

Können Vertrauenserfahrungen den Ausstieg aus der Wissenschaft abwenden?

Manuela Tischler
München

Wenn man sich der Frage widmen möchte, warum NachwuchswissenschaftlerInnen ihre Laufbahn in der Wissenschaft fortsetzen oder das Wissenschaftssystem zu einem gewissen Zeitpunkt verlassen, muss man einen Blick auf die Erfahrungen werfen, die sie im Laufe ihrer Bildungs- und Er-

werbsbiografie gesammelt haben. Denn ein Ausstieg aus bzw. Verweilen in der Wissenschaft hat immer eine Vorgeschichte. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass jedeR, der bzw. die den wissenschaftlichen Karriereweg verlässt, eine bewusste Exit-Entscheidung getroffen oder gar den Ausstieg bereits seit Promotionsbeginn gezielt mitgedacht hat. Daher intendiert der vorliegende Beitrag zunächst, durch eine Differenzierung zwischen verschiedenen Arten des Exits aus der Wissenschaft eine Begriffsschärfung zu erzielen.

Da wissenschaftliche Karrierewege nur schwer planbar sind, ist eine gewisse Unsicherheitstoleranz der NachwuchsakteurInnen als notwendige Voraussetzung für die Weiterverfolgung des Karrierepfads anzusehen. In meiner Dissertation (Tischler 2019) konnte ich zeigen, dass Vertrauenserfahrungen den AspirantInnen dabei helfen, mit der Karrierewegeunsicherheit umzugehen. Gleichmaßen sind Vertrauensenttäuschungen als kritische Ereignisse anzusehen, die das Vertrauen der AkteurInnen in den wissenschaftlichen Karriereweg empfindlich stören und einen Ausstiegsprozess initiieren können. Mit Blick auf die biografischen „Vorgeschichten“ exemplarischer NachwuchswissenschaftlerInnen werde ich anschließend an die theoretische Fundierung zwei Fragen nachgehen:

- Erstens: Welche Erfahrungen und Bedingungsfaktoren bewirken, dass der Ausstieg in den Möglichkeitsraum rückt?
- Zweitens: Wie werden Exit-Gedanken abgewendet?

Ziel meines Beitrags ist es zu ergründen, inwiefern interpersonale Vertrauenserfahrungen den Ausstieg aus der Wissenschaft abwenden können

und abschließend kritisch hinterfragen, ob Vertrauensbeziehungen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg per se als förderlich für die JungforscherInnen anzusehen sind.

1. Ausstieg aus der Wissenschaft – eine Begriffsschärfung

Eine Aneinanderreihung befristeter Verträge kennzeichnet die Beschäftigungsbiografie vieler WissenschaftlerInnen und jedes Vertragsende führt „systembedingt immer wieder zu kritischen Entscheidungssituationen, quasi Sollbruchstellen und ... [ggf. auch] zu einem temporären oder dauerhaften Drop-Out“ (Metz-Göckel et al. 2016: 17). Da aufgrund der geringen Anzahl verfügbarer Stellen ohnehin nur ein sehr geringer Anteil an Promovierten weiterhin in der Wissenschaft tätig bleiben kann, ist das Verlassen der Wissenschaft nach dem Promotionsabschluss mehr als Normalfall denn als Ausnahme zu betrachten. Metz-Göckel et al. (2016) sprechen in ihrem Werk auch von einer „passageren Beschäftigung“, die durch „eine relativ kurze, vorübergehende Beschäftigung und eine wissenschaftliche Identifizierung auf Zeit“ (ebd.: 15) gekennzeichnet ist.

Das Ende der Beschäftigung sei dann als „Ausstieg“ aus der Wissenschaft definiert, wenn es sich um ein geplantes Verlassen des akademischen Qualifizierungswegs und den „Übergang in ein anderes Berufsfeld“ (ebd.: 17) handelt, also das Ergebnis eines bewussten Abwägungsprozesses. Als Untertypus des Ausstiegs ist das „Cooling Out“ (Kahlert 2015; Lind 2004; Burton 1959) zu betrachten. Dabei handelt es sich um ein „reflektiertes NichtmehrWollen“ (Matthies 2016) und es kommt zu einer stückweisen Aufgabe der Karriereambitionen.

