

# Wissenschaftskarriere als Glückspiel? Zur Karriererelevanz von Glück aus professoraler Sicht

Oliver Berli, Bernd Hammann, Julia Reuter

---

Erfolgreiche Wissenschaftskarrieren werden häufig als das Resultat von persönlich erbrachten Leistungen betrachtet. Jedoch lässt sich Karriereerfolg mit Blick auf fremdes Handeln auch als „Glück“ deuten. Hier ist im wissenschaftlichen Feld eine interessante Spannung zwischen Leistungsglauben und Infragestellung desselben zu beobachten. An dieser Spannung setzt der vorliegende Artikel an und behandelt die Frage der Relevanz von Glück für wissenschaftliche Karrieren aus der Sicht von Professorinnen und Professoren. Grundlage bilden Daten einer standardisierten Befragung dieser Gruppe in ausgewählten Fächern an promotionsberechtigten Hochschulen in Deutschland. Hauptaugenmerk liegt auf den Faktoren, welche mit dem Glauben an die Karriererelevanz von Glück zusammenhängen. Dabei zeigt sich, dass der Glaube an Glück einerseits mit konkreten negativen Erfahrungen im Karriereverlauf, andererseits aber auch mit der Fachkultur sowie der Einschätzung anderer Karriere-faktoren zusammenhängt.

---

## 1 Einleitung

Sich als modern verstehende Gesellschaften erklären individuelle Schicksale nicht über askriptive Merkmale, sondern mit Hilfe von Begriffen wie persönlicher Leistung (bspw. Corsi, 2014). Diese übersetzen sich, im besten Fall, in Erfolg und Karrieren. Dass dem nur bedingt so ist, gehört zu den kritischen Erkenntnissen der Soziologie und benachbarter Disziplinen. So ist die faktische Geltung des Leistungsprinzips für unterschiedliche gesellschaftliche Sphären wiederholt überzeugend in Frage gestellt worden (Hartmann, 2002; Neckel, 2001, 2014). Gleichwohl ist die Verbindung von individuellem Erfolg und der Deutung, dass dieser Erfolg auf Leistung beruht, weit verbreitet. Dies lässt sich für verschiedene gesellschaftliche Felder aufzeigen. So gilt beispielsweise für das Bildungssystem das Leistungsprinzip nicht nur als Garant für Chancengleichheit, sondern auch als Grundlage von Bewertungen und Legitimation für Selektion und Qualität. Gleichwohl lässt sich für das Feld der Bildung sehr überzeugend argumentieren, dass die Bemessung und Bewertung von Leistung selbst eine zutiefst soziale Praxis ist, mit der soziale Ungleichheit perpetuiert wird (klassisch: Bourdieu & Passeron, 1971). Gleiches gilt auch für die Wissenschaft. Der Glaube an die Geltung des Leistungsprinzips ist bis heute konstitutiv für ihr Selbstverständnis und demzufolge auch für die Bewertung wissenschaftlicher Akteure und ihrer Arbeit, wenngleich etwa

die Relevanz der Ausstattung mit Ressourcen nicht geleugnet wird (exemplarisch zu Erfolgskonzeptionen in der Wissenschaft: Hänzi & Matthies, 2014). Gut dokumentiert ist die fortbestehende geschlechterspezifische Benachteiligung (exemplarisch: Beaufaÿs, Engels & Kahlert, 2012; Kahlert, 2013), aber auch im Hinblick auf soziale Klassen (bspw: Graf, 2015) gilt es als nachgewiesen, dass Leistungskriterien nicht allein die Unterschiede im Karriereerfolg erklären können (für einen guten Überblick: Gross & Jungbauer-Gans, 2007).

Dennoch – oder vielleicht gerade deshalb – besteht der Anspruch und vielleicht auch so etwas wie ein geteilter Common Sense, dass trotz all dieser Einflüsse letztlich nur die eigene Leistung darüber entscheiden sollte, wer in der Wissenschaft Karriere macht, wer also letztlich auf eine Professur berufen wird und wer nicht. Offensichtlich besteht ein unauflösbares Spannungsverhältnis zwischen dem Glauben an ein Leistungsideal und dem Wissen, dass andere Faktoren eine große Rolle in wissenschaftlichen Karrieren spielen. In ihrer Studie *„In Einsamkeit und Freiheit“?* formuliert Steffani Engler diese Spannung folgendermaßen: *„Denn in diesem System herrscht der Glaube, dass alle die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben und dass nur Leistung, Begabung und Qualifikation zählen. Dass dem nicht so ist, wissen alle. Und doch glauben alle daran.“* (Engler, 2001, S. 238). In biografischen Erzählungen und Selbstthematizierungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird diese Spannung dadurch aufgelöst, dass die eigene Leistung als Voraussetzung für glücklichen Zufall angesehen wird. So erzählen sie beispielsweise, dass sie dank einer „zufälligen“ Begegnung die Mitarbeit in einem Projekt angeboten bekamen. Doch dass sie überhaupt für diese Stelle in Frage kamen, wird mit der eigenen Leistung erklärt (Kasabova & Langreiter, 2007). Auf diese oder ähnliche Weise können Glück und Leistungsideal als Deutungen nebeneinander bestehen.

In Wissenschaftskarrieren gibt es viele Opportunitäten für „glückliche“ Umstände. Beispielsweise, wenn etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Nachwuchs fördern, weil sie die Person als solche mögen. Eine habituelle Passung zu wichtigen Personen entzieht sich in der Regel dem eigenen Einfluss, kann jedoch viele Opportunitäten nach sich ziehen, die langfristig einen Vorteil gegenüber anderen bedeuten. Ein weiteres Beispiel für wissenschaftliches Bonheur ist, wenn das eigene Forschungsthema durch das Zeitgeschehen besondere Relevanz erfährt, die es zu Beginn der eigenen Forschungstätigkeit noch nicht hatte. Dann besteht ein Vorsprung gegenüber Kolleginnen und Kollegen. Beide Beispiele erinnern an die Strukturen von winner-takes-it-all-Märkten (Rogge, 2015a), in denen Vorteile sehr weitreichende Folgen haben können. Die Kontingenzen der eigenen Karriere werden jedoch häufig unterschätzt. In der Regel erinnern sich Menschen sehr gut an ihre eigenen Leistungen, weil sie zum Erreichen dieser einen eigenen Aufwand betreiben mussten. An Glücksfälle erinnern sich Menschen auch, jedoch nicht mit derselben Häufigkeit. Wir werden

jeden Tag daran erinnert, dass wir eine eigene Leistung erbringen, aber sehr selten daran, dass wir zufällig Vorteile gegenüber anderen hatten (Frank, 2016, S. 79f.).

Der vorliegende Artikel behandelt die Frage der Relevanz von Glück für wissenschaftliche Karrieren aus der Sicht von Professorinnen und Professoren. Ihre Perspektiven sind für eine Analyse der wissenschaftlichen *illusio* besonders instruktiv, nicht nur, weil ihre Perspektive aufgrund der Verweildauer im Feld ein besonderes Gewicht hat, sondern weil sie im Hinblick auf die Bewertung von Leistung wie die Besetzung von Erfolgspositionen eine prominente Rolle einnehmen. Grundlage bilden Befragungsdaten einer onlinegestützten standardisierten Befragung ausgewählter Fächer an promotionsberechtigten deutschen Hochschulen. Gegenstand waren primär die Karrierebedingungen und -verläufe in der Wissenschaft. Im Fokus unserer Auswertung stehen Faktoren, die mit der professoralen Einschätzung der Karriererelevanz von Glück zusammenhängen können, sowie ihre Implikationen für die Konzeption von „erfolgreichen“ Wissenschaftskarrieren im Besonderen. Aufgrund seiner inhärenten Spannung erscheint uns der Glücksbegriff von besonderem Interesse. Denn das *„Konzept Glück beinhaltet [...] einerseits eine Dimension von Verdienst und Belohnung, andererseits auch eine Dimension von Zufälligkeit, die so eingeordnete Entwicklungen als außerhalb der individuellen Verantwortung oder dem individuellen Einfluss liegend kennzeichnet“* (Richter, 2016, S. 49).

