

# Inhalt

Dank .....	5
Abkürzungsverzeichnis .....	11
Abbildungsverzeichnis .....	13
Tabellenverzeichnis .....	16
<b>1</b> Einleitung.....	<b>17</b>
1.1 Thematischer Aufriss.....	18
1.2 Untersuchungsfokus .....	24
1.3 Aufbau der Arbeit.....	26
<b>2</b> Deskriptive Befunde zu (Junior)Professuren als Ausgangspunkt der Studie .....	<b>29</b>
2.1 Datenlage zur Zusammensetzung der Professor*innenschaft ...	29
2.2 Datenlage zur Juniorprofessor*innenschaft an deutschen Hochschulen.....	36
2.3 Anknüpfungspunkte und Verortung der Arbeit.....	39
<b>3</b> Theoretischer Rahmen: Relationen, Habitus, Habitualisierung im Hochschulkontext .....	<b>43</b>
3.1 Zur Relation von Feld und Habitus nach Pierre Bourdieu.....	43
3.1.1 Sozialer Raum und soziales Feld als Kontextbedingung des Habitus ....	44
3.1.2 Kampf um Anerkennung und Macht durch Distinktion und (Ab)wertung.....	56
3.2 Der Habitus als theoretisches Konstrukt .....	66
3.2.1 Zur Mehrdimensionalität des Habitus .....	68
3.2.2 Der berufliche Habitus von Juniorprofessor*innen .....	68

3.3	Habitualisierung: Zwischen Freiheit und Zwang – Improvisation und Gewohnheitsbildung .....	72
3.3.1	Der „Homo academicus“: ein akademischer Habitus-Entwurf .....	74
3.3.2	Zur Genese der institutionellen Grammatik von Hochschulen .....	85
3.3.3	Selbst- und Fremdzuschreibung einer kulturellen Passung.....	90
<b>4</b>	<b>Hochschule und Juniorprofessur im Spiegel aktueller Forschung .....</b>	<b>94</b>
4.1	Zum Verhältnis von Hochschulen und Gesellschaft .....	94
4.1.1	Hochschulen als Organisationen .....	100
4.1.2	Veränderte Strukturen und Rahmenbedingungen an Hochschulen: von Bologna, New Public Management und Beschäftigungsstrukturen .....	109
4.1.3	Aufstiege im sozialen Feld Hochschule .....	119
4.2	Die Juniorprofessur als Personalkategorie an Hochschulen ....	126
4.2.1	Begriffliche und normative Unterscheidung zwischen Professor*innen und Juniorprofessor*innen.....	130
4.2.2	Die Zwischenevaluation als besonderes Positionsmerkmal der Juniorprofessur .....	132
4.2.3	Die Tenure-Evaluation.....	136
4.2.4	Der rechtsverbindliche Tenure-Track als Sicherungsinstrument? .....	139
4.3	Zwischenfazit.....	141
<b>5</b>	<b>Methodische Konzeption und Datengrundlage der Studie .....</b>	<b>143</b>
5.1	Zur Methodologischen und methodischen Vorgehensweise ...	143
5.2	Analysedimensionen des beruflichen Habitus von Juniorprofessor*innen .....	145
5.2.1	Analysedimension I: Berufsbiografische Erfahrungen .....	146
5.2.2	Analysedimension II: Positionierung im und zum hochschulischen Feld.....	146
5.2.3	Analysedimension III: Alltagspraktiken.....	147
5.2.4	Analysedimension IV: Zukunftskonzepte .....	147
5.3	Forschungsfragen .....	147

5.4	Die Fotobefragung.....	148
5.5	Auswertungsverfahren .....	155
5.5.1	Die Dokumentarische Methode nach Bohnsack .....	156
5.5.2	Fotoanalyse nach Panofsky .....	158
5.6	Das Sample .....	160
5.7	Selbstreflexion im Kontext dieser Studie und Erfolge und Grenzen der Methode .....	163
<b>6</b>	<b>Empirische Ergebnisse der Studie: Orientierungsrahmen und Typenbildung.....</b>	<b>170</b>
6.1	Rekonstruktion der Orientierungsrahmen im Kontext der Analysedimension I: Berufsbiografische Erfahrungen der Juniorprofessor*innen .....	171
6.1.1	Der hochschulische Aufstieg als Erfahrungskontext.....	172
6.1.2	Die Berufungsverfahren als Erfahrungskontext.....	205
6.1.3	Die Zwischenevaluation als Erfahrungskontext.....	217
6.2	Rekonstruktion der Orientierungsrahmen im Kontext der Analysedimension II: Positionierungen im und zum hochschulischen Feld der Juniorprofessor*innen .....	228
6.2.1	Positionierungen im und zum hochschulischen Feld .....	228
6.2.2	Die wissenschaftliche Vernetzungssituation und Netzwerke als Interaktionskontext.....	264
6.3	Rekonstruktion der Orientierungsrahmen im Kontext der Analysedimension III: Alltagserfahrungen von Juniorprofessor*innen .....	285
6.3.1	Die Esshandlung als Ausdruck des Habitus .....	285
6.3.2	Die Kleidungspraxis als Ausdruck des Habitus .....	306
6.3.3	Die Lesegewohnheiten als Ausdruck des Habitus .....	340
6.3.4	Die Verkehrsmittelnutzung als Ausdruck des Habitus .....	367
6.4	Rekonstruktion der Orientierungsrahmen im Kontext der Analysedimension IV: Zukunftskonzepte von Juniorprofessor*innen .....	384
6.4.1	Zukunftskonzepte als Ausdruck des Habitus .....	384
6.4.2	Orientierungsrahmen 1: Aufstieg durch Chancenoptimierung .....	387
6.4.3	Orientierungsrahmen 2: Aufstieg durch Gegenwartsorientierung .....	392

6.4.4	Schlussbilanz über die Zukunftskonzepte der Juniorprofessor*innen .....	395
6.5	Entwicklung mehrdimensionaler Typen auf der Grundlage der Dokumentarischen Methode .....	397
6.5.1	Sinngenetische Typenbildung zum beruflichen Habitus von Juniorprofessor*innen .....	398
6.5.2	Soziogenetische Interpretation der sinngenetischen Typen zum beruflichen Habitus von Juniorprofessor*innen .....	413
7	<b>Theoretische Einbettung der Ergebnisse.....</b>	<b>423</b>
7.1	Die empirischen Ergebnisse im Spiegel von Bourdieus Überlegungen zur Wechselwirkung von Raum, Feld und Habitus .....	423
7.2	Die empirischen Ergebnisse im Spiegel anerkennungs- und distinktionstheoretischer Überlegungen.....	426
7.3	Die empirischen Ergebnisse im Spiegel theoretischer Positionslogiken: Von kritisch über befürwortend bis akzeptierend .....	428
7.4	Die empirischen Ergebnisse im Spiegel passungstheoretischer Überlegungen: Bedeutet (un) angepasst auch (un)passend?.....	430
8	<b>Resümee .....</b>	<b>432</b>
9	<b>Literatur.....</b>	<b>440</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>492</b>
	Anhang 1: Transkriptionsregeln .....	492
	Anhang 2: Leitfaden für die Fotointerviews mit den Juniorprofessor*innen .....	493
	Anhang 3: Datentypen und Textsorten im Forschungsprozess .....	495

# 1 Einleitung

*„Der Habitus ist nicht nur strukturierende,  
die Praxis wie deren Wahrnehmung  
organisierende Struktur,  
sondern auch strukturierte Struktur:  
das Prinzip der Teilung in logische  
Klassen, das der Wahrnehmung der  
sozialen Welt zugrunde liegt, ist  
seinerseits Produkt der Verinnerlichung  
der Teilung in soziale Klassen.“  
(Bourdieu 2016a: 297)*

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Professor\*innen und auch Juniorprofessor\*innen bilden die zentrale personale Ressource von Hochschulen. Dabei wächst die Gruppe derer, die hier ohne gesicherte Zukunftsperspektive beschäftigt sind. Die Vertragsbefristungen betreffen mittlerweile sogar einige Akteur\*innen der professoralen Ebene, konkret Juniorprofessor\*innen. So ist die Positionskonstruktion Juniorprofessur so konzipiert, dass die Stelleninhaber\*innen ihren Status zunächst auf Bewährung erhalten und ihre sogenannte „Professorabilität“ (Hüther 2016: 224) in Evaluationen noch unter Beweis stellen müssen. Juniorprofessor\*innen sind jedoch im Aufstiegsprozess nicht nur angehalten, das Risiko zu managen, keinen Ruf auf eine der begehrten Lebenszeitprofessuren zu erhalten, sondern müssen sich zudem gegen immer größer werdende Konkurrenz durchsetzen (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013). Dass diese Qualifizierungszeit – und als solche ist die Juniorprofessur qua Gesetz ausgewiesen (§ 51 [1] LHG) – nicht nur herausfordernd ist, sondern auch Privilegien für die Akteur\*innengruppe mit sich bringt, ist unbestreitbar. Insbesondere die Möglichkeit, relativ früh in der Karriere weitgehend autonom forschen und lehren zu können, dürfte ein besonders bemerkenswerter Vorteil der Juniorprofessur sein. Jedoch stellen sich die Beschäftigungsbedingungen bundesweit betrachtet äußerst heterogen dar und unterscheiden sich zum Teil nicht nur innerhalb eines Bundeslandes erheblich, sondern sogar zwischen den Fachbereichen an ein und derselben Hochschule (Buch et al. 2004). Wie sich diese Beschäftigungsbedingungen in dem verinnerlichten Dispositionssystem, den Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmustern – kurz dem „Habitus“ (Bourdieu 2016a) – dieser Akteur\*innen reflektieren, stellt aktuell ein Forschungsdesiderat dar. Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit daran, inwiefern sich die äußeren Bedingungen von Raum und Feld auf die habituellen Orientierungen von Juniorprofessor\*innen niederschlagen und durch diese wieder in die Hochschule zurückgetragen werden, erhält besonders vor dem Hintergrund der aktuell herrschenden Corona-Pandemie Relevanz, und es scheint nötig, hier einen kurzen Bezug herzustellen. Die bereits über zwei Jahre andauernde,

weltweite SARS-CoV-2-Pandemie hat soziale Ungleichheiten auch in Hochschulen deutlich sichtbar gemacht. So scheinen aus den notwendigen, politisch beschlossenen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus insbesondere in Bezug auf die verkürzten bzw. zum Teil ausgesetzten externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten Nachteile für Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Erziehungsauftrag zu erwachsen (Altenstädter et al. 2021). Doch drohen nicht nur Eltern mit einem egalitären Erziehungsanspruch (Wegrzyn et al. 2021) durch den Rückgang von anerkennungsrelevanten Publikationsleistungen (OECD 2021: 25) Karriere Nachteile, vielmehr stellen sich diese als Kohortenproblem dar (Altenstädter et al. 2021). Zugang zu Feldforschung, Reisebeschränkungen und veränderte Vernetzungssettings erschweren es, wie jüngst eine OECD-Studie (2021: 25) zeigen konnte, Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase, die an sie gestellten Erwartungen zu erfüllen. Es ist anzunehmen, dass sich für Juniorprofessor\*innen, die Gefahr laufen, unter diesen Bedingungen zu einem „zitierbaren Subjekt“ (Jergus 2017: 129) zu werden, die Herausforderungen multiplizieren, da die Leistungskriterien in den Evaluationen nicht entlang der genannten Verschärfungen angepasst wurden. Die Pandemie – so lässt sich folgern – fungiert wie ein Brennglas, eine Konvexlinse, die bereits bestehende soziale Probleme vergrößert und somit auch die Chancenungleichheit in Hochschulen besonders deutlich werden lässt, wenngleich postuliert wird, es handelte sich bei diesem sozialen Feld um eine Meritokratie.

## 1.1 Thematischer Aufriss

Seit Jahren belegen Zahlen und Daten, dass deutlich weniger Frauen als Männer die professorale Ebene in Hochschulen erreichen (Statista 2020a; Statista 2020b; Statista 2020c, Statista 2020e). Auch im Kontext der Ungleichheitsdimension Herkunft zeigt sich, dass in diesen Bildungsinstitutionen soziale Ungleichheit vorherrscht.<sup>1</sup> So werden 61 Prozent der Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen von Personen besetzt, deren Eltern aus einem privilegierten Herkunftsmilieu stammen (Möller 2015), und auch Jacob (2013: 51) weist auf der Grundlage der internationalen Untersuchung des Hochschullehrerberufs ‚Changing Academic Profession‘ (CAP), darauf hin, dass sich „[...] in Bezug auf die ethnisch-kulturelle Herkunft der Hochschullehrer/innen“ in Deutschland Schließungsprozesse abzeichnen. Dies erstaunt besonders vor dem Hintergrund einer sich seit der Bildungsexpansion in den 1960er Jahren ausdifferenzierenden Hochschullandschaft und der zunehmenden Heterogenität der Studierendenschaft (Bargel 2015). Im Übrigen scheinen sub-

---

1 Bemerkenswert ist, dass die Datenlage zur sozialen Herkunft über alle Statusgruppen hinweg bislang (noch) nicht konsistent erhoben wurde. Möller (2015) hat hierzu einen ersten Systematisierungsversuch unternommen und Daten von 1.340 Hochschullehrer\*innen aus Nordrhein-Westfalen erhoben. Ihre Untersuchung zeigt, dass sich in den Jahren 2001 bis 2010 die soziale Selektion in der Professor\*innenschaft verschärft hat.

tile Mechanismen sozialer Selektion Aufstiegsprozesse<sup>2</sup> in diesem sozialen Feld zu determinieren (Beaufaÿs 2005; Dobischat 2010; Lange-Vester 2010; Möller 2015). Irritierend sind dabei zwei Dinge: Zum einen scheinen vor allem Fächer, für die sich Erstakademiker\*innen vermehrt entscheiden, besonders sozial undurchlässig zu sein (Alheit 2016: 34 ff.). Zum anderen begünstigen Instrumente, die eingesetzt werden, um die Frauenanteile auf der obersten Hierarchieebene zu erhöhen, gleichzeitig soziale Schließungsprozesse (Hüther/Krücken 2016: 297)<sup>3</sup>. So wurde mit der 2002<sup>4</sup> geschaffenen Personalkategorie der Juniorprofessur zwar das Ziel erreicht, die Frauenanteile in der Professor\*innenschaft zu steigern, diese Position wird jedoch selten von Erstakademiker\*innen erreicht, was sie als besonders elitär<sup>5</sup> erscheinen lässt (Möller 2015). Der von Möller erkannte Klassismus<sup>6</sup> im Hochschulsystem dokumentiert sich auch in anderen Studien (u. a. Altieri/Hüttner 2020; Schmitt 2010; El-Mafaalani 2012). Folgt man den Befunden von Graf (2015: 242), so lässt sich sagen, dass Wissenschaft und vor allem Hochschulen keine kontextfreien Räume sind, in denen es zu Anerkennungsprozessen von objektiv messbarer Leistung kommt. Vielmehr „[...] ist [die] meritokratische Elite ein Ergebnis sozialer Prozesse“ (Beaufaÿs 2005: 2; Engler 2010). Hieran anknüpfend ist die Grundannahme der vorliegenden Studie, dass ein Hochschulaufstieg vor allem mit der Selbst- und Fremdzuschreibung einer ‚Passung‘ zur Scientific Community<sup>7</sup>

- 
- 2 Die Bezeichnung „beruflicher Aufstieg“ wird in dieser Arbeit benutzt, um eine Aufwärtsbewegung zu beschreiben in dem Sinne, dass eine hierarchisch höhere Position in einer beruflichen Organisation eingenommen oder angestrebt wird. Dieser Prozess beruht in der Regel auf einer starken beruflichen Orientierung in der Lebensplanung (Abele 2010: 22).
  - 3 Die Hochschulforscher Hüther und Krücken (2016) stellen in diesem Kontext die Hypothese auf, dass Chancengleichheit in Hochschulen noch immer nicht breit genug gedacht wird.
  - 4 In NRW wurde die Juniorprofessur 2004 eingeführt (Möller 2015: 222).
  - 5 Der Begriff „Elite“ – von lat. eligere, übersetzt als „Häufigkeit“ (Duden 2021) – ist zunächst einmal als sozial wertfrei zu begreifen, indem er lediglich auf die Größenverhältnisse von bestimmten Gruppen abhebt; allerdings schwingt im Allgemeinen ein Tonus von ‚Ausgewählten‘ mit. Düsseldorf (2013) expliziert: „Erste überlieferte Elitetheorien findet man in der abendländischen Kultur bereits in der Beschreibung der griechischen Polis und der dort vorhandenen Gruppenbildungen. Der Elite dort war ‚die Leitung der Gesellschaft anvertraut‘ (zit. aus Baudin 1961, S. 198), ihre herausragende Stellung ergab sich aus den überdurchschnittlichen sittlichen und intellektuellen Leistungen der Einzelpersonen. Das Mittelalter kennt die Ritterschaft als Elite, der Legitimationsakzent wechselt von der intellektuellen hin zur Begründung auf Kraft für Herrschaft“ (Düsseldorf 2013: 77). Als „Wissenschaftselite“ wird in der Regel eine Gruppe bezeichnet, die über viel Macht und großen Einfluss verfügt, wie die Professor\*innenschaft, wobei sich im sozialwissenschaftlichen Diskurs hierzu auch unterschiedliche Positionen und weitere Differenzierungen finden und differentere Grenzziehungen zwischen Elite und Nicht-Elite zeigen (Graf 2015: 25 f.).
  - 6 Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zählen zu Klassismus „[...] sowohl Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft (sog. ‚Arbeiterkinder‘) [...] als auch aufgrund der sozialen Position (bspw. Obdachlosigkeit, Arbeitslosigkeit)“ (Kemper 2018: [1]).
  - 7 Der im hochschulischen Kontext gängige Begriff der „Scientific Community“ bezeichnet die Gesamtheit der Wissenschaftsgemeinde, welche nicht nur relativ autonom ist, sondern auch