Ein Cooling-Out-Prozess wird Matthies (2016) zufolge meist durch ein Gefühl der mangelhaften Wertschätzung im Beruf, enttäuschte Erwartungen oder das Auftreten von Konflikten initiiert. Von einem „Ausscheiden“ kann in Abgrenzung zum „Ausstieg“ dann gesprochen werden, wenn es sich um einen von den Betroffenen ungeplanten und nicht intendierten Exit aus der Wissenschaft handelt. Ursächlich für das Ausscheiden kann die Kündigung bzw. Nicht-Verlängerung des Arbeitsvertrags, das Fehlen einer Anschlussfinanzierung als auch die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung aufgrund von gesetzlichen Regelungen (Wiss-ZeitVG, TzBfG) sein.

2. Wie Vertrauenserfahrungen in Zusammenhang mit Ausstiegsprozessen stehen

Da ein besonderes Kennzeichen des akademischen Qualifizierungswegs seine Unplanbarkeit ist, müssen diejenigen, die sich für ein längerfristiges Verweilen in der Wissenschaft entscheiden, eine gewisse Unsicherheitstoleranz mitbringen. Forschungsleitende These des vorliegenden Beitrags ist, dass es sich bei der Einstellung, die den AkteurInnen dabei hilft, die Unsicherheit zu tolerieren, um ihr Vertrauen in den wissenschaftlichen Karriereweg handelt. Damit ist ihr Vertrauen darin gemeint, dass sie ihr angestrebtes Karriereziel erreichen können, „ohne dass ... [sie] das Eintreten ... dieses Ereignisses ... mit Gewissheit vorhersagen oder intentionaler herbeiführen können“ (Hartmann 2011: 56).

Im Folgenden möchte ich das Funktionsmodell zum Karrierevertrauen von NachwuchswissenschaftlerInnen, das ich im Rahmen meiner Dissertation erarbeitet habe (Tischler 2019: 277), weiterentwickeln, um mich der Frage nach der Anbahnung von Ausstiegsprozessen aus der Wissenschaft theoretisch zu nähern. Die gegenstandsorientierte Theorie zum Karrierevertrauen ist als Produkt eines iterativ-zyklischen Forschungsprozesses (vgl. Alheit 1999) zu verstehen. Theoretische Vorannahmen der Forschenden sind als sensibilisierende Konzepte (vgl. Strauss/Glaser 1967: 46f.; Strauss/Corbin 1996; Alheit 1999: 9) in den Theoriebildungsprozess eingeflossen und wurden durch eine „intensive Auseinandersetzung mit der Empirie“ (Alheit 1999: 2) modifiziert und erweitert.

Zunächst stellt sich die Frage, wie bei NachwuchswissenschaftlerInnen im Laufe ihres Qualifizierungsverlaufs ein Karrierevertrauen entsteht. Beim Karrierevertrauen handelt es sich, so die Annahme, um eine Art positive „Erwartung unter der Bedingung von Unsicherheit“ (Nuissl 2002: 89), die durch vertrauensstärkende als auch -erodierende Erfahrungen, welche die AkteurInnen im Laufe ihrer Bildungsbiografie erleben, geprägt wird. Der Differenzierung einschlägiger Vertrauentheorien folgend wird davon ausgegangen, dass man zwischen zwei Typen von Vertrauenserfahrungen unterscheiden kann: einerseits interpersonales Vertrauen, andererseits generalisiertes Vertrauen (Simmel 1989: 669; Endreß 2002: 67).

Interpersonale Vertrauensbeziehungen können zwischen NachwuchswissenschaftlerInnen und ihren Betreuenden, Vorgesetzten und KollegInnen aber auch privaten Kontakten entstehen. Generalisiertes Vertrauen entsteht bzw. erodiert z.B. durch die Annahme bzw. Ablehnung von eingereichten Zeitschriftenartikeln oder die Bewertung von Qualifikationsarbeiten (Berli 2016: 358). Wohingegen generalisiertes Vertrauen meist

durch konkrete, punktuelle Erlebnisse bestärkt bzw. enttäuscht wird, müssen zwischenmenschliche Vertrauensbeziehungen erst über längere Zeit hinweg aufgebaut werden.

