicht immer frustrierte Wissenschaftler*innen, was u.a. auch davon abhängt, ob der Ausstieg bereits während der Promotion vorbereitet und geplant war oder ob anfängliche Karriereambitionen enttäuscht wurden.

Hildegard Matthies und *Stella Rehbein* gehen in ihrem Beitrag vor allem auf die symbolische Dimension dieses Prozesses ein und zeigen an-

hand ihrer qualitativen Untersuchung zum Cooling out in beruflichen Laufbahnen, dass die letztliche Ausstiegsentscheidung nur den „End- und Umschlagspunkt“ darstellt. Ein Cooling out während der wissenschaftlichen Laufbahn wird von den Autorinnen als *Mismatch* von Feld und Habitus gedacht, wodurch die Entweder-Oder-Struktur von Selbst- und Fremdelektion durchbrochen wird. Gerade Akteur*innen mit vom akademischen Habitus (ihres Faches) abweichenden Dispositionen glauben jedoch eher daran, im wissenschaftlichen Feld ‚fehl am Platze‘ zu sein, wodurch der Ausstieg von ihnen individuell als Scheitern beurteilt wird.

Insgesamt wird aus den Beiträgen in diesem Heft deutlich, dass der Ausstieg aus der Wissenschaft keineswegs unter dem Begriff „Scheitern“ subsumiert werden kann, sondern als vielschichtiger Prozess mit unterstützenden, aber auch erschwerenden Begleitumständen verstanden werden muss. Um strukturelle Bedingungen, die einen *geplanten* Ausstieg deutlich vereinfachen, bereitstellen zu können, müsste sich an Hochschulen jedoch einiges ändern. So wäre eine bessere Planbarkeit der eigenen Berufsbiografie ebenso nützlich wie eine frühere relative Unabhängigkeit wissenschaftlichen „Nachwuchses“ von Vorgesetzten, ohne deshalb auf den Rat und die Netzwerke erfahrenerer Wissenschaftler*innen verzichten zu müssen.

Literatur

- Ali, Azad/Frederick Kohun (2006): Dealing with Isolation Feelings in IS Doctoral Programs, in: *International Journal of Doctoral Studies* 1 (1), S. 21–33.
- Ambrasat, Jens/Christophe Heger (2019): Forschung, Lehre und Selbstverwaltung – Tätigkeitsprofile in der Wissenschaft (= DZHW-Brief 04/2019), Hannover.
- Baader, Meike Sophia/Svea Korff (2017): Ungleichheiten in der strukturierten Promotionsförderung – mehr Chancengleichheit durch Strukturierung?, in: Meike Sophia Baader/Tatjana Freytag (Hg.): *Bildung und Ungleichheit in Deutschland*, Wiesbaden, S. 339–366.
- BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Bielefeld.
- Briedis, Kolja/Steffen Jaksztat/Nora Preßler/Ramona Schürmann/Anke Schwarzer (2014): *Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere*, Hannover.
- Flöther, Choni (2017): Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein „Plan B“, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (5), S. 356–363.
- Franz, Anja (2018): *Symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld. Eine Grounded-Theory-Studie zu Abbrüchen von Promotionsvorhaben in Deutschland*, Wiesbaden.

- Funken, Christiane/Jan-Christoph Rogge/Sinje Hörlin (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt/New York.
- Jaksztat, Steffen/Gesche Brandt/Susanne de Vogel/Koja Briedis (2017): Gekommen, um zu bleiben? Die Promotion als Wegbereiter wissenschaftlicher Karrieren, in: WSI-Mitteilungen 70 (5), S. 321–329.
- Junge, Matthias/Götz Lechner (2004): Scheitern. Aspekte eines sozialen Phänomens, Wiesbaden.
- Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hg.) (2008): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, Wiesbaden.
- Korff, Svea (2015): Lost in Structure? Abbruchgedanken von NachwuchswissenschaftlerInnen in der strukturierten Promotion, Wiesbaden.
- Korff, Svea (2017): Abbruchgedanken – (k)ein Thema in der strukturierten Promotion?, in: Zeitschrift für Beratung und Studium 1/2017, S. 9–25.
- Kreckel, Reinhard/Karin Zimmermann. (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich, Leipzig.
- Lange-Vester, Andrea/Christel Teiwes-Kügler (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Opladen.
- Mau, Steffen/Karin Gottschall (2008): Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften, in: Soziologie 37, S. 41–60.
- Metz-Göckel, Sigrid/Ramona Schürmann/Kirsten Heusgen/Petra Selent (Hg.) (2016): Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität, Leverkusen-Opladen.
- Mittelstraß, Jürgen (2010): Der Königsweg zur Promotion, in: Margret Wintermantel (Hg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum, Hamburg, S. 35–41.
- Moes, Johannes (2010): Die strukturierte Promotion in Deutschland, in: Margret Wintermantel (Hg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum, Hamburg, S. 42–52.

