

Neuantrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf Gewährung einer Sachbeihilfe:  
Wissenschaftliches Netzwerk – Erstantrag der Antragstellerin

# **Ausstieg aus der Wissenschaft**

## Netzwerk zu Ausstiegsprozessen im akademischen Kontext

**Antragstellerin**

Dr. Svea Korff

Stiftung Universität Hildesheim  
Forschungscluster | Hochschule und Bildung  
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und  
Institut für Erziehungswissenschaft – Abteilung  
Allgemeine Erziehungswissenschaft  
Universitätsplatz 1, 31141 Hildesheim

Tel.: +49 (0)5121 - 883 11750 (Fax: 11751)

E-Mail: [svea.korff@uni-hildesheim.de](mailto:svea.korff@uni-hildesheim.de)

## Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext

### Inhaltsverzeichnis

1	Stand der Forschung und eigene Vorarbeiten.....	1
1.1	Thematik des Netzwerkes einschließlich ihrer Einordnung in die aktuelle wissenschaftliche Diskussion .....	1
1.1.1	<i>Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext – Forschungsstand</i> .....	1
1.1.2	<i>Theoretische Modelle zum Ausstieg</i> .....	4
1.1.3	<i>Forschungsdiesiderata und Perspektiven des Netzwerkes auf Ausstiegsprozesse</i> .....	5
1.2	Projektbezogene Publikationen aus dem Kreis der Netzwerkmitglieder .....	6
2	Ziele und Arbeitsprogramm .....	7
2.1	Voraussichtliche Gesamtdauer des Netzwerkes .....	7
2.1.1	<i>Kurzfristige und langfristige Ziele des Netzwerkes</i> .....	7
2.1.2	<i>Disziplinäre Verankerung der Erkenntnisse</i> .....	8
2.2	Vorgesehene Anzahl der Arbeitstreffen und deren Inhalte .....	9
2.3	Angestrebtes Ergebnis des Netzwerkes.....	11
2.4	Vorgesehene Mitglieder des wissenschaftlichen Netzwerkes und Gäste.....	12
2.4.1	<i>Mitglieder des Netzwerkes</i> .....	12
2.4.2	<i>Gastreferent/-innen</i> .....	14
2.5	Weitere Angaben.....	14
3	Beantragte Mittel .....	15
3.1	Reise- und Aufenthaltskosten.....	15
3.2	Koordination des Netzwerkes.....	15
3.3	Publikationsmittel .....	15
3.4	Sonstiges .....	15
4	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, mit denen in den letzten drei Jahren wissenschaftlich zusammengearbeitet wurde.....	15
5	Ergänzende Erklärungen .....	15
5.1	Antrag an anderer Stelle .....	15
5.2	Regeln guter wissenschaftlicher Praxis .....	15
5.3	Publikations- und Literaturverzeichnisse.....	15
6	Unterschrift.....	15
	Anlagen.....	18
	Lebensläufe der Netzwerkmitglieder .....	18
	Forschungsprojekte der Netzwerkmitglieder.....	18
	Literaturverzeichnis.....	22
	Unveröffentlichte Publikationen – Nachweise.....	27

## 1 Stand der Forschung und eigene Vorarbeiten

### 1.1 Thematik des Netzwerkes einschließlich ihrer Einordnung in die aktuelle wissenschaftliche Diskussion

#### 1.1.1 *Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext – Forschungsstand*

**Wer sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheidet**, sieht sich i. d. R. mit langen Qualifizierungsphasen unter Bedingungen befristeter und z. T. auch teilzeitiger Beschäftigung, langer Abhängigkeit von Vorgesetzten, der Einwerbung von Drittmitteln zur Sicherung der eigenen Stelle, Mobilitätsanforderungen (i. d. R. mindestens ein Universitätswechsel nach der Promotion) sowie – bei derzeitiger jährlicher Neuberufung auf knapp 700 freie Professuren (vgl. BuWiN 2013: 31) – einem hohen Risiko konfrontiert, nach einer langen Qualifizierungsphase keinen Ruf auf eine Professur zu erhalten (dazu auch Kahlert 2012; Briedis et al. 2014, Metz-Göckel et al. 2010, 2016). Angesichts dieser Optionen bildet der **Ausstieg aus der Wissenschaft, nicht überraschend, eine weitere Option**. Allerdings möchte nicht jeder Promovierende auch in der Wissenschaft bleiben. Von den Promovierenden strebt entsprechend die Mehrheit eine Karriere außerhalb der Wissenschaft an (67%, vgl. Schürmann/Sembritzki 2017). Das liegt u. a. darin begründet, dass die Promotion zwar in Deutschland für die wissenschaftliche Laufbahn eine notwendige Voraussetzung ist, aber nicht ausschließlich für den wissenschaftlichen Bereich qualifiziert, wie es in England, Frankreich oder den USA der Fall ist. Auch außerhalb der akademischen Wissenschaft gilt die Promotion in Deutschland als Türöffner für attraktive Positionen und eine attraktive Bezahlung. Nur ein Drittel strebt zu Beginn der Promotion überhaupt eine wissenschaftliche Laufbahn an. Ist der Ausstieg aus der Wissenschaft demnach kein Problem? Wenn man ein weiteres Ergebnis der Studie „Wissenschaft mit Familie?“ von Schürmann und Sembritzki (2017) hinzu zieht, stellt sich Situation komplizierter dar: Der Anteil der Promovierenden, die zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit eine Laufbahn innerhalb des Wissenschaftssystems anstrebten und sich im Verlaufe der Beschäftigung für den Ausstieg entschieden haben (Drop-Outs), ist fast doppelt so groß wie der Anteil derjenigen mit umgekehrter beruflicher Zielrichtung (20% zu 12%). Hier deuten sich bereits Selektions- und „Abschreckungsprozesse“ an, die die Entscheidungen von Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich günstig oder ungünstig beeinflussen können. Das zeigt sich noch deutlicher, wenn man die übrigen Befunde der Hochschulforschung zum Ausstieg aus der Wissenschaft berücksichtigt.