Zu Beginn ist ein „stillschweigende(s) Einverständnis“ (Beaufaÿs 2003: 198), ein Vertrauensvorschuss notwendig. Dann gilt es, in einer gemeinsamen sozialen Praxis zu beweisen, dass der bzw. die VertrauensempfängerIn das Vertrauen auch verdient hat (Hartmann 2011: 16 f.). AspirantInnen erfahren Vertrauen, wenn sie von ihren Vorgesetzten frühzeitig Handlungsspielräume eingeräumt bekommen, wie z.B. bei der selbstständigen Präsentation auf Fachtagungen. Reüssieren die Promovierenden bei der Bewältigung der Herausforderung, dann wird sowohl ihr Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt als auch ihr Vertrauen darin, die Anforderungen, um Erfolg in der Wissenschaft zu haben, erfüllen zu können.

Auch das Bemühen um Anschlussverträge als auch eine kontinuierliche Unterstützung erleben JungforscherInnen als vertrauensstärkend. Wenn noch Unsicherheit bezüglich des Karriereziels besteht, können Vertrauenserfahrungen die Entscheidung für einen Weg befördern und ermöglichen damit auch das Tätigen gezielter Karriereinvestitionen. Hingegen wird das Vertrauen der NachwuchswissenschaftlerInnen in ihre Vorgesetzten durch kurze Vertragslaufzeiten, eine Überlastung durch promotionsfremde Tätigkeiten als auch eine mangelhafte Förderung gestört.

ProfessorInnen nehmen für die NachwuchsakteurInnen eine Sonderposition ein, da sie auch „Zugangspunkte“ zur Scientific Community sind. Damit sind sie, der Definition von Endreß (2002: 43) folgend, auch „Vertrauensintermediäre“ für das wissenschaftliche Feld für die AspirantInnen, die ihnen dabei helfen, das „abstrakte [System-]Vertrauen zu ‚vermenschlichen‘“ (Hartmann 2011: 284). Daher kommt ProfessorInnen eine Schlüsselrolle beim Aufbau eines Karrierevertrauens in die Wissenschaft zu. Aufgrund dessen können Negativerfahrungen mit ProfessorInnen nicht nur zur Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten führen, sondern auch den Ausstiegsprozess aus der Wissenschaft initiieren, da es zu einem Verlust des Vertrauens in den wissenschaftlichen Karriereweg kommen kann. Existieren ausreichend zusätzliche Positiverfahrungen oder ein besonders förderliches Arbeitsumfeld, welche das Karrierevertrauen der AspirantInnen bestärken, ist es möglich, dass eine Vertrauenserschütterung, z.B. durch den Vorgesetzten, kompensiert werden kann (Tischler 2019: 279–283).

Um Erfahrungsräume für das Erleben von Vertrauen zu schaffen und ein Karrierevertrauen aufbauen zu können, bedarf es geeigneter struktu-

reller und personeller Bedingungsfaktoren. Zu den personenbezogenen Merkmalen zählen z.B. die Ausgestaltung der bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiografie, konkret etwa die erlebte Stetigkeit des Karriereverlaufs oder die Konfrontation mit besonderen Herausforderungen (ebd.: 284). Aber auch die aktuelle Karrierephase, da sie Einfluss auf die Bewertung der Karrierechancen nimmt (Jaksztat et al. 2010: 29).

Ebenso gilt es, strukturelle Faktoren, wie den Zugang zu Unterstützungsangeboten der strukturierten Nachwuchsförderung, als auch die Vernetzung und Einbindung in Arbeitskontexte zu berücksichtigen (vgl. u.a. Engler 2001; Beaufäys 2003; Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013), die sich sowohl positiv, als auch negativ auf die Ausbildung eines Karrierevertrauens auswirken können. Je nach Ausprägung des Karrierevertrauens rückt eher ein Verweilen in der oder ein Ausstieg aus der Wissenschaft in den Möglichkeitshorizont der AkteurInnen.