einhergeht, welche wiederum im Habitus verankert ist. Die Juniorprofessur, die im Fokus der vorliegenden Arbeit steht, ist dabei so konstruiert, dass die Positionsinhaber\*innen einerseits zwar formell der Statusgruppe der Professor\*innen angehören und ihnen bereits ein entscheidender Schritt im pyramidalen Hochschulsystem nach oben gelungen ist, sie andererseits aber nur befristet berufen werden. Zimmer (2018: 1) formuliert, dass die Schaffung dieser Positionen „[...] als politisch forciertem Angriff auf die traditionelle und historisch gewachsene geordnete Nachfolgeordnung [...]“ betrachtet werden könne. Mit Einführung der Juniorprofessur sei ein Bedeutungsverlust der Habilitation, die bis dato die einzige legitime Zugangsvoraussetzung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur war, einhergegangen (ebd.). Klar ist, dass diese Stellenkategorie nicht nur die professorale Ebene hierarchisiert, sondern anscheinend auch alternative Aufstiegswege auf eine unbefristete Position institutionell gewollt sind. Dass die Schaffung der Juniorprofessur nicht reibungs- und konfliktlos das tradierte und als persistent im Kontext von Wandel geltende Hochschulsystem verändert, war anzunehmen. Untersuchungsbedürftig ist jedoch, inwiefern sich die spezifischen Positionsbedingungen im Habitus der Juniorprofessor\*innen reflektieren.

Ein theoretischer Erklärungsansatz, warum einigen Personen(gruppen) der Zugang zu bestimmten Hochschulpositionen versperrt bleibt und ihnen seltener Passung zugeschrieben wird, bietet das Feld-Habitus-Konzept von Bourdieu (1986). Dieses wurde bereits vielfach auf das Untersuchungsfeld Hochschule angewendet und auch als Erklärungsmoment für soziale Ungleichheit benutzt (u. a. Lange-Vester/Teiwes Kügler 2013; El-Mafaalani 2012; Möller 2015, Alheit 2014; Hild 2019). Bourdieu schreibt:

„Es gibt [...] tatsächlich – und das ist meiner Meinung nach überraschend genug – einen Zusammenhang zwischen höchst disparaten Dingen: wie einer spricht, lacht, tanzt, liest, was er liest, was er mag, welche Bekannte und Freunde er hat usw. – all das ist eng miteinander verknüpft.“ (Bourdieu 2005: 31 f.)

Anerkennung und damit Passfähigkeit zugeschrieben bekommen jene Akteur\*innen, deren habituelles Dispositionssystem<sup>8</sup> den strukturellen und kulturellen Bedingungen des sozialen Feldes entspricht oder ihnen zumindest ähnlich ist (Brändle 2019: 48).<sup>9</sup> Bourdieu geht dabei von einer Wechselwirkung zwischen den Struk-

---

einem eignen „Ethik-Kodex“ folgt (Beaufäys 2005: 2).

- 8 Der Begriff „Disposition“ oder lateinisch „dispositio“ verweist semantisch „[...] auf die räumliche Dimension seiner Bedeutung; das Präfix *dis-* spezifiziert diesen räumlichen Aspekt im Sinne von ‚auseinander‘. Wörtlich bedeutet ‚dispositio‘ also ‚Auseinandergestelltes‘ im Sinne von Aufstellung, Aufteilung oder Anordnung“ (Suderland 2014: 73; Herv. im Original).
- 9 Brändle (2020: 48), der sich mit der Analyse der habituellen Orientierungen von Schüler\*innen befasst, expliziert daneben: „Umgekehrt gewendet treten dann gehäuft Probleme auf, wenn die Kapitalausstattung eines Studierenden und die seiner Kommilitonen zu stark auseinanderfallen – also im Sinne der Fachkulturforschung eine geringe fachkulturelle Passung besteht.“



turbedingungen von Raum und Feld einerseits und dem Habitus der Akteur\*innen andererseits aus:

„Der Habitus steht zum Feld in einem Verhältnis wechselseitigen Aufforderns, und die Illusio ist einerseits von innen her durch Triebe determiniert, die einen dazu bringen, sich für einen Gegenstand einzusetzen, andererseits aber auch von außen, durch ein besonderes Universum von gesellschaftlich für den Einsatz angebotenen Gegenständen.“ (Bourdieu 2010: 341)

In Hochschulen (inter)agierende Akteur\*innen müssten sich zu den vorherrschenden Strukturbedingungen verhalten und könnten diese akzeptieren oder aber zurückweisen. Um zugehörig zu erscheinen, sei jedoch die „[...] instinktive Anerkennung alles dessen, was den Bestand der Gruppe ausmacht [...]“ entscheidend (Bourdieu 1988: 111). Darüber hinaus sei die Kapitalausstattung einer Person relevant, ob der Aufstieg auf eine der exklusiven Positionen gelinge (Bourdieu 2016a). Für die Gruppe der Juniorprofessor\*innen konnte Zimmer (2018), die in ihrer Studie auf das Kapital von Juniorprofessor\*innen fokussiert, herausarbeiten, dass von wissenschaftlichem Kapital wie Publikationen, aber auch von Kontakten in die internationale Professor\*innenschaft, insofern Einfluss ausgehe, als Juniorprofessor\*innen, die hierüber verfügten, eine Lebenszeitprofessur augenscheinlich eher erreichten (Zimmer 2018: 315).<sup>10</sup> Die Aneignungsbedingungen von Juniorprofessor\*innen zur Akkumulierung von Kapital sind jedoch sehr heterogen. Während einige über eine rechtsverbindliche Tenure-Track-Option verfügen, müssen andere ohne diese Zukunftsaussicht auskommen, und auch die Ausstattung der Juniorprofessuren unterscheidet sich zwischen den Bundesländern, den einzelnen Hochschulen und den einzelnen Fachbereichen.<sup>11</sup> Die gängigen Befristungsregelungen – die auch viele anderen Akteur\*innen jenseits unbefristeter Professuren betreffen – stellen eine als prekär zu bezeichnende hochschulische Zeitnormierung in der Qualifikationszeit dar. Sie werden durch die (wissenschafts)politische Prämisse legitimiert, dass sie ein „[...] unentbehrliches Instrument zur Erhaltung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit“ in Hochschulen darstellen (Deutscher

---

10 Mit Fröhlich und Rehbein (2014: 335), die sich auf Bourdieu beziehen, lässt sich jedoch sagen: „Heute sind alle Wissenschaftler aufgrund zunehmender Spezialisierung und Informationsüberflutung jenseits ihrer Spezialgebiete ‚Laien‘. Nur hier, im engsten eigenen Terrain, konsultieren sie die sogenannten anerkannten Wissenschaftsjournale (vor allem zwecks Beobachtung der unmittelbaren Konkurrenz), auf den entfernteren Wissenschaftsgebieten bevorzugen sie eher sprachlich und visuell aufbereitete wissenschaftsjournalistische Berichte. Zitiert wird dann eine statushöhere Quelle: Die Berichterstattung in bedeutenden Qualitätszeitungen steigert den innerwissenschaftlichen Impact (= Zitationsrate) medizinwissenschaftlicher Artikel über viele Jahre erheblich. Das ‚reine‘ Wissenschaftskapital ist daher eher ein Phantom“.

11 Buch et al. (2004: 22) stellen fest, dass sich die Ausstattung direkt auf die Zufriedenheit der Juniorprofessor\*innen auswirkt. Sie zählen dabei zur Ausstattung sowohl die Teilhabe am allgemeinen Budget des Fachbereichs als auch die Nutzungsmöglichkeit von Sekretariatskapazitäten und Mitarbeiter\*innenstellen sowie natürlich die Option eines Tenure-Tracks.

Bundestag 1984: 1). Dieses Argument wurde mit der Bayreuther Erklärung (2019) aktualisiert und damit die gewerkschaftliche Forderung nach entfristeter Arbeit (DGB 2018) zurückgewiesen.<sup>12</sup> Die zunehmende Befristungspraxis ist auch deshalb problematisch, weil sie in der Regel mit derjenigen Lebensphase von Wissenschaftler\*innen zusammenfällt, in der, statistisch betrachtet, „[...] generative[n] Entscheidungen“ getroffen werden (Metz-Göckel et al. 2011).

Einen starken Konkurrenz- und Leistungsdruck erzeugt zusätzlich zu den zeitlichen Normierungen der in Hochschulen allgegenwärtige neoliberale – im Sinne der Verwertbarkeit von Erkenntnissen (Demirovic 2015) – Impetus, der mit einer Entwicklung zur unternehmerischen Universität einhergeht (Riegraf/Weber 2013), gepaart mit der gesteigerten Anzahl von Wissenschaftler\*innen im Mittelbau. Wie Klammer et al. (2020: 361) mit ihrer Studie zum Gleichstellungswissen und -handeln von Professor\*innen herausarbeiten konnten, werden Hochschulen zunehmend sogar von Professor\*innen als „Kampfarena“ wahrgenommen. Die Strukturbedingungen des hochschulischen Feldes verlangen dabei „[...] allen Beteiligten [...] ständige Bewährungsproben [ab]“ (ebd.). Die Autorinnen formulieren die Hypothese, dass diese kulturellen und strukturellen Voraussetzungen, unter denen sich Wissenschaftler\*innen qualifizieren und profilieren (müssen), nicht nur die Attraktivität von Hochschulen als Arbeitsplatz schmälern, sondern dass auch das Risiko bestehe, dass „[...] exzellente Talente der Wissenschaft verloren gehen“ (ebd.). Damit werden die Voraussetzungen, unter denen Leistung in Hochschulen erbracht wird, problematisiert und kritisiert, was die Frage aufwirft, wie Juniorprofessor\*innen sich zu diesen Bedingungen verhalten.

Auch Metz-Göckel (2016: 31) expliziert, dass Wissenschaft sich mehr und mehr zu einem „Hamsterrad“ wandle, in dem es darum gehe, immer schneller immer mehr Erkenntnisse zu produzieren. In diesem Zusammenhang belegt die Studie von Binner und Weber (2017), mit Fallbeispielen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz und mit Blick auf die alltäglichen Arbeitssettings von Postdocs, dass der hier angerissene Ökonomisierungsprozess besonders den wissenschaftlichen Mittelbau unter Druck setzt, in immer kürzeren Zeitabständen „exzellente“ Leistung zu erbringen (Binner/Weber 2017: 2 f.). Hochschulischer Aufstieg, aber auch Misserfolg werden dabei, der gesellschaftlichen Leitidee von Eigenverantwortung folgend, als das Ergebnis der eigenen Befähigung bewertet (Butterwegge 2020: 90). Diese Entwicklung führt zu einer paradoxen Erwartungshaltung gegenüber Wissenschaftler\*innen, die angehalten sind, den Gütekriterien wissenschaftlicher Forschung zu genügen, indem sie die Qualität der Erkenntnisse als ein übergeordnetes Ziel habitualisieren, und sich gleichzeitig zu dem Trend der Leistungs-

---

12 Rechtliches Fundament der Beschäftigungs- bzw. Qualifizierungsbedingungen bildet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), dass die Möglichkeit des Abschlusses von Zeitverträgen bietet.

verdichtung<sup>13</sup> in einem immer enger werdenden Zeitkorsett verhalten müssen, um ihren Verbleib im Hochschulsystem zu sichern (Metz-Göckel et al. 2016: 28 ff.).

Vor dem Hintergrund dieser Ungleichheiten und unter Rückbezug auf das meritokratische Verständnis von ‚wer leistet, steigt auf‘ können die hochschulischen Leistungs(an)erkennungs- und die habituellen Aneignungsbedingungen problematisiert werden. Neben diesen heterogenen Erfahrungsräumen fällt es überdies, folgt man Brändle (2019), Personen mit einem akademisch geprägten Familienhintergrund offensichtlich um ein Vielfaches leichter, die impliziten und expliziten hochschulischen Normen sowie (fach)kulturellen Gepflogenheiten (an)zuerkennen. Sie folgert, Erstakademiker\*innen müssten größere Anpassungsleistungen vollbringen, um selbst als ‚passend‘ im Sinne von Kongruenz zwischen Habitus und Feld wahrgenommen und gewürdigt zu werden (Brändle 2019: 45). Würden sich Akteur\*innen diesem strukturell bedingten Konformitätsdruck widersetzen<sup>14</sup> und sich bewusst oder unbewusst widerständig zeigen<sup>15</sup> bzw. nonkonform verhalten, so verwiese dies umgekehrt auf ein geringes „Zugehörigkeitsgefühl“ und bedingte ein frühzeitiges Ausscheiden aus diesem sozialen Feld (ebd.:48).<sup>16</sup> Die Juniorprofessur, so Frommel (2001), habe den Druck auf Nachwuchswissenschaftler\*innen, sich hier anzupassen, noch verstärkt (Frommel 2001: 343). Dabei unterscheidet sich die Juniorprofessur von regulären Professuren durch eine geringere Ausstattung und geringere Lehrverpflichtungen, aber vor allem durch die Befristung der Amtszeit. Dies wirft die Fragen auf: Wie lösen Juniorprofessor\*innen die Herausforderung, sich zu ‚bewähren‘ und damit den Bedingungen des hochschulischen Feldes entsprechen (zu müssen)? Welche handlungsleitenden Orientierungen und Denkgliken entwickeln Juniorprofessor\*innen im Kontext dieser Beschäftigungsbedingungen, und welche Rückschlüsse lassen sich aufgrund ihrer Dispositionen auf (kollektiv geteilte) konjunktive Erfahrungsräume schließen?

---

13 Binner und Weber (2017: 3) kritisieren in diesem Zusammenhang, dass Leistungsverdichtung in einer biografischen Phase dort gefordert werde, wo entweder bereits Verpflichtungen zur Care-Arbeit bestünden oder aber generative Entscheidungen anstünden.

14 Dieser Umgangsweg mit hochschulischen Strukturen, der mit differenten Sichtweisen auf Gegenstände zusammenhängt, stellt jedoch eine Bereicherung im Sinne neuer Möglichkeiten des Verstehens dar. Überdies birgt er das Potential, zu feldspezifischen strukturellen und kulturellen Veränderungen beitragen zu können (Möller et al. 2020: 37).

15 El-Mafaalani geht von zwei verschiedenen Modi aus, in denen es zu Habitusformationen kommt und die sich in verschiedenen Phasen vollziehen. Im Modus der „[...] reflexiven Opposition“ komme es im Zeitverlauf zunächst zur Irritation, dann zur Distanzierung und erst darauf zur Stabilisierung in Bezug auf Umgangswege und Praxisformen, wobei die letzte Phase mit einem gesicherten Aufstiegsweg zusammenhänge (El-Mafaalani 2012: 82).

16 Dass es einen linearen Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und dem Bildungsaufstieg gäbe, ist aus Sicht von Möller et al., die sich auf Schmitt (2010: 269) berufen, zu kurz gedacht. Vielmehr sei die Gruppe der Aufsteiger\*innen sehr heterogen, und damit seien auch ihre Umgangswege mit Strukturen und Konflikten in diesen Strukturen differnt (Möller et al. 2020: 22).

Mit der vorliegenden Studie wird der Versuch unternommen, die skizzierte und sehr speziell konstruierte Position der Juniorprofessur genauer zu beleuchten und die sozialen Praktiken und Handlungslogiken der Positionsinhaber\*innen zu erforschen. Auf diese Weise soll ein Beitrag zur Diskussion um Zustand und Zukunft der Qualifizierungsbedingungen von Juniorprofessor\*innen geleistet und Einblicke in die Erfahrungswelten dieser Akteur\*innengruppe gewonnen werden. Im Fokus der exemplarischen Analyse stehen damit sowohl der Modus beruflicher Alltagspraktiken und die dahinterliegenden habituellen Logiken als auch die habituellen Aneignungsbedingungen der Positionsinhaber\*innen.

## 1.2 Untersuchungsfokus

In Anbetracht des skizzierten Widerspruchs zwischen einerseits forcierten Änderungen im hochschulischen Aufstiegsprozess, bei gleichzeitiger Prekarisierung der Hochschulkarriere und sehr heterogenen (An)erkennungsbedingungen von Leistung, steht die genannte Personalkategorie der Juniorprofessur im Zentrum des Interesses der vorliegenden Arbeit. Die Einrichtung der Juniorprofessuren hat einen Karriereweg im Hochschulsystem eröffnet, der für die betroffenen Personen einen Zwischenstatus schafft, in dem sie ‚weder Fisch noch Fleisch‘<sup>17</sup> sind. Einerseits eröffnet sich ihnen ein (scheinbar) verkürzter Karriereweg, und sie haben bereits in einigen Bereichen, wie in der Gremienarbeit und der akademischen Selbstverwaltung, den Status einer regulären Professor\*in, andererseits ist die Juniorprofessur unsichert und als eine Qualifikationsstelle deklariert, bei der die Qualität der Leistung als noch prüfungsbedürftig zur Diskussion steht (Burkhardt et al. 2015: 14). Offen bleibt an dieser Stelle, so konstatiert auch der Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs (2017: 251), welche Belastungsfaktoren dadurch von Seiten der Juniorprofessor\*innen, unter Berücksichtigung ihrer Fachzugehörigkeit, wahrgenommen werden. Zudem interessiert, wie sie die in diesem Kontext gemachten Erfahrungen in Denk- und Handlungslogiken, die als Teil ihres beruflichen Habitus betrachtet werden, übersetzen. Als Habitus wird hierbei, Maffei (2007: 15) folgend, die sich auf Bourdieu stützt, der ‚[...] Zusammenhang der Lebensstile, körperlichen Gestiken und kognitiven Schemata eines Individuums, die sich in der Interaktion mit dem Feld bilden‘, verstanden. Der Habitus-Begriff bezeichnet folglich die ‚[...] Gesamtheit des Auftretens [...]‘ einer Person (Guthoff 2013: 9) und kann mit dem Zusatz ‚beruflich‘ skizzenhaft umrissen werden als ein (berufs)biografisch erworbenes Dispositionssystem sozialer Akteur\*innen. Der Habitus entwickelt sich in einer stetigen Wechselwirkung zwischen den Strukturen des sozialen Feldes und den inkorporierten Regeln, so dass die Akteur\*innen nicht als bewusste Inhaber\*innen des Habitus fungieren, sondern sich Feld und

---

17 ‚Nicht Fisch noch Fleisch‘ ist eine Redensart, die metaphorisch einen Zustand der Uneindeutigkeit ausdrückt wie etwa ‚weder süß noch sauer, bitter oder salzig‘ (Duden 2021a).