## 2 Alternativen der Erfolgszurechnung in Karrieren

Die Forschung zu Erfolgszurechnung in Karrieren ist recht übersichtlich, da die individuellen Deutungen der Akteure in vielen Untersuchungen nicht im selben Maße zum Gegenstand gemacht werden wie „objektive“ Erklärungsfaktoren für Karriereerfolg (bspw. Lenger, Obert, Panzer & Weinbrenner, 2016). An diesem Punkt setzt unsere Untersuchung an, da Wissenschaftskarrieren ein evidentes Beispiel für die enge Verknüpfung von Ereignissen im Karriereverlauf (bspw. negative Erfahrungen in Bewerbungsverfahren), deren individuellen Deutung und der Entwicklung von Karrierestrategien darstellen. In theoretischer Hinsicht gilt es zunächst zu klären, welche Deutungsalternativen vorhanden sind und wie diese erklärt werden können. Eine etablierte begriffliche Option findet sich in Untersuchungen zur Erfolgsattribution bei Beförderungen im öffentlichen Dienst (Luhmann, 1973) oder sozialer Mobilität (Meulemann, 2016). Beide Autoren knüpfen in ihren Untersuchungen an die sozialpsychologische Unterscheidung von internaler und externaler Kausalzuschreibung an.<sup>1</sup> Diese etablierte Differenz werden wir im Folgenden unterlaufen, indem wir drei Zurechnungsalternativen unterscheiden, auf die individueller Karriereerfolg rückgeführt wird: So lässt sich Erfolg erstens auf eigenes Handeln zurückführen, zweitens auf

<sup>1</sup>Grundlegend zur Theorie der Zuschreibung: Schulz-Schaeffer (2007).

fremdes Handeln und drittens auf Ereignisse bzw. äußere Umstände. Übertragen auf die Erfolgszurechnung im Rahmen der eigenen wissenschaftlichen Karriere wären die korrespondierenden Deutungen etwa persönlich erbrachte Leistung (eigenes Handeln), Förderung durch andere (fremdes Handeln) sowie Glück (Umstände). Damit tragen wir dem Umstand Rechnung, dass in der biografischen Deutung von Wissenschaftskarrieren das Topos Glück wiederholt auftritt (Kasabova & Langreiter, 2007; Richter, 2016). Im Falle von Misserfolg lassen sich analytisch wiederum drei Referenzen ausmachen, die beispielsweise dem Versagen (eigenes Handeln), Behindern oder Benachteiligen (fremdes Handeln) oder Pech (Umstände) zugerechnet werden können.

**Tabelle 1:** Alternativen der Zurechnung von Erfolg und Misserfolg

	Eigenes Handeln	Fremdes Handeln	Umstände
<b>Erfolg</b>	Leistung	Förderung	Glück
<b>Misserfolg</b>	Versagen	Behindern	Pech

Dieser konzeptionelle Vorschlag hat gegenüber der Unterscheidung von internaler und externaler Zuschreibung (bspw. Luhmann, 1973; Meulemann, 2016) mehrere Vorzüge: So erlaubt die dichotome Unterscheidung nicht zwischen Handeln und Nicht-Handeln als Zuschreibung zu unterscheiden. Dies erscheint jedoch im Kontext von Wissenschaftskarrieren geboten. Zum einem wird auch außerhalb sozialwissenschaftlicher Institute viel über die Maßstäbe des universitären Erfolgs gestritten und diskutiert, so dass vielen Akteuren entsprechendes Reflexionswissen zur Verfügung steht. Zum anderen sind Universitäten und Forschungsinstitute immer auch als strategische Handlungsfelder zu sehen, so dass es auch in dieser Hinsicht schlüssig scheint, die Zurechnungsanalytik zu verfeinern. Schließlich wird in der Alltagspraxis nicht exklusiv auf eigenes oder fremdes Handeln zugerechnet, es werden auch sonstige Umstände von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Deutung von Erfolg und Misserfolg herangezogen. Es erscheint deshalb angemessen, an dieser Stelle nicht hinter das begriffliche Auflösungsvermögen der Befragten zurückzutreten.

Vor dem Hintergrund der eingangs formulierten Spannung zwischen Leistungsideal und dem Wissen über dessen eingeschränkte Geltung stellt sich nun die Frage, welche Karriereereignisse und Kontextbedingungen zu Unterschieden in der individuellen Einschätzung der Karriererelevanz von Glück führen können. An dieser Stelle möchten wir fünf mögliche Einflussgrößen anführen: (a) die negativen Erfahrungen auf dem Weg zur Professur, (b) das soziale Kapital, (c) die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit, (d) der Glauben an die Geltung des Leistungsideals und (e) der Glauben an die Karriererelevanz von Netzwerken.

Wissenschaftliche Karrieren sind – wie andere Karrieren auch – von Ereignissen durchzogen, die individuell wie kollektiv als mehr oder minder große Erfolge gedeutet werden (vgl. Berli, 2016). Die Einbettung dieser kontingenten Ereignisse in berufsbiografische Narrative ist maßgeblich für die Deutung als handlungsmächtige Akteure (bspw. Lenger et al., 2016). Inwiefern diese Verarbeitung fachkulturell geprägt ist, stellt eine empirische Frage dar. Einerseits unterscheiden sich Erfolgskriterien je nach Fachkultur, gleichwohl dürfte andererseits unbestritten sein, dass die Verleihung renommierter Preise, die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln oder der Ruf auf eine Professur fachübergreifend als Erfolge gedeutet werden. Neben Erfolgen gibt es in jeder wissenschaftlichen Karriere auch Rückschläge und belastende Momente. Diese werden in der Regel nicht öffentlich kommuniziert.<sup>2</sup> Hierzu zählen zum Beispiel die Ablehnung von Drittmittelanträgen oder Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen.<sup>3</sup> Wir bezeichnen die Gesamtheit dieser negativ deutbaren Ereignisse im Folgenden als (a) *negative Erfahrungen*. Das Ausmaß der selbst erlebten Unsicherheiten und Belastungen im Verlauf der eigenen Laufbahn dürfte das Bild von wissenschaftlichen Karrieren im Allgemeinen entscheidend prägen. Da die Erlangung der Professur als Zeichen des beruflichen Erfolgs nicht von der Hand zu weisen ist, müsste bei jenen Befragten, die in großem Ausmaß negative Erfahrungen gemacht haben, ein Bewusstsein für die Spannung zwischen dem Erringen einer Erfolgsposition und den vorausgehenden negativen Erfahrungen bestehen. In gleicher Weise führen Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Diskriminierungen und unglückliche Zufälle direkt vor Augen, dass wissenschaftliche Anerkennung sich nicht automatisch mit Leistung einstellt, sondern auch wissenschaftliche Leistungen und Qualifikationen in hohem Maße *sozial* bedingt und Bewertungen abhängig von multiplen und widersprüchlichen Kriterien sind. Im Endeffekt sollte ein geschärftes Bewusstsein für die Kontingenz wissenschaftlicher Karrieren die Folge sein. Wiederholte negative Erfahrungen können im Karriereverlauf nicht ausbleiben. Wir gehen davon aus, dass sie die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass der Glaube an die expliziten feldspezifischen Ideale brüchig wird. Dies wiederum sollte den Glauben an die Notwendigkeit von Glück in der eigenen Karriere befeuern, aber auch ein geschärftes Bewusstsein für die Notwendigkeit von Glück in wissenschaftlichen Karrieren im Allgemeinen zur Folge haben.

