

Kirsten Heusgen, Dorothee Koch, Sigrid Metz-Göckel, Christina Möller,  
Ramona Schürmann, Petra Selent

## Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren? – Arbeits- und lebensweltliche Einflussfaktoren auf den Ausstieg aus und den Verbleib in der Wissenschaft

Bericht über die Fachtagung des Forschungsprojekts „Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out der wissenschaftlich Beschäftigten“ (Kurzform: Mobile Drop-Outs) am 17. und 18.01.2013 an der TU Dortmund



Von links: Kirsten Heusgen, Dr. Ramona Schürmann, Balbine Marschall von Bieberstein-Herder, Christina Möller, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Petra Selent, Dr. Anke Burkhardt, Dr. Dorothee Koch, Prof. Dr. Andrzej Górak und Svenja Üing



Moderierte Gesprächsrunde; von links: Dr. Daniel Keßler, Martina Stackelbeck, Antonia Kühn, Brigitte Göbbels-Dreyling, Dr. Thomas Grünewald und Svenja Üing

Wissenschaftliche Karrieren und die Integration in wissenschaftliche Fach-Communities vollziehen sich in spezifischen arbeits- und lebensweltlichen Kontexten. Als relevante Kriterien gelten hohe Leistungsfähigkeit, zeitliche Verfügbarkeit, Mobilitätsbereitschaft und die Akzeptanz langjährig ungesicherter Beschäftigung. Wissenschaftler/innen mit einem gleichberechtigten Partner/innenschaftsverständnis treffen vor allem als Eltern auf das Erbe eines Karrieremodells, in dem die Männer von familiärer Sorgearbeit weitgehend befreit waren und diese allein den Frauen überlassen blieb. Damit ist ein Konfliktpotenzial zwischen arbeits- und lebensweltlichen Kontexten benannt, das vor allem den Ausstieg von Wissenschaftlerinnen aus Universität und Wissenschaft begründen kann.

*Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren?* wurde als Tagungstitel mit einem Fragezeichen versehen, da sich eine verschärfende Diskrepanz zwischen den angebotenen Stellen und dem sich qualifizierenden und qualifizierten wissenschaftlichen Personal abzeichnet, wie dies im zweiten Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs belegt wird. Auf der Tagung wurden Ergebnisse des Projekts „Mobile Drop-Outs“

zur Diskussion gestellt, das erstmalig die in einem Jahr, hier 2009, aus dem wissenschaftlichen Personal Ausgeschiedenen genauer analysiert hat. Die Datenbasis haben 18 Universitäten zur Verfügung gestellt. Als „mobile Drop-Outs“ werden sie deshalb bezeichnet, weil die Verfolgung der weiteren Lebenswege (über eine Online-Befragung und Interviews) eine große Vielfalt und unterschiedliche Mobilitäten ermittelt hat. Diskutiert wurden die Spannung zwischen den Beschäftigungsverhältnissen sowie den persönlichen Karriereorientierungen und -ambitionen, die Folgen der wissenschaftlichen Integration der Frauen und die subjektiven bzw. lebensweltlichen Vorstellungen derjenigen, die im Wissenschaftssystem verblieben, und derjenigen, die ausgeschieden sind.

Tatsächlich liegen bisher wenig zuverlässige Daten darüber vor, welche Einflussfaktoren tatsächlich zum langfristigen Verbleib in der Universität oder zum Ausstieg aus der Wissenschaft führen. Insbesondere fehlen Erkenntnisse, wie viele Personen aus welchen Gründen die Universitäten verlassen haben, welche beruflichen Alternativen sie gewählt haben und wie zufrieden die „Aussteiger/innen“ mit ihrer Entscheidung sind.

Neben der Präsentation der Projektergebnisse rundeten Vorträge und Diskussionen von und mit Expert/inn/en aus der Hochschul- und Geschlechterforschung sowie der Hochschulpolitik das Programm ab.

Die Tagung wurde von *Prof. Dr. Andrzej Górak*, Prorektor für Forschung der TU Dortmund, und *Frau Balbine Marschall von Bieberstein-Herder* vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eröffnet.

