

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	13	
Tabellenverzeichnis	13	
1	Wissenschaftskarrieren aus triadischer Sicht – eine Einführung	15
1.1	<i>Wissenschaftlicher Nachwuchs: Zwischen Promotion und Professur</i>	16
1.2	<i>Wissenschaftskarrieren im Spiegel der Forschung</i>	18
1.3	<i>Wissenschaftlicher Nachwuchs in triadischer Perspektive</i>	20
1.4	<i>Karriere – triadisch und intersektionell begriffen</i>	26
1.5	<i>Die Studie im Überblick</i>	30
2	Mehrdimensionale Geschlechtersegregation in der Wissenschaft – ein Datenüberblick	33
2.1	<i>Professionsbezogene Aspekte der Geschlechtersegregation: Statuspassagen und Prüfungen in der Wissenschaft</i>	35
2.1.1	Überblick: Statuspassagen und Prüfungen an Hochschulen im Geschlechter- und Fächergruppenvergleich	36
2.1.2	Die Promotion im Geschlechter- und Fächergruppen- vergleich: Eintrittskarte in die wissenschaftliche Laufbahn	41
2.1.2.1	Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei Promotionen im zeitlichen Verlauf	41
2.1.2.2	Promotionsintensität im Geschlechter- und Fächergruppenvergleich	43
2.1.2.3	Alter bei der Promotion	46
2.1.2.4	Promotionserfolg und -abbruch	48
2.1.2.5	Fazit	49
2.1.3	Die Habilitation im Geschlechter- und Fächergruppen- vergleich: Formale Voraussetzung für eine Universitätsprofessur	50

2.1.3.1	Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei Habilitationen im zeitlichen Verlauf	51
2.1.3.2	Habitationsintensität im Geschlechter- und Fächergruppenvergleich	53
2.1.3.3	Alter bei der Habilitation	56
2.1.3.4	Habitationserfolg und -abbruch	57
2.1.3.5	Fazit	57
2.1.4	Fazit: Professionsbezogene Aspekte der Geschlechtersegregation in der Wissenschaft	59
2.2	<i>Funktionsbezogene Geschlechtersegregation in Hochschule und Forschung</i>	60
2.2.1	Funktionsbezogene Geschlechtersegregation in Hochschulen	60
2.2.1.1	Funktionsbezogene Geschlechtersegregation in der Personalstruktur in Hochschulen	63
2.2.1.2	Kontraktuelle Geschlechtersegregation bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden	64
2.2.1.3	Exkurs I: Statusbezogene Geschlechtersegregation in der Promotionsphase	67
2.2.1.4	Exkurs II: Beruflicher Verbleib der Promovierten	72
2.2.1.5	Beruflicher Verbleib der Habilitierten an der Hochschule	75
2.2.1.6	Geschlechtersegregation bei Juniorprofessuren	77
2.2.1.7	Geschlechtersegregation bei Professuren	82
2.2.1.8	Fazit	86
2.2.2	Geschlechtersegregation in außeruniversitären Forschungseinrichtungen	87
2.2.3	Geschlechtersegregation in der industriellen Forschung	89
2.2.4	Fazit: Funktionsbezogene Geschlechtersegregation in Hochschule und Forschung	91
2.3	<i>Fazit: Mehrdimensionale Geschlechtersegregation in Hochschule und Forschung</i>	92
3	Die wissenschaftliche Persönlichkeit – Personenbezogene Aspekte von Wissenschaftskarrieren	95
3.1	<i>Lebensgeschichte</i>	98
3.1.1	Primäre Sozialisation	98
3.1.1.1	Soziale Herkunft	99
3.1.1.2	Bedeutung der Mütter	102
3.1.1.3	Bedeutung des west- oder ostdeutschen Sozialisationshintergrunds	104
3.1.1.4	Migrationshintergrund	105
3.1.1.5	Fazit	107

