



Zeitdruck, Anpassung  
und Konkurrenz:  
Eine Fotobefragung zum  
beruflichen Habitus  
von Juniorprofessorinnen  
und Juniorprofessoren

Lara Altenstädter

Zeitdruck, Anpassung und Konkurrenz: Eine  
Fotobefragung zum beruflichen Habitus von  
Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren



Lara Altenstädter

Zeitdruck, Anpassung und  
Konkurrenz: Eine  
Fotobefragung zum  
beruflichen Habitus von  
Juniorprofessorinnen und  
Juniorprofessoren

Budrich Academic Press  
Opladen • Berlin • Toronto 2023

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Diese Arbeit wurde von der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der  
Universität Duisburg-Essen als Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades  
Dr. phil. genehmigt.

Name der Gutachterinnen:

1. Prof. Dr. Ute Klammer
2. Prof. Dr. Annette von Alemann

Tag der Disputation: 09. Mai 2022

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

Alle Rechte vorbehalten.

© 2023 Budrich Academic Press GmbH, Opladen, Berlin & Toronto  
[www.budrich-academic-press.de](http://www.budrich-academic-press.de)

ISBN 978-3-96665-079-3 (Paperback)  
eISBN 978-3-96665-917-8 (eBook)  
DOI 10.3224/96665079

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Satz: Michaela Moreels, Dillingen

# Dank

Dieser Arbeit voranstellen möchte ich meinen Dank, der sich an all jene Personen richtet, die mich während der letzten Jahre auf sehr vielfältige Art und Weise unterstützt und begleitet haben.

Eine wissenschaftliche Arbeit – ob sie der Qualifizierung dient oder nicht – ist nicht nur voraussetzungsvoll, sondern entsteht auch durch Perspektivenaustausch, konstruktive Diskussionen sowie unter den kritischen Hinweisen und Bemerkungen anderer. Lesen, Schreiben, Erkennen und Schlussfolgern – Prozesse die unmittelbar miteinander verwoben sind – haben zudem eine soziale Komponente, indem Ermutigung, Anerkennung, Verständnis und Entlastungen in weiteren sozialen Kontexten den Erkenntnisgewinn vorantreiben. Innovative Ideen sind also keineswegs das Ergebnis einer einzelnen Genialität, wie es vielfach erscheinen mag. Um diese Illusion zu ‚entspiegeln‘, fällt mein Dank etwas ausführlicher aus, als es in Dissertationen wohl üblich ist. Aus meiner Sicht gebührt es sich, die Kontextbedingungen einer wissenschaftlichen Arbeit nicht nur anzuerkennen und sichtbar zu machen, sondern auch, den Menschen gegenüber, die mich auf verschiedene Art und Weise begleitet, unterstützt und beraten haben, meinen expliziten Dank auszudrücken.

An erster Stelle möchte ich mich bei meinen Interviewpartner\*innen für ihr Vertrauen, ihre investierte Zeit und Energie bedanken. Sie haben insbesondere durch die Fotoserien zu ihrem Alltag mir und nun auch der Öffentlichkeit Einblicke in die Lebenswelten von Juniorprofessor\*innen ermöglicht, ohne die die vorliegende Studie nicht dieselbe wäre. Ihre Sichtweisen auf das Hochschulsystem machen es möglich, den hochschulpolitischen Diskurs um soziale Ungleichheit, Beschäftigungsbedingungen und Geschlechtergleichstellung vorwärtszubringen.

Meiner Mentorin, Doktormutter und Betreuerin, Professorin Dr. Ute Klammer, die mir die notwendigen Freiräume ließ, kreativ meine Forschungsperspektiven zu entwickeln, verdanke ich nicht nur konstruktiv-kritische Anmerkungen auf fachlicher Ebene, bei stets außerordentlicher mentaler Unterstützung, sondern auch die Möglichkeit, mich mit anderen Wissenschaftler\*innen in ihrem Doktorand\*innenkolloquium auszutauschen. Meinen herzlichen Dank an sie möchte ich auch dafür aussprechen, dass sie mir den beruflichen Weg in die Hochschulwelt geöffnet hat und mir die Chance bot, mich dort weiterzuentwickeln.

Meinen klugen, kompetenten und lieben Freundinnen Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov und Eva Wegrzyn, die mich im Laufe der langjährigen Zusammenarbeit an der Universität Duisburg-Essen immer wieder berieten, aufbauten, kritisierten, meine Betrachtungsweisen in Frage stellten, Verbesserungsvorschläge anbrachten und mir beständig eine Inspirationsquelle waren, gehört ebenfalls mein herzlichster Dank. An euch konnte ich wachsen, von euch lernen und mit euch neue Sichtweisen auf mich und die (hochschulische) Welt entfalten.

Ich danke zudem meinen engen Freundinnen Merle Berger, Lena Thonke und Catania Pieper, die sich nicht nur mehrfach Zeit zum Korrekturlesen genommen haben, sondern auch Verständnis hatten, wenn ich in den vergangenen Jahren weniger Zeit für private Unternehmungen aufbrachte.

Auch Dr. Hanna Weinbach und Dr. Sabine Sutter bin ich zu Dank verpflichtet. Sie haben sich Zeit genommen und mich zum Erhebungsinstrument der Fotobefragung beraten. Profitiert habe ich dabei auch von ihren Erfahrungswerten und den wertvollen Auswertungstipps. Auch Dr. Monique Ratermann-Busse und meiner Freundin Prof. Dr. Janine Linßer möchte ich dafür danken, dass ich mit ihnen verschiedene Möglichkeiten der Datenerhebung erproben konnte.

Überdies möchte ich meinen Kolleginnen Judith Hendricks und Anja Mallat für den kreativen Ideenaustausch im Kontext der Interpretationsgruppe des Nachwuchsforums im Essener Kolleg für Geschlechterforschung danken. Ihre Hinweise, Lesarten und Gedanken hinsichtlich meiner Daten waren von unersetzlichem Wert. Gleiches gilt für die Hinweise der Masterand\*innen und Doktorand\*innen aus dem Kolloquium von Prof. Dr. Ute Klammer. Die regelmäßigen Treffen haben mir geholfen, mich und meine Arbeit zu strukturieren. Danke.

Für das sorgfältige und detaillierte Feedback im Rahmen des Endlektorats möchte ich mich bei Dr. Andrea Mesecke bedanken. Ebenso gilt mein Dank Stoyan Stoyanov für die Formatierungsunterstützung.

Meinen Kolleginnen vom Mädchen Sleep-In in Münster verdanke ich die Erweiterung meiner feministischen Perspektive. Insbesondere sind hier Jenni Walther und Carolin Dreker zu nennen.

Meiner Familie Silke Altenstädter, Frank Altenstädter und Stefanie Altenstädter sowie Ute Schröder und Nadine Dersen, gebührt mein herzlicher Dank für ihre soziale und mentale Unterstützung, die liebevolle Kinderbetreuung, die Ermöglichung intensiver Schreibzeit sowie für die Motivation und Anregungen zur Selbstreflexion. Danke, ohne euch hätte ich diesen Weg in dieser Form nicht gehen können.

Ich danke herzlichst Lucas Schütte. Dein Verständnis für meine Leidenschaft zu forschen, die ich durch dich über gewöhnliche berufliche Zeitstrukturen hinaus ausleben konnte, war ebenso unentbehrlich wie dein Zuspruch und die Diskussionen mit dir über unterschiedlichste politische Themen.

Nicht unerwähnt bleiben darf meine Tochter Marleen, die jetzt noch zu klein ist, um meinen Dank zu lesen, aber der ich später von diesem intensiven Schreibprozess erzählen werde. Deine Gesellschaft hat mir diese Zeit verschönert. Dir möchte ich diese Arbeit in Liebe widmen.

Lara Altenstädter  
Telgte, im Februar 2022

# 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	Theoretische Einbettung der Ergebnisse.....	423
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	Resümee .....	432
9	Literatur.....	440
	Anhang .....	492
	Anhang 1: Transkriptionsregeln .....	492
	Anhang 2: Leitfaden für die Fotointerviews mit den Juniorprofessor*innen .....	493
	Anhang 3: Datentypen und Textsorten im Forschungsprozess .....	495

# Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BPB	Bundeszentrale für politische Bildung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
CAP	Changing Academic Profession
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CV	Curriculum Vitae
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DGJ	Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
Forsa	Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen
Fowid	Forschungsgruppe Weltanschauung in Deutschland
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
GWK	Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HdaVÄndG	Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich
HG	Hochschulgesetz
HRG	Hochschulrahmengesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HZG	Hochschulzukunftsgesetz, NRW
JP	Juniorprofessor*in
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NPM	New Public Management
NRW	Das Land Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

OR	Orientierungsrahmen
RWS	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
WiMis	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
WISNA	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WR	Wissenschaftsrat

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Wissenschaftliches Kapital.....	51
Abbildung 3-2: Theoretische Modellierung des beruflichen Habitus von Juniorprofessor*innen.....	71
Abbildung 3-3: Fächerkategorie und dazu immanente handlungsleitende Orientierungen.....	79
Abbildung 4-1: Symbolisches Feld der modernisierten Universität.....	102
Abbildung 4-2: Sozialer Raum der deutschen Universitätslandschaft.....	107
Abbildung 4-3: Qualifikationswege zur Professur.....	128
Abbildung 5-1: Annäherung an den beruflichen Habitus von Juniorprofessor*innen.....	145
Abbildung 5-2: Datenerhebungsprozess im Kontext der Fotointerviews in dieser Studie.....	155
Abbildung 5-3: Drei Positionslogiken nach Boger.....	166
Abbildung 6-1: Facetten des beruflichen Habitus von Juniorprofessor*innen – Ausdifferenzierung der vier Analysedimensionen.....	171
Abbildung 6-2: Erklärungen von Juniorprofessor*innen zu ihrem eigenen Hochschulaufstieg.....	202
Abbildung 6-3: Selbst- und Fremdzuschreibung einer Passung bei Berufungsvorträgen.....	217
Abbildung 6-4: Blick auf den (zweiten) Schreibtisch eines Biologie-Professors – Studie Stegmann.....	231
Abbildung 6-5: Dienstzimmer von Juniorprofessor Kupfer.....	233
Abbildung 6-6: Systematische Bildinterpretation – Dienstzimmer von Juniorprofessor Kupfer.....	233
Abbildung 6-7: Tür des Dienstzimmers von Juniorprofessor Kupfer.....	236
Abbildung 6-8: Systematische Bildinterpretation – Tür des Dienstzimmers von Juniorprofessor Kupfer.....	236
Abbildung 6-9: Dienstzimmer von Juniorprofessorin Beige.....	239
Abbildung 6-10: Systematische Bildinterpretation – Dienstzimmer von Juniorprofessorin Beige.....	240
Abbildung 6-11: Schreibtischarbeit im Home-Office von Juniorprofessor Lila.....	244
Abbildung 6-12: Systematische Bildinterpretation – Schreibtischarbeit im Home-Office von Juniorprofessor Lila.....	244
Abbildung 6-13: Schreibtischarbeit im Home-Office von Juniorprofessor Lila im Kontext der Bildnachbarschaften.....	245

Abbildung 6-14: Schreibtisch von Juniorprofessorin Silber.....	250
Abbildung 6-15: Systematische Bildinterpretation – Schreibtisch von Juniorprofessorin Silber.....	251
Abbildung 6-16: Gebäudeflur in einer NRW-Hochschule.....	254
Abbildung 6-17: Systematische Bildinterpretation – Gebäudeflur in einer NRW Hochschule.....	254
Abbildung 6-18: Preis im Regal von Juniorprofessorin Rot.....	258
Abbildung 6-19: Systematische Bildinterpretation – Preis im Regal von Juniorprofessorin Rot.....	258
Abbildung 6-20: Sozialer Interaktionskontext von Juniorprofessorin Rot.....	271
Abbildung 6-21: Systematische Bildinterpretation – Sozialer Interaktionskontext von Juniorprofessorin Rot.....	272
Abbildung 6-22: Fahrstuhl als Ort für soziale Interaktion von Juniorprofessor Weiß.....	277
Abbildung 6-23: Systematische Bildinterpretation – Fahrstuhl als Ort für soziale Interaktion von Juniorprofessor Weiß.....	277
Abbildung 6-24: Sozialer Interaktionskontext von Juniorprofessorin Gold.....	280
Abbildung 6-25: Systematische Bildinterpretation – Sozialer Interaktionskontext von Juniorprofessorin Gold.....	280
Abbildung 6-26: Gegenüberstellung der Orientierungsrahmen im Kontext Vernetzung.....	284
Abbildung 6-27: Frühstück im Hotel von Juniorprofessorin Blau.....	295
Abbildung 6-28: Systematische Bildinterpretation – Frühstück im Hotel von Juniorprofessorin Blau.....	295
Abbildung 6-29: Hochschulmensa in NRW.....	297
Abbildung 6-30: Systematische Bildinterpretation – Hochschulmensa in NRW.....	298
Abbildung 6-31: Essenspraktiken von Juniorprofessor Braun.....	303
Abbildung 6-32: Gegenüberstellung der ausgewählten Vergleichsmedien im Kontext der Essenspraktiken.....	305
Abbildung 6-33: Kleidungspraxis von Juniorprofessorin Silber.....	318
Abbildung 6-34: Systematische Bildinterpretation – Kleidungspraxis von Juniorprofessorin Silber.....	318
Abbildung 6-35: Schuhwerk von Juniorprofessorin Silber.....	319
Abbildung 6-36: Systematische Bildinterpretation – Schuhwerk von Juniorprofessorin Silber.....	319
Abbildung 6-37: Sportschuhe von Juniorprofessorin Schwarz.....	331
Abbildung 6-38: Systematische Bildinterpretation – Sportschuhe von Juniorprofessorin Schwarz.....	331
Abbildung 6-39: Kleiderschrank von Juniorprofessorin Schwarz.....	332

Abbildung 6-40: Systematische Bildinterpretation – Kleiderschrank von Juniorprofessorin Schwarz.....	333
Abbildung 6-41: Fotos vom Schuhwerk im direkten Bildvergleich.....	339
Abbildung 6-42: Bücherregal im Wohnraum von Juniorprofessorin Schwarz..	344
Abbildung 6-43: Systematische Bildinterpretation – Bücherregal im Wohnraum von Juniorprofessorin Schwarz.....	345
Abbildung 6-44: Lesepraktiken von Juniorprofessorin Schwarz.....	347
Abbildung 6-45: Systematische Bildinterpretation – Lesepraktiken von Juniorprofessorin Schwarz.....	347
Abbildung 6-46: Lesepraktiken von Juniorprofessor Grün.....	351
Abbildung 6-47: Systematische Bildinterpretation – Lesepraktiken von Juniorprofessor Grün.....	351
Abbildung 6-48: Lesepraktiken von Juniorprofessor Braun.....	354
Abbildung 6-49: Gang in einer NRW-Bibliothek.....	356
Abbildung 6-50: Systematische Bildinterpretation – Gang in einer NRW-Bibliothek.....	356
Abbildung 6-51: Juniorprofessorin Grau in einer Vorlesesituation.....	360
Abbildung 6-52: Systematische Bildinterpretation – Juniorprofessorin Grau in einer Vorlesesituation.....	360
Abbildung 6-53: Kinder mit Büchern.....	363
Abbildung 6-54: Systematische Bildinterpretation – Kinder mit Büchern.....	363
Abbildung 6-55: Verschiedene Dimensionen des Mobilitätsbegriffs.....	368
Abbildung 6-56: Verkehrspraktiken von Juniorprofessorin Beige.....	372
Abbildung 6-57: Systematische Bildinterpretation – Verkehrspraktiken von Juniorprofessorin Beige.....	372
Abbildung 6-58: Verkehrspraktiken von Juniorprofessor Lila.....	377
Abbildung 6-59: Systematische Bildinterpretation – Verkehrspraktiken von Juniorprofessor Lila.....	377
Abbildung 6-60: Verkehrspraktik von Juniorprofessorin Silber.....	380
Abbildung 6-61: Systematische Bildinterpretation – Verkehrspraktik von Juniorprofessorin Silber.....	380
Abbildung 6-62: Gegenüberstellung der ausgewählten Fotos die Verkehrspraktiken betreffend.....	382
Abbildung 6-63: Datenauswertungsschritte in dieser Studie.....	399
Abbildung: Interpretationsprozess.....	521

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 5-1: Übersicht des Samples für diese Studie.....	162
Tabelle 6-1: Gegenüberstellung der drei Orientierungsrahmen im Kontext der Kleidungspraxis .....	337
Tabelle 6-2: Vergleichspunkte der drei sinngenetischen Typen.....	401
Tabelle 6-3: Soziogenetische Zuordnung der sinngenetischen Typen .....	414

# 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 Chancengleichheit 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 different (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).

Akteur\*in gleichsam beeinflussen (Bourdieu 2010: 341). Durch den alltäglichen Umgang mit und Gebrauch von Gegenständen, der Aufenthalt in bestimmten Räumen und Geschäften, wird ein bestimmter „Geschmack“ erworben der als inneres Gefühl der Vertrautheit tief in den Habitus eingeschrieben ist (Bourdieu 2016a: 137). Dabei ist der Habitus, wie Bohnsack schreibt, dem Handelnden eher intuitiv als reflexiv zugänglich (Bohnsack 1997: 195). Wegen seiner Wechselwirksamkeit kann der Habitus nicht unabhängig vom sozialen Feld betrachtet werden. Hierbei wird den Ausführungen von Guthoff (2013) gefolgt, die aus einer Perspektive der Geschlechterforschung heraus Kritik am Habitus-Konzept von Bourdieu übt. Sie begreift den sozialen Raum nicht nur als „Habitat“ im Sinne von Bourdieu (1991) oder als „Artefakt“, wie Schmidt (2006) es ausdrückt, sondern will auch das Feld Hochschule – und im Besonderen die jeweiligen Fächer – als sozialen Mikrokosmos verstanden wissen, ausgestattet mit einem speziellen Habitus (Guthoff 2013: 10).<sup>18</sup> Ihrer kritischen Sichtweise folgend, steht nicht nur die Gruppe der Juniorprofessor\*innen im Zentrum der vorliegenden Untersuchung, sondern ebenso das Feld Hochschule mit den unterschiedlichen fachlichen Gepflogenheiten, Traditionen und positionsspezifischen Bedingungen. Diese Kontextbedingungen, so die Annahme, korrelieren mit der Selbst- und Fremdzuschreibung einer ‚Passung‘, die über die formalen Qualifikationen hinausgeht.

Es stellt sich die Frage: Wie gestaltet sich der berufliche Habitus der Akteur\*innen, die auf Juniorprofessuren berufen wurden? In diesem Zusammenhang stehen auch die Umgangswege von Juniorprofessor\*innen mit den speziellen normativen Strukturen des Feldes<sup>19</sup> und den Bedingungen ihrer Beschäftigungssituation im Blickpunkt, insbesondere da die Juniorprofessor\*innen in der Mehrzahl in einem Alter<sup>20</sup> sind, das als die ‚Rush-Hour‘ des Lebens bezeichnet wird. Gleichermaßen ist von Interesse, in welchen räumlichen, sozialen und zeitlichen Strukturen sie eingegliedert sind und wie sie sich zur Hochschule und anderen Akteur\*innen in diesem Feld positionieren.

Ziel dieser Dissertation ist es, den beruflichen Habitus von Juniorprofessor\*innen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher sozialer Herkunft und unter-

---

18 Guthoff kritisiert die reduzierte Anwendung des Habitus-Konzepts auf den Körper (Guthoff 2013: 50) und den Umstand, dass der Habitus stets unreflektiert nur „[...] für Akteure[n] reserviert“ sei (ebd.: 51).

19 Die Strukturen des sozialen Feldes „Hochschule“ werden, mit Merton gesprochen, durch die dort vorherrschenden Normen oder, genauer, vom „Ethos der Wissenschaft“ bestimmt (Merton 1972: 47). Merton identifizierte für das Feld der Wissenschaft vier spezielle Imperative: „[...] Universalismus, Kommunismus, Uneigennützigkeit, [...] organisierte[n] Skeptizismus“ (ebd.: 48). Hierzu ausführlich Kapitel 3.3.1.

20 Das Alter der Juniorprofessor\*innen liegt zum Zeitpunkt der Berufung im Durchschnitt bei 35,2 Jahren (Bundesbericht 2017: 117). Damit befinden sich die Wissenschaftler\*innen in der im 7. Familienbericht als solche deklarierten „Rush Hour“ des Lebens, welche die Lebensphase derjenigen benennt, die zwischen 30 und 45 Jahren alt sind. „Zeit ist eine knappe Ressource im Leben von Wissenschaftler/innen, besonders als Eltern“ (Metz-Göckel 2015).

schiedlicher Fachzugehörigkeit rekonstruktiv auszuleuchten.<sup>21</sup> Die Fragestellung entwickelt sich aus der Theorie heraus, welche wiederum die Relevanz deutlich macht, eine analytische Betrachtung des hochschulischen Feldes vorzunehmen und die Besonderheiten der Juniorprofessur auszuarbeiten. Erst vor diesem Hintergrund können die sozialen Praktiken der Untersuchungsgruppe eingeschätzt und bewertet werden, da sie aus diesen Strukturen erwachsen (Cloos/Thole 2006: 189).

### 1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in acht inhaltslogisch aufeinander aufbauende Kapitel. Im Anschluss an das *Kapitel 1*, die Einleitung in die vorliegende Studie, wird in *Kapitel 2* über deskriptive Befunde zur (Junior)Professor\*innenschaft der Forschungsanlass verdeutlicht. Soziale Ungleichheit in Hochschulen und der damit verbundene Imperativ der ‚Bestenauswahl‘ werden hier nicht nur anhand von quantitativen Daten skizziert, vielmehr wird auch problematisiert, wer es schafft oder nicht schafft, in diesem sozialen Feld regelmäßig die Spitzenpositionen zu erreichen. In *Kapitel 3* folgen eine Darlegung der eingenommenen theoretischen Perspektiven und die Erläuterung der zentralen Begrifflichkeiten der Forschungsarbeit. Konkret bildet das theoretische Fundament dieser Dissertation zum einen das Habitus-Konzept von Bourdieu und zum anderen die von ihm entwickelte Feldtheorie. Der Begründungszusammenhang ist, dass das Habitus-Konzept aus Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung „[...] nicht als isoliertes Konzept für theoriegeleitete empirische Forschung [...]“<sup>21</sup> herangezogen werden sollte, vielmehr sollte sich im Zusammenhang mit dem Feld-Konzept ein theoretischer Mehrwert ergeben (Engler 2003: 240). Das ineinander verschränkte Theoriegerüst wird aufgespannt, indem zunächst die Relationen von Raum, Feld und Habitus ausgeleuchtet werden. Als Kontextbedingungen werden dabei Zeitstrukturen und als Konstitutionsbedingungen Kapital und Macht dargelegt und deren ungleiche Verteilung als Voraussetzung für soziale Ungleichheit diskutiert. Im Kontext von Bourdieus Feldtheorie wird nachfolgend einigen Ursachen der bestehenden Geschlechter- und Klassenordnung nachgegangen. Als zentrale Mechanismen, die soziale Ungleichheit generieren und reproduzieren, werden dann die Bewertung von Heterogenität, die elitäre Chancenhaltung und die Distinktions- und Anerkennungspraktiken unter Anwendung auf das akademische Feld erläutert. Auf diesen theoretischen Überlegungen aufbauend folgt eine Hinwendung zum Habitus in

---

21 Neben dem Geschlecht, der sozialen Herkunft und der Fachzugehörigkeit war zudem die Zukunftsaussicht der Interviewpartner\*innen ein Kriterium bei der Zusammensetzung des Samples, in dem Juniorprofessor\*innen mit und ohne Tenure-Track-Option befragt wurden. Keine der interviewten Juniorprofessor\*innen, das sei an dieser Stelle erwähnt, hatte eine ‚echte‘ Tenure-Track-Option (siehe hierzu Kapitel 4.2.2). Dies hängt mit dem Erhebungszeitraum zusammen, da es im Zeitraum 2017–2018, in dem die Fotointerviews stattfanden, nur sehr wenige Stellen mit echtem Tenure-Track gab.

seiner Mehrdimensionalität, indem Habitualisierungsprozesse, die sich zwischen Zwang und Freiheit vollziehen, theoretisch skizziert werden. Es schließen sich Überlegungen zu der Genese einer institutionellen Grammatik in Hochschulen und einem damit einhergehenden akademischem Habitus-Entwurf an, woraufhin abschließend diskutiert wird, wie Selbst- und Fremdzuschreibung einer kulturellen Passung zustande kommen (können).

Sowohl das soziale Feld Hochschule als auch die Juniorprofessur, die eine Position in ebendiesem Feld markiert, stellen in dieser Dissertation zwei analytisch zu betrachtende Forschungsgegenstände dar, denn sie haben Einfluss auf den im Fokus der Studie stehenden beruflichen Habitus von Juniorprofessor\*innen. Ihre Besonderheiten, Strukturbedingungen und das Wechselverhältnis zum sozialen Raum werden daher in *Kapitel 4* auf der Grundlage der zentralen Forschungsbefunde abgebildet. Konkret wird in *Kapitel 4.1* zunächst auf die besondere Stellung von Hochschulen in der Gesellschaft wie auch im akademischen Feld eingegangen und daraufhin vor dem Hintergrund der Habitus-Feld-Theorie die Rangordnung von Hochschulen sowie Vergeschlechtlichungsprozesse in diesen Organisationen skizziert. Die Konturen des aktuellen hochschulischen Feldes werden entlang zentraler Veränderungsmomente wie des Bologna-Prozesses und des Einzugs des New Public Management nachgezeichnet, denn erst in der Gegenüberstellung zu Vergangem wird der Ist-Zustand deutlich. Da für den beruflichen Habitus von Juniorprofessor\*innen vor allem die aktuellen Beschäftigungsbedingungen, in dessen Zusammenhang Erfahrungen gemacht werden, relevant sind, wird diesen in der vorliegenden Arbeit besondere Aufmerksamkeit zuteil. Sowohl die Befristungspraxis jenseits unbefristeter Professuren als auch der Beschäftigungsumfang des akademischen Mittelbaus werden thematisiert. Beides steht in engem Zusammenhang mit einem in die Hochschulen vorgedrungenen neoliberalen Impetus: „Neoliberal in dem Sinne, dass die Marktideologie machtvoll durchgesetzt und wirksam wird in einem Bereich, in dem das freie Spiel der Marktkräfte weder funktionieren kann [...], noch wünschenswert erscheint“ (Brüchert 2010: 37). In Hochschulen wird diese Logik auch im Kontext der Hochschulkarriere wirksam, indem Publikationen, ganz im Sinne der Verwertbarkeit von Forschungsergebnissen, als zentrale ‚Währung‘ für den Aufstieg an Bedeutung gewinnen. Das *Kapitel 4.2* widmet sich der analytischen Aufarbeitung der Datenlage zur Hochschulposition Juniorprofessur. Als neuer Qualifizierungsweg auf eine unbefristete Professur schafft diese Personalkategorie für die Positionsinhaber\*innen einen besonderen Status, der mit der zweimaligen Evaluierung zusammenhängt. Es wird aufgezeigt, wie diese Instrumente wirken und welche Probleme damit einhergehen, und das Tenure-Track-Programm als Lösung diskutiert.

Das *Kapitel 5* der vorliegenden Arbeit wendet sich Konzeption und Umsetzung der Studie zu, dadurch dass hier zunächst der berufliche Habitus operationalisiert und die zu untersuchenden Analysedimensionen aufgespannt werden. Eng verbunden mit ebendiesen sind die Forschungsfragen, welche anhand der Daten, die mittels einer Fotobefragung gewonnen werden, beantwortet werden sollen. Da die Fotobefragung zwei miteinander in Verbindung stehende Datensätze liefert,

wird ausführlich deren Auswertungsprozess erläutert, bevor auf das Sample eingegangen wird. Das Kapitel zur methodologischen und methodischen Vorgehensweise endet mit einer kritischen Selbstreflexion der Autorin in Bezug auf die eigene Position im Forschungsprozess.

Die Interpretationen der mit Hilfe des methodischen Designs gewonnenen empirischen Daten werden im umfangreichen *Kapitel 6* aufgeführt. Die Gliederung dieses Kapitels verläuft entlang der vier Analysedimensionen des beruflichen Habitus, indem die rekonstruierten Orientierungsrahmen der Juniorprofessor\*innen zu den einzelnen thematischen Schwerpunkten dargestellt werden. Neben den retrospektiven Erzählungen der Juniorprofessor\*innen zu ihrem berufsbiografischen Verlauf und ihrer Sichtweise auf die eigene Berufung werden auch ihre habituellen Orientierungen in Bezug auf das Instrument der Zwischenevaluation analysiert (*Kapitel 6.1*). Anschließend rückt ihre Positionierung im und zum hochschulischen Feld sowie zu anderen Hochschulakteur\*innen in den Mittelpunkt der Darstellung, indem auch ihre Haltung zu wissenschaftlichen Netzwerken expliziert wird (*Kapitel 6.2*). Erst daran anschließend werden die Alltagspraktiken der Juniorprofessor\*innen in Bezug auf Essgewohnheiten, Kleidungswahl, Lese- und Verkehrsnutzungspraktiken zum Gegenstand erhoben (*Kapitel 6.3*) und, nicht zuletzt, die Dispositionen der interviewten Juniorprofessor\*innen zur Zukunft und ihre beruflichen Zukunftsstrategien (*Kapitel 6.4*) zum Analysegegenstand gemacht. Auf der Basis dieser Orientierungsrahmen werden, gemäß der Dokumentarischen Methode (Bohnsack 2012), mehrdimensionale sinn genetische Typen entwickelt und in *Kapitel 6.5* vorgestellt, die anschließend hinsichtlich ihrer Soziogenese vorsichtig interpretiert werden.

Im *Kapitel 7* der vorliegenden Arbeit erfolgt eine Rückbindung der empirischen Ergebnisse an die im dritten Kapitel aufgespannten theoretischen Überlegungen. Konkret werden die gewonnenen Erkenntnisse im Spiegel von Bourdieus Überlegungen zur Wechselwirkung von Raum, Feld und Habitus diskutiert, an anerkennungs-, distinktions- und passungstheoretische Überlegungen zurückgebunden sowie in Bezug auf Positionslogiken erörtert. Die Arbeit schließt sodann mit einem Resümee, dem *Kapitel 8*, in dem die Ergebnisse der Studie rekapituliert und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten sowie für hochschulpolitische Zukunftsaufgaben herausgehoben werden.

Zum Abschluss der Einleitung sei noch angemerkt, dass sich die vorliegende Arbeit inhaltslogisch gliedert und in der Darstellung der empirischen Ergebnisse bestimmte Relevanzsetzungen der Autorin vorgenommen sowie Entscheidungen hinsichtlich der Auswertungsschwerpunkte getroffen wurden. Diese Schwerpunktsetzung korreliert mit dem Habitus der Autorin. Die leitenden Ideen in dieser Arbeit folgen hierbei konstant Bourdieus Überlegungen im Hinblick auf die oftmals spannungsgeladene Verzahnung von Struktur, Kultur und habitualisierten Orientierungen und werden aus der Theorie heraus entwickelt.

## 2 Deskriptive Befunde zu (Junior) Professuren als Ausgangspunkt der Studie

*„Wer vor der Vergangenheit die Augen verschließt, wird blind für die Gegenwart.“  
(Richard von Weizsäcker 1985)*

Den Untersuchungsanlass dieser Studie stellen die deskriptiven Befunde zur professoralen Ebene in Hochschulen dar, insbesondere die Zahlen und Daten zur sozialen Herkunft und in Bezug auf das Geschlecht von (Junior)Professor\*innen, die in den nachfolgenden zwei Unterkapiteln aufgearbeitet werden. Hieran schließt sich eine kurze Darstellung jener Studien an, welche in der vorliegenden Studie als zentrale Anknüpfungspunkte fungierten, woraufhin die Arbeit schließlich in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft verortet wird.

### 2.1 Datenlage zur Zusammensetzung der Professor\*innenschaft

Hochschulen, und darin insbesondere Professuren, stellen sich im Hinblick auf Zeitautonomie, nach Tarif bezahlter Tätigkeit, die vielfältigen Arbeitsaufgaben und inhaltlich interessanten Tätigkeiten wie auch in Bezug auf den interkulturellen Austausch als eine privilegierte Position dar (Klammer et al. 2020: 85). Eine höhere Qualifizierung und Spitzenpositionen in diesem sozialen Feld zu erreichen, ist indes, so folgert Hild (2019: 22), keine Selbstverständlichkeit. Dass es einigen Personen(gruppen) offenbar leichter fällt, sich hier lebenslang zu etablieren, verweist auf Mechanismen sozialer Selektion im Hochschulsystem. Verhältnisse von Akteur\*innengruppen untereinander und die Strukturen in Bildungsinstitutionen als Problem und Forschungsanlass zu benennen und die Juniorprofessur und ihre Positionsinhaber\*innen einer wissenschaftlichen Analyse zu unterziehen, ist mit Bourdieu gesprochen ein riskantes Vorhaben: „Die Welt der Universität einer wissenschaftlichen Analyse zu unterziehen bedeutet, sich eine Institution zum Gegenstand zu nehmen, der gesellschaftlich das Recht zuerkannt wird, einen Anspruch auf Objektivität und Universalität erhebende Objektivierung durchzuführen“ (Bourdieu 1992: 11). Jedoch scheinen sich in jüngster Vergangenheit die Zahl der Forschungsarbeiten, die sich auf problematische Strukturbedingungen in Hochschulen als Untersuchungsgegenstand beziehen, zu mehren (u. a. Alheit 2016; Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013; Lind 2004; Matthies 2006, 2007;

Metz-Göckel et al. 2009; Möller 2011, 2015; Müller/Pollak 2016). Dies lässt die Vermutung zu, dass Hochschulen – als unantastbare, vergleichsweise schmale, Elite bildende Institutionen – an Legitimität verlieren (Pasternack 1998) und/oder die soziale Exklusion bestimmter Gruppen sich in einen gesellschaftlich intoleranten Bereich verschiebt (Hartmann 2013: 9 f.)<sup>22</sup>. Insbesondere der in Hochschulen geltende Imperativ der Bestenauswahl, wonach nur die ‚Leistung‘ der Akteur\*innen als Maßstab in Rekrutierungsverfahren angewendet werden darf (Beaufäys 2005: 2), scheint dabei als eindeutige Zielvorgabe brüchig zu werden (Klammer et al. 2020: 47). Klammer et al. erläutern, dass Geschlechtergleichstellung als neuer moralischer Imperativ neben der Bestenauswahl in den formalen hochschulischen Rahmen überführt wurde (ebd.). Sie arbeiten mit ihrer Studie heraus, dass der Begriff Bestenauswahl von Professor\*innen vielfach unreflektiert gebraucht werde, obgleich er sehr voraussetzungsvoll und keineswegs geschlechtsneutral sei (ebd.:305). Ihre Studie stützt den Befund von Engler (2001), dass nicht allein die Leistung einer Person für beruflichen Erfolg entscheidend ist, sondern subtile vergeschlechtlichte Formen der symbolischen Herrschaft zur sozialen Selektion in Hochschulen beitragen. Auch Bourdieu (2010) kritisiert diese vermeintlich natürliche Ordnung. Er expliziert: „Die Weitergabe des Erbes ist heute in allen gesellschaftlichen Kategorien (wenn auch nicht in gleichem Maße) vom Urteil der Bildungsinstitutionen abhängig, das wie ein brutales und machtvoll *Realitätsprinzip* funktioniert, welches aufgrund der Intensivierung der Konkurrenz für viele Mißerfolge und Enttäuschungen verantwortlich ist“ (Bourdieu 2010: 337; Herv. im Original).

Fokussiert man auf soziale Ungleichheit, so ist diese begrifflich zunächst abzugrenzen von Ungerechtigkeit, da sie erst einmal nur auf Verschiedenartigkeit verweist (Hradil 2001: 29). Sie kann mit Hradil (1987) definiert werden als „[...] gesellschaftlich hervorgebrachte und relativ dauerhafte Handlungsbedingungen [...], die bestimmten Gesellschaftsmitgliedern die Befriedigung allgemein akzeptierter Lebensziele besser als anderen erlauben“ (Hradil 1987: 144). Ungleicher Zugang zu Ressourcen im Sinne von machtvollen Positionen, ökonomischem, kulturellem und symbolischem Kapital stellen dabei für einige Akteur\*innengruppen einen Vorteil dar, während sie für andere als Nachteil in Bezug auf Zugang und Aufstieg in bestimmten (Lebens)bereichen wirksam werden (Kreckel 2004; Solga et al. 2009; Rameder 2015: 38). Die Rolle von Bildungsinstitutionen bei der Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheit wird seit Jahrzehnten erforscht

---

22 Der Eliteforscher Michael Hartmann expliziert auf der Grundlage einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage zu Reichtum, dass „[k]napp die Hälfte der Befragten [...] der Meinung [sei], dass Reichtum auf ‚bessere Ausgangsbedingungen‘ [zurückzuführen sei], knapp 40 Prozent, dass er auf Beziehungen, und immerhin fast 30 Prozent, dass er auf Unehrllichkeit zurückzuführen sei“ (Hartmann 2013: 11). Die Bevölkerung, so schlussfolgert er, stehe dabei mehrheitlich den Eliten immer skeptischer gegenüber. Skandale, wie die Plagiatsaffäre von Ex-Verteidigungsminister zu Guttenberg, hätten dabei erheblichen Einfluss auf die Einstellung der Gesellschaft gehabt (ebd.).

(Dahrendorf 1965; Maaz 2006; Müller/Pollak 2004; Heine 2010; Sander 2013; Alheit et al. 2008). Bourdieu (u. a. 1982; 2016) ist einer der wenigen Theoretiker, der soziale Ungleichheit in allen seinen Überlegungen konsequent mitdenkt (Weiß 2004: 210). Dabei können Hochschulen, unter Berücksichtigung seiner feldtheoretischen Überlegungen (1982) als Orte begriffen werden, in denen soziale Kämpfe zwischen den Akteur\*innen durch differenzierende und strukturierende Prozesse beständig ausgetragen werden. Überdies zählen Hochschulen zu Organisationen der Erwerbsarbeit und sind damit Orte der Genese und Wiedereinschreibung von sozialer Ungleichheit (Diewald/Faist 2011). Kreckel (2004) schlägt, in ähnlicher Form wie Bourdieu in seiner Kapitaltheorie, vor, soziale Ungleichheit in vier Dimensionen zu gliedern: (1) materiellen Reichtum<sup>23</sup>, (2) hierarchische Organisation<sup>24</sup>, (3) symbolisches Wissen<sup>25</sup> und (4) selektive Assoziation<sup>26</sup>. Um festzustellen, ob innerhalb eines sozialen Raums soziale Ungleichheit im Sinne von relativ stabiler, regelmäßiger und überpersoneller ungleicher Verteilung in Bezug auf die von Kreckel (2004) genannten Dimensionen vorliegt, muss dieser Raum in Form einer Kategorisierung in z. B. Klassen, Schichten, Stände, Milieus oder Positionen ausdifferenziert werden. Bourdieu schlägt eine mehrdimensionale Kategorisierung und damit eine Erklärung sozialer Ungleichheitsgefüge vor. Seinen Überlegungen nach verlaufen die Grenzen entlang von Lage und Stellung innerhalb einer gesellschaftlichen Struktur (objektive Beziehungen) und entlang der symbolischen Beziehungen (Unterscheidungsmerkmale), welche die Akteur\*innen bewusst und unbewusst zu anderen Klassen (und zur Selbstdarstellung) entwickeln. Die Klassenlagen im sozialen Raum ergäben sich gemäß der Position im Raum, die durch die ökonomische und kulturelle Kapitalausstattung bestimmt werde.<sup>27</sup> Dabei stellt die Erwerbsarbeit laut Kreckel den Ursprung sozialer Ungleichheit dar (Kreckel 2004), das heißt, „[...] Positionen in hierarchisch strukturierten Positionssystemen

---

23 Hierunter versteht Kreckel den „[...] Zugang zu (primär) materiellen Produkten und Bedingungen vergangener und/oder gegenwärtiger menschlicher Arbeit[, der] in asymmetrischer Weise reguliert ist[, wodurch] ungleiche Handlungsbedingungen und Lebenschancen entstehen“ (Kreckel 2004: 78).

24 „Sie kann Mittel zum Zweck, sie kann aber auch Selbstzweck sein. So mag eine Führungsposition in Politik oder Wirtschaft z. B. persönliche Eitelkeiten und Machtgelüste befriedigen, und sie kann auch Möglichkeiten zur Durchsetzung sinnvoller Ideen oder zur Leistung brauchbarer Arbeit bieten“ (Kreckel 2004: 81 f.).

25 „Es geht dabei um die ungleich verteilte Fähigkeit, die ‚geistigen Objektivationen‘ bzw. das verfügbare kulturelle Erbe entschlüsseln, anwenden, für sich zu beanspruchen bzw. vorteilhaft nutzen zu können“ (Kreckel 2004: 79).

26 „Soziale Ungleichheit aufgrund von selektiver Assoziation läßt sich, im Gegensatz zu den in den drei anderen Dimensionen, in unserer heutigen Gesellschaft nicht mehr ohne weiteres offen legitimieren. Soziale Vorteile und Vorurteile aufgrund von Familienbindungen oder Freundschaften und Bekanntschaften, ebenso wie von Rasse und Geschlecht verstoßen gegen die offiziell proklamierten und auch verfassungsmäßig verankerten Grundwerte der Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit“ (Kreckel 2004: 85).

27 Zur Kapitaltheorie siehe ausführlich Kapitel 3.1.2 in dieser Arbeit.

der Erwerbsarbeit definieren wesentlich den Zugang zu den klassischen Ungleichheiten hinsichtlich Macht, Autonomie, Prestige und Einkommen“ (Diewald/Faist 2011: 98). Diesen theoretischen Überlegungen zufolge müssen die Daten und Zahlen zu Hochschulakteur\*innen diskutiert werden, um offenlegen zu können, inwiefern in dem sozialen Feld Hochschule soziale Ungleichheit überhaupt vorherrscht.

Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 2019 genau 36.139 hauptamtliche Professoren und 12.408 Professorinnen, womit der Frauenanteil in dieser Spitzengruppe mit 25,6 Prozent beziffert ist (Statista 2020e). Dabei ist die Professor\*innenschaft keineswegs homogen in dem Sinne, dass alle Wissenschaftler\*innen auf derselben Ebene stünden; vielmehr ist die Gruppe der Hochschullehrer\*innen in sich hierarchisch. So stellen Juniorprofessor\*innen die am schlechtesten besoldete Gruppe dar, während die W3- bzw. C4-Professuren<sup>28</sup> am höchsten besoldet werden und W2-Professuren die Mitte bilden (Schultz et al. 2018: 167). Ein differenzierter Blick auf die professorale Ebene zeigt dabei, dass „[...] deutlich mehr Männer als Frauen die höher dotierten C4- bzw. W3-Professuren innehaben“ (Klammer et al. 2020: 33) und auch im Hinblick auf unbefristete Vollzeitstellen soziale Ungleichheit in Bezug auf das Heterogenitätsmerkmal Geschlecht vorherrscht (GWK 2017: 19). Zudem fällt eine deutliche Fächerdifferenz auf, da in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften der Frauenanteil in der Professor\*innenschaft im Jahr 2019 gerade einmal 19,9 Prozent betrug, während ihr Anteil in den Geisteswissenschaften mit 39,2 Prozent die höchste Parität anzeigt (Statista 2020a). Die Fächergruppe mit dem niedrigsten Frauenanteil sind die Ingenieurwissenschaften, da hier weniger als 14 Prozent der Professuren von einer Frau besetzt werden (ebd.). Diese Geschlechterunterschiede sind vor allem insofern alarmierend, als Frauen in der Gruppe der Studierenden im Jahr 2019 mit 49,3 Prozent knapp die Hälfte ausmachten. Wo sich das ‚Leck‘ in der sogenannten ‚Leaky Pipeline‘ (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2018) befindet, zeigt ein Blick auf die Daten über die Zusammensetzung der unterschiedlichen Hochschullaufbahnstationen. So sinkt bereits mit der Promotion der Frauenanteil insgesamt auf 45,4 Prozent ab und macht bei den Habilitationen in der Summe gerade einmal noch 31 Prozent aus (Statista 2020b). Das bedeutet, dass die meisten Frauen in der Postdoc-Phase aus dem System Hochschule ausscheiden.

Doch nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, worüber bereits eine breite Datenlage existiert, herrscht in Hochschulen insbesondere in den Spitzenpositionen ein Ungleichgewicht vor, sondern offensichtlich auch mit Blick auf die soziale Herkunft. Hierbei ist mit Möller (2015) festzustellen, dass die Datenlage zur Herkunft von Wissenschaftler\*innen (noch) recht dünn und vor allem inkonsistent ist, da in vielen Studien lediglich der Bildungsstatus des Elternhauses erhoben wurde und nicht immer die sozioökonomischen Verhältnisse und beruflich erreichten Positionen mitberücksichtigt sind. Möller arbeitet u. a. die Ergebnisse von Ringer (1988, zit. nach Leemann 2002: 19) auf und expliziert, dass 60 Prozent der Wissenschaftler\*innen, die zur Hochschullehrer\*innengruppe zählen, bereits Ende des

---

28 Die C-Besoldung galt bis 2005 (Schultz et al. 2018: 167).

19. Jahrhunderts aus Familien stammten, die dem Bildungsbürgertum<sup>29</sup> zugeordnet werden können (Möller 2015: 49). Selbst zu Beginn der 1950er Jahre machte diese privilegierte Personengruppe zwei Drittel der Professor\*innenschaft aus (Plessner 1956, zit. nach Möller 2015: 50). Eine der größten Erhebungen zur sozialen Herkunft führten Anfang der 1990er Jahre Enders und Teichler (1995) durch, indem sie 664 Professor\*innen befragten. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass 49 Prozent aller Personen dieser Hierarchieebene aus einem Haushalt stammten, in dem die Eltern über einen Hochschulabschluss oder aber mindestens einen Fachhochschulabschluss verfügten. Zudem hatte mindestens ein Elternteil bei elf Prozent der Befragten ein Abitur erzielt (ebd.:18).

Die neuesten Studienergebnisse, zu denen die Befunde von Möller (2015) zählen, belegen das Fortbestehen sozialer Ungleichheit bis ins 21. Jahrhundert. Ihren Ergebnissen zufolge, die auf Daten von 1.340 Universitätsprofessor\*innen beruhen, welche Möller im Jahr 2010 im Bundesland Nordrhein-Westfalen erhob (Möller 2015: 192), belegen, dass aktuell 61 Prozent der Professor\*innen in diesem Bundesland aus privilegierten Herkunftsfamilien stammen.<sup>30</sup> Konkret lassen sich, so Möller, „[...] 27 % der gehobenen und 34 % der hohen sozialen Herkunftsgruppe“<sup>31</sup> zuordnen (Möller 2015: 194). Zentral sind außerdem ihre Ergebnisse im Kontext der Fächerzugehörigkeit. Sie expliziert, dass Fächer wie „[...] Human- und Zahnmedizin und die Musik/Musikwissenschaften/Musikerziehung [sowie] [...] Rechtswissenschaften/Jura“ sich als sozial geschlossen darstellen und Studierende, deren Eltern über keine Hochschulbildung verfügen, hier unterrepräsentiert seien (ebd.:143 f.). Auch hinsichtlich des Geschlechts zeigten sich insofern Fächerunterschiede, als Frauen signifikant häufiger Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Psychologie und Pädagogik studierten (ebd.:144). Die so gearteten Entscheidungen für ein Fach, so zeigen auch andere Befunde aus der Forschung (u. a. Ramm et al. 2014), korrelieren zum einen mit den im Kontext Schule entsprechend zugeschriebenen Begabungen und erzielten Noten sowie zum anderen mit den habituellen Denkschemata und Dispositionen, die wiederum mit den herkunfts- und geschlechtsspezifischen Habitualisierungsprozessen zusammenhängen (Bourdieu 2016a; Engler 1993; Möller 2015).

29 Hierzu zählten insbesondere Lehrer\*innen, Ärzt\*innen, Jurist\*innen, aber auch Künstler\*innen.

30 Verallgemeinerbar für die gesamte Hochschullandschaft in Deutschland sind die Daten nicht, sie stellen sich aber als zentrale Hinweise auf soziale Ungleichheit dar.

31 Als „gehobene Herkunftsgruppe“ bezeichnet Möller (2015: 192) „Meister, Poliere (mit HSA), Angestellte in gehobener Position sowie mit umfassenden Führungsaufgaben (jeweils ohne HSA); Beamte des höheren Dienstes, mittlere u. größere Selbstständige (jeweils ohne HSA); freiberuflich Tätige mit geringem Einkommen (mit HSA)“. Als „hoch“ gruppiert Möller „Angestellte in gehobener Position und mit umfassenden Führungsaufgaben; Beamte d. höheren Dienstes; mittlere und größere Selbstständige; freiberuflich Tätige mit mittlerem Einkommen (alle mit HSA) und hohem Einkommen (mit und ohne HSA)“ ein (ebd.: 192). Sie berücksichtigt folglich nicht nur den Bildungsstatus der Eltern, sondern auch den sozioökonomischen Status des Elternhauses.

Auch in andere Studien, die zentrale Anknüpfungspunkte in der vorliegenden Arbeit darstellen, wird auf Fächerunterschiede fokussiert, wie beispielsweise von Hartmann (2002). Er erhob Daten von Personen, die jenseits unbefristeter Professuren an deutschen Hochschulen beschäftigt sind – konkret Promovierte –, und fokussierte auf die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften sowie auf die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die Ingenieurwissenschaften für bestimmte Kohorten am ehesten sozial durchlässig seien in dem Sinne, dass sie von Personen aus der Arbeiter- und Mittelklasse erreicht werden (ebd.:111). Hartmann interpretiert zudem die Daten zu den abgeschlossenen Promotionen in den einzelnen Fächern mit dem Befund, dass in den Ingenieurwissenschaften im Zeitverlauf die Zahlen der Wissenschaftler\*innen, die promoviert werden, gesteigert wurde, wohingegen in den Rechtswissenschaften die Anzahl auf demselben Niveau verblieb, was er als Zeichen gleichbleibender symbolischer Bedeutung dieses Bildungszertifikats deutet (ebd.:55). Auch Lenger (2008: 20) untersuchte auf der Basis der Daten von 1876 Doktorand\*innen die soziale Herkunft von Wissenschaftler\*innen und machte deutlich, dass zwei Drittel aus einem Akademiker\*innenhaushalt stammten und die Rechtswissenschaften sich als elitär in dem Sinne darstellten, als nur 14 Prozent aus Familien kamen, in denen keines der Elternteile über ein Abitur verfügte.

Diese skizzierte Datenlage zur sozialen Herkunft von Wissenschaftler\*innen weist nicht nur für sich stehend auf soziale Ungleichheit hin, vielmehr wird diese noch deutlicher, wenn man die angeführte Datenlage den Zahlen und Daten der Gesamtbevölkerung gegenüberstellt. Denn im internationalen Vergleich verweist die OECD-Bildungsstudie (2019) darauf, dass in Deutschland nur rund 32 Prozent der jungen Erwachsenen über einen Hochschulabschluss verfügen, was unter dem OECD-Durchschnitt liegt. Ähnliches legen auch die Daten des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2018: 5) dar, die zeigen, dass bei 28 Prozent aller 18 bis unter 25-Jährigen mit deutscher Staatsangehörigkeit mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, sie aber einen Anteil von 53 Prozent in der Studienanfänger\*innengruppe ausmachen. Akademiker\*innen in diesem Sinne machen also lediglich rund ein Drittel der Gesamtbevölkerung aus, stellen aber konsistent einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Hochschulakteur\*innen auf allen Stufen.

Dass die soziale Selektion sich in den Hochschulen fortsetzt, doch bereits im früheren Bildungsweg beginnt, zeigen ebenfalls die Zahlen des DZHW (2018). Kracke, Middendorff und Buck stellen einen „Bildungstrichter“ fest, da „[...] Kinder von Akademiker\*innen im Vergleich zu Kindern aus Nicht-Akademikerhaushalten eine 1,8 fache Chance haben, die gymnasiale Oberstufe zu besuchen (83 % vs. 46 %)“ (DZHW 2018: 5). Überdies stellen sie heraus, dass dreimal so viele Kinder aus Akademiker\*innenhaushalten die Schwelle zur Hochschule überschreiten. Konkret würden nur „[...] 27 der 100 Kinder von Nicht-Akademiker\*innen ein Hochschulstudium“ beginnen (ebd.). Insbesondere in den Übergängen zwischen den einzelnen Bildungsinstitutionen beeinflusst die soziale Herkunft vielfach die Bildungsbiografie:

„Kinder aus Akademikerhaushalten nehmen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit (87 %) ein Studium auf, wenn sie die gymnasiale Oberstufe besuchten. Haben Kinder dieser Sozialgruppe die Studienberechtigung in einer beruflichen Schule erworben, liegt die Übergangsquote noch bei 40 %. Dahingegen sind die Übergangsquoten der Kinder aus NichtAkademikerfamilien mit 47 % und 10 % deutlich geringer.“ (DZHW 2018: 5)

Die Daten im Hinblick auf die Zusammensetzung der Hochschulakteur\*innen-gruppen weisen auf soziale Selektion und auf die Persistenz sozialer Ungleichheit in Hochschulen hin. Dabei lässt sich mit Möller (2015: 194) insbesondere die deutsche Professor\*innenschaft als vorwiegend „weiß, deutsch, reiferen Alters und aus ‚privilegiertem Haus‘“ bezeichnen. Sie expliziert zudem: „Professorinnen stammen tendenziell häufiger als Professoren aus höheren Herkunftsgruppen“ (ebd.:224).

Die Problematisierung dieser Differenz vollzieht sich in der Literatur vielfach auf der „[...] Folie von Normen der Gleichheit“ (Faist 2013: 578) und hängt zusammen mit dem Grad der Akzeptanz von Ungleichheit in einem Gesellschaftsgefüge (Schäfers 1987: 495). „Im nationalen Rahmen sind Normen der Gleichheit in den Verfassungen enthalten, darüber hinaus in der Charta der Grundrechte der EU und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die einen globalen Anspruch haben“ (Faist 2013: 579). Auch in Deutschland existiert ein rechtlich verbriefter Anspruch auf Gleichstellung (u. a. Grundgesetz; Landesgleichstellungsgesetz NRW). Klammer et al. (2020: 107) verdeutlichen mit Hilfe einer umfassenden Dokumentenanalyse im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung an Hochschulen, dass neben „hard law“ auch weiche Anreize und Maßnahmen auf dasselbe Ziel ausgerichtet sind, wodurch das Konglomerat an Maßnahmen und Instrumenten zur Aufhebung der Geschlechterungleichheit zu einem übersichtlichen normativen Gefüge avanciert. Vor dem Hintergrund dieser Regelungen und dem damit einhergehenden Gleichstellungsdiskurs kann soziale Ungleichheit, die sich nicht nur auf das Geschlecht bezieht, sondern auch auf andere Heterogenitätsmerkmale, in Hochschulen als soziale Frage (an)erkannt und problematisiert werden. Als ein Lösungsansatz für die Geschlechterungleichheit, konkret: zur Steigerung des Frauenanteils auf der professoralen Ebene, wurde 2002 die Juniorprofessur eingeführt. Wer diese Positionen faktisch besetzt, wird im nachfolgenden Kapitel skizziert.

## 2.2 Datenlage zur Juniorprofessor\*innenschaft an deutschen Hochschulen

Bei der Einrichtung der Juniorprofessuren im Jahr 2002 wurden die Länder mit Förderprogrammen des Bundes (BMBF) unterstützt,<sup>32</sup> wodurch die Anzahl der in dieser Personalkategorie beschäftigten Personen zunächst als stark wachsend bezeichnet werden konnte (Möller 2015: 91). Allerdings, so zeigt die Studie „Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik“ (2003), schien im weiteren Zeitverlauf das Interesse an Juniorprofessuren zu versickern, da bereits im Jahr 2003 immer mehr ausgeschriebene Stellen unbesetzt blieben (Die junge Akademie 2003: 12). Betrachtet man nun aber den weiteren Zeitverlauf, kann mit Zimmer (2018: 39) festgestellt werden, dass dieser Karriereweg insbesondere in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften konstant an Bedeutung gewonnen hat. Aktuell (im Jahr 2019) besetzen 1.546 Personen eine Juniorprofessur in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2020b), davon sind 1.488 an Universitäten tätig. Der Frauenanteil in dieser Personalkategorie lag 2019 laut Statistischem Bundesamt bei 47 Prozent und entspricht deren Anteil an den Promotionen (insgesamt). Bei einer differenzierten Betrachtung nach Fächergruppen zeigt sich, dass 2004 zunächst die meisten Juniorprofessor\*innen (35 Prozent) in den MINT-Fächern berufen wurden (Mugabushaka et al. 2006). In dieser Gruppe lag der Frauenanteil allerdings bei gerade einmal 21,3 Prozent (ebd.). Das ungleiche Verhältnis in den Fächergruppen, die Anzahl an Juniorprofessuren betreffend, hat sich in den letzten 15 Jahren deutlich verändert, indem laut Personaldaten des Statistischen Bundesamtes (2019: 46) aktuell vor allem in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mehr Stellen geschaffen und besetzt wurden, so dass diese Fächergruppe mit 558 Juniorprofessor\*innen nun aktuell Spitzenreiter ist. Auch in den Geistes- und Ingenieurwissenschaften wurde die Anzahl der besetzten Juniorprofessuren von 2004 bis 2019 deutlich erhöht (ebd.:46 f.). Die unterschiedlich hohe Zahl der Juniorprofessor\*innen in den einzelnen Fächern verweist dabei auf unterschiedliche fachkulturell geprägte Rekrutierungspraxen und Qualifikationsmuster (Bundesbericht 2017: 114), die von wirkmächtigen kulturellen Codes<sup>33</sup> durchzogen sind. Zudem

---

32 2001 gab es eine Anschubfinanzierung von 76.000 Euro, ab 01.01.2002 wurden dann 60.000 Euro vom Bund investiert.

33 Villa stellt in ihrer Studie „Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt“ heraus, dass eine Perspektive auf Strukturen, welche die „Wirkmächtigkeit (kultureller) Codes“ fokussiert, zusammengedacht werden muss mit der „[...] mimetischen Dimension körperlicher Praxis“ (Villa, 2013: 76). Mit dem Begriff „Mimesis“ verweist Villa auf die immanente körperliche Dimension von Vergesellschaftung (ebd.: 73), die Bourdieu mit dem Begriff „Hexis“ als somatischen Teil des Habitus fasst (Bourdieu, 1993: 129). Damit können die kulturellen Codes nicht als statisch betrachtet werden, sondern müssen als etwas gesehen werden, was den Subjekten zum einen als Handlungsfolie dient, sie zum anderen aber mit Blick auf ihre Handlungspraxis betrifft, die niemals einen identischen Code reproduziert, sondern Codes modifiziert oder ganz neue Codes produziert.

lässt sich mit Hüther und Krücken (2016) feststellen, dass zwar bei einem undifferenzierten Blick auf die gesamte Professor\*innenschaft das Ziel erreicht scheint, den Frauenanteil in dieser Hierarchieebene zu erhöhen, gleichwohl wird Chancengleichheit offenbar nicht breit genug gedacht, da sich diese ‚Problemlösung‘ in Bezug auf die Ungleichheiten hinsichtlich der sozialen Herkunft als verschärfend erweist und sich die professorale Ebene in sich nach Geschlechterzugehörigkeit strukturiert darstellt.

Aktuelle Daten zur sozialen Herkunft der Juniorprofessor\*innen existieren nicht umfänglich in Form einer Vollerhebung, jedoch explizieren Nickel et al. (2015: 378) mit ihrer Online-Befragung aus dem Jahr 2013, dass nur rund 39 Prozent der befragten ehemaligen Juniorprofessor\*innen aus Nichtakademiker-Haushalten stammen. Auch die Ergebnisse von Möller (2015: 222; 238), wonach die Juniorprofessur durch eine relative soziale Geschlossenheit gegenüber anderen Stellenkategorien hervorsteche, weisen in dieselbe Richtung und lassen die Juniorprofessur als äußerst exklusiv erscheinen. Zudem legt Möller offen, dass diese neuen Stellen überwiegend direkt im Anschluss an die Promotion besetzt werden (ebd.), wodurch sich dieser Karriereschritt als verkürzt darstellt. Dass diese Position vor allem von Personen aus privilegierten Herkunftsfamilien besetzt wird, legt die Vermutung nahe, dass diese wegen ihrer sozialen Herkunft schneller bzw. früher in der hochschulischen Laufbahn als ‚passend‘ zum Feld und den dort etablierten Akteur\*innen anerkannt werden (Möller 2015: 238). Diese Vermutung lässt sich theoretisch mit den Ergebnissen elitesoziologischer<sup>34</sup> Untersuchungen untermauern wie auch mit denen der Ungleichheits- und Mobilitätsforschung innerhalb der soziologischen Bildungsforschung (u. a. El-Mafaalani 2012). Hartmann (2002: 137) expliziert in diesem Zusammenhang, dass „[...] je heftiger die Konkurrenz um Führungspositionen ist“, sich umso stärker ein sozialer Selektionsmechanismus zeige, und dass soziale Aufsteiger\*innen sich weniger behaupten könnten. Durchsetzen könnten sie sich dagegen laut Nickel et al. (2015) insbesondere in anwendungsorientierten Fachhochschulen, da hier von den Bewerber\*innen ein anderes Fähigkeitsportfolio erwartet werde. Überdies, rechtlich abgesichert durch § 36 des Gesetzes über die Hochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen, werde hier eine fünfjährige berufspraktische Tätigkeit (mindestens drei Jahre außerhalb der Hochschule) verlangt, was sich für diese Personengruppe als günstig erweise (ebd.). Nickel et al. folgern, dass „[...] dieser Hochschultyp einen Mittelweg zwischen Wissenschaft und Praxis eröffnet und damit anschlussfähig an den in der Herkunftsfamilie erworbenen Habitus“ sei (Nickel et al. 2015: 380). Ihre Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Neigung zu dem einen oder anderen Karriereweg deutlich von der sozialen Herkunft bestimmt werde.

---

34 Der Terminus Elite basiert auf dem französischen Begriff „élite“ und bedeutet frei übersetzt „Auswahl“. Auch das lateinische Verb „eligere“ heißt auswählen. Bei Eliten handelt es sich nach Hillmann (2007: 177) um die „Inhaber höchster Führungspositionen einer Gesellschaft, die insgesamt eine soziokulturell, politisch und wirtschaftlich gestaltend tätige Minderheit bilden“.

Laut Burkhardt et al. (2016: 87) liegt das Alter von Juniorprofessor\*innen bei der Berufung auf diese Position im Durchschnitt bei 34,7 Jahren (2012): „[...] [D]ie auf einer Juniorprofessur Tätigen [sind] 36,7 Jahre [alt]“. Gegenüber dem Durchschnittsalter zum Zeitpunkt einer Habilitation, dass bei 41,0 Jahren (2013) liegt, scheint sich damit zu bestätigen, dass die Stellenkategorie Juniorprofessur zu einer ‚Verjüngung‘ der Professor\*innenschaft beigetragen hat (Burkhardt et al. 2016). Federkeil und Buch (2007) zeichnen mit ihrer Studie ein noch differenzierteres Bild in Bezug auf das Alter der Juniorprofessor\*innen. In ihrer Stichprobe (n=367) waren die befragten Juniorprofessor\*innen in den Sprach- und Kulturwissenschaften „[...] mit durchschnittlich 37,9 Jahren etwas älter [...] [als] die NaturwissenschaftlerInnen mit 36,1. Jünger als 32 Jahre waren zum Befragungszeitpunkt nur 3 % der Befragten; 11 % waren bereits älter als 40 Jahre“ (Federkeil/Buch 2007: 25). Möller (2015: 298) kontrastiert den Befund zum Alter der Juniorprofessor\*innen außerdem, indem sie den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und dem Alter bei Erstberufung untersucht. Sie geht davon aus, dass sozial Aufgestiegene langsamer in Hochschulen aufsteigen als Personen aus privilegierten Elternhäusern. Ihren Daten nach sind Juniorprofessor\*innen im Durchschnitt 33,61 Jahre alt, und die Annahme eines langsameren Aufstiegs von Erstakademiker\*innen bestätigt sich, da in ihrer Stichprobe (n=1.330) die sozial aufgestiegenen Juniorprofessor\*innen rund eineinhalb Jahre älter waren als die „Statusbewahrenden“ (Möller 2015: 299). Überdies erhielten Juniorprofessor\*innen im Schnitt 2,9 Jahre nach ihrer Promotion den Ruf auf die Juniorprofessur, und die Dauer zwischen Promotion und Erstberufung auf eine W2/W3-Professur betrug durchschnittlich 9,9 Jahre (ebd.:300). Diese Ergebnisse decken sich mit dem Befund von Burkhardt et al. (2016) die feststellten, dass Juniorprofessor\*innen mehrheitlich noch vor Ablauf der zweiten Beschäftigungsphase einen Ruf auf eine der sicheren W2- bzw. W3-Professuren erhalten. Dieses Ergebnis lässt die Annahme zu, dass den meisten Juniorprofessor\*innen, die vor der Hausforderung stehen, in kürzester Zeit die hochschulischen ‚Spielregeln‘ (Bourdieu/Wacquant 1996: 149) zu habitualisieren, dies auch gelingt.

Die Datenlage zur familiären Situation von Juniorprofessor\*innen ist noch recht dünn, jedoch zeigen die Ergebnisse der Studie von Federkeil und Buch (2007), dass hier Frauen etwas häufiger kinderlos sind als ihre männlichen Kollegen. Zudem haben von den Juniorprofessoren „[...] 36 % [...] mehr als ein Kind“ (ebd.:26), während nur 25 Prozent der Juniorprofessorinnen Mütter von mehreren Kindern sind. Im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt gründen Männer etwas später eine Familie als Frauen. Daher, so folgern die Autoren, sei zu erwarten gewesen, dass „[...] bei Frauen eine höhere Kinderzahl“ festzustellen sei (ebd.). Da aber das Gegenteil der Fall ist, bestätigt sich in den Daten der Forschungsstand, dass Elternschaft und hochschulische Karriere zu vereinbaren vor allem für Frauen

eine Schwierigkeit darstellt. Auch andere Studien belegen diesen Zusammenhang (Zimmer et al. 2007; Metz-Göckel et al. 2009).<sup>35</sup>

Eine mögliche theoretische Erklärung für die in den letzten Abschnitten referierten Zahlen und Daten, die auf soziale Ungleichheit in Bezug auf Zugang und Aufstieg in diesen Bildungsinstitutionen verweisen, liefert das Feld-Habitus-Konzept von Bourdieu (1985; 1987). Hier wird die Wechselwirkung zwischen „strukturierender“ und „strukturierter Struktur“ (Bourdieu 2016a: 281) als ursächlich für Selektionsprozesse und damit (Nicht-)Zuschreibung von Passung zu einer etablierten Community betrachtet. Als passend würden die Akteur\*innen (an) erkannt, deren Habitus zu dem Habitus in demjenigen sozialen Feld kongruent sei, zu dem der Zugang angestrebt werde (Meister/Sotzek 2017). Der Habitus offenbart sich dabei in Orientierungsrahmen, welche sich wiederum auf den „modus operandi“ (Fröhlich/Rehbein 2014: 73) niederschlagen. Offen und untersuchungsbedürftig ist nun, welche habituellen Orientierungen sich bei Juniorprofessor\*innen rekonstruieren lassen. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Studie die Frage nach den Eigenarten, Handlungsrouitinen und Denkllogiken in den Fokus gestellt. Von besonderem Interesse ist dabei, wie diejenige Personengruppe, welche die Positionen besetzt, die als „einzige Personalkategorie“ nach der Promotion explizit der Qualifikation für eine Hochschullaufbahn dienen soll (Burkhardt et al. 2015: 14), mit den zum Teil bevor- und benachteiligenden Bedingungen im Kontext ihrer Stelle umgehen. Zur Annäherung an eine Antwort auf diese Fragen werden im folgenden Unterkapitel zunächst ausgewählte Studien vorgestellt, an welche die vorliegende Untersuchung direkt anschließt, und darauf folgend das Theoriekonstrukt Bourdieus in seiner Komplexität im dritten Kapitel entfaltet.

### 2.3 Anknüpfungspunkte und Verortung der Arbeit

Die vorliegende Studie ist thematisch ebenso in der Hochschul- wie in der Geschlechterforschung zu verorten und damit eine genuin sozialwissenschaftliche Forschungsarbeit. Sowohl zur Institution Hochschule als auch zum Thema der Geschlechterungleichheiten wurde bereits vielfach gearbeitet. Einige der zentralen Forschungsbefunde, die Anknüpfungspunkte für die vorliegende Arbeit bieten, werden in diesem Kapitel skizziert. Auf andere Arbeiten und Studienergebnisse, wie u. a. auf die von Hänzi und Matthies (2014), die Antriebsstrukturen von Wis-

---

35 Zimmer et al. stellen mit einer repräsentativen Befragung und den Daten von 1.156 Universitätsprofessor\*innen aus sechs Fächergruppen heraus, dass Professoren überwiegend in festen Beziehungen leben (90 Prozent) und mit knapp 80 Prozent Väter von mindestens einem Kind sind (Zimmer et al. 2007: 147). Die Frauen in ihrem Sample waren dagegen relativ häufig ohne Partner\*in, und nur die Hälfte hatte Kinder (ebd.: 148). Metz-Göckel et al. (2009: 160) stellen für Professorinnen an NRW-Hochschulen ebenfalls fest, dass 57 Prozent der Frauen in dieser Statusgruppe im Jahr 2004 kinderlos waren.

senschaftler\*innen untersuchten, wird dagegen erst im weiteren Verlauf, im jeweils relevanten Kontext, Bezug genommen.

Zentraler Anknüpfungspunkt im Kontext von Hochschulen als Organisationen ist die Arbeit von Metz-Göckel et al. (2016), die den Drop-out von Wissenschaftler\*innen aus der Universität unter besonderer Beachtung der passageren Beschäftigung untersuchten. Sie beleuchten, auf der Grundlage der Personaldaten von 18 verschiedenen Universitäten, die Vertragsbiografien und Ausstiegsgründe von Wissenschaftler\*innen. Anschließend konstatieren die Autorinnen, auf der Basis einer Online-Befragung und von Interviews, wie sich der weitere berufliche Verlauf der untersuchten Personengruppe gestaltet. Metz-Göckel et al. kommen zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigungssituation im Mittelbau mit ständig befristeten Verträgen „[...] begabte und motivierte Wissenschaftlerinnen zum Drop-Out zwing[e]“ (Metz-Göckel et al. 2016: 302).

Auch die Arbeit von Hüther und Krücken (2016), welche sich mit den Reformen im Hochschulwesen (Hüther/Krücken 2016: 50 ff.) auseinandersetzt und die Frage aufwirft, inwiefern Chancengleichheit unterschiedlicher Akteur\*innengruppen auf verschiedenen Hierarchieebene in diesem Feld gegeben sei (ebd.:254 ff.), bildet einen zentralen Anknüpfungsmoment der vorliegenden Studie. Mit dem ernüchternden Ergebnis, dass „[...] im Zeitverlauf eine soziale Schließung der Professur in Deutschland“ zu beobachten sei (ebd.:297), verweisen die Autoren auf die Persistenz impliziter ausschließender Mechanismen. Hieran beteiligt scheinen die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen jenseits unbefristeter Professuren zu sein, wie Lange-Vester und Teiwes-Kügler (2013) kritisch ausleuchten. In ihrer Studie, in der sie die Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen betrachten, kommen sie zu dem Schluss, das wissenschaftliche Aufstiegswege häufig *nicht* über Leistungskriterien reguliert werden (ebd.:192 f.). Dieser Befund stellt sich gleichsam als zentrales Element dar, an das die vorliegende Studie anknüpft.

Klammer et al. (2020: 107 ff.) befassen sich mit der trotz zahlreicher Maßnahmen fortbestehenden Geschlechterungleichheit in Hochschulen und dem Konglomerat von gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen, die auf verschiedenen Ebenen die Handlungsweisen von Hochschulakteur\*innen beeinflussen können, und zeigen dies in Form eines umfangreichen ‚Mappings‘ auf. Entlang des Akteurszentrierten Institutionalismus argumentieren sie, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in hochschulischen Spitzenpositionen u. a. mit den lose gekoppelten Strukturen in diesen Organisationen zu erklären sei. Petrova-Stoyanov (2021: 108) expliziert hieran anknüpfend genauer, dass Professor\*innen einen Spagat zwischen individueller Handlungsmacht und formalen Vorgaben vollziehen (müssen), der sie vielfach herausfordert. Klammer et al. (2020: 67), sich dabei auf Kahlert (2013) beziehend, verstehen Professor\*innen als einflussreiche Gatekeeper\*innen, die Hochschulaufstiege maßgeblich beeinflussen können. Hochschulen, so eine aus der Forschung stammende kollektiv geteilte Beobachtung, sind in tradierter Beharrlichkeit verhaftet, so dass sich strukturelle Veränderungen hier (wenn überhaupt) nur sehr langsam vollziehen (können). Bereits Kraus (2000) wies in

diesem Zusammenhang auf augenscheinlich überaus wirkmächtige Mechanismen hin, bestehend aus unausgesprochenen Übereinkommen zwischen den einzelnen Akteur\*innengruppen, die einem immanenten Sinn folgen (Krais 2000: 31 ff.). Sie rekurriert damit auf den von Bourdieu und Wacquant eingeführten Begriff der „illusio“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 149), die Involviertheit der Gruppenmitglieder in feldimmanente ‚Spielregeln‘, welche die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen in diesem Feld bedingten. Zentrales Kernelement sei in diesem Spiel das prinzipiell Agonale, dass Frauen als ‚anders‘ markiere. Zentral sind in diesem Kontext auch die Überlegungen von Engler (2000; 2001). Sie vermochte die vielfach defizitorientierte Perspektive auf Frauen, die vermeintlich rituell angelegte Konflikte scheuten, risikoavers seien und weniger Machtambitionen hätten, aufzubrechen und offenzulegen, dass ein Aufstieg in Hochschulen maßgeblich von Anerkennungs- und Zuschreibungsprozessen beeinflusst wird. Wissenschaftliche Persönlichkeiten werden ‚gemacht‘ – sie sind also keineswegs naturgegeben, sondern entstehen in sozialen (Zuschreibungs)prozessen, so ihre These (Engler 2000a, 2000b; 2001). Zimmermann (2000) knüpft hieran an, mit dem Fokus auf Berufungskommissionen als zentrale ‚Drehkreuze‘ in Hochschulen, und expliziert, dass Passfähigkeit ein Konstrukt sei, dass „[...] eine besondere Form wissenschaftlicher Autorität charakterisiere“, die wiederum einen Gender Bias habe (Zimmermann 2000: 197 f.). An all diese Studien wird mit der vorliegenden Arbeit hinsichtlich verschiedener Punkte angeschlossen, um dort explizierte Gedanken neu zu ordnen, auszuweiten und mit den theoretischen Überlegungen von u. a. Bourdieu (1986), Balzer (2014), Diewald und Faist (2011), Diaz-Bone (2010), Acker (1990) und Butler (1994) in Zusammenhang zu bringen.

In Bezug auf die Fokusgruppe Juniorprofessor\*innen knüpft diese Studie direkt an die Arbeit von Zimmer (2018) an, die zum Kapital der Juniorprofessor\*innenschaft forschte. Zimmer arbeitete entlang der Feld- und Kapitaltheorie Bourdieus heraus, dass „[...] sowohl intensive Kontakte in die internationale Professorenschaft als auch Aufenthalte an angloamerikanischen Eliteuniversitäten die Chancen von JuniorprofessorInnen erhöhen“, auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden (Zimmer 2018: 315). Gleichzeitig bilden die im Kapitel 2.2 referierten Zahlen und Daten aus der Studie von Möller (2015) wie auch von Burkhardt und Nickel (2015) zentrale ‚Forschungsbausteine‘, die als Fundament dienen, um Fragen und Ergebnisse der vorliegenden Studie einschätzen und reflektieren zu können.

Neben all diesen Arbeiten, die aus verschiedenen theoretischen Perspektiven das hochschulische Feld ausleuchten und überdies die Personalkategorie Juniorprofessur in den Blick nehmen, gibt es Studien, die sich konkret mit dem Habitus von Akteur\*innen im hochschulischen Feld auseinandersetzen. Zentraler Anknüpfungspunkt für die vorliegende Studie ist die Forschungsarbeit von Stegmann (2005), die auf Effekte „[...] von Habitus, Fachkultur und Geschlecht“ fokussiert. Stegmann nähert sich dem Habitus von Professor\*innen mit Hilfe von Fotos und Interviews, indem sie auf öffentliche Hochschullehrerinnenfotografien zurückgreift und unabhängig davon acht Fallstudien über Professor\*innen aus

Biologie und Pädagogik anfertigte (ebd.:61). Ein zentraler Vergleichsmoment in Stegmanns Forschung ist zudem die Gegenüberstellung einer Reformuniversität und einer „[...] klassischen, traditionellen Universität“ (ebd.:215). Ihre Analyseergebnisse im Kontext der Arbeitsräume wie auch der Bekleidung von Lehrenden stellen einen zentralen Vergleichshorizont im Kontext der Alltagspraktiken von Juniorprofessor\*innen in der vorliegenden Studie dar. Insbesondere in Anbetracht des Umstands, dass Stegmanns Ergebnisexplikationen bereits knapp 20 Jahre zurückliegen, sind hier Überlegungen in Hinblick auf hochschulische Veränderungen anschlussfähig.

Auch die Studie von El-Mafaalani (2012) stellt sich als ein Referenzpunkt dar, auf den diese Arbeit aufbaut. El-Mafaalani unterzieht soziale Aufstiegsbiografien einer eingehenden Analyse, um Habitus-Transformationsprozesse bestimmbar zu machen. Konkret wurden Personen mit und ohne Migrationshintergrund interviewt, wobei insbesondere die „[...] Rekonstruktion der Kapitalgenese“ (ebd.:72) der Akteur\*innen ein Ziel seiner Untersuchung war. Der Autor kommt zu dem Schluss, dass im Kontext von Aufstiegsprozessen sich „Transformation[en] von Denk- und Handlungsmustern“ vollziehen, wobei der Habitus „handlungs*limitierend*“ wirke (ebd.:315; Herv. im Original). Diese Veränderungen resultierten aus Inkongruenz, welche bei erfolgreicher Bewältigung zur Modifizierung der habitualisierten Muster beitrage (ebd.:315).

Neben Stegmanns Habitus-Analyse von Professor\*innen und der Habitus-Transformationsanalyse von El-Mafaalani ist auch die Studie von Alheit (2016) ein wichtiger Orientierungspunkt der vorliegenden Studie, da hier insbesondere auf fachspezifische Besonderheiten fokussiert wird. Alheit arbeitet eine Kategorisierungsmöglichkeit aus, um die Disziplinen einordnen zu können. Seine Differenzierung verläuft entlang der von Disziplin zu Disziplin unterschiedlichen Publikationsrate und der unterschiedlichen Erwartungen, die an hier agierende Wissenschaftler\*innen gestellt werden. Wie diese fach- und hochschulspezifischen Erwartungen wahrgenommen und bewertet werden und sich in den Alltagspraktiken von Juniorprofessor\*innen widerspiegeln, wird in der vorliegenden Studie in den Blick genommen. Sie ergänzt damit den bislang eher raren qualitativen Forschungsstand zur Juniorprofessor\*innenschaft in Deutschland.

### 3 Theoretischer Rahmen: Relationen, Habitus, Habitualisierung im Hochschulkontext

*„So macht uns die Soziologie paradoxerweise frei, indem sie uns von der Illusion der Freiheit befreit.“  
(Bourdieu 2006: 80)*

Um Bedeutung, Genese und Wechselwirkung von habituellen Wahrnehmungsschemata, Alltagspraktiken und Gewohnheiten theoretisch zu erklären, wird in den folgenden Unterkapiteln das Feld-Habitus-Konzept von Bourdieu herangezogen und entlang seiner zentralen Überlegungen, Begriffe und Instrumentarien im Einzelnen aufgespannt.

Die Herleitung der zentralen Fragestellungen für die vorliegende Arbeit aus der Theorie ist nötig, da erst das aufgefächerte theoretische Konzept Bourdieus die Relevanz dessen verdeutlicht, dass Hochschulen als soziales Feld (*Kapitel 4.1*) und die Juniorprofessur als Position in diesem Feld (*Kapitel 4.2*) in den Fokus der Forschung gestellt werden.

#### 3.1 Zur Relation von Feld und Habitus nach Pierre Bourdieu

Gegenstand dieses Kapitels ist der theoretische Zugang zu der Frage, wie der berufliche Habitus von Juniorprofessor\*innen ausgestaltet ist. Dabei stellt das Feld-Habitus-Konzept von Bourdieu (1982) einen heuristischen Analyserahmen dar, indem die Kontextbedingungen sozialer Praxis als Konstitutionsbedingungen des Habitus ebenfalls Beachtung finden. Bourdieus Grundannahme, dass ein Individuum in seinen Entfaltungsmöglichkeiten begrenzt ist und sich durch die soziale Praxis Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft verbinden (Saalmann 2012: 199), begründet er anhand der Begriffe „sozialer Raum“, „soziales Feld“ und „Habitus“. Die Relationen der dahinterstehenden theoretischen Konzepte werden in diesem Kapitel so ausgeleuchtet, dass sowohl Strukturbedingungen als auch die Genese von Denk- und Handlungsmustern Beachtung finden und zum Vorschein tritt, wie Gewohnheiten, Widerstände und Ambivalenzen gegenüber Strukturen und Strukturprinzipien im Feld den Habitus formen, um damit wiederum eine Wirkkraft auf den sozialen Raum und das soziale Feld im Sinne von Distinktion bzw. Anerkennung zu entfalten.

### 3.1.1 Sozialer Raum und soziales Feld als Kontextbedingung des Habitus

Bourdieus soziologisches Theoriekonstrukt wurde schon vielfach in empirischen Untersuchungen zur Erklärung von sozialen Dynamiken im Feld Hochschule fruchtbar gemacht und auch für die Geschlechterforschung herangezogen (u. a. Kraus 2000a; Engler 2000a, 2000b; Beaufays 2003; Zimmermann 2004; Münch 2007; Hamann 2014; Möller 2015; Maeße/Hamann 2016; Zimmer 2018).<sup>36</sup> Entscheidend ist die Annahme Bourdieus, dass sich die sozialen Strukturen in der alltäglichen Handlungspraxis einerseits spiegeln, andererseits aber auch wieder in den sozialen Raum einschreiben. Nach Bourdieu ist der soziale Raum nicht als füllbares Gefäß zu begreifen, vielmehr konstruiert er sich, wie er befindet, aus der Relation der Akteur\*innen und Institutionen zueinander. „Was existiert, das ist ein *Raum von Beziehungen*, ebenso wirklich wie der geographische, worin Stellenwechsel und Ortsveränderungen nur um den Preis von Arbeit, Anstrengung und vor allem Zeit zu haben sind (dem *Aufsteiger* sieht man die Kletterei an)“ (Bourdieu 2017: 13; Herv. im Original). Bourdieu deutet hier an, dass sich der soziale Raum erst aus der gegenseitigen Positionierung und der gegenseitigen In-Beziehung-Setzung formiert und insofern keineswegs als stabiles Konstrukt begriffen werden darf. Vielmehr sei der soziale Raum durch ständigen Wandel gekennzeichnet, bei dem die diversen Positionen immerzu neu ausgehandelt würden und sich Relationen fortwährend veränderten (Reichardt 2013: 319). Dieser Aushandlungsprozess sozialer Positionen folgt bestimmten Spielregeln (Bourdieu/Wacquant 1996: 149), indem die Akteur\*innen durch den Einsatz von Kapital verschiedener Art versuchen, ihre Position zu erhalten bzw. zu verbessern. „[...] [D]ie soziale Welt [lässt sich] in Form eines – mehrdimensionalen – Raums darstellen, dem bestimmte Unterscheidungs- bzw. Verteilungsprinzipien zugrundeliegen [...]“, so Bourdieu (2016: 9). Distinktion, Exklusion und Anerkennungsprozesse führen dabei in diesem „Spiel“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 149) immer wieder zur Reproduktion bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse.

Der soziale Raum, der ein Positionsgefüge darstellt und „[...] ebenso wirklich wie der geografische“ (Bourdieu 2016b: 13) existiert, besteht aus verschiedenen, „[...] relativ autonomen sozialen Mikrokosmen“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 127), die Bourdieu als soziale Felder bezeichnet. „Jedes Feld setzt eine spezifische Form von Interesse voraus und aktiviert sie, eine spezifische *illusio* als stillschweigende Anerkennung des Wertes der Interessenobjekte, die in ihm auf dem Spiel stehen, und als praktische Beherrschung der Regeln, die in ihm gelten“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 149). Die Spielregeln innerhalb eines sozialen Feldes sind zum einen explizit in Gesetze und organisationale Leitbilder überführt, zum

---

36 Die vielfache Verwendung verweist auf die flexible Anwendungsmöglichkeit dieser Theorie, was daran liegt, dass Bourdieu mit seinen Werken, insbesondere denen, die Ende der 1980er Jahre erschienen, einen heuristischen Rahmen geschaffen hat, der es ermöglicht, die Bedeutung des Habitus vor allem in Bildungskontexten zu rekonstruieren (Zimmer 2018: 69 ff.).

anderen aber auch impliziter Natur. Sie kommen in Form von feldspezifischen und scheinbar selbstverständlichen Gepflogenheiten zum Ausdruck und sind von Vorstellungen davon geprägt, wie ein bzw. eine Positionsinhaber\*in zu sein hat. Akteur\*innen, die versuchen, Zugang zu oder Aufstieg in einem dieser sozialen Felder zu erreichen, müssen sich folglich durch kollektiv geteilte, aber auch individuelle Erfahrungen die impliziten Normen und Gewohnheiten erarbeiten und sich zu diesen verhalten. Die im Feld gemachten Erfahrungen prägen wiederum zukünftige Wahrnehmungsprozesse, Denkansätze und daraus resultierende Handlungen, insofern sie sozial eingeübt werden (Fröhlich/Rehbein 2014: 35). Felder wie das akademische Feld Hochschule können mit Mannheim (1964; 2009: 92) demnach als ererbter, konjunktiver Erfahrungsraum bezeichnet werden.<sup>37</sup> Dieser wird als solcher definiert, weil die „[...] Akteure mit der semiotischen Struktur des kollektiven Erfahrungsraums vertraut sind“ (Kergel/Heidkamp 2018: 83). Mannheim (1980) expliziert zudem, dass die Mitglieder eine ähnliche Denklogik und Deutungsweise hätten und ihre Weltanschauung Analogien aufweise, da sie aus gemeinsamen Erfahrungen resultiere. Seinen Ausführungen zufolge dokumentieren sich diese Deutungen in einer gemeinsamen sozialen Praxis, zu der er auch die Sprache zählt. Durch die Entschlüsselung des Überschusses an Sinn in diesen Sprachhandlungen, könnten Konturen des konjunktiven Erfahrungsraums rekonstruiert werden (Mannheim 1980: 218).

### 3.1.1.1 Beschleunigungstendenz als ein Etikett des sozialen Raums

Wie am Anfang von *Kapitel 3.1* skizziert, zeichnet sich der soziale Raum durch Inkonsistenzen aus, wodurch sich auch wiederholt Strukturmerkmale verändern (können). Ein aktuelles Strukturmerkmal des sozialen Raums, das Rosa (2005) wie auch Borscheid (2004) für die Gegenwartsgesellschaft feststellen, ist die Tendenz zur Beschleunigung. Bevor die zentralen Annahmen von Rosas Theorie der sozialen Beschleunigung diskutiert und ihre Relevanz für Hochschulakteur\*innen herausgehoben werden kann, muss zuerst der dahinterstehende Zeitbegriff definiert werden, um deutlich zu machen, welches Zeitkonzept und -verständnis zugrunde liegt.

Rosa setzt in seiner Gesellschaftsanalyse Zeit und Raum in ein Abhängigkeitsverhältnis zueinander und erkennt in diesem „Regime“ eine dahingehende Veränderung, dass mehr Dinge pro Zeiteinheit erledigt werden (müssen) (Rosa 2005: 115). Er lehnt sich damit an Aristoteles' Verständnis von Zeit an, wonach diese als „[...] Zahl der Bewegung im Hinblick auf das Frühere und das Spätere“ (Aristoteles, Phys IV: 219 b, zit. nach Nassehi 2008: 40) zu verstehen ist. Damit

---

37 Mannheim geht davon aus, dass in sozial homogenen Schichten oder Gesellschaften, wie etwa dem akademischen Feld, ein auf „Konsensus basierte[s] Denken“ (Mannheim 2009: 92) existiert, dass durch bewährte Erfahrungsschemata entstehe und sich dann durch wiederholte Anwendung immer weiter reproduziere. Kleinere Anpassungsvorgänge gefährdeten dabei dieses Gefüge nicht, wenn sie weiterhin mit tradierten Weisheiten im Einklang blieben (ebd.).

wird Zeit in Relation zum Subjekt gesetzt, weil sie nur durch Subjekte mit zählendem Bewusstsein wirklich erfassbar wird (ebd.). Rosa identifiziert dabei eine Veränderung der vom Subjekt wahrgenommenen Zeit, was als Phänomen wiederum auf die Verdichtung der Handlungen zurückzuführen ist. Als Argument für seine Beobachtung führt er das beschleunigte und veränderte Kommunikationsverhalten an (Rosa 2005: 119). Hätte man früher einen Brief in einer Stunde geschrieben, so würde man heute in derselben Zeiteinheit die vielfache Menge an E-Mails verfassen (können). Dadurch komme es zu einem Gefühl der Beschleunigung, wenngleich die objektive Zeiteinheit dieselbe wie früher sei. Die in diesem Kontext gemachte fluide Zeiterfahrung beruht ihm zufolge auf einem „subjektive[n] Zeitparadoxon“ (Rosa 2004: 24), das besagt, dass „[...] sich erlebte und erinnerte Zeit gleichsam umgekehrt proportional zueinander verhalten“ (Rosa 2018: 136). Dies manifestiere sich laut Prior darin, dass wir

„Augenblick[e.] [in denen uns] die Zeit besonders schnell zu vergehen scheint, im Nachhinein als eher lang erinnern, während Zeitspannen, die sich sehr lang anfühlen, in der Erinnerung sehr kurz erscheinen können. Schnell laufend erleben wir die Zeit dann, wenn wir sehr viele Ereignisse wahrnehmen, die subjektive Ereignisdichte hoch ist. Da erinnerte Zeit wesentlich aus Ereignissen rekonstruiert wird, resultieren viele erinnerte Ereignisse in einer längeren erinnerten Zeitdauer.“ (Prior 2020: 336)

Die Verdichtung der Handlungen führt gemäß Rosa dazu, dass sich der Vergleichshorizont verschiebt. Der vorher vermeintlich gewonnene Zeitvorsprung gegenüber anderen Akteur\*innen z. B. durch eine Umstellung von Brief- auf E-Mail-Kommunikation löse sich dann, da nun auch andere Akteur\*innen dieses Verhalten adaptierten, auf, und es komme zu einer Wachstumsrate. Treiber für diese Veränderungen sei der technische Fortschritt, der jedoch keineswegs den Steigerungszwang erzeuge. Vielmehr existiere ein „Beschleunigungszirkel“ (Rosa 2020: 62) aus Beschleunigung des Lebenstempos, zu der Rosa die Steigerung der Zahl an Handlungs- und Erlebnisperioden pro Zeiteinheit zählt, aus technischer Beschleunigung und der Beschleunigung des gesellschaftlichen Wandels (ebd.). Während durch das Bestreben der Akteur\*innen – wie auch der Wirtschaft – nach gesteigerter Produktivität neue Technologien entwickelt und implementiert würden, ergäben sich daraus Veränderungen in der gesellschaftlichen Struktur. Der technische Fortschritt Sorge dafür, dass in kürzerer Zeit mehr Dinge potentiell erledigt und damit die sogenannte Produktivität gesteigert werden könne.<sup>38</sup> Hieraus resultiere eine „Gegenwartsschrumpfung“, indem es nämlich zu einem schnelleren Wandel von handlungsleitenden Orientierungen und Erfahrungshorizonten komme (Lübbe 1995: 54, zit. nach Gottwald 2020: 153).

Neue Zeiterfahrungen erzeugen indes neue gesellschaftliche Probleme, die Rosa darauf zurückführt, dass die „Kapitalverwertungslogik“ (Rosa 2005: 310) nicht der Natur des Menschen entspreche. Wesentliche Konsequenz der Beschleu-

---

38 Diese Produktivitätssteigerung ist Teil der Leistungsideologie (Krämer 2015: 49).

nigung sei eine raumzeitliche Entgrenzung.<sup>39</sup> Das in diesem Kontext wiederholt fallende Stichwort der „Digitalisierung“ führt in dem Zusammenhang mit Arbeit dazu, dass viele Berufsgruppen jederzeit und von überall ihren Tätigkeiten nachgehen können (Tauschek 2020: 223). Dieser Trend zur Digitalisierung zeigt sich auch für das akademische Feld Hochschule. So verlieren, insbesondere in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern, Printmedien zunehmend an Bedeutung und werden durch Online-Publikationen ersetzt. Dieses Phänomen geht damit einher, dass die Akteur\*innen ihre Handlungspraktiken, z. B. das Lesen betreffend, verändern (müssen) (Kuhn/Hagenhoff 2016: 376).

„Die permanente Anwesenheit anderer Lesemöglichkeiten im Bewusstsein erhöht die Ungeduld des Lesers, die perfekt seinen Bedürfnissen angepasste Information zu finden, und so zu einer Beschleunigung des Leseprozesses, in dem Selektion und Wechsel von Texten zu einem zentralen Merkmal wird.“ (Ebd.)

Die Digitalisierung begünstigt ferner die Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben (Schaaf 2014: 56), was zur Folge hat, dass Arbeit zunehmend mehr Raum im Leben der arbeitenden Personen einnimmt. Gefühle und Empfindungen von Stress sowie eine Zunahme neuer psychischer und psychosomatischer Krankheitsbilder wie das Burnout-Syndrom sind mögliche Begleitrisiken. Dabei scheinen einige Personengruppen stärker als andere durch die Beschleunigung belastet zu werden. Verschiedene Studien zu den Belastungen insbesondere von Müttern, aber auch von Eltern generell, konstatieren eine höhere Anfälligkeit dieser Gruppe für das Burnout-Syndrom (Lebert-Charron et al. 2018; Mikolajczak/Roskam 2018). Vor allem sind Schlafmangel und Erschöpfung bei Müttern ein hieraus erwachsender Risikofaktor (Hubert/Ajoulat 2018: 4), gepaart mit dem gesellschaftlichen Anspruch, dass eine Frau, die zugleich Partnerin und Mutter ist, die Vereinbarkeitsfrage zwischen Beruf und Familie problemlos meistern sollte (Mundlos 2016). Das Gefühl ausgebrannt zu sein, ist – folgt man dem Erklärungsansatz von Moosbrugger (2012: 12 f.) – auch auf die Subjektivierung von Arbeit zurückzuführen, da die Akteur\*innen eigenverantwortlich für ihr Handeln sind und sich „[...] formbestimmt durch eine Konstellation gleichrangiger Akteure, die sich gegenseitig beobachten und ihr Handeln wechselseitig aufeinander abstimmen“, (vermeintlich) freiwillig bis aufs Letzte selbst verausgaben. Nach Moosbrugger kann dieses Phänomen jedoch nicht unabhängig von der Organisationsstruktur gedacht werden.<sup>40</sup> Ob und inwiefern sich diese durch die Strukturen im sozialen Raum geprägten Umgangsmodi auch in den Alltagspraktiken von Juniorprofessor\*innen zeigen,

---

39 Aus der Beschleunigung resultieren zudem, folgt man Gräfe (2020: 19), der dieses Thema in Anknüpfung an Bourdieu in seiner Studie über Paare und ihre Entscheidungen für die Familiengründung aufspannte, neue Instrumentarien zur Zeitkontrolle wie z. B. digitale Kalender und Apps. Unter Berufung auf Sorokin und Merton (1973) seien diese Instrumentarien als Reaktion auf veränderte soziale Erwartungen und nach Elias (1988) als Manifestationen sozialer Ordnung zu verstehen, die als Symbole das Soziale erzeugten (Gräfe 2020: 22).

40 Dieser Aspekt wird daher im Kapitel 3.3.3 im Kontext des Paradigmas der Bestenauslese weiter ausgeführt.

stellt sich als Forschungsdesiderat dar. Bourdieus theoretische Überlegungen legen die Annahme nahe, dass sich der soziale Beschleunigungstrend auch auf die sozialen Felder niederschlägt bzw. hier eine Wechselwirkung existiert, welche sich wiederum im Habitus spiegelt.

Bourdieu thematisiert in seinem Werk „Meditationen“ (2001) Zeitlichkeit und Zeitstrukturen sowie deren Wirkung auf die Zeiterfahrung und das Zeitbewusstsein von Akteur\*innen. Willmitzer referiert hieraus, dass Zeiterfahrungen nicht nur mit dem Habitus korrelieren, vielmehr hätte Zeit auch ein großes Machtpotential, indem sie „[...] über die Legitimität sozialer Existenzen entscheiden“ könne (Willmitzer 2004: 196). Akteur\*innen seien demzufolge durch Zeitmechanismen wie Wartenlassen, „Unpünktlichkeit, Verschieben, Vertrösten oder im Gegenteil das Ausdrücken seiner knappen Zeit, indem man Dinge überstürzt [...]“ (ebd.:195), in der Lage, Macht gegenüber anderen Akteur\*innen durch deren Unterordnung auszuüben. Überträgt man diese Vorstellung von Zeit und Zeitmechanismen auf das hochschulische Feld, so können Wissenschaftler\*innen in höheren Positionen mehr als andere Personengruppen über die Gestaltung der eigenen Zeit bestimmen und haben damit innerhalb des sozialen Raums eine machtvollere Position inne. Überdies expliziert Bourdieu am Beispiel von gestressten Manager\*innen, dass ihr andauernder Termindruck sie als wichtig erscheinen lasse (Bourdieu 2001a: 290 f.). Auch Professor\*innen haben, bedingt durch ihre vielfältigen Rollen als Nachwuchsförderer und -förderinnen, Personalverantwortliche, Forscher\*innen und Lehrende (Klammer et al. 2020: 335) und damit verbundene diverse Aufgaben, einen engen Zeitplan. Lassen sie andere warten, oder signalisieren sie in Gesprächen Zeitknappheit, so ist das – eingeordnet in Bourdieus relationales Zeitkonzept – ein Ausdruck von Machtausübung. Bei Wissenschaftler\*innen jenseits unbefristeter Professuren sieht diese Situation etwas anders aus. Sie stehen vor der Herausforderung, die vielfältigen Aufgaben bei gleichzeitigem Qualifizierungsdruck zu bewältigen, müssen aber ihre Wichtigkeit erst noch ‚unter Beweis‘ stellen. Sie verfügen zudem (noch) nicht über die volle Autonomie und damit die zeitliche Gestaltungsmacht, sondern bewegen sich in hochschulstrukturell bedingten Zeitnormierungen. Esdar et al. (2012: 275) konstatieren, dass das Arbeitstempo in Hochschulen insgesamt rasant zugenommen habe. Die Vervielfältigung organisationaler Anforderungen an Hochschulen (Krücken/Wild 2010: 58) in Verbindung mit starken, strukturell bedingten Selektionsprozessen bedingen, dass sich der soziale Trend zur Beschleunigung auch im Feld Hochschule niederschlägt und sich die Habitualisierungsbedingungen von Wissenschaftler\*innen verändern. Juniorprofessor\*innen stehen damit vor besonderen Herausforderungen, da sie in vorgegebenen Zeitfenstern bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten mit positiven Evaluationen nachweisen müssen, um sich gegenüber der Konkurrenz durchsetzen zu können, wodurch ihre Zeitautonomie deutlich eingeschränkt erscheint. Auch im Kontext anderer Aufgaben scheinen ihre Beschäftigungsbedingungen nicht optimal zu sein, wie eine Studie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e. V. (2010) für Juniorprofessor\*innen im Fach Physik herausstellt. So sei die „zeitliche Belastung“ sehr hoch und würde Juniorprofessor\*innen im Zusammenspiel mit

der Befristung und Zwischenevaluation beim Wettbewerb um gute Doktorand\*innen in eine potentiell nachteilige Position bringen (Nienhaus et al. 2010: 8). Im Übrigen kann mit Bourdieu gefolgert werden, dass der gesellschaftliche Trend zur sozialen Beschleunigung dazu führt, dass Akteur\*innen ihre Strategien zur Akkumulierung von Kapital beständig anpassen müssten, da sich die ‚Spielregeln‘ durch beispielsweise politische, wirtschaftliche oder juristische Entwicklungen und Entscheidungen immer wieder verändern könnten (Fröhlich/Rehbein 2014: 132).

„Um das Gaberitual richtig auszuführen, muss man die implizite Logik der Gabe und die ungeschriebenen ‚Spielregeln‘ des Gabentauschs verinnerlicht und inkorporiert haben. Man muss ein praktisches Gespür dafür entwickeln, welche Arten von Gaben zu tauschen sind, zu welcher Zeit man gibt, wo man gibt, wem man gibt etc.“ (Fröhlich/Rehbein 2014: 54)

Diese Kapitaltransaktionen erfordern vor allem Zeit, da beispielsweise das Aufbauen einer engen Kooperationsbeziehung zu Etablierten nicht in wenigen Minuten hergestellt werden kann. Erfolgreich behaupten können sich in den sozialen Feldern des sozialen Raums theoretisch also jene Akteur\*innen, die über eine hohe Anpassungsfähigkeit verfügen, wenige Kapitaltransaktionen durchführen müssen und die gesellschaftlichen Zeitstrukturen inkorporieren bzw. sich diesen Zeitstrukturen unterwerfen können und wollen. Für diesen Prozess des Kapitaltausches ist, so folgert Bourdieu, ein ‚praktischer Sinn‘ (Bourdieu 2016a) – ein intuitives Feingefühl, das mit Alltagswissen korreliert – von hoher Bedeutung.

### 3.1.1.2 Kapital und Macht als Konstitutionsbedingungen von Raum und Feld

Um die Frage zu klären, unter welchen Bedingungen sich Raum und Feld konstituieren und wie sich ‚Spielregeln‘ (Bourdieu/Wacquant 1996: 149) als solche in sozialen Feldern etablieren, wird in dieser Arbeit eine machtkritische Perspektive eingenommen. Macht wird dabei nicht nur als Funktionsbegriff verstanden, der erklärt, wie soziale Ordnungen zustande kommen und sich reproduzieren, sondern auch als Handlungsbegriff, der hilft, *Prozesse* der Machtbildung zu beleuchten (Abels 2019: 231 f.). Macht bedeutet folglich mehr als nur „[...] jede Chance [zu ergreifen], innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (Weber 1972: 28). Macht ist auch ein Phänomen, das durch Anerkennungsprozesse legitimiert wird und sich durch Institutionalisierung als Herrschaftsausübung zeigt, weshalb Macht unmittelbar mit sozialer Ungleichheit verwoben ist. Macht und soziale Ungleichheit sind just zwei Themen, die sich wie ein roter Faden durch das Werk von Bourdieu ziehen. Er fokussiert dabei stark auf die unsichtbaren, „[...] verborgenen Mechanismen [...]“ von Macht, um durch deren Aufdecken bestehenden Ungleichheiten entgegenzuwirken (Fröhlich/Rehbein 2014: 137). Er geht davon aus, dass die Position einer Person im sozialen Raum durch Kapitalvolumen und Kapitalstruktur zu bestimmen sei (Bourdieu 1983). Diese Position bedingt verinnerlichte Dispositionen und damit den *Opus operatum* (Bourdieu 2016a). Kapital

vergleicht Bourdieu mit „Trümpfen“ (Bourdieu 2016b: 10) in einem Kartenspiel, wobei das Kapital bestimmte Profitancen in einem Feld beeinflussen könne. In einem Spiel, in dem ökonomisches Kapital ein Trumpf ist, erhöhen sich folglich die Gewinnchancen all derjenigen Akteur\*innen, die über diese Kapitalsorte verfügen oder aber über ein Kapital, das sich in ökonomisches Kapital umwandeln lässt. Bourdieu unterscheidet Kapital diesbezüglich in drei unterschiedliche Sorten, macht aber eine tendenzielle Dominanz des ökonomischen Kapitals aus:

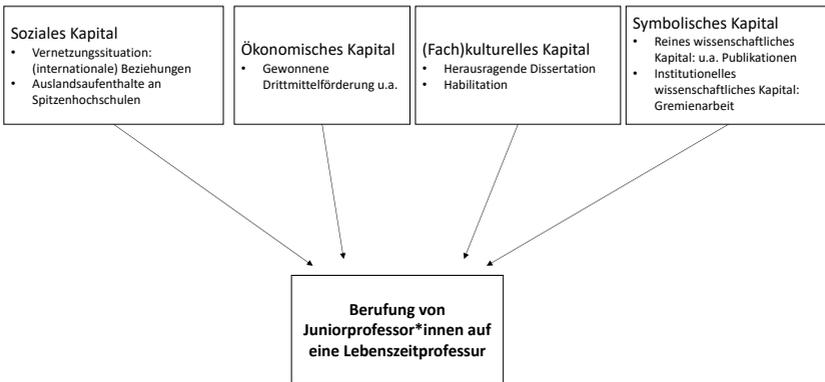
„In welcher Gestalt es jeweils erscheint, hängt von dem jeweiligen Anwendungsbereich sowie den mehr oder weniger hohen Transformationskosten ab, die Voraussetzung für sein wirksames Auftreten sind: Das ökonomische Kapital ist unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in der Form des Eigentumsrechts; das kulturelle Kapital ist unter bestimmten Voraussetzungen in ökonomisches Kapital konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in Form von schulischen Titeln; das soziale Kapital, das Kapital an sozialen Verpflichtungen und ‚Beziehungen‘, ist unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls in ökonomisches Kapital konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in Form von Adelstiteln.“ (Bourdieu 1983: 185)

Die Klassenstruktur von Gesellschaften ergibt sich in Bourdieus Konzeption aus der Verteilung der Kapitalsorten. Bourdieu betont dabei, in Abgrenzung zu Weber (1972: 180), dass der Klassencharakter erst dann sichtbar werde, wenn ökonomische Unterschiede symbolisch übersetzt würden (Bourdieu 1983: 185). Auf diese Weise würden „[...] die realen Unterschiede als natürlich, als selbstverständlich erscheinen über einen Prozess der symbolischen Transfiguration. Das Renommee, das Prestige, die Ehre verleihen der Macht eine Art Evidenz“ (Jurt 2012: 36). Bourdieus Strukturthese lautet: Menschen leben in objektiven Klassenlagen, welche im Sozialisationsprozess durch inkorporierte klassenspezifische Rollen- und Dispositionsmuster zu einem Habitus führen (Eder 1989). Jene Muster kommen in der sozialen Praxis zum Ausdruck. Aus der ungleichen Verteilung des Kapitals unter den Akteur\*innen in einem Feld erwachse wiederum unterschiedlich große Macht. Macht erlaube es den Akteur\*innen einerseits, sich und anderen eine bestimmte Position im Feld zuzuweisen, andererseits mache sie einen bestimmten Lebensstil möglich, der dazu diene, sich gegenüber Akteur\*innen, denen niedrigere Positionen zugeschrieben werden, distinktiv abzugrenzen (Abels 2019: 240). Möchte man die Position einer Akteurin bzw. eines Akteurs nach Bourdieus Theorie bestimmen, so gelingt dies mit Hilfe einer vertikalen Achse (Kapitalvolumen) und einer horizontalen Achse (Kapitalstruktur). Verfügt ein Akteur oder eine Akteurin über ein großes Kapitalvolumen und beispielsweise über viel kulturelles Kapital, so würde die Position im oberen Bereich der vertikalen Achse, linksseitig, verortet werden. Überdies könnten, „[...] sofern die statistische Analyse einen Zusammenhang erbracht hat [...]“ (Barlösius 2006: 131), in dieser Positionierung auch mehrere Kapitalsorten kombiniert werden.

Fokussiert man nun auf das hochschulische Feld, so lässt sich mit Bourdieu feststellen, dass das reine wissenschaftliche Kapital sowie institutionelles wis-

senschaftliches Kapital hier strukturierend wirken. Zimmer (2018) untersuchte speziell für die Gruppe der Juniorprofessor\*innen, welche Kapitalsorten für eine Berufung aus dieser Position auf eine Lebenszeitprofessur entscheidend seien (Zimmer 2018: 129). Sie arbeitete heraus, dass für diese Personengruppe verschiedene Kapitale für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur von Bedeutung sind. Neben sozialem Kapital, zu dem sie Kontakte und Verbindungen zu Hochschultablierten zählt, ökonomischem Kapital wie eingeworbene Drittmittel, (fach)kulturellem Kapital wie beispielsweise eine herausragende Qualifikationsarbeit, sei vor allem das symbolische Kapital aufstiegsrelevant (Abbildung 3-1).

Abbildung 3-1: Wissenschaftliches Kapital



Quelle: Eigene Darstellung nach Zimmer 2018: 129.

Zimmer (2018: 284) stellt heraus, dass vor allem reines wissenschaftliches Kapital wie begutachtete Zeitschriftenartikel, Drittmittelprojekte und englischsprachige Konferenzbeiträge die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur begünstigen. Jedoch seien insbesondere im Hinblick auf Publikationen deutliche Fächerunterschiede erkennbar. In den MINT-Fächern, so Zimmer, würden vor allem Zeitschriftenartikel, die nach Peer-Review-Verfahren positiv begutachtet worden seien, eine positive Wirkkraft entfalten, während es in den Buchwissenschaften auf die durchschnittliche Anzahl der Gesamtpublikationen ankomme. „In den Technik- und Ingenieurwissenschaften konnte ein positiver Effekt ausgehend von einer internationalen Sichtbarkeit über englischsprachige Konferenzbeiträge identifiziert werden“ (Zimmer 2018: 285). Dem institutionellen wissenschaftlichen Kapital, zu dem sie auch das Mitwirken in akademischen Gremien zählt, schreibt Zimmer eine ambivalente Bedeutung zu. So könnten externe Beratungsleistungen die Aufstiegschancen von Juniorprofessor\*innen zwar verbessern, doch berge diese Zeitinvestition das Risiko, dass die Akkumulierung reinen wissenschaftlichen Kapitals vernachlässigt werde, wodurch wiederum die Chancen auf eine Berufung verringert würden (ebd.:287). Entgegen dem Forschungsstand (u. a. Fröhlich/Rehbein

2014) weisen die Ergebnisse von Zimmer außerdem darauf hin, dass Mentor\*innen keine signifikant positive Wirkung auf den Aufstieg von Juniorprofessor\*innen hätten (Zimmer 2018: 289). Dagegen sei soziales Kapital im Sinne von Vernetzung in der internationalen Professor\*innenschaft von hoher Bedeutung (ebd.:290). Zudem gingen von „Forschungsaufenthalten an einer Universität der *Ivy League* (USA) und/oder *Golden Triangle* (GB) ein signifikant positiver Effekt auf die Berufungschancen der Juniorprofessorenschaft“ aus, so Zimmer (2018: 292; Herv. im Original). Abweichend von den theoretischen Überlegungen Bourdieus, der von einer Dominanz des ökonomischen Kapitals ausgeht, verweisen Zimmers Ergebnisse (ebd.:294) auf einen geringen Effekt ebendieses Kapitals, aber es zeige sich ein Gender-Gap, indem „[...] die männliche Juniorprofessorenschaft durchaus von einem feldspezifischen ökonomischen Kapital profitieren“ könne (ebd.). Die Frage ist: Welche Bedeutung bzw. welchen Einfluss schreiben Juniorprofessor\*innen selbst den einzelnen Kapitalen retrospektiv auf ihren Ruf auf die aktuelle Position zu? Erkennen sie die Relevanz von wissenschaftlicher Vernetzung (an), und stellt sich die Akkumulierung der einzelnen Kapitale für sie als Herausforderung oder als leicht zu erfüllendes Kriterium dar? Diese Aspekte stehen in der vorliegenden Arbeit (mit) zur Disposition, insbesondere da sich hieraus Rückschlüsse auf den Habitus ableiten lassen.

Es lässt sich folgern, dass der Aufstieg in einem sozialen Feld mit der Kapitalausstattung der Akteur\*innen korreliert, Trümpfe in dem Feld aber einem Wandel unterliegen können. Das akademische Feld ist hier als symbolisches Feld zu verstehen, in dem Macht immer aus der Anerkennung anderer Akteur\*innen resultiert, die bestimmte Kapitale als anererkennungswürdig erachten. Dabei ist Kapital unmittelbar an Macht im Sinne von Deutungshoheit gekoppelt. Akteur\*innen, die über dieses anererkennungswürdige Kapital verfügen, sind folglich im Kampf um Machtpositionen, also konkret um Lebenszeitprofessuren, begünstigt und erhalten dadurch theoretisch wiederum schneller die Deutungsmacht. Berücksichtigt man nun aktuelle Zahlen und die Datenlage hinsichtlich der Frage, wer in Hochschulen Spitzenpositionen erreicht, so scheinen – auch wenn Bourdieu Kapital an sich als geschlechtsneutral konzipiert (McCall 1992: 824) – nicht für alle Akteur\*innen die gleichen Bedingungen und Chancen vorzuliegen, um ebenjenes relevante Kapital zu generieren. Inwiefern und auf welche Weise sowohl das Geschlecht als auch die soziale Herkunft Einfluss auf die Chancen im Kampf um Kapital haben, soll daher im folgenden Kapitel diskutiert werden.

### 3.1.1.3 Geschlechter- und Klassenordnung in Raum und Feld

Dass Räume nicht geschlechtsneutral sind (Bauriedl et al. 2010: 10), sondern als „vergeschlechtlicht“ (Becker 2010: 806) begriffen werden müssen, ist in der Raum- und Geschlechterforschung mittlerweile konsensualer Standpunkt (Ruhne 2011: 2). Nicht zuletzt hat auch Bourdieu zu dieser Erkenntnis beigetragen, indem er in seinem Werk „Die männliche Herrschaft“ (2017) die scheinbar natürliche binäre Geschlechterordnung thematisiert. Als Akt der symbolischen Gewalt kritisiert