

# Dem Glück auf die Sprünge helfen...

## Strategische Karriereplanung im wissenschaftlichen Feld

**Alexander Lenger**  
**Michael Vollstädt**  
Freiburg

Die Beschäftigungsbedingungen des akademischen Mittelbaus in Deutschland sind durch mannigfaltige prekäre Bedingungen gekennzeichnet (zum Überblick Burkhardt 2008; Jaksztat et al. 2010; Gassmann 2018; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Auswege aus diesen Dilemmata

verspricht eine zunehmende Anzahl an Ratgebern für die akademische Karriere.<sup>1</sup>

Diese Ratgeber bilden dabei in zweierlei Hinsicht einen interessanten Untersuchungsgegenstand: Zum einen eröffnen sie einen praktisch-pragmatischen Umgang mit den zunehmend manageriellen Herausforderungen im wissenschaftlichen Feld. Zum anderen zielen sie darauf, die Professur plan- und erreichbar werden zu lassen. In der Klassifizierung einer Professur als Projekt sowie der Zerlegung, Terminierung und Priorisierung des akademische Karrierewegs spiegelt sich ein grundsätzlicher Wandel der akademischen Sozialisation wider (Lenger 2015).<sup>2</sup> Dementsprechend zielt der vorliegende Beitrag darauf ab, eine exemplarische Analyse von Ratgeberliteratur für das wissenschaftliche Feld vorzulegen, um die beschriebenen Transformationen klarer zu fassen.

---

<sup>1</sup> Die vorliegende Studie konzentriert sich auf Personen, die eine akademische Karriere anstreben. Natürlich gibt es auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die keine akademische Karriere anstreben. Für allgemeine Informationen zu den Motiven, Karrierewegen und -perspektiven von promovierten Wissenschaftler\*innen siehe Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021, 201–232).

<sup>2</sup> Dies gilt zwar in besonderer Hinsicht für die hier untersuchte Ratgeberliteratur, kann aber auch auf die unzähligen Kurse zu Karrierechancen sowie auf Coaching- und Mentoringangebote für „Nachwuchswissenschaftler\*innen“ übertragen werden.

# 1. Karriereratgeber für die Wissenschaft

## 1.1. Akademische Karriereratgeber

Inzwischen liegt eine ganze Reihe von Karriereratgebern vor. Beginnend mit der Anstellung als studentische Hilfskraft (Rompa 2010; GEW 2011 und 2018), über die Promotion (Preißner/Engel 2001; Phillips/Pugh 2003; Messing/Huber 2007; Nünning/Sommer 2007; Hechler 2009; Jesse 2009; Knigge-Illner 2009) gibt es inzwischen eine Vielzahl von Ratgebern, die erklären, wie der steinige Weg in die Fachhochschulprofessur (Diallo-Ruschhaupt et al. 2017) oder die Universitätsprofessur (Reinders 2008; Färber/Riedler 2011; Götz 2013; Müller 2014; Kaiser 2015; Döhling-Wölm 2016; Wilde 2016) gemeistert werden kann.

Die aufgeführten Karriereratgeber zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine proaktive Sicht auf das wissenschaftliche Feld entfalten. So werden einschränkende Struktur determinanten einer akademischen Karriere benannt, danach weisen diese „Reiseführer für die akademische Karriere“ (Kaiser 2015) jedoch entsprechende Auswege, indem sie ein „akademisches Karriereportfolio“ (Müller 2014) definieren. Dabei wird unterstellt, dass der Sprung auf eine entfristete Lebensprofessur gelingt, wenn die Kandidat\*innen die definierten ToDos des Portfolios erfolgreich abarbeiten. Prototypisch schreibt beispielsweise Miriam Müller:

„Weitverbreitet ist die Annahme, dass wissenschaftliche Karrieren nicht planbar sind. [...] In der Tat gibt es kein Rezept, das hundertprozentig zu einer Berufung führt. Es sind dennoch Muster zu beobachten, die über die Fächer hinweg oder innerhalb einzelner Disziplinen regelmäßig zu Berufungen und Professuren führen. Diese Muster lassen sich als Spielregeln begreifen und für eine aussichtsreiche wissenschaftliche Karriere anwenden. So kann dem Glück auf die Sprünge geholfen werden.“ (Müller 2014, 11)

Aufgeführt werden in solchen Karriereportfolios die Bestandteile einer wissenschaftlichen Karriere, wie Forschung, Publikationen, Vorträge, Drittmittel einwerbung, Preise und Auszeichnungen, internationale Kooperationen, Mentor\*innen, Habilitation, Lehre, Führung, Gremienarbeit sowie Wissenschaftsmanagement. Diese Liste ist allerdings unmöglich vollständig abzuarbeiten: Zu viel Engagement in der Lehre verknappt die Ressourcen für neue Anträge und die Drittmittelakquise; zu viel Management- und Gremienaufgaben begrenzen die Zeit für die Publikationsarbeit (vgl. Bourdieu 1988 [1984]). Dieser Anspruch mindert nicht selten die eigene Profilbildung und führt schnell zu Überforderung.