3.1.2	Sekundäre Sozialisation	108
3.1.3	Lebensstil	110
3.1.3.1	Lebensform	110
3.1.3.2	Sexuelle Orientierung	113
3.1.3.3	Fazit	115
3.1.4	Lebensphase	115
3.1.5	Entscheidungssituationen	117
3.1.6	Brüche und Krisen	119
3.1.7	Statuspassagen	120
3.1.8	Fazit	121
3.2	<i>Psychisches System</i>	123
3.2.1	Psychische Struktur	123
3.2.2	Selbstbild/Fremdbild	125
3.2.2.1	Geschlechterdifferenzierende Leistungserwartungen und Zuschreibungen von Fähigkeiten	126
3.2.2.2	Selbstkonzept, Selbsteinschätzung und Erfolgserwartungen ...	128
3.2.2.3	Erklärungen	131
3.2.2.4	Fazit	132
3.2.3	Stärken und Schwächen	132
3.2.4	Werte und Normen	133
3.2.5	Motive	136
3.2.6	Bedeutung von Beruf/Privatleben	139
3.2.6.1	Wissenschaft oder Familie: Abwendung von der Wissenschaft als Beruf und Kinderlosigkeit	141
3.2.6.2	Wissenschaft und Familie: Partnerschaftsmodelle und familiale Arbeitsteilung	143
3.2.6.3	Wissenschaftliche Produktivität und Elternschaft	145
3.2.6.4	Wissenschaftliches Arbeitsethos, Förderung von Doppelkarrierepaaren und Familienfreundlichkeit in Hochschule und Forschung	146
3.2.6.5	Fazit	148
3.2.7	Fazit	149
3.3	<i>Biophysisches System</i>	151
3.3.1	Alter	152
3.3.2	Lebensphase	155
3.3.3	Gesundheitszustand	157
3.3.4	Körperliche Einschränkungen	160
3.3.5	Umgang mit Stress	162
3.3.6	Ausgleich zum Beruf	162
3.3.7	Energiefresser und -spender	163
3.3.8	Fazit	164

3.4	<i>Fazit: Personenbezogene Aspekte von Wissenschaftskarrieren</i>	166
4	Wissenschaft als Beruf – Professionsbezogene Aspekte von Wissenschaftskarrieren	169
4.1	<i>Werdegang in der Profession</i>	173
4.1.1	Prüfungen und Statuspassagen	173
4.1.1.1	Promotion	174
4.1.1.1.1	Zur Geschichte der Promotion	175
4.1.1.1.2	Voraussetzungen, Bedingungen und Ziele der Promotion	176
4.1.1.1.3	Die Promotion – Qualifikation für universitäre und außeruniversitäre Tätigkeiten	178
4.1.1.1.4	Betreuung	179
4.1.1.1.4.1	Organisation und Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses	179
4.1.1.1.4.2	Geschlechterdifferenzen in der Betreuung	183
4.1.1.1.4.3	Fazit	185
4.1.1.1.5	Fazit	186
4.1.1.2	Habilitation und Habilitationsäquivalenz	187
4.1.1.2.1	Zur Geschichte der Habilitation	187
4.1.1.2.2	Voraussetzungen, Bedingungen, Ziele und Kritik der Habilitation	188
4.1.1.2.3	Habilitationsäquivalente Leistungen	190
4.1.1.2.4	Fazit	191
4.1.1.3	Fazit	192
4.1.2	Stationen des Werdegangs/Sequenzierung	193
4.1.3	Entscheidungen, Krisen, Brüche	195
4.1.4	Erreichter formeller Status	197
4.1.5	Informeller Status in der Profession	198
4.1.6	Fazit	200
4.2	<i>Fachliche Qualifikation</i>	202
4.2.1	Fachliche Spezialisierung	204
4.2.2	Doppelqualifikation	206
4.2.3	Schlüsselqualifikationen	207
4.2.4	Weiterbildungen	209
4.2.5	Spezialisierung für Aufgabengebiete	210
4.2.6	Spezialisierung für Organisationstypen	211
4.2.7	Fazit	213
4.3	<i>déformation professionnelle</i>	215
4.3.1	Gesellschaftlicher Status der Profession	217
4.3.2	Status gegenüber anderen Professionen	219
4.3.3	Werte und Selbstbilder der Profession	223

Inhalt		11
4.3.4	Professionstypischer Umgang mit sozialen Beziehungen: KundInnen und KlientInnengruppen	224
4.3.5	Professionstypischer Umgang mit Technik	225
4.3.6	Professionstypischer Umgang mit Ökonomie	226
4.3.7	Fazit	229
4.4	<i>Fazit: Professionsbezogene Aspekte von Wissenschaftskarrieren</i>	231
5	Karriereziel: Professur – Funktionsbezogene Aspekte von Wissenschaftskarrieren	233
5.1	<i>Berufliche Laufbahn</i>	237
5.1.1	Institutionalisierte Laufbahnen in wissenschaftlichen Organisationen	238
5.1.2	Qualifikationen für welche Funktionen?	241
5.1.3	Verantwortungsbereiche	241
5.1.4	Verweildauer/Stehzeiten und Wechsel	242
5.1.5	Vielfalt oder Gleichartigkeit der Stellen	246
5.1.6	Wichtige Entscheidungen	246
5.1.7	Aufstiege und/oder Abstiege	248
5.1.8	Deformationen durch vorgegebene Laufbahnen	249
5.1.8.1	Unsicherheit durch Befristung	249
5.1.8.2	Mobilitätszwang	250
5.1.8.3	Altersvorgaben	251
5.1.8.4	Fazit	252
5.1.9	Brüche und Krisen	253
5.1.10	„Zufälle“	254
5.1.11	Selbst- und Fremdsteuerung	257
5.1.12	Fazit	259
5.2	<i>Formaler Status und Aufgaben</i>	261
5.2.1	Formeller Status	262
5.2.1.1	Formeller Status der Promotionsmodelle	262
5.2.1.1.1	Promotionsstellen in Hochschulen	263
5.2.1.1.2	Promotionsstellen und Stipendienförderung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen	264
5.2.1.1.3	Stipendienförderungen und andere Fördermöglichkeiten	265
5.2.1.1.3.1	Stipendienförderung durch Graduiertenkollegs	265
5.2.1.1.3.2	Stipendienförderung durch Begabten- und Graduiertenförderung	267
5.2.1.1.3.3	Fazit	268
5.2.1.1.4	Wissenschaftsexterne Optionen	269
5.2.1.1.5	Fazit	269
5.2.1.2	Formeller Status der Postdocmodelle	270

5.2.1.3	Fazit	273
5.2.2	Informeller Status	274
5.2.2.1	Informeller Status der Promotionsmodelle	275
5.2.2.2	Informeller Status der Postdocmodelle	275
5.2.2.3	Fazit	277
5.2.3	Zentralität (im Zentrum von Einfluss und Macht)	278
5.2.4	Statuszuwachs oder -einbruch	280
5.2.5	Arbeitsalltag und Aufgabengestaltung	282
5.2.6	Fazit	284
5.3	<i>Belohnungen</i>	286
5.3.1	Bezahlung	288
5.3.2	Andere ‚Währungen‘	290
5.3.2.1	Vernetzung und Integration in die Scientific Community	290
5.3.2.2	Verteilung wissenschaftlicher Güter: Forschungsförderung ..	291
5.3.2.3	Verteilung wissenschaftlicher Güter: Publikationen	293
5.3.2.4	Verteilung wissenschaftlicher Güter: Stellenangebote	294
5.3.2.5	Fazit	298
5.3.3	Protektionen	299
5.3.3.1	Gleich- und gegengeschlechtliche Förderbeziehungen	301
5.3.3.2	Bedeutung der Illusio in Förderbeziehungen	303
5.3.3.3	Persönliche wissenschaftliche Freundschaften	304
5.3.3.4	Fazit	306
5.3.4	Wertschätzung	306
5.3.5	Arbeitskultur	308
5.3.6	Die ideale Stelle	311
5.3.7	Fazit	312
5.4	<i>Fazit: Funktionsbezogene Aspekte von Wissenschaftskarrieren</i>	314
6	Erkenntnispotenziale einer triadischen Analyse von Wissenschaftskarrieren – eine Würdigung	317
6.1	<i>Fazit: Empirische Erträge und Forschungsdesiderate</i>	317
6.2	<i>Ausblick: Theoretisch-konzeptionelle Herausforderungen</i>	322
Literatur	325