3. Vorgeschichten des Aussteigens und Verweilens

Im Folgenden werden basierend auf 29 bildungs- und erwerbsbiografischen Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen vertrauensrelevante Aspekte eines längerfristigen Verweilens bzw. Ausstiegs aus der Wissenschaft präsentiert.¹ Der Großteil des Samples besteht aus Promovierten, die zum Interviewzeitpunkt in der Wissenschaft tätig sind und nicht explizit den Ausstieg planen. Aufgrund dessen können keine Aussagen über bereits realisierte Ausstiegsprozesse und die jeweiligen Bedingungsfaktoren getroffen werden.

Jedoch ist es möglich, anhand der Erzählungen der NachwuchswissenschaftlerInnen zu rekonstruieren, wie bestimmte Erfahrungen den bisherigen Karriereweg der AspirantInnen geprägt haben. Damit soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit insbesondere interpersonale Vertrauenserfahrungen den Ausstieg aus der Wissenschaft abwenden können oder sie gar unabdingbar dafür sind, dass die AkteurInnen eine Fortsetzung der Wissenschaftskarriere erwägen. Für die empirische Analyse sind folgende Fragen forschungsleitend:

- 1) Welche Erfahrungen und Bedingungsfaktoren fördern Exit-Gedanken?
- 2) Wie werden Exit-Gedanken abgewendet?

¹ Die Interviews wurden im Rahmen des BMBF-Verbundprojektes (FKZ: 16FWN002/003) mit dem Titel »Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs (VWiN): Einfluss von Vertrauen auf Karrierebedingungen, Karriereentwicklungen und Karriereverläufen von Wissenschaftlichem Nachwuchs innerhalb der Hochschule« (Laufzeit 2013–2016) geführt.

3.1. Welche Erfahrungen und Bedingungsfaktoren fördern Exit-Gedanken?

Die Entscheidung für oder gegen ein Verweilen in der Wissenschaft wird nicht notwendigerweise bewusst getroffen und häufig ist ihr kein expliziter Abwägungsprozess vorangestellt. Eine Postdotorandin berichtet davon, bisher noch nicht über den Ausstieg nachgedacht zu haben. Sie plane, nach Abschluss ihrer Habilitation „diesen wissenschaftlichen Weg weiterzugehen“ (Postdotorandin, Geschichte). Sie sei sich aber nicht sicher, wie lange. Denn während ihr zufolge die Statuspassagen bis zum Habilitationsabschluss gut vereinbar mit der Familie seien, folge im Anschluss eine „Phase, wo es eben nicht so richtig familienkompatibel ist, und da weiß ich noch nicht, wie lange ich das dann wirklich durchhalten werde“.

Damit spielt sie auf die hohen Mobilitätsanforderungen an, die NachwuchswissenschaftlerInnen zusätzlich zu einer nahezu uneingeschränkten zeitlichen Investitionsbereitschaft abverlangt würden. Wie lange sie sich auf das riskante „Spiel“ einlassen kann, könne sie insbesondere vor dem Hintergrund schwer einschätzen, dass sie auch ihre Kinder und ihren befristet beschäftigten Ehemann, der die finanzielle Absicherung der Familie nicht gewährleisten könne, mitberücksichtigen müsse. Wenn Vereinbarkeitsprobleme zwischen Berufs- und Privatleben akut werden und die Sicherung des Lebensunterhalts auf dem Spiel steht, wird demnach vermehrt über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachgedacht. Insbesondere in Karrierephasen, in denen die verfügbaren Stellen in der Wissenschaft besonders knapp sind, wird der Ausstieg zu einer Option.

Eine andere fortgeschrittene Postdotorandin führt an, selbst noch nicht über einen Ausstieg nachgedacht zu haben, da sie stets langfristige Arbeitsverträge erhalten habe. Jedoch weist sie mit Nachdruck darauf hin, dass sie dies sehr wohl getan hätte, wenn bei ihr ein Jahresvertrag auf den nächsten gefolgt wäre. Dann „hätte ich nach der Promotion gesagt, vergesst es Leute, lasse ich mich nicht darauf ein, hätte ich auf keinen Fall gemacht“ (Postdotorandin, BWL).

