Vom Glück der Berufung

„Glück“ als Topos in Berufsbiographien des wissenschaftlichen Nachwuchses

Caroline Richter

1. Einleitung

Die wissenschaftliche Laufbahn mit der Professur als ihrem idealtypischen Endpunkt wird schon seit Langem als Berufsbiographie mit ausgeprägten Risiken und hoher Ungewissheit charakterisiert und diskutiert (Weber 1919; Kraus 2000; Reuter et al. 2016). Vor diesem Hintergrund befasste sich das organisationssoziologische Forschungsprojekt „Organisation von Vertrauen“, Teilprojekt des Verbundes „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs (VWiN)“ mit den strukturellen Bedingungen dieser beruflichen Laufbahn. Anhand problemzentrierter Interviews wurden individuelle Erlebnisse und Deutungen von Aspirantinnen und Aspiranten, die diesen Weg beschreiten, wie auch von Professorinnen und Professoren, die im Zuge der akademischen Selbstverwaltung für die Selektion verantwortlich sind, erhoben und ausgewertet. Untersucht wurde vor allem, welche Bedeutung der Faktor Vertrauen für die Laufbahnen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern hat. Aus dieser Perspektive überraschte bei der Auswertung der Interviews die Häufigkeit, mit der die Interviewten in der Darstellung ihrer Biographien den Begriff „Glück“ verwendeten und damit eine spezifische individuelle Zurechnung von Erfolg zum Ausdruck brachten. Warum verweisen die Akteure im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Laufbahn so häufig auf Glück?

Die Rekonstruktion ihres Umgangs mit diesem Topos und den damit zum Ausdruck gebrachten Spezifika wissenschaftlicher Sozialisation erlaubt Rückschlüsse darauf, wie Universitäten die Berufsbiographien ihres wissenschaftlichen Nachwuchses verwalten. Der Begriff der Verwaltung wird hierbei als strukturierender Einfluss verstanden, der durch den organisationalen Rahmen von Universitäten und die für die Selektion von Aspirantinnen und Aspiranten zuständige Professorenschaft ausgeübt wird. Dieses über die formale Verwaltung als zentrale Einheit an Universitäten hinausgehende Verständnis ermöglicht, die spezifischen Bedingungen von wissenschaftlichen Biographien mit ihren vorrangig in Bezug zur Professorenschaft bestehenden Risiken und Abhängigkeiten in den Blick zu nehmen.

Eine Auseinandersetzung mit Glück in wissenschaftlichen Biographien, die sowohl das Verwalten auf Organisationsebene als auch das Verwalteterwerden auf Akteursebene berücksichtigt, wurde bisher noch nicht unternommen. Sie ist zeitdiagnostisch interessant und wichtig: Die Literatur beschreibt den Weg zur Universitätsprofessur als einen riskanten, der geprägt ist von den habituellen Anforderungen der Scientific Community und den Besonderheiten von Profibürokratien (Mintzberg 1979), die ihren Nachwuchs durch die Expertinnen und Experten des jeweiligen Fa-

ches heranbilden lassen. Die Untersuchung von Glück als Topos in Berufsbiographien von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ermöglicht es, die feldspezifischen Selbstentwürfe als Spiegel und Ergebnis strukturierender Einflüsse durch Verwaltung in wissenschaftlichen Laufbahnen zu analysieren.

Der vorliegende Beitrag zeigt, ausgehend von der empirischen Verwendung des Begriffs Glück, wie die Befragten die Entwicklung ihrer Laufbahn als biographische Folge eines Einflusses durch die Universität und die Professorenschaft einordnen. Zunächst werden Grundlegungen aus der Glücksforschung vorgestellt und dann auf die wissenschaftliche Biographie bezogen. Die spezifischen Bedingungen von Wissenschaftslaufbahnen bis zur Berufung werden dann, ausgehend von einer Beschreibung der strukturellen Ebene der Organisation und der habituellen Ebene der professionellen Sozialisierung, konkretisiert. Dabei werden zunächst Universitäten als Profibürokratien mit loser Kopplung zwischen dem formal verwaltenden Bereich (zentrale Verwaltung) und inhaltlich verwaltenden Bereich (dezentrale Professorenschaft) dargestellt und dann Befunde zu habituellen Anforderungen an die Selbstentwürfe von Aspirantinnen und Aspiranten referiert. Anschließend an diese Kontextualisierung werden auf Basis von Interviewauszügen verschiedene feldspezifische Formen von Glück gezeigt: Glück als Zufall, Glück als Spaß und Glück als Förderung. Die Analyse von Facetten des kommunikativen Einsatzes von Glück als biographischem Topos zeigt, dass es unzureichend ist, „Glück“ in seinen verschiedenen kommunikativen Verwendungen in biographischen Selbstentwürfen von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausschließlich mit „Zufall“ gleichzusetzen.

2. Glück, Wissenschaft und Univesität

2.1 Glück

Der Begriff „Glück“ beschreibt „körperlich-sinnliche oder sinnerfüllte, intensivglühende oder transzendenzlastige, zufällig sich einstellende oder durch eigenes Streben errungene Glückszustände“ (vgl. Hörisch 2011: 13). Dieses Phänomen oder Konstrukt ist seit vielen Jahren Gegenstand einer breiten interdisziplinären Glücksforschung. Als analytische Kategorie bleibt Glück dennoch (nicht nur) aus einer empirischen Forschungsperspektive ebenso voraussetzungsreich wie herausfordernd. In der Soziologie haben besonders Bellebaum (1994), Braun (2004, 2010) und Hettlage (2015, gemeinsam mit Bellebaum 2010) den breiten Bedeutungshorizont dieses Begriffs systematisiert und gesellschaftliche Bedingungen für Glückserfahrungen identifiziert.

Hettlage (2015) unterscheidet besonders drei Sinnprovinzen der Glücksforschung und ihre jeweiligen Begriffe von Glück: erstens als Bezeichnung für ein sich in Zufällen realisierendes Schicksal, dem positiv gedeutete Erlebnisse und Freuden zugerechnet werden; zweitens als Beschreibung eines Gefühlsäquivalents, das sich zum Beispiel in Lifestyle-Moden und ihren spezifischen Konzepten wie *happiness* und *well-being* zeigt; drittens als Streben nach Eudämonie im Sinne von Aristoteles, d.h. als Lebensführungsglück und Glückseligkeit, die auf einen ganzheitlichen Lebensentwurf abzielen und sich in Kulturvariationen und dem Habitus der Akteure manifestieren (ebd.: 19 ff.). Gemeinsam ist diesen verschiedenen Facetten der Bedeutung von Glück, dass sie immer auch eine Auffassung vom „richtigen Sein“ und „richtigen

Handeln“ spiegeln (vgl. Hörisch 2011). Wer Glück hat, muss also vom Schicksal begünstigt sein, „richtig sein“ oder etwas „richtig gemacht haben“. Das Konzept Glück beinhaltet somit einerseits eine Dimension von Verdienst und Belohnung, andererseits auch eine Dimension von Zufälligkeit, die so eingeordnete Entwicklungen als außerhalb der individuellen Verantwortung oder dem individuellen Einfluss liegend kennzeichnet.

Wer seine Berufsbiographie so erlebt, dass sie den eigenen Wünschen, Interessen und Begabungen entspricht, wer eine als attraktiv bewertete Arbeitsstelle erlangt hat, kann von sich behaupten, Glück gehabt zu haben: Glück, zur richtigen Zeit auf das richtige Stellenangebot aufmerksam geworden zu sein; Glück, fachlich wie persönlich am besten in das Anforderungsschema gepasst zu haben und eingestellt worden zu sein; Glück, diese Arbeitsstelle behalten oder sie als Sprungbrett für eine Weiterentwicklung genutzt haben zu können.

Für eine (erfolgreiche) Berufsbiographie ist Glück eine Voraussetzung – das erscheint intuitiv plausibel, weil gerade akademische Laufbahnen von zahlreichen Risiken begleitet und ihre Bedingungen zum großen Teil nicht kontrollierbar sind. Die Auseinandersetzung mit Aussagen, in denen Glück explizit als Begründungskategorie herangezogen wird, lässt, wie zu zeigen sein wird, über individuelle Deutungen und Zurechnungen von Ereignissen auf das Konstrukt Glück hinaus Rückschlüsse zu, auf organisationale Angebote für und Anforderungen an wissenschaftliche Berufsbiographien und biographische Selbstentwürfe. Denn diese werden weniger durch die formale Verwaltung an Universitäten geprägt, sondern vielmehr über die inhaltliche und damit für die Selektion von Aspirantinnen und Aspiranten relevante Verwaltung durch die Professorenschaft.

2.2 Glück und wissenschaftliche Biographie

Eine klassische Wissenschaftskarriere beginnt mit der Promotion als Abrundung eines Universitätsstudiums, setzt sich nach der Postdoc-Phase mit einer Juniorprofessur oder Habilitation fort und mündet schließlich in der Berufung und damit in der Universitätsprofessur. Unter einer „wissenschaftlichen Karriere“ wird in Deutschland dementsprechend ausschließlich das Erlangen einer Universitätsprofessur verstanden (vgl. Minssen 2016). Eine Berufung auf eine Professur ist auch nahezu unerlässlich, um dauerhaft als Wissenschaftler an einer deutschen Universität arbeiten zu können. Unbefristete Stellen im Mittelbau sind rar, und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht für den wissenschaftlichen Mittelbau auch nach der jüngsten Reform weiterhin ein zeitlich befristetes Arbeiten vor.

Risiken und Unsicherheiten ergeben sich typischerweise durch arbeitsvertragliche Regelungen (Befristungen mit zum Teil sehr kurzen Laufzeiten; Teilzeitbeschäftigung), Drittmittelabhängigkeit, aber auch mit Blick auf die Wahrscheinlichkeit und Berechenbarkeit der Berufung – aufgrund der begrenzten Zahl zu besetzender Professuren ebenso wie aufgrund intransparenter Anforderungen und Auswahlkriterien. Schließlich erschwert ein mit durchschnittlich 41 Jahren hohes Erstberufungsalter friktionsfreie Ausstiege aus dem Wissenschaftssystem (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; Kahlert 2013). Zugleich ist angesichts breiterer Zugänge zur Universität, hervorgerufen durch Reformen und gesellschaftlichen Wandel, und gestiegener Anforderungen durch Bedingungen der Drittmittelfinanzierung der Wettbewerb unter den Aspirantinnen und Aspiranten immens (vgl. Torka 2015).

So sind Wissenschaftsbiographien charakterisiert durch eine Ungewissheit zwischen „Hauptgewinn“ und „Ausschluss“ und wurden deshalb auch als Laufbahnen „[z]wischen W3 und Hartz IV“ (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013), als „vertrackt“ (Funken et al. 2015) und als „Entrepreneurshipping in unvollkommen Märkten“ (Matthies 2005) bezeichnet. Das spezifische Risiko liegt nicht nur im ungewissen Aufstieg – eine garantierte steile Karriere ist auch in anderen Bereichen eine Seltenheit –, sondern in der gleichzeitigen Unmöglichkeit, abgesichert und längerfristig eine mittlere, bereits erreichte Position einzunehmen.

Die Bedingungen einer wissenschaftlichen Laufbahn erscheinen damit trotz gesellschaftlicher Veränderungen und zahlreicher Universitätsreformen seit hundert Jahren in wichtigen Aspekten nahezu unverändert. Max Webers Rede zu „Wissenschaft als Beruf“ aus dem Jahr 1919 gilt auch für heutige Analysen von wissenschaftlichen Laufbahnen noch als geeigneter Referenzpunkt (vgl. z.B. Reuter/Berli/Tischler 2016). Darin charakterisierte er die akademische Laufbahn als riskant und von hoher Ungewissheit geprägt:

Ob es einem solchen Privatdozenten, vollends einem Assistenten, jemals gelingt, in die Stelle eines vollen Ordinarius und gar eines Institutsvorstandes einzurücken, ist eine Angelegenheit, die einfach Hasard ist. Gewiß: nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt (Weber 1921: 6).

Die Auswahl der Kandidaten vollziehe sich in ähnlicher Weise wie Papstwahlen oder amerikanische Parteikonvente: als Kompromiss, der oft die besten Köpfe ausschleife. Die Zahl der richtigen Besetzungen durch Kandidatinnen und Kandidaten, die sich nach ihrer Berufung als geeignet beweisen, sei zwar sehr bedeutend, wenn aber junge Gelehrte zu ihm kämen und um Rat bezüglich der Entscheidung zur Habilitation bätten, sei „die Verantwortung des Zuredens fast nicht zu tragen“ (ebd.: 6).

Als zentrale individuelle Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn aufseiten der Aspiranten (jenseits der strukturellen Rahmenbedingungen) beschrieb Weber akademische Leidenschaft, die weniger Beruf als Berufung sei. Diese Leidenschaft erfordere ein nicht-stählernes Gehäuse, keine Bürokratie, sondern Rausch und Eingebung. Weber verwendet in diesem Zusammenhang zwar weder den Begriff des Glücks noch den des Hasards explizit, doch zeigt seine Schilderung der Motive und des Selbstentwurfs für eine wissenschaftliche Laufbahn doch eine deutlich erkennbare Nähe zu Eudämonie, Wohlgefühl und Lebensführungsglück, und zwar durch und in der Wissenschaft.

Der Begriff des Hasard ist in Bezug auf das hier verfolgte Interesse durchaus spannend. Im Französischen steht „hasard“ für Zufall und Risiko im Sinne von Glück, Chance und Fügung, im Englischen bedeutet „hazard“ Zufall und Risiko mit der Konnotation von Wagnis, Gefahr oder Gefährdung. Zwar nutzt Weber die französische Schreibweise, bedient sich inhaltlich aber des englischen Bedeutungshorizonts. Seiner These zufolge ist eine Wissenschaftskarriere eine fragile, ein in hohem Maße fremdbestimmtes Glücksspiel mit riskantem Einsatz. Auch Graf (2016) fokussiert in ihrer Untersuchung zu wissenschaftlichen Karrieren den Aspekt des Zufalls (neben Leistung und Herkunft) und setzt den Weg zur Professur explizit mit einem „Glücks-

spiel“ gleich (vgl. ebd.: 158). Sie zielt dabei ebenso wie Weber auf die strukturellen Rahmenbedingungen ab, also die Art und Weise, wie Laufbahnen verwaltet werden, und greift damit die eher negativ geprägte englische Deutung von Hazard auf.

2.3 Strukturierender Einfluss von Universität: Spezifika einer Profibürokratie

Organisationen werden im Allgemeinen definiert als „soziale Gebilde, die dauerhaft ein Ziel verfolgen und eine formale Struktur aufweisen, mit deren Hilfe Aktivitäten der Mitglieder auf das verfolgte Ziel ausgerichtet werden sollen“ (Kieser/Walgenbach 2010: 6). Noch spezifischer können Universitäten beschrieben werden als Profibürokratien (Mintzberg 1979: 189). Charakteristika von Profibürokratien, Expertenorganisation bzw. „professional bureaucracy“ sind ein dezentraler, aber starker Kern und eine zentrale, aber schwache Steuerung. Den dezentralen Kern von Universitäten, der von Expertinnen und Experten – vorrangig Professorinnen und Professoren – bestimmt wird, bilden Forschung und Lehre; seine Produkte sind Wissen und Wissensvermittlung. Diesem Kern steht ein schwaches zentrales Management gegenüber, bei dem es kaum externe Kontrolle und nur ein schwaches Qualitäts- und Risikomanagement gibt (vgl. Engler 2001; Wilkesmann/Schmid 2012).

Universitäten verfolgen also als Organisationen erstens die Ziele Wissensgenese und Wissensvermittlung. Zur Erreichung dieser Ziele definieren sie zweitens über ihre formale Struktur Aufgaben und Tätigkeiten, die in besonderem Maße geeignet sind, die Zielerreichung durch ihren wissenschaftlichen Kern, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, zu sichern (vgl. Mintzberg 1979; Wilkesmann/Schmid 2012). Sie stellen drittens einen dauerhaften Zusammenschluss dar, bei dem sich Mitgliedschaft bzw. Angehörigkeit in der Regel durch Immatrikulation, Stipendienbescheide oder Arbeitsverträge manifestiert. Dabei ist allerdings zu fragen, welche Rolle für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Mitgliedschaft in einer konkreten Universität als Bezugspunkt individuellen Handelns und biographischer Selbstentwürfe gegenüber der Zugehörigkeit zur konkreten Scientific Community spielt. Dies ist bei Universitäten ein wichtiger Aspekt, der für den zentralen Bereich (Verwaltung, Präsidium etc.) sicherlich anders zu bewerten ist als für den dezentralen Kern der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Letztere agieren als Wissenschaftsgemeinschaft, als Bezugsrahmen sind für sie ihre fach- und disziplinbezogenen Communities relevant, während die Universität als lose gekoppeltes System¹ „nur“ die Vertragspartnerin für den Arbeitsvertrag darstellt. Die Universität tritt als Marke oder Unternehmen karriererelevant entsprechend wenig in Erscheinung (vgl. Briedis et al. 2014; Matthies 2015).²

Auch wenn das Wissenschaftssystem oben als, seit Weber, in wichtigen Aspekten weitgehend unverändert beschrieben wurde, haben im Universitätssystem durchaus Veränderungen stattgefunden. Die Herrschaft der „akademischen Oligarchie“ (Clark 1983; zitiert nach Hüther/Krücken 2016: 133) und als „organisierte Anarchie“ (Cohen

1 Sogenannte lose Kopplungen (Weick 1985) liegen vor, „wenn zwei getrennte Systeme entweder nur wenige Variablen gemein haben oder ihre gemeinsamen Variablen im Vergleich mit anderen das System beeinflussenden Variablen schwach sind. Zwei Systeme, die durch wenige oder schwache gemeinsame Variablen verbunden sind, werden als lose gekoppelt bezeichnet“ (ebd.: 163). Die Universitäts-einheiten Verwaltung und Wissenschaft sind miteinander lose gekoppelt (vgl. auch Nickel 2012).

2 Ganz anders ist das z.B. in den USA oder England, wo die Top-Universitäten (z.B. Yale, Stanford oder Cambridge) Markenstatus beanspruchen und haben.

et al. 1972), in der der Nachwuchs sehr stark von den einzelnen Professorinnen und Professoren abhängt, wurde im Jahr 1973 transformiert, als das Bundesverfassungsgericht die etablierte „Ordinarienuniversität“ mit der sogenannten „Gruppenuniversität“ in eine weniger personenabhängige und stärker demokratisierte Organisationsform überführte (vgl. u.a. Kehm 2012: 17 ff.). Mit der „Gruppenuniversität“ wurde eine Organisationsform etabliert, die den Anspruch erhebt, das Handeln ihrer Mitglieder durch verbindliche Gremienentscheidungen zu koordinieren. Seither befinden sich die deutschen Hochschulen in einem fortdauernden Reformprozess, der durch eine von der Politik angeordnete Agenda der Modernisierung von Hochschulen als Teil des öffentlichen Sektors forciert wird. Die Hochschulen sollen effektiver und effizienter werden und flexibler auf die ökonomischen und gesellschaftlichen Bedarfe der modernen Wissensgesellschaften reagieren. Dabei ist weitgehend Konsens, dass sich die Universitätslandschaft grundsätzlich am Leitbild des „New Public Management“ (NPM) orientieren soll (Bogumil et al. 2013). Infolge dieser Veränderungen begreifen sich Universitäten immer weniger als loser Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern zunehmend als „entrepreneurial universities“ – also als Organisationen, deren einzelne Teilsysteme ineinandergreifen, um gesellschaftlich benötigte Produkte bzw. Leistungen gemeinsam hervorzubringen (vgl. Riegraf et al. 2010).³

Zugleich ist eine immanente Schwäche von Profibürokratien – und von Universitäten als solchen – ihre Innovationsresistenz, durch die sich Prozesse und Strukturen nur sehr langsam und zögerlich verändern. Die akademische Selbstverwaltung als ein Ausdruck dieser Organisationslogik sichert den Professorinnen und Professoren breite Befugnisse bei der Personalauswahl und Personalentwicklung zu, die Administration ist lediglich für die formalen Regeln zuständig und überwacht die Einhaltung der Anforderungen nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Der Berufsstand der Professorinnen und Professoren ist traditionell gewohnt, relativ interessenautonom „in Einsamkeit und Freiheit“ seiner Forschungs- und Lehrtätigkeit nachzugehen und Nachwuchs durch individuelle Laufbahnförderung und Berufungsverfahren weitgehend restriktionsfrei und selbstständig zu rekrutieren (vgl. Engler 2001; Wilkesmann/Schmid 2012).

Eine Ursache für das Risiko- und Ungewissheitspotenzial in Bezug auf wissenschaftliche Laufbahnen und die Chance, langfristig und planbar als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler tätig bleiben zu dürfen, ist also auf der strukturellen Ebene der Organisation verankert. Mit den Risiken und Ungewissheiten einer Laufbahn in der Organisationsform ‚Profibürokratie Hochschule‘ zu leben, sie zu akzeptieren und auszuhalten, sie gegebenenfalls erfolgreich, d.h. mit einer Berufung auf eine Professur zu bewältigen, erfordert situative schicksalhafte Wendungen, die „das Unmögliche möglich machen“, so ist es zumindest bis hierhin anzunehmen. Glück in Bezug darauf, wie die Organisation mit der von Bürokratie und Professorenschaft verwalteten Laufbahn umgeht, müsste demnach auf die erste der Sinnprovinzen von Glück nach Hettlage abzielen: ein sich im Zufall realisierendes Schicksal. Die wissenschaftliche

3 Dabei zeigt sich, dass derartige Ökonomisierungsprozesse besondere Anknüpfungsmöglichkeiten für Gleichstellungsthemen wie Diversity Management oder Gender Mainstreaming bieten (vgl. Riegraf/Weber 2014). In diesem Wandlungsprozess werden allerdings nicht nur Chancen gesehen, sondern auch kritisch „Demokratieverluste“ beleuchtet, insofern Kriterien von Leistung und Exzellenz neue Machtverhältnisse formieren (vgl. Aulenbacher et al. 2015).

Biographie erscheint deshalb als schicksalhaft, weil sie vorrangig von den Präferenzen und habituellen Zuschreibungen der Professorenschaft und damit eher nachrangig von organisationalen Strukturen beeinflusst wird. Auch wenn die bürokratischen Organisationsstrukturen und Arbeitsbedingungen an Universitäten seit Webers Zeiten keineswegs unverändert geblieben sind, sind die Laufbahnbedingungen weiterhin vom Geist der riskanten Karrieren bestimmt.

Als organisationale Gebilde haben Universitäten einen eher geringen strukturierenden Einfluss auf die biographischen Selbstentwürfe ihrer wissenschaftlichen Mitglieder, das legt die skizzenhafte Beschreibung von Universitäten als (Experten-) Organisationen nahe. Viel entscheidender erscheint der Zugang zur Professorenschaft bzw. zur Wissenschaftscommunity, deren institutionalisierte Handlungen, Einstellungen und Bewertungen habituell prägen und in habituellen Anforderungen münden. Entsprechend werden akademische Laufbahnen in der Literatur vorrangig als habituelle Dimensionen des Berufsstands und einer wissenschaftlichen Identität dargestellt. Diese habituellen Dimensionen wirken aber zugleich in die Universität als Organisationen und auf deren Strukturen zurück.

2.4 Habituelle Anforderungen in der wissenschaftlichen Gemeinschaft

Die Universität stellt mit ihrer zentralen Einheit der Verwaltung und der in ihr dezentral agierenden Professorenschaft zum einen den organisationalen Rahmen dar, zum anderen ist sie der Schauplatz, an dem habituelle Anforderungen als Selektionskriterien wirksam werden. Die „Spielregeln“ für wissenschaftliche Laufbahnen werden als weitgehend informell tradiertes, implizites Wissen über die Kulturen der Scientific oder Professional Communitys gefasst und gehen mit besonderen habituellen Anforderungen einher (z.B. Beaufaÿs 2003, 2006, 2015; Beaufaÿs/Krais 2007; Engler 2001). Sie beziehen sich auf bestimmte Merkmale, die den universitären Kontext charakterisieren. Während manche Kriterien weitgehend formalisiert und quantifizierbar sind (z.B. Publikationen oder erfolgreiche Drittmittelakquise), sind Selektionsmerkmale, die zum impliziten Wissen der jeweiligen Scientific oder Professional Community gehören, für den wissenschaftlichen Nachwuchs weitaus schwieriger zu erfassen, denn sie lassen sich nicht aus öffentlich zugänglichen Anforderungskatalogen erschließen.

Professionelle Prägung wird an der Universität zunächst im Rahmen einer Lehrer-Schüler-Dyade der professoralen Nachwuchsförderung praktiziert (vgl. Kehm 2008). Das professorale Erbe wird dabei ohne explizite Reflexion durch wert- und methodenkonservative Nachahmung weitergereicht. Um sich Anerkennung und Unterstützung zu verdienen und damit eine Chance auf Verbleib im vertrauten Milieu der Wissenschaft zu gewinnen, muss der Nachwuchs ein bestimmtes Ethos und bestimmte Normen übernehmen:

Einerseits werden Disziplin und Ernsthaftigkeit beschrieben, also eine bestimmte Arbeitshaltung, ein Ethos. Andererseits wird dabei ein Bild vom Abenteuerer der Marke „Lonesome Cowboy“ entworfen, der viel „Staub fressen“ muss, bevor er einen wissenschaftlichen Ertrag herausbekommt, bzw. vom einsamen Asketen, der sich ebenfalls durch staubige Akten wühlt, bis er seinen Schatz heben kann (Beaufaÿs 2003: 130).

Um den eigenen Glauben an das Ethos von „Einsamkeit und Freiheit“ darzustellen, müssen wissenschaftliche Nachwuchskräfte auf ihrem Weg Reflexion, strategisches Geschick und Nachahmung aufbringen und unter Beweis stellen, dass sie den Glauben an ein meritokratisches Prinzip in der Wissenschaft teilen, den Bourdieu (1987) als „illusio“ des akademischen Feldes bezeichnet.

Zukunftsunsicherheit und hohe Mobilitätsanforderungen sind omnipräsente Begleiterscheinungen der modernen Arbeitswelt; die Wissenschaft bildet darin keine Ausnahme. Das Besondere an Wissenschaftslaufbahnen ist aber die existenzentscheidende Dimension des „alles oder nichts“ vor dem Hintergrund knappster Stellenvakanzen und ausgeprägter Alternativlosigkeit. Wer sich für eine wissenschaftliche bzw. professorale Laufbahn entscheidet, muss einerseits berufliche Bemühungen in außer-universitäre Bereiche unterlassen und seine Energien in Forschung, Publikationen, Drittmittelakquise, Auslandsaufenthalte und auch ein wenig Lehre investieren, um die individuelle Exzellenz weiterzuentwickeln. Ein Plan B, alternative Optionen oder Berührungspunkte mit anderen beruflichen Segmenten sind als Bestandteil einer akademischen Laufbahn weder verlangt noch anerkannt. Aspirantinnen und Aspiranten müssen also über eine lange Zeit hinweg sprichwörtlich alles auf eine Karte setzen (vgl. Funken et al. 2015; Kahlert 2013; Matthies 2015).

Die Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn muss jedoch keineswegs eine aktive, reflektierte oder gar forcierte Entscheidung sein. Sie kann sich – versteckt hinter den Verlockungen der Forschung – passiv einschleichen, sich Schritt für Schritt immer mehr als naheliegend aufdrängen und schließlich in eine nicht immer bewusste, aber in Kauf genommene Alternativlosigkeit münden. Bis Aspirantinnen und Aspiranten merken, dass es mit einer Berufung vielleicht doch nicht klappt, sind sie oft schon mindestens vierzig Jahre alt – das ist gerade in wenig praxisbezogenen Fächern zu spät, um sich noch für Praxisfelder und Berufstätigkeiten außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren oder für diese attraktiv zu sein (vgl. Briedis et al. 2014; Funken et al. 2015).

Die habituelle Dimension, in der der geteilte Glauben an die „illusio“ und an „Rausch und Eingebung“ Handeln und Sein beeinflusst, könnte sich in einer kommunikativen Verwendung von Glück wiederfinden, die Hettlages zweiter und dritter Sinnprovinz der Glücksforschung und ihren jeweiligen Perspektiven auf das Konstrukt entspricht: Wohlbefinden und ganzheitliche, glückselige Lebensführung.

3. Der Topos „Glück“ in Schilderungen des beruflichen Werdegangs

Mit Blick auf Webers Ausführungen sowie die organisationalen Bedingungen und habituellen Anforderungen lässt sich zum Konnex von Glück und wissenschaftlicher Berufsbiographie an Universitäten für die empirische Untersuchung folgende Annahme formulieren: Die wissenschaftliche Laufbahn ist auf der Akteursebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler angetrieben vom Streben nach dem Rausch, der sich aus der wissenschaftlichen Tätigkeit ergibt und einen Glückszustand repräsentiert. Dieses Glück wird durch die strukturelle Ebene gefährdet, die die Biographie verwaltet, d.h. eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn ermöglicht oder verhindert. An dieser Gefährdung nicht zu scheitern, sie auszuhalten und sie gegebenenfalls sogar durch eine Berufung auf eine Professur zu bewältigen, ist ebenfalls eine Form von Glück; dieses ist aber stärker auf Zufälle und auf gelingende

Handlungsstrategien zurückzuführen. Es geht bei der wissenschaftlichen Laufbahn also vermutlich um Glück als „Richtig-Sein“ (durch „Rausch und Eingebung“, ein „nicht-stählernes Gehäuse“, wie Weber es beschreibt) einerseits und „Richtig-Handeln“ (die Widrigkeiten von Bürokratie und Ungewissheit aushalten und durchhalten) andererseits.

Die folgende empirische Auswertung stellt die Verwendungszusammenhänge des Begriffs „Glück“ in den Mittelpunkt. Die Leitfrage lautet: Wie verwenden die Befragten (Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Professorinnen und Professoren) das Konzept „Glück“ in Schilderungen ihrer wissenschaftlichen Laufbahn? Von besonderem Interesse ist dabei, was diese Verwendungsweisen über die Organisation aussagen, also darüber, wie die Universität als Erwerbsorganisation die Biographien von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verwaltet und wie diese Verwaltung wiederum in den biographischen Selbstentwurf integriert wird.

Die Daten, auf denen die diesem Beitrag zugrunde liegenden Beobachtungen basieren, stammen aus dem BMBF-geförderten Projekt „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Laufzeit 2013 bis 2017, FKZ: 16FWN002). Hierfür wurden Aspirantinnen und Aspiranten auf eine Professur und bereits Berufene zum Verlauf ihrer akademischen Karriere befragt.⁴

Die halbstandardisierten Interviews wurden als problemzentrierte Interviews geführt (Witzel/Reiter 2012) und in der Haltung der Grounded Theory nach Strauss (1998) und Strauss/Corbin (1996) ausgewertet. Die interviewten Professorinnen und Professoren wurden im Sinne von Pfadenhauer (2007) als Expertinnen und Experten mit organisationaler Gestaltungsmacht verstanden und adressiert, die interviewten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als Experten ihrer eigenen akademischen Karriere ohne organisationale Gestaltungsmacht.

Die Auswertung der Interviews auf der Basis der Grounded Theory (nach Strauss und Strauss/Corbin) bezog sich im Forschungsprojekt gezielt auf Vertrauen und seinen Einfluss auf wissenschaftliche Laufbahnen. Für diesen Aufsatz wurde der Code „Glück“ erneut ausgewertet. Die Interviewten nutzten das Konzept „Glück“ wiederholt von sich aus, wenn sie in einer narrativen Darstellung ihrer akademischen Laufbahn eine kaum steuerbare Entwicklung schilderten. Daneben wurden sie gegen Ende der Interviews auch explizit gefragt, was für das Erlangen einer Universitätsprofessur nach ihrer Erfahrung wichtiger sei: Glück oder Können.

3.1 Glück oder Können?

Als eine erste, grundlegende Beobachtung ist festzuhalten, dass bereits etablierte Professorinnen und Professoren wie auch der wissenschaftliche Nachwuchs (Doktoranden, Postdocs und Juniorprofessoren) sowohl Glück als auch Können bzw. Leistung als für einen akademischen Werdegang unerlässlich darstellen. Dabei gewichten sie diese beiden Faktoren aber recht unterschiedlich, wie die folgenden Ausschnitte⁵

4 Das Gesamtsample umfasst 24 Einzelinterviews mit (a) Expertinnen und Experten der Organisation Universität, v.a. (Vize-)Präsidenten; (b) Akteuren der Breiten- und Spitzennachwuchsförderung; (c) berufungsverfahren/berufenden Professorinnen und Professoren und (d) Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Disziplinen Physik, Geschichte und BWL auf den Qualifikationsstufen Doktorand bis Juniorprofessor, die Erfahrung mit formal-institutionalisierter Nachwuchsförderung haben.

5 Die ausgewählten Zitate wurden anonymisiert und zur besseren Verständlichkeit sprachlich geglättet. In der den einzelnen Zitaten nachgestellten Klammer zeigt der letzte Code jeweils die Statusgruppe an

illustrieren. Im ersten Beispiel legt die befragte Person einen deutlichen Schwerpunkt auf Glück:

Ja, also ich sage auch immer, das ist einfach viel, viel Glück. Also ich habe eigentlich immer einfach ein wahnsinniges Glück gehabt, aber was ich halt auch dazu sagen muss, ist, man muss halt immer sehen, welche Chancen sich bieten, das Bereit-Sein, sie dann tatsächlich auch nutzen (WR109, Nawi).

Glück wird zunächst als Erfolgsgrundlage ausgewiesen: Die eigene Laufbahn beruht auf einem erheblichen Maß an Glück. Indirekt wird damit ein geringer Einfluss auf die Entwicklung – und damit auch geringe Verantwortlichkeit dafür – zum Ausdruck gebracht. Glück wird indirekt mit schicksalshaften Zufällen gleichgesetzt, deren Quantität und Qualität schließlich die eigene Laufbahn positiv beeinflusst haben. Diese Definition wird dann ergänzt um einen strategischen Aspekt: Sich bietende Chancen bewusst wahrzunehmen ist nicht mehr schicksalhaft und zufällig, sondern liegt in der eigenen Verantwortung und erfordert strategisches Können.

Ein/e andere/r Befragte/r wiederum betont die primäre Bedeutung von Kompetenz; doch auch diese/r Sprecher/in ist der Meinung, dass zu einer Berufung ebenso ein gewisses Maß an Glück gehört:

[auf die Frage, ob für eine Professur Können oder Glück wichtiger ist] Können. Also ohne die glücklichen Umstände, die jeder Mensch im Leben braucht – das gilt nicht nur für die Wissenschaft –, ist das Können manchmal auch fruchtlos, aber das Können ist das Entscheidende (HSA128, P).

Trotz unterschiedlicher Gewichtungen dieser beiden Faktoren meinen auch andere Befragte, dass es für eine akademische Karriere, die bis zur Berufung auf einen Lehrstuhl führt, immer *auch* Glück braucht. Das ist insofern bemerkenswert, als eine Professur das Symbol schlechthin für das Expertentum der Gesellschaft ist und eine sehr hohe Qualifikation erfordert; gerade hier würde man also eher davon ausgehen, dass sie sich allein auf fachliches Können gründet und Glück dabei eine marginale Rolle spielt. Empirisch scheint Glück bezogen auf die Wissenschaftslaufbahn also zunächst als ergänzender Zufall definiert zu sein, der strukturelle Ungewissheiten überbrückt. In der Verwendung des Begriffs „Glück“ kommt also möglicherweise ein Erleben von Zufälligkeit und „Glücksspiel“ (Graf 2016: 159) zum Ausdruck, das sich einstellt, wenn die Verwalteten die Verwaltung nicht einsehen können, nicht verstehen und/oder nicht beeinflussen können, d.h. an Punkten des Wissenschaftssystems, an denen sie sich als weitgehend handlungssohnmächtig sehen.

3.2 Glück als Zufall

Glück wird in den Interviews auf verschiedene äußere Ereignisse oder Umstände bezogen, die dann als zufällig dargestellt werden. Inhaltliche Zusammenhänge, in denen von Glück gesprochen wird, können einerseits als Indikator dafür gesehen werden, an welchen Punkten im Wissenschaftsbetrieb Karriereverläufe auf strukturel-

(Nachwuchswissenschaftler = Nawi, Juniorprofessor = JP, Professor = P). Die Kennzeichnung „XXX“ und die Geschlechterneutralität in den Zitaten dienen der Anonymisierung.

ler Ebene besonders unberechenbar sind oder – im Sinne Webers – dem „hazard“ unterliegen, andererseits als alltagsweltliche Form des Umgangs mit (vermeintlich) Unerklärlichem. Die Aspirantinnen und Aspiranten gehen mit der Unsicherheit auf dem Weg zur Professur eher fatalistisch um. Dass der Wissenschaftsbetrieb trotz „Können“ unberechenbar ist, wird als Grundlage für Hoffnung positiv gewendet:

Das macht Hoffnung, dass es immer wieder dieses Glück geben kann. Und es gibt auch die andere Perspektive, dass ich sage, wenn ich auf diesem Ranking, der Rankinglogik folge, wird es schwer für die Institution, mich zu ignorieren an der Stelle (WF237, Nawi).

Das schicksalsabhängige, dem eigenen Handeln zumindest teilweise entzogene Moment zeigt sich auch in den Interviews mit professoralen Gesprächspartnern. Der folgende Ausschnitt zeigt beispielhaft, wie die Einladung zu einer bestimmten Tagung rückblickend als grundlegender Erfolgsfaktor eingeordnet wird:

Ich hatte dann richtig Glück, weil da bin ich eingeladen worden auf eine Tagung, wo ich gar nicht hinwollte, in XXX, aber bin trotzdem hingefahren. Und ein/e Kolleg/e/in aus XXX ist auch da hingekommen, da haben wir beide einen Vortrag gehalten und XXX [sinngemäß: ab diesem Zeitpunkt gemeinsam publiziert], und das war die grundlegendste Arbeit meiner ganzen Karriere. Aber wenn ich nicht auf die Tagung gegangen wäre (HSB78, P).

Auffällig ist hier, dass Können in dieser Schilderung keine Rolle spielt und die eigenen Aktivitäten auch nicht in einen strategischen Zusammenhang gestellt werden. Es ist kaum plausibel, dass die beschriebene karrierefördernde Entwicklung allein auf Glück zurückgeht. Die Einladung zu der betreffenden Tagung, von der diese Entwicklung ausging, mag Glück im Sinne von Zufall gewesen sein (möglicherweise ging sie aber auch auf bestimmte wissenschaftliche Tätigkeiten oder Leistungen zurück); der dort gehaltene Vortrag und die anschließende Publikationstätigkeit zusammen mit dem Kollegen bzw. der der Kollegin sind aber wohl eher als eigene Entscheidungen und Leistungen zu sehen. Solche Aspekte werden jedoch nicht thematisiert. Offen bleibt auch, weshalb die/der Interviewte überhaupt zu der Tagung gefahren ist, wenn sie/er das eigentlich gar nicht wollte – dabei wird gerade diese Entscheidung am Ende der Sequenz als ausschlaggebend für die weitere Entwicklung dargestellt.

Ein typisches strukturelles Risiko für Kontingenz und damit ein zentrales Erfordernis für ‚glückliche Umstände‘ ist die Tatsache, dass es nur wenige verfügbare, d.h. zu besetzende Professuren gibt. Eine Juniorprofessur mit Tenure Track (einer Versteigungsoption) zu erlangen wird damit zu einem „Wunder“:

Und dann ist, also sind zwei Wunder passiert. Es gab zwei Tenure Track-Stellen, die gleichzeitig ausgeschrieben waren, beide in meinem Fach, beide mit einer super Ausstattung dabei. Und dann, durch Kombination von großem Glück und noch mehr Glück, habe ich gleichzeitig ein Angebot für beide bekommen (WG512, JP).

Angesichts der wenigen Professuren auf dem Stellenmarkt erscheint eine doppelte Zusage als „Kombination von großem Glück und noch mehr Glück“. Das eigene Können wird so zu etwas Selbstverständlichem gemacht und damit marginalisiert, der Zufall hingegen als „Wunder“ hervorgehoben. Im weiteren Verlauf dieser Sequenz wird Glück ganz direkt mit Zufall gleichgesetzt und als Voraussetzung dafür hervorgehoben, beruflich Wissenschaftler zu sein und zu bleiben:

Ja, beides [Glück und Können] ist halt unglaublich nötig. Ja, also natürlich ist Können notwendig irgendwie. Also jetzt, im Moment jetzt habe ich irgendwie zwei Angebote [zur Berufung] auf einmal, da denkt man, das kann kein Zufall sein, aber natürlich ist das Zufall (WG512, JP).

Damit der weitere Weg einen positiven Verlauf nimmt, wird auf Glück gehofft und sogar damit gerechnet, dass die Hoffnung wie durch ein Wunder erfüllt wird. Dieses Hoffen auf Glück wird expliziert, während das eigene Können narrativ nicht dargestellt wird; dabei haben diese Personen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn durchaus schon etliche vorzeigbare Erfolge erzielt. Dieser Umgang mit der Ungewissheit erweist sich in den Interviewdaten als typisch für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase; er charakterisiert die Erwartungshaltung in Bezug auf ihre berufliche Zukunft. Auch wenn die erfolgreich Berufenen auf ihre eigene akademische Karriere zurückblicken und aufgrund ihrer Position nun über die Werdegänge junger Akademikerinnen und Akademiker (mit-)entscheiden, betonen sie Können als Grundvoraussetzung, aber Glück als unerlässlichen Begleitfaktor; ohne Glück führen auch wissenschaftlich exzellente Leistungen nicht zur Berufung auf eine Professur. Die Aspirantinnen und Aspiranten, die sich noch auf dem Weg durch die Qualifikationsstufen von Promotion, Habilitation und Juniorprofessur befinden, betonen, sie hätten zwar ihr Können unter Beweis gestellt; dass sie überhaupt so weit gekommen seien, sei aber vorrangig ihrem Glück zuzuschreiben.⁶

Wenn man es bei dieser Definition beliebe, dass „Glück“ einfach die kommunikative Einordnung von (positiven) Zufällen in der eigenen Berufsbiographie ist, würde das allerdings zu kurz greifen. Denn damit würden viele weitere Aspekte von „Glück“ verdeckt, die in der Art und Weise erkennbar werden, wie die Interviewten dieses Konzept im Rahmen biographischer Rekonstruktionen verwenden.

3.3 Das Glück, eine Arbeit ausüben zu dürfen, die Spaß macht

Ein typischer thematischer Zusammenhang (jenseits von Zufall), in dem „Glück“ auftaucht, ist Begeisterung für die wissenschaftliche Tätigkeit. Im nachfolgend zitierten Ausschnitt beispielsweise bringt die interviewte wissenschaftliche Nachwuchskraft ihre Leidenschaft für die Forschung zum Ausdruck und betont Dankbarkeit für die Möglichkeit, diese Tätigkeit auszuüben:

⁶ Die Antworten auf die explizite Frage nach der Gewichtung von Können und Glück wie auch die Ausführungen über die gesamten Interviews hinweg legen nahe, dass Können und wissenschaftliche Leistung für das Gelingen akademischer Karrieren ebenso wichtig sind wie Glück oder nur graduell bedeutsamer. Dieser Befund ist im Licht von Sach- und Leistungszentrierung in der Wissenschaft reflexionsbedürftig; im Rahmen dieses Artikels kann darauf jedoch nicht näher eingegangen werden.

Ich mag Forschung. Ich mag forschen. Ich glaube, ja, es ist einfach eine Geschmacksache und ich habe Glück gehabt, muss ich sagen. Ich kann dankbar sein, ich mag forschen (WM 317, Nawi).

Die Möglichkeit zu forschen beschreibt diese/r Interviewte nicht als eine Voraussetzung oder Rendite eigener Leistung, sondern als biographisches, ganzheitliches, nicht nur berufliches Glück. Das wird hier noch verstärkt durch den expliziten Verweis auf Dankbarkeit, der diese Möglichkeit als eine Art Gunst rahmt, die der betreffenden Person von einer wie auch immer gearteten äußeren Instanz gewährt wird. Aber auch die anderen Befragten, selbst die professoralen, betonen in Schilderungen zentraler Karriereschritte und Statuspassagen immer wieder den Faktor „Glück“ als Chance, der eigenen Leidenschaft folgen zu können/dürfen ins Spiel, der ihre Karriere geformt habe.

Die hier angesprochene Begeisterung für wissenschaftliche Arbeit ist in den Interviews ein wiederkehrendes Thema. Dabei fällt auf, dass sie häufig mit dem Ausdruck „Spaß“ in Verbindung gebracht wird:

Ich bin Wissenschaftler/in geworden, weil ich neugierig bin, und das hat mir einfach Spaß gemacht ohne Ende [...] und das hat mich immer erfüllt, und ich kenne viele von den jungen Leuten jetzt, denen es einfach nur Spaß macht (HSB78, P).

Und wenn dann das Spaß macht, ist es halt ein intrinsisch wahnsinnig motivierender Job. [...] Ja, das macht einen Riesenhaufen Spaß, bis man da mal Karriere macht, ist mehr ein Muss des Systems, als dass man es darauf anlegt, weil um das weiterhin machen zu dürfen, muss man eben so von Qualifikationsschrift zu Qualifikationsschrift (GDP262, Nawi).

„Spaß“ erscheint in diesen Schilderungen als die zentrale Motivation für eine wissenschaftliche Tätigkeit. Hier zeigt sich, wie das etablierte meritokratische Wissenschaftsethos mystifiziert wird. Dabei zeigen die zitierten Ausschnitte, dass dieses Konzept verschiedene Bedeutungsaspekte enthält; neben Begeisterung wie im ersten Beispiel oder den hier explizit angesprochenen Aspekten Neugier und intrinsische Motivation verweist z.B. die Formulierung „das hat mich immer erfüllt“ auf eine Art Berufung. Spaß wird damit als eine ernstzunehmende Erklärungsstruktur für eine Karriere in diesem Bereich konstituiert, die nicht nur legitim und sagbar, sondern auch als solche vollkommen hinreichend ist („einfach (nur) Spaß“). Das unterstreicht auch der/die Sprecher/in im zuletzt zitierten Ausschnitt, indem er/sie diesen „Spaß“ explizit zu „Karriere“ in Beziehung setzt: Es geht in erster Linie darum, „das weiterhin machen zu dürfen“. Die Karriere als solche ist im Grunde nebensächlich, sie ist lediglich eine Notwendigkeit, um dieses Ziel zu erreichen, weil das vom System gefordert wird. Dies ist ein weiteres charakteristisches Motiv in den Narrationen der Aspirantinnen und Aspiranten: dass sie selbst es gar nicht „darauf anlegen“, Karriere zu machen, aber das System sie zwingt, den Karriereweg zu beschreiten, indem sie die einzelnen vorgesehenen Qualifikationsschritte nacheinander abarbeiten.

Mit der Darstellung eines primär lustbetonten und von Leidenschaft motivierten Arbeitens knüpfen die Aspirantinnen und Aspiranten an das Konstrukt von Wissen-

schaft als Berufung an, in der das individuelle Genie sich selbst verwirklicht. Sie bringen damit einen Umgang mit den Bedingungen einer wissenschaftlichen Laufbahn zum Ausdruck, die geprägt ist von Sich-treiben-Lassen und getragen von einer Form der Zuversicht, die auf perspektivische Reflexionen und damit auch auf Zukunftssorgen verzichtet. Dieser Umgang wirkt zum Teil optimistisch und zuversichtlich, wird zum Teil aber auch als von unvermeidlichen Sachzwängen angetrieben erkennbar:

Begeisterung muss einer haben. Ich muss Spaß an der Arbeit haben, das muss eigentlich mein Ding sein, das ist erst mal, wo ich Challenge empfinde, wo der Adrenalinfaktor reinkommt. Ich arbeite jetzt nicht unter Scheißbedingungen, um in fünf Jahren was zu werden, es muss mir ja jetzt hier und heute, was ich mache, Spaß machen (PJ164, P).

In diesem Zitat wird eine Haltung besonders deutlich, die auch schon in früheren Zitaten anklingt: dass neben der Leidenschaft für die Sache die Karriere als solche im Grunde nebensächlich ist. Deutlicher als vorher zeigt sich hier auch, dass die Leidenschaft als Motor für Weiterqualifizierung ein Muss ist, um diese Arbeit weiter ausüben zu dürfen. Glück ist es, dieses Wohlbefinden, das durch die Forschungstätigkeit ausgelöst wird, weiterhin und/oder wieder erleben zu dürfen; dies schließt insbesondere an die oben genannte Sinnprovinz von *happiness* und *well-being* an. Zugleich geht es nicht nur um eine bezahlte Arbeit, die durch bürokratische Strukturen und einen Arbeitsvertrag abgesichert ist, sondern um einen ganzheitlichen Lebensentwurf, nach dem sich Glück in der Neugier und dem Streben nach Antworten realisiert. Wenn diese Neugier und die damit verbundene Forschungsidentität sich im Idealfall auch in einer entsprechenden Berufsbiographie realisiert, ist dies ein grundsätzliches Glück, das die betreffende Person privilegiert und von anderen abhebt. Grundsätzlich ist es ein Privileg, eine Arbeit ausüben zu können, die so viel Spaß bereitet („um das weiterhin machen zu dürfen“). Das Glück besteht darin, „glücklich sein zu dürfen“ (Mitscherlich-Schönherr 2011: 75).

Die/der hier interviewte Professor/in geht im Zusammenhang mit wissenschaftlicher Nachwuchsförderung auf die schwierigen Bedingungen ein, unter denen der Nachwuchs sich beweisen muss. Auch hier werden „Begeisterung“ und „Spaß an der Arbeit“ als zentrale Motive hervorgehoben. Allerdings erscheinen sie hier eher als eine Notwendigkeit, denn die besondere Freude an dieser erfüllenden Tätigkeit („Spaß“) kompensiert in gewisser Weise die schlechten Bedingungen und die unsicheren Zukunftsaussichten: Das Positive an der gegenwärtigen Situation entschädigt für die Ungewissheit bzw. dient als Motivation, um diese überhaupt in Kauf zu nehmen. Hier wird der „Leidenschaft für die Forschung“ sehr deutlich auch eine ausgleichende Funktion zugeschrieben: Das Glückserleben ist nicht mehr (nur) als Selbstzweck relevant, sondern als Kompensation für die schlechten strukturellen Bedingungen.

Zusammenfassend lassen sich die hier geschilderten Beobachtungen in der Weise deuten, dass die Interviewten das Konzept „Glück“ unter anderem nutzen, um ihren eigenen akademischen Werdegang als eine idealtypische Wissenschaftsbiographie zu konstruieren, die geprägt ist von der Leidenschaft für Forschung: „Spaß“ bildet dabei die zentrale Motivation, und „Glück“ beschreibt die zentrale Gelegenheitsstruktur –

nicht im Sinne individueller Konzepte, sondern bezogen auf Wissenschaft als Identitätswurf. Mit dieser biographischen Konstruktion knüpfen die Aspirantinnen und Aspiranten an die meritokratische „illusio“ im Sinne Bourdieus an und markieren dadurch ihre Zugehörigkeit. Damit legitimieren sie wiederum, dass und warum sie trotz aller (vorrangig strukturellen) Ungewissheiten ihre wissenschaftliche Laufbahn weiter verfolgen. Denn wie sich aus den Selbstdarstellungen der Expertinnen und Experten ableiten lässt, verspricht die idealtypische Selbstdarstellung als leidenschaftliche/r Wissenschaftler/in durchaus Erfolg. So betont beispielsweise Reichertz (2003) die Chance auf eine Professur verlange „ein gewisses Maß an Intelligenz, eine große Menge Sitzfleisch und viel Arbeitsbereitschaft [...], gepaart mit Ehrgeiz und Ehrerbietung“ (ebd.: 359). Dies suggeriert einen gewissen Einfluss darauf, ob die Laufbahn tatsächlich zur Berufung auf eine Professur führen wird. Angesichts der Abhängigkeit von unberechenbaren Personen ist dieser Einfluss jedoch selbst dann verschwindend gering, wenn zufällig und glücklicherweise eine passende Professur zu besetzen ist.

3.4 Das Glück, gefördert zu werden

Eine Voraussetzung für den Verbleib in der universitären Forschung ist, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bestimmte Karriereschritte absolvieren, die „das System“ verlangt. Dafür ist es u.a. wichtig, ein gutes Verhältnis zum/zur professoralen Vorgesetzten zu haben und von diesem/dieser gefördert zu werden. Dies bezeichnen die Interviewten ebenfalls als Glück:

Also ich habe halt echt das Glück, dass XXX [=: Name Betreuer/in] mir da ziemlich freie Hand lässt, ich kann da meine Sachen selber organisieren, die laufen auch, ich glaube, sonst würde sie/er da auch irgendwie einschreiten (WD188, Nawi).

Wenn sie „Glück haben“, bietet die/der Vorgesetzte den Nachwuchswissenschaftlern eine institutionelle Struktur, die ihnen wissenschaftliche Freiheit und Selbstverwirklichung (und somit auch „Spaß“) ermöglicht. Dass sie ein solches Verhältnis zu ihren professoralen Vorgesetzten bzw. Betreuern als Glücksfall ansehen, hängt sicherlich auch mit deren zentraler Bedeutung für die eigene Karriere zusammen: Wie sich auch in diesem Zitat andeutet, bestimmt das Urteil der Vorgesetzten über die Leistung des Nachwuchses, welche Freiheiten sie diesem zugestehen. Darüber hinaus können die Vorgesetzten gegebenenfalls auch weitere berufsrelevante Kontakte stiften und wertvolle Karrieretipps geben. In diesem Sinne fungieren sie als Zugangspunkte zum Wissenschaftssystem und sind für Nachwuchswissenschaftler wahrscheinlich die wichtigste Ressource. Das betrifft z.B. die Frage des Publizierens, die für die akademische Karriere sehr wichtig ist:

Und, naja, dieser Auswahlprozess in den internationalen Spitzen-Journals ist so hart und so unberechenbar. Ich hatte jetzt sehr großes Glück und einen großen Erfolg in diesem Jahr. Ich habe in unserem besten, wichtigsten Journal mit meinem Doktorvater und einem Kollegen was veröffentlichen können (WA99, Nawi).

Vergleicht man die beiden letzten Beispiele miteinander, zeigt sich eine wichtige Gemeinsamkeit. In beiden Fällen wird ein einzelner, in einem weiten Sinne situativer Aspekt als Glück definiert: im ersten Fall das gute Verhältnis zum Betreuer/Chef (und die positiven Folgen), im zweiten Fall die Möglichkeit, in einem hoch angesehenen Organ zu publizieren. In beiden Fällen wird dieses Glück nicht (zumindest auch) der eigenen Leistung zugerechnet, obwohl diese im ersten Beispiel sogar angesprochen wird (die eigenen Sachen „laufen“) und im zweiten nahe liegt (es ist zumindest anzunehmen, dass ein Artikel, den ein so renommiertes Journal annimmt, nicht schlecht sein kann). Es wird auch nicht einer anderen Person zugerechnet – hier: der/dem Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden –, was im ersten Fall ebenfalls nahe läge und im zweiten zumindest möglich wäre. „Glück“ wird hier also in einer ‚kleineren‘, konkreteren, auf persönliche Förderung von Mentorinnen oder Mentoren bezogene Spielart des allgemeineren Konzepts „zur richtigen Zeit am richtigen Ort Sein“ verwendet.

4. Zusammenfassung: Glück als biographischer Topos

Der Beitrag hat gezeigt, dass „Glück“ in den Berichten und Schilderungen zwar vorrangig in der Grundbedeutung von Zufall oder dem englischen Begriff „hazard“ erscheint, zur Erklärung des Unerklärlichen und nicht Beeinflussbaren. Es gibt aber weitere thematische Facetten, die in diesem Kontext regelmäßig mit Glück in Verbindung gebracht werden: das Glück, Spaß haben zu dürfen, und das Glück, gefördert zu werden. Die Analyse von Facetten des kommunikativen Einsatzes von Glück als biographischem Topos legt nahe, dass es unzureichend ist, „Glück“ im biographischen Selbstentwurf von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einfach mit „Zufall“ gleichzusetzen.

Die empirisch identifizierten Kategorien Glück als Zufall, Glück als Spaß und Glück als Förderung legen für den strukturierenden Einfluss von Verwaltung auf Selbstentwürfe von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern folgende Befunde nahe:

Der Topos Glück erscheint – bezogen auf wissenschaftliche Laufbahnen – in engem Zusammenhang mit Spaß und Forschungsleidenschaft, die offenbar nach Ansicht der Akteure durch irgendeinen Zufall zu etwas Karriereförderlichem führen. Die Kategorie des Zufalls ist dabei jedoch weitgehend unspezifisch und auf berufliche Laufbahnen insgesamt generalisierbar; Garantien und berechenbare Werdegänge sind auch in anderen Arbeitsbereichen äußerst selten. Mit Glück als Spaß wird auch die Möglichkeit, überhaupt als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler arbeiten zu dürfen, zur Darstellung gebracht. In dieser Dimension des Topos realisiert sich semantisch der *Glaube*⁷ an die Gültigkeit von primären, legitimen und damit anerkannten wissenschaftlichen Tugenden: Spaß an der Forschung, Leidenschaft für ein Thema und Sach- statt Personenbezogenheit. Glück wertet dabei Können und Leistung nicht ab, vielmehr ergänzt es sie dort, wo Zufall und Risiko für einen akademischen Werdegang zum Hindernis zu werden drohen. Indem dieser Topos aber zugleich strategische Bemühungen verdeckt, rückt er in einen engen Zusammenhang mit einem konservativen, wenig unternehmerischen Wissenschaftsethos in dem Sinne, dass er zu

7 Und damit nicht das Vertrauen! Vertrauen erfordert Gründe, die Vertrauen rechtfertigen könnten; Glaube kommt ohne Beweise für seine Berechtigung aus (vgl. Deutsch 1976).

dessen Konstruktion und Aktualisierung beiträgt. Indirekt werden so strategische Karrierebemühungen, die nicht auf Zufall basieren, negiert oder bleiben unausgesprochen. Damit sind zum einen entsprechende Bemühungen als ein Aspekt von Kompetenz im wissenschaftlichen Bereich athematisch; zum anderen wird strategisches Handeln durch die Zuschreibung auf Glück semantisch verdeckt. Von Glück zu sprechen ist legitimer und anerkannter, als über Kalkül zu berichten. Denn Strategie, eine Reflexion der eigenen bisherigen, gegenwärtigen und zukünftigen Laufbahn – nicht eines Forschungsgegenstands – und damit die aktive Steuerung der eigenen Berufsbiographie sind nach dem konservativen akademischen Ethos nachrangig, nicht sagbar und in Abwehr unternehmerischer (Selbst-)Steuerung auch nicht anerkannt. Entsprechend blenden akademische Aspirantinnen und Aspiranten auch die Bedeutung von „Können“ im Sinne eines strategischen Vorgehens zugunsten der Betonung wissenschaftlicher Leidenschaft weitgehend aus und thematisieren karrierestrategische Aspekte eher mithilfe der Glückssemantik. Der Verweis auf Glück fungiert offenbar als Ersatz für Verweise auf strategisches Vorgehen, aber auch für eine verlässliche Förderung und Planung der Karriere innerhalb der Strukturen der Organisation. Es ist zu vermuten, dass Aspirantinnen und Aspiranten dieses Wissenschaftsethos deshalb vorrangig bedienen, weil es angesichts der erheblichen Bedeutung etablierter habitueller Spielregeln der Professorenschaft für ihre Chance auf Anerkennung und somit auf eine Berufung zentral relevant ist.

In unmittelbarem Zusammenhang mit dem vorgenannten Befund werden als karriererelevante Glücksfaktoren in der Profibürokratie von Universitäten protezierende Professorinnen und Professoren genannt, und zwar als individuelle Akteure und als Verbündete in einer engen dyadischen Konstellation; als Kollektivakteure und Repräsentanten des Systems Wissenschaft oder der Organisation Universität werden sie hingegen nicht thematisiert. Damit werden das berauschte Sein im Sinne Webers und die „illusio“ des meritokratischen Prinzips an Universitäten im Sinne Bourdieus zur Darstellung gebracht und damit reaktualisiert. Zugleich wird die geringe Bedeutung der zentral verwaltenden Einheit von Universität betont. Nicht die formale, zentrale Verwaltung verwaltet Biographien, sondern die inhaltliche, dezentrale (Selbst-)Verwaltung durch die Professorenschaft strukturiert mit ihren habituellen Anforderungen an die wissenschaftliche Gemeinschaft und ihren Nachwuchs die biographischen Selbstentwürfe.

Die massive kommunikative Verwendung von „Glück“ kann als Ausdruck der Unberechenbarkeit und Personenabhängigkeit gesehen werden, die für Universität als Expertenorganisation im Spannungsfeld zwischen konservativem, meritokratischem Prinzip einerseits und unternehmerischem Wandel andererseits konstitutiv ist. „Glück“ erweist sich aber nicht nur als Darstellung von Zufall oder schicksalhafte Fügung, sondern auch als eine feldtypische Darstellungsweise wissenschaftlicher Biographien im Sinne eines Wohlbefindens oder ganzheitlichen Lebensglücks, die überbrückt und integriert, was unkontrollierbar oder unerwünscht ist – und das geht über Glück als Synonym für Zufall deutlich hinaus.

Für die Biographie-, die Wissenschafts- und Hochschul- sowie die Arbeits- und Organisationsforschung ergibt sich aus diesem Befund ein weiterführender Forschungsbedarf, z.B. zu möglichen Unterschieden in der berufsbiographischen Einordnung von Glück in anderen Organisationsformen. Der Beitrag kann gleichwohl nur eine Annäherung an diesen Konnex sein, denn eine analytisch erforderliche Oszillati-

on zwischen der Mikroebene der Akteure und der Mesoebene der Organisation, die beide Ebenen in ihren Interdependenzen verbindet, ist im begrenzten Rahmen eines Aufsatzes nur ansatzweise zu leisten.

LITERATUR

- Aulenbacher, Brigitte, Kristina Binner, Birgit Riegraf und Lena Weber (2015): Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland und Österreich, Großbritannien und Schweden. In: Caren Kunze und Alessandra Rusconi (Hg.): Beiträge zur Hochschulforschung 2/2015, 22-39.
- Beaufäys, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.
<https://doi.org/10.14361/9783839401576>
- Beaufäys, Sandra (2006): „... weil die anderen sagen, dass man ein guter Historiker ist.“ Leistung, Anerkennung und Geschlecht im wissenschaftlichen Feld. In: Wolfgang Vögele und Gerhard Kruij (Hg.): Schatten der Differenz. Das Paradigma der Anerkennung und die Realität gesellschaftlicher Konflikte, Hamburg, 171-180.
- Beaufäys, Sandra und Beate Kraus (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In: Angelika Wetterer und Regine Gildemeister (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen, Münster, 76-98.
- Bellebaum, Alfred (Hg.) (1994): Vom Guten Leben. Glücksvorstellungen in Hochkulturen. Berlin.
- Bellebaum, Alfred und Robert Hettlage (2010): Glück hat viele Gesichter. Annäherungen an eine gekonnte Lebensführung. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92533-2>
- Bogumil, Jörg, Martin Burgi, Rolf Heinze, Sascha Gerber, Ilse-Dore Gräf, Linda Jochheim, Maren Schickentanz und Manfred Wannöffel (2013): Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin.
<https://doi.org/10.5771/9783845269825>
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/M.
- Braun, Hans (2004): Glückserfahrungen: Kulturelles Erbe und wissenschaftliches Interesse. In: Alfred Bellebaum und Hans Braun (Hg.): Quellen des Glücks – Glück als Lebenskunst. Würzburg, 9-22.
- Braun, Hans (2010): Empirische Glücksforschung. Ein schwieriges Unterfangen. In: Alfred Bellebaum und Robert Hettlage (Hg.): Glück hat viele Gesichter. Annäherungen an eine gekonnte Lebensführung. Wiesbaden, 449-462.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-92533-2_20
- Briedis, Kolja, Steffen Jaksztat, Julia Schneider, Anke Schwarzer und Mathias Winde (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. HIS: Projektbericht, Hannover.
- Briedis, Kolja, Steffen Jaksztat, Nora Preßler, Ramona Schürmann und Anke Schwarzer (2014): Berufswunsch Wissenschaft?. HIS: Forum Hochschule, Hannover.
- Cohen, Michael D., James G. March und Johan P. Olsen (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: Administrative Science Quarterly, 1-25.
<https://doi.org/10.2307/2392088>
- Engler, Steffanie (2001): „In Einsamkeit und Freiheit?“. Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.
- Funken, Christiane, Sinje Hörlin und Jan-Christoph Rogge (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft. Frankfurt/M/New York.

- Graf, Angela (2016): Leistung, Zufall oder Herkunft? Die Karrierewege der deutschen Wissenschaftselite. In: Julia Reuter, Oliver Berli und Manuela Tischler (Hg.): *Wissenschaftliche Karriere als Hasard*. Frankfurt/M., 157-184.
- Hettlage, Robert (2015): *Das Prinzip Glück*. Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-08013-6>
- Hörisch, Jochen (2011): Glück im Deutschen. In: Dieter Thomä, Christoph Henning und Olivia Mitscherlich-Schönherr (Hg.): *Glück. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Berlin/Heidelberg, 13-14. https://doi.org/10.1007/978-3-476-00372-0_4
- Hüther, Otto und Georg Krücken (2016): *Hochschulen – Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*, Wiesbaden.
- Kahlert, Heike (2013): *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto.
- Kehm, Barbara M. (Hg.) (2008): *Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand*, Frankfurt/M.
- Kehm, Barbara M. (2012): *Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? - Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule‘*. In: Uwe Wilkesmann und Christian J. Schmid (Hg.): *Hochschule als Organisation*, Wiesbaden, 17-25.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9_1
- Kieser, Alfred und Peter Walgenbach (2010): *Organisation*. Stuttgart.
- Krais, Beate (Hg.) (2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/M.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.
- Lange-Vester, Andrea und Christel Teiwes-Kügler (2013): *Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*. Opladen.
- Matthies, Hildegard (2005): „Entrepreneurshipping“ in unvollkommenen Märkten – Das Beispiel Wissenschaft. In: Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. Münster. 149-179.
- Matthies, Hildegard (2015): Die Responsivität wissenschaftlicher Karrieren. In: Hildegard Matthies, Dagmar Simon und Marc Torka (Hg.): *Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik*. Bielefeld, 177-208.
<https://doi.org/10.14361/9783839432983-005>
- Minssen, Heiner (2016.): *Karriere in der Wissenschaft. Ohne Zuversicht geht es nicht*. In: Julia Reuter, Oliver Berli und Manuela Tischler (Hg.): *Wissenschaftliche Karriere als Hazard*, Frankfurt/M. 265-290.
- Mintzberg, Henry (1979): *The Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research*, New Jersey.
- Mitscherlich-Schönherr, Olivia (2011): Glück, Schicksal, Zufall. Das Glück haben, glücklich zu sein. In: Dieter Thomä, Christoph Henning und Olivia Mitscherlich-Schönherr (Hg.): *Glück. Ein interdisziplinäres Handbuch*, Berlin/Heidelberg, 75-83.
https://doi.org/10.1007/978-3-476-00372-0_18
- Pfadenhauer, Michaela (2007): *Das Experteninterview: ein Gespräch auf gleicher Augenhöhe*. In: Renate Buber und Hartmut Holzmüller (Hg.): *Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen*. Wiesbaden, 449-461.
https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9258-1_28
- Reichertz, Jo (2003): *Erfolgreich Sozialwissenschaft betreiben*. In: Ronald Hitzler und Michaela Pfadenhauer (Hg.): *Karrierpolitik Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen, 355-370.
- Reuter, Julia, Oliver Berli und Manuela Tischler (Hg.) (2016): *Wissenschaftliche Karriere als Hasard*. Frankfurt/M.

- Riegraf, Birgit, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter und Ursula Müller (Hg.) (2010): Gender Change in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92501-1>
- Riegraf, Birgit und Lena Weber (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. in: Andrea Löther et al. (Hg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel. Leverkusen (cews. Beiträge 6), 74-86.
- Strauss, Anselm (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung. München.
- Strauss, Anselm und Juliet M. Corbin (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.
- Torka, Marc (2015): Responsivität als analytisches Konzept. In: Hildegard Matthies, Dagmar Simon und Marc Torka (Hg.): Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik. Bielefeld, 17-49. <https://doi.org/10.14361/9783839432983-001>
- Weber, Max (1921): Wissenschaft als Beruf. München, Leipzig.
- Weick, Karl E. (1985): Der Prozess des Organisierens. Frankfurt/M.
- Wilkesmann, Uwe und Christian J. Schmid (Hg.) (2012): Hochschule als Organisation. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9>
- Witzel, Andreas und Herwig Reiter (2012): The Problem-centred Interview. London. <https://doi.org/10.4135/9781446288030>

Zusammenfassung

(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verweisen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Laufbahn häufig auf Glück. Diese empirische Beobachtung aus einem Forschungsprojekt greift der Beitrag auf und fragt nach dem Warum. Er zeigt, ausgehend von der empirischen Verwendung des Begriffs Glück, wie die im Projekt Befragten die Entwicklung ihrer Laufbahn als biographische Folge eines Einflusses durch die Universität und die Professorenschaft einordnen. Die Analyse von Facetten des kommunikativen Einsatzes von Glück als biographischem Topos legt offen, dass es – entgegen der etablierten Interpretation von Webers „hasard“ als Zufall – unzureichend ist, „Glück“ in seinen verschiedenen kommunikativen Verwendungen in biographischen Selbstentwürfen von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausschließlich mit „Zufall“ gleichzusetzen. Vielmehr muss die Nutzung dieses Topos als Ausdruck der Unberechenbarkeit und Personenabhängigkeit gesehen werden, die für die Universität als Expertenorganisation im Spannungsfeld zwischen konservativem, meritokratischem Prinzip einerseits und unternehmerischem Wandel andererseits konstitutiv ist.