



Institut für  
**Regionalforschung e.V.**  
an der Universität Göttingen

## **Prekäre Hochschulkarrieren?**

Zwei Beiträge zur Beschäftigungssituation  
des wissenschaftlichen Nachwuchses

**regionale trends**  
**Schriftenreihe des Instituts für Regionalforschung e.V.**  
**an der Universität Göttingen**

**Heft 19/2007**

Institut für Regionalforschung (Hg.)

**Prekäre Hochschulkarrieren?**

Zwei Beiträge zur Beschäftigungssituation  
des wissenschaftlichen Nachwuchses

ISSN – 1430-290x

Institut für Regionalforschung e.V.  
an der Universität Göttingen  
Humboldtallee 15  
37073 Göttingen  
Tel. 0551/39 140 48  
Fax 0551/39 140 49  
[ifr@uni-goettingen.de](mailto:ifr@uni-goettingen.de)  
[www.ifr-goe.de](http://www.ifr-goe.de)

Göttingen, Dezember 2007

## Prekäre Hochschulkarrieren?

Zwei Beiträge zur Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses

### **Zu dieser Ausgabe**

Das deutsche Hochschulsystem befindet sich seit Mitte der 1990er Jahre in einem grundlegenden Wandel. Nicht nur Fachhochschulen, sondern auch die Gruppenuniversitäten, die die wenig demokratisch verfassten Ordinarienuniversitäten abgelöst hatten, sind auf dem Weg zu marktförmig organisierten Dienstleistungsunternehmen. Der damit einhergehende Um- und Abbau der Personalstrukturen hat in Verbindung mit der strukturellen Finanznot der Hochschulen die Arbeitsbedingungen in der universitären Forschung und Lehre nicht unberührt gelassen. Das unterhalb der Professur beschäftigte wissenschaftliche Hochschulpersonal befindet sich zunehmend in unsicheren Erwerbsslagen. Vom Normalarbeitsverhältnis oft weit entfernt, muss sich der sog. 'Mittelbau' überwiegend mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen begnügen. Dabei handelt es sich meist nur um Teilzeitstellen, und auch Werkverträge und Formen von Scheinselbstständigkeit sind nicht selten anzutreffen. Vor allem der eine Hochschulkarriere anstrebende wissenschaftliche Nachwuchs sieht sich in seinem Ausbildungsweg mit stark veränderten Aufstiegs- und Karrierechancen konfrontiert und passt sich den prekären Beschäftigungsverhältnissen und Berufsaussichten auf unterschiedliche Weise an.

Die vorliegende Ausgabe der *regionalen trends* nimmt diese Problematik zum Anlass, die schwierigen Bedingungen von Karrieren im Hochschulbereich einmal genauer und aus einem doppelten Blickwinkel zu betrachten: einerseits in einer Rückschau auf die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen und andererseits in einer Bestandsaufnahme der aktuellen Karriereprobleme aus der Perspektive der Betroffenen.

Im ersten Beitrag „*Hochschulreformen und Strukturpersistenzen – Der Wandel der rechtlichen Rahmenbedingungen und seine Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses*“ erinnert *Markus Krüsemann* zunächst an die wichtigsten Etappen des gesetzgeberischen Reformprozesses in der Hochschulpolitik. Im Zentrum der Darstellung steht dabei die Entstehung und Veränderung des Hochschulrahmengesetzes in den letzten 30 Jahren. Der Beitrag zeigt auf, welche Intentionen hinter den Rechtsänderungen standen und welche Wirkungen sie auf die Berufsperspektiven des wissenschaftlichen Hochschulpersonals hatten und haben.

Der zweite Beitrag „*Wissenschaftler und unsichere Beschäftigung – unter dem Blickwinkel der Selbstreflexion einer Berufsgruppe*“ von *Stephan Klecha* basiert auf den Ergebnissen eines Forschungsprojekts zu der Frage, inwieweit Nachwuchswissenschaftler ihre berufliche Situation als unsicher oder prekär empfinden und welche Formen des Umgangs mit ihrer Lage sie entwickelt haben. Indem der Autor das Phänomen des unsicheren Verlaufs wissenschaftlicher Qualifizierungswege in den bestehenden Diskurs um prekäre Beschäftigungsformen einbindet, gelingt es ihm, aus den empirisch vorgefundenen Betrachtungs- und Verarbeitungsweisen von Nachwuchswissenschaftlern idealtypische Handlungsstrategien und generell mögliche Karriereoptionen zu entwerfen.

Bei dem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte Fassung des Abschlussberichtes zu dem Forschungsprojekt „Grundtypologie des Umgangs mit unsicheren Beschäftigungen beim wissenschaftlichen Personal“, das *Stephan Klecha* und *Melanie Reimer* im Herbst 2007 beendet haben. Das Projekt wurde von Prof. Dr. *Wolfgang Krumbein* am Institut für Regionalforschung geleitet und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert. Eine ausführliche Veröffentlichung des Abschlussberichtes wird unter dem Titel „Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs“ im Frühjahr 2008 beim VS Verlag für Sozialwissenschaften erscheinen.

Mit dieser Ausgabe der *regionalen trends* möchte das Institut für Regionalforschung einen neuen Forschungsschwerpunkt im Bereich der Hochschulforschung eröffnen. Während es in den vorliegenden Beiträgen – quasi einleitend – noch um bundesweite Phänomene in der veränderten Hochschullandschaft geht, so soll in folgenden Forschungsprojekten gemäß der Ausrichtung des Instituts ein Raumbezug hergestellt werden. Bislang eher selten thematisierte regionale Aspekte der Hochschulentwicklung und der Hochschulpolitik sollen verstärkt in den Fokus empirischer Forschung rücken. Nach dem weitgehenden Rückzug des Bundes aus der Hochschulpolitik und dem zukünftigen Wegfall hochschulrechtlicher Rahmengesetzgebungen geht das IfR davon aus, dass die erweiterten bildungspolitischen Steuerungspotenziale der einzelnen Bundesländer in der Praxis dazu führen werden, dass neue, regional verortbare Differenzierungslinien entstehen, die eine kritische Untersuchung und Analyse lohnen.

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Markus Krüsemann:</b> Hochschulreformen und Strukturpersistenzen – Der Wandel der rechtlichen Rahmenbedingungen und seine Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	7
<b>Stephan Klecha:</b> Wissenschaftler und unsichere Beschäftigung – unter dem Blickwinkel der Selbstreflexion einer Berufsgruppe.....	27



**Markus Krüsemann:**

## **Hochschulreformen und Strukturpersistenzen**

### **Der Wandel der rechtlichen Rahmenbedingungen und seine Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Es muss ein Ruck durchs Land gehen – dachten sich zumindest die hochschulpolitischen Akteure in Bund, Ländern und diversen Verbänden und setzten zu Beginn der 1990er Jahre eine Reformdynamik in Gang, die rückblickend als politisch forciertes radikaler Umbau des deutschen Hochschulsystems bezeichnet werden kann. Von Reformen, Initiativen, Gesetzesnovellen und Deregulierungsvorhaben überhäuft, erlebten die Hochschulen neben Budgetkürzungen und wachsenden Ausbildungsproblemen die Einführung der Juniorprofessur, den Bolognaprozess in Form der Neuordnung von jetzt gestuften Studiengängen, den Rückzug des Bundes als hochschulpolitischem Akteur – und sie erlebt den Wettbewerb, zunächst als Ablösung des traditionellen Selbstverwaltungsmodells durch ein Managementmodell, zunehmend aber auch als Konkurrenz um knappe Fördermittel, wie zuletzt durch eine als Exzellenzinitiative verbrämte Lenkung von Finanzierungsströmen auf wenige sog. Eliteuniversitäten.

Der folgende Beitrag widmet sich der Frage, welche Auswirkungen der Reformprozess auf das Hochschulpersonal und speziell auf die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses gehabt hat. Dazu gibt er einen Überblick über die wichtigsten Etappen des Hochschulreformprozesses aus der Perspektive des wissenschaftlichen Personals. Beschrieben wird, welche Konsequenzen die Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Personalstrukturen der Hochschulen und insbesondere für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlern hatten. Im Rückblick auf die in den zahlreichen Rechtsnovellen zum Ausdruck kommenden bildungspolitischen Paradigmenwechsel wird deutlich, wie wenig sich auf dem Weg der Hochschulen von den Ordinarienuniversitäten über die Gruppenhochschulen bis hin zu ihrer aktuellen neoliberalen Inwertsetzung als Dienstleistungsunternehmen an der prekären Beschäftigungssituation der Nachwuchswissenschaftler geändert hat.

#### **1 Auf dem Weg zur ersten Rahmenordnung für Hochschulkarrieren**

Mit dem Wiederaufbau eines autonomen Hochschulwesens nach 1945 konstituierte sich allmählich auch die Bildungs- und die hier als Teilbereich interessierende Hochschulpolitik als eigenständiges Politikfeld der neu gegründeten Bundesrepublik. Da das Grundgesetz zunächst keine Zuständigkeit des Bundes im Bildungsbereich vorsah, lag die Hochschul- und Wissenschaftspolitik zunächst allein in den Händen der Länder, die ihre bildungspolitischen Maßnahmen in der bereits 1948 ins Leben gerufenen Kultusministerkonferenz nach dem Muster des „Konsensföderalismus“ (Schimank 2002:30) abstimmten.

Der zunächst geringe Einfluss des Bundes auf hochschulpolitische Belange wuchs mit der Gründung des Wissenschaftsrats im Jahre 1957, der eine Institutionalisierung der zuvor eher kontingenten Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik begründete. Doch erst mit der Bildungsexpansion der 1960er Jahre, deren wachsender Finanzbedarf mit Landesmitteln nicht zu decken war, wurden gesamtstaatliche Planungen auf Bundesebene quasi unumgänglich. In deren Folge verschaffte sich der Bund eigene Gestaltungs- und Regelungskompetenzen. Zum einen wurden 1969 der Aus- und Neubau von Hochschulen sowie die Bildungsplanung und die Forschungsförderung per Grundgesetzänderung<sup>1</sup> als so genannte Gemeinschaftsaufgaben von Bund und Ländern festgelegt. Im gleichen Atemzug erhielt der Bund mit einer weiteren Grundgesetzänderung<sup>2</sup> auch die Rahmengesetzgebungskompetenz für das Hochschulwesen, die er bis zur Föderalismusreform im Jahre 2006 behalten sollte.

Von der Möglichkeit, Rahmenvorschriften für „die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens“ (Art 91a GG) zu erlassen, machte der Bund schon bald Gebrauch. Im Zuge eines bereits in den 1960er Jahren einsetzenden massiven Aus- und Umbaus des gesamten Hochschulwesens schuf der Bund im Januar 1976 mit Erlass des Hochschulrahmengesetzes (HRG) erstmals einen länderübergreifenden und bundesweit gültigen Rahmen, der sich in Regelungsumfang und Regelungstiefe an den Landeshochschulgesetzen orientierte, die fast alle Bundesländern zwischen 1968 und 1973 verabschiedet hatten.

## **2 Das Hochschulrahmengesetz von 1976**

Mit dem Hochschulrahmengesetz (HRG) wurden 1976 erstmals einheitlich für das Bundesgebiet Grundsätze zur Organisation der Hochschulen festgeschrieben. Im Reformansatz des HRG von 1976 spiegeln sich (zumindest in Teilen) die Ergebnisse der Reformdiskussion der 1970er Jahre wider, die sich insbesondere in der Studenten- und Hochschulassistentenbewegung an dem vordemokratischen Universitätsmodell der „Ordinarienuniversität“ entzündet hatte, in dem allein die Gruppe der ordentlichen Professoren die Entscheidungsmacht über alle relevanten Hochschulbelange (Forschung, Lehre, Personal) innehatte. Gegen deren Widerstand wurden die Aufgaben der Hochschulen in Studium, Lehre und Forschung neu umrissen sowie ihre Organisation und Verwaltung nach demokratischen Gesichtspunkten neu gefasst. Die bereits von den Landeshochschulgesetzen durchgeführten Strukturreformen wurden damit in vielen

---

<sup>1</sup> Einundzwanzigstes Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Finanzreformgesetz) vom 12.5.1969. Die betreffenden Artikel (Art. 91a und 91b GG) sind 2006 im Zuge der Föderalismusreform neu gefasst worden.

<sup>2</sup> Zweiundzwanzigstes Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 12.5.1969. Der betreffende Artikel 75 GG wurde 2006 im Zuge der Föderalismusreform (Abschaffung der Rahmengesetzgebung) gestrichen.



Bereichen (etwa in der Ablösung der veralteten Ordinarienuiversität durch die Gruppenuniversität<sup>3</sup>) bestätigt<sup>4</sup>.

In Bezug auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses waren die personalstrukturellen Änderungen des HRG ebenfalls viel versprechend, denn einerseits wurde dem Mittelbau mehr Selbständigkeit in der wissenschaftlichen Arbeit eingeräumt, und – was entscheidender war – andererseits sollten auch die nichtprofessoralen Wissenschaftler endlich einen ökonomisch und sozial besser abgesicherten Berufsstatus erhalten, der den Standards eines „Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985) entsprach. Beides ist tatsächlich ein Novum gewesen, denn die Arbeitsbedingungen für unterhalb der Professur tätige (und nicht einmal immer beschäftigte) Wissenschaftler zeichneten sich seit mehr als einem Jahrhundert schon durch starke Abhängigkeiten und Weisungsgebundenheit in Verbindung mit unsicheren Beschäftigungsformen und kaum planbaren Karriereperspektiven aus.

Die dem zugrunde liegenden, noch in den 1960er Jahren weitgehend unverändert bestehenden Personalstrukturen gingen zurück auf die mit der Etablierung der Hochschulen als Ordinarienuiversitäten im 19. Jahrhundert sich vollziehende institutionalisierte Arbeitsteilung in Forschung und Lehre. Alle unterhalb der Ordinarien tätigen Wissenschaftler waren zunächst keine offiziellen Hochschulmitglieder. Den ordentlichen Lehrstuhlinhabern als ihren Dienstherrn zugeordnet, befanden sie sich solange in einer sozial wie finanziell schlecht abgesicherten Phase des Statusübergangs, bis sie sich selbst als Ordinarien endgültig an einer Universität etablieren konnten (vgl. Enders 1996).

Das Karrieremodell war entsprechend klar umrissen und umfasste lediglich drei Stufen: Der Einstieg in die Wissenschaftskarriere führte (nach Promotion) über den Status des Privatdozenten, der kein offizielles Mitglied einer Hochschule war. Der Privatdozent finanzierte sich vorrangig aus den Kollegengeldern, dem Geld, das die Hörer seiner Vorlesungen zu entrichten hatten<sup>5</sup>. Neben der Erbringung dieser und anderer Dienstleistungen für den Ordinarius, versuchte der Privatdozent mit eigenen Forschungsleistungen und zugehörigen Publikationen auf sich aufmerksam zu machen. Wenn ihm auf diese Weise eine eigene Profilgebung gelang, so winkte ihm als nächster Karriereschritt mit der Einrichtung einer Privatdozentur die Aufnahme in die Universität. Als nun angestellter Nachwuchswissenschaftler war der Dozent bestrebt, sich mit seinem eigenen, neuen Forschungsgebiet zu etablieren. Gelang ihm dies, und behielt er dabei das Wohlwollen der Ordinarien, so

---

<sup>3</sup> Die Gruppenuniversität stellt eine demokratischere Form der Hochschulverfassung dar. Der Name steht für ein Selbstverwaltungsmodell, in dem die verschiedenen universitären Statusgruppen (Hochschullehrer, wissenschaftliche Mitarbeiter, nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter, Studierende) in allen Gremien über (allerdings nicht gruppenparitätische) Mitbestimmungsrechte verfügen.

<sup>4</sup> Dass mit Erlass des HRG zugleich auch die auf Länderebene weiter fortschreitenden demokratischen Hochschulreformen gestoppt wurden, ist eine andere Geschichte.

<sup>5</sup> Privatdozenten bekamen noch bis 1965 Hörgeld gemäß der Zahl der an ihren Veranstaltungen teilnehmenden Studierenden.

mündete seine Karriere im besten Falle in der Gründung eines neuen, bzw. später vermehrt in der Übernahme eines bestehenden Lehrstuhls, den er dann als Ordinarius auf Lebenszeit bekleiden durfte (vgl. Matthies 2005).

In der Zeit- und Qualifizierungsphase zwischen Dozentur und Lehrstuhl fristeten die Privatdozenten vielfach aber auch ihr Dasein als außerhalb des eigentlichen Lehrkörpers stehende Extraordinarien – und nicht wenige Privatdozenten und Extraordinarien mussten sich ihr ganzes Berufsleben lang mit dieser Stellung zwischen Baum und Borke ohne Aussicht auf eine ordentliche Professur abfinden.

Dieses für die Ordinarienuniversität typische Karrieremuster erfuhr 1920 eine wichtige Erweiterung. Mit der Assistentur wurden die Personalstrukturen mit der Institutionalisierung eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses unterhalb der Professur erweitert. Die neue „Helferschicht“ (Enders 1996:90) der Assistenten sollte zunächst nur Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen, doch wurde die Assistentur im Laufe der Zeit zunehmend auch als Nachwuchsstelle deklariert. Im Endeffekt hatte sich eine Personalkategorie etabliert, die als „Zwischending von Notbrücke, Berufstätigkeit und Nachwuchsförderung“ (91) mit Wissenschaftlern unterschiedlicher Qualifizierungsphasen besetzt war.

Diese Form der arbeitsteiligen Organisation wissenschaftlicher Arbeit und Qualifizierung hatte nicht nur in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus Bestand gehabt, sie blieb in ihren Grundzügen auch nach 1945 erhalten, weil die drei westlichen Besatzungsmächte im Bereich des Hochschulwesens eine Wiederbelebung der alten Strukturen der Ordinarienuniversität vorgenommen hatten (vgl. Jarausch 1999:62).

Das HRG von 1976 hatte nun das ambitionierte Ziel, die alte Ordinarienherrlichkeit zu beschneiden und die Beschäftigungsverhältnisse der Nachwuchswissenschaftler und die Wege zur Professur auf eine neue Basis zu stellen. Den Kern für Letzteres bildete ein stark vereinfachtes Personalkonzept, das u.a. auch dem Wildwuchs von Positionen und Funktionen im Bereich des Mittelbaus ein Ende bereiten sollte.

Die der Personalreform zugrunde liegende Strategie der „Entmischung von Qualifikations-, Dienstleistungs- und Dauerfunktionen“ des Hochschulpersonals (Fischer-Blum et al. 1986:233) wurde so umgesetzt, dass unterhalb der Gruppe der Professoren nur noch drei deutlich voneinander geschiedene Personalkategorien festgelegt wurden:

- *Hochschulassistenten*: Sie sollten die für eine Habilitation erforderlichen Leistungen erbringen. Einstellungsvoraussetzung war die Promotion oder der Nachweis einer vergleichbaren Leistung. Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses von höchstens sechs Jahren sollte sich der Hochschulassistent die Qualifikation für die Berufung zum Professor erwerben.

- *Wissenschaftliche Mitarbeiter*: Angestellte und Beamte, die auf unbefristeten Stellen wissenschaftliche Dienstleistung zu erbringen hatten. Einstellungsvoraussetzung war ein abgeschlossenes Hochschulstudium.
- *Lehrkräfte für besondere Aufgaben*: Sie sollten an den Hochschulen die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse übernehmen.

Die vom HRG intendierte Konzentration der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung auf das Amt des Hochschulassistenten hatte sich in den folgenden Jahren in der Praxis aber ebenso wenig durchgesetzt wie der Versuch, unbefristete Wissenschaftlerstellen im Mittelbau zu etablieren. Am Misserfolg trugen insbesondere jene Länder großen Anteil, die die Strukturreformen unterliefen, indem sie diese nicht in ihre Landeshochschulgesetze überführten. Stattdessen behielten Länder wie Niedersachsen, Bayern und Schleswig-Holstein die alte Assistentenregelung bei und führten statt des Hochschulassistenten die Mittelbauposition des auf Zeit verbeamteten und mit weniger Selbständigkeit versehenen Akademischen Rats ein. In dem entgegen den Intentionen des HRG um weitere Personalkategorien erweiterten Mittelbau hat sich die Position des Hochschulassistenten nicht durchsetzen können, so dass die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler auch in den 1980er Jahren überwiegend Personen umfasste, die als Räte, als Dozenten oder als wissenschaftliche Assistenten bzw. Mitarbeiter tätig waren. So verzeichnete das Statistische Bundesamt 1982 neben 1.856 Hochschulassistenten weiterhin die hohe Zahl von 5.797 wissenschaftlichen Assistenten (Statistisches Bundesamt 1982:15). D.h. noch sechs Jahre nach Inkrafttreten des HRG gab es mehr als dreimal soviel wissenschaftliche Assistenten alter Art.

**Tab. 1: Personal an Hochschulen 1982 nach Beschäftigungsverhältnis**

	befristet	unbefristet	insgesamt
Professoren	572	28.759	29.331
Hochschulassistenten	1.856	---	1.856
Oberassistenten / Oberingenieure	500	---	500
wissenschaftl. Assistenten	5.797	---	5.797
akad. Direktoren / Oberräte / Räte	1.988	6.505	8.493
Ober-/Studiendirektoren/-räte	---	1.391	1.391
wissenschaftl. / künstl. Mitarbeiter	31.186	8.117	39.303
sonstiges Personal	---	---	2.934
insgesamt	41.899	44.772	89.605

Quelle: Statistisches Bundesamt 1982

Eines hatten die weiterhin vielfältigen Karrierewege zur Professur allerdings gemein. Sie boten dem wissenschaftlichen Nachwuchs wie gehabt kaum Aussicht auf langfristig abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse. Wie obige Tabelle zeigt, sind nicht nur alle neu

eingesetzten Hochschulassistentenstellen befristet vergeben worden. Auch Oberassistenten und wissenschaftliche Assistenten mussten sich grundsätzlich mit Zeitverträgen begnügen. Insgesamt waren 1982 72 % aller nicht-professoralen wissenschaftlichen Mitarbeiter nur auf Zeit angestellt.

### **3 Die ersten Novellen – Rolle rückwärts und neue Karriererestriktionen**

Während die erste Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom März 1985 sich faktisch in der Revision des Hochschulzugangsverfahrens erschöpfte und insofern weder in die Personalstrukturen noch in die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingriff, stellte die zweite Änderung vom Juni 1985 in Form des „*Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen*“ die bereits weit verbreitete Praxis der Befristung wissenschaftlicher Nachwuchsstellen auf eine neue, breitere Basis.

Das sog. *Zeitvertragsgesetz* zielte klar auf eine Rücknahme des personalpolitischen Konzepts des HRG von 1976, einen unbefristet beschäftigten Mittelbau zu installieren. Stattdessen wurde es den Hochschulen ermöglicht, wissenschaftliche Mitarbeiter unter Angabe von Sachgründen bis zu fünf Jahre befristet zu beschäftigen, wobei Zeiten, die Gelegenheit zur Promotion gaben, nicht anzurechnen waren.

Zugleich wurde im Gesetz ein ganzer Katalog von Befristungsgründen genannt, womit die Möglichkeiten zum Abschluss von Zeitverträgen erheblich erweitert wurden (vgl. Lennartz 1985:154). Während zuvor im Wesentlichen die spezielle Weiterqualifikation (Promotion) als Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gelten konnte, waren Befristungen nun auch dann gerechtfertigt, wenn die Erbringung von Dienstleistungen den Mitarbeiter allgemein weiterbildete, der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen erwerben sollte, er erstmals als wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt wurde, oder wenn der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter bzw. aus Haushaltsmitteln, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt waren, vergütet wurde. Der arbeitsrechtliche Eingriff erfolgte im Wesentlichen in Reaktion auf die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das die Definitionen von Sachgründen, die eine Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen konnten, zunehmend restriktiver gefasst hatte.

Betroffen von den neuen Regelungen war ein großer Teil des akademischen Mittelbaus, der bereits vor der Novelle ganz überwiegend befristet beschäftigt war. Das großzügige Set von Befristungsgründen erlaubte es den Hochschulfakultäten nun, Stellen ohne inhaltliche Abstriche regelmäßig so zuzuschneiden, dass sie befristet vergeben werden konnten. Weil sich aber die Bestimmungen nur auf aufeinander folgende Beschäftigungen in ein und derselben Institution bezogen, konnten Nachwuchswissenschaftler die Befristungsdauer mit ein wenig Geschick nahezu unendlich ausdehnen.