An erster Stelle wird daher immer ein optimaleres Zeitmanagement eingefordert. Thomas Götz hat hierzu einen ganzen Bausatz zur Optimie-

rung des akademischen Selbst vorgelegt. Diese Zeitoptimierungsanrufung erfährt ihren Höhepunkt, wenn Götz eine Anleitung zur Optimierung der Pendelzeiten in Form von 10 Geboten des Zugfahrens für künftige Professor\*innen vorlegt:

*„Nimm den Gangplatz in der Ruhezone der 1. Klasse schneller Züge. Reserviere stets einen Gangplatz (sonst bist du eingeengt), nicht an einem Tisch (hier ist es meist laut – auch weil sich gegenüber ein weiterer Tisch befindet), möglichst in der Ruhezone, in Zügen, die zügig fahren (d.h. ICE und EC: lieber weiter [Umwege] und schnelfahrende Züge als kürzere Strecken und Bummelzüge – auch wenn das etwas teurer ist).*

*Nutze den reservierten Platz (zunächst) nicht.* Setze dich nie auf den reservierten Platz, wenn der Zug nicht sehr voll ist – denn die reservierten Plätze sind in der Regel in Waggons, die voll sind, eben weil alle Plätze in diesem Waggon reserviert sind. Setze dich lieber in einen Waggon am Anfang oder am Ende des Zuges.

*Setze dich erst, wenn alle anderen bereits sitzen.* Wenn du einen nicht-reservierten Platz suchst, dann lasse dir sehr viel Zeit. Du kannst dir den optimalen Platz erst dann suchen, wenn die anderen alle sitzen. Wenn du das nicht machst, d.h., wenn du dich voreilig platzierst, dann überlässt du es dem Zufall (oder der bewussten Entscheidung der anderen), wer dich umgibt.

*Meide Laute.* Achte darauf, dass in deiner Nähe keine potenziell lauten Personen sitzen – sonst hast du es schwer beim Arbeiten. Ideal sind Einzelreisende, die keine Musik hören und introvertiert wirken.“ (Götz 2013, 41f.)

Die angesprochene Selbstoptimierung hört aber nicht bei Dienstreisen auf. Vielmehr werden feldspezifische Anforderungen auch in die private Lebensgestaltung übertragen. So hält beispielsweise Müller mit Blick auf eine Schwangerschaft fest:

*„Entschuldigen Sie sich nicht für Ihre Schwangerschaft, gehen Sie damit möglichst nüchtern um wie bei der Planung eines Arbeitsobjekts. Es ist zu beobachten, dass sich das Verhältnis der Wissenschaft zu familiär bedingten Abwesenheiten wandelt, seitdem immer mehr Väter Elternzeit in Anspruch nehmen.“ (Müller 2014, 164)*

In eine ähnliche Richtung geht der Vorschlag von Kaiser, die auf die optimalen Möglichkeiten einer Pendelbeziehung verweist:

*„Hören Sie genau hin, wenn darüber gesprochen wird, an welchen Hochschulen gerade in Promotionsprogrammen Stellen für ihr Fach vakant sind! Es ist sinnvoller, den Ort zu wechseln und die Mühen eines Umzugs auf sich zu nehmen, als am alten Ort Wurzeln zu schlagen und nicht schnell genug voranzukommen. Manche wollen ihre privaten Beziehungen am bisherigen Ort nicht gefährden und scheuen sich vor dem Ortswechsel. Das ist allerdings kurzfristig gedacht. Einerseits ist die Entfernung bereits ein Test für die Belastbarkeit einer Beziehung. Andererseits kann eine erfolglose Karriere zu einer sehr gravierenden emotionalen Bürde werden und eine Beziehung eher gefährden als eine zeitweise räumliche Trennung.“ (Kaiser 2015, 115)*

Aus den hier angeführten Beispielen lässt sich exemplarisch ein universeller Optimierungscharakter ableiten. Alle Bereiche des Lebens werden weitestgehend unter das Ziel der akademischen Karriere versammelt oder sollten wenigstens das Fernziel der Professur in ihre Erwägungen einbeziehen. Das Ziel der Professur wird damit – analog zum Projektmanagement – auf einzelne Arbeitspakete reduziert, die in ihrer Summe das Gelingen des „Projekts Professur“ als herstellbar erscheinen lassen. Dieser Mechanismus der Komplexitätsreduktion innerhalb der Beratungsprofession soll im Folgenden näher untersucht werden.

## 1.2. Die Beratung des unternehmerisch-akademischen Selbst

Die Ratgeberliteratur setzt als Form der Beratung an den Unsicherheitsstrukturen gesellschaftlicher Prozesse an. Denn die zunehmende Komplexität der gesellschaftlichen Realität schafft Kontingenzen, die es zu bewältigen gilt (Fuchs 2004; Schützeichel 2010), und stellt die Subjekte aufgrund der zunehmenden Beschleunigung unter einen steigenden Anpassungsdruck (Rosa 2005). Diese Konstellation schafft ein erhöhtes Unsicherheitsempfinden und ein damit korrelierendes Sicherheitsbedürfnis. Die Beratung zielt darauf ab, das unter Druck geratene Subjekt wieder zur Handlungsfähigkeit zu ermächtigen und damit zum „Unternehmer seiner Selbst“ zu machen (Bröckling 2007, 180–214).