Auf die Relevanz von (b) *sozialem Kapital* für Karrieren im Allgemeinen (klassisch: Granovetter, 1974) und Wissenschaftskarrieren im Besonderen (vgl. Allmendinger, von Stebut, Fuchs & Hornung, 1998) weisen unterschiedliche Theorietraditionen wie auch die gegenwärtige Netzwerkforschung umfassend hin. Klassische Formulierungen für

<sup>2</sup>Mit einem „CV of failures“ machen Forscherinnen und Forscher wie Johannes Haushofer (2016) öffentlich, wie viele Misserfolge zu Wissenschaftskarrieren dazugehören, ohne dass sie jenseits eines kleinen Kreises von Vertrauten kommuniziert werden.

<sup>3</sup>Die Ablehnung von begutachteten Forschungsanträgen kann belastend sein, da in Gutachten eine kombinierte Bewertung von Inhalt und Persönlichkeit stattfindet (vgl. Reinhart, 2012).

die Karriererelevanz von sozialem Kapital finden sich in dieser Hinsicht bei Burt (1992, S. 9) oder auch Bourdieu (1992, S. 63). Von sozialen Kontakten und deren Unterstützungsleistungen hängt maßgeblich ab, welche Möglichkeiten man hat, die eigene Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen, z. B. eine Anschlussfinanzierung für Projekte zu organisieren oder auf Anerkennung zu treffen. Der Aufbau von sozialem Kapital ist dabei nicht delegierbar und ähnelt darin der Inkorporierung von kulturellem Kapital. Allerdings ist gerade im deutschen Kontext mit der nach wie vor starken Relevanz der Lehrstuhlstruktur die Weitergabe von sozialem Kapital durch zentrale Figuren wie etwa Betreuerinnen und Betreuer von Promotionen möglich. Wir unterscheiden berufliches und privates soziales Kapital. Während das berufliche soziale Kapital unmittelbaren beruflichen Fortschritt erlaubt, kommt dem privaten sozialen Kapital eher die Bedeutung zu, Ressourcen (Zeit, Entspannung) für die Reproduktion der beruflichen Leistungsfähigkeit bereitzustellen. Als Indikator für berufliches soziales Kapital verwenden wir die Unterstützung durch den Doktorvater bzw. die Doktormutter. Als Indikator für privates soziales Kapital verwenden wir die Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin. In welcher Weise berufliches und privates soziales Kapital die Deutung der Karriererelevanz von Glück beeinflussen, ist vorab schwer abzuschätzen, da soziales Kapital der Pflege bedarf und folglich auch als eigene Leistung gedeutet werden kann.

In Ergänzung zu negativen Erfahrungen und sozialem Kapital betrachten wir das psychologische Konzept (c) *Selbstwirksamkeit*. Dabei handelt es sich um die Erwartung, Aufgaben aus eigener Kraft bewältigen zu können (für einen Überblick: Schwarzer & Jerusalem, 2002). Im Folgenden betrachten wir folglich nicht die konkrete Leistung der Befragten, sondern vielmehr ihren Glauben, Leistung erbringen zu können. Grundsätzlich lässt sich davon ausgehen, dass diese Kompetenzerwartung durch vergangene Erfahrungen aufgebaut wurde. Mit Bezug auf unsere grundlegende Fragestellung ist hierbei von Belang, ob es systematische Zusammenhänge zwischen der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit sowie der Geltung von Leistungsgerechtigkeit im Wissenschaftsfeld gibt.

Wie oben bereits angeführt, gehen wir davon aus, dass Erfolgsmzuschreibungen unterschiedliche Referenzen haben können. Um der dreistelligen Unterscheidung gerecht zu werden, müssen auch der (d) Glaube an die *Relevanz von Leistung* und (e) *Netzwerken* mit der angenommenen Karriererelevanz von Glück in Bezug gesetzt werden. Handelt es sich bei Glück um Umstände, so handelt es sich bei Leistung um eigenes Handeln und bei Netzwerken um fremdes Handeln. Die Zurechnung auf eine dieser Referenzen steht immer auch im Verhältnis zur Zurechnung auf die beiden anderen. Gerade der Glaube, dass sich wissenschaftliche Qualität und Leistung durchsetzt, ist quasi komplementär zur Bewertung von Glück als Erfolgsfaktor. Diese Komplementarität ist jedoch nicht exklusiv. Vielleicht kann sich Leistung ohne Glück durchsetzen, doch mit Glück wird es mit Sicherheit leichter sein. Daher verwundert es nicht, dass

der Glauben an Glück und an Leistung in unserem Analysesample negativ miteinander zusammenhängen. Sie sind aber weit davon entfernt, sich gegenseitig auszuschließen.<sup>4</sup> Die inhaltliche Spannung des Glückbegriffs besteht darin, sowohl auf eine Belohnungs- als auch eine Zufallsdimension zu verweisen (vgl. Richter, 2016). Wir werden sehen, in welcher Art und Weise sich das in der Befragung dokumentiert.

**Tabelle 2:** Zurechnungsalternativen und mögliche Einflussfaktoren

	Eigenes Handeln	Fremdes Handeln	Umstände
<b>Zurechnungs- alternativen</b>	Glaube an die Karriere- relevanz von Leistung	Glaube an die Karriere- relevanz von Netzwerken	Glaube an die Karriere- relevanz von Glück
<b>Erfahrungen im Karriereverlauf</b>	Selbstwirksamkeit	Soziales Kapital (beruflich und privat)	Negative Erfahrungen
<b>Weitere mögliche Faktoren</b>	Geschlecht Typ der Professur Bildungsherkunft Fachzugehörigkeit		

### 3 Daten und Methoden

#### 3.1 Datensatz

Bei dem von uns verwendeten Datensatz handelt es sich um eine standardisierte Onlinebefragung aller Junior-, Stiftungs- und ordentlichen Professorinnen und Professoren der Fächer Physik, Mathematik, Germanistik, Geschichte, BWL und VWL an promotionsberechtigten Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland zum Befragungszeitpunkt. Ausgeschlossen wurden Honorar-, Gast-, außerplanmäßige oder emeritierte bzw. pensionierte Professorinnen und Professoren. Die Befragung wurde zwischen dem 7. Dezember 2015 und dem 18. Januar 2016 durchgeführt. Von 6451 angeschriebenen E-Mailadressen erwiesen sich 53 als veraltet oder fehlerhaft. Somit beträgt die bereinigte Bruttostichprobe 6398 Fälle. Insgesamt haben 1497 Personen den Fragebogen beendet. Das entspricht einer Beendigungsquote von 23,4 Prozent. 127 Personen waren Honorar-, Gast-, außerplanmäßige oder emeritierte Professorinnen und Professoren. Diese Personen fallen aus unserer Nettostichprobe heraus, weil sie nicht zur angestrebten Grundgesamtheit gehören. Unser Nettosample beträgt daher 1370 Personen. Das Analysesample für diesen Artikel beträgt 925 Fälle. Fehlende Werte gab es vor allem bei den Fragen zu negativen Erfahrungen.

<sup>4</sup>Tatsächlich stammen die Bewertung von Glück („Ohne das nötige Quäntchen Glück ist in Deutschland keine wissenschaftliche Karriere möglich.“), Leistung („Wissenschaftliche Qualität und Leistung setzen sich auf lange Sicht durch.“) und Netzwerken („Netzwerke sind für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere entscheidend.“) als Erfolgsfaktoren alle aus derselben Itematterie.