Wie die Änderungen in der Personalstruktur der Folgejahre zeigten, hatte das Zeitvertragsgesetz sein Ziel, Karriereverfestigungen unterhalb der Professur zu verhindern, erreicht: Der Anteil der auf Zeit angestellten nicht-professoralen wissenschaftlichen Mitarbeiter stieg bis 1991 auf etwa 79 % (vgl. BMBW 1994:15ff.). Für den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelte sich die akademische Laufbahn damit immer stärker zu „einem Flickwerk aus befristeten Arbeitsverhältnissen“ (Matthies 2005:162).

Mit der dritten Novellierung des Hochschulrahmengesetzes vom November 1985 erfolgte schließlich auch eine Rekonstituierung der Personalstruktur im Hochschulbereich, mit der die vor 1976 bestehende und faktisch nie revidierte Gliederung des wissenschaftlichen Personals in Professoren, Hochschuldozenten, wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten, wissenschaftliche Mitarbeitern und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Lehrbeauftragte auch rechtlich wieder hergestellt wurde. Insbesondere wurde die Personal-kategorie des über ein hohes Maß an Selbständigkeit verfügenden Hochschulassistenten zugunsten der Wiedereinführung des weisungsgebundenen wissenschaftlichen Assistenten abgeschafft. Damit verfügten wie zuvor nur noch Professoren und Hochschuldozenten über volle Selbständigkeit in Forschung und Lehre. Alle anderen Personalkategorien hatten die Funktion, weisungsgebundene Dienstleistungen zu erbringen (vgl. Enders 1990:198f.).

**Tab. 2: Personal an Hochschulen im alten Bundesgebiet 1986 - 1992**

	1986	1988	1990	1992
wissenschaftl. / künstl. Personal gesamt	142.202	150.979	163.138	196.429
davon Professoren	30.522	30.609	30.829	30.696
davon wissenschaftl. / künstl. Mitarbeiter, Assistenten und Dozenten	59.851	64.371	73.268	81.200
davon Lehrbeauftragte	28.169	29.061	32.385	34.370

Quelle: BMBF 1996

In Bezug auf die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses brachte die HRG-Novelle noch eine weitere wichtige Einschränkung. So wurden die Einstellungs-voraussetzungen für Professoren nun restriktiver gefasst. Durch die stärkere Betonung der Habilitation als „Türöffner“ sind die 1976 den Hochschulassistenten noch eröffneten Möglichkeiten, auf anderen Qualifikationswegen eine Professur zu erlangen, stark beschnitten worden.

Der Weg zur Professur führte in aller Regel nun über die auf eine Promotion folgende Stelle des wissenschaftlichen Assistenten. Der wissenschaftliche Assistent wurde für die Dauer von

drei Jahren als reiner, einer Professur zugeordneter Dienstleister zum Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis konnte um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn damit die Erlangung einer höheren wissenschaftlichen Qualifikation sichergestellt war.

Hatte jemand die im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftlicher Assistent obliegende weitere Qualifikation (Habilitation) erreicht, so konnte er den Status des Oberassistenten erlangen. Oberassistenten wurden für die Dauer von vier Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt und hatten weiterhin – wenn auch mit höherer Selbständigkeit – wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen. Habilitierte konnten alternativ auch eine Stelle als Hochschuldozent bekleiden. Dann waren sie für immerhin sechs Jahre<sup>6</sup> Beamte auf Zeit, und sie konnten auf die Chance hoffen, dass sie zum „begründeten Ausnahmefall“ erklärt wurden, durch den Hochschuldozenten zu Beamten auf Lebenszeit ernannt werden konnten.

Für die weitere Hochschulkarriere wurde es jetzt kritisch: entweder der Habilitand erreichte schnell einen Lehrstuhl und damit die Verbeamtung auf Lebenszeit, oder er musste sich bis dahin mit Gastprofessuren oder einfachen Lehraufträgen über Wasser halten – oder die Hochschulkarriere beenden.

Die mit der dritten HRG-Novelle von 1985 festgelegte Struktur des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen<sup>7</sup>, die damit verbundenen Qualifizierungswege sowie die unsicheren Beschäftigungslagen in allen Qualifizierungsphasen hatten bis 2002 weitgehend Bestand, denn die vierte Novelle des HRG vom August 1998 brachte diesbezüglich nur geringfügige Veränderungen.

#### **4 HRG-Novelle, die Vierte – der Deregulierungszug kommt ins Rollen**

Im August 1998 manifestierte sich der innerhalb der staatlichen Planungsgremien von Bund und Ländern schon Jahre zuvor einsetzende „hektische hochschulpolitische Aktivitätsschub“ (Bultmann 1997:332) in einer weiteren, der vierten HRG-Novelle. Sie leitete den Trend zur Ökonomisierung des Hochschulwesens ein. Mit der Strategie, Wissenschaft fortan nach unternehmerischen Prinzipien zu betreiben, sollten ungenutzte Effizienzreserven mobilisiert werden, um die Entwicklungsblockade im Hochschulsystem aufzubrechen – und zwar ohne wesentliche Änderungen an der chronischen Unterfinanzierung vornehmen zu müssen.

Im Zentrum der HRG-Novelle stand eine grundlegende Umstrukturierung der staatlichen Mittelverteilung. Indem die Hochschulfinanzierung von einer bisher im Grundsatz leistungsunabhängigen Finanzierung auf eine künftig leistungsabhängige, output-orientierte Ressourcenverteilung (nach definierten Leistungskriterien) umgestellt wurde, fand eine Angleichung von Hochschulen an Managementsysteme statt (vgl. Keller 2001:26ff.). Das brachte den

---

<sup>6</sup> Wissenschaftler, die zuvor bereits vier Jahre als Oberassistenten beschäftigt waren, durften höchstens noch zwei Jahre als Hochschuldozenten eingestellt werden.

<sup>7</sup> Auf länderspezifische Abweichungen, die sich dadurch ergeben, dass die Hochschulgesetze der Länder die rahmenrechtlichen Vorgaben unterschiedliche ausfüllen, kann hier nicht weiter eingegangen werden.

Hochschulen einerseits mehr Autonomie, da eine ganze Reihe von Vorschriften zur Gestaltung von Organisation und Verwaltung entfielen, stellte sie aber zugleich in eine Wettbewerbssituation bei der Einwerbung der mit Leistungskontrollen und Zielvereinbarungen verknüpften staatlichen Förderzuwendungen.

In Hinblick auf die sozial wie ökonomisch unzulänglich abgesicherte Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses brachte die vierte Novelle keine Verbesserungen. Der in der Neufassung des § 44 enthaltene Verzicht auf die Habilitation als obligatorische Regeleinstellungsvoraussetzung für Professoren<sup>8</sup> kann allenfalls als marginale Erleichterung auf dem Weg zur Professur betrachtet werden. Mit der rechtlichen Gleichstellung von Habilitation und anderen, gleichwertigen wissenschaftlichen Leistungen wurde übrigens der Rechtszustand vor dem Inkrafttreten der dritten HRG-Novelle von 1985 wieder hergestellt.

## **5 HRG-Novelle, die Fünfte – ein großer Wurf?**

Zu Beginn des neuen Jahrtausends setzte sich die bis heute ungebrochene Regelungsdynamik fort, wobei nun auch die rechtlichen Vorgaben für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen maßgeblich verändert wurden.

Den Auftakt machte im Februar 2002 das 5. Gesetz zur Änderung des HRG. Die als Hochschuldienstrechtsreform deklarierte HRG-Novelle Nummer fünf enthielt eine ganze Reihe gravierender Veränderungen (vgl. BMBF o.J.:4). An erster Stelle ist hier die Neugestaltung des Qualifizierungsweges zur Professur zu nennen, deren Eckpunkte der Wegfall der Habilitation und die Einführung der Juniorprofessur bildeten. Wer künftig die Erlangung eines lebenslangen Professorenamtes an einer deutschen Hochschule anstrebte, der brauchte sich nicht mehr dem langwierigen Prüfungsverfahren der Habilitation stellen. Stattdessen sollte er das neu eingeführte, (natürlich) befristete Amt der Juniorprofessur durchlaufen, das er maximal sechs Jahre bekleiden durfte. Im Zuge dieser Verschlankung der Karrierewege wurden mit der Abschaffung der Habilitation gleich auch die bisherigen Positionen der wissenschaftlichen Assistenten, der Oberassistenten und der Hochschuldozenten gestrichen.

Darüber hinaus brachte die fünfte Novelle mit der „6+6-Regelung“ eine Neuordnung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, für die es nun auch keiner Angaben von Sachgründen mehr bedurfte. Demnach sollte fortan für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren vor der Promotion und sechs Jahren nach der Promotion<sup>9</sup> (vor Beginn der Juniorprofessur) gelten. Vor der Promotion nicht verbrauchte Beschäftigungszeiten konnten die Postdoktorenphase entsprechend verlängern. Neu und verschärfend wurde nun aber bestimmt, dass die bisherigen Beschäftigungszeiten auch bei

---

<sup>8</sup> Für die Einstellung von Oberassistenten galt das Gleiche: Wegfall der Habilitation als zwingender Einstellungsvoraussetzung.

<sup>9</sup> Im Fach Medizin standen nach der Promotion 9 Jahre zur Verfügung.

einem Wechsel der Hochschule oder der Forschungseinrichtung angerechnet bleiben. Die auch *Zwölf-Jahres-Regelung* genannte Konstruktion sah demnach vor, dass nach 12 Jahren Qualifizierungsphase entweder eine Professur (oder eine Juniorprofessur) erreicht wird oder die Betreffenden die Universität verlassen müssen.

Im Juli 2004 hat das Bundesverfassungsgericht die fünfte HRG-Novelle wegen der Überschreitung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für verfassungswidrig und damit für nichtig erklärt. Die Auswirkungen des Urteils betrafen insbesondere die erstmals vom Bundesgesetzgeber in einer rahmengesetzlichen Vorschrift vorgegebene Abschaffung der Habilitation zugunsten der Juniorprofessur und die Neuordnung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (*Zwölf-Jahres-Regelung*). Nach dem Urteil galten somit zunächst wieder die alten Qualifizierungswege der 4. Novelle von 1998 und die Befristungsregelungen des Zeitvertragsgesetzes von 1985.

Dadurch dass die Verfassungsrichter dem Bund die Zuständigkeit abgesprochen hatten, in der Frage der Einrichtung von Juniorprofessuren den Ländern bindende Vorgaben zu machen, ist die Juniorprofessur zwar nicht abgeschafft worden. In der Konsequenz des Urteils haben aber fast alle Länder an der Habilitation festgehalten und die Juniorprofessur „nur“ als zweiten, gleichberechtigten bzw. konkurrierenden Weg zur Regelprofessur in ihren Hochschulgesetzen festgeschrieben.

Ob und inwieweit sich die Juniorprofessur in Zukunft aber tatsächlich durchsetzen kann, erscheint heute eher zweifelhaft. Zwar sollten nach den Plänen der Bundesregierung bis zum Jahr 2010 bis zu 6.000 Juniorprofessuren geschaffen werden. Ein Blick auf die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigt jedoch, dass man von diesem Ziel an den Hochschulen noch weit entfernt ist.

**Tabelle 3: Anzahl an Juniorprofessoren in den Jahren 2003 bis 2006**

2003	2004	2005	2006
282	411	617	782

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004; 2005; 2006

Der Wegfall der Bundesförderung zur Einrichtung von Juniorprofessorenstellen Ende 2004 trug dabei ebenso wenig zur Verbreitung dieses Karriereweges bei wie die Tatsache, dass viele Juniorprofessoren parallel an einer Habilitation arbeiten, um die Karriereunsicherheiten zu minimieren (vgl. Die Zeit v. 13.07.2006). Die Juniorprofessur ist daher alles andere als ein Erfolgsmodell, und vieles spricht mittlerweile dafür, dass sie sich nicht durchsetzen wird.



**Tab.4: Entwicklung der Zahl der Habilitationen an deutschen Hochschulen von 2000 bis 2006 nach Dienstbezeichnung**

	2000 <sup>1</sup>	2001 <sup>1</sup>	2002 <sup>1</sup>	2003	2004	2005	2006
Juniorprofessoren	k.A.	k.A.	k.A.	1	10	5	19
Universitätsdozenten	k.A.	k.A.	k.A.	17	11	23	40
Oberassistenten	k.A.	k.A.	k.A.	29	55	15	2
Hochschulassistenten	k.A.	k.A.	k.A.	16	38	34	24
wissensch./künstl. Assistenten	k.A.	k.A.	k.A.	617	619	442	462
akad. Räte, Oberräte, Direktoren	k.A.	k.A.	k.A.	139	147	115	125
wissensch./künstl. Angestellte	k.A.	k.A.	k.A.	636	646	679	619
sonstige	k.A.	k.A.	k.A.	---	---	---	---
insgesamt	2.128	2.199	2.302	2.209	2.283	2.001	1.993

1) Das Stat. Bundesamt hat die Habilitationszahlen erst ab 2003 nach Dienstbezeichnungen aufgeschlüsselt  
Quelle: Statistisches Bundesamt 2004; 2005; 2006; 2007

## 6 Auf die Schnelle – die Reparaturnovelle

Die eilig nachgeschobene Korrektur zur Beseitigung der aufgetretenen Rechtsunsicherheiten beim Befristungsrecht und bei der Juniorprofessur trat als „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ (*HdaVÄndG*) noch im Dezember 2004 in Kraft. Mit der sog. „Reparaturnovelle“ hatte der Bund es doch noch geschafft, die Dienstrechtsreform im Hochschulrahmengesetz zu implementieren.

Wie schon mit der fünften Novelle beabsichtigt, bestätigte die Reparaturnovelle die Neuordnung der Karrierewege und der Personalkategorien an Hochschulen. Zum einen wurde die Juniorprofessur als (diesmal nicht mehr exklusives, sondern zusätzliches<sup>10</sup>) Angebot für die zweite Phase wissenschaftlicher Qualifizierung verankert. Zum anderen wurde an der Verschlankung der Personalstruktur an den Hochschulen festgehalten. Wie zuvor schon beabsichtigt, sollte das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen fortan insbesondere aus den Hochschullehrern (Professoren und Juniorprofessoren), den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben bestehen. Damit blieb es also bei der angestrebten Streichung der Positionen der wissenschaftlichen Assistenten, der Oberassistenten und der Hochschuldozenten

<sup>10</sup> Die traditionelle Möglichkeit der Erlangung einer Professur auf dem Wege der Habilitation hat der Bund diesmal nicht angetastet, sondern den Ländern die Entscheidung überlassen.

**Tabelle 5: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an deutschen Hochschulen von 1996 bis 2006 nach Personalgruppen**

	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Professoren <sup>1</sup>	36.995	37.589	37.626	37.794	37.861	38.443	37.694
Dozenten / Assistenten	14.537	15.843	14.445	14.362	13.777	13.393	8.068
wissensch./künstl. Mitarbeiter	89.790	94.626	97.542	98.678	106.024	106.416	116.630
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	6.416	6.390	6.147	6.382	6.681	6.537	6.831
Lehrbeauftragte	41.549	41.947	42.587	46.760	50.857	53.356	60.321
wissenschaftl. Hilfskräfte	k.A.	k.A.	16.604	13.346	14.652	16.827	17.978
Insgesamt	--	--	214.951	217.322	235.472	234.972	247.522

1) Professoren ohne Gastprofessoren und Emeriti; ab 2002 inkl. Juniorprofessoren  
 Quellen: Statistisches Bundesamt (2004: 21; 2007:32)

Wie die Tabelle zeigt, hat sich die schon seit 2002 betriebene Abschaffung der oben genannten Mittelbaupositionen 2006 in einem drastischen Rückgang der Zahl der Dozenten und Assistenten (Hochschuldozenten, Oberassistenten und Oberingenieure, wissensch. bzw. künstl. Assistenten) niedergeschlagen. Die nahezu stetig gestiegenen Gesamtpersonalzahlen beruhen im Wesentlichen auf einem Zuwachs bei den wissensch./künstl. Mitarbeitern (Steigerung um 29,9 % von 1994 bis 2006) und den Lehrbeauftragten (45,2 % Zuwachs von 1994 bis 2006), also bei Beschäftigtengruppen, die generell überwiegend befristet und/oder in Teilzeit angestellt sind. Die Zahl der Professorenstellen ist über die Jahre hingegen weitgehend konstant geblieben.

Im Zuge der Ausdünnung der Personalkategorien bestimmte das *HdaVÄndG* zudem, dass für den wissenschaftlichen Nachwuchs nun zwingend die Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters vorgeschrieben war. Und für diese wissenschaftlichen Mitarbeiter wurde das Befristungsrecht der fünften Novelle (die 6+6-Befristungsregelung) erneut – und diesmal auch erfolgreich – eingeführt. Es blieb also dabei, dass der Nachwuchs nunmehr ohne Angaben von Sachgründen befristet eingestellt werden konnte, dass er höchstens 12 Jahre<sup>11</sup> als Nachwuchs im Hochschul- bzw. Forschungsbereich tätig sein durfte, und dass er diesen Befristungsrahmen nur einmal ausschöpfen konnte, da alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland zusammengerechnet wurden.

Weil darüber hinaus eine befristete Beschäftigung nur noch auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts möglich war, bedeutete das für den wissenschaftlichen Nachwuchs: wer nach Ablauf des Befristungsrahmens keine Daueranstellung erreichen konnte, hatte so gut wie keine Chance mehr eingestellt zu werden – an keiner Universität und keinem Institut in

<sup>11</sup> Nur unter bestimmten (eng gefassten) Umständen konnte eine einmalige Verlängerung um maximal drei Jahre eingeräumt werden.

Deutschland, was von Kritikern schnell als de-facto Berufsverbot gewertet worden ist<sup>12</sup> (vgl. SZ v. 14.02.2002).

Das Limit von zwölf Jahren für befristete Verträge sollte Nachwuchsforscher vor lebenslanger Ausbeutung schützen. Stattdessen sorgte es aber bei vielen nach über einem Jahrzehnt an der Universität für harte Brüche im Lebenslauf. Wer den rettenden Sprung in die Juniorprofessur bzw. in eine Festanstellung nicht schaffte, der musste den Wissenschaftsbetrieb verlassen - ins Ausland, in einen anderen Beruf oder in die Arbeitslosigkeit.

## **7 Die HRG-Novellen sechs und sieben – das Ende naht**

Die im August 2002 in Kraft getretenen neuen Vorschriften der sechsten HRG-Novelle waren aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses mehr oder weniger ohne Belang. Im Wesentlichen ging es darum, die in der vierten HRG-Novelle von 1998 probeweise eingeführten Bachelor- und Masterstudiengänge von der Erprobungsphase in das Regelangebot der Hochschulen zu überführen.

Mit den zwei anderen wichtigen Regelungsbereichen des 6. HRG-Änderungsgesetzes, in denen die Länder auf den Grundsatz der Gebührenfreiheit des Studiums und zur Bildung verfasster Studierendenschaften an den Hochschulen verpflichtet wurden, scheiterte der Bund dagegen erneut, denn sie hielten einer von mehreren Bundesländern im Rahmen einer Normenkontrollklage angestoßenen verfassungsrechtlichen Prüfung nicht Stand. Im Januar 2005 erklärte das Bundesverfassungsrecht diese Vorschriften für nichtig.

Ziemlich genau zwei Jahre später folgte im Reformprozess die HRG-Novelle Nummer sieben. Sie brachte im September 2004 eine Neuordnung der Hochschulzulassung für bundesweit zulassungsbeschränkten Studiengänge. Für die Hochschulen war und ist dies insofern von Bedeutung, als sie seither über ein stärkeres Auswahlrecht bei der Vergabe von Studienplätzen verfügen.

## **8 Auslaufmodell HRG – die Föderalismusreform**

Mit der Föderalismusreform, deren Bestimmungen seit dem 1. September 2006 gelten, ist ein Großteil der Aktivitäten im Bildungs- und Wissenschaftsbereich auf die Länder verlagert worden. Die Hochschulen liegen seither fast ausschließlich im Verantwortungsbereich der Länder. Als Gemeinschaftsaufgabe von Bund und Ländern blieb nur noch die Forschungsförderung bestehen (vgl. Hacker/Gaul 2007). Entfallen ist dagegen u.a. die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens und

---

<sup>12</sup> Dieser Einschätzung nach können auch die (wenigen) im Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eingeräumten Sachgründe, mit denen auch nach Ablauf des Befristungszeitrahmens eine weitere Befristung des Arbeitsverhältnisses eines wissenschaftlichen Mitarbeiters zu rechtfertigen ist, nichts an der Verbannung ändern – zumal die Hochschulen die vom TzBfG eröffneten Spielräume für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nur sehr zögerlich ausnutzten (vgl. Deutscher Hochschulverband 2005:5).

für die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst der Länder stehenden Personen, die in der Vergangenheit die Grundlage für die meisten Regelungen des HRG bildeten.

Durch die im Zeichen des Wettbewerbsföderalismus stehende Reform hat der Bund nur noch Reste seiner ehemaligen Gesetzgebungskompetenz behalten. In Bundeskompetenz verblieben u.a. die Regelungen zur Hochschulzulassung und zu den Hochschulabschlüssen. Allerdings sitzen die Länder mit dem neuen Instrument der „Abweichungsgesetzgebung“ auch hier am längeren Hebel, können sie doch bundeseinheitliche Regelungen ablehnen oder abändern. Theoretisch könnte es daher in Zukunft in 16 Ländern 16 unterschiedliche Systeme des Hochschulzugangs und der Studienabschlüsse geben. Ob die drohende Kleinstaaterei in der Hochschulpolitik vor dem Hintergrund eines zusammenwachsenden europäischen Hochschulraums Sinn macht, darf bezweifelt werden.

Auch sind die Länder weitgehend frei, die Personalstruktur an ihren Hochschulen selbst zu gestalten, da die auf dem HRG basierende bundesweit einheitliche Typisierung des hauptberuflichen Personals an Hochschulen de jure aufgehoben ist. Mittlerweile haben die ersten Bundesländer damit begonnen, ihre Hochschulgesetze u.a. auch hinsichtlich der Personalkategorien zu überarbeiten. Hier bleibt abzuwarten, welche Änderungen sich für das Hochschulpersonal ergeben bzw. ob und inwieweit einzelne Länder Eingriffe in die die Hochschulkarrierewege vornehmen.

Von hoher Relevanz für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind allerdings bereits jetzt die vereinbarten Regelungen zum Arbeitsrecht. Die Kompetenz für die dem Arbeitsrecht zugehörigen Befristungsregelungen, die für die Karrierewege an Hochschulen eine wichtige Komponente darstellen, verbleibt weiterhin beim Bund – und der hat die Regelungen des HRG zur Befristung von Arbeitsverträgen im April 2007 in das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz überführt (siehe unten).

Als Folge – wenngleich nicht zwingende Konsequenz – der Föderalismusreform hat die Bundesregierung im Juli 2007 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der die Aufhebung des HRG zum 1. Oktober 2008 bewirken soll. Ob nach dem Wegfall des Hochschulrahmengesetzes in der deutschen Universitätslandschaft ein "Regelchaos" ausbrechen wird, darüber waren sich zumindest die Experten in der öffentlichen Anhörung des Bildungsausschusses am 12. November 2007 nicht einig. Während sich Gewerkschaften und Studentenvertreter gegen die Abschaffung des Gesetzes aussprachen, plädierten Hochschulrektoren und Ländervertreter überwiegend dafür.

## **9 Befristung Reloaded – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Die bis dato im HRG verankerten Regelungen zur Handhabung von befristeten Arbeitsverhältnissen für den wissenschaftlichen Nachwuchs waren nicht nur hart, sie waren auch alles andere als lückenlos. So fehlten etwa immer noch explizite Aussagen darüber, wie mit

befristeten Arbeitsverträgen zu verfahren war, die mit wissenschaftlichen Mitarbeitern in drittmittelfinanzierten Projekten getroffen worden waren. Weil angesichts des zu erwartenden Wegfalls des HRG das Dienstrecht auf eine neue rechtliche Basis gestellt werden sollte, hat die Große Koalition im April 2007 mit dem *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* gleich beide Punkte abgearbeitet.

Da die bisherigen Sonderregelungen des Hochschulrahmengesetzes für die Qualifizierungsphase (§§ 57a ff. HRG) im Wesentlichen unverändert übernommen wurden, bleibt das im Gesetz niedergelegte neue Befristungsrecht ein harter Brocken. Die Zwölf-Jahres-Regelung ist grundsätzlich erhalten geblieben. D.h. in der postgradualen Qualifizierungsphase bis zum Erreichen der Promotion ist die Befristung von Arbeitsverträgen bis zu sechs Jahre lang möglich. In der Post-Promotions-Phase können wissenschaftliche Mitarbeiter höchstens weitere sechs Jahre<sup>13</sup> befristet beschäftigt werden. Während der Promotionsphase nicht verbrauchte Jahre können übertragen werden und die Nachpromotionsphase verlängern.