**Individuelle Lebensführung, Lebensziele und -wünsche** spielen eine nicht unerhebliche Rolle, um die karriereinhärenten Risikofaktoren und die Langfristigkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn abzuwägen. Hier zeichnet sich eine nachhaltig wirkende gravierende **Geschlechterungleichheit** ab: trotz gleicher Bildung und beruflicher Ambition sehen Frauen häufiger als Männer von ihren bisherigen Zielen und beruflichen Bestrebungen ab. Erklärungsversuche für das ‚akademische Frauensterben‘ zwischen den Karrierestufen fokussieren auf ‚die gläserne Decke‘ (vgl. Metz-Göckel et al. 2014; Wippermann 2010; Thaler 2006), den Kinderwunsch und die damit verbundene Re-Traditionalisierungsfalle für hoch qualifizierte Frauen (vgl. Rüling 2007; Rusconi 2013, dazu auch Hess et al. 2011; Bathmann et al. 2011) sowie die Argumentation, dass Frauen Führungspositionen meiden bzw. gar nicht erst anstreben (vgl. Allmendinger 2011; Abele 2013: 54; Dautzenberg et al. 2013). Hinter diesen Erklärungsversuchen verbergen sich bestehende Geschlechtersegregationen (vgl. Matthies/Zimmermann 2010, Hinz/Schübel 2001). Ein auf das Wissenschaftssystem rekurreres Bild wird mit dem Phänomen der ‚leaky pipeline‘

gezeichnet. Diese Metapher macht deutlich, dass der Grund für das Aussteigen der Frauen nicht individuell begründet liegt, sondern in den Strukturen des Wissenschaftssystems zu suchen ist. Zu diesem Ergebnis kommt auch Lind, indem sie postuliert, dass die Unterrepräsentanz von Frauen auf die Strukturen in der Wissenschaft zurück zu führen ist (vgl. Lind 2007: 68). Es ist jedoch hinreichend bekannt, dass Organisationen vergeschlechtlichte Räume sind und Handlungsspielräume freisetzen, die von Männern und Frauen unterschiedlich genutzt werden (können) und unterschiedlich auf die weiteren Karrierewege wirken (vgl. Acker 1990, 1998; Bauschke-Urban et al. 2010; Abele 2013; Allmendinger et al. 2004; Baader 2015; Beaufaÿs 2007; Böhringer/Korff 2017).

Bislang wurde vor allem der Aufstieg und Verbleib in der Wissenschaft (unter geschlechtertheoretischer Perspektive) untersucht, wie die oben aufgeführten Ansätze zeigen. **Auf den Ausstieg und die begünstigenden Faktoren wurde in der Vergangenheit wenig fokussiert.**

Unter **ökonomischen Gesichtspunkten** ist dies eine Leerstelle. In den wissenschaftlichen Nachwuchs wurde in der Vergangenheit viel investiert. Diese Investitionen gehen jedoch verloren, wenn sich die Nachwuchswissenschaftler/-innen gegen die Wissenschaft entscheiden. Das trifft ebenso auf die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu. Entsprechend unterstreicht die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), dass es „kaum zu ermessen [sei], wie viel wissenschaftliches Potenzial ungenutzt bleibt, weil die Strukturen im deutschen Wissenschaftssystem noch immer so ausgestaltet sind, dass es für Wissenschaftlerinnen schwierig oder unattraktiv ist, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen.“ (DFG 2015). Welche Prozesse begünstigen also die Entscheidungen gegen die Wissenschaft und wie kann das Wissenschaftssystem auf die Ausgeschiedenen reagieren?

„[I]ntent to leave had the largest direct influence on dropout“ (Bean 1982: 312f.) belegte Bean bereits 1982 in einer Untersuchung zum Studienabbruch. Für **Abbruchgedanken** von Promovierenden ist dabei weniger entscheidend, was sie mitbringen als was mit ihnen passiert, nachdem sie begonnen haben, an einem Promotionsvorhaben zu arbeiten. Wie die Ergebnisse der Studie von Korff (2015) zeigen, sind die Gründe für einen potenziellen Abbruch vor allem mit den vorhandenen Strukturen innerhalb der strukturierten Promotionsprogramme verbunden. Es gilt jedoch, die vorherrschende Kultur – siehe Tabuisierung von Abbruchgedanken (Korff 2017) – ebenso wie die Prozesse während der Promotionsphase in den Blick zu nehmen. Abbruchgedanken stellen dabei die „kritische Reflexion“ der Gesamtsituation dar. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass dieses Thema unter den Promovierenden vermieden wird bzw. eben kein Thema sein darf, weil es ein **Tabuthema** ist. Die gegenstandsbezogene Betrachtung von Abbruchgedanken als ein Tabuthema unterstützt die Befunde des ‚klammheimlichen‘ Ausscheidens, dem ‚Abbruch in aller Stille‘ (Franz 2017), und die Erkenntnis, dass es sich bei Promotionsabbrüchen um ein „invisible problem“ (Ali/Kohun 2006: 22) handelt. Andererseits stellt sich die Frage, ob ein solches Ausscheiden aus strukturierten Promotionsprogrammen überhaupt noch möglich ist? Im Kontext der Programme entsteht schon beim Zugang und durch die Output-Orientierung eine ganz bestimmte Dynamik, die es den Promovierenden nicht mehr erlaubt, einen Abbruch überhaupt in Betracht zu ziehen oder „ehrlich“ damit umzugehen (Korff 2015). Dies ist gerade dann eine schwierige Dynamik, wenn der (potenzielle) Abbruch kein Scheitern (Junge/Lechner 2004), sondern z. B. eine Umorientierung der Berufs- oder Lebensperspektive darstellt, weil attraktivere Alternativen von den Betroffenen genutzt werden. Bislang ist jedoch kein Konzept in den Strukturen der Promotionsprogramme verankert, welches die Begleitung eines Ausstiegsprozesses berücksichtigt.