### 3.2 Kontrollvariablen

Verschiedene Einflüsse könnten den Glauben an die Karriererelevanz von Glück beeinflussen und sollten daher kontrolliert werden. Mit Blick auf die Auslegung wissenschaftlicher Standards und die Bewertung einzelner Kriterien für Güte ist wiederholt auf die Relevanz von fachkulturellen Unterschieden hingewiesen worden (bspw. Gross, Jungbauer-Gans & Kriwy, 2008; Lamont, 2009). Vor diesem Hintergrund kann es sein, dass das Leistungsprinzip und darüber auch die Bewertung von Glück je nach Fachkultur in unterschiedlich starkem Ausmaß verinnerlicht werden. Auch das Ausmaß negativer Erfahrungen könnte nach Fachkultur variieren, wofür unter anderem unterschiedliche Publikationskulturen wie auch die unterschiedliche Relevanz von Drittmittelförderung als Indizien dienen können. Ebenso kontrollieren wir das Geschlecht, weil es Hinweise gibt, dass sich das Ausmaß internaler bzw. externaler Erfolgsattribution zwischen Männern und Frauen unterscheidet (vgl. Meulemann, 2016). Der Status Juniorprofessur wird kontrolliert, weil es sich nicht um eine zur Professur gleichwertige Karrierestufe handelt. Des Weiteren kontrollieren wir, ob ein oder beide Elternteile studiert haben. Mit der Kontrolle der Bildungsherkunft kann die Vertrautheit mit dem System mit in die Analyse einbezogen werden. Eine solche kann, insbesondere in frühen Phasen, die Karriere schwerer oder leichter machen. Die einzelnen Items und Frageformulierungen der Itembatterien sind im Anhang dokumentiert.

### 3.3 Operationalisierung

Zur Überprüfung der Einschätzung der *Karriererelevanz von Glück* haben wir im Rahmen unserer Befragung unter anderem die Aussage „Ohne das nötige Quäntchen Glück ist in Deutschland keine wissenschaftliche Karriere möglich“ auf einer Fünf-Punkt-Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“ bewerten lassen. Die Antworten auf diese Frage können in zweierlei Hinsicht interpretiert werden. Zum einen ist es eine Aussage, die auf wissenschaftliche Karrieren im Allgemeinen bezogen ist. Zum anderen ist die Antwort auf diese Frage biografisch, durch den eigenen wissenschaftlichen Werdegang geprägt. Die Deutung und Bewältigung von Miss-/Erfolgen in der wissenschaftlichen Karriere geschieht aus soziologischer Perspektive nicht im luftleeren Raum.

*Negative Erfahrungen* wurden als eine Itembatterie mit Fünf-Punkt-Likertskala abgefragt. Beispiele für Items sind „Probleme im Zusammenhang mit meinen Arbeitsverträgen“ oder „Ablehnung von eingereichten Artikeln“. Die Frageformulierung zielte bewusst stärker auf die subjektiv empfundene Belastung durch negative Erfahrungen als auf ihre Häufigkeit ab. Der resultierende Index besteht aus neun Items und wurde auf die Werte 1 bis 5 normiert. Cronbachs Alpha für diesen Index beträgt 0,69.



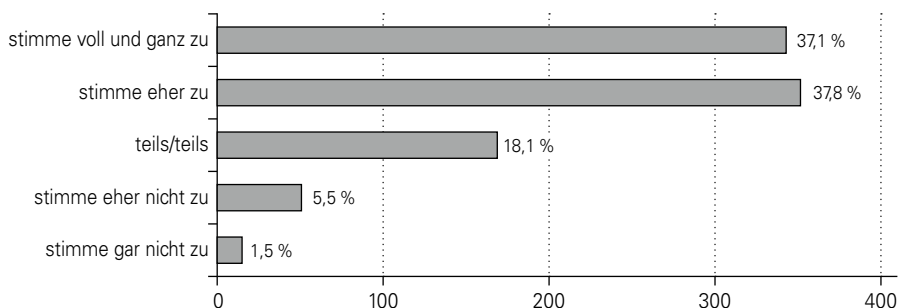
Die Selbstwirksamkeit wurde nach Beierlein, Kovaleva, Kemper und Rammstedt (2012) erhoben. Dieses Vorgehen hat sowohl Vorteile als auch Nachteile. Zum einen handelt es sich bei der verwendeten Skala um ein hinreichend getestetes und für Vergleiche mit anderen Studien heranziehbares Konstrukt. Andererseits müssen wir uns bewusst sein, dass im Rahmen unserer Studie Selbstwirksamkeit allgemein und nicht system-spezifisch erhoben wurde. Beide Varianten *sozialen Kapitals* wurden als Einschätzung der Befragten auf einer Likertskala erhoben und sowohl für die Promotions- als auch die Habilitationsphase erfragt. Die verwendeten Variablen sind das Mittel der Einschätzungen über die Promotions- und Habilitationsphase.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Deskriptive Ergebnisse

Wir betrachten unser Sample zunächst deskriptiv. Die Verteilung der abhängigen Variable ist in Abbildung 1 zu sehen. Mehr als die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage der Karriererelevanz von Glück zu.

**Abbildung 1:** Verteilung der Antworten auf das Item: „Ohne das nötige Quäntchen Glück ist in Deutschland keine wissenschaftliche Karriere möglich.“



Kennzahlen zur Verteilung aller Variablen finden sich in der anschließenden Tabelle 3. Ungefähr ein Fünftel unserer Befragten sind Frauen. Der Anteil der Juniorprofessorinnen und -professoren beträgt 8,7 Prozent. Bei knapp über der Hälfte der Befragten hat ein oder haben beide Elternteile einen Hochschulabschluss. Diese drei Kennzahlen bewegen sich im Bereich des Erwartbaren für die untersuchte Grundgesamtheit. Aus den zwei naturwissenschaftlichen Fächern erreichten uns die meisten vollständigen Antworten; aus dem Bereich VWL die wenigsten. Wir haben zunächst den bivariaten Zusammenhang dieser Merkmale mit dem Glauben an die Relevanz von Glück untersucht. Frauen stimmen der Aussage etwas öfter zu (Cramer's  $V=0.11$ ). Dieser Geschlechtsunterschied verschwindet allerdings, wenn wir zugleich die Fachunterschiede berücksichtigen. Bei den Fächern zeigt sich, dass Befragte aus den zwei Geisteswissenschaften der Aussage eher zustimmen (Cramer's  $V$  über alle Fächer= $0.11$ ).

Der Geschlechtseffekt ist also durch den höheren Frauenanteil insbesondere in der Germanistik erklärbar. Auch Juniorprofessorinnen und -professoren stimmen der Aussage etwas öfter zu (Cramer's  $V=0.12$ ). Hinsichtlich der Bildungsherkunft gab es keine Unterschiede.