Ausstieg aus der Wissenschaft

Sandra Beaufaÿs, Anja Franz, Svea Korff:

Ausstieg aus der Wissenschaft. Zur Einleitung7

Gesche Brandt, Anja Franz:

Promotionsabbrecher*innen in Deutschland. Stand der Forschung und
Perspektiven16

Barbara Hendriks:

Der geplante Ausstieg aus der Wissenschaft. Ein Praxisbeispiel aus
strukturierten Promotionsformen der Geistes-, Kultur- und
Gesellschaftswissenschaften29

Nicole Kaiser:

Geplante Wege nach der Promotion. Gründe für den Ausstieg
wissenschaftsorientierter Promovierender aus dem Wissenschaftssystem39

Svea Korff:

„Bin ich auf dem richtigen Weg?“ Der Ausstieg aus der Wissenschaft
als permanente Option im ereignisgestützten Orientierungsprozess der
Postdoc-Phase54

Manuela Tischler:

Können Vertrauenserfahrungen den Ausstieg aus der Wissenschaft
abwenden?66

Sigrid Metz-Göckel:

Auf den Spuren der wissenschaftlichen Drop-Outs.....76

Hildegard Matthies, Stella Rehbein:

Inkongruenz. Ausstieg aus der Wissenschaft als Folge eines
Mismatch zwischen Feld und Habitus87

FORUM

Ulrich Teichler:

Fünf Jahrzehnte des Experimentierens. Hochschulsteuerung und die
Gestaltung der Hochschullehrerrolle. Teil 1.....98

Timo Becker:

Kompetenzorientierung Revisited. Eine kritische Betrachtung des
Konzeptes der Kompetenzorientierung in der Hochschullehre 116

Jörg-Peter Pahl, Hannes Ranke:

Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.
Eine nicht ganz neue Aufgabe? 130

PUBLIKATIONEN

Peer Pasternack, Daniel Hechler:

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945..... 144

Autorinnen & Autoren..... 174

Autorinnen & Autoren

Sandra Beaufaÿs, Dr. phil., Soziologin und Erziehungswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Koordinations- und Forschungsstelle an der Universität Duisburg-Essen. eMail: sandra.beaufaÿs@uni-due.de

Timo Becker, Prof. Dr., Professur Ästhetik und Management an der Hochschule Macromedia Freiburg. eMail: timobecker@macromedia.de

Gesche Brandt, Dr. phil., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. eMail: g.brandt@dzhw.eu

Anja Franz, Dr. phil., Erziehungswissenschaftlerin und Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Internationale und Interkulturelle Bildungsforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. eMail: anja.franz@ovgu.de

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

Barbara Hendriks, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Abteilung: Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik, Berlin. eMail: Hendriks@dzhw.eu

Nicole Kaiser, Dr. rer. pol., zuletzt wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. eMail: nicole.kaiser@fau.de

Svea Korff, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, Geschäftsführerin des Graduiertenzenentrums und Sprecherin des Forschungsclusters „Hochschule und Bildung“ der Institute für Sozial- und Organisationspädagogik und für Erziehungswissenschaft – Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft – an der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: svea.korff@uni-hildesheim.de

Hildegard Matthies, Dr. rer. pol., Fachgebiet: Soziologie, zuletzt wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. eMail: hilde.matt.hies@wzb.eu

Sigrid Metz-Göckel, Prof. i.R., Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung (zhb) der Technischen Universität Dortmund. eMail: sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de

Jörg-Peter Pahl, Prof. Dr., Dipl.-Ing., emeritierter Professor am Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken der TU Dresden, Gastwissenschaftler am Institut für Angewandte Bautechnik der Technischen Universität Hamburg. eMail: joergpahl@aol.com

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

Hannes Ranke, M.Ed., wissenschaftlicher Oberassistent am Institut für Angewandte Bautechnik der Technischen Universität Hamburg. eMail: hannes.ranke@tuhh.de

Stella Rehbein M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Internationalen Graduiertenschule „Resonant Self-World-Relations in Ancient and Modern Socio-Religious Practices“ (Max-Weber-Kolleg Erfurt/Karl-Franzens-Universität Graz). eMail: stella.rehbein@uni-erfurt.de

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

Manuela Tischler, Dr. phil., Soziologin, Hochschule für Angewandte Wissenschaften München, wissenschaftliche Referentin und Koordinatorin eines BayWISS-Promotionsverbundkollegs. eMail: dr.m.tischler@gmail.com

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

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

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-77-9

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>

Abbildung vordere Umschlagseite: Otto Lilienthal am 19. Oktober 1895 mit seinem größeren Doppeldecker. Reproduktion durch Neuhauss/Fülleborn (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:LilienthalDoppeldecker_1895-10-19.jpg)