Die Studie von Franz (2017) zeigt dann, dass es sich bei **Abbrüchen von Promotionsvorhaben** um das Ergebnis eines kontinuierlichen und langwierigen Entscheidungs- und Abwägungsprozesses der Doktorand/-innen handelt, welcher mit einem **sukzessiven Rückzug aus dem wissenschaftlichen Feld** verbunden ist. Im Abbruchverlauf spielen Bearbeitungs- und Betreuungsprobleme, kritische Ereignisse, die das Wissenschafts- und Selbstbild der Befragten in Frage stellen, Ereignisse des institutionellen Zwangs, der wissenschaftlichen Desintegration bzw. Isolation und der beruflichen Neuorientierung sowie Ereignisse in Bezug auf Gesundheit, Partnerschaft und die Familie eine Rolle. Wenn die berufliche Neuorientierung aus Sicht der Befragten abgeschlossen ist oder auch akute institutionelle Zwänge wie z. B. die Kündigung des Vertrags auftreten, erfolgt oftmals die Manifestation des Abbruchs in aller Stille. Obgleich nicht jede/r Doktorand/in aktiv eine wissenschaftliche Karriere plant, spielen die kennengelernte Struktur des wissenschaftlichen Feldes und die damit zusammenhängende wissenschaftliche Praxis signifikanter Akteur/-innen für die Bearbeitung kritische Ereignisse in allen untersuchten Fällen eine Rolle im Abbruchprozess. Hierzu zählen Ereignisse in Bezug auf Mechanismen der Anerkennung wissenschaftlicher Ergebnisse ebenso wie Ereignisse, welche mit prekären Beschäftigungsbedingungen in der Promotionsphase und unsicheren beruflichen Perspektiven in der Wissenschaft in Verbindung stehen, wodurch der Abbruch eines Promotionsvorhabens durchaus als Ausstieg aus der Wissenschaft verstanden werden kann. Gerade Doktorand/-innen, die sich jedoch eine wissenschaftliche Karriere vorstellen können oder diese aktiv planen, halten dabei trotz hohem Arbeitsaufkommen, Betreuungsproblemen, ausbleibender Anerkennung und zum Teil sogar gesundheitlicher Belastung über lange Zeit an ihrem Vorhaben fest, bis sie sich zum Abbruch entscheiden. Das Interesse an einem Verbleib im wissenschaftlichen Feld nimmt bis zum tatsächlichen Ausstieg ab.

Die **aktuellen Entwicklungen des Wissenschaftssystems** haben zudem weitreichende Auswirkungen auch auf die Postdoc-Phase. Hochschulpolitisches Ziel dieser Entwicklungen war es, durch den Bologna-Prozess, die Exzellenzinitiative, die W-Besoldung, die Einführung der Juniorprofessur etc. den Wissenschaftsstandort Deutschland in Bezug auf Exzellenz, Innovationsfähigkeit und Internationalität im internationalen Wettbewerb zu stärken. Zudem wurden die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses genauso wie die der Professor/-innen stärker mit Erfolgs- bzw. Leistungskriterien verbunden (Burkhardt 2016; Burkhardt/Nickel 2015; 2015; Aulenbacher et al. 2015; Team Chance 2015; Baader/Schröder 2013; Grande et al. 2013; Quaisser/Burkhardt 2013). An erster Stelle sind hier die Einführung von markt- und betriebswirtschaftlichen Organisations-, Steuerungsmechanismen sowie Mechanismen der Macht zu nennen, wie z. B. durch die Einführung der strukturierten Promotionsförderung (Korff 2016) oder die politisch initiierten Wettbewerbe um Drittmittel (Gläser/Lange 2007). Insgesamt steht hinter den Reform- und Ökonomisierungsprozessen die Idee, dass das Wissenschaftssystem leistungsfähiger wird und im Sinne eines meritokratischen Verständnisses (Ulmi/Maurer 2005: 28) auch die Allokation von Ressourcen gerechter vorgenommen werden kann (Aulenbacher et al. 2015). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die nachgewiesenen strukturellen Hürden für Frauen im Wissenschaftssystem (Lind 2006; Majcher/Zimmer 2004; Dömling/Schröder 2011) tatsächlich abgemildert werden. Mit dem Aufkommen neuer leistungsbezogener Evaluations- und Begutachtungsverfahren, die vor allem in der Postdoc-Phase karriererelevant sind, wie bspw. Peer-Review-Verfahren, Begutachtung von Forschungsanträgen oder Zwischenevaluationen, vervielfältigen sich jedoch zugleich kritische Ereignisse, die im Ausstiegsprozess eine Rolle spielen können.

Zuletzt wird **mit zunehmender Beschäftigungsdauer im Wissenschaftssystem** der Wechsel in außerakademische Bereiche durch die Spezifik der wissenschaftlichen Arbeit an Hochschulen

und Forschungseinrichtungen erschwert (vgl. dazu auch Minks/Schaeper 2002: 118ff). Das Risiko eines Wechsels in andere Beschäftigungssektoren tragen die Individuen, wenn sie z. B. keine adäquate Beschäftigung finden und einen geringeren Verdienst als „Berufsanfänger/-innen“ akzeptieren müssen. Die Hochschulen dagegen spüren die Folgen des Ausscheidens von Wissenschaftler/-innen erst dann direkt, wenn es zu einem vermehrten Rückzug aus der akademischen Forschung und Lehre kommt. Durch die segmentierten Forschungsstrukturen bleibt das Risiko i. d. R. aber beim Lehrstuhl oder Institut und wird selten von einer Hochschule in ihrer Gesamtheit wahrgenommen.

### 1.1.2 *Theoretische Modelle zum Ausstieg*

Während für die Studienphase und den Studienabbruch unterschiedliche theoretische Erklärungsmodelle existieren, standen gegenstandsbezogene theoretische Modellierungen bis auf wenige Ausnahmen für einen Ausstieg auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere (Promotions-, Postdoc- und Berufungsphase) eher weniger im Fokus der Hochschulforschung.