**Tabelle 3:** deskriptive Variablenübersicht (n = 925)

	Mittelwert oder Anteil	SD	Min	Max	Anmerkungen
Glaube an die Notwendigkeit von Glück	4,03	0,95	1	5	
Geschlecht: weiblich	21,5 %		0	1	
Juniorprofessur: ja	8,7 %		0	1	
mind. ein Elternteil mit Hochschulabschluss	53,4 %		0	1	
Fachbereich: Mathematik	20,5 %		0	1	
Fachbereich: Physik	22,8 %		0	1	
Fachbereich: Germanistik	15,0 %		0	1	
Fachbereich: Geschichte	13,8 %		0	1	
Fachbereich: BWL	16,1 %		0	1	
Fachbereich: VWL	7,9 %		0	1	
Fachbereich: Anderer	3,8 %		0	1	
negative Erfahrungen	2,11	0,58	1	5	Index aus 9 Items
Selbstwirksamkeit	4,20	0,61	1	5	Index nach Beierlein et al. 2012
Soziales Kapital beruflich	3,69	1,18			Unterstützung durch Hauptbetreuenden der Promotion
Soziales Kapital privat	3,67	1,35			Unterstützung durch Partner od. Partnerin
Glaube an Leistungsideal	3,58	0,85	1	5	
Glaube an Netzwerke	3,97	0,85	1	5	

## 4.2 Zur Karriererelevanz von Glück

Die vorangehenden Vorüberlegungen werden im Folgenden auf Basis einiger OLS-Regressionen überprüft (vgl. Tabelle 4).<sup>5</sup> Im *ersten Modell* zeigen sich zwei Zusammenhänge: Zum einen hängt der Glaube an die Karriererelevanz von Glück mit der Art der

<sup>5</sup>In allen drei Modellen haben wir robuste Standardfehler berechnet, da die Fehlerterme schief verteilt sind. Ein möglicher Grund dafür könnte das streng genommen ordinale Skalenniveau der abhängigen Variable sein. Die Erfassung einer latenten Variable mit nur fünf Kategorien könnte zu einem leichten Messfehler geführt haben. Hier nicht gezeigte ordinal-logistische Regressionen führten allerdings im Wesentlichen zu denselben Ergebnissen. Da wir für unsere Untersuchung Querschnittsdaten benutzen, sind kausale Aussagen (bspw. zu den Effekten von negativen Erfahrungen) im Folgenden mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren.

Professur und zum anderen mit der Fachkultur zusammen. Die Juniorprofessur als Hochrisikoposition – die Mehrheit der Juniorprofessuren in Deutschland verfügt nicht über eine tenure track-Option (vgl. Burkhardt, Nickel, Berndt, Püttmann & Rathmann, 2016) – lässt deren Inhaberinnen und -inhaber womöglich zu anderen Einschätzungen gelangen als die Professorinnen und Professoren auf entfristeten Positionen. Sie weisen Glück eine höhere Karriererelevanz zu. Weitere Kontextbedingungen für diesen Befund könnten das Lebensalter bei Berufung sowie die geringe Verfügbarkeit dieser Stellenkategorie sein. Zum anderen lassen sich fachkulturelle Unterschiede konstatieren. Diese offenbaren sich vor allem entlang der Differenz von Geisteswissenschaft vs. Nicht-Geisteswissenschaft und sind am deutlichsten in der Geschichtswissenschaft. Interessanterweise zeigen sich weder geschlechts- noch herkunftsspezifische Unterschiede. Hierfür gibt es zwei mögliche Erklärungen. Erstens ließe sich davon ausgehen, dass die langjährigen Selektions- und Sozialisationsprozesse auf dem Weg zur Professur die Deutungsmuster hinsichtlich wissenschaftlicher Karrieren erheblich angleichen. Eine zweite alternative Deutung könnte auf das Fehlen signifikanter Unterschiede zu Karrierebeginn abstellen.

Im *zweiten Modell* berücksichtigen wir zusätzlich negative Erfahrungen, Selbstwirksamkeit als auch soziales Kapital. Negative Erfahrungen haben einen positiven Zusammenhang mit der Bewertung von Glück als Erfolgsfaktor. Eine mögliche Interpretation ist, dass negative Erfahrungen Irritationsmomente hervorrufen, die zu einer stärkeren Reflektion über die Kontingenz wissenschaftlicher Karrieren führen. Die Selbstwirksamkeit weist keinen Zusammenhang mit der Bewertung von Glück als Erfolgsfaktor auf. Ebenso zeigt sich hinsichtlich des beruflichen sozialen Kapitals kein Effekt. Im Kontrast dazu weist jedoch das private soziale Kapital einen positiven Effekt auf. Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin, die als solche wahrgenommen wird, beeinflusst in diesem Modell die Einschätzung der Karriererelevanz von Glück in geringem Maße. Eine mögliche Interpretation hierfür ist, dass innerhalb der Beziehungen die Kontingenz von wissenschaftlichen Karrierewegen stärker reflektiert wird.

Im *dritten Modell* ergänzen wir den Glauben an das Leistungsideal sowie den Glauben an die Karriererelevanz von Netzwerken als komplementäre Zurechnungsoptionen. Damit berücksichtigt dieses Modell alle theoretisch postulierten Alternativen der Erfolgzurechnung (vgl. Kapitel 2). Der Glaube an das wissenschaftliche Leistungsideal weist einen negativen Zusammenhang mit der Bewertung von Glück als Erfolgsfaktor auf. Der Glaube an die Wichtigkeit von Netzwerken hingegen hängt positiv mit der Bewertung von Glück als Erfolgsfaktor zusammen. Es scheint zum Common Sense zu gehören, dass die Zugehörigkeit zu Netzwerken nicht als rein strategisches Handeln gedeutet wird. Eine sparsame Interpretation wäre, dass die Kontingenz von Beziehungen hier zum Tragen kommt und kein strenger Gegensatz zwischen diesen beiden Karriere-faktoren wahrgenommen wird. Weiterhin zeigt sich, dass der Effekt des privaten

sozialen Kapitals weitgehend auch unter der Kontrolle der anderen Zurechnungsalternativen erhalten bleibt. Hingegen nimmt der Effekt der negativen Erfahrungen ab. Das spricht dafür, dass negative Erfahrungen nicht nur direkt mit dem Glauben an das Leistungsideal zusammenhängen, sondern dieser Zusammenhang auch über die Veränderung anderer Einstellungen vermittelt wird. Schließlich zeigt sich, dass der Effekt der Art der Professor nicht mehr signifikant ist. Die hier abgefragten Items zu Erfolgszurechnung prägen sich während der gesamten Wissenschaftskarriere aus, sie sind der Berufung vorgelagert. Somit ist plausibel anzunehmen, dass die Berufung auf eine (riskante) Juniorprofessur mit einer spezifischen Sicht auf Karriererelevanzen einhergeht. Interessanterweise verlieren die fachspezifischen Differenzen nicht im gleichen Maß an Bedeutung. Allerdings weisen nur noch die Fachzugehörigkeit zu Geschichtswissenschaft und Germanistik signifikante Effekte auf. Eine Untersuchung der fachkulturellen Besonderheiten mit Blick auf ihre Karrierepfade und Berufungskultur und -chancen erscheint angezeigt, um diesen Befund näher aufzuklären.