Eine leichte Modifizierung der Befristungsvorschriften brachte für den wissenschaftlichen Nachwuchs in zwei Punkten eine geringfügige Entschärfung. Zum einen können Forscher an Hochschulen und außeruniversitären Instituten nun auch über zwölf Jahre hinaus weiterhin befristet beschäftigt werden, "wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird" (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Eine Drittmittelfinanzierung liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes vor, wenn ein Projekt nicht aus den der Hochschule oder Forschungseinrichtung zur Verfügung gestellten regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Die Beschäftigung des wissenschaftlichen Mitarbeiters muss überwiegend, d.h. zu mehr als 50 % aus Drittmitteln finanziert werden. Eine Aufstockung des drittmittelfinanzierten Vertrags aus Haushaltsmitteln ist aber zulässig (vgl. Deutscher Hochschulverband 2007:6). Für den wissenschaftlichen Nachwuchs ergeben sich damit erweiterte Beschäftigungsperspektiven von zunehmendem Umfang, da die Einwerbung von Drittmitteln durch die Hochschulen seit Jahren ansteigt und mittlerweile einen bedeutenden Anteil ihrer Finanzierung darstellt (vgl. Statistisches Bundesamt 2007a).

Zum anderen wurde das Befristungsrecht um eine familienpolitische Komponente erweitert: die Höchstbefristungsdauer für den Abschluss eines Arbeitsvertrages kann sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängern (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG). Anders als häufig dargestellt, handelt es sich hierbei jedoch nicht um einen Rechtsanspruch, sondern die Entscheidung liegt im Ermessen der Personalabteilungen.

Für Nachwuchswissenschaftler, die ihren Befristungsrahmen ausgeschöpft haben, und die nicht in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten unterkommen konnten, greift dann wie

---

<sup>13</sup> Im Bereich der Medizin sind 9 Jahre zulässig.

gehabt das seit Januar 2001 im allgemeinen Arbeitsrecht verankerte Teilzeit- und Befristungsgesetz. Eine befristete Anstellung ist dann nur noch möglich, wenn der Arbeitgeber sie durch einen sachlichen Grund rechtfertigen kann (§ 14 TzBfG). Angesichts des großen Pools der zur Verfügung stehenden Nachwuchswissenschaftler wird sich aber wohl kaum eine Hochschule oder Forschungseinrichtung auf das Risiko von Anstellungsverträgen einlassen, deren vermeintlich wasserfesten Sachgründe dann womöglich doch juristisch angefochten werden könnten.

Auch diese bislang letzte Modifizierung der so genannten Zwölf-Jahres-Befristung für die Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftlern entschärft die Situation nicht wirklich. Nach wie vor gilt: Wer langfristig in der Wissenschaft bleiben will, muss irgendwann eine Professur ergattern, sonst hangelt er sich von Befristung zu Befristung.

## **10 So weit, so schlecht?**

Nach all den Jahren des Reformzickzacks und der teils massiven Eingriffe in die Hochschulstrukturen fällt die hochschulpolitische Bilanz in Bezug auf die Karriere- und Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses schlecht aus. Alle Reformen, Neufassungen und Modifikationen der letzten 15 Jahre haben kaum etwas an den völlig unzulänglichen Karriereperspektiven geändert. Ebenso wenig haben sich die Arbeitsbedingungen nicht-professoraler Wissenschaftler verbessert. 2006 hatten 75 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen einen befristeten Arbeitsvertrag in der Tasche, knapp die Hälfte davon in Teilzeitbeschäftigung (Wissenschaftsrat 2007:14). Angesichts der heute und wohl auch zukünftig vergleichsweise geringen Zahl an unbefristeten Stellen bedeutet das für viele nach 12 oder 16 Jahren entweder das Karriereaus oder ein Überleben auf Raten in Gastprofessuren oder die Einrichtung in der prekären Nische der Drittmittelforschung mit den wenig kalkulierbaren Risiken unstetiger Beschäftigung.

Für die Hochschulen selbst ist die Situation nicht unattraktiv, binden sie doch über Befristungen und Teilzeitstellen sowie über die Vergabe von Lehraufträgen eine hohe Zahl von Wissenschaftlern, für die sie nicht die durch ein Beschäftigungsverhältnis festgelegte dauerhafte Verantwortung übernehmen, die sie aber flexibel für Aufgaben insbesondere in der Lehre einsetzen können. Ihre Interessen an grundlegenden Änderungen werden sich daher wohl in engen Grenzen halten.

Wer eine Wissenschaftslaufbahn betritt, kann sich heute nur in einem Punkt sicher sein: Er begibt sich mit Beginn der Promotion in die Berufssphäre prekärer Beschäftigungsverhältnisse ohne Planungssicherheiten, die er erst dann wieder verlässt, wenn er eine Professur erreicht – oder seine Hochschulkarriere (vorzeitig) beendet.

An dieser Situation wird sich erst dann etwas ändern, wenn – wie es der Wissenschaftsrat 2004 empfahl – weitere Möglichkeiten geschaffen werden, qualifizierte Wissenschaftler

auch ohne Berufung auf eine Professur dauerhaft an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beschäftigen<sup>14</sup>. Anlass zur Hoffnung auf neue Personalstellen an Hochschulen sind in dieser Hinsicht aber fehl am Platz, auch wenn einige inkrementelle Fortschritte nicht auszuschließen sind: So haben sich Mitte November 2007 Bund und Länder auf der jährlichen Sitzung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung auf ein 150 Millionen Euro schweres Programm geeinigt, das in den kommenden fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen schaffen soll. Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen) sollen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzeptes die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für fünf Jahre mit einem Betrag von bis zu 150.000 Euro pro Jahr finanziert zu bekommen. Diese eher bescheidene Stellenausweitung dürfte allerdings nicht einmal dazu ausreichen, den im „Hochschulpakt 2020“ zwischen Bund und Ländern verabredeten Ausbau der Studienkapazitäten personalpolitisch stemmen zu können.

### **Hochschulpakt 2020**

Angesichts einer wachsenden Zahl von Studienanfängern stehen die Hochschulen vor einem Kapazitätsausbau. Um in dieser Situation die Leistungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern haben der Bund und die Länder zur Sicherung der Ausbildungschancen der nächsten akademischen Generation und der Leistungsfähigkeit in der Forschung einen Hochschulpakt verabredet.

Der Hochschulpakt ist im Dezember 2006 von Bund und Ländern beschlossen worden. Im Juni 2007 haben sie der "Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020" zugestimmt, womit nun die insgesamt 1,13 Milliarden Euro für die erste Programmphase bis Ende 2010 zur Verfügung stehen. Zusätzlich wird der Bund in der ersten Phase des Pakts bis 2010 die Forschung an den Hochschulen mit weiteren 700 Millionen Euro unterstützen. Der Hochschulpakt soll später bis 2020 fortgeschrieben werden.

Der Hochschulpakt 2020 hat folgenden Inhalt:

1. Gemeinsame Finanzierung für die Aufnahme von gut 91.000 zusätzlichen Studienanfängern bis 2010;
2. Finanzielle Stärkung universitärer Forschung durch die "Finanzierung von Programmpauschalen" (Overhead). Bei dem als Einstieg in die Vollkostenfinanzierung von Forschungsprojekten zu verstehenden Verfahren sollen von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekte einen Zuschlag von 20 % der Fördersumme zur Abdeckung von Sachkosten wie Verwaltung, Energie und Gebäudenutzung erhalten. Der Overhead wird ab 2007 für Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren und Graduiertenkollegs gewährt. Ab 2008 soll er auch auf sonstige neue DFG-geförderte Forschungsvorhaben ausgeweitet werden.  
(vgl. SZ, 15.06.07)

---

<sup>14</sup> Die jüngste Empfehlung des Wissenschaftsrats, zusätzliche (befristete!) Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre einzurichten (Wissenschaftsrat 2007:5), zielt in eine ähnliche Richtung, wird aber, wie der Vorschlag zur Etablierung von sog. Lecturers, derzeit eher kontrovers diskutiert.

Der kurze Blick auf neuere Finanzierungsvorschläge und -vorhaben zur Ausweitung des Hochschulpersonals verweist sicherlich auf *ein* zentrales Problem: es ist zu wenig Geld im System. Bund und Länder sind mit ihren Ausgaben für den Hochschul- wie für den gesamten Bildungssektor in der Vergangenheit dem Bedarf bei weitem nicht gerecht geworden. Demzufolge lag der Anteil ihrer Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt in den letzten Jahren in Deutschland stets unter dem OECD Durchschnitt (für 2002 siehe OECD 2005:180; für 2004 siehe OECD 2007:Tab. B2.2). Aber würde es reichen, die langjährig betriebene Sparpolitik zu suspendieren? Strukturelle personalpolitische Verbesserungen wären damit noch nicht gesichert – die sind angesichts der neueren Entwicklungstendenzen im Hochschulwesen aber dringend erforderlich.

Das deutsche Hochschulsystem befindet sich in einem politisch forcierten Umbruch. Mit mehr Autonomie ausgestattet, aber auch in einen (fragwürdigen) Wettbewerb untereinander gestellt, stellen sich die chronisch unterfinanzierten Universitäten neu auf. Unter dem euphemistischen Titel der Profilbildung geht es auf die Jagd nach Fördermitteln, die bevorzugt Eliteunis und „Leuchttürmen“ zugute kommen sollen (vgl. Spiegel 19/2005). Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass nicht alle Universitäten am klassischen Modell der „Volluniversität“ festhalten werden, die für das ganze Spektrum der Fächer alle Aufgaben übernimmt. Mit zunehmender Spezialisierung dürfte dann auch die herkömmliche Typentrennung in Universitäten und Fachhochschulen mehr und mehr aufweichen<sup>15</sup>.

In einem stärker ausdifferenzierten Hochschulsystem und im Angesicht von zukünftig steigenden Studierendenzahlen könnte der Bedarf an Lehr-, aber auch Forschungspersonal ebenso wachsen wie die Versuche, dieses Personal differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkten in Forschung oder Lehre zu beschäftigen. Und den Hochschulen, die sich wie gewünscht als konkurrierende Dienstleistungsunternehmen begreifen, dürften Überlegungen zur Erschließung weiterer Rationalisierungspotenziale über eine eigenständige Personalentwicklungspolitik nicht allzu fern liegen.

Noch ist allerdings völlig unklar, in welchem Umfang und in welcher Form die Entwicklungen eine Ausweitung und eine Ausgestaltung von stärker differenzierten Personalstrukturen und Karriereoptionen nach sich ziehen wird. Klar hingegen dürfte im Rückblick auf die vergangenen Jahrzehnte sein: Eine für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geeignete Personalstruktur wird wohl noch länger auf sich warten lassen. Bis dahin werden sich diejenigen, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, wohl oder übel in prekären Beschäftigungsverhältnissen zur Professur hochlavieren müssen.

---

<sup>15</sup> Bereits Anfang 2005 fusionierten in Lüneburg Universität und Fachhochschule zur neuen „Modelluniversität“.



## Literatur

- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (o.J.): Hochschulrahmengesetz HRG. Online in Internet: [http://www.bmbf.de/pub/020718\\_hrg\\_bo\\_.pdf](http://www.bmbf.de/pub/020718_hrg_bo_.pdf) (12.12.2007).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hg.) (1996): Grund- und Strukturdaten 1995/96, Bonn.
- BMBW – Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg.) (1994): Personal an Hochschulen, 1982-1991, Bonn.
- Bultmann, T. (1996): Die standortgerechte Dienstleistungshochschule. In: Prokla 104 – Hochschule, 26. Jg., S. 329-356.
- Deutscher Hochschulverband (2005): Kurzinformation - Die Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Reparatur-Novelle zum HRG. Online in Internet: [http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info\\_blaetter/info0105.pdf](http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info_blaetter/info0105.pdf) (5.12.2007).
- Deutscher Hochschulverband (2007): Kurzinformation - Die Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Online in Internet: [http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info\\_blaetter/info0107.pdf](http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info_blaetter/info0107.pdf) (7.12.2007).
- Der Spiegel 19/2005: „Abschied von der Einheitsuni“, von J. Koch.
- Die Zeit v. 13.07.2006: „Ein letzter Gruß“, von M. J. Hartung.
- Enders, J. (1990): Vom wissenschaftlichen Nachwuchs zum akademischen Mittelbau – nicht-professorale Wissenschaftler an bundesdeutschen Hochschulen. In: Gorzka, G./ Messner, R./ Oehler, C. (Hg.): Wozu noch Bildung? Beiträge zu einem unerledigten Thema der Hochschulforschung, Werkstattberichte, Bd. 25, hg. v. Wissenschaftl. Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel, Kassel, S. 191-218.
- Enders, J. (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Frankfurt/New York.
- Eurydice (ed.) (2000): Two Decades of Reform in Higher Education in Europe: 1980 Onwards. Germany - National Description, Brüssel, S. 238-264.
- Fischer-Blum, K./ Holtkamp, R./ Huber, L. (1986): Die Krise des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Freiger, S./ Groß, M./ Oehler, C. (Hg.): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz/ Hochschulentwicklung/ junge Wissenschaftler heute, Kassel, S. 225-237.
- Hacker, J./ Gaul, J.-P. (2007): Regionalisierung versus Europäisierung und Globalisierung der Wissenschaft? Perspektiven der Forschung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, hg. v. Bayer. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, 29. Jg., Heft 3, München, S. 28-38.
- Jarauschk, K. (1999): Das Humboldt-Syndrom: Die westdeutschen Universitäten 1945-1989 – Ein akademischer Sonderweg? In: Ash, M. G. (Hg.): Mythos Humboldt. Vergangenheit und Zukunft der deutschen Universitäten, Wien/Köln/Weimar, S. 58-79.
- Keller, A. (2001): Ordinarienuniversität - Gruppenshochschule - Dienstleistungsunternehmen. Säkulare Trends in der Entwicklung der Hochschulverfassung. In: Hoff, B./ Sitte, P. (Hg.): Politikwechsel in der Wissenschaftspolitik? Schriftenreihe der RLS, Bd. 7, Berlin, S. 20-33.
- Lennartz, H.-A. (1986): Privilegierung und Marginalisierung. In: Freiger, S./ Groß, M./ Oehler, C. (Hg.): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz/ Hochschulentwicklung/ junge Wissenschaftler heute, Kassel, S. 153-162.

- Matthies, H. (2005): 'Entrepreneurshipping' in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft. In: Lohr, K./ Nickel, H. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, Münster, S. 149-179.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7, S. 415-434 sowie Fortsetzung in Heft 8, S. 457-475.
- OECD (ed.) (2005): Education at a Glance - OECD Indicators 2005, Paris.
- OECD (Hg.) (2007): Bildung auf einen Blick - 2007, Bielefeld.
- Schimank, U. (2002): Neue Steuerungssysteme an den Hochschulen. Expertise für die Förderinitiative Science Policy Studies des BMBF. Online in Internet: <http://www.sciencepolicystudies.de/dok/expertise-schimank.pdf> (14.12.2007).
- Spiegel Online vom 30.01.2007: „Neues Professoren-Profil. Mehr Lehre, weniger Forschung“, von C. Padtberg u. J. Leffers. Online in Internet: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,463013,00.html> (29.11.2007).
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1982): Personal an Hochschulen, Stuttgart/Mainz.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2004): Bildung und Kultur - Personal an Hochschulen 2003, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2005): Bildung und Kultur - Personal an Hochschulen 2004, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2006): Bildung und Kultur - Personal an Hochschulen 2005, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2007): Bildung und Kultur - Personal an Hochschulen 2006, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2007a): Bildung und Kultur – Finanzen der Hochschulen 2005, Fachserie 11, Reihe 4.5, Wiesbaden.
- SZ vom 14.02.2002: „Keine Zukunft mit Bulmahn“, von Ulrich Herbert.
- SZ vom 15.06.2007: „Hochschulpakt – Eine Milliarde Euro für Studienplätze“
- Wissenschaftsrat (Hg.) (2001): Personalstruktur und Qualifizierung. Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln.
- Wissenschaftsrat (Hg.) (2007): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Köln.

**Stephan Klecha:**

## **Wissenschaftler und unsichere Beschäftigung – unter dem Blickwinkel der Selbstreflexion einer Berufsgruppe**

In staatlichen oder staatlich geförderten Forschungseinrichtungen überwiegen bei den wissenschaftlich Beschäftigten Anstellungen mit befristeten Verträgen. Auch Werkverträge und Scheinselbstständigkeit sind anzutreffen (Matthies 2005: 151). Der Wissenschaftsrat stellte jüngst fest, dass 75% der 106.500 wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen befristete Beschäftigungsverhältnisse besitzen, was deutlich oberhalb des Wertes auf dem Gesamtarbeitsmarkt liegt (Wissenschaftsrat 2007: 11; Dietz/Walwei 2007a: 194). Auffällig ist die Teilzeitquote der wissenschaftlichen Mitarbeiter. So sind 39% aller entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Hochschulen Teilzeittätigkeiten (Wissenschaftsrat 2007). Auf dem Gesamtarbeitsmarkt liegt diese mit 32,4% (Dietz/Walwei 2007a: 191) immer noch signifikant niedriger als im Wissenschaftsbereich.

Phasenweise (auftretende) atypische Beschäftigung kann allerdings gleichermaßen zur Integration in eine dauerhafte und standardisierte Erwerbstätigkeit beitragen, beziehungsweise wird in einigen Fällen gar als deren Voraussetzung angesehen, um sich langfristig und nachhaltig in Form einer besseren, also sicheren Stellung zu rentieren. (Minks/Schaeper 2002; Schreyer 2001; Holtkamp 2000; s.a. Moncel/Rose 1995; Büchel 1996: 280). Im Wissenschaftsbereich handelt es sich allerdings nicht ausschließlich um kurzfristige Karrieremobilität. Bei einer Auswertung der Daten des Mikrozensus stellten Kerstin Janson, Harald Schomburg und Ulrich Teichler fest, dass selbst die promovierten Wissenschaftler an den Hochschulen in höherem Maße von Befristung betroffen sind, als diejenigen Promovierten außerhalb der Hochschule (Janson u.a. 2007: 112f.). Das bedeutet, dass es sich bei Karrieren im Hochschulbereich um sehr viele längerfristige Übergangslagen handelt. Jürgen Enders spricht in diesem Zusammenhang davon, dass, auf den Geltungsanspruch des Normalarbeitsverhältnisses bezogen, der Wissenschaftssektor eine „exterritoriale Zone“ sei (Enders 2003: 257). Fraglich ist, ob die Formen atypischer Beschäftigung bei wissenschaftlichen Mitarbeitern als prekäre Beschäftigungsform zu problematisieren ist, wie es der verstorbene französische Soziologe Pierre Bourdieu mit Blick auf das Erodieren stabiler Erwerbsbiografien getan hat (Bourdieu 1998).

### **1 Ausmaß der Prekarität**

Die Tatsache, dass unverändert ein großer Teil der Arbeitsverhältnisse als Normalarbeitsverhältnis betrachtet werden kann, darf aber wiederum nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Zuwachs atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse „Prekarisierungstendenzen“ im Normalarbeitsverhältnis mit sich bringt (Meyer-Ahuja 2003: 45), be-

ziehungsweise dazu beiträgt, dass die Angst vor einem sozialen Abstiegen bei allen Arbeitnehmern zunimmt (Dörre 2006: 9).

In den letzten Jahren hat die Sozialwissenschaft verstärkt den Versuch unternommen, die theoretische Konstruktion von Prekarität empirischen Untersuchungen zugänglich zu machen. Dabei sind mehrdimensionale Modelle entwickelt worden, welche versuchen sowohl objektive, wie subjektive Elemente einzubeziehen (Betzelt 2006, Leiva 2006, Dörre 2006). Subjektive Elemente spielen in der Debatte um prekäre Beschäftigung insofern eine wichtige Rolle, als dass sich bei der Prekarität eben nicht um eine Form absoluter Verelendung, sondern um „eine relationale Kategorie“ (Dörre 2007: 57) handelt, bei der die Relation zum Normalarbeitsverhältnis zwar ein zentraler, jedoch nicht der einzige Gesichtspunkt ist. Auch die gesellschaftliche und die individuelle Verarbeitung von prekären Lebenslagen muss dabei als ebenso wichtiges Element mitbedacht werden.

### **1.1 Operationalisierungen für den Wissenschaftsbereich**

Eine wichtige Überlegung stellt dabei der Ansatz von Robert Castel dar (Castel 2000). Castel stellt für die französische Gegenwartsgesellschaft einen Zusammenhang aus Position im Arbeitsleben, Teilhabe an Netzen primärer Sozialbeziehungen und den Sicherungssystemen fest (Castel 2000: 13). Hieraus folgt bei Castel die Konstruktion von Zonen sozialer Kohäsion. Die Zonen stellen ein formales, nicht statisches Analyseraster dar, das sich nicht genau mit sozialer Schichtung deckt (ebd.). Hierbei steht eine Zone der Integration, mit festen, stabilen und gesicherten Arbeitsverhältnissen, einer Zone der Entkopplung gegenüber, in der sich arbeitsmarktferne Personen befinden. Dazwischen wird eine Zone der Instabilität, der Verwundbarkeit, eben der Prekarität, ausgemacht.

Aufbauend auf diesem Modell dreier, aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung herrührenden Zonen haben Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer und Frederic Speidel den gegenwärtig vielleicht ambitioniertesten Begriff für Prekarität erarbeitet, auf Deutschland übertragen und einer empirischen Untersuchung zugeführt (Brinkmann u.a. 2006). Diesem Ansatz folgend könne ein Erwerbsverhältnis dann als prekär bezeichnet werden, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheiten in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Brinkmann u.a. 2006: 17).

Diese Definition prekärer Beschäftigung grenzt sich ab von jenen Formen atypischer Beschäftigung, welche einer langfristigen und grundsätzlich berechenbaren Statusverbesserung dienen. Dabei kommt es auf die Üblichkeit in der Gegenwartsgesellschaft an. Üblich sind seit geraumer Zeit im Wissenschaftsbereich insbesondere die ausgesprochen

langen Ausbildungszeiten mit Studium, Promotion und Habilitation, welche als Phasen des Statusüberganges verstanden werden. Trotz der Differenz zum Normalarbeitsverhältnis, welches weniger lang anhaltende Berufseinmündungsphasen kennt, sind die Arbeitsverhältnisse als wissenschaftlicher Mitarbeiter deswegen nicht per se prekär. Immerhin besitzt der Wissenschaftsbereich einen spezifischen Typus des Normalarbeitsverhältnisses, die Stellung als Hochschullehrer auf Lebenszeit. Hierbei handelt es sich weniger um den empirisch anzutreffenden „Normaltypus“, der quantitativ dominiert, sondern eher um den „Normtyp“, der den sektorspezifischen Arbeitsmarkt prägt und an dem sich die verschiedenen Arbeitsverhältnisse orientieren. Somit könnte Prekarität, die zwischenzeitlich auftritt und mit Qualifikationen wie einer Promotion oder ähnlichem verbunden ist, durchaus ein – zwar von den Betroffenen vielleicht ungewolltes, aber durchaus akzeptables – Element einer langfristigen Integration in ein spezifisches Normalarbeitsverhältnis (Kraemer/Speidel 2004: 13; Kraemer/Bittlingmayer 2001: 316f.; Büchel 1996: 280) sein. Gerade die Promotion ist in Deutschland die zwingende Zugangsvoraussetzung für eine Karriere im Wissenschaftsbereich. In einigen Fächern – wie Biologie oder Chemie – ist sie sogar faktische Voraussetzung für jede fachadäquate Anstellung (Neuweiler 1996: 25; Enders/Schimank 2001: 171; anders etwa Großbritannien siehe Baruch/Hall 2004: 249).

Jürgen Enders kam vor wenigen Jahren zu dem Schluss, dass ungefähr die Hälfte aller Doktoranden über alle Fächer hinweg, nach ihrer Promotion in der Forschung oder an der Hochschule verblieben, mehrheitlich dabei nicht als Professor, während die andere Hälfte in einen wissenschaftsfernen Beruf wechselte (Enders 2005: 39). Das bedeutet, dass ein nennenswerter Anteil von promovierten Wissenschaftlern keine akademische Karriere im Sinne der Wissenschaftslaufbahn als Professor einschlägt, obgleich die Promotion grundsätzlich als Qualifikationsstufe für den Wissenschaftsbereich konzipiert ist.

Wir sehen also, dass die wissenschaftliche Qualifikationsstufe Promotion trotzdem nicht zwingend zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Lehre und Forschung führt. Fraglich ist, ob das soziale Schutzniveau und der subjektive Umgang hierauf einen Einfluss hat, welche Zielvorstellungen Nachwuchswissenschaftler für ihr berufliches Fortkommen in der Wissenschaft entwickeln. Besonders haben wir daher die individuellen Planungsunsicherheiten in den Blick genommen. Fehlt etwa eine langfristige Lebensplanung, so dürfte dieses individuell als prekär wahrgenommen werden.

Vor diesem Hintergrund sind die Abweichungen vom gesamtgesellschaftlichen Normalarbeitsverhältnis zwar signifikant, allerdings so lange sie noch ein hohes Maß an Stabilität, an Sicherheit und Strukturierung besitzen, so lange eine Planbarkeit in der Erwerbsbiografie vorhanden ist, bedeutet dies, dass wir allein aus der bloßen Existenz von befristeter Tätigkeit und Teilzeitarbeit noch nicht ableiten können, dass es sich im Wissenschaftsbereich um prekäre Beschäftigung im Sinne Castels handelt. Es könnte sich dabei genauso gut um eine

Phase von Statusübergängen in Bezug auf das Streben nach einer Professur, oder einer anderen Lebenszeitstelle handeln, als auch um eine zwar formal atypische, jedoch insgesamt stabile Form der Beschäftigung. Das bedeutet, wir müssen den individuellen Umgang, die Reflexion der Situation und die hieraus resultierende Strategie der Lebenswegplanung von Nachwuchswissenschaftlern untersuchen.

## **2 Atypik und Prekarität des Wissenschaftsbereichs im historischen Verlauf**

Max Weber beschrieb in seinem Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ ein Wissenschaftssystem, welches sich in der Mitte des 19. Jahrhunderts verfestigt und der Professur einen zentralen Stellenwert zugewiesen hatte, was durch die Einführung der Habilitation besonders unterstrichen wurde (Weber 1930; Klose 1996; zur Kritik Webers Wilhelm 1983).

In den vergangenen 40 Jahren stieg zwar die Zahl der Akademiker an, der Ausbau der (befristeten) Mittelbaustellen wurde jedoch nicht von einem Ausbau der Lebenszeitstellen begleitet. Hierzu trug schließlich insbesondere der kontinuierliche Zuwachs an Drittmittelforschung in Projekten bei (Enders 1996: 107; Kaddatz 1987: 303, Reichertz 2003: 367; Münch 2007: 25). Die Zahl der Drittmittel und der hieraus finanzierten Stellen stieg seit 1993 immens an. Rund jede zweite befristete Stelle an Hochschulen wird mittlerweile über Drittmittel gefördert, außerdem finanzieren sich diverse freie Mitarbeiter aus Stipendien und Honorarverträgen, oder sie überbrücken Phasen ohne vertragliche Anstellung durch Mittel aus der Arbeitsmarktförderung (Wissenschaftsrat 2002: 13f; Matthies 2005: 163; Kunze 2007).

Qualitativ bedeutet der Zuwachs an Drittmittelausgaben vor allem eine Vermehrung der Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Unter dem Eindruck des gewachsenen Drittmittelanteils erodiert das wissenschaftliche Normalarbeitsverhältnis zugunsten von Projektstellen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter bekommen außerdem mehr Tätigkeiten zugewiesen und können folglich weniger eigene wissenschaftliche Arbeit tätigen. Daraus folgt eine Aufwertung der Stellung der Professoren. Je singulärer und unerreichbarer Professuren als Lebenszeitstellung sind, desto mächtiger wird die Position der Stelleninhaber, da diese über die Rekrutierung in diese Stelle maßgeblich entscheiden.

## **3 Wissenschaftler und die Zone der Verwundbarkeit**

Das deutsche Wissenschaftssystem zeigte sich gegenüber Veränderungen insgesamt recht resistent und bietet – ebenso wie andere Wissenschaftssysteme auch – seit mehreren Dekaden wegen der langen Qualifikationszeiten und der Unsicherheiten beim Berufseinstieg Grund zur Klage (Baruch/Hall 2004: 245; Janson u.a. 2007; Kehm 2006: 70). Berücksichtigen wir in diesem Zusammenhang für Deutschland die empirischen Daten des Wissenschaftsrats, so stoßen wir auf eine – in den Worten Castels gesprochen – Zone der Stabilität,

in welcher wir die meist professorale Anstellung in einer beamteten Lebenszeitstelle an einer Hochschule finden, die scharf gegenüber den restlichen Beschäftigungsverhältnissen abgrenzt sind. Die wenigen Hierarchiestufen im Wissenschaftsbereich sind dadurch gekennzeichnet, dass auf der einen Seite die Gruppe der Professoren sämtliche Vorteile akademischer Tätigkeiten genießen und einer stabilen langfristigen Beschäftigung nachgehen kann, während auf der anderen Seite die Gruppe derer ist, die sich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befindet und danach strebt, selbst in den Kreis der Professoren aufgenommen zu werden (Enders/Kaulisch 2006: 87; Reichertz 2005: 222).

### **3.1 Operationalisierung des Prekaritätsdiskurses**

Die Frage ist, ob die hiervon abgegrenzten übrigen Beschäftigungsverhältnisse schon alleine deswegen als prekär anzusehen sind, weil sie eben von jener Zone der Integration geschieden sind. Die dabei von Brinkmann u.a. (2006) gewählte Einkommensgrenze von 2000 €, welche die gesamte Zone der Prekarität kennzeichne, führt unweigerlich dazu, dass wir einen Teil der im Wissenschaftsbereich Tätigen nicht sachgerecht erfassen. Es scheint uns nämlich angemessen zu sein ebenso bei denjenigen nach Prekarität zu fragen, die in Vollzeit arbeiten und damit ein Bruttoverdienst von über 2000 € realisieren, jedoch mit strengen Befristungsregelungen konfrontiert sind. Das Schema von Brinkmann u.a. würde diese Gruppe in die Kategorie der atypischen Integration einordnen, in diesem Zusammenhang wird von „Selbstmanagern“ und „Unkonventionellen“ gesprochen. Bezeichnend sind demnach Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, sowie positive Arbeitserfahrungen, trotz der atypischen Beschäftigung(smöglichkeiten).

Wenn wir den Wissenschaftsbereich als eigenes Untersuchungsfeld betrachten, so müssen wir dessen Besonderheiten beachten. Der Wissenschaftsbetrieb in Deutschland erfolgt überwiegend im öffentlichen Dienst. Während der öffentliche Dienst insgesamt ein relativ hohes Ansehen besitzt, da dieser Sektor als hochwertig und vor allem sozial gut geschützt gilt, prägt den Wissenschaftsbereich ein demgegenüber höheres Maß an Unsicherheiten beim Weg zur Lebenszeitstelle. Hinzu kommt, dass der Großteil der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte zwischen 25 und 40 Jahre alt ist, sich also in einem Alter befindet, in dem die Familiengründung eine wichtige Rolle spielt. Wir wissen aus verschiedenen Untersuchungen, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gerade Nachwuchswissenschaftlerinnen anscheinend von einer wissenschaftlichen Karriere abhält (siehe die Übersicht bei Lind 2004: 64f; siehe auch Matthies 2005: 156; Häberle/Schubö 1996: 47f; Berning u.a. 2001: 50f), oder dazu führt, dass auf Kinder (vorerst) verzichtet wird (Krull 2007: 69). Hinzu kommt, dass die Wege zur Lebenszeitstelle nicht standardisiert und nur wenig formalisiert sind (Enders 2003: 256). Unter diesen Bedingungen ist es schwerlich möglich, atypische Beschäftigung als Form von Karrieremobilität einzuplanen, was wiederum in derjenigen Lebensphase, in der Stabilität besonders wichtig ist, zu einem großen Problem wird.

Gerade weil die Arbeit als wissenschaftlicher Nachwuchs als Übergangslage organisiert ist, und gerade weil die betreffenden Personen hoch qualifiziert sind, stellen sich jedem einzelnen eine Reihe strategischer Fragen beim Aufbau einer Karriere im Wissenschaftsbereich. Insbesondere bedarf es einer Art Masterplan bei der Gesamtplanung einer wissenschaftlichen Laufbahn (Reichertz 2003: 360).

### **3.2 Von der Berufung zur Wandelhalle**

Gerade die ausgeweitete Drittmittelfinanzierung lässt sich, da sie auf Projektanträgen und Ausschreibungen aufbaut, nicht derart verstetigen, wie die öffentliche Finanzierung. Auch lassen sich nicht, oder nur selten, Kooperationsbeziehungen zu Drittmittelgebern aufbauen, die eine ähnliche Verlässlichkeit, Verstetigung und Planbarkeit mit sich bringen, wie sie hingegen aus der Absatzplanung eines Privatunternehmens möglich ist. Mit dem wachsenden Anteil derartiger Drittmittelfinanzierungen wird es entsprechend fragiler und schwieriger, den wissenschaftlichen Werdegang zu planen beziehungsweise einen solchen Plan auch bruchlos zu realisieren, da es zu einer wachsenden Konkurrenz um die insgesamt stagnierenden oder sogar rückläufigen Drittmittel kommt (Matthies 2005: 165; Reichertz 2005: 225f).

Gerade innovative und interdisziplinär arbeitende Wissenschaftler laufen zusätzlich Gefahr bei der Bewilligung von Drittmitteln und bei der Neubesetzung von Professuren leer auszugehen, da sie auf einen Hochschulbereich treffen, der strukturell Neuerungen gegenüber skeptisch eingestellt ist (Laudel 2006: 503; Krull 2007: 67). Wissenschaftler, die in ihrem Studium den BAföG-Höchstsatz erhielten oder die einen Studienkredit aufnehmen mussten, haben schließlich die Schwierigkeit, dass sie neben ihrem laufenden Lebensunterhalt ihre Verbindlichkeiten abtragen müssen, was stetige Bezüge voraussetzt (Dobner 2001: 186). Somit stellt sich die Frage, ob aus dem Wissenschaftsbereich ausgeschieden werden soll, ob der Weg zur Professur weiterverfolgt werden kann, oder ob es eine Möglichkeit des Arrangements in einer weiteren Übergangslage gibt. Dabei sehen wir, dass die Entscheidung nicht alleine von Qualifikation und Leidenschaft für den Wissenschaftsbereich abhängt, sondern eben auch außerhalb des beruflichen Fortkommens liegende Faktoren Einfluss auf die letztendliche Entscheidung haben.

Gerade weil die Akquise von Folgeprojekten unsicher ist und weil es Schwierigkeiten gibt, neue Drittmittel zu generieren, gewinnen möglicherweise Alternativen außerhalb des Wissenschaftsbereichs an Attraktivität. Dafür spricht auch eine Untersuchung des Wissenschaftsrats, wonach der größte Teil der Nachwuchskräfte die Hochschulen nach Abschluss der Promotion verlässt (Wissenschaftsrat 2007). Doch die Unsicherheit alleine mag dabei noch nicht einmal ausschlaggebend sein, schließlich wirbt die Wirtschaft ihrerseits in einigen Fächern um die besten Nachwuchskräfte und offeriert vielfach höhere Einkommen als der öffentliche Dienst es kann (Enders/Schimank 2001: 171). Die Hochschulen werden von den



Nachwuchswissenschaftlern in diesem Falle nur als „zeitlich befristete Wandelhalle einer weiteren Qualifikation“ angesehen (ebd.). Diese Wandelhalle führt nun wiederum nicht gradlinig auf eine wissenschaftliche Laufbahn zu, sondern wird von einer Mehrheit des wissenschaftlichen Nachwuchses als Weg aus der Hochschule heraus gewählt. Das System Wissenschaft liefert selbst eine Reihe von Anhaltspunkten, die gegen eine Wissenschaftslaufbahn sprechen, doch ein Vergleich mit der allgemeinen Beschäftigungslage von Akademikern kann die sektorspezifischen Problematiken unter Umständen wieder relativieren.

So kann auch dann eine Strategie des Verbleibs an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erstrebenswert bleiben, selbst wenn der Weg in die gesicherte Dauerstellung versperrt bleibt. Denn die Hoffnung auf eine stabile Berufskarriere außerhalb der Wissenschaft ist für Hochschulabsolventen insgesamt vage. Zwar können Hochschulabsolventen davon ausgehen, nach dem Ende eines befristeten Vertrags oder im Falle einer (betriebsbedingten) Kündigung eine Anschlussbeschäftigung zu erhalten. Allerdings wissen sie nicht, an welchem Ort oder in welchem Betrieb (Schreyer 2001; Groß 2001). Ist räumliche Mobilität dann nicht gegeben oder problematisch, so sind die Möglichkeiten einer alternativen Absicherungsstrategie stark eingeschränkt. Diejenigen, die nun vor diesem Hintergrund grundsätzlich für einen längerfristigen Zeitraum in die Wissenschaft einsteigen, werden damit konfrontiert, dass sich allerdings die Berufschancen bei einem Umstieg aus der Wissenschaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit zunehmender Verweildauer im Bereich der Forschung verschlechtern (Enders 1996: 223). Das wiederum bedeutet, dass der Weg in die Wissenschaft zur Sackgasse werden kann. Ein zu später Umstieg kann dann zur Folge haben, dass dort die Beschäftigungsmöglichkeiten vor allem in Form der seit den 1970er Jahren zunehmenden atypischen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen (vgl. Dietz/Walwei 2006; Fuchs 2003: 153f.; Keller/Seifert 1995: 234f.). Demnach muss ein Nachwuchswissenschaftler sich immer vergegenwärtigen, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt allgemein sich ihm günstiger darbietet als diejenige im Wissenschaftsbereich.

Für die Frage nach dem Verbleib in der Wissenschaft dürften die Einschätzungen über die Arbeitsmarktlage insgesamt eine wichtige Rolle spielen. So ist besonders das Risiko einer Befristung für die Gruppe der Hochschulabsolventen gegenüber den Erwerbstätigen mit mittleren Abschlüssen grundsätzlich erhöht. Dieses erhöhte Risiko lässt sich eher mit demjenigen von gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitnehmern vergleichen (Giesecke/Groß 2002: 97). Sektoral sind die Befristungen typisch „in Branchen mit erheblichen, aber vorher-sagbaren Nachfrageschwankungen und mit hohen Anteilen gering qualifizierter Beschäftigung“ sowie im öffentlichen Dienst (Giesecke/Groß 2007: 85). Im öffentlichen Dienst sind Befristungen das zentrale Instrument zur Steuerung von Umstrukturierungen oder Personalanpassungen unter Vermeidung von Kündigungen. Vor dem Hintergrund der reduzierten oder stagnierenden Grundfinanzierung sowie des wachsenden Anteils von Drittmittel-

finanzierung an den Hochschulen wird deutlich, dass dieses Modell der Personalbedarfsanpassung an die öffentliche Haushaltslage im öffentlichen Dienst insbesondere im Hochschulbereich Anwendung findet.

Für die Beschäftigten ist Unsicherheit in diesem Zusammenhang die zentrale Kategorie. Unsicherheit besteht in einer diffusen Angst vor Veränderungen, Arbeitslosigkeit und Abbruch der Berufslaufbahn. Dieser diffusen Angst stehen positive Erfahrungen mit der inhaltlichen Seite der Arbeit im Wissenschaftsbereich gegenüber. Hierzu zählen unter anderem eine anspruchsvolle und abwechslungsreiche Arbeit und eine grundsätzlich hohe gesellschaftliche Reputation. Für Akademiker bieten sich eine weitgehende Unabhängigkeit und eine starke, individuelle Verhandlungsposition in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten und der autonomen Gestaltung von Arbeitsformen. Das heißt der Wissenschaftsbereich offeriert eine Reihe besonderer Risiken, er bietet aber auch etliche Vorteile und Privilegien.

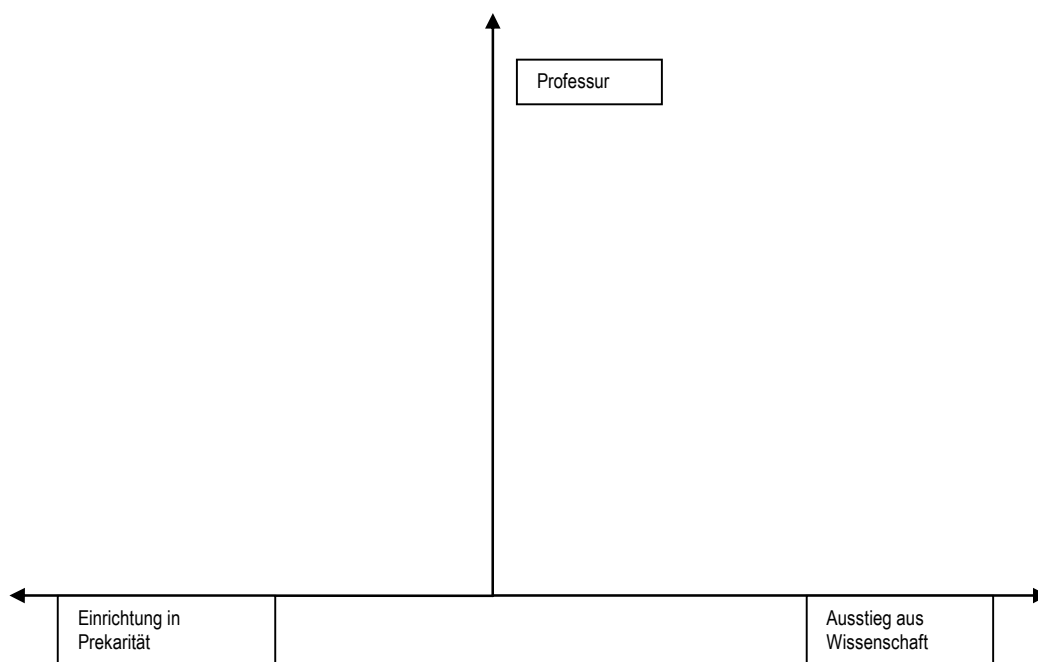


Abb. 1: Handlungsmöglichkeiten im Wissenschaftsbereich

Neben dem traditionellen, idealtypischen Aufstieg im Wissenschaftsbereich auf eine Lebenszeitstelle, vorzugsweise derjenigen der Professur, sind auf der horizontalen Ebene zwei idealtypisch konstruierte Extremwerte beziehungsweise Pole zu finden. Der eine Pol ist definiert durch den Ausstieg aus der Wissenschaft, der andere durch ein Einrichten in den prekären Bedingungen der Wissenschaft.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs ergeben sich also prinzipiell drei Richtungen, in welche sie idealtypisch ihre Karrieren weiterverfolgen können:

1. Fortgesetzte Orientierung auf die Professur: Prekarität ist dabei eine Übergangserscheinung, aus der heraus eine Dauerzeitstelle als Professor möglich wird.
2. Einrichten in der Prekarität: Die prekäre Beschäftigung wird als Dauerzustand angesehen, mit dem man sich arrangieren muss.
3. Ausstieg aus der Wissenschaft: Hierbei wirkt die vorhergehende Möglichkeit als abschreckendes Beispiel.

Wir vermuten, dass es verschiedene Formen des Umgangs mit wissenschaftlicher Prekarität gibt. Außerdem erwarten wir gleichermaßen Zwischenstufen und hybride Formen.

#### **4 Dimensionen prekärer Beschäftigung im Wissenschaftsbereich**

In welche Richtung sich wissenschaftliche Nachwuchskräfte konkret orientieren, hängt unseres Erachtens davon ab, wie die betreffenden Akteure ihre Lage selbst reflektieren. Die Schlüsselfrage ist dabei, ob - und in welcher Hinsicht - sie ihre Lage als prekär ansehen und welche Alternativen offen stehen. Die bereits erwähnte Studie von Brinkmann u.a. (2006) geht dabei von einem mehrdimensionalen Charakter von Prekarität aus. Sie untersucht eine reproduktiv-materielle, eine sozial-kommunikative, eine rechtlich-institutionelle, eine Status- und Anerkennungsdimension sowie eine Dimension der Arbeitsinhalte. Diesen Zugriff haben wir übernommen, da insbesondere die subjektive Wahrnehmung von Prekarität im Wissenschaftsbereich erfassbar wird. Wie die folgende Tabelle zeigt, haben wir für unsere Untersuchung diese Dimensionen mit wissenschaftsspezifischen Indikatoren unterlegt.

Tab. 1: Dimensionen von Prekarität im Wissenschaftsbereich

<p>(1) <u>Reproduktiv-materielle Dimension</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensplanung kann nicht über längeren Zeitraum erfolgen</li> <li>• Größere Anschaffungen (Haus, Auto) sind nicht möglich</li> <li>• Familienplanung wird behindert (insbesondere geschlechtsspezifisch untersuchen)</li> <li>• Vermögen kann nicht aufgebaut werden oder muss sogar eingesetzt werden, um Forschungserfolg sicher zu stellen</li> <li>• Materielle Lage bleibt hinter eigenen Erwartungen oder derjenigen der Vergleichsaltersgruppe zurück</li> </ul>
<p>(2) <u>Sozial-kommunikative Dimension</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelkämpfer, Projektmitarbeiter</li> <li>• Kaum Kontakt zu „Kollegen“, wenn keine Lehrverpflichtung</li> <li>• Homogenes Milieu</li> <li>• Keine geregelten Arbeitszeiten</li> <li>• Auflösung und Verlust des vorherigen Studenumfeld</li> <li>• Abhängigkeit von Doktorvater/Doktormutter/Lehrstuhlinhaber</li> <li>• Fehlende soziale Netzwerke für berufliches Fortkommen</li> </ul>
<p>(3) <u>Rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlender oder verminderte Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung</li> <li>• Kündigungsschutz</li> <li>• Interessenvertretung innerhalb der Forschungseinrichtungen setzt sich nicht für Beschäftigte ein</li> <li>• Fehlende gewerkschaftliche oder berufsständische Interessenvertretung</li> <li>• Beteiligungsmöglichkeiten in wissenschaftlichen Vereinigungen (DVPW, DGS u.a.)</li> <li>• Vertragslaufzeit</li> </ul>
<p>(4) <u>Status- und Anerkennungsdimension</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Außen ist Tätigkeit schwer vermittelbar</li> <li>• Es gibt kein Berufsbild „Doktorand“</li> <li>• Diskrepanz zwischen dem „Ist“ = Hochschulabschluss und dem „Sein“ = wiss. Hilfskraft o. ä.</li> <li>• Innerhalb der Uni-Hierarchie unterer Rang</li> </ul>
<p>(5) <u>Arbeitsinhaltliche Dimension</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezialist/in für ein bestimmtes Thema (Überqualifizierung)</li> <li>• Andere Fähigkeiten werden vernachlässigt</li> <li>• Nicht Abschalten können</li> <li>• Verlust des Privatlebens</li> <li>• Entwertung von Qualifikationen aus Studium, die nicht für den wissenschaftlichen Prozess verwertet werden können.</li> </ul>

Wir haben bereits dargelegt, dass die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses gemessen am allgemeinen, wie am spezifisch akademischen Normalarbeitsverhältnis als überwiegend atypisch einzustufen ist. Insofern wohnt dieser Arbeit ein Prekaritätspotential inne. In dieser Untersuchung gilt es zu überprüfen, ob und in welcher Form dieses von den Betroffenen wahrgenommen und problematisiert wird. Wir rekonstruieren also Wahrnehmungen und Einschätzungen.

Die Reflexion der eigenen Lage und der Umgang damit ist in der Forschung bislang nur unzureichend berücksichtigt worden. In den Klassikern der Wissenschaftssoziologie (z.B. Eulenburg 1908, Plessner 1924; Weber 1930) geschah dies vor allem theoretisch. Auf der empirischen Seite lieferte die unter der Leitung Helmuth Plessners entstandene Göttinger Professorenstudie (Asemissen u.a. 1956 bzw. Busch 1956) wichtiges Material. In späteren Untersuchungen war hierin die Analyse des akademischen Mittelbaus vielfach problematisch, da vor dem Hintergrund der starken Stellung der Professoren die Bereitschaft über

die eigene Lage zu sprechen sehr eingeschränkt war. Abgesehen von einigen qualifikations- und professionsbezogenen Arbeiten (u.a. Wilhelm 1978) steht die Forschung über den wissenschaftlichen Nachwuchs zu einem überwiegenden Teil im zeitlichen Zusammenhang mit Novellierungen des Hochschuldienstrechts (siehe dazu auch den Beitrag von Krüsemann in diesem Heft), beziehungsweise den Finanzierungsformen der Qualifizierung. So handeln einige Studien die Übergangssituation nach der Hochschulausbildung ab (Kerst/Minks 2005; Briedis/Minks 2004; Brüderl/Reimer 2002 mit weiteren Nachweisen) und eine andere Reihe an Studien thematisiert die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses allgemein (Bochow/Joas 1987; Holtkamp u.a. 1986; Holtkamp 2000; Enders 1996, 2002, 2003). Schließlich ergänzen Evaluationen von Institutionen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung noch die Informationen über den Verbleib nach Abschluss einer Qualifikation (Enders/Mugabushka 2005; Frohwieser u.a. 2006; Funke u.a. 1986). Dieses überwiegend quantitativ ermittelte Material lässt jedoch nicht dezidiert und zugespitzt Rückschlüsse über die Prekarität der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich zu.

## **5 Fallauswahl**

Wir wissen, dass es beim Forschungsbetrieb erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Fächern und den einzelnen Standorten gibt. Wegen des explorativen Charakters unserer Arbeit haben wir uns daher exemplarisch auf drei verschiedene Fächer mit unterschiedlichen Traditionen und Arbeitsmarktorientierungen festgelegt, die ihrerseits einen bestimmten Ausschnitt aus dem Wissenschaftssektor liefern und prinzipiell einem Vergleich zugänglich gemacht werden können. Natur- und Ingenieurwissenschaften haben wir dabei ebenso wie die Medizin ausgespart, da in diesen Fächern wissenschaftlicher Nachwuchs stärker auch im Zusammenhang mit privatwirtschaftlichem Engagement ausgebildet wird oder die Promotion de facto integrierter Teil der Primärausbildung ist.

### **5.1 Fachauswahl**

Unsere Wahl fiel zum ersten auf die Germanistik als klassische Philologie mit deutlichem Ausbildungsbezug für den staatlichen Arbeitsmarkt, insbesondere für das Lehramt. Die Promotionsintensität, gemessen als Zahl der abgeschlossenen Promotionen in Relation zur Zahl der Diplom-, Magister- und Staatsprüfungen ohne Lehramt, ist sowohl in Bezug auf alle Fächer (ohne Medizin) als auch auf die Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaftler unterdurchschnittlich und beträgt knapp ein Zehntel (Janson u.a. 2007: 70).

Als zweites Fach wurde mit der Politikwissenschaft ein „junges Fach mit alter Tradition“ (Alemann 1995: 22), welches anders als die Germanistik kein „natürliches“ Berufsfeld aufweist. Geringe Arbeitslosenquoten, hohe Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf und ein breit gefächertes Tätigkeitsfeld werden dennoch regelmäßig festgestellt (o.V. 2003).

Obgleich sich für Politikwissenschaftler außerhalb des Wissenschaftsbereichs recht gute Berufsperspektiven ergeben, schließen Politik- und Sozialwissenschaftler insgesamt überdurchschnittlich oft eine Promotion ab. Die Promotionsintensität beträgt über ein Sechstel, liegt damit leicht über dem Schnitt aller Fächer (ohne Medizin) und doppelt so hoch wie der Schnitt der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (Janson u.a. 2007: 70).

Als drittes Fach haben wir uns für die Wirtschaftswissenschaften entschieden. Dieses Fach besitzt gegenüber den beiden anderen Fächern eine bessere personelle Ausstattung je Professor, die vor allem auf eine höhere Grundausstattung zurückzuführen ist (s. dazu Dölle u.a. 2007). Dieses, vor allem in die Bereiche Betriebs- und Volkswirtschaftslehre unterteilte, Fach<sup>1</sup> weist eine hohe Arbeitsmarktorientierung auf und besitzt bei der Studienfachwahl eine sehr hohe Präferenz. Die Betriebswirtschaftsabsolventen der Universitäten konkurrieren zudem auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit jenen aus den Fachhochschulen. Mit knapp sechs Prozent schließen nur wenige Absolventen der Wirtschaftswissenschaften eine Promotion im Anschluss an ihr Studium ab. Lediglich das Fach Kunst/Kunstwissenschaft weist einen ähnlich niedrigen und nur das Fach Sport weist einen geringeren Wert auf (Janson u.a. 2007: 70).

## 5.2 Räumliche Differenzierung

Wir haben neben dem fachlichen Kontrast auch einen räumlichen einbezogen.<sup>2</sup> Wir vermuteten, dass je nach regionalen Umfeldbedingungen unterschiedliche Strategien des Prekaritätsmanagements anzutreffen sind. Konzentrieren sich die Berufsperspektiven vor allem auf die Forschung mangels privatwirtschaftlicher Alternativen, so vermuteten wir eine besonders ausgeprägte Prekaritätsdynamik in der Wahrnehmung der Betroffenen. Beständen am Standort der Forschungseinrichtung jedoch Ausweichmöglichkeiten in andere Tätigkeitsbereiche, so könnte die Prekaritätswahrnehmung dort gemildert sein, da Umstiege in andere Bereiche am selben Ort eine realistische Perspektive darstellten. Letztgenanntes könnte darüber hinaus auch auf die Forschungseinrichtung rückwirken, da auf dem Arbeitsmarkt diese stärker bestrebt sein müsste, die Wissenschaftler zu halten.

Aus diesen Überlegungen heraus haben wir eines der auszuwählenden Institute in einer Stadt oder Region gewählt, in welcher die Universität eine untergeordnete Rolle für die Wirtschaftsentwicklung spielt, somit die Möglichkeiten eines Ausstiegs aus der Wissenschaft leichter möglich sind, ohne regional mobil zu werden. In Anbetracht des nicht klar struk-

---

<sup>1</sup> Hinzu kommen noch an einzelnen Universitäten Fächer wie Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik oder Wirtschaftspädagogik.

<sup>2</sup> Wenn wir im Folgenden vereinzelt Detailinformationen über den regionalen Arbeitsmarkt ohne Angaben einer Quelle geben, so hat das den Hintergrund, dass wir die Anonymität der Befragungen wahren wollen. Eine Quellenangabe, welche eindeutig einen bestimmten Universitätsstandort benennt, würde zur Folge haben, dass wir unmittelbar angegeben würden, wen wir interviewt hätten.

turierten Marktes für Politikwissenschaftler erwarten wir, dass gerade deswegen der Ausstieg aus der Wissenschaft dann wahrscheinlicher wird, wenn in der Region ein entsprechendes Arbeitsangebot besteht. Wir haben uns deswegen entschlossen, das politikwissenschaftliche Institut in einer solchen größeren Stadt auszuwählen. Hierbei handelt es sich um eine Großstadt mit einer heterogen strukturierten Wirtschaft, die vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet. Die Arbeitslosigkeit konzentriert sich in der Stadt dabei vorwiegend auf geringer qualifizierte Personen als auf solche mit Hochschulabschluss.

Für die Germanistik haben wir einen Standort ausgewählt, an welchem abseits der Universität keine bedeutenden Wertschöpfungseinheiten zu finden sind. Wir erhalten somit eine besonders starke Kontrastierung zum ersten Fall. Wir unterstellten, dass Germanisten in einer kleinen Universitätsstadt große Schwierigkeiten haben, außerhalb des Wissenschaftsbereichs beruflich Fuß zu fassen und sich deswegen im Wissenschaftsbereich notfalls auch in einer prekären Tätigkeit einrichten.

Bei der Wirtschaftswissenschaft wiederum haben wir mit einem ostdeutschen Standort eine sehr besondere Konstellation ausgewählt. Während das Fach beziehungsweise die Fächer selber gute Beschäftigungsperspektiven eröffnen, sind auf dem regionalen Arbeitsmarkt immer noch die Folgen des wirtschaftlichen Transformationsprozess der Wendejahre 1989ff sichtbar. Allerdings gibt es regionale Differenzen. Einige der ostdeutschen Regionen haben wirtschaftlich zu Westdeutschland aufgeschlossen, oder weisen eine eindeutig positive wirtschaftliche Entwicklung auf. Vorzugsweise sind dies Standorte mit Forschungseinrichtungen (so z.B. für Sachsen Ragnitz 2004: 30; Arbeitsgruppe alternative Wirtschaftspolitik 2006: 177; Jakszentis/Hilpert 2005: 56f).

Wir haben, um die Fragilität dieser Entwicklungslinien besonders gut herauszuarbeiten, ein wirtschaftswissenschaftliches Institut herausgesucht, welches nach unserer Einschätzung einer solchen ostdeutschen Wachstumsregion grundsätzlich zuzuordnen ist. Wir vermuten, dass hier die Ambivalenz der Nachwuchswissenschaftler am größten sein wird, da sie zwar Alternativen zum Wissenschaftsbetrieb besitzen, welche sich auch teilweise in der Region befinden, zugleich allerdings ist ihnen bekannt, welche allgemeinen Schwierigkeiten sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt ergeben.

Bei allen drei Fällen bestehen in der Region auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die in mehr oder weniger enger Kooperation mit den jeweiligen Hochschulen stehen. Wir haben bei der Auswahl der Gesprächsteilnehmer auch versucht, diesem Umstand Rechnung zu tragen. In den Fällen 2 und 3 interviewten wir dezidiert Wissenschaftler, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im regionalen Umfeld ihre Promotion erstellen beziehungsweise erstellten oder für diese Einrichtungen während ihres Studiums als Hilfskräfte arbeiteten. Im Fall 1 gelang uns dieses nicht.

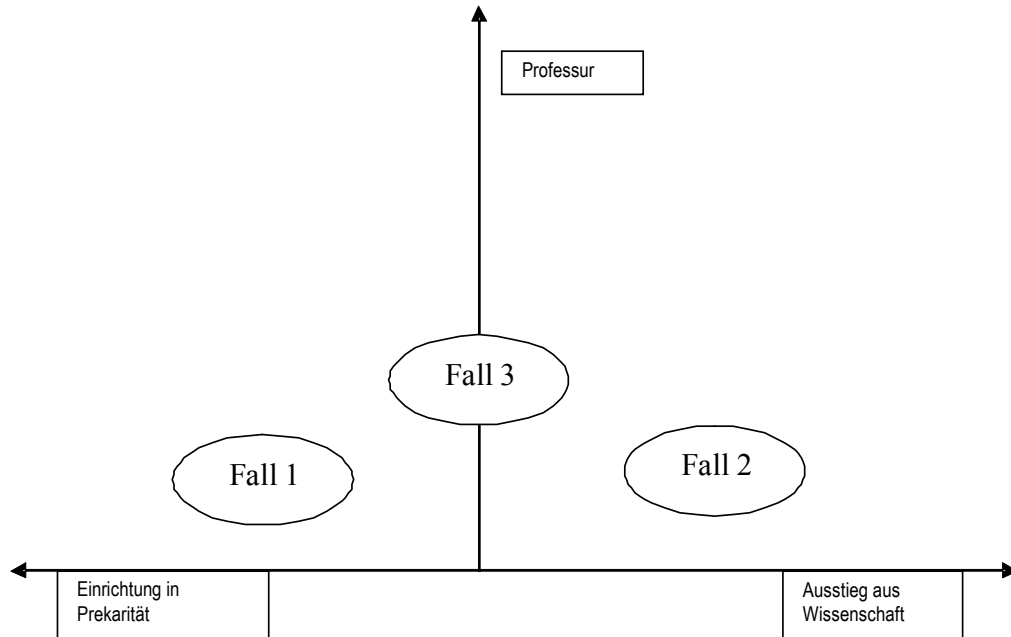


Abb. 2: Idealtypischer Umgang mit den Handlungsdimensionen

Tab. 2: Übersicht zur Fallauswahl

<i>Fach</i>	<i>Region</i>	<i>Fachliche Situation Arbeitsmarkt</i>	<i>Regionale Situation Arbeitsmarkt</i>
Germanistik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universität Hauptarbeitgeber</li> <li>• Region wirtschaftlich eher schwach</li> <li>• Westdeutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsadäquate Tätigkeit im Kontext des Faches eher mäßig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternativen zur Wissenschaft eher gering</li> </ul>
Politikwissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Großstadtregion</li> <li>• Wirtschaftlich eher stark</li> <li>• Westdeutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine genauen ausbildungsadäquaten Tätigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Große Zahl an Alternativen zur Wissenschaft für Hochqualifizierte</li> </ul>
Wirtschaftswissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universität wichtiger, aber nicht einziger Arbeitgeber in der Region</li> <li>• Wachstumsregion</li> <li>• Ostdeutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Beschäftigungsmöglichkeiten im studierten Tätigkeitsfeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmarkt insgesamt angespannt, aber mit Entwicklungsmöglichkeiten</li> </ul>



Unter Berücksichtigung unserer theoretischen Vorüberlegungen vermuteten wir, dass sich die jeweiligen Fälle idealtypisch innerhalb der skizzierten Handlungsdimensionen verorten ließen. In der empirischen Bestandsaufnahme galt es, diese Vermutungen nun zu überprüfen.

## **6 Methodisches Vorgehen**

Wir haben eine themenzentrierte, beziehungsweise fokussierte Befragungsweise (Merton/Kendall 1979) gewählt. Insgesamt führten wir 19 Interviews mit Personen, die sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase befanden (Promotion, Habilitation) und über befristete Verträge oder über befristete Finanzierungen verfügten (z.B. Stipendien). Um vorab ein Verständnis für die Problematiken der einzelnen Einrichtungen zu erhalten, haben wir zusätzlich in den Fällen 2 und 3 Experteninterviews mit den Direktoren der Einrichtungen geführt. Ferner haben wir im Fall 1 eine Gruppendiskussion mit Absolventen des Faches an den jeweiligen Standorten geführt. Diese Experteninterviews hatten dabei sowohl explorativen, als auch systematisierenden Charakter (zur Begrifflichkeit siehe auch Bogner/Menz 2001).

Für sämtliche Gesprächsformen galt, dass gemäß der anerkannten Forschungsethik in der qualitativen Forschung (Hopf 2004) allen Gesprächsteilnehmern bereits im Vorfeld eine entsprechende Anonymisierung zugesichert worden ist, damit freier und unbefangener über die eigene Situation berichtet werden konnte. Um die Gesprächsführung und Auswertung transparent zu machen, legten wir allen Interviewpartnern die Forschungsfrage, das Forschungsinteresse und die Hintergründe der Studie vor dem Gespräch dar. Wir hofften so, das Interesse für unsere Forschungsfrage nachhaltig bei den Befragten zu wecken.

Die Gesprächsverläufe an Hand eines Leitfadens wurden stichwortartig protokolliert. Die Fragen wurden dabei flexibel eingesetzt, um einen Gesprächsfluss nicht zu behindern.

Die Auswertung und Analyse der Interviews erfolgte unter Einsatz der bereits erläuterten Dimensionen für die prekäre Beschäftigung. Wir erhielten durch die Zuordnung der Interviewaussagen zu diesen Dimensionen bereits einen ersten Überblick, welche Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten sich bei den drei Untersuchungsfällen ergeben.

Wir haben versucht, Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten der jeweiligen Interviews herauszuarbeiten und haben diejenigen Interviews zusammengefasst, die uns vergleichbar erschienen. Dazu haben wir versucht vergleichbare Lebensläufe und Lebensentwürfe einander zuzuordnen. Wir haben nach diesen Zuordnungen versucht, von den Einzelfällen zu abstrahieren und so Typologien zu beschreiben, welche sowohl weitergehenden qualitativen, wie quantitativen Untersuchungen zugänglich sind. In einem weiteren Durchgang haben wir das vorhandene Material nochmals unter dem Gesichtspunkt der Prekarität betrachtet und versucht Unstimmigkeiten bei den Typologien ausfindig zu machen. Wir haben sodann das Material nochmals neu geordnet. Schließlich haben wir unter Zuhilfenahme verfügbarer

quantitativer Daten versucht unsere Typologien nochmals zu stützen und insofern auch zu validieren.

Diese so entwickelten Typologien liefern im Ergebnis einen Eindruck über Entwicklungsprozesse und können zum Ausgangspunkt einer grundsätzlichen Debatte über die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden.

Besonders wichtig erschien vielen unserer Interviewpartnern die strikte Wahrung der Anonymität und der Verschlüsselung der Interviewinhalte. Besonders im Fall 3 stach dieses sehr deutlich hervor.

In allen drei Fällen konnten wir verschiedene Formen der Finanzierung der Qualifikationsphase (Planstelle, Stipendium, Lehraufträge, Hilfskraftstellen etc.) finden. Im Fall 3 überwiegen als einzigem Fall Anstellungen an der Universität auf Planstellen. Wie bereits festgestellt, sind Wirtschaftswissenschaften jedoch durch die bessere Grundausstattung diesbezüglich insgesamt gegenüber den anderen Fächern etwas begünstigt.

## **7 Typologien**

Während wir idealtypisch von drei Typen des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung ausgegangen sind, haben wir in den Interviews fünf Typologien ermitteln können:

- den Prekaritätsmanager,
- den karriereorientierten Idealisten,
- die fragile Mitte,
- den Gelegenheitswissenschaftler,
- den Übergangswissenschaftler.

### **7.1 Prekaritätsmanager**

Der Prekaritätsmanager entspricht im Wesentlichen jener Idealtypologie, die wir für den Fall 1 angenommen haben. Der Prekaritätsmanager hat sein Studium bereits in Kenntnis dessen begonnen, dass berufliche Perspektiven unter Umständen in einer prekären Beschäftigung enden könnten. Er hat zwar vor diesem Hintergrund erwogen, verbliebene Sicherheitsoptionen wahrzunehmen und beispielsweise auf Lehramtsexamen studiert, dann allerdings entweder auf ein Magisterstudium gewechselt oder die Möglichkeit nicht wahrgenommen, anschließend das Referendariat zu absolvieren, da ihm der Einstieg in eine wissenschaftliche Tätigkeit dank guter Referenzen leicht eröffnet wurde. Sein besonderes fachliches Interesse ist seitens der Professoren gefördert worden. Auch sein Elternhaus, akademisch vorgebildet und materiell solvent, hat ihn bei diesem Weg sehr unterstützt.

Der Prekaritätsmanager besaß die Möglichkeiten auf einer Stelle an der Universität oder im Umfeld der Universität zu promovieren. Dabei kamen neben Planstellen auch Projektstellen

oder die Arbeit als wissenschaftliche Hilfskraft in Frage. Hieran schlossen sich weitere befristete Tätigkeiten an, während derer der Prekaritätsmanager bereit war, weit reichende Entscheidungen in seinem Privatleben zu treffen und entschied sich in Kenntnis der relativen Unsicherheit seines Beschäftigungsverhältnisses zur Familiengründung oder zum Kauf von Wohneigentum und ging dazu längerfristige Verbindlichkeiten ein. Das heißt, obwohl er eigentlich in reproduktiv-materieller Dimension Probleme haben müsste, längerfristige Pläne zu schmieden, empfindet er bereits kurzzeitige Sicherheiten als Perspektive.

Wir fanden den Prekaritätsmanager nur im Fall 1. Dies entspricht unserer vorab getroffenen Vermutung, wonach die Konstellation des Falles 1 einen derartigen Typus idealtypisch hervorbringt. Die Habilitandenstudie des bayrischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung stützt dies mit dem Hinweis darauf, dass es in den Geistes- aber auch in den Naturwissenschaften als jede fünfte Habilitation mehr als sechs Jahre bis zum Abschluss braucht (Berning u.a. 2001: 34). Folglich sind leichter Wissenschaftler in unsicheren Übergangslagen zu finden.

Wir mussten feststellen, dass wir in den Fällen 2 und 3 induktiv auf die Existenz solcher prekären Wissenschaftsbiographien schließen konnten, wenn nämlich bei Gesprächen auf derartige Beispiele aus dem eigenen Bekanntenkreis verwiesen wurden. Es könnte sein, dass kein Prekaritätsmanager in den Fällen 2 und 3 zum Gespräch bereit war, weil hier möglicherweise keine Kultur des offenen Umgangs mit prekärer Beschäftigung besteht. Hierfür sprechen die Schwierigkeiten, die wir hatten, im Fall 3 Interviews zu vereinbaren, während sich im Fall 1 gerade diejenigen zurückmeldeten, die von prekärer Arbeit betroffen waren. Es scheint also in den Geisteswissenschaften eine stärkere Bereitschaft zu geben, sich selbst mit prekären Potenzialen auseinanderzusetzen.

In den Wirtschaftswissenschaften eröffnen sich hingegen sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten mit soliden Verdienstperspektiven, und der Markt für Politikwissenschaftler scheint weit besser zu sein als sein Ruf, während Geisteswissenschaftler wohl unvermindert Schwierigkeiten haben, ein klar umrissenes Berufsbild zu beschreiben und damit auch Alternativen zur Wissenschaftskarriere wahrzunehmen. Daraus folgt, dass diejenigen im Fall 2 und 3, die sich in einer prekären Lage sehen, befürchten, dass sie als Verlierer wahrgenommen werden könnten und sich deswegen einem reflektierenden Gespräch hierüber verweigern.

Der Prekaritätsmanager sieht im Fall 1 vor dem Hintergrund seines fachlichen Profils in der Position befristeter Beschäftigung eine große Absicherung im Vergleich zu dem, was er auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Universität erwartet. Außerhalb der Universität müssen Absolventen versuchen über Praktika oder kurzzeitige Beschäftigung in der Privatwirtschaft einen Zugang zu einem Beruf zu finden. Insofern bietet der Verbleib an der Hochschule kurzzeitige Sicherheiten und zudem auch noch qualifikationsadäquate Beschäftigung. Trotzdem verzichtet ein Teil der Absolventen in der Germanistik auf diese Möglichkeit, da sie

befürchten, in eine Sackgasse zu geraten. So sehen einzelne Absolventen in den Magisterstudiengängen die Hochschulkarriere dann in erster Linie als Notnagel, wenn andere (prekäre) Formen des Berufseinstiegs entfallen sollten. Dieses Ergebnis legte jedenfalls das Gruppengespräch nahe.

Möglich erscheint uns außerdem auch, dass es eine Verdrängung des Phänomens gibt. So schilderten uns Prekaritätsmanager, dass sie und Bekannte die Lage der prekären Beschäftigung erst dann als solche empfunden hatten, als die Befristungsgrenzen fast erreicht wurden oder Beschäftigungsverhältnisse ohne Folgetätigkeiten einfach ausliefen.

Der Prekaritätsmanager orientiert sich auf eine mögliche Professur und publiziert dazu in den einschlägigen Journalen und Magazinen, nimmt an Konferenzen teil und organisiert selber Tagungen, vertritt seine Interessen in den Gremien der Hochschule oder engagiert sich in den wissenschaftlichen Vereinigungen seines Fachs. Mit all diesen Aktivitäten engt sich mehr und mehr der Freundes- und Bekanntenkreis im außerwissenschaftlichen Bereich ein.

Dem Prekaritätsmanager sind dabei die Altersgrenzen mancher Landeshochschulgesetze ebenso bekannt, wie er das Ende seiner Befristungszeit und die Befristungsobergrenzen fürchtet. Hinweise darauf, welchen bildungspolitischen Sinn die Befristungsregelungen hatten, empfindet er als „zynisch.“ Er sieht in den Befristungen „Berufsverbote“, hält die Regelungen vor dem Hintergrund eigener Befristungszeiten für eine „Katastrophe.“ Dieses Urteil verfestigt sich umso mehr, je näher er an die Befristungsgrenzen gerät und er feststellen muss, dass die anfangs so aussichtsreiche Professur doch in weite Ferne gerückt zu sein scheint und Alternativen sich mehr und mehr erledigt haben, da er in arbeitsinhaltlicher Dimension bereits thematisch zu festgelegt ist. So sehen die Prekaritätsmanager ihre Chancen, außerhalb der Wissenschaft beruflich Fuß zu fassen als schlecht an, da sie sich für überqualifiziert halten.

Mit zunehmender Verbleibszeit im Wissenschaftsbetrieb treten beim Prekaritätsmanager Zweifel darüber auf, wie sein Leben und seine berufliche Tätigkeit weitergehen könnten. Dabei ist der Prekaritätsmanager schon redlich bemüht, sich allumfassend im Wissenschaftsbereich einzubringen und Gelegenheiten zu erschließen. Er bewirbt sich auf freie Stellen, oder schaut sich nach Drittmittelquellen um. Der Prekaritätsmanager hat dabei im Verlauf seiner wissenschaftlichen Laufbahn wiederholt an Ausstiege aus dem Wissenschaftsbereich gedacht. Dabei hat er günstige Gelegenheiten entweder in der Hoffnung verstreichen lassen, doch im Wissenschaftsbereich dauerhaft tätig werden zu dürfen, oder er hat erkennen müssen, dass er mit zunehmender Qualifikationsstufe mehr und mehr spezialisiert wurde und dass ihn potenzielle Arbeitgeber außerhalb des Wissenschaftsbereichs bereits als überqualifiziert ansahen. Der Prekaritätsmanager ist am Anfang seiner wissenschaftlichen Laufbahn noch fasziniert von der zwar vagen, aber doch greifbaren Hoffnung auf eine dauerhafte Tätigkeit im Wissenschaftsbereich. Im Laufe der Zeit wird aus Faszination dann Frustration.

Die Befristungszeiten waren ihnen ursprünglich als Brücke in die Lebensstellung angeboten worden. Prekaritätsmanager erleben, dass sie aber eingesperrt sind in befristeten Stellen und sie fürchten den „Drehtüreffekt“ (Dietz/Walwei 2007b: 174), der sie in die Arbeitslosigkeit bringen kann.

Prekaritätsmanager sichern ihre Existenz auch dadurch ab, dass der jeweilige Lebenspartner, die jeweilige Lebenspartnerin, einen Beruf nachgeht, der dauerhaft ein Auskommen sichert. Der jeweilige Partner hat dazu mitunter selbst eine wissenschaftliche Laufbahn ausgeschlagen, um für die gemeinsame Familie die Sorge zu übernehmen. Dadurch mindert der Prekaritätsmanager sein prekäres Potenzial in der rechtlich-institutionellen ebenso, wie in der reproduktiv-materiellen Dimension ab beziehungsweise verlagert es.

Räumlich hat er sich darauf eingestellt, mobil bleiben zu müssen, wobei es ihm große Sorge bereitet, eigenen Kindern einen Schulwechsel zuzumuten.

## **7.2 Karriereorientierter Idealist**

Der karriereorientierte Idealist ist sehr von sich und seiner Qualifikation überzeugt. Er hat nach einem guten Schulabschluss zügig sein Studium absolviert, wobei ihm die Regelstudienzeit Obergrenze ist. Seine Fächerkombination hat er ausschließlich daran ausgerichtet, was ihn inhaltlich interessiert. Erfolg im Studium ist ihm der sichere Schritt in eine auskömmliche Berufstätigkeit, unabhängig vom studierten Fach. Er sieht es als logisch an, dass hiernach das Angebot folgte, an einem Lehrstuhl angestellt zu werden. Der karriereorientierte Idealist hat selten ein konkretes Berufsziel vor Augen, er favorisiert aber eine berufliche Anstellung innerhalb der Universität. Er ist davon überzeugt, dass er prinzipiell auch außerhalb der Wissenschaft reüssieren kann und ist sich über die jeweiligen Schwierigkeiten der Berufseinmündung prinzipiell bewusst. Er verbindet seinen Verbleib in der Universität daher mit der klaren Option, dort Erfolg zu haben.

Karriereorientierte Idealisten suchen sich eine solche Promotionstätigkeit nicht zwingend an ihrer Studienuniversität aus. Eine exponierte Stellung derjenigen Universität, an der sie promovieren, ist ihnen wichtig, aber nicht alleine ausschlaggebend. Vielfach kennen sie ihren Doktorvater bereits aus der Lehre an ihrem Studienort. Dort nahm dieser eine Vertretungsprofessur wahr, hielt Vorträge oder Kolloquien ab, oder arbeitete dort vor einem Ruf als Assistent. Dem karriereorientierten Idealisten kommt es darauf an, im Umfeld und in Kooperation mit seinem wissenschaftlichen Mentor arbeiten zu können. Stimmen die Rahmenbedingungen an der jeweiligen Studienuniversität, verbleibt der karriereorientierte Idealist auch dort, sucht dann aber Anschluss an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Der karriereorientierte Idealist ist bereit, in der sozial-kommunikativen Dimension Abstriche in Kauf zu nehmen. Diesen Mangel kompensiert er, in dem er Kontakte zu seinen Studienkollegen aufrecht erhält und versucht, Anschluss an den Lehrstuhl zu finden.

Der karriereorientierte Idealist empfindet die reproduktiv-materielle Dimension seines Handelns durchaus als prekär. Immerhin entspricht sein Verdienst nicht dem, was eigentlich seiner Qualifikation entspricht. Grundsätzlich akzeptiert er diese Lage jedoch als Übergangslage. Dafür ist er einverstanden, zunächst auf einer halben Stelle zu arbeiten, was zur Folge hat, dass er sich bei seinen Ausgaben einschränken muss. Er versucht seine materielle Situation noch dadurch ein wenig aufzubessern, dass er außerhalb der Wissenschaft publiziert und vorträgt. Der karriereorientierte Idealist scheut feste Bindungen, plant keine Familie, erwirbt kein Wohneigentum und sorgt nicht für das Alter vor, so lange er kein gesichertes Einkommen hat.

Der karriereorientierte Idealist befürchtet ausgeprägt in den Fällen 1 und 3 schon während der Promotion in arbeitsinhaltlicher Dimension durch seine Spezialisierung auf ein bestimmtes Thema in eine prekäre Lage abzurutschen. Im Fall 2 wird dieses eher negiert. Wir führen dieses darauf zurück, dass karriereorientierte Idealisten in der Wirtschaftswissenschaft, wie in der Germanistik durch ihre Promotion eine besondere Vertiefung eines Teilbereichs oder sehr spezifische Fragestellungen innerhalb des Fachs vornehmen. Da dieser Teilbereich beispielsweise im Rahmen von Masterstudiengängen bereits ein eigenes Studienfach darstellt, wird die Promotion als besondere Spezialisierung gewertet. Politologen hingegen vertiefen ihr Wissen eben nur in einem Teilbereich des gesamten Faches und sind nach ihrer Promotion nicht zwingend derart spezialisiert. Eine Ausnahme stellen jedoch jene karriereorientierten Idealisten dar, die in strukturierten Promotionsprogrammen arbeiten und hier eine besonders exponierte Wissenschaftsorientierung an den Tag legen. Hier wird auch in arbeitsinhaltlicher Hinsicht die eigene Lage als prekär eingeschätzt.

Im Rahmen seiner Karriereorientierung erachtet er es als sinnvoll, Hilfstätigkeiten und Zuarbeiten für den Doktorvater und Lehrstuhlinhaber zu leisten. Er übernimmt von diesem vereinzelte Vortragsanfragen, bereitet Aufsätze vor, die unter dem Namen seines Betreuers veröffentlicht werden und unterstützt diesen bei der Lehrtätigkeit. Der karriereorientierte Idealist beklagt sich zwar über Zeitmangel bei der Bewältigung der Dissertation und sucht nach Wegen seine Belastungen zu vermindern. Ganz überwiegend arrangiert er sich mit dem Mechanismus der Unterordnung und Zuordnung. Es ist anzunehmen, dass karriereorientierte Idealisten eher zur Minderheit im Wissenschaftsbetrieb gehören. Aus der bayrischen Habilitandenstudie gibt es Angaben darüber, dass über alle Fächer hinweg 76% aller Habilitanden die hierarchische Struktur als Hindernis ihrer Selbstständigkeit ansehen und 46% die Weisungsgebundenheit beklagen (Berning u.a. 2001: 41).

Der karriereorientierte Idealist beklagt sich hierüber nicht, da er nämlich davon ausgeht, dass sich ihm im Gegenzug so der Zugang zu wissenschaftlichen Zirkeln eröffnen werde, welche ihm für spätere Tätigkeiten an der Universität nützlich sein könnten. Dabei verlässt er sich grundsätzlich auf seinen Mentor. Eigene Publikationstätigkeiten in Fachzeitschriften stellt er

ebenso zunächst hinten an, wie er sich in den wissenschaftlichen Vereinigungen zurückhält. Wird er dort dennoch unabhängig von seinem Mentor aktiv, so spielt er seine eigene Bedeutung herunter. Dem karriereorientierten Idealisten genügt es, seine wissenschaftlichen Fähigkeiten in der Zeit nach der Promotion in einschlägigen Journalen und Magazinen zu entfalten.

Bei karriereorientierten Idealisten handelt es sich durchgängig um Männer. Anscheinend ist der hier gewählte Karriereweg in der Wissenschaft keiner, der für Frauen eine besondere Attraktivität beinhaltet. In diesem Zusammenhang ist die zusammenfassende Darstellung von Antonia Kupfer über die Schwierigkeiten von Frauen beim Aufbau einer Wissenschaftskarriere beachtenswert (Kupfer 2004: 155ff) sowie die empirischen Befunde der bayrischen Habilitandenstudie (Berning u.a. 2001: 49f). Meist männlich dominierte Netzwerke haben eine Wissenschaftskultur hervorgebracht, in der Verbindungen, Abhängigkeitsverhältnisse und Kontakte zentral sind, um Stellenbesetzungen langfristig und unabhängig von Leistung und Qualifikation zu realisieren. Dieses scheint Frauen sehr grundlegend abzuschrecken. Genau diesem Modell unterwirft sich der karriereorientierte Idealist jedoch, ja er spricht teilweise offen vom „Deal“ den er mit seinem Mentor eingegangen ist.

Sozialstrukturell setzt sich der Typus des karriereorientierten Idealisten sowohl aus Personen zusammen, in deren Familie die Eltern bereits über einen akademischen Hintergrund verfügten, als auch aus solchen Personen, die einen Bildungsaufstieg vollzogen haben. Letztere gehören allerdings nur dann zur Gruppe der karriereorientierten Idealisten, sofern sie bereits während des Studiums durch ein Stipendium gefördert wurden.

Der karriereorientierte Idealist weiß um die Notwendigkeit und Wichtigkeit seiner eigenen Promotion. Für die Zeit im Anschluss an seinen befristeten Vertrag am Lehrstuhl kennt der karriereorientierte Idealist bereits die Wege, die zur Folgefinanzierung führen. Der Prekariätsmanager ist ihm ein abschreckendes Beispiel. Doch der karriereorientierte Idealist vertraut darauf, nicht so zu werden. Entsprechend wenige Probleme bereiten ihm zunächst die Befristungsregelungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Insgesamt zwölf Jahre hält er für eine auskömmlich lange Zeit. Auch hier ist möglicherweise eine geschlechtsspezifische Haltung festzustellen, die im Einklang mit den Befunden der bayrischen Habilitandenstudie steht. In dieser waren es dezidiert Männer, welche mehrheitlich eine zügige Habilitation als maßgeblich für ihre weitere Karriere empfanden, während zwei Drittel der Frauen dieses dezidiert verneinten (Berning u.a. 2001: 70f.).

Obwohl der karriereorientierte Idealist für sich keinerlei Probleme mit der Befristung sieht, ist er empathisch und kann beurteilen, dass es Konstellationen geben kann, in denen diese Befristungsregelungen zu Problemen führen. Die Situation von Arbeitskollegen ist ihm dabei persönlich eine Warnung. Der karriereorientierte Idealist denkt durchaus darüber nach, ob sein Verbleib an der Hochschule dauerhaft sein kann. Dazu setzt sich der karriereorientierte

Idealist einen Zielzeitpunkt. Gelingt es ihm bis dahin nicht, denjenigen Erfolg (feste Anstellung, Juniorprofessur, Professur) realisiert zu haben, so betont er, dass er konsequent die Alternativen ergreifen würde. Diese können auch in einer wissenschaftlichen Laufbahn außerhalb Deutschlands liegen. Er kann sich aber genauso gut vorstellen, der Wissenschaft den Rücken zu kehren. Fraglich ist, ob seine Orientierung auf die Wissenschaft zu diesem Zeitpunkt noch genügend Alternativen zulässt. Er sucht dazu den Kontakt zu Institutionen, Praktikern oder Medien. Folglich meint der karriereorientierte Idealist sich nicht wie der Prekaritätsmanager auf den Wissenschaftsbereich alleine zu konzentrieren.

Der karriereorientierte Idealist kam in allen Fällen vor. Differenzen bestanden in der Einschätzung der prekären Lage bei der arbeitsinhaltlichen Dimension. Hier wird im Fall 1 und 3 diese Gefahr durchaus gesehen, im Fall 2 nicht. Ansonsten stuft der karriereorientierte Idealist seine Lage zwar ambivalent ein, sieht jedoch in den Rahmenbedingungen an den Hochschulen nur wenige Probleme für sein Fortkommen, obgleich er sich stark eingespannt sieht. Durch die Karriereorientierung und seine klare zeitliche Perspektive meint er, das Risiko zum Prekaritätsmanager zu werden verringern zu können. Allerdings besteht die Gefahr, dass der karriereorientierte Idealist durch seine fachliche Spezialisierung den geplanten Ausstieg aus der Wissenschaft nicht realisieren kann. Dieses hätte dann zur Folge, dass die Lage des karriereorientierten Idealisten mehr und mehr unsicher wird. Das Risiko wächst mit zunehmendem Alter und zunehmenden Verbleib in der Wissenschaft eindeutig.

### **7.3 Die fragile Mitte**

Die fragile Mitte setzt sich aus Nachwuchswissenschaftlern zusammen, die bereits im Studium stringent, eigeninitiativ und karriereorientiert, allerdings nicht alleine in Richtung Wissenschaft studiert haben. Sie haben dabei ihr Studium immer mit Blick auf etwaige Erfordernisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet und ihre Studienfächer, die Studienschwerpunkte und Praktika so ausgewählt, dass sie in irgendeiner Weise für den Arbeitsmarkt adaptionsfähig sind. Die fragile Mitte bedenkt daher bei jedem weitergehenden Qualifikationsschritt gründlich, ob er ihr für den Lebenslauf hilfreich ist. In diesem Stile wird auch eine Wissenschaftslaufbahn dem Grundsatz nach angelegt.

Zur fragilen Mitte zählen diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die auf eigenständige Forschung, eigene Qualifikation und eigenes Fortkommen setzen. Sie emanzipieren sich stärker von ihrem Doktorvater als die karriereorientierten Idealisten. Obwohl die fragile Mitte davon überzeugt ist, dass sich ihre Qualifikation und ihre Aktivitäten in eine adäquate wissenschaftliche Tätigkeit umsetzen lassen, bleibt sie gegenüber einer Wissenschaftskarriere skeptisch. Und sie sieht mit Sorge, dass ihr Lebensplan diffus bleibt und dass ihre Qualifikationen bei zu langem Verbleib in der Wissenschaft entwertet werden könnten.

Verfolgt die fragile Mitte eine Wissenschaftslaufbahn allerdings, so will sie sich unabhängig vom Elternhaus finanzieren. Die fragile Mitte willigt dabei anfangs in der reproduktiv-



materiellen Dimension durchaus in eine prekäre Lage ein. Nimmt diese Dimension zu sehr überhand oder hält die Phase des Übergangs zu lange an, so trägt dieses dazu bei, dass sich Wissenschaftler dieses Typus aus der Wissenschaft zurückziehen oder gar auf die Fortsetzung einer Wissenschaftslaufbahn gänzlich verzichten.

Wissenschaftler der fragilen Mitte orientieren sich für ihre Promotion an der Materie, die sie in ihrer Examensarbeit bereits bearbeitet haben. Dabei sind sie bezogen auf die Materie intrinsisch motiviert. Sie haben zugleich ihr berufliches Fortkommen im Blick. Sie schließen Optionen außerhalb einer Wissenschaftslaufbahn keineswegs aus und wollen diese Optionen nicht durch einen zu langen Verbleib im Wissenschaftsbereich und durch eine etwaige Überqualifikation gefährden.

Sie haben dabei ihren vorherigen Ausbildungsweg stets den jeweiligen Anforderungen an sie selbst, wie den vermutlichen Erwartungen Dritter angepasst. Verlängerte sich die Studienzzeit, hat die fragile Mitte hierfür plausible Gründe. Auslands- oder Praktikumssemester werden dabei ebenso angeführt, wie fehlendes methodisches oder inhaltliches Wissen, welches als unabdingbar für das weitere Vorgehen angesehen wird. Sie vertiefen also ihr Wissen in der Annahme, dass dieses essentiell sei, um beruflichen Erfolg zu erlangen. Sofern es als sinnvoll angesehen wurde, haben sie schließlich vor ihrem Studium eine berufliche Ausbildung absolviert.

So, wie die fragile Mitte ihre Ausbildung angelegt hat, geht sie in ihrer wissenschaftlichen Karriere vor. Sie schließt sich den wissenschaftlichen Fachvereinigungen an, oder baut eigene fachbezogene Netzwerke auf, sie publiziert in einschlägigen Journalen, besucht Konferenzen, sie engagiert sich in Vereinen oder Initiativen, die mit ihrem Thema zu tun haben. Sie vernetzt sich mit denjenigen Wissenschaftlern, welche in einem ähnlichen Themenbereich forschen. Wissenschaftler der fragilen Mitte verinnerlichen für ihre Laufbahn das Konzept des Karrieremanagements, des ‚Wissen warum, wie und wen‘ (Arthur u.a. 1995) und setzen dabei stärker als die karriereorientierten Idealisten auf Eigeninitiative. Sie sind mit der Einbindung in den Hochschulbetrieb tendenziell unzufrieden. Oftmals waren bei den Inhabern von Planstellen Klagen über die Belastungen in der Lehre zu vernehmen.

Wissenschaftler der fragilen Mitte sind zur räumlichen Veränderung immer dann bereit, wenn sie damit günstiger in ein passendes wissenschaftliches oder persönliches Umfeld eingebunden werden. Hieran werden aber sehr strenge Kriterien angelegt. Die fragile Mitte betrachtet hierzu sämtliche Vor- und Nachteile und berücksichtigt sowohl wissenschaftliche wie private Faktoren. Ein mutmaßlich gutes wissenschaftliches Umfeld alleine genügt der fragilen Mitte nicht. Grundsätzlich verbleiben deswegen die meisten auch für die Zeit der Promotion, wie auch der Post-Doc-Phase, an derjenigen Universität, an der sie studiert haben.

Wissenschaftler der fragilen Mitte verzichten für wichtige Qualifikationsschritte auf Freizeit, oder gehen einem Nebenjob nach, falls die Einnahmen aus der wissenschaftlichen Arbeit zum Bestreiten des Lebensunterhalts nicht ausreichen. Sie suchen nach Wegen, um ihre Familie, beziehungsweise ihr privates Umfeld möglichst mit ihrem beruflich-wissenschaftlichem Fortkommen zu vereinbaren. Sie sind bereit, dafür bis an die Grenze der Erschöpfung zu gehen. In sozial-kommunikativer Hinsicht empfinden sie ihre Lage meistens als prekär. Sie sehen für ihr wissenschaftliches Fortkommen die unsicheren Beschäftigungsformen und die Befristungen durchaus als Problem an. Sie finden dabei Wege, um in rechtlich-institutioneller Hinsicht Prekarität zu vermeiden, etwa in dem die Absicherung durch die Sozialversicherung bestmöglich ausgestaltet wird. Die fragile Mitte hat dabei aber immer die Gefahren durch den Verbleib in einer solchen Lage vor Augen.

Sie sehen im privaten Umfeld und in der Planung des gesamten Lebenslaufes erhebliche Probleme mit diesen Rahmenbedingungen verbunden. Die Befristungsklauseln werden als prinzipielles Hindernis angesehen, um private Dispositionen wie Familiengründung, Wohnungseigentum erwerben oder Rentenvorsorge zu realisieren. Dieser Punkt führt dazu, dass die fragilen Mitte mit der Zeit latent zweifelt, ob sie in Anbetracht ihres gesamten bisherigen Lebenslaufs nach Abschluss ihrer laufenden Qualifikationsphase in der Wissenschaft verbleiben soll. Dabei spielt auch die soziale Herkunft eine Rolle. Sofern die jeweiligen Elternhäuser am weiteren Erfolg Zweifel hegen, begünstigt dieses eine Entscheidung gegen den Verbleib in der Wissenschaft. Sie befürchten ohne längerfristige Perspektive als Nomaden im Wissenschaftsgeschäft zu enden. Die dauerhaft prekäre Lage in der reproduktiv-materiellen Dimension wird als Bedrohung für die weitere biografische Planung angesehen.

Da die fragile Mitte im Wissenschaftsbereich sehr kommunikativ tätig ist und gut mit den anderen Typen wissenschaftlicher Arbeit vernetzt ist, kennen sie dauerhaft prekäre Lagen von anderen Wissenschaftlern. Die fragile Mitte befürchtet selbst, Prekaritätsmanager zu werden. Auch sieht sie durch ihre Arbeit eine thematische Einschränkung auf ein Thema und eine daraus resultierende Überqualifikation und Überspezialisierung fürchtet sie sehr. Die fragile Mitte kennzeichnet somit einen Übergangstypus von Wissenschaftlern in der Schwephase zwischen Studium und gesicherter, aber vager Wissenschaftskarriere. Betrachtet man die fragile Mitte unter dem Gesichtspunkt Lebensalter beziehungsweise Verbleibszeit in der Wissenschaft, so bricht die fragile Mitte als Gruppe im Laufe der Zeit mehr und mehr auseinander. Letztendlich führt diese Entwicklung bei einem Teil der fragilen Mitte dazu, dass sie den Ausstieg aus dem Wissenschaftsbetrieb wählt, während der andere Teil darauf hofft, wenigstens für einen überschaubaren Zeitraum im Wissenschaftsgeschäft angestellt zu werden. In den Blick werden dabei auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen genommen.

## 7.4 Gelegenheitswissenschaftler

Der Gelegenheitswissenschaftler hat bereits sein Studium oftmals ohne konkrete Vorstellung von Berufsmöglichkeiten und Profilen aufgenommen. Sein sozialer Hintergrund machte es ihm möglich, eine längere Einmündungsphase im Studium einschließlich etwaiger Fachwechsel vorzusehen. Oftmals studierte der Gelegenheitswissenschaftler deutlich länger als die Regelstudienzeit. Gelegenheitswissenschaftler führen dabei ein Interesse an vielfältigen Fragestellungen und Themen an. Während Wissenschaftler der fragilen Mitte ihr Studium verlängert haben, um sich inhaltlich zu vertiefen, hat der Gelegenheitswissenschaftler sich inhaltlich verbreitert. Rückblickend würden sie folglich nur unwesentlich kürzer studieren wollen.

Der Gelegenheitswissenschaftler wird in seiner Examensphase vom Betreuer seiner Abschlussarbeit darauf angesprochen, ob er sich eine Promotion vorstellen kann. Da andere Berufsmöglichkeiten dem Gelegenheitswissenschaftler noch nicht hinreichend konkret sind und ihm zugleich auch für ein oder zwei Jahre eine befristete Stelle in einem Drittmittelprojekt am Lehrstuhl seines Doktorvaters angeboten wird, willigt der Gelegenheitswissenschaftler ein.

Der Gelegenheitswissenschaftler nutzt diese erste Einstellung, um parallel oder in Verbindung mit dem Drittmittelprojekt eine Dissertation zu konzipieren. Dabei sucht er sich das Promotionsthema selbst und entwickelt es Stück für Stück zusammen mit dem Betreuer oder mit Freunden. Der Gelegenheitswissenschaftler gelangt zwar zufällig in einen Dissertationsprozess, er verfolgt sein Vorhaben dann aber entschlossen und ernsthaft. Dabei muss er sich allerdings von Anfang an auf eine wechselhafte Finanzierung einstellen. Der ersten Anstellung im Drittmittelprojekt folgt im günstigsten Falle eine weitere Projektfinanzierung, die aber selten unmittelbar Bezug zum Dissertationsvorhaben hat. Der Gelegenheitswissenschaftler sieht in der Vollendung seiner Promotion eine Herausforderung, die er ebenso wie sein Studium meistern will. Er ist deswegen auch bereit, auf Hilfskraftstellen zu arbeiten, bezahlte Lehraufträge anzunehmen, kurzzeitig in anderen Drittmittelprojekten zu arbeiten, eigenes Einkommen einzusetzen oder auf die Eltern zurückzugreifen. Insgesamt ist der Gelegenheitswissenschaftler sehr findig, Finanzierungsquellen und Anschlussfinanzierungen im Wissenschaftsbereich zu erschließen und nutzt einfach die erstbeste sich jeweils ihm bietenden Möglichkeiten. Die Eltern sind wegen dieser instabilen Form der Finanzierung eher misstrauisch, was den Entwicklungsweg ihres Sohnes oder ihrer Tochter angeht, allerdings sind sie dann bereit diesen Weg aktiv zu unterstützen, wenn sie selber eine akademische Laufbahn eingeschlagen hatten.

Allerdings muss der Gelegenheitswissenschaftler sich beim Konsum einschränken, oder er muss Schritte der Familienplanung vorläufig zurückstellen. Er kann sich damit aber noch ganz gut arrangieren. Die Promotionsphase wird schließlich auch als Privileg verstanden. Er

hatte seine Berufswahlphase ja zum Zeitpunkt der Aufnahme der Promotion noch nicht abgeschlossen, folglich war gerade zu Beginn des Vorhabens jede Anstellung für ihn besser und weniger prekär als eine unsichere Berufsfindungsphase. Ein Teil der Gelegenheitswissenschaftler entscheidet sich für eine Promotion erst, nachdem anderweitige Möglichkeiten, beruflich Fuß zu fassen, erfolglos blieben. Der Gelegenheitswissenschaftler empfindet nur selten bezüglich der Status- und Anerkennungsphase Prekarität.

Gelegenheitswissenschaftler führen weder zu Beginn des Studiums, noch zu Beginn der Promotion, noch während der Promotionsphase eine vollständige Lebensphasenplanung durch. Sie sind neugierig, andere Dinge kennen zu lernen. Zugleich sehen sie in der Promotion Möglichkeiten, sich einmal vertiefend einzuarbeiten. Sie orientieren sich dabei an machbaren, an nachvollziehbar realisierbaren Zielen.

Entsprechend kritisch stehen sie auch einer Wissenschaftlerkarriere gegenüber. Würde es sichere Stellen im akademischen Mittelbau geben, die den eigenen wissenschaftlichen Schwerpunkten entsprächen, würden die Gelegenheitswissenschaftler sich einer Laufbahn im Wissenschaftsbereich nicht verschließen. Doch in Ermangelung solcher Möglichkeiten bietet dieser Weg dem Gelegenheitswissenschaftler zu wenig Orientierungspunkte. Auch ergeben sich für den Gelegenheitswissenschaftler meistens aus der Promotion heraus nur wenige Anknüpfungspunkte in die Scientific Community. Außer derjenigen Monographie, die er als Dissertation einreicht, ist der Gelegenheitswissenschaftler am Publizieren wenig interessiert. Den wissenschaftlichen Fachvereinigungen gehört er nicht zwingend an. Lieber besucht der Gelegenheitswissenschaftler Kolloquien und Arbeitsgruppen, denen er zufällig begegnet, oder auf die er explizit und mit Nachdruck von seinem Betreuer hingewiesen wird. Dafür ist der Gelegenheitswissenschaftler oftmals in der Lehre präsent. Einerseits sichert dieses teilweise sein Auskommen, andererseits hat er zu Beginn seiner Laufbahn hieran auch Spaß. Wie bereits in seinem Studium, versucht der Gelegenheitswissenschaftler sich zu verbreitern. Der Gelegenheitswissenschaftler ist zwar einerseits an Gelegenheiten orientiert und plant nur mittelfristig, er hat aber andererseits immer ein klar strukturiertes Ziel im Visier. So hat er trotz längerer Studiendauer bereits sein Studium zu einem erfolgreichen Abschluss geführt und so schließt er mit unterschiedlichen Finanzierungsformen seine Promotion ab. Gerade weil er entsprechend zielorientiert ist, lehnt er vage Perspektiven ab. Die aus seiner Sicht unzureichende Stellensituation im Hochschulbereich veranlasst ihn, trotz grundsätzlicher Aufgeschlossenheit für den Wissenschaftsbetrieb, auf eine weitere Wissenschaftslaufbahn zu verzichten. Dabei ist der Gelegenheitswissenschaftler keineswegs risikoscheu, sondern bringt sogar eine hohe Bereitschaft mit, räumlich mobil zu sein. Bezogen auf die weitere Berufswahl ist er flexibel, oder erwägt sogar die Selbstständigkeit.

Der Gelegenheitswissenschaftler entschließt sich zum Ausstieg aus der Wissenschaft, weil ihm die arbeitsinhaltliche Dimension auf Dauer als zu prekär erscheint. Die Gefahr, zu stark

auf eine bestimmte Fragestellung spezialisiert zu sein, sieht er. Im Zuge seines Promotionsverlaufs stellt er auch fest, dass sein soziales Umfeld sich homogenisiert. Der Gelegenheitswissenschaftler weiß sehr genau, dass er in sozial-kommunikativer Hinsicht Gefahr läuft, in eine zunehmend prekäre Lage zu rutschen, teilweise befindet er sich sogar schon hierin.

Wir fanden den Gelegenheitswissenschaftler nur in den Fällen 1 und 2. Wir führen dieses darauf zurück, dass Germanisten und Politologen sich insgesamt ein diffuses Berufsfeld eröffnet, weswegen gerade die Promotion Gelegenheit zur Orientierung bietet. Wir vermuten, dass dieser Befund über die untersuchten Fächer hinaus gut verallgemeinert werden kann. Dieses wird dadurch gestützt, dass Wirtschaftswissenschaftler zu 42% bereits während des Studiums einen zügigen Studienabschluss angestrebt haben und zu 47% es ihnen gleichsam wichtig war, sich mit Themen zu beschäftigen, die nicht unbedingt im Fachstudium verlangt wurden. Während wir in den Wirtschaftswissenschaften also ein ausgewogenes Verhältnis finden zwischen zügigen Studienverhalten und thematischer Verbreiterung, haben Sprach- und Kulturwissenschaftler, Pädagogen, Psychologen, aber auch Informatiker, Mathematiker und Architekten zu über 60% die Neigung, Themen außerhalb des Fachstudiums zu belegen, aber nur circa ein Drittel der Absolventen hat ein zügiges Studium anvisiert (Briedis/Minks 2004: 27). Abgesehen von den Architekten haben alle genannten Studiengänge sehr vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten, aber eben nicht das „typische“ Arbeitsfeld, wie es sich in den Rechts- oder Wirtschaftswissenschaftlern oder den Ingenieursstudiengängen anbietet.

## **7.5 Übergangswissenschaftler**

Der Übergangswissenschaftler besitzt sowohl Ähnlichkeiten mit der fragilen Mitte als auch mit dem Gelegenheitswissenschaftler. Ähnlich der fragilen Mitte betrachtet er seine Promotion als Möglichkeit seinen Lebensweg zu optimieren, legt es dabei aber in keinem Fall systematisch auf eine wissenschaftliche Laufbahn an. So hatte der Übergangswissenschaftler zu Beginn seines Studiums bereits eine ungefähre Vorstellung des Arbeitsmarkts, für den er qualifiziert wurde. Übergangswissenschaftler blieben in der Regel innerhalb der Regelstudienzeit und versuchten sie, vergleichbar der fragilen Mitte, ihre Arbeitsmarktchancen durch Praktika zu verbessern. Eine Wissenschaftslaufbahn lag dabei außerhalb ihrer unmittelbaren Vorstellungen, jedoch besaß die Vorstellung zu promovieren stets einen Reiz.

Übergangswissenschaftler suchten bereits am Ende ihres Studiums einen Job außerhalb der Wissenschaft, hatten bereits erste konkrete Angebote und entschlossen sich dann auf ein Angebot ihres Professors vor Ort dazu, eine Promotion zu bestreiten. Übergangswissenschaftlern bietet sich ähnlich dem Gelegenheitswissenschaftler die Möglichkeit zur Promotion oftmals zufällig an. Der Wunsch zu promovieren ist bei ihnen jedoch stärker ausgeprägt als bei den Gelegenheitswissenschaftlern. Während die Gelegenheitswissenschaftler die Idee einer Promotion als Möglichkeit der weiteren Orientierung ansehen und die passende Finan-

zierung im Prozess organisieren, haben Übergangswissenschaftler einen inneren Antrieb, eine intrinsische Motivation für ein bestimmtes Thema, oder eine bestimmte Fragestellung und ergänzen dieses mit einer bestimmten Vorstellung davon, welchen Nutzen ihnen die Promotion auf dem Arbeitsmarkt bringen kann. Vor diesem Hintergrund wollen Übergangswissenschaftler die Promotion in einem überschaubaren Zeitraum abschließen. Sie wollen damit denjenigen Dingen nachkommen, die in ihrem Studium nur kurz abgehandelt werden konnten.

Übergangswissenschaftler wollen grundsätzlich von Anfang an keine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Die Befristungsregelungen kommen ihnen dabei sogar sehr zugute. Sie können einerseits oftmals wesentlich besser planen als bei einem Berufseinstieg, der mit teilweise kürzeren Befristungszeiten einhergeht. Sie schätzen entsprechend den klaren und verlässlichen zeitlichen Rahmen ihrer Tätigkeit. Sie haben aber andererseits eine Perspektive, bis zu welcher sie ihre Promotion abschließen müssen.

Während die Gelegenheitswissenschaftler die Perspektive Promotion als Fluchtpunkt ihres beruflichen Fortkommens betrachten, diesen aber neben anderen (Projekt-)Tätigkeiten nachkommen, oder unstete Formen der Beschäftigung oder Finanzierung in Kauf nehmen, rücken Übergangswissenschaftler ihre Promotionstätigkeit in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit, verlangen dafür aber Sicherheiten in der Finanzierung und Strukturierung ihres Promotionsverlaufs. Übergangswissenschaftler fanden sich ausschließlich in den Wirtschaftswissenschaften, während Gelegenheitswissenschaftler in der Politikwissenschaft wie in der Germanistik vorkamen. Wir führen den Unterschied zwischen unseren Fällen auf zwei Faktoren zurück:

- Die gegenüber den Geisteswissenschaften oftmals klarere Strukturierung des Studiums trägt dazu bei, dass das Studium eher weniger in die Breite angelegt wurde, wie es eben die Gelegenheitswissenschaftler oder teilweise auch die fragile Mitte getan haben. Dieses begünstigt ein Denken in klar abgegrenzten Strukturen, was wiederum den Promotionsprozess systematischer strukturiert.
- Während wir in den Sozial- und Geisteswissenschaften abgesehen von Lehramtsberufen keine klar umrissenen Berufsfelder finden, empfinden sich Wirtschaftswissenschaftler als wesentlich stärker arbeitsmarktnah qualifiziert. Diese weisen bereits bei der Studienwahl zu 48% den Arbeitsmarktgesichtspunkten eine große bis sehr große Rolle zu. Ein vergleichbar hoher Wert wird lediglich bei den Wirtschaftsingenieuren und Pharmazeuten erzielt (Briedis/Minks 2004: 28f). Ihnen ist von Anfang an bewusst, welche Möglichkeiten sich ihnen bieten. Entsprechend ist die Promotion nicht die günstigste Gelegenheit, die man in Ermangelung anderer Ideen und Vorstellungen verwirklicht, sondern eine bewusste Entscheidung in Abgrenzung zu anderen Tätigkeiten. Zugleich sehen Wirtschaftswissenschaftler in

der Promotion eher eine strategische Möglichkeit auf verbesserte Berufsperspektiven. Hierauf verwiesen auch Ewald Berning und Susanne Falk (Berning/Falk 2006: 37), die in einer quantitativen Untersuchung extrinsischen Motiven bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern einen hohen Stellenwert zusprachen.

Übergangswissenschaftler empfinden ihre Tätigkeit in keiner Dimension als prekär. Sie arrangieren sich mit den Befristungsregelungen bestens. Da sie eine weitere wissenschaftliche Karriere faktisch ausschließen, stellen sich ihnen weder die Problemlagen der Prekariätsmanager, noch müssen sie sich mit Ausstiegsterminen oder -szenarien befassen, wie dieses bei den karriereorientierten Idealisten oder der fragilen Mitte der Fall ist. Übergangswissenschaftler brauchen nicht verbissen um ihre Karriere an der jeweiligen Hochschule kämpfen. Sie können sich geradezu altruistisch in die Gremien einbringen, oder sie nehmen an Konferenzen teil, ohne sich unter den Druck zu setzen, referieren zu müssen, um Netzwerke zu bilden. Übergangswissenschaftler pflegen entsprechend ihre Kontakte aus der Studienzeit ebenso, wie sie um ein kollegiales Verhältnis am Lehrstuhl bemüht sind. Sie erhalten vom Elternhaus oder von ihren Partnern sogar Anerkennung für ihre Arbeit. Der akademische Hintergrund der Familie des Übergangswissenschaftlers ist nicht sonderlich ausgeprägt. Die Eltern haben nicht unbedingt studiert und auch die Geschwister entscheiden sich tendenziell gegen ein Studium oder besaßen dazu keine Möglichkeit. Entsprechend drückt sich darin eine Anerkennung für den sozialen Aufstieg aus. Möglicherweise wird aber auch honoriert, dass der Übergangswissenschaftler sich nicht auf vage Risiken einlässt und auf eine Wissenschaftslaufbahn nach der Promotion verzichtet. Aus Sicht seiner Eltern macht der Übergangswissenschaftler etwas aus seinem Leben.

Da ihnen die Wissenschaftslaufbahn unwichtig ist, besteht für Übergangswissenschaftler in arbeitsinhaltlicher Sicht auch kein Grund zur Besorgnis, dass sie überqualifiziert auf den Arbeitsmarkt eintreten könnten. Sie halten in der Regel ihr Promotionsthema für interessant und verwertbar genug, dass es eine Resonanz bei möglichen Arbeitgebern hervorrufen werde. Darüber hinaus glauben sie sogar, dass sie gerade wegen ihrer Spezialisierung besser einen Job finden, der zu ihnen passt, als wenn sie direkt nach dem Studium auf den Arbeitsmarkt getreten wären. Dieses korrespondiert mit einer zunehmenden Neigung von Wirtschaftswissenschaftlern der Spezialisierung im Fach selber als Erfolgsfaktor für die Stellensuche zu betrachten. Immerhin 61 Prozent der wirtschaftswissenschaftlichen Absolventen des Jahrgangs 2001 erachten dieses als wichtig bis sehr wichtig. 1997 waren es nur 56%, 1993 52% und 1989 sogar nur 36% der Absolventen, die Spezialisierung als Erfolgsfaktor ansahen. Lediglich in Psychologie wird die Spezialisierung in ähnlichem Maße als Erfolgsfaktor angesehen (Briedis/Minks 2004: 85).

Während ein Teil der fragilen Mitte sich mehr und mehr von der Vorstellung distanziert, sich im Laufe des Promotionsprozesses in der Wissenschaft zu etablieren, nähert sich der Über-

gangswissenschaftler diesem Gedanken teilweise an und erwägt ernsthaft eine berufliche Tätigkeit in der Lehre, oder unter Umständen auch eine Habilitation. Dieser Gedanke wird aber in der Regel mit dem Antritt einer Stelle außerhalb der Wissenschaft schnell wieder verworfen, oder mit einer Position in Verbindung gebracht, die außerhalb der Universität liegt (z.B. Erwachsenenbildung oder auch Fachhochschule).

## 8 Dimensionen prekärer Arbeit und Typologien

Wir haben bereits bei der Vorstellung der einzelnen Typologien eine Einordnung in die verschiedenen Dimensionen von Prekarität vorgenommen. Wir wollen das nun noch einmal systematischer vornehmen. Dazu haben wir nochmals alle Interviews systematisch danach durchgesehen, wie ausprägt möglicherweise die jeweilige Dimension als prekär empfunden wurde. Hieraus ergab sich auch eine Rangfolge der Prekarität:

Tab.3: Prekaritätsdimensionen und Typologien

<i>Dimensionen der Prekarität</i>	<i>reproduktiv-materiell</i>	<i>sozial-kommunikativ</i>	<i>rechtlich-institutionell</i>	<i>Status-dimension</i>	<i>arbeitsinhaltlich</i>
Prekaritätsmanager	++	++	+	+	++
Gelegenheitswissenschaftler	++	+	++	+	+
Fragile Mitte	+ / ++	+ / ++		+	+
Karriereorientierter Idealist	+	+			++
Übergangswissenschaftler					

++ = starkes Prekaritätsempfinden; + / ++ = starkes bis mittleres Prekaritätsempfinden;  
 + = mittleres Prekaritätsempfinden

Wir sehen am Ende dieser Skala jene Typologie stehen, die von Beginn an ihres Promotionsprozesses bereits auf einen weiteren Verbleib in der Wissenschaft weitgehend verzichtet hat: Die Übergangswissenschaftler, welche sich von Anfang an nicht gezwungen sahen, sich mit den besonderen Regelungen im Wissenschaftsbereich auseinander zu setzen. Diese Gruppe sieht die Arbeit im Wissenschaftsbereich unverkrampft als Zwischenstation an.

Ein wenig anders sieht es bei den karriereorientierten Idealisten aus. Diese weisen die Frage prekärer Beschäftigung von sich. Sie setzen auf ihren bisherigen Erfolg. Dafür nehmen sie die reproduktiv-materielle und sozial-kommunikative Prekarität temporär in Kauf. Die Frage ist, ob die karriereorientierten Idealisten ihr eigenes Ausstiegsszenario umsetzen können. Da sie sich in arbeitsinhaltlicher Hinsicht durchaus als sehr prekär einschätzen, kann es sein, dass ihnen keine Alternative bleibt, außer jener, im Wissenschaftsbereich zu bleiben. Hier weisen sie die höchste Deckung mit dem prekärsten Typus, dem Prekaritätsmanager auf.



Die fragile Mitte empfindet die reproduktiv-materielle und die sozial-kommunikative Dimension als wenig bis stark prekär. Die fragile Mitte wehrt sich dagegen in diesen Dimensionen ins wissenschaftliche Prekariat abzusinken. Fehlende Anerkennung in ihrem Umfeld verstärken die Befürchtung, bei weiterem Verbleib in der Wissenschaft auch noch in arbeitsinhaltlicher Dimension abzurutschen. Gerade in arbeitsinhaltlicher Dimension versucht die fragile Mitte sich gegenüber Entwertung bereits erworbener Qualifikationen abzusichern.

In der fragilen Mitte kumuliert jene Ambivalenz zwischen vagem Karriereversprechen, intrinsischer Motivation, unsicherer Beschäftigungslage und inhaltlicher Motivation. Ein Teil empfindet die Lage als prekärer als diejenige des karriereorientierten Idealisten, da nämlich nicht nur in arbeitsinhaltlicher, sondern auch in sozial-kommunikativer Hinsicht bereits Erfahrungen mit großer Prekarität vorliegen.

Entweder die Karriere in der Wissenschaft lässt sich realisieren, oder der Status als Prekaritätsmanager droht. Karriereorientierte Idealisten, aber auch die fragile Mitte entsprechen also insofern durchaus auch Webers Vorstellung vom wissenschaftlichen Werdegang. Während aber karriereorientierte Idealisten die Regeln des Systems akzeptieren und antizipieren, wehrt sich die fragile Mitte noch dagegen, sich nur auf die Regeln des System wissenschaftlicher Nachwuchsausbildung einzulassen. Die Bereitschaft, eine unsichere Beschäftigungslage hinzunehmen, Teile der eigenen Qualifikation nicht mehr nutzen zu können, spezialisiert zu sein und Erwartungen anderer an den Inhalt wissenschaftlicher Arbeit zu erfüllen, sagt der fragilen Mitte nicht zu. Einfach aus dem Wissenschaftsgeschäft auszusteigen, scheint jedoch auch keine Lösung zu sein.

Etwas anders verhält es sich mit dem Gelegenheitswissenschaftler. Er ist in sozial-kommunikativer, aber vor allem in arbeitsinhaltlicher Dimension nicht in dem Maße auf Wissenschaft festgelegt, wie ein Teil der fragilen Mitte und die karriereorientierten Idealisten. Seine unstete Form der Promotion bevorteilt ihn letztlich bei einem Ausstieg aus der Wissenschaft. Seine fehlende explizite Orientierung auf den wissenschaftlichen Karriereweg führt dazu, dass er im Gegensatz zur fragilen Mitte und den karriereorientierten Idealisten wenig Gefahr laufen wird, den wissenschaftlichen Weg überspezialisiert weiterzuverfolgen. Wenn er sich dennoch für einen Beruf im Wissenschaftsbereich entscheiden sollte, wird er sich im Bewusstsein um eine prekäre Lage einrichten und in den Status eines Prekaritätsmanagers wechseln.

Das heißt, wir können bei einer systematischen Einordnung in das Schema der Prekarität von der Momentaufnahme ausgehend den Prozess möglicher Prekarisierung herleiten.

Sortieren wir nun unsere Typologien nochmals in das skizzierte Schema ein, so erhalten wir folgendes Bild:

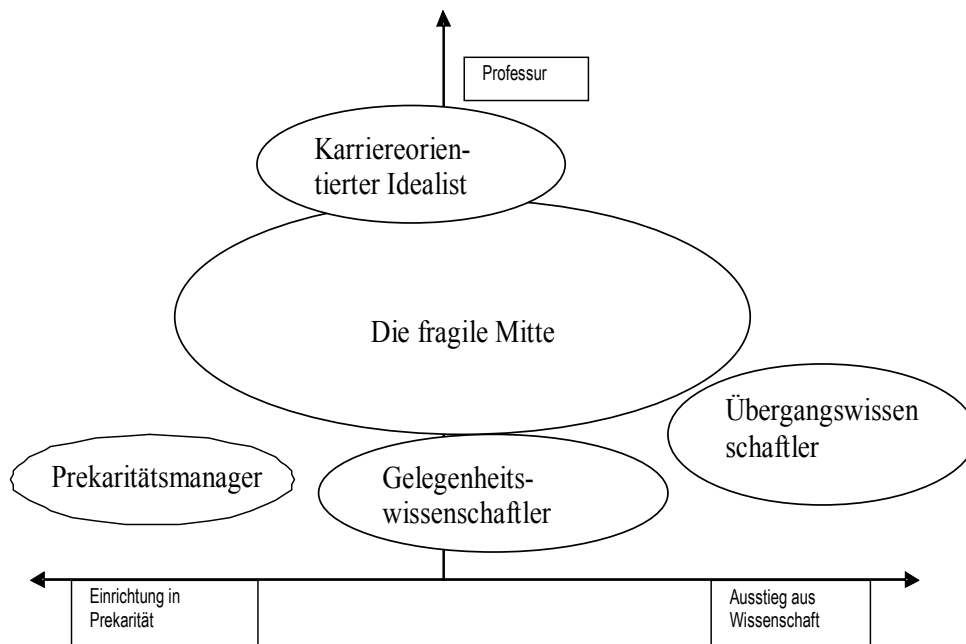


Abb. 3: Grundtypologien des Umgangs wissenschaftlichen Nachwuchses mit Prekarität

## 9 Fazit

Es ist zunächst festzuhalten, dass die ganz überwiegende Mehrheit unserer Befragten ihre eigene Lage als überwiegend positiv einschätzt. Die allgemeinen Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt und die Probleme der Verunsicherung sozialer Gruppen durch prekäre Beschäftigung scheinen im Wissenschaftssektor nur in Ansätzen vorzukommen. Möglicherweise ist die Vermutung von Yehuda Baruch und Douglas T. Hall richtig, wonach die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre sich zwar auch im Wissenschaftsbereich auswirken, allerdings in einer besonderen Art und Weise (Baruch/Hall 2004: 260). Deswegen finden wir durchaus eine Entsprechung für unseren idealtypisch bereits konstruierten Typus desjenigen Wissenschaftlers, der sich in einer prekären Lage einrichten musste, den Prekaritätsmanager.

Wie erwartet, fand sich dieser Typus äußerst dezidiert im Fall 1. Allerdings konnten wir aus den Schilderungen der anderen Gesprächspartner in den Fällen 2 und 3 auch dort auf seine Existenz schließen. Auf ihn nehmen nämlich besonders die karriereorientierten Idealisten, ebenso wie die fragile Mitte Bezug. Der Berufsverlauf des Prekaritätsmanagers schreckt Teile der fragilen Mitte sichtbar ab, während die karriereorientierten Idealisten zwar die Gefahren sehen, jedoch nicht glauben, hiervon irgendwann betroffen zu sein. Es könnte sein, dass die anderen Typen ihr prekäres Potenzial so lange als möglich verdrängen. So haben wir festgestellt, dass diejenigen, deren Vertragsende noch weit entfernt war, den Gedanken an „die Zeit danach“ hinausgeschoben haben, bis zu dem Zeitpunkt, an dem diese Frage virulent

wurde. Konkrete Zukunftspläne für Anschlussmöglichkeiten hatten daher nur die Wenigsten, wohl bestanden allerdings Vorstellungen über denkbare Möglichkeiten und Perspektiven. Vor allem die fragile Mitte denkt ständig über die ihr möglichen Optionen nach. Nicht zuletzt weil die fragile Mitte hin- und hergerissen ist zwischen den Optionen in und denen außerhalb der Wissenschaft, besitzt dieser Typus auch geringe Schnittmengen mit den karriereorientierten Idealisten und mit dem Gelegenheitswissenschaftler. Hervorzuheben ist, dass es sich bei den von uns gefunden Typologien im Wissenschaftsbereich nicht um ein statisches System handelt, sondern dass sich die einzelnen Nachwuchswissenschaftler im Zeitverlauf weiterentwickeln und von einem Typus zu einem anderen wechseln können. So kann beispielsweise auch ein karriereorientierter Idealist im Laufe der Zeit zu einem Prekaritätsmanager werden.

Während die fragile Mitte noch jene Schritte mitgeht, die ihr sowohl aus karrieretechnischen, wie aus inhaltlichen Gründen zwingend geboten erscheinen, fügen sich die karriereorientierten Idealisten in ein zirkuläres System von Selbstrekrutierung im Wissenschaftsbereich ein. Karrieren sind im Wissenschaftsbereich planbar, sofern man die Bereitschaft mitbringt, sich mit den Gegebenheiten zu arrangieren. Karriere ist demnach nur unter Fügung in die Verhältnisse möglich. Das scheint die Devise dieser Gruppe zu sein und damit verschreiben sie sich einem Wissenschaftsverständnis, wie es Pierre Bourdieu mit Blick auf den Habitus beschrieb (Bourdieu 1988).

Der karriereorientierte Idealist verneint offiziell seine prekäre Lage, sieht allerdings wohl das Problem prekärer Beschäftigungsverläufe im Wissenschaftsbereich auf sich zukommen und stellt auch in einigen Dimensionen seine Lage als prekär dar, doch erachtet er dieses noch nicht als gravierendes Problem. Für karriereorientierte Idealisten gilt die These von dem Exodus aus der Wissenschaft vor dem Hintergrund einer prekären Lage mit Sicherheit ebenso wenig wie für die Prekaritätsmanager. Während die karriereorientierten Idealisten sich im System der Nachwuchsqualifizierung arrangieren, unter- und einordnen, bleibt den Prekaritätsmanagern keine andere Möglichkeit mehr übrig. Sie sind gefangen im System. Sie haben teilweise wie die karriereorientierten Idealisten begonnen oder stammen aus der fragilen Mitte. Sie haben jedoch später den einst kurz erwogenen oder sogar geplanten Absprung aus der Wissenschaft nicht mehr geschafft, da sie ihre Chancen auf eine Wissenschaftslaufbahn als günstig einschätzten.

Die Gelegenheitswissenschaftler hatten zu keinem Zeitpunkt ernsthaft eine wissenschaftliche Karriere angestrebt. Gleiches gilt für die Übergangswissenschaftler. Bei letzteren ist jedoch auffällig, dass es sich bei allen um Wissenschaftler aus wissenschaftsfernen Familien handelt und dass sich alle auf Planstellen innerhalb einer damit – in Relation zu Politikwissenschaft oder Germanistik – grundsätzlich besser ausgestatteten Wissenschaft qualifizierten. Wir vermuten, dass es bei klarerer Struktur des wissenschaftlichen Werdegangs und bei einfa-

chere Möglichkeiten von Tenure-Track ein gewisser Anteil dieser Personen in der Wissenschaft gehalten werden könnte.

Für die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt es auf eine genaue Betrachtung der fragilen Mitte an. Diese hat zwar eine ähnliche Wissenschaftsorientierung wie die karriereorientierten Idealisten geht allerdings sehr kritisch mit den Rahmenbedingungen um. Sie reflektiert ihre Lage sehr eingehend und sehr gründlich. Sie zögert und zaudert, wenn es darum geht, die Wissenschaftslaufbahn fortzuführen. Die fragile Mitte wägt ab, ob ihr die folgenden Schritte noch sinnvoll erscheinen oder ob Alternativen besser sind. Dabei kommt es keineswegs auf die Verdienstmöglichkeiten an, sondern eher auf Sicherheiten. Die fragile Mitte fürchtet sich vor dem Nomadenwesen in der Wissenschaft, sie scheut die dauerhaft befristete Beschäftigung auf Projektstellen bei wechselnden Orten und Arbeitgebern. Wenn sich die fragile Mitte hierauf für einen überschaubaren Zeitraum einlässt, fordert sie Garantien ein, dass es ihr nicht so ergeht, wie dem Prekaritätsmanager. Sie verlangt andere Rahmenbedingungen als jene, unter denen der karriereorientierte Idealist arbeitet. Einerseits hat die fragile Mitte immens in eine wissenschaftliche Laufbahn investiert und ist von der inhaltlichen Arbeit überzeugt, andererseits fürchtet sie, dass all diese Investitionen in eine lange Ausbildung und Qualifizierung am Wissenschaftsmarkt vorbeigehen könnten und Alternativen sich mehr und mehr ausschließen, womit eine Wissenschaftslaufbahn in einer Sackgasse münden würde. Bei einem Teil der fragilen Mitte überwiegt schließlich die inhaltliche Motivation, so dass dieser Teil nach Lücken und Nischen sucht. Mancher wird sich im Verlauf anpassen und den karriereorientierten Idealisten annähern. Misslingt die Anpassung, so droht der Absturz in den Status des Prekaritätsmanagers. Wir schätzen auf Grund unserer Befragungen diesen Teil für den kleineren Teil der fragilen Mitte ein. Der größere Teil entschließt sich gegen eine Wissenschaftskarriere. Die Habilitationsmöglichkeit wird jedenfalls verworfen, da sie als Sackgasse wahrgenommen wird. Wir sind auch davon überzeugt, dass ein größerer Teil der fragilen Mitte eine Wissenschaftslaufbahn anstreben würde, wenn ihnen während ihrer jeweiligen Qualifikationsphasen planbarere Perspektiven in Aussicht gestellt würden. Hier deutet einiges auf einen politischen Handlungsbedarf hin. Möglicherweise würde die fragile Mitte es auch als Stabilisierung ansehen, wenn die Qualifikationsphasen in der Promotionsphase oder im Anschluss an diese offener gestaltet wären als gegenwärtig. Der Generalsekretär der königlich-schwedischen Akademie der Wissenschaften, Gunnar Öquist, regte diesbezüglich an, dass Promotionsprogramm offener und flexibler für die allgemeinen Erfordernisse des Arbeitsmarktes angelegt werden sollten (Öquist 2006: 103). Dieses müsste einhergehen mit einer stärkeren Durchlässigkeit der Hochschulen in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Gelänge es mehr Sicherheiten in der biografischen Planung von Nachwuchswissenschaftlern zu verankern, oder die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von ihrem Charakter als Einbahnstraßen zu befreien könnte

sich dieses nicht nur für die fragile Mitte positiv auswirken, sondern auch die Gelegenheitswissenschaftler und die Übergangswissenschaftler motivieren, den Wissenschaftsbereich als künftiges Arbeitsfeld zu sehen.

Bei der fragilen Mitte wirkt sich gegenwärtig jener Umstand aus, dass möglicherweise die Besten und die am meisten Befähigten auf eine Wissenschaftslaufbahn verzichten. Hierbei handelt es sich um ein Phänomen, welches scheinbar in mehreren Wissenschaftssystemen als Problem identifiziert wird. So stellen Untersuchungen über das amerikanische Hochschulsystem auf deren unattraktiven Arbeitsmöglichkeiten im Vergleich zu außerwissenschaftlichen Tätigkeiten ab und heben ebenso die Kategorie der Unsicherheit hervor (siehe Janson u.a. 2007: 35ff.).

Bei der individuellen Einschätzung und Wahrnehmung der persönlichen Lage scheint die Region nebensächlich zu sein und ausschließlich die fachliche Seite prekäres Potenzial zu befördern. Alle Interviewpartner im Fall 1 messen der Region, in der sie jetzt ansässig sind keine oder nur geringe Bedeutung zu. Sofern Familie vorhanden ist, wird zwar ein Verbleib in der Region angestrebt, aber nicht in den Mittelpunkt der beruflichen Perspektiven gerückt. Entgegen unserer Vermutung äußerten die Interviewpartner im Fall 2 auch eine hohe Bereitschaft, räumlich mobil zu sein. Im Fall 3 fanden wir tendenziell eher eine Haltung vor, die auf eine regionale Veränderung zielte. Für den Typus der Übergangswissenschaftler bestand so die Möglichkeit diese Entscheidung noch etwas hinauszuzögern. Interessanterweise wirkt sich die Variable Region kaum auf das Karrieremanagement der hier befragten Nachwuchswissenschaftler aus. Zwar wünschen sich einige Übergangswissenschaftler und auch die Prekaritätsmanager einen Verbleib in derjenigen Region, in der sie gegenwärtig leben und arbeiten, allerdings stellt sich das Gros als flexibel dar. Anscheinend ist die Bedeutung von Region wesentlich geringer, als von uns vor Beginn unserer Studie angenommen. Entgegen unserer Vermutung waren im Fall 2 auch keine besonderen Orientierungen aus der Wissenschaft heraus erkennbar. Dass wir lediglich im Fall 1 explizit Prekaritätsmanager ausfindig machen konnten, halten wir entgegen unserer anfänglichen Einschätzung für einen Zufall, da wir indirekt auf die Existenz dieses Phänomens in den beiden anderen Fällen schließen konnten. Allerdings scheint der Umgang der Betroffenen selbst im Fall 1 deswegen offener zu sein, weil es auf Grund der fachlichen Qualifikation und den besonderen Schwierigkeiten von Geisteswissenschaftlern zur Berufseinmündung eine offenere Kultur des Umgangs mit dieser Form gibt.

Unsere Typologien liefern einen Eindruck über die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen, wie sie sich aus den Fallkonstellationen, die wir unmittelbar untersucht haben, ergeben haben. Obwohl wir diese Typologien in Teilen mit anderen empirischen Untersuchungen abstützen und insofern validieren konnten, müssen wir auch auf die Grenzen qualitativer Untersuchungen hinweisen. Wir nehmen bewusst nicht in

Anspruch die gesamte Forschungslandschaft und sämtliche hierin vorhandenen Typologien abbilden zu können. Dieses ist alleine schon deswegen nicht möglich, da wir weder die Natur- noch die Lebenswissenschaften untersucht haben. Allerdings ermittelten wir für die gewählten Regional- und Fallkonstellationen treffende und präzise Einschätzungen. Diese Konstruktionen von Typologien sind grundsätzlich anschlussfähig für weitergehende Studien und zwar sowohl für solche, die quantitativ vertiefend vorgehen als auch für jene, die qualitativ unseren Untersuchungsgegenstand verbreitern wollen.

## Literatur

- Alemann, U.v. 1995: Grundlagen der Politikwissenschaft, Opladen, 2. Auflage.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2006: Memorandum 2006, Mehr Beschäftigung braucht eine andere Verteilung, Köln.
- Arthur, M.B./Clapman, P.H./DeFillippi, R.J. 1995: Intelligent enterprise, intelligent careers, in: Academy of Management Executive, 4/1995, S. 7-22.
- Asemissen, I./Frenzel, R./Goldschmidt, D./Krockow, C.G.v./Plessner, H. 1956: Nachwuchsfragen, Im Spiegel einer Erhebung 1953-1956, Göttingen.
- Baruch, Y./Hall, D.T. 2004: The academic career: A model for future careers in other sectors?, in: Journal of Vocational Behavior 64 (2004), S. 241-262.
- Berning, E./Falk, S. 2006: Promovieren an den Universitäten in Bayern, Praxis-Modelle-Perspektiven, München.
- Berning, E./Harnier, L.v./Hofmann, Y. 2001: Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern, Praxis und Perspektiven, München.
- Berting, J. 1998; Rise an Fall of Middle-Class-Society, in: Steijn, B./Berting, J./de Jong, M.-J. (Hrsg.): Economic Restrukturing and the Growing Uncertainty of the Middle Classes; Boston/Dordrecht/London, S. 7-24.
- Betzelt, S. 2006: Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität, ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2006, Bremen.
- Blanke, T. 2007: Die rechtliche Situation von prekär Beschäftigten, in: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hrsg.), Ende der Normalarbeit?, Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung, Hamburg, S. 55-79.
- Bochow, M./Joas, H. 1987: Wissenschaft und Karriere, Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus, Frankfurt/New York.
- Bogner, A./Menz, W. 2001: „Deutungswissen“ und Interaktion, in: Soziale Welt, Jg. 52, S. 477-500.
- Bourdieu, P. 1988: Homo Academicus, Stanford.
- Bourdieu, P. 1998: Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz.
- Briedis, K./Minks, K.-H. 2004: Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt, Eine Befragung der Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001, Hannover.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S./Kraemer, K./Speidel, F. 2006: Prekäre Arbeit; Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verbreitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn 2006.
- Brüderl, J./Reimer, D. 2002: Soziologinnen und Soziologen im Beruf. Ergebnisse ausgewählter Absolventenstudien in den 90er Jahren, in: Stockmann, R./Meyer, W./Knoll, T. (Hrsg.), Soziologie im Wandel, Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland, Opladen, 199-214.
- Büchel, F. 1996: Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittArb), Nr. 2/1996, S. 279-294.
- Busch, A. 1956: Stellenplan und Lehrkörperstruktur der Universitäten und Hochschulen in der Bundesrepublik und Berlin (West) 1953/54, Göttingen.
- Castel, R. 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage, Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Dietz, M./Walwei, U. 2003: Die Zunahme atypischer Beschäftigung: Ursachen und Folgen, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Heft 109 (3/2006), S. 17-24.

- Dietz, M./Walwei, U. 2007a: Erwerbsformen in Bewegung: Wirkung auf beschäftigungsniveau und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes, in: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hrsg.), Ende der Normalarbeit?, Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung, Hamburg, S. 185-201.
- Dietz, M./Walwei, U. 2007b: Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 165-184.
- Dobner, P. 2001: ‚Fasse wacker meinen Zipfel! Hier ist so ein Mittelgipfel...‘, in: Stölting, E./Schimank, U. (Hrsg.), Die Krise der Universitäten, Wiesbaden 2001, S. 179-193.
- Dölle, F./Deuse, C./Jenkner, P./Schacher, M./Winkelmann, G. 2007: Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich Universitäten 2003/2004, Kennzahlenergebnisse für die Länder Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein sowie für die Universität Potsdam, Hannover.
- Dörre, K. 2006: Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 40-41/2006, S. 7-13.
- Dörre, K. 2007: Prekarisierung contra Flexicurity, Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity, Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, 2. Auflage, S. 53-72.
- Enders, J. 1996: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt/New York.
- Enders, J. 2002: Berufspraxis der Hochschullehrer und Berufschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Stockmann, R./Meyer, W./Knoll, T. (Hrsg.), Soziologie im Wandel, Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland, Opladen, S. 215-236.
- Enders, J. 2003: Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession, Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen, in: Hitzler, Ronald /Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.), Karrierepolitik, Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns, Opladen 2003, S. 253-262.
- Enders, J. 2005: Brauchen die Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma in der Nachwuchsausbildung?, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1/2005, S. 34-47.
- Enders, J./Kaulisch, M. 2006: The binding and unbinding of academic careers, in: Teichler, U. (Hrsg.), The Formative Years of Scholars, London, S. 85-95.
- Enders, J./Mugabushka 2005: Wissenschaft und Karriere, Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG, Kassel.
- Enders, J./Schimank, U. 2001: Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? Einschätzungen und Wirklichkeit, in: Stölting, E./Schimank, U. (Hrsg.), Die Krise der Universitäten, Wiesbaden 2001, S. 159-178.
- Eulenburg, F. 1908: Der akademische Nachwuchs, Leipzig/Berlin.
- Frey, M./Hüning, H./Nickel, H.M. 2004: Vermarktlichung und ‚neue‘ Unsicherheiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit, in: Struck, O./Köhler, C. (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel, Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, München und Mering 2004, S. 269-286.
- Froh Wieser, D./Kühne, M./Lenz, K./Wolter, A. 2006: Bildungs- und Berufswege von Stipendiaten und Stipendiatinnen der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Fuchs, T. 2003: Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen, in: Peters, J./Schmittthener, H. (Hrsg.), „Gute Arbeit“, Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg, S. 151-165.



- Funke, A. 1986: Karrieren außer der Reihe. Berufswege und Berufserfolg von Stipendiaten der gewerkschaftlichen Studienförderung, Köln.
- Giesecke, J./Groß, M. 2002: Befristete Beschäftigung, Chance oder Risiko, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 1/2002, S. 85-108.
- Giesecke, J./Groß, M. 2007: Flexibilisierung durch Befristung, Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 83-105.
- Groß, M. 2001: Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit, Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit, in: Berger, P.A./Konietzka, D. (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft, Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Opladen, S. 119-155.
- Häberle, D.A./Schubö, W. 1996: Ringkampf Forschung, Worauf muß man/frau gefaßt sein?, in: Kürten, L./Lemmens, M. (Hrsg.), Nachwuchs der Forschung, Stationen des Berufsweges: Entscheidungen, Entsaugungen, Erfolge, Stuttgart/Berlin/Bonn u.a. 1996;-37-49.
- Holtkamp, R. 2000: Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf: eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997, Hannover
- Holtkamp, R./Fischer-Bluhm/Huber, L. 1986: Junge Wissenschaftler an der Hochschule, Bericht der Arbeitsgruppe „Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, Frankfurt/New York.
- Hopf, C. 2004: Forschungsethik und qualitative Forschung, in: Flick, U./Kardoff, E.v./Steinke, I. (Hrsg.), Qualitative Forschung, Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg, S. 589-600.
- Jakszentis, A./Hilpert, U. 2005: Regionale Entwicklungsunterschiede in Ostdeutschland im Vergleich, Differenzierungen in den neuen Bundesländern und Angleichungen an die alten Länder, Frankfurt/Main.
- Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U. 2007: Wege zur Professur, Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Münster.
- Kaddatz, B. 1987: Rationalität und Rationalisierung des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses, Hochschulentwicklung, Forschungsorganisation, Projektpersonal, Frankfurt/New York.
- Kehm, B.M. 2006: Doctoral Education in Europe and North America: a comparative analysis, in: Teichler, U. (Hrsg.), The Formative Years of Scholars, S. 67-77.
- Keller, B./Seifert, H. 1995: Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung, verbieten oder gestalten, Köln, S. 231-255.
- Keller, B./Seifert, H. 2007: Atypische Beschäftigungsverhältnisse; Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: dies. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 11-25.
- Kerst, C./Minks, K.-H., Fünf Jahre nach dem Studienabschluss - Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 1997, Hannover 2005.
- Klose, T. 1996: Vom Gehülfe zum Teilhaber, Historische und aktuelle politische Diskussionen zum Mittelbau, in: Verband des Wissenschaftssoziologie und -statistik e.V., Berlin 1997, S. 6-11.
- Kraemer, K./Bittlingmayer, U. H. 2001: Soziale Polarisierung durch Wissen, Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der „Wissengesellschaft“, in: Berger, P./Konietzka, D. (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft, Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Opladen, S. 313-329.

- Kraemer, K./Speidel, F. 2004: Prekarisierung von Erwerbsarbeit, Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus, [www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/heimmeyer\\_theorieband.pdf](http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/heimmeyer_theorieband.pdf) (24.10.2004)
- Kress, U. 1998: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittArb), Nr. 3/1998, S. 488-505.
- Krull, W. 2007: Dinner Speech: Humboldt, adieu! Es lebe Humboldt! Herausforderungen für die Doktorandenausbildung in Deutschland, in: Beiträge zur Hochschulpolitik, 7/2007, S. 61-70.
- Kunze, H. 2007: Vom Superstudenten zum Betteldozenten, <http://www.spiegel.de/uni/spiegel/jobundberuf/0,1518,496984,00.html>, 31.7.2007 (31.7.2007).
- Kupfer, A. 2004: Universität und soziale Gerechtigkeit, Eine Bilanz der Hochschulreformen seit 1998, Frankfurt am Main.
- Laudel, G. 2006: The art of getting funded: how scientists adapt to their funding conditions, in: Science and Public Policy, Vol. 33, No. 7/2006, S. 489-504.
- Leiva, S. 2006: Abhängig Selbstständige: Chronik einer angekündigten Prekarität – Deutschland und Chile im Vergleich, Göttingen
- Lind, Inken 2004: Aufstieg oder Ausstieg?, Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, Ein Forschungsüberblick, Bielefeld.
- Matthies, H. „Entrepreneurshipping“ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft, in: Lohr, K./Nickel, H. (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, Münster, S. 149-179.
- Merton, R.K./Kendall, P.L. 1979: Das fokussierte Interview, in: Hopf, C./Weingarten, E. (Hrsg.), Qualitative Sozialforschung. Stuttgart, S. 171-204.
- Meyer-Ahuja, N. 2003: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin.
- Minks, K.-H./Schaepfer, H. 2002: Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen: Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Hannover.
- Moncel, N./Rose, J. 1995: Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans: vers la fin de la transition professionnelle, in: Économie et Statistique, No. 283-284, 3-4/1995, S. 53-66.
- Mückenberger, U. 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/1985, S. 415-434, sowie Fortsetzung in Heft 8/1985, S. 457-475.
- Müller, A. 2004: Die Reformlüge, 40 Denkfehler, Mythen und Legenden, mit denen Politik und Wirtschaft Deutschland ruinieren, München.
- Münch, R. 2007: Die akademische Elite, Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz, Frankfurt am Main.
- Neuweiler, G. 1996: Der wissenschaftliche Nachwuchs, Eine Situationsanalyse, in: Kürten, L./Lemmens, M. (Hrsg.), Nachwuchs der Forschung, Stationen des Berufsweges: Entscheidungen – Entsaugungen – Erfolge? Stuttgart/Berlin/Bonn, S. 21-35.
- o.V. 2003: Flexibilität zählt, in: Uni-Magazin, 3/2003, S. 48-52.
- Öquist, G. 2006: The role of co-operation and mobility in the formative years, in: Teichler, U. (Hrsg.), The Formative Years of Scholars, London, S. 97-103.

- Plessner, H. 1924: Zur Soziologie der modernen Forschung und ihrer Organisation in der deutschen Universität, in: Scheler, M. (Hrsg.), Versuche zu einer Soziologie des Wissens, München.
- Ragnitz, J. 2004: Demographischer Wandel in Sachsen – Teilbereich „Staatliche Handlungsfähigkeit/finanzielle Ressourcen“ – Teil III „Implikationen für die Wirtschaftsförderung und den Infrastrukturaufbau“, Gutachten des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle im Auftrag der Sächsischen Staatskanzlei, Halle.
- Reichertz, J. 2003: Erfolgreich Sozialwissenschaft betreiben, Überlegungen zur Karrierepolitik einer kritischen Berufsgruppe, in: Ronald Hitzler/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.), Karrierepolitik, Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns, Opladen 2003, S. 355-370.
- Reichertz, J. 2005: Der Wissenschaftler als Spin Doctor in eigener Sache – oder: Zur Logik der wissenschaftlichen Mediennutzung, in: Pfadenhauer, M. (Hrsg.), Professionelles Handeln, Wiesbaden, S. 221-239.
- Schreyer, F. 2001: Grundzüge des Akademikerarbeitsmarktes, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 26 vom 27. Juni 2001.
- Staufenbiel, J./Heimburger, S./Friedenberger, T. 2002: Wirtschaft studieren, Berufsziele, Studieninhalte und die Wahl der Hochschule.
- Vester, M. 2001: Von der Integration zur sozialen Destabilisierung. Das Sozialmodell der Bundesrepublik und seine Krise, in: Leggewie, C./Münch, R. (Hrsg.): Politik im 21. Jahrhundert, Frankfurt am Main, S. 75-121.
- Weber, M. 1930: Wissenschaft als Beruf, München u.a., 3. Auflage.
- Wilhelm, J. 1978: Qualifikationsarbeiten: eine soziologische Untersuchung über den Zusammenhang von wissenschaftlicher Arbeit, Ausbildung, Förderung und Forschungsprozeß an deutschen Universitätsinstituten, Göttingen.
- Wilhelm, J. 1983: Die Stammeskultur der Ordinarienuiversität, in: Baethge, M./Eßbach, W. (Hrsg.), Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen, Hans Paul Bahrdt, Festschrift zu seinem 65. Geburtstag, Frankfurt/New York, S. 477-495.
- Wissenschaftsrat 2002: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Drs. 5459/02, Saarbrücken.
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Drs.7721-07, Berlin.