In der US-amerikanischen Forschung haben sich als Erklärungsperspektiven für den s. g. Dropout zwei Modelle herauskristallisiert: Zum einen das konzeptuelle **Integration Model** – Studienabbruch als Prozess der Interaktion zwischen den Studierenden, dem akademischen und dem sozialen System der Institution (Spady 1970/71; Tinto 1975), wobei eine unzureichende Integration in das System je nach Persönlichkeit zu einem Dropout führt – und zum anderen das **Attrition Model** – eine organisationstheoretische Erklärungsperspektive, bei der institutionelle Faktoren, wie Prestige, Qualität oder die Größe der Universität einen Einfluss auf die Sozialisation haben (Bean 1980/81). Der Komplexität des Gegenstandes und dem Längsschnittcharakter der Abbruchsentscheidung ist es geschuldet, dass die Eingrenzung der zu untersuchenden Faktoren nur schwer gelingt. Daher zeigen sich auch bezüglich der Ursachen kaum einheitliche Ergebnisse. Einig ist man sich lediglich darüber, dass nicht das monokausale, sondern das multivariate Modell – und damit auch die interdisziplinäre Betrachtung von Ausstiegsprozessen – das Mittel der Wahl bei der Untersuchung des Dropouts darstellt (Schröder et al., 1998; Korff 2015).

Burton Clark hat sich in den USA mit dem Ausstieg von College-Studierenden beschäftigt und in seiner Forschung dazu in Anlehnung an Goffman (1952) den Begriff des Cooling-Outs geprägt (Clark 1960). Für Deutschland wurde der **Prozess des Cooling-Outs** stärker für die Studienabbrüche und selten für den Ausstieg aus der Wissenschaft adaptiert. Als Cooling-Out-Prozesse sind strukturell notwendige Auswahlprozesse zu verstehen, die zu einem Personalwechsel und Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem führen (Lind 2004, Kahlert et al. 2009). Cooling-Out-Prozesse sind demnach auch auf strukturelle und institutionelle Ursachen hin zu untersuchen. Dies geschah bisher lediglich bei Frauen bzw. bei promovierenden Nachwuchswissenschaftler/-innen im Übergang in die Postdoc-Phase (Kahlert et al. 2009).

Ausgehend von den Grundannahmen des symbolischen Interaktionismus und den Überlegungen Bourdieus zum wissenschaftlichen Feld (Bourdieu 1998, 2001) fasst das bisher noch unveröffentlichte handlungstheoretische **Modell des sukzessiven Rückzugs** aus dem wissenschaftlichen Feld (Franz 2017) Abbrüche von Promotionsvorhaben als Prozess anhand auftretender kritischer Ereignisse, bestimmter Bewältigungsstrategien und entsprechender Konsequenzen (Filipp/Aymanns 2009). Ein Rückzugsprozess verläuft analytisch in sechs Phasen von der Irritation über die akute Stagnation, die eingeschränkte und teilweise später vollständige Wiederauf-



nahme der Bearbeitung des Promotionsvorhabens bis hin zur chronischen Stagnation und der Manifestation der Abbruchentscheidung. Je nach Phase des Abbruchprozesses treten unterschiedliche kritische Ereignisse auf. Wie der Prozess verläuft und welche Umgangsweisen zu beobachten sind, hängt von verschiedenen Rahmenbedingungen ab, die sich sowohl auf die individuellen Voraussetzungen der Doktorand/-innen selbst als auch auf die institutionellen Modalitäten beziehen. Das Handeln der Doktorand/-innen im Abbruchprozess findet außerdem im Kontext ihrer Überzeugungen, d. h. ihrer individuellen und supraindividuellen Bedeutungssysteme statt. Diese subjektiven Theorien betreffen erstens die Vorstellungen über die Wissenschaftswelt und über das Selbst. Zweitens sind die Handlungen der Doktorand/-innen abhängig von der von ihnen wahrgenommenen Anerkennung aus dem wissenschaftlichen Feld, welche als supraindividuelle Theorie im Rahmen des strukturellen Kontexts der Wissenschaft Bedeutung erlangt. Die Doktorand/-innen beteiligen sich im Verlauf aufgrund unterschiedlicher kritischer Ereignisse sukzessive weniger erfolgreich am sozialen Spiel um Anerkennung. Die ihnen zugewiesene Anerkennung geht im Verlauf des Abbruchprozesses, z. T. sogar bis hin zur Verweigerung, zurück.

Mit Bezug auf die vorgestellten konzeptuellen Erklärungsansätze hat das Netzwerk zum Ziel, die unterschiedlichen theoretischen Ansätze und empirischen Befunde zum Ausstieg aus dem wissenschaftlichen Feld zu einer gegenstandsbezogenen Theorie und Modellierung des prozessualen Ausstiegs zu integrieren.

### 1.1.3 *Forschungsd desiderata und Perspektiven des Netzwerkes auf Ausstiegsprozesse*

Ausgehend von dieser empirischen wie auch theoretischen Bestandsaufnahme wird deutlich, dass Erklärungslücken in Bezug auf Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere (Promotions-, Postdoc- und Berufungsphase) hinsichtlich des Prozesscharakters unter Berücksichtigung subjektiver Entscheidungen sowie der Strategien und Praktiken in Wissenschaftsorganisationen bestehen. Es fehlt an Längsschnittdaten zum Lebens- und Karriereverlauf, um Ausstiegsprozesse bis hin zur Professur quantitativ untersuchen zu können (vgl. u. a. Krempkow 2008: 183 ff.). Die theoretischen Modelle befassen sich meist lediglich mit einer Stufe der wissenschaftlichen Karriere, was die Frage nach der Übertragbarkeit der Modelle auf Ausstiegsprozesse in anderen Phasen offen lässt. Außerdem stellt sich die Frage, ob ein Modell über den Karriereverlauf hinweg und in Bezug auf die unterschiedlichen Disziplinen modellierbar ist oder ob jede Stufe der wissenschaftlichen Karriere ein eigenes Erklärungsmodell benötigt?

Das beantragte interdisziplinäre wissenschaftliche Netzwerk fokussiert in seiner Gesamtheit in **acht Projekten** (Abstracts zu den Projekten in den Anlagen) mit Forschungsfragen, die sich zum einen den unterschiedlichen Qualifikationsphasen und zum anderen zwei Schwerpunkten zuordnen lassen:

- (1) Strategien und Praktiken aus der Subjektperspektive und
- (2) Strategien und Praktiken aus Perspektive des Wissenschaftssystems bzw. der Hochschulen als Organisationen im Umgang mit Ausstiegprozessen.