Folglich ist ein weiterer Moment, an dem über einen Ausstieg nachgedacht wird, das Ende eines Arbeitsvertrags. Je kürzer die Vertragslaufzeiten sind, desto häufiger wird die Unsicherheit besonders groß und Exit-Gedanken werden wahrscheinlicher. Neben Vertragsenden sind auch Statusübergänge Episoden, in denen der Ausstieg eher in den Möglichkeitsraum der AkteurInnen rückt. So führt eine Postdotorandin an, sowohl nach Abschluss ihres Studiums alternative Angebote aus der Wirtschaft in Erwägung gezogen zu haben. Auch nach Promotionsabschluss

habe sie einen „Plan B im Hinterkopf“ (Postdotorandin, BWL) gehabt und kurzzeitig erwogen, die Wissenschaft zu verlassen.

Weiterhin kann das Fehlen einer Anerkennungs- und Wertschätzungskultur am Arbeitsplatz dazu führen, dass bei den NachwuchswissenschaftlerInnen ein Cooling-Out-Prozess einsetzt. So empfindet eine Habilitandin den Sachverhalt, dass sie trotz guter Leistungen keine dauerhafte Beschäftigungsperspektive durch ihren Arbeitgeber in Aussicht gestellt bekommt, als „Nicht-Wertschätzung und -Anerkennung ... meiner Leistung“ (Postdotorandin, BWL) und damit empfindliche Vertrauensstörung. Wenn sonst keine oder kaum weitere vertrauensgenerierende Erfahrungen existieren, sind Erlebnisse dieser Art höchstwahrscheinlich der Anfang vom Ende eines wissenschaftlichen Karrierewegs.

3.2. Wie werden Exit-Gedanken abgewendet?

Interpersonale Vertrauserfahrungen können eine enorme Bindungskraft besitzen. So kann sowohl die initiale Ermutigung eines bzw. einer ProfessorIn, eine Wissenschaftskarriere einzuschlagen, als auch die Bestärkung bei Statusübergängen NachwuchswissenschaftlerInnen dabei helfen, eine Entscheidung für den wissenschaftlichen Karriereweg zu treffen. So berichtet eine Postdotorandin aus dem Sample, die sich nach ihrer Promotion fragt, ob sie die Wissenschaft verlassen solle, davon, dass „sehr früh mein Chef wieder gesagt (hat) ..., bleiben Sie doch, und ich kurz in mich rein gehorcht habe und gesagt habe, ja, ich will eigentlich bleiben, es ist meins“ (Postdotorandin, BWL).

Die beständigen Vertrauensbeweise seitens ihres Vorgesetzten, die Vergabe von langjährigen Arbeitsverträgen und eine kontinuierliche Förderung haben dazu geführt, dass sie ein starkes Vertrauen in ihren Vorgesetzten aufbauen konnte. Da dieser auch als Vertrauensintermediär für eine Karriere in der Wissenschaft für sie fungiert, verfügt sie ebenso über ein starkes Karrierevertrauen. So formuliert sie:

„Ich habe ihm auch ein Stück weit vertraut, dass er mich an die Hand nimmt und mir die Dinge beibringt, die ich brauche, um diesen wissenschaftlichen Teil eben auch erfüllen zu können“. Und sie fährt fort: „Ich vertraue ihm, dass er an mich glaubt in dem Sinne, dass er mich fördert und das macht er auch“ (Postdotorandin, BWL).

Das ausgeprägte interpersonale Vertrauen in ihren Vorgesetzten und dessen Kompetenzen als Förderer und Karriereberater ist als zentrale Ressource für die Postdotorandin anzusehen, um Exit-Gedanken abzuwenden – obwohl sie auch von vertrauenserschütternden Erfahrungen zu be-

richten weiß, wie ihre Enttäuschung über das Verwehren einer dauerhaften Beschäftigungsperspektive durch ihren Arbeitgeber, die Universität.