**Tabelle 4:** Regressionsmodelle. Abhängige Variable: „Ohne das nötige Quäntchen Glück ist in Deutschland keine wissenschaftliche Karriere möglich.“

	I	II	III
Geschlecht: weiblich	0.0263 (0.0726)	-0.00208 (0.0726)	-0.0889 (0.0686)
Juniorprofessur: ja	0.287** (0.106)	0.230* (0.106)	0.0593 (0.0994)
Mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluss	-0.0183 (0.0634)	-0.0317 (0.0627)	-0.00105 (0.0583)
Fachbereiche (Referenz: Mathematik)	0	0	0
Physik	0.0766 (0.101)	0.0807 (0.102)	0.141 (0.0932)
Germanistik	0.320** (0.104)	0.318** (0.103)	0.228* (0.0960)
Geschichte	0.427*** (0.101)	0.406*** (0.100)	0.337*** (0.0959)
BWL	0.0197 (0.115)	-0.0171 (0.112)	-0.0220 (0.105)
VWL	0.248* (0.126)	0.240* (0.122)	0.218 (0.114)
Anderer Fachbereich	0.362* (0.161)	0.368* (0.155)	0.202 (0.146)
Negative Erfahrungen		0.225*** (0.0546)	0.115* (0.0516)

*Fortsetzung von Tabelle 4 auf der nächsten Seite*

Standardfehler in Klammern

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Fortsetzung von **Tabelle 4**

	I	II	III
Selbstwirksamkeit		-0.0439 (0.0536)	0.00547 (0.0521)
Soziales Kapital beruflich		0.0276 (0.0274)	0.0492 (0.0264)
Soziales Kapital privat		0.0723** (0.0244)	0.0706** (0.0225)
Glaube an Leistungsideal			-0.323*** (0.0359)
Glaube an Netzwerke			0.209*** (0.0377)
Konstante	3.853*** (0.0835)	3.221*** (0.291)	3.534*** (0.328)
N	925	925	925
adj. $R^2$	0.028	0.056	0.177

Standardfehler in Klammern

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in Bezug auf die Fächer ein signifikanter Unterschied durchgängig bestehen bleibt. Offenbar ist der Glaube an die Karriere-relevanz von Glück in der Germanistik und der Geschichtswissenschaft besonders ausgeprägt. Von Bedeutung sind – neben fachkulturellen Unterschieden – die negativen Erfahrungen auf dem Weg zur Professur. Die Richtung des Effekts ist wie erwartet positiv. Je mehr negative Erfahrungen gemacht wurden, desto stärker ist der Glaube an die Notwendigkeit von Glück ausgeprägt.<sup>6</sup> Schließlich zeigt sich die besondere Bedeutung zweier weiterer Faktoren: des Glaubens an die Karriererelevanz von Leistungen (eigenes Handeln) und Netzwerken (fremdes Handeln). Bei Berücksichtigung beider Faktoren evaporiert der Effekt der Juniorprofessuren regelrecht. Ähnlich verhält es sich mit dem Effekt der negativen Erfahrungen, der unter Kontrolle der zusätzlichen Einstellungsvariablen halbiert wird.

### 4.3 Negativen Erfahrungen und die Karriererelevanz von Glück

Gleichwohl bleiben negative Erfahrungen eine relevante Einflussgröße, weshalb wir abschließend die einzelnen Items und deren Korrelationen mit der wahrgenommenen Karriererelevanz von Glück näher betrachten (Tabelle 5). Für sich allein genommen hat

<sup>6</sup>In einem weiteren Artikel, der zurzeit in Arbeit ist, untersuchen wir den Glauben an das Leistungsideal. Dabei hat sich gezeigt, dass negative Erfahrungen dem Glauben an das Leistungsideal schaden.

offenbar die „erfolgreiche Bewerbung auf Stellenausschreibungen“ den größten Effekt.<sup>7</sup> Dieses Ergebnis macht zweierlei deutlich: Erstens, dass die erfolgreiche Bewerbung auf Stellenausschreibungen offenbar die prägendste negative Erfahrung ist. Zweitens, dass die Gesamtheit der negativen Erfahrungen wesentlicher als ein oder zwei einzelne Teilerfahrungen ist. Wenn wir alle negativen Erfahrungen außer der erfolglosen Bewerbung auf Stellenausschreibungen zu einem Index kombinieren, zeigt sich der positive Zusammenhang mit dem Glauben an die Notwendigkeit von Glück immer noch sehr deutlich (Koeff. 0.177,  $p < 0.001$ ). Frauen berichten im Übrigen genauso viele negative Erfahrungen wie Männer.

**Tabelle 5:** Korrelationen der einzelnen negativen Erfahrungen mit dem Glauben an die Notwendigkeit von Glück

	Norman-Pearson	Spearman's rho	n
Gesamtindex aus den folgenden einzelnen Items	0,15	0,14***	1057
erfolgreiche Bewerbung auf Stellenausschreibungen	0,16	0,16***	1307
negative Erfahrungen als BewerberIn im Berufungsverfahren	0,11	0,10***	1306
Diskriminierungserfahrungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	0,10	0,09**	1218
Ablehnung von eingereichten Drittmittelanträgen	0,10	0,09**	1207
Probleme im Zusammenhang mit meinen Arbeitsverträgen	0,09	0,07*	1254
Konflikte mit dem/der BetreuerIn oder Vorgesetzten	0,07	0,06*	1320
Konflikte mit KollegInnen	0,05	0,03	1325
Ablehnung von eingereichten Artikeln	0,02	0,01	1315
nicht zufriedenstellende Bewertung im Promotionsverfahren	0,01	0,00	1272

Zusammenfassend lässt sich hier also festhalten, dass negative Erfahrungen – neben dem Fach – den stärksten Zusammenhang mit der wahrgenommenen Karriererelevanz von Glück haben. Ausgehend von diesem Befund lassen sich Anschlussfragen für weitere Untersuchungen formulieren, die sowohl in theoretischer als auch hochschulpolitischer Hinsicht relevant sind. Dazu gehören Fragen wie Folgende: Wie wirkt sich die Kumulation negativer Erfahrungen auf Karrierestrategien des wissenschaftlichen Nachwuchses aus? Welche Kontextbedingungen können der Wirkung kumulierter negativer Erfahrungen entgegenwirken?

<sup>7</sup>Um diesen Befund zu untermauern, haben wir eine hier nicht dargestellte Regression mit denselben Kontrollvariablen wie im ersten Modell und den einzelnen Items der negativen Erfahrungen berechnet. In dieser Regression war nur noch die „erfolgreiche Bewerbung auf Stellenausschreibungen“ (Koeff. 0.117,  $p = 0.001$ ) signifikant.

## 5 Zusammenfassung und Diskussion: Wissenschaftskarrieren als Glücksspiel?

In Deutschland ist die Zahl der Positionen begrenzt, die einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft ermöglichen. Abgesehen von wenigen unbefristeten Mittelbaustellen läuft alles auf eine Professur zu: Sie ist der „*archimedische Punkt*“ einer universitären Laufbahn (BuWiN, 2013, S. 81), da primär nur sie die „vollen Mitgliedschaftsrechte“ – zumindest in Deutschland – und einen dauerhaften Verbleib in der Forschung gewährt (vgl. BuWiN, 2013, S. 84). Dass das Erlangen einer solchen Position leistungs-basiert vonstattengeht, oder besser: vonstattengehen sollte, gehört zu den Glaubens-sätzen der wissenschaftlichen *illutio* und wird in seiner Logik durch den gegenwärtigen Trend der Etablierung neuer Metriken und Instrumente quantitativer Leistungsmessung geradezu auf die Spitze getrieben (vgl. Rogge, 2015b). Gleichzeitig ist aber allen Beteiligten bekannt, dass auch andere Kriterien über Erfolg und Misserfolg entscheiden können.<sup>8</sup> Daraus resultiert ein Spannungsverhältnis, das im wissenschaftlichen Alltag zumeist latent bleibt. Unsere Untersuchung nimmt dieses Spannungsverhältnis in den Blick und fragt danach, welche Einflussgrößen die Einschätzung der Karriererelevanz von Glück positiv bzw. negativ beeinflussen. Wissenschaftskarrieren sind in dieser Optik ein Beispiel für Karrierefelder in sich als modern beschreibenden Gesellschaften. In diesen sind Erfolg, Leistung und Karriere eng miteinander verknüpft. Damit ist nicht gemeint, dass sich zwangsläufig Leistung in Erfolgen und Karrieren niederschlagen. Vielmehr verstehen wir die genannten Begriffe als Deutungsoptionen, die sowohl Alltagsakteuren wie auch Deutungsexperten unterschiedlicher sozialer Sphären zur Verfügung stehen. Grundlegend gehen wir davon aus, dass Erfolg im Kontext von Karrieren sich eigenem sowie fremdem Handeln als auch den Umständen zurechnen lässt. Diese dreistellige Konzeptualisierung rückt in unserer Analyse an die Stelle einer dichotomen Unterscheidung von internaler/externaler Kausalattribution.