Die Netzwerkmitglieder, welche die **Promotionsphase** untersuchen, befassen sich mit folgenden Fragen: Gesche Brandt und Anja Franz gehen gemeinsam der Frage nach, unter welchen Rahmenbedingungen Promovierende ihre Arbeit abbrechen und wie sich deren weiterer beruflicher Werdegang gestaltet. Anja Franz untersucht zudem, ob sich der sukzessive Rückzug zwi-

schen Promovierenden im deutschen und im amerikanischen Wissenschaftssystem unterscheidet. Daniela Böhringer fragt, welche Angebote, wie z. B. strukturierte Promotionsprogramme, Beratungsangebote oder Schreibwerkstätten, das Wissenschaftssystem und seine Organisationen anbieten, um Krisen im Promotionsprozess zu bearbeiten, abzuwenden oder sich anbahnendem Scheitern entgegenzuwirken.

Für die **Postdoc-Phase** bearbeiten die Netzwerkmitglieder nachfolgende Fragestellungen: Svea Korff untersucht, welche kritischen Ereignisse in der Postdoc-Phase für den Ausstieg aus der Wissenschaft eine Rolle spielen und welche Strategien Postdocs im Umgang mit kritischen Ereignissen entwickeln. Patricia Graf nimmt die Wahrnehmung der Unsicherheiten einer wissenschaftlichen Karriere durch die Wissenschaftler/-innen in den Blick und fragt, wie sie damit umgehen und welche Strukturen ein erfolgreiches Risikomanagement ermöglichen. Ramona Schürmann widmet sich den Bedingungen der privaten und beruflichen Lebenswelt und deren Wirkung auf das Beanspruchungs- und Belastungsniveau und erfasst, ob eine als zu hoch empfundene Belastung in einem der beiden Bereiche den Ausstieg aus der Wissenschaft begünstigt.

Für die **Berufungsphase** stellen die Netzwerkmitglieder folgende Fragen in der Vordergrund: Anke Burkhardt untersucht, welches Erklärungspotential soziodemografische und qualifikationsbiografische Aspekte in Bezug auf die Problemwahrnehmung, Wechselabsichten und erwogene Stellenaufgabe, berufliche Präferenzen sowie die Chancenbewertung für einen Verbleib in der Wissenschaft von Juniorprofessor/-innen, Nachwuchsgruppenleiter/-innen und Habilitierenden haben. Sandra Beaufaÿs fragt abschließend nach kulturellen Schemata legitimer Lebenspraxis, die den Karrierebedingungen, -anforderungen und -perspektiven in der Wissenschaft unterliegen und damit auch als Reproduktionsmechanismen von (Geschlechter-) Ungleichheit wirken.

### 1.2 Projektbezogene Publikationen aus dem Kreis der Netzwerkmitglieder

Wie die projektbezogenen Publikationen aus dem Kreis der Netzwerkmitglieder verdeutlichen, verfügen die Mitglieder über ein großes Potenzial bezüglich bereits erworbener Erkenntnisse in der empirischen Hochschulforschung, zu Wissenschaftskarrieren und zu Ausstiegsprozessen im akademischen Kontext, die es in diesem interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerk zu bündeln gilt:

#### Monografien

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

**Burckhardt, A.** (Hrsg.) (2008): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

**Franz, A.** (in Veröffentlichung 2017): *Ein symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld. Eine Grounded-Theory-Studie zu Abbrüchen von Promotionsvorhaben in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS.

**Korff, S.** (2015): *Lost in Structure? Abbruchgedanken von NachwuchswissenschaftlerInnen in der strukturierten Promotion*. Wiesbaden: Springer VS.

#### Herausgeberschaften

Metz-Göckel, S./**Schürmann, R.**/Heusgen, K./Selent, P. (Hrsg.) (2016): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Studie zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Barbara Budrich.



Dautzenberg, K./Fay, D./**Graf, P.** (Hrsg.) (2013): Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechtsspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS.

### Zeitschriftenartikel

**Böhringer, D./Gundlach, J./Korff, S.** (2014): Nachwuchs im Netz: Eine Untersuchung der Genderrelevanz von Förderprogrammen für Postdocs. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 36 (3), S. 52-71.

**Franz, A.** (2012): Es wurde immer unerschaffbarer. Promotionsabbruch als Konsequenz von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit - Eine Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung. 1/2012, S. 88-101.

**Korff, S.** (2017): Abbruchgedanken – (k)ein Thema in der strukturierten Promotion. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, 1, S. 19-25.

### Beiträge in Sammelbänden

**Franz, A.** (2018; in Vorbereitung): Promotionsabbruch und die Verweigerung pädagogischer Begleitung. In: Baader, M./Kamphans, M./Korff, S./Schröder, W. (Hrsg.): Promotionsprogramme als pädagogische Räume? Wiesbaden: Springer VS.

## 2 Ziele und Arbeitsprogramm

### 2.1 Voraussichtliche Gesamtdauer des Netzwerkes

Das interdisziplinäre wissenschaftliche Netzwerk wird für **zwei Jahre** – Antragszeitraum: 01. November 2017 bis 31. Oktober 2019 (24 Monate) – beantragt, um eine gesicherte Unterstützung durch die Koordination zu gewährleisten.

#### 2.1.1 Kurzfristige und langfristige Ziele des Netzwerkes

Innerhalb des 2-jährigen interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerkes werden die folgenden **kurzfristigen Ziele** verfolgt:

- (1) ein Austausch über Forschungsvorhaben, Ideen und theoretische sowie methodische Zugänge in Bezug auf Ausstiegsprozesse im Verlauf von Wissenschaftskarrieren,
- (2) den Untersuchungsgegenstand „Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext“ – das Phänomen sich trotz bereits getätigter Investitionen gegen eine wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden – aus unterschiedlichen Perspektiven, interdisziplinär zu beleuchten und gemeinsam eine gegenstandsbezogene theoretische Modellierung zu Ausstiegsprozessen zu entwickeln und
- (3) die Erkenntnisse in die verschiedenen erziehungs-, sozial- und bildungswissenschaftlichen Disziplinen zu integrieren sowie die Forschung zu Ausstiegsprozessen innerhalb der empirischen Hochschulforschung – unter Einbeziehung einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive, die relevante Fragen, wie z. B. die nach der fehlenden pädagogischen Begleitung, berücksichtigt – zu etablieren.