Nichtsdestotrotz erwägt sie nicht, die Wissenschaft zu verlassen. Das führt sie auf die beständige Unterstützung ihres Betreuers zurück, der die Vertrauenserschütterung durch ihren Arbeitgeber kompensiert. So kommt sie zu der Folgerung: „Das war mein großes Glück letztendlich und ich glaube, wenn ich die Konstellation so nicht gehabt hätte, hätte ich auch nicht weitergemacht“ (Postdoktorandin, BWL).

Auch ein anderer Postdoktorand führt die Tatsache, dass er bisher nicht ernsthaft darüber nachgedacht hat, die Wissenschaft zu verlassen, maßgeblich auf eine Vertrauensperson auf seinem Qualifizierungsweg zurück. So formuliert er: „Wenn es diese Person nicht gäbe, wäre ich garantiert nicht in der Wissenschaft. [...] ich wäre schon längst rausgegangen ..., wenn es diese Person nicht gegeben hätte, die mich mit Begeisterung bei der Wissenschaft gehalten hat“ (Postdoktorand, Physik). Bei dieser Person handelt es sich um seinen Vorgesetzten, der ihn, wie er es formuliert, bisher davor „bewahrt“ habe, die Wissenschaft zu verlassen. So habe sein Chef ihm bei Stellenwechseln stets offeriert, ihn an den neuen Arbeitsort als wissenschaftlicher Mitarbeiter zu begleiten und habe ihn ermutigt, darauf zu vertrauen, dass sich auch in Zukunft eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für ihn finden wird.

Damit ist für den Postdoktoranden der Physik wie bei der Postdoktorandin der BWL die Vertrauensbeziehung zu ihrem Vorgesetzten zentral dafür, um Exit-Gedanken gar nicht erst aufkommen zu lassen. Jedoch wird auch deutlich, dass man nicht davon ausgehen kann, dass interpersonales Vertrauen stets gleich geartet ist. Denn während die Postdoktorandin in die Kompetenzen ihres Professors als Nachwuchsbetreuer und Karriereberater für die Wissenschaft vertraut, vertraut der Postdoktorand vor allem darauf, dass sein Vorgesetzter auch in Zukunft eine Stelle für ihn organisieren wird.

4. Fazit

Resümierend lässt sich festhalten, dass auf dem wissenschaftlichen Karriereweg meist in Übergangsphasen über einen Ausstieg nachgedacht wird. Dazu zählen Statuswechsel, das Ende von Arbeitsverträgen oder wenn Vereinbarkeitsprobleme von Privat- und Berufsleben auftreten. Ebenso können Negativerfahrungen wie das Gefühl einer mangelnden Wertschätzung durch den Arbeitgeber oder Vorgesetzten zum Erodieren des Vertrauens in den wissenschaftlichen Karriereweg führen und Ausstiegsgedanken initiieren. Interpersonale Vertrauensverhältnisse zwischen Nach-

wuchswissenschaftlerInnen und ProfessorInnen sind insbesondere in unsicheren Episoden als hilfreich anzusehen, um Exit-Gedanken abzuwenden. Viel mehr noch, sie sind unabdingbar dafür, dass der Ausstieg nicht erwogen wird.

Jedoch gilt es an dieser Stelle kritisch zu hinterfragen, inwiefern Vertrauensbeziehungen eine rein förderliche Funktion auf dem akademischen Qualifizierungsweg besitzen. Denn die Ungewissheit bleibt nichtsdestotrotz ein Strukturmerkmal von Wissenschaftskarrieren. Daher stellt sich die Frage, inwiefern die ungleichen Machtverhältnisse von ProfessorInnen und MitarbeiterInnen durch eine Vertrauensbeziehung nicht auch verschleiert und reproduziert werden. Denn das Vertrauen der AspirantInnen ist vor allem wegen der hohen Unsicherheit wissenschaftlicher Karrieren, dem „Hazard“, wie Weber ([1919] 2002) es umschreibt, nötig und würde durch ein Laufbahnmodell, bei dem der Karriereweg anhand transparenter Kriterien planbar wird, gewissermaßen redundant.

