

Einladung zu einem Beitrag im Sammelband

Übergänge in Wissenschaftskarrieren Ereignisse – Prozesse – Strategien

Hrsg. von Svea Korff und Inga Truschkat

Der Sammelband erscheint im Springer VS Verlag in der Buchreihe „Wissenschaft – Hochschule – Bildung“ herausgegeben von Prof. Dr. Meike Baader, Dr. Marion Kamphans, Dr. Svea Korff und Prof. Dr. Wolfgang Schröder.

Die bisherige Forschung zum Qualifikationsverlauf im Wissenschaftssystem macht deutlich, dass es sich von der Promotion bis zur Berufung auf eine Professur um einen lang andauernden und hoch intensiven Laufbahnabschnitt handelt. Die Neugestaltung der Promotionsphase – in Form der strukturierten Promotion – ist output- und wettbewerbsorientierter und bindet die Promovierenden verstärkt an die Organisation Universität (Baader/Schröder 2013; Korff/Roman 2013; Korff 2015). Die Phase nach der Promotion – die Postdoc-Phase – ist im Gegensatz zur Promotionsphase deutlich weniger strukturiert und im Gegensatz zum nachfolgenden Laufbahnschnitt der Professur von Unsicherheit und Prekarität geprägt (Team Chance 2015). Frauen scheiden in den wesentlichen Übergangsphasen von einer „Qualifikationsstufe“ zur nächsten häufiger aus als Männer (Lind 2004). In der Regel handelt es sich bei Karrieren im deutschen Hochschulraum also um einen relativ offenen, wenig strukturierten und damit nicht einheitlich organisierten Verlauf. So wird die Phase von der Promotion bis zur Professur als allgemeine, ganzheitliche Übergangsphase (Burkhardt 2008, S. 223), Zwischenphase (Wissenschaftsrat 2001, S. 82) oder Orientierungs- und Entscheidungsphase (BuWiN 2013, S. 253) betitelt. Die Grenzen zwischen der Promotions-, der Postdoc- und der Phase der Berufung werden als fließend und ineinander übergehend beschrieben sowie individuell unterschiedlich ausgestaltet und durchlaufen (Burkhardt 2008, S. 233).

Insgesamt wird deutlich, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor der Berufung auf eine Professur nach wie vor mit sehr uneinheitlichen, uneindeutigen und unplanbaren Karriereperspektiven und -wegen konfrontiert sind. Zudem machen sich vermehrt Entwicklungen des Wissenschaftssystems bemerkbar, die weitreichende Auswirkungen vor allem auf die Karrierebedingungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler besitzen. Hochschulpolitisches Ziel dieser Entwicklungen war es durch den Bologna-Prozess, die Exzellenzinitiative, die W-Besoldung, die Einführung der Juniorprofessur etc. den Wissenschaftsstandort Deutschland in Bezug auf Exzellenz,

Innovationsfähigkeit und Internationalität im internationalen Wettbewerb zu stärken. Vor diesem Hintergrund wurden die Beschäftigungsbedingungen der promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genauso wie der professoralen Ebene stärker an Erfolgs- bzw. Leistungskriterien festgemacht (Aulenbacher et al. 2015; Team Chance 2015; Baader/Schröer 2013; Grande et al. 2013). An erster Stelle sind hier die Einführung von markt- und betriebswirtschaftlichen Organisations-, Steuerungsmechanismen und Mechanismen der Macht zu nennen (Beaufaÿs 2003), wie z. B. durch die Einführung der strukturierten Promotionsförderung (Korff 2016) oder die politisch initiierten Wettbewerbe um Drittmittel (Gläser/Lange 2007). Dahinter steht die Idee, dass das Wissenschaftssystem leistungsfähiger wird und im Sinne eines meritokratischen Verständnisses (Ulmi/Maurer 2005, S. 28) auch die Allokation von Ressourcen gerechter vorgenommen werden kann (Aulenbacher et al. 2015).

Aus den Überlegungen wird deutlich, dass die Karrieren im Wissenschaftssystem – als Positionsabfolge über die Zeit in Anhängigkeit von individuellen und strukturellen Bedingungen (Hermann 2004) – eine besondere Spezifität aufweisen. So sind sie zwar deutlich durch notwendige Übergänge im Sinne eines Statuswechsels gekennzeichnet (z. B. mit der Promotion, der Habilitation oder der Berufung), zugleich lassen sich diese Karrieren jedoch nicht allein durch diese Statusübergänge beschreiben und verstehen. Als ebenso relevant lassen sich die vielen Veränderungen und Erfahrungen verstehen, die in diesen jeweiligen Phasen bedeutsam werden und die für das Fortsetzen der Wissenschaftskarriere eine besondere Relevanz haben. Peer Review, Evaluationen, Rückmeldungen durch Vorgesetzte und/oder Betreuerinnen und Betreuer, Peer Austausch, Coaching etc. stellen viele ‚kleine‘ Ereignisse dar, die entscheidend für das Fortsetzen im Ganzen und das Erleben der Laufbahn im Speziellen sind. Diese kleinen ggf. ‚kritischen‘ Ereignisse können somit als eine Vielzahl kleiner Übergänge verstanden werden.

Der vorliegende Sammelband widmet diesen Ereignissen, Prozessen und Bewältigungsstrategien in Wissenschaftskarrieren seine Aufmerksamkeit. Während die Übergangsforschung ebenso wie die Hochschulforschung oftmals die zentralen und markanten Übergänge bzw. deren Gestaltung thematisieren, sollen hier Beiträge versammelt werden, die explizit die ‚kleinen‘ Übergänge

- mit Blick auf die unterschiedlichen Phasen (Promotion, Postdoc und Berufung),
- theoretisch und/oder empirisch,
- aus unterschiedlichen disziplinären Sichten und
- im nationalen wie internationalen Kontext diskutieren.

**In Vorfreude auf Eure/Ihre Beiträge grüßen freundlich,
Svea Korff und Inga Truschkat**

Zeitplan

Einreichung der Beiträge: bis Ende März 2019
Rückmeldung: bis Ende Juni 2019
Überarbeitung: bis Ende Oktober 2019
Satz/Korrektorat: bis Ende Dezember 2019
Einreichung beim Verlag: Januar 2020
Geplante Veröffentlichung: 2. Quartal 2020

AutorInnenhinweise

50.000 Zeichen
Beitragseinreichungen als Word-Dokument an
svea.korff@uni-hildesheim.de
Hinweise von Springer (siehe Anlagen)
Literaturstile Basic