Mit Blick auf die Ergebnisse erscheint zunächst erwähnenswert, dass es neben den Fachkulturen primär negative Erfahrungen und privates soziales Kapital sind, die mit der Einschätzung der Karriererelevanz von Glück zusammenhängen. Die vermutbaren Effekte vergeschlechtlichter Deutungen von Erfolg zeigen sich empirisch ebenso wenig wie Hinweise auf den Einfluss der sozialen Herkunft. Damit wird deutlich, dass eigene Erfahrungen durchaus einen Einfluss auf die Bewertung von Glück als Erfolgsfaktor haben könnten. Hat man besondere Widerstände erlebt, so verändert das auch die Einstellung zur Wissenschaft. Hinzu kommen die beobachtbaren Zusammenhänge mit den Zurechnungsalternativen für Karriereerfolg, deren Effektstärke nennenswert ist. Auch nimmt der Effekt der negativen Erfahrungen unter Kontrolle dieser Einstellungen ab. Das spricht dafür, dass sich der Glaube an die Karriererelevanz von Glück eher indirekt als direkt über andere Einstellungen verändert. Der Zusammenhang zwischen

<sup>8</sup>Und die soziologische Forschung trägt mit dazu bei, über unterschiedliche Einflussgrößen auf den Karriereerfolg aufzuklären.

eigenen Erfahrungen und dem Glauben an das wissenschaftliche Leistungsideal erscheint hier von besonderer theoretischer Relevanz. Da es sich allerdings um eine Querschnittsstudie handelt, können wir nicht definitiv ausschließen, dass sowohl negative Erfahrungen als auch der Glauben an die Relevanz von Glück von einem dritten Faktor abhängen. In dieser Hinsicht sind alternative methodische Zugänge und Anschlussuntersuchungen wünschenswert.

Den „Hasard“ Wissenschaftskarriere (Weber, 1988 [1919]; Reuter, Berli & Tischler, 2016) ernst zu nehmen, bedeutet stärker als bislang die Deutungsalternativen von Karriereerfolg zum Gegenstand zu machen. In Zeiten eines „akademischen Kapitalismus“ (Münc, 2011), werden Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wesentlich häufiger zum Spiel mit dem Zufall herausgefordert als ihnen lieb ist, und möglicherweise vielfach weniger rational und diszipliniert handeln müssen als es dem Ideal wissenschaftlicher Persönlichkeiten entspricht (vgl. Engler, 2001; Beaufaÿs, 2003) – ganz gleich, ob es sich um Bewerbungsverfahren auf dem Stellen-, Forschungsförderungs- oder Publikationsmarkt handelt. Begreift man Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur als rationale Gelehrte, sondern auch als irrationale (Glücks)Spieler, kommt es in Karrieren auch darauf an, neben dem theoretischen und methodischen (Experten)Wissen, das als Spieleinsatz fungiert (Knowing-that), über ein praktisches Können, ein praktisches Spielwissen (Knowing-how) zu verfügen.<sup>9</sup> Natürlich sind Leistung und Erfolg in der Wissenschaft nicht vollends entkoppelt, wie es im klassischen Glücksspiel der Fall ist. Aber wissenschaftlicher Erfolg bedingt sich auch durch Zufälligkeiten: durch die richtige Idee, das richtige Netzwerk, die richtige Information, das richtige Maß an Risiko und die entscheidende „Portion Glück“ am richtigen Ort und zur richtigen Zeit – schließlich klafft zwischen geleistetem Einsatz und stochastischer Gewinnerwartung (Professur) eine eklatante Lücke (vgl. Lutter, 2009, S. 270). Professorinnen und Professoren, die eine wissenschaftliche Karriere erfolgreich durchlaufen haben, erfahren in der Regel, dass in der Wissenschaft Erfolg und nicht nur Leistung honoriert wird, und dass dieser Erfolg auch von äußeren Umständen abhängig ist. Aber Professorinnen und Professoren werden gleichzeitig als „Ausgeburten“ des Feldes in ihrer Erfolgzurechnung selbst wiederum von den feldimmanenten Regeln und Riten beeinflusst, die sie eher an die eigene Leistung als Erfolgsgaranten denn an Zufälle glauben lässt. Wie genau, dazu sollte unsere Analyse nicht nur in konzeptioneller, sondern auch in empirischer Hinsicht zur Aufklärung beitragen.

---

<sup>9</sup>Für eine Unterscheidung von technischem und praktischem Wissen vgl. auch Hörning (2001, insb. S. 225ff.). Kompetenzen wie Risiko- und Spekulationsfreude, Stressresistenz und Nervenstärke bekommen dann einen neuen Akzent.



## Danksagung

Dieser Beitrag basiert auf einer Befragung, die im Rahmen des Projekts „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (VWiN) durchgeführt und durch das BMBF gefördert (Förderkennzeichen: 16FWN003) wurde. Unser Dank gilt den beiden anonymen Gutachtenden für ihre kritischen Nachfragen und Anregungen zum Weiterdenken.

## Literatur

Allmendinger, J., von Stebut, J., Fuchs, S. & Hornung, M. (1998). Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In INIFES; ISF & SÖSTRA (Hrsg.), *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel – Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft* (S. 143–152). Frankfurt a.M./New York: Campus.

Beaufaÿs, S. (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.

Beaufaÿs, S., Engels, A. & Kahlert, H. (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C.J. & Rammstedt, B. (2012). Ein Messinstrument zur Erfassung subjektiver Kompetenzerwartungen: Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzsкала (ASKU). *GESIS-Working Papers 2012/17*. Mannheim.

Berli, O. (2016). Der Wandel subjektiver Möglichkeitshorizonte und die Genese von Karriereambitionen. Zur empirischen Problematisierung exemplarischer Theorien wissenschaftlicher Karrieren. In Reuter, J., Berli, O. & M. Tischler (Hrsg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung* (S. 337–360). Frankfurt a.M./New York: Campus.

Bourdieu, P. (1992). *Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital*. In Ders., *Die verborgenen Mechanismen der Macht* (S. 49–79). Hamburg: VSA.

Bourdieu, P. & Passeron, J.C. (1971). *Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart: Klett.

Burkhardt, A., Nickel, S., Berndt, S., Püttmann, V. & Rathmann, A. (2016). Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38(1–2), 86–117.

BuWiN (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Gütersloh: Bertelsmann.

Burt, R.S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.

Corsi, G. (2014). Hypertrophie der Zukunft. Scheitern als Perspektive der Karriere. In René, J. & A. Langhof (Hrsg.), *Scheitern – Ein Desiderat der Moderne?* (S. 301–321). Wiesbaden: Springer VS.

Engler, S. (2001). »In Einsamkeit und Freiheit?« Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.

Frank, RH. (2016). *Success and Luck: Good Fortune and the Myth of Meritocracy*. Princeton: Princeton University Press.

Graf, A. (2015). *Die Wissenschaftselite Deutschlands: Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013*. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Granovetter, M. (1974). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press.

Gross, C. & Jungbauer-Gans, M. (2007). Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. In *Soziale Welt*, 58(4), 453–471.

Gross, C., Jungbauer-Gans, M. & Kriwy, P. (2008). Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren. Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30(4), 8–32.