Vertrauensverhältnisse besitzen durchaus einen ambivalenten Charakter, denn es kann sich auch um ein reines Abhängigkeitsverhältnis handeln und nicht notwendigerweise um eine Förderbeziehung, bei der dem bzw. der Unterstützenden die Unabhängigkeit und der Karriereerfolg der jungen ForscherInnen am Herzen liegt. Nur dann kann auch von einer „Mentorenschaft“ (Metz-Göckel 2016: 106f.) gesprochen werden, und derartige Beziehungen zeigen eher Richtung Aufstieg oder geplantem Ausstieg, denn Richtung Ausscheiden.

Handelt es sich dagegen bei der Vertrauensbeziehung in erster Linie um ein Abhängigkeitsverhältnis, bei dem der statusmächtigere Akteur großteils aus Eigeninteresse eine längerfristige Bindung der MitarbeiterInnen anstrebt, bspw. um eine gute rechte Hand in Forschung und Lehre zu behalten, wird ein Ausscheiden aus der Wissenschaft wahrscheinlicher. Die Verweilentscheidung liegt in diesen Fällen mehr bei den Vorgesetzten als bei den NachwuchswissenschaftlerInnen selbst.

Literatur

- Alheit, Peter (1999): Grounded Theory. Ein alternativer methodologischer Rahmen für qualitative Forschungsprozesse, Göttingen.
- Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld.
- Berli, Oliver (2016): Subjektive Möglichkeitshorizonte und die Genese von Karriereambitionen. Zur empirischen Problematisierung exemplarischer Theorien wissenschaftlicher Karrieren, in: Julia Reuter/Oliver Berli/Manuela Tischler (Hg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung*, Frankfurt/New York, S. 339–363.

- Burton, Clark R. (1959): The „Cooling Out“ Function in Higher Education, in: *The American Journal of Sociology* 1/1959, S. 569–576.
- Endreß, Martin (2002): *Vertrauen*, Bielefeld.
- Engler, Steffani (2001): ‚In Einsamkeit und Freiheit?‘ Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, Konstanz.
- Glaser, Barney G./Anselm L. Strauss (1967/1998): *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, Mill Valley.
- Hartmann, Martin (2011): *Die Praxis des Vertrauens*, Berlin.
- Jaksztat, Steffen/Nora Schindler/Kolja Briedis (2010): *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*, Hannover; URL http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf (6.1.2019).
- Kahlert, Heike (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft, in: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 3/2015, S. 60–78.
- Lind, Inken (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen: Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld.
- Matthies, Hildegard (2016): „Ein schleichender Prozess“, in: *DUZ Karriere Letter* 06/2016, URL <https://www.duz.de/beitrag/!id/385/ein-schleichender-prozess> (6.1.2019).
- Metz-Göckel, Sigrid/Ramona Schürmann/Kirsten Heusgen/Petra Selent (2016): Passagere Beschäftigung und Drop-Outs – Begriffserläuterungen, in: dies. (Hg.): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität, Opladen/Berlin/Toronto*, S. 15–25.
- Metz-Göckel, Sigrid (2016): Der perfekte Lebenslauf. Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze, in: Julia Reuter/Oliver Berli/Manuela Tischler (Hg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung*, Frankfurt/M./New York, S. 101–130.
- Nuissl, Henning (2002): Bausteine des Vertrauens. Eine Begriffsanalyse, in: *Berliner Journal für Soziologie* 1/2002, S. 87–108.
- Simmel, Georg (1989): *Philosophie des Geldes*, Frankfurt am Main.
- Strauss, Anselm/Juliet Corbin (1996): *Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*, Weinheim.
- Tischler, Manuela (2019): *Vertrauen in die Wissenschaftskarriere. Eine empirische Studie zu den Qualifizierungswegen von Nachwuchswissenschaftlern*, Wiesbaden.
- Weber, Max (1919/2002): *Wissenschaft als Beruf*, in: ders., *Schriften 1894–1922*, Stuttgart, S. 474–511.

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 Beaufays, Dr. phil., Soziologin und Erziehungswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Koordinations- und Forschungsstelle an der Universität Duisburg-Essen. eMail: sandra.beaufays@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)