Die übergeordneten **langfristigen Ziele** des Netzwerkes sind

- (1) die Übertragbarkeit der theoretischen Modelle auf Ausstiegsprozesse in anderen Kontexten des Bildungssystems zu überprüfen und
- (2) eine erziehungswissenschaftliche empirische Hochschulforschung zu etablieren.

### 2.1.2 *Disziplinäre Verankerung der Erkenntnisse*

Die bisherigen Forschungsergebnisse zum Ausstieg oder Abbruch zeigen auch, dass alle Disziplinen von Promotionsabbrüchen und Ausstiegen im Verlauf von Wissenschaftskarrieren betroffen sind. Alle Disziplinen begründen den Ausstieg mit ihren eigenen inhärenten, fachbereichsspezifischen Logiken; wenngleich – so die Annahme – Ausstiegsprozessen fachrichtungsübergreifende Muster zugrunde liegen. Diese übergreifenden Logiken gilt es interdisziplinär herauszuarbeiten und ein gemeinsames gegenstandsbezogenes theoretisches Modell zu entwickeln.

Das beantragte interdisziplinäre wissenschaftliche Netzwerk strebt eine wechselseitige Verschränkung und dadurch eine Weiterentwicklung disziplinärer Forschungsperspektiven an. Die Netzwerkmitglieder der beteiligten Fächer – **Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaft, Soziologie sowie Hochschul- und Bildungswissenschaft** – sind in ihren jeweiligen Disziplinen ausgewiesen und haben in ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn einen Schwerpunkt auf empirische Hochschulforschung, Wissenschaftskarriere und Ausstiegsprozesse gelegt. Die Mitglieder des Netzwerks sind in diesem Themenbereich bereits einschlägig tätig, z. B. am Leibniz Institute for the Social Sciences – Gesis (Center of Excellence Women and Science (CEWS)), dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), dem Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, dem Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ der Institute für Sozial- und Organisationspädagogik und für Erziehungswissenschaft – Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim und in BMBF-geförderten Projekten zur „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen“ oder „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland“ genauso wie durch Qualifikationsarbeiten zu „Abbruchgedanken von Nachwuchswissenschaftler/-innen in der strukturierten Promotion“ oder „Abbrüche von Promotionsvorhaben in Deutschland“. Dies ermöglicht es auch, die Erkenntnisse aus dem Netzwerk in hochschul- und bildungswissenschaftliche Zusammenhänge zu integrieren.

Während die Hochschulforschung bereits in den sozial- und bildungswissenschaftlichen Disziplinen verankert ist, geht es bei diesem Netzwerk und den zu gewinnenden Erkenntnissen darüber hinaus um die Integration einer Forschung zu Ausstiegsprozessen in die empirische Hochschulforschung unter Berücksichtigung einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive. Ein interdisziplinäres Netzwerk zur Erforschung von Ausstiegsprozessen, das auch explizit **erziehungswissenschaftliche Fragestellungen** in den Mittelpunkt rückt und unter Einbeziehung dieser Perspektive relevante Fragen, wie z. B. nach der fehlenden pädagogischen Begleitung von Promotionsabbrüchen im Unterschied zur vorhandenen fachlichen Betreuung, berücksichtigt. Wenn in der strukturierten Promotion Aspekte wie Output-Orientierung, Standardisierung und Kontrolle eine Rolle spielen (Korff 2015) und den Professorinnen und Professoren damit Erfolgsverantwortung auferlegt wird (z. B. durch Betreuungsvereinbarungen) sowie Reglementierungen und Sanktionen bis hin zum Ausschluss reichen (u. a. durch Mangelleistung, Fristversäumnisse), dann steht nicht mehr eine selbstständige „Bildung durch Wissenschaft“ im Mittelpunkt. Es geht vielmehr um kleinschrittige, planbare sowie kontrollierbare Wissensbestände

und Kompetenzen, die durch Erziehung und Unterricht, d. h. durch dezidierte pädagogische Tätigkeiten und Settings, vermittelt werden (siehe Vortrag Groppe 2017 am 23. Januar 2017 bei den „Hildesheimer Dialogen“). Die Erziehungswissenschaft steht demnach vor der Herausforderung, Ausstiegsprozesse im Hinblick auf Lernumwelten – z. B. Promotionsprogramme als pädagogische Räume oder Lernumwelten (Brandt 2016; Baader et al. 2018) – zu reflektieren. Außerdem zeigen sich erziehungswissenschaftliche Untersuchungsdimensionen in Bezug auf die Vermittlung von Strategien zur Legitimation oder Wissensproduktion, die es zu analysieren gilt. Es gilt entsprechend, Universitäten als pädagogische Institutionen nicht nur für die „Bildung durch Wissenschaft“ in der universitären Lehre und für die Absolvent/-innen zu betrachten (Groppe 2012/ 2018), sondern auch bis hin zur Qualifikation für die wissenschaftliche Laufbahn durch die Promotion oder die Berufung auf eine Professur. Pädagogische Settings lassen sich entsprechend nicht nur in der Promotionsphase, wie z. B. die Ausgestaltung und Umsetzung von Lehre bzw. Lehrplänen in Promotionsprogrammen, sondern auch in der Postdoc-Phase in Beratungsangeboten (Böhringer et al. 2014) oder Berufungsvorbereitungskursen für promovierte/habilitierte Wissenschaftler/-innen bestimmen (z. B. <http://h1b.de/berufungsberatung/> oder <http://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/auf-dem-weg-zur-professur-hawdhbw/>).