In ihrem Einführungsvortrag *„Prekarisierung als biographische Verunsicherung und Mobilität beruflicher Karrieren – einige kritische Fragen“* fokussierte *Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel* die Auswirkungen der Beschäftigungssituation auf den Lebenszusammenhang der jungen Wissenschaftler/innen. Während die Drop-Out-Forschung zu Studienabbrüchen bereits eingeführt sei, bestünde zum Ausstieg aus der Universität bzw. Wissenschaft noch ein Forschungsdesiderat. Aus Sicht der Universität als Arbeitgeberin handele es sich bei den „Drop-outs“ um eine Personalfluktuation und gewünschte „Selektion“ der „besten Köpfe“, aus Sicht der Personen um eine kritische Passage im individuellen Berufs- bzw. Lebensverlauf und damit um sehr unterschiedliche Perspektiven und Einschätzungen. Die Entscheidung zu Verbleib oder Ausstieg aus der Wissenschaft sei ein längerer komplexer Prozess und interaktives Ergebnis der konkreten Umfeldbedingungen (Vertragsbiografie, Fachzugehörigkeit, Qualifikationsgrad) sowie der persönlichen Lebenssituation (Partner/innenschaft und Elternschaft, Geschlecht, Alter). Im Kontext der wissenschaftlichen Integration von Frauen hat der Drop-Out-Prozess eine kritische Bedeutung erhalten (leaky pipeline), da nach den wissenschaftsimmanenten und kontextuellen Gründen für das frühe Ausscheiden von Frauen zu fragen sei. Die zentrale These des Beitrags von Sigrid Metz-Göckel lautete, dass sich die tradierte Vorstellung von der wissenschaftlichen Persönlichkeit, die mit dem von Sorgearbeiten freigestellten männlichen Individuum assoziiert sei, mit der wissenschaftlichen Integration von Frauen und dem Leben als Doppel-Berufstätigen-Paar aufzulösen beginnt. Die Prekarisierung der Beschäftigungssituation begünstige biografische Verunsicherungen und eine Verwundbarkeit, die generative Entscheidungen problematisch erscheinen lassen.

Vor diesem Hintergrund stellte *Petra Selent* (Projekt Mobile Drop-Outs) das hypothetische Analysemodell des Forschungsprojekts vor, anhand dessen die quantitative und qualitative Befragung konzipiert sowie ausgewertet wurde. Das Analysemodell integriert biografische, lebens- und arbeitsweltliche Kontexte für die Untersuchung der Mobilitätsprozesse. Weitere

Projektergebnisse wurden im Laufe der Tagung von Kirsten Heusgen, Dorothee Koch und Ramona Schürmann vorgestellt.

In ihrer Keynote zeigte *Dr. Anke Burkhardt* vom Institut für Hochschulforschung (HOF) in Halle-Wittenberg unter dem Titel *„Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft“* anhand statistischer Daten unterschiedliche Facetten der Beschäftigungs- und Karrierelaufbahnen an den Universitäten auf. Insbesondere die Postdoc-Phase entpuppt sich als relativ unstrukturiert und ungesichert. Promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich für einen langfristigen Verbleib in der Wissenschaft entschlossen haben, müssen ihre Habilitationsarbeiten meist innerhalb kurzfristiger Beschäftigungsverträge voranbringen, wobei Frauen zudem signifikant häufiger als Männer lediglich teilzeitig beschäftigt sind und ein gravierendes Missverhältnis zwischen den jährlich abgeschlossenen Habilitationen und frei werdenden Professor/innenstellen besteht.

Die beiden folgenden Präsentationen legten ein besonderes Augenmerk auf die Mobilität und die Partner/innenschaftskonstellationen von Wissenschaftler/innen. *Kirsten Heusgen* (Projekt Mobile Drop-Outs) stellte anhand der im Projekt generierten Daten dar, dass in 2009 ca. 17 Prozent des wissenschaftlichen Mittelbaus ihre Universität verlassen haben. Der Ausstieg aus einer bestimmten Universität sei aber für viele als Mobilitätsprozess zu charakterisieren, der primär innerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems stattfindet. Für Wissenschaftler/innen in homosozialen Paarbeziehungen, so zeigte der Vortrag von *Dr. Alessandra Rusconi* (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), stellt sich der hohe Mobilitätsanspruch als besondere Herausforderung dar, da die gelebte Paarrealität häufig mit multilokalen Wohnarrangements verbunden ist.

Den ersten Tagungstag rundete eine moderierte Gesprächsrunde ab unter dem Titel *„Akademische Karriere muss man sich irgendwie leisten können“* mit *Dr. Thomas Grünwald* (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW), *Brigitte Göbbels-Dreyling* (Hochschulrektorenkonferenz), *Antonia Kühn* (Deutscher Gewerkschaftsbund), *Martina Stackelbeck* (Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund) und *Dr. Daniel Keßler* (Teilnehmer der Studie Mobile Drop-Outs). Der 36-jährige Vater Daniel Keßler hat seine angestrebte Karriere zur Professur zugunsten einer perspektivisch sicheren Position im Wissenschaftsmanagement aufgegeben. An diesem konkreten Beispiel wurden die prekäre Beschäftigungssituation und die mangelnde Planungssicherheit im wissenschaftlichen Mit-

telbau sowie die damit verbundenen Nachteile (Kompetenzverlust) und Risiken für die Wissenschaftsentwicklung diskutiert und für eine duale Karriereorientierung plädiert.

Dass wissenschaftliche Karrieren nicht nur von fachlichen Leistungsaspekten innerhalb spezifischer sozialer Anerkennungskulturen, sondern auch von privaten Kontexten abhängen, zeigten zwei Vorträge zum Thema Karrierewege und -bedingungen des zweiten Tages. *Petra Selent* (Projekt Mobile Drop-Outs) stellte anhand von Interviewauswertungen mit ausgeschiedenen und erfolgreich etablierten Wissenschaftler/innen erfolgsbestimmende Determinanten einer universitären Karriere vor. Neben Leistungsaspekten zeichnen sich die im Wissenschaftssystem Erfolgreichen u. a. durch eine große Passfähigkeit aus, indem sie das gängige Wissenschaftssystem mit dessen zeitintensiven Anforderungen nur wenig in Frage stellen und auf spezifische Unterstützungen im Privaten zurückgreifen konnten. *Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans* (Universität Erlangen-Nürnberg) legte anhand eines Vergleichs von erfolgreich Habilitierten in drei Fächern dar, dass die Berufungschancen von Frauen mit der Habilitation zum Teil besser sind als die von Männern, woraus sich schließen lässt, dass die Selektion in den unteren Qualifikationsstufen stattfindet. Geschlechterbezogene Unterschiede finden sich u. a. im Publikationsverhalten und im akademischen sowie sozialen Kapital, woraus Monika Jungbauer-Gans einige Empfehlungen zur strategischen Publikationstätigkeit (für Frauen) ableitete.

Zu den Auswirkungen der vielfältigen Leistungsanforderungen und unsteten Beschäftigungsverläufe sowie der unberechenbaren Berufsperspektiven auf die Gesundheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler referierte *Dr. Dorothee Koch* (Projekt Mobile Drop-Outs). Sie stellte das „Relationale Belastungs- und Ressourcenmodell“ als theoretischen Rahmen für die Analyse von Projektdaten aus der Online-Befragung sowie ausgewählte Ergebnisse zur Ressourcen- und Beanspruchungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor. *Dr. Frank Mußmann* (Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen) präsentierte Konzepte von Mitarbeiter/innenbefragungen an der Universität Göttingen, die sich an dem DGB-Index „Gute Arbeit“ orientieren. Ziel ist nicht nur die Ermittlung unterschiedlicher Bedarfe, sondern auch die Einführung von Verfahren und Instrumenten, die zur

Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich beitragen sollen.

Die letzten zwei Präsentationen vermittelten einen internationalen Überblick auf Wissenschaftskarrieren. *Dr. Ramona Schürmann* (Projekt Mobile Drop-Outs) verglich die Promotionsbedingungen in Deutschland, Frankreich und den USA. Insbesondere Deutschland zeichnet sich durch eine überdurchschnittlich hohe Promotionsquote und -intensität aus, die jedoch in der Optionsvielfalt der Rahmenbedingungen neben Chancen auch unterschiedliche Risiken des Scheiterns bergen, während in den Vergleichsländern deutlich strukturiertere Bedingungen vorzufinden sind. *Dr. Karin Zimmermann* (Institut für Hochschulforschung, HOF) reflektierte aktuelle Reformdiskussionen des deutschen und insbesondere des österreichischen Habilitationsmodells, die sich weitgehend am US-amerikanischen Vorbild des Tenure-Track-Modells anlehnen.

Drop-Out- und Mobilitäts-Prozesse im universitären Mittelbau haben – dies zeigten die Ergebnisse der Tagung – komplexe Kausalitäten und werden je nach Perspektive unterschiedlich legitimiert oder problematisiert. Wichtige Fragen orientieren sich entlang der Geschlechterkategorie und weiteren Aspekten sozialer Ungleichheiten, z. B. der sozialen Herkunft der Wissenschaftler/innen. Deshalb obliegt es der wissenschaftlichen Forschung, zu hinterfragen, inwiefern durch strukturelle Zwänge und unhinterfragte Mythen (wie z. B. die der „wissenschaftlichen Persönlichkeit“, die sich allein aus ihrer wissenschaftlichen Leistungen generiert) strukturelle und soziale Rahmenbedingungen negiert werden. Immer mehr Männer übernehmen auch Familie- und Sorgearbeit, sodass die Mär vom männlichen Wissenschaftler ohne familiäre Verpflichtungen für zukünftige Wissenschaftler/innengenerationen ausgedient haben dürfte. Die Frage, wer aus welchem Grund eine wissenschaftliche Karriere abbricht oder überhaupt erst gar nicht in Betracht zieht, hat nicht nur im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen Brisanz, sondern auch für die Wissenschaftsentwicklung. Moderiert wurde die Tagung durch *Svenja Üing*, Bildungsjournalistin aus Köln. Beiträge der Tagung werden in einer Buchpublikation voraussichtlich im Herbst dieses Jahres erscheinen. Auf der Homepage des Projekts können die Abstracts und Folien der Vorträge, weitere Fotos der Tagung sowie ein ausführlicherer Tagungsbericht abgerufen werden: [www.zhb.tu-dortmund.de/hd/mobile\\_dropouts\\_abschlusstagung](http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/mobile_dropouts_abschlusstagung).

#### Kontakt und Information

Petra Selent  
Projekt „Mobile Drop-Outs“  
TU Dortmund  
Zentrum für Hochschulbildung/  
Abt. Hochschulforschung  
Martin-Schmeißer-Weg 13  
44227 Dortmund  
petra.selent@tu-dortmund.de

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/72592

**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20200807-144036-5



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.