Mit der Figur des „unternehmerischen Selbst“ ist eine Typologisierung bzw. „spezifische Sozialtechnologie“ (Traue 2010) angesprochen, die sich auch im wissenschaftlichen Feld zunehmend durchsetzt. Forciert wird dieser Transformationsprozess nicht zuletzt durch den Wandel hin zur unternehmerischen Universität in Folge der Durchsetzung eines *New Public Management* im wissenschaftlichen Feld (Lange 2008; Kosmützky/Borggräfe 2012; Bogumil et al. 2013). Die Hochschulen weisen zunehmend auch Merkmale kapitalistischer Betriebe auf, deren Logik sich auch den darin agierenden Akteuren immer mehr einschreibt (Münch 2011; Rogge 2015; Lenger et al. 2016). Die Analysen gehen soweit, dass bereits von einem spezifischen Typus des „Arbeitskraftunternehmers im wissenschaftlichen Feld“ (Schneickert 2013; Lenger 2015) oder des „Forschungskraftunternehmers“ (Zabrodsky 2012) gesprochen wird.

In diese Richtung geht auch der Tenor der Ratgeberliteratur. Mit Hilfe der Planung von Arbeitspaketen sowie der Definition entsprechender Portfolios soll ein spezifisches Karriereziel erreichbar gemacht werden. Dies wird durch Selbstoptimierung erreicht, die weite Bereiche des Lebens tangiert und damit weit über die Erreichung des angestrebten Ziels der Professur hinausgeht. Die Ratgeberliteratur bedient sich dazu zweier

unausgesprochener Prämissen: Zum einen unterstellt sie auf der Subjektseite, dass die Leser\*innen ein Defizit haben, das durch entsprechendes Selbstmanagement ausgeglichen und verbessert werden kann. Zum anderen unterstellt sie, dass die Leser\*innen aufgrund der Anwendung der Ratschläge es selbst schaffen können, Erfolg zu haben.<sup>3</sup> Unabhängig davon, dass damit oft mehr erreicht wird als ursprünglich intendiert (vgl. dazu unten 3.2.), ist vor allem ein Punkt von entscheidender Bedeutung: Der Konnex von Leistung und Erfolg.

## 2. Das wissenschaftliche Feld: Leistung, Erfolg und akademische Reputation

Wissenschaftliche Leistungen werden als soziale Tatsachen konstruiert und in sozialen Prozessen den Wissenschaftler\*innen zugeschrieben (Krais 2000; Engler 2001; Beaufays 2003). Entsprechend resultiert die treibende Kraft von Wissenschaftler\*innen aus dem Streben nach Originalität und der Anerkennung durch Fachkollegen (Merton 1985 [1973], 131f.; Engler 2001, 138). Entscheidend für eine akademische Karriere ist, welche Leistungen von anderen Professor\*innen zugeschrieben werden (Engler 2001, 447). Denn letztlich bestimmt die *scientific community* die Wissensziele und die Reputationskarriere der Wissenschaftler\*innen (Weingart 2003, 50f.). Prototypisch wird diese Einsicht in akademischen Ratgebern wirksam, wenn beispielsweise Müller darauf hinweist:

„Vorträge sind ein wichtiges Mittel, um Ihre Forschungsergebnisse einer breiteren fachlichen Öffentlichkeit vorzustellen, Feedback einzuholen und möglicherweise wertvolle Impulse für die eigene Forschung zu bekommen. Neben der Forschung präsentieren Sie bei Vorträgen auch sich selbst als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler und machen ihre Publikationen bekannt. [...] Durch gute Vorträge können Sie sich einen Namen machen, schlechte Vorträge schaden Ihrem Ruf als Wissenschaftlerin und Wissenschaftler“ (Müller 2014, 40).

Die Wissenschaft bildet also eine Kommunikationsgemeinschaft bzw. ein „Denkkollektiv“ (Fleck 1980 [1935]), in dem die Ergebnisse der Forschung zwischen den Mitgliedern der jeweiligen *scientific community* kommuniziert und der wechselseitigen Kritik unterworfen werden

---

<sup>3</sup> Damit soll keineswegs behauptet werden, dass jedwede Literatur, die sich mit dem Weg zur Professur und deren Anforderungen beschäftigt, diesen beschriebenen Kausalschluss zieht. So weist beispielsweise Breyer-Mayländer (2017) in seinem Überblick zur Hochschulprofessur durchgängig darauf hin, dass es immer um eine Passung von Person und Profession geht. Dennoch fällt in der Durchsicht der genannten Ratgeberliteratur auf, dass solche Planbarkeitsanliegen fast immer im Zentrum der Beratung stehen.

(Weingart 2003, 32). Da die Anerkennung somit durch Fachkolleg\*innen erfolgt, empfiehlt Müller zur Förderung der eigenen Karriere, sich auch als Person bekannt zu machen:

„Bevor Sie also selbst vortragen, fahren Sie ohne Vortrag zu wichtigen Tagungen Ihres Faches. Dort erfahren Sie nicht nur interessante aktuelle Forschungsergebnisse, sondern haben auch die Gelegenheit, Ihre Netzwerke und Sichtbarkeit zu vergrößern. [...] Nutzen Sie die Diskussionsrunden im Anschluss an Vorträge, um eine interessante Frage zu stellen. Nutzen Sie die Pausen, um mit anderen WissenschaftlerInnen ins Gespräch zu kommen, die für Sie interessant und sympathisch sind.“ (Müller 2014, 40f.)

Für die vorliegende Argumentation ist entscheidend, dass das wissenschaftliche Kommunikationssystem Bewertungen durch die Zuschreibung anderer Wissenschaftler\*innen und Konkurrenzverhältnisse zwischen Wissenschaftler\*innen organisiert. Entsprechend wichtig ist es nicht nur, dass jemand in der Wissenschaft durch Vorträge und Publikationen eine gewisse Bekanntheit erlangt, sondern dass die Person auch noch positiv bewertet wird (Müller 2014, 43).

Dementsprechend ist der wissenschaftliche Erfolg nicht allein auf die eigene Leistung zurückführbar, sondern hängt entscheidend von der Zuschreibung von Reputation ab, so dass kein monokausaler Zusammenhang zwischen persönlicher Leistung (Input) und Erfolg (Output) vorliegt.<sup>4</sup> Damit wird die Frage akut, ob der Weg zur Professur wirklich derart planbar ist, wie Ratgeber suggerieren, und welche Folgen eine solche Annahme mit sich bringt.

### **3. Planbarkeit und Projektifizierung: Der „moderne“ Weg zur Professur**

#### *3.1. Prekäre Beschäftigung und Winner-Takes-All-Märkte*

Da in der Regel alle Stellen unterhalb der Professur befristete Arbeitsverhältnisse sind und über eine geringe Planungssicherheit verfügen, besteht ein hoher Druck, die sichere Festanstellung zu erreichen. Gleichzeitig sind die Aussichten auf eine Festanstellung kompetitiv herausfordernd und nur wenige bekommen am Ende eine Professur. Treffend wird daher auch von einem „Winner-Takes-All-Markt“ gesprochen (Rogge 2015). Diese strukturellen Gegebenheiten wiederum beeinflussen massiv den

---

<sup>4</sup> Damit ist keineswegs gemeint, dass keinerlei Zusammenhang zwischen Leistung und Ergebnis besteht, sondern dass dieser Zusammenhang von Wissenschaftler\*innen nicht gezielt und autonom ohne die Bewertungspraxis durch andere Personen realisiert werden kann.

Sozialisationsprozess von zukünftigen Professor\*innen auf ihrem Weg in das wissenschaftlichen Feld (Lenger et al. 2016).

Unter verschärftem Wettbewerb im wissenschaftlichen Feld und der wachsenden Bedeutung der Inszenierung von Kompetenz wird der wissenschaftliche Beruf mehr und mehr zum „Karrierejob“. Entsprechend erhalten zunehmend karrierestrategische Überlegungen ein Übergewicht (Funken et al. 2013, 52). Im Kontext eines verschärften Wettbewerbs um Hochschulkarrieren wird diese Problematik mit all ihren Unsicherheiten jedoch in der Ratgeberliteratur durch die Figur des Projektes verdeckt und stützt auf diese Weise die im wissenschaftlichen Feld bestehende *illusio* (Bourdieu 1988 [1984]; Bourdieu 1998 [1997]; dazu Engler 2001; Beaufays 2003; Schneickert 2013).

### *3.2. Der Lebenslauf als Projekt: Der Weg ist das Ziel*

Berücksichtigt man den Einfluss der Ratgeberliteratur auf den biographischen Konstruktionsprozess von Professor\*innen, kommt ein weiterer Punkt in den Blick: die unterstellte Planbarkeit von Karrierewegen. Ratgeber vermitteln den Eindruck, dass die eigene Biographie rational gestaltbar ist und dass sich die individuellen Berufspassagen zu einem erfolgreichen Lebenslauf strukturieren ließen. Als Folge der Umwidmung des Lebenslaufes in ein autobiographisches Projekt erscheint der eigene Karriereweg als plan- und verwaltbar (Kalff 2016, 29). Der Lebenslauf wird unter der Maßgabe auf das Ziel der Professur standardisiert und als Institution „um das Erwerbssystem herum organisiert“ (Kohli 1985, 3). Mit anderen Worten: Die Lebensplanung wird der Organisationsform angepasst und projektiert (Kohli 1985, 11).

Problematisch daran erscheint jedoch gerade die Standardisierung: Beispielhaft lässt sich hier auf die Forderungen nach einem Auslandsaufenthalt, nach Gremienarbeit oder dem Aufbau von internationalen Kooperationen verweisen (vgl. Müller 2014; Meckenstock 2018; Frey et al. 2020). In dem Moment, wo alle potenziellen Kandidat\*innen die gleichen Merkmale in ihrer Biographie aufweisen, verlieren sie ihren distinktiven Wert. Weitere Alleinstellungsmerkmale, wie beispielsweise eigene Homepages und Twitteraccounts, Fernsehauftritte oder alternative Publikationsformen, werden notwendig.

Aus einer solchen Perspektive wird die Arbeit am beruflichen Lebenslauf zur Karrierepolitik (Vormbusch 2009, 295), d.h. es wird eine subjektive Ausnutzung institutioneller Gegebenheiten gezielt und strategisch anvisiert. Genauer besehen wird hier jedoch weit mehr erreicht als nur ein Karriereziel: Durch die Projektierung und Unterteilung der eige-

nen Erwerbsbiographie in Arbeitspakete erscheint auch der Ruf auf eine Professur lediglich als eine Stufe, die es zu erklimmen gilt, nach der es aber unaufhaltsam weitergeht. Damit stellt sich aber eine Folgefrage: Was passiert nach der Erreichung der ersehnten Professur?

Die durch die Ratgeber anvisierte Herstellbarkeit von Erfolg kann somit selbst zum Problem werden, deren Steigerungslogik zu einem *infinitiven Prozess* wird. Auch die Professur, die zunächst als zentraler Zielpunkt erscheint, ist eben nur eine Lebenslaufetappe. Dass sich damit auch prekäre Lebenssituation retro- wie prospektiv rechtfertigen lassen, wurde bereits beschrieben. Problematisch erscheint aber auch, wenn sich die manchmal prekäre Lebensphase der akademischen „Wanderjahre“ (Baier/Münch 2013) am Ende als der subjektiv glücklichere Lebensabschnitt erweist. Beispielhaft formuliert Rosa seine eigenen Erfahrungen:

„Jeder von uns Professoren sagt: ‚Wir haben praktisch Lebenszeitstellung. Bei uns gibt es den ökonomischen Druck und das, was einen nicht schlafen lässt oder Herzflattern verursacht, nicht. Viel schlimmer ist es bei Menschen, die nur zwei Jahre oder ein Jahr Zielhorizont haben.‘ Ich fand komischerweise, dass ich vor beruflichen Sorgen erst nicht schlafen kann, seitdem ich diese Vollzeitstellung hier habe. Und zwar aus dem Grund, weil ich vorher immer dachte: ‚Wenn ich mal einen Beruf habe, eine feste Professur, dann beginnt das gute Leben.‘ Das bedeutet aber, ich habe mich als jemand wahrgenommen, der sich auf eine Ziellinie zubewegt. Es war viele Jahre lang mein Ziel, irgendwann einen Ruf und eine Stelle zu bekommen. Und als ich sie hatte, habe ich festgestellt, ich renne immer noch, aber es gibt eigentlich keinen Zielhorizont mehr. Und das Gefühl ist, es geht ewig so weiter. Es wird eher noch schlimmer: noch ein Projekt und noch eine Aufgabe. Das heißt, es gibt den Horizont nicht. Ich will nicht sagen, damit ist es definitiv schlechter als vorher. Aber da kommt eben eine Sache ins Spiel, die man vorher gar nicht sieht [...].“ (Rosa/Lessenich 2014, 29)

Indem Karriereratgeber einen spezifischen Punkt, die Erreichung des Berufsziels, derart in das Zentrum rücken, die sie dem Projektmanagement entsprechend planbar und durch Selbstoptimierung erreichbar erscheinen lassen, wird ein wichtiger Punkt vernachlässigt, dessen iterative Wettbewerbsform: Erfolg ist niemals endgültig, sondern immer repetitiv unabgeschlossen (Neckel 2008, 115). Erfolg stellt sich im Kontext der wissenschaftlichen Vermarktung immer nur im Modus des Wettbewerbs ein und fordert und fördert somit immer mehr Erfolg (Rosa 2012, 324–353). Der im Ratgeberbuch angesprochene gerade Weg stellt sich somit vielmehr als Karrierespirale ohne Endpunkt dar.

#### 4. Fazit

Die exemplarische Analyse der akademischen Karriereratgeber kann als paradigmatischer Indikator für die zunehmende Ökonomisierung, Managerialisierung und Projektierung der akademischen Welt angeführt werden. Angefangen bei der Festigung des akademischen Selbst durch die anvisierte Selbstoptimierung des akademischen Nachwuchses, über die kausal reproduzierbare Verbindung von Leistung und Erfolg, bis hin zur Projektifizierung der eigenen (Berufs-)Biographie wird eine Struktur konstituiert, welche eine permanente Arbeit am akademischen Selbst habitualisiert.

Damit verlagert sich der Fokus zunehmend in Richtung für die Karriere verwertbarer Wissensproduktion. Bei aller Angemessenheit, die Verwertbarkeit von Wissenschaft zu fördern, wird hier allerdings eher die individuelle Passung für bestehende Strukturbedingungen gefördert, welche Innovation und Exploration zunehmend als Hindernisse der Planbarkeit erkennen lassen.

Dabei zeigt sich, dass die Plan- und Erreichbarkeit des beratenen Subjekts spätestens im eigenen Lebenslauf an seine Grenzen kommt – wohl nicht an Grenzen der Planbarkeit, deutlich aber an die Grenzen der Erreichbarkeit. Für viele „Nachwuchswissenschaftler\*innen“ wird die erbrachte Leistung nicht mit Erfolg gekrönt und die skizzierte (Über-)Qualifikation und Selbstoptimierung führt nicht zur gewünschten Anstellung. Entsprechend gilt es nochmals kritisch zu betonen, dass die fragwürdige Zuspitzung im wissenschaftlichen Feld auf Karriereorientierung und konforme Biographien „Nachwuchswissenschaftler\*innen“ zum einen auf individuell-psychologischer Ebene unter gewaltigem Druck setzt. Zum anderen führt eine solche marktliche Orientierung im wissenschaftlichen Feld auf strukturell-systemischer Ebene durch damit einhergehende hohe Stellenfluktuationen, geringe Vertragslaufzeiten und Drittmittelorientierung zu einer Situation, die sich eher durch kurzfristige Outputorientierung, fehlende Innovationen und Wagnisse in der Forschung sowie eingeschränktes Lehrengagement auszeichnet.

Wir vertreten somit die These, dass die durch Ratgeberliteratur mit verursachte Managerialisierung den Sinn-Horizont der wissenschaftlichen Ausrichtung untergraben kann. Dies bedeutet aber nicht, dass ein Abgesang des wissenschaftlichen Werdegangs angestimmt oder schlicht jede Form der Beratung abgelehnt werden soll. Vielmehr wäre darauf hinzuweisen, dass der Fokus wieder stärker auf die Motivation und Sinnhaftigkeit des wissenschaftlichen Engagements gelenkt werden müsste (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, 336–

340). Nicht umsonst bleibt die Professur ein Wunsch vieler Wissenschaftler\*innen, da diese Position immer noch das Versprechen auf ein sinnhaftes Arbeiten bereithält. Entsprechende Umfragen zeigen, dass die meisten Professor\*innen mit ihrem Beruf sehr zufrieden sind (Krimmer et al. 2000, 13; Jacob/Teichler 2011, 144). Wie es indes um die weniger „glücklichen“ Wissenschaftler\*innen ohne entfristete Anstellung und fehlender weiterer Karriereperspektive im Mittelbau steht, bleibt weiterhin eine weithin ungelöste Frage.

## Literatur

- Baier, Christian; Münch, Richard (2013): Institutioneller Wettbewerb und Karriere-chancen von Nachwuchswissenschaftlern in der Chemie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, S. 129–155.
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- Bogumil, Jörg; Burgi, Martin; Heinze, Rolf G.; Gräf, Ilse-Dore; Jochheim, Linda; Schickentanz, Maren et al. (2013): Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Sigma.
- Bourdieu, Pierre (1988 [1984]): Homo academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1998 [1997]): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Breyer-Mayländer, Thomas (2017): Meine Berufung? Berufs- und Lebensperspektive Fachhochschul-Professur. Bonn: Lemmens.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Burkhardt, Anke (Hg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Förder-system in Deutschland. Institut für Hochschulforschung. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Diallo-Ruschhaupt, Ursula; Plaumann, Susanne; Dombrowski, Eva-Maria (2017): Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule. Leverkusen: Budrich.
- Döhling-Wölm, Jasmin (2016): Karriere, Macht und Netzwerke. Spielregeln und Felddynamiken akademischer Karriereentwicklung. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit?“. Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Färber, Christine; Riedler, Ute (2011): Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt: Campus.
- Fleck, Ludwik (1980 [1935]): Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Einführung in die Lehre von Denkstil und Denkkollektiv. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Frey, Dieter; Jauch, Karl-Walter; Stockkamp, Mariella Theresa (2020): Mit Erfolg zur Professur oder Dozentur. Ein Karriereratgeber mit über 180 Fragen und Antworten. Berlin: Springer.
- Fuchs, Peter (2004): „Die magische Welt der Beratung“, in: Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung, hrsg. v. Rainer Schützei-

- chel; Thomas Brüsemeister. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 239–257.
- Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (2013): *Generation35Plus. Aufstieg oder Ausstieg. Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*. Berlin. Online unter [http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/s/Generation35plus\\_ebook.pdf](http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/s/Generation35plus_ebook.pdf) (7.10.2022).
- Gassmann, Freya (2018): *Wissenschaft als Leidenschaft?* Frankfurt: Campus.
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011): *Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen*. Ratgeber. Frankfurt am Main
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2018): *Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen: Ein Ratgeber*. Frankfurt am Main
- Götz, Thomas (2013): *Professor für Anfänger. Tipps für (angehende) Professorinnen und Professoren*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Hechler, Daniel (2009): *Promovieren lernen. Ein Wegweiser zur Promotions(ratgeber)literatur*, in: *Promovieren zur deutsch-deutschen Zeitgeschichte. Ein Handbuch*, hrsg. v. Hechler, Daniel; Hüttmann, Jens; Mähler, Ulrich; Pasternack, Peer. Berlin: Metropol Verlag, S. 71–82.
- Jacob, Anna K.; Teichler, Ulrich (2011): *Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Jakszat, Steffen; Schindler, Nora; Briedis, Kolja (2010): *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierung und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS.
- Jesse, Eckhard (2009): *Zehn „goldene Regeln“ für Promovenden. Erfahrungen und Einsichten*, in: *Promovieren zur deutsch-deutschen Zeitgeschichte. Ein Handbuch*, hrsg. v. Hechler, Daniel; Hüttmann, Jens; Mähler, Ulrich; Pasternack, Peer. Berlin: Metropol Verlag, S. 124–134.
- Kaiser, Astrid (2015): *Reiseführer für die Unikarriere. Zwischen Schlangengrube und Wissenschaftsoase*. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Kalff, Yannick (2016): *Das „Projekt“ als Metapher der Biographie*, in: *BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History* 29 (1), S. 28–46.
- Knigge-Illner, Helga (2009): *Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion*. 2. Auflage. Frankfurt/New York: Campus.
- Kohli, Martin (1985): *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, S. 1–29.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Kosmützky, Anna; Borggräfe, Michael (2012): *Zeitgenössische Hochschulreform und unternehmerischer Aktivitätsmodus*, in: *Hochschule als Organisation*, hrsg. v. Wilkesmann, Uwe; Schmid, Christian. Wiesbaden: Springer VS, S. 69–85.
- Krais, Beate (2000): *Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, in: *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, hrsg. v. Krais, Beate. Frankfurt: Campus, S. 31–54.

- Krimmer, Holger; Stallmann, Freia; Behr, Markus; Zimmer, Annette (2000): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster: Universität Münster.
- Lange, Stefan (2008): New Public Management und die Governance der Universitäten, in: *Der moderne Staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* 1, S. 235–248.
- Lenger, Alexander (2015): Arbeitskraftunternehmertum und projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld, in: *Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*, hrsg. v. Lessenich, Stephan. Online-Publikation, S. 1–12.
- Lenger, Alexander; Obert, Mila; Panzer, Christoph; Weinbrenner, Hannes (2016): „Dann hat sich die Universität doch entschlossen mir eine Dauerstelle zu geben“. Eine Agency-Analyse zum Erleben der Strukturiertheit wissenschaftlicher Karrieren im akademischen Feld, in: *BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History* 29 (1), S. 67–93.
- Meckenstock, Rainer (2018): *Wie macht man Karriere in der Wissenschaft*. Berlin: Springer Spektrum.
- Merton, Robert K. (1985 [1973]): *Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Messing, Barbara; Huber, Klaus-Peter (2007): *Die Doktorarbeit: Vom Start zum Ziel. Lei(d)tfaden für Promotionswillige*. Vierte, überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Müller, Mirjam (2014): *Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt: Campus.
- Münch, Richard (2011): *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Neckel, Sighard (2008): *Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft*. Frankfurt: Campus.
- Nünning, Ansgar; Sommer, Roy (Hg.) (2007): *Handbuch Promotion. Forschung – Förderung – Finanzierung*. Stuttgart: Metzler.
- Preißner, Andreas; Engel, Stefan (2001): *Promotionsratgeber*. 4., völlig überarbeitet und erweiterte Aufl. München: Oldenbourg. Online unter <http://www.gbv.de/dms/bsz/toc/bsz088428370inh.pdf> (7.10.2022).
- Reinders, Heinz (2008): *Erfolgreiche Bewerbungen in der Wissenschaft*. Mannheim: Dudenverlag.
- Reuter, Julia; Berli, Oliver; Tischler, Manuela (Hg.) (2016): *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung*. Frankfurt: Campus.
- Rogge, Jan-Christoph (2015): *The Winner Takes It All? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 685–707.
- Rompa, Regine (2010): *Karriere am Campus. Traumjobs an Uni und FH*. Wiesbaden: Gabler.
- Rosa, Hartmut (2005): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rosa, Hartmut (2012): *Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung. Umriss einer neuen Gesellschaftskritik*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, Hartmut; Lessenich, Stephan (2014): *Weil Kapitalismus sich ändern muss: Im Gespräch mit Hartmut Rosa und Stephan Lessenich*, in: *Weil Kapitalismus sich*

- ändern muss, hrsg. v. Rosa, Hartmut; Lessenich, Stephan; Kennedy, Margrit; Waigel, Theo. Wiesbaden: Springer VS, S. 21–65.
- Schneickert, Christian (2013): Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategie im wissenschaftlichen Feld. Konstanz: UVK.
- Schützeichel, Rainer (2010): Kontingenzarbeit. Über den Funktionsbereich der psychosozialen Beratung, in: Sinnstiftung als Beruf, hrsg. v. Ebertz, Michael N.; Schützeichel, Rainer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 129–144.
- Traue, Boris (2010): Das Subjekt der Beratung. Zur Soziologie einer Psycho-Technik. Bielefeld: Transcript.
- Vormbusch, Uwe (2009): Karrierepolitik. Zum biographischen Umgang mit ökonomischer Unsicherheit, in: Zeitschrift für Soziologie 38, S. 282–299.
- Weingart, Peter (2003): Wissenschaftssoziologie. Bielefeld: Transcript.
- Wilde, Anke (2016): Auf dem Weg zur Professur. Die Postdoc-Fibel. Hamburg: academics.
- Zabrodsky, Thomas Daniel (2012): Der Forschungskraftunternehmer. Leben und arbeiten als Jungakademiker in der wissenschaftlichen Welt. Wiesbaden: Springer VS.

## Studieren mit und ohne Corona

*Peer Pasternack:*

Vor Corona studiert. Auskünfte des Pandemie-Managements  
über die deutsche Hochschulbildung.....7

*Iris Reus:*

Durch die Corona-Krise in die finanzielle Krise?  
Unterstützungsleistungen für Studierende seitens des Bundes und  
der Länder angesichts pandemiebedingter Einkommensausfälle .....28

*Gerd Grözinger:*

Studieren unter Pandemiebedingungen. Waren Tendenzen von  
verzögerter Studienaufnahme, von Studienabbruch und von  
Prüfungsaufschub beobachtbar? .....42

*Katrin Fritsche, Sander Münster:*

Videotutorials für die geisteswissenschaftliche Lehre.  
Konzeptionsschritte zur Erstellung von Screen- und Slidecasts .....52

*Marion Rink, Till Neuhaus:*

Die Hochschule steht Kopf?! Implementations- und  
Durchführungshindernisse beim Inverted-Classroom-Modell .....68

*Uwe Elsholz, Len Ole Schäfer, Hoai Nam Huynh:*

Kompetenzsensible Studiengestaltung als mehrdimensionale  
Herausforderung.....82

*Lena Loge:*

Sozialarbeiter oder Bauingenieur? Studien(fach)wahlen aus der  
Milieuperspektive.....94

*Jana York, Teresa Sartor:*

Projektstudium – ein diversitäts- und inklusionssensibles  
Lehr-Lernkonzept.....110

## **GESCHICHTE**

*Ali Sina Önder:*

Die Verwestlichung der ostdeutschen Wissenschaft. Was die Wende für die ostdeutschen MINT-Fächer bedeutete ..... 124

*Mitchell G. Ash:*

Die Arbeitsgruppen der Max-Planck-Gesellschaft an den Universitäten der Neuen Bundesländer 1991–1998. Ein Forschungsbericht ..... 134

## **FORUM**

*Guido Speiser:*

Gibt es eine Unwucht bei der Finanzierung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen? ..... 152

*Alexander Lenger, Michael Vollstädt:*

Dem Glück auf die Sprünge helfen... Strategische Karriereplanung im wissenschaftlichen Feld ..... 167

*Joachim Preusse:*

Steuerung der Hochschulkommunikation: Potenziale und Voraussetzungen einer Nutzung des Konstruktes Hochschulreputation ..... 180

## **PUBLIKATIONEN**

Wolfram Adolphi: Hartenstein. Roman. Drei Bände (*Peer Pasternack*)..... 197

*Peer Pasternack, Daniel Watermann:*

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945..... 200  
Allgemeines und thematisch Übergreifendes (200) • Gesellschafts-/Geistes- und Sozialwissenschaften (203) • Künstlerische Ausbildungen, Gestaltung und Architektur (222) • Naturwissenschaften (225) • Medizin und Pharmazie (232) • Ingenieurwissenschaften (235) • Regionales und Lokales (239) • Unveröffentlichte Arbeiten (242)

**Autorinnen & Autoren** ..... 245

## Autorinnen & Autoren

**Mitchell Ash**, Prof. em. Dr., Historiker, zuletzt Ordentlicher Professor für Geschichte der Neuzeit an der Universität Wien. eMail: mitchell.ash@univie.ac.at

**Uwe Elsholz**, Prof. Dr., Bildungswissenschaftler, Lehrgebiet Lebenslanges Lernen, Institut Bildungswissenschaft und Medienforschung an der FernUniversität in Hagen, Professor und Prorektor für Weiterbildung, Transfer und Internationalisierung. eMail: uwe.elsholz@fernuni-hagen.de

**Katrin Fritsche**, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Junior-Professur Digital Humanities und Projektkoordinatorin im Projekt Digital4Humanities an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. eMail: katrin.fritsche@uni-jena.de

**Gerd Grözinger**, Prof. Dr., Ökonom und Soziologe, Professor für Sozial- und Bildungsökonomik am Internationalen Institut für Management und ökonomische Bildung der Europa-Universität Flensburg (i.R.). eMail: groezing@uni-flensburg.de

**Hoai Nam Huynh** M.A., Bildungswissenschaftler, Lehrgebiet Lebenslanges Lernen, Institut Bildungswissenschaft und Medienforschung an der FernUniversität in Hagen. eMail: hoai-nam.huynh@fernuni-hagen.de

**Alexander Lenger**, Prof. Dr., Professor für Soziologie an der Katholischen Hochschule Freiburg. eMail: alexander.lenger@kh-freiburg.de

**Lena Loge**, Dr. phil., Bildungswissenschaften/Soziale Arbeit, Bildungsbüro Weinheim, Fachstellenleitung; Hochschule Darmstadt, Lehrbeauftragte. eMail: lena.loge@h-da.de

**Sander Münster**, Dr. phil., Juniorprofessor für Digital Humanities Bild/Objekt an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Projektleiter von Digital4Humanities. eMail: sander.muenster@uni-jena.de

**Till Neuhaus** M.A., M.Ed., Erziehungswissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bielefeld. eMail: till.neuhaus@uni-bielefeld.de, ORCID: 0000-0003-2576-5045

**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

**Joachim Preusse**, Dr. phil., Kommunikationswissenschaftler, Mitarbeiter am Open Resources Campus NRW (orca.nrw). eMail: joachim.preusse@rub.de

**Ali Sina Önder** PhD, Volkswirt, Senior Lecturer (Associate Professor) an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Fachbereich VWL und Finanzen der Universität Portsmouth in Großbritannien. eMail: ali.onder@port.ac.uk

**Iris Reus**, Dr. rer. pol., Politikwissenschaftlerin, Projektleiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. eMail: iris.reus@fau.de

**Marion Rink**, Dr. phil., Erziehungswissenschaftlerin, Projektmanagerin bei der comspace GmbH & Co. KG., ORCID: 0000-0002-3893-8729

**Teresa Sartor** M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet Methoden der empirischen Bildungsforschung, Fakultät Rehabilitationswissenschaften, Technische Universität Dortmund. eMail: teresa.sartor@tu-dortmund.de

**Len Ole Schäfer**, Dr. rer. pol., Soziologe, Forschungsschwerpunkt D<sup>2</sup>L<sup>2</sup> „Digitalisierung, Diversität und Lebenslanges Lernen. Konsequenzen für die Hochschulbildung“ an der FernUniversität in Hagen. eMail: len-ole.schaefer@fernuni-hagen.de

**Guido Speiser**, Dr. rer. publ., stellvertretender Leiter der Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). eMail: speiser@dzhw.eu

**Michael Vollstädt**, Dr. theol., M.A. Public Management, Koordinator Young Academy for Sustainability Research am Freiburg Institute for Advanced Studies der Universität Freiburg. eMail: michael.vollstaedt@frias.uni-freiburg.de

**Daniel Watermann**, Dr. phil., Sozialwissenschaftler und Historiker, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: daniel.watermann@hof.uni-halle.de

**Jana York**, Dr., Akademische Rätin (a.Z.) im Fachgebiet Rehabilitationssoziologie, Fakultät Rehabilitationswissenschaften, Technische Universität Dortmund. eMail: jana.york@tu-dortmund.de

# die hochschule

journal für wissenschaft und bildung

1-2/2022

31. Jahrgang

**Peer Pasternack  
Daniel Watermann  
(Hrsg.)**

## Studieren mit und ohne Corona