### 2.2 Vorgesehene Anzahl der Arbeitstreffen und deren Inhalte

Bis zum Zeitpunkt der Antragsstellung haben seit September 2016 bereits drei Vortreffen in Form von Werkstattgesprächen zur Koordination des interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerks sowie des Antrags in Hildesheim, Leipzig und Hannover stattgefunden. Die weitere Zusammenarbeit im Netzwerk wird in Form von **vier halbjährlichen inhaltlichen Arbeitstreffen** erfolgen. Dabei sind neben Methoden- und Interpretationsworkshops kontinuierlich stattfindende Kolloquien geplant, bei denen die Netzwerkmitglieder in regelmäßigen Abständen den Stand ihrer Projekte vorstellen. Unter Einbeziehung von Expert/-innen sollen in den Workshops methodische wie theoretische Aspekte des Ausstiegsprozesses aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und diskutiert werden. **Ein weiteres Arbeitstreffen** zu Beginn des Netzwerks soll zur Abstimmung der Netzwerkmitglieder bzgl. der Produkte des Netzwerks, wie dem Internetauftritt, den öffentlichkeitswirksamen Materialien, der gemeinsamen Abschlusspublikation dienen und damit zur strategischen Etablierung der Erkenntnisse des Netzwerks beitragen. Zur Verstetigung der Forschung zu Ausstiegsprozessen soll auch die geplante **2-tägige Abschlusstagung** beitragen, bei der die erarbeiteten Ergebnisse des Netzwerks einem interessierten Fachpublikum präsentiert und mit diesem diskutiert werden. Geplant sind ebenfalls **aktive Teilnahmen auf einschlägigen Fachtagungen und Kongressen** (Vorträge, Arbeitsgruppen oder Workshops), wie z. B. die gemeinsam mit Netzwerkmitgliedern eingereichte Arbeitsgruppe „Was bewegt den Nachwuchs? Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext“ auf dem DGfE Kongress „Bewegungen“ 2018 in Duisburg-Essen.

Netzwerktreffen	Zeitpunkt/Ort	Inhalt	Gäste
1. Auftakttreffen: Interdisziplinäre Annäherung an den Ausstieg im akademischen Kontext			
2-tägig	Winter Hildesheim	Organisation und Zusammenarbeit im Netzwerk Kolloquium: Vorstellung der Projekte Begriffe, Theorien und Methoden	Prof. Dr. David Baker (Penn State College of Education) Prof. Dr. Matthias Junge (Universität Rostock)

*Eingereicht Arbeitsgruppe auf dem DGfE Kongress "Bewegungen" in Duisburg-Essen vom 18.-21. März 2018*

## Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext

2. Arbeitstreffen: Strategien zur Etablierung des Forschungsfeldes			
0,5-tägig	Frühjahr Essen	Koordination bzgl. Publikationsstrategie, Internetauftritt, öffentlichkeitswirksames Material etc. zur Etablierung des Forschungsfeldes	Prof. Dr. Meike Baader (Universität Hildesheim)

3. Arbeitstreffen: Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext I			
2-tägig	Sommer Hannover	Kritische Ereignisse, Strategien der Bewältigung und Konsequenzen Kolloquium: Stand der Projekte Methoden-/Interpretationsworkshop I	Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (Dortmund) Prof. Dr. Sigrun-Heide Philipp (Universität Trier)

*Geplante Einreichung z. B. auf dem Kongress der DGS – Deutschen Gesellschaft für Soziologie – im September 2018 oder der SRHE – Society for Research into Higher Education – Conference im Dezember 2018*

4. Arbeitstreffen: Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext II			
2-tägig	Herbst Magdeburg	Geschlechtsspezifischer Dropout Kolloquium: Stand der Projekte Methoden-/Interpretationsworkshop II	Prof. Dr. Doris Fay (Universität Potsdam) Prof. Dr. Heike Kahlert (Universität Bochum)

*Geplante Einreichung z. B. auf der Jahrestagung der GfHf – Gesellschaft für Hochschulforschung oder der GEBF – Gesellschaft für empirische Bildungsforschung im März 2019*

5. Arbeitstreffen: Ausstieg-Prozess-Modell			
2-tägig	Frühjahr Halle(Saale)	Entwicklung eines Ausstiegsprozessmodells im akademischen Kontext Kolloquium: Stand der Projekte Vorbereitung der Tagung	Prof. Dr. Carola Groppe (Universität der Bundeswehr Hamburg) N. N.

Tagung des Netzwerks zum Thema "Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext" im September 2019			
2-tägig	Herbst Hildesheim	Abschlusstagung und Nachbereitung bzw. Abschlusstreffen Planung der Abschlusspublikation Zukunftswerkstatt	Prof. Dr. Vincent Tinto (Syracuse University, New York)

Der kontinuierliche Austausch der Netzwerkmitglieder auf den 2-tägigen Arbeitstreffen findet an unterschiedlichen Netzwerkstandorten statt und wird von einem Team bestehend aus einem Mitglied vor Ort und dem Koordinationsteam ausgerichtet. Zu jedem Arbeitstreffen sind passend zu der thematischen Ausrichtung jeweils zwei Impulsvorträge von Gastreferent/-innen mit anschließender Diskussion geplant, wobei die Gastreferent/-innen zum Teil bereits angefragt wurden:

- **Arbeitstreffen 1** in Hildesheim (Kick off, Winter 2017) zum Thema „Interdisziplinäre Annäherung an den Ausstieg im akademischen Kontext“ werden die Gastreferenten Prof. Dr. David Baker mit einem Vortrag zum Thema "What created the Dropout" und Prof. Dr. Matthias Junge (Universität Rostock) alternativ Dr. Götz Lechner (Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) Bamberg) mit einem Vortrag zum Thema "Scheitern – Aspekte eines sozialen Phänomens" eingeladen.
- **Arbeitstreffen 2** in Essen (Frühjahr 2018) dient als Koordinations- und Strategietreffen zur Etablierung des Forschungsnetzwerks und seiner Ergebnisse; in beratender Funktion ist Prof. Dr. Meike Baader (Universität Hildesheim) eingeladen. Dieses Arbeitstreffen

## Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext

findet in Verbindung mit der auf dem DGfE Kongress „Bewegungen“ von Netzwerkmitgliedern eingereichten Arbeitsgruppe „Was bewegt den Nachwuchs? Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext“ statt.