Hartmann, M. (2002). *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt a.M.: Campus.

Hänzi, D. & Matthies, H. (2014). Leidenschaft – Pflicht – Not. Antriebsstrukturen und Erfolgskonzeptionen bei Spitzenkräften der Wissenschaft und Wirtschaft. In Hänzi, D., Matthies, H. & D. Simon (Hrsg.), *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung (Leviathan Sonderband 29)*, 246–264.

Haushofer, J. (2016). *CV of Failures*. Abgerufen am: 13.12.2017 von [http://www.princeton.edu/haushofer/Johannes\\_Haushofer\\_CV\\_of\\_Failures.pdf](http://www.princeton.edu/haushofer/Johannes_Haushofer_CV_of_Failures.pdf).

Hörning, KH. (2001). *Experten des Alltags. Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens*. Weilerswist: Velbrück.

Kahlert, H. (2013). *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen u.a.: B. Budrich.

Kasabova, A. & Langreiter, N. (2007). Zufall und Glück in lebensgeschichtlichen Erzählungen von Kulturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. In *BIOS*, 20(2), 194–213.

Lamont, M. (2009). *How Professors think. Inside the Curious World of Academic Judgement*. Cambridge: Harvard University Press.

Lenger, A., Obert, M., Panzer, C. & Weinbrenner, H. (2016). „Dann hat sich die Universität doch entschlossen, mir eine Dauerstelle zu geben“. Eine Agency-Analyse zum Erleben der Strukturiertheit wissenschaftlicher Karrieren im akademischen Feld. In *BIOS*, 29(1), 67–93.

Luhmann, N. (1973). Zurechnung von Beförderungen im öffentlichen Dienst. In *Zeitschrift für Soziologie*, 2(4), 326–351.

Lutter, M. (2009). *Märkte für Träume. Die Soziologie des Lottospiels*. Frankfurt a.M.: Campus.

Matthies, H. (2016). Akademischer Hazard und berufliche Identitäten. In Reuter, J., Berli, O. & M. Tischler (Hrsg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung* (S. 29–48). Frankfurt a.M./New York: Campus.

Meulemann, H. (2016). Bin ich meines Glückes Schmied? Kausalattributionen des persönlichen Berufserfolgs und der sozialen Mobilität zwischen früher und später Lebensmitte. In *Zeitschrift für Soziologie*, 45(1), 22–38.

Minssen, H. (2016). Karriere in der Wissenschaft. Ohne Zuversicht geht es nicht. In Reuter, J., Berli, O. & M. Tischler (Hrsg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung* (S. 265–290). Frankfurt a.M./New York: Campus.

Münch, R. (2011). *Akademischer Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp.

Neckel, S. (2001). »Leistung« und »Erfolg«. Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft. In Barlösius, E., Müller, HP. & S. Sigmund (Hrsg.), *Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland* (S. 245–265). Opladen: Leske & Budrich.

Neckel, S. (2014). Die Pflicht zum Erfolg. Genealogie einer Handlungsorientierung. In: Hänzi, D., Matthies, H. & D. Simon (Hrsg.), *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Lektorientierung* (Leviathan Sonderband 29), 27–44.

Reinhart, M. (2012). *Soziologie und Epistemologie des Peer Review*. Baden-Baden: Nomos.

Richter, C. (2016). Vom Glück der Berufung. „Glück“ als Topos in Berufsbiographien des wissenschaftlichen Nachwuchses. In *BIOS*, 29(1), 47–66.

Rogge, JC. (2015a). The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(4), 685–707.

Rogge, JC. (2015b). Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung. Ergebnisse einer Befragung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In *Soziale Welt*, 66(2), 205–214.

Schulz-Schaeffer, I. (2007). *Zugeschriebene Handlungen. Ein Beitrag zur Theorie sozialen Handelns*. Weilerswist: Velbrück.

Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44*, 28–53.

Weber, M. (1988 [1919]). *Wissenschaft als Beruf*. In Ders., *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre* (S. 582–613). Tübingen: Mohr Siebeck.

## Anhang: Frageformulierungen und Items

---

### Negative Erfahrungen

Wie stark haben Sie die folgenden negativen Erfahrungen auf dem Weg zur Professur auf die Probe gestellt?

- Erfolgreiche Bewerbung auf Stellenausschreibungen
- Negative Erfahrungen als BewerberIn im Berufungsverfahren
- Diskriminierungserfahrungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Ablehnung von eingereichten Drittmittelanträgen
- Probleme im Zusammenhang mit meinen Arbeitsverträgen
- Konflikte mit dem/der BetreuerIn oder Vorgesetzten
- Konflikte mit KollegInnen
- Ablehnung von eingereichten Artikeln
- Nicht zufriedenstellende Bewertung im Promotionsverfahren

---

### Soziales Kapital Promotion

Oftmals spielen andere Personen eine wichtige Rolle für die eigene Karriere. Wenn Sie nun an die Zeit Ihrer Promotion denken, in welchem Maß wurden Sie von folgenden Personen unterstützt?

- HauptbetreuerIn der Doktorarbeit
- Andere Professoren (nicht beteiligt am Promotionsverfahren)
- Andere Professorinnen (nicht beteiligt am Promotionsverfahren)
- Ehemalige oder aktuelle Kollegen
- Ehemalige oder aktuelle Kolleginnen
- PartnerIn
- Andere Personen

---

### Soziales Kapital Habilitation

Wenn Sie nun an die Zeit zwischen Promotion und Erstberufung denken, in welchem Maß wurden Sie von folgenden Personen unterstützt?

- HauptbetreuerIn der Doktorarbeit
- Andere Professoren (nicht beteiligt am Promotionsverfahren)
- Andere Professorinnen (nicht beteiligt am Promotionsverfahren)
- Ehemalige oder aktuelle Kollegen
- Ehemalige oder aktuelle Kolleginnen
- PartnerIn
- Andere Personen

---

### Selbstwirksamkeit (vgl. Beierlein et al. 2012)

Die folgenden Aussagen können mehr oder weniger auf Sie zutreffen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

- In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.
  - Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft gut meistern.
  - Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben kann ich in der Regel gut lösen.
- 

Manuskript eingereicht: 15.12.2017  
Manuskript angenommen: 08.05.2019

**Angaben zu den Autorinnen und Autoren:**

Dr. Oliver Berli  
Universität zu Köln  
Humanwissenschaftliche Fakultät  
Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften  
Erziehungs- und Kulturosoziologie  
Gronewaldstraße 2  
50931 Köln  
E-Mail: oberli@uni-koeln.de

Bernd Hammann B.A.  
Paul-Schallück-Straße 27  
50939 Köln

Professor Dr. Julia Reuter  
Institut für vergleichende Bildungsforschung und Sozialwissenschaften  
Gronewaldstr. 2  
50931 Köln  
E-Mail: j.reuter@uni-koeln.de

Oliver Berli ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Professur für Erziehungs- und Kulturosoziologie an der Universität zu Köln. Er forscht u.a. zu Wissenschaftskarrieren, Distinktionspraktiken sowie zur Soziologie des Bewertens.

Bernd Hammann war wissenschaftliche Hilfskraft an der Professur für Erziehungs- und Kulturosoziologie an der Universität zu Köln. Seine Interessen liegen im Bereich Analysemethoden, Paarbeziehungen und Sozialpsychologie.

Julia Reuter ist Professorin für Erziehungs- und Kulturosoziologie an der Universität zu Köln. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich soziologischer Kulturtheorien, Migrationssoziologie sowie ausgewählten Fragen der Bildungs- und Wissenschaftssoziologie.