- **Arbeitstreffen 3** in Hannover (Sommer 2018) zum Thema „Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext (Teil I)“ mit der Schwerpunktsetzung auf „kritische Ereignisse“ sollen die Gastreferent/-innen Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (Universität Dortmund) mit einem Vortrag zum Thema „Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung“ und Prof. Dr. Sigrun-Heide Filipp (Universität Trier) alternativ Dr. Peter Aymanns (Universität Trier) mit einem Vortrag zum Thema „Kritische Ereignisse“ eingeladen werden.
- **Arbeitstreffen 4** in Magdeburg (Herbst 2018) zum Thema „Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext (Teil II)“ mit der Schwerpunktsetzung „Geschlechtsspezifischer Dropout“ sollen die Gastreferentinnen Prof. Dr. Doris Fay (Universität Potsdam) mit einem Vortrag zum Thema „Ein geschlechtsspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“ und Prof. Dr. Heike Kahlert (Universität Potsdam) mit einem Vortrag zum Thema „Cooling-Out-Prozesse“ angefragt werden.
- **Arbeitstreffen 5** in Halle an der Saale (Frühjahr 2019) zum Schwerpunktthema „Ausstiegs-Prozess-Modell“ soll als Gastreferentin Prof. Dr. Carola Groppe (Universität der Bundeswehr Hamburg) mit einem Vortrag zum Thema „Universitäten als pädagogische Institutionen“ eingeladen werden. Zudem kann hier die Gelegenheit genutzt werden, eine/n weitere Wissenschaftler/-in einzuladen, zu der/dem im Verlauf des Netzwerks Kontakt geknüpft wurde oder dessen/deren Forschungsthematik sich im Verlauf des Netzwerks als relevant herausstellt.
- **Abschlussstagung** in Hildesheim (Herbst 2019) zum Thema „Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext“ soll als Keynote Speaker Prof. Dr. Vincent Tinto (Syracuse University, New York) mit einem Vortrag zum Thema „Attrition: Consequences, Contributing Factors, and Remedies“ angefragt werden.

Darüber hinaus ist ein kontinuierlicher Austausch zwischen den Netzwerkmitgliedern geplant, der in Form von **Telefon-/Video-Konferenzen** realisiert und mittels der Einrichtung eines gemeinsamen **virtuellen Laufwerks bzw. eine Plattform** (z. B. OwnCloud), auf die alle Mitglieder Zugang haben, unterstützt werden soll.

### 2.3 Angestrebtes Ergebnis des Netzwerkes

Die angestrebten kurzfristigen und langfristigen Ziele sollen mit dem abgestimmten Arbeitsprogramm (siehe Abschnitt 3.2) erreicht werden, die (1) öffentlichkeitswirksam aufbereitet werden (Internetauftritt), (2) in einer Reihe von Publikationen und (3) in der Ausrichtung einer Tagung münden:

- Zu Beginn ist die Einrichtung einer **Internet-Plattform** zur Sichtbarmachung und Etablierung des Netzwerks geplant, auf der Informationen zu den Netzwerk-Mitgliedern, Aktivitäten, Projekten und Publikationen bereitgestellt werden und die auch als Kommunikationsplattform von Netzwerkmitgliedern und Besuchern genutzt werden kann (Blog).

## Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext

- Geplant sind zudem **aktive Teilnahmen** – je nach thematischer Passung – **auf einschlägigen Tagungen und Kongressen**, wie z. B. dem DGfE Kongress „Bewegungen“ 2018 in Duisburg-Essen, dem DGS Kongress 2018, den Jahrestagungen der GfHf oder der GEBF, in deren Rahmen bei Vorträgen, Arbeitsgruppen oder Workshops Zwischenergebnisse des Netzwerks präsentiert und diskutiert werden.
- Neben der Einreichung von **Einzelbeiträgen** der Netzwerkmitglieder bei Fachzeitschriften (peer-reviewed), soll für eine **Sonderausgabe** („special issue“) einer Zeitschrift zur Hochschulforschung (z. B. Beiträge zur Hochschulforschung, Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung oder Zeitschrift für Hochschulentwicklung) ein gemeinsamer Vorschlag ausgearbeitet und eingereicht werden.
- Abschließend werden die Ergebnisse des Netzwerks auf einer 2-tägigen **Tagung** „Ausstieg aus der Wissenschaft – Ausstiegsprozesse im akademischen Kontext“ (Arbeitstitel) einem interessierten Fachpublikum vorgestellt und mit diesem diskutiert.
- Die Ergebnisse der Tagung sollen in einem **Sammelband** in der Schriftenreihe „Wissenschaft – Hochschule – Bildung“ im Springer VS Verlag veröffentlicht werden.
- Mit einer **Zukunftswerkstatt** werden außerdem Fragestellungen und Forschungsdesigns für weitere interdisziplinäre Forschungsprojekte und -anträge zum Schwerpunktthema generiert.

### 2.4 Vorgesehene Mitglieder des wissenschaftlichen Netzwerkes und Gäste

Die theoretischen und forschungsmethodischen Qualifikationen der beteiligten Wissenschaftlerinnen sind nicht nur durch die bereits vorliegenden Qualifikationsarbeiten, Publikationen und durchgeführte Forschungsvorhaben nachgewiesen, sondern es bestehen unter einigen Mitgliedern des interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerkes bereits langjährige erprobte Kooperationsbeziehungen durch gemeinsame Forschungsprojekte, Forschungsanträge und die Organisation sowie Durchführung von gemeinsamen Symposien oder Workshops auf einschlägigen inter-/nationalen wissenschaftlichen Veranstaltungen. Diese bestehenden Kooperationsbeziehungen sollen durch neue Mitglieder, die geladenen Gastreferent/-innen und die beantragten finanziellen Mittel ausgebaut und unterstützt werden.

#### 2.4.1 Mitglieder des Netzwerkes

Folgende Wissenschaftlerinnen sind Mitglieder des interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerkes (Adressen, wissenschaftlicher Werdegang und Schriftenverzeichnis in den Anlagen):

Koordinatorin und Antragstellerin:

**Dr. Svea Korff** (Universität Hildesheim) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Sprecherin des Forschungsclusters „Hochschule und Bildung“ der Institute für Sozial- und Organisationspädagogik und für Erziehungswissenschaft – Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft. Sie forscht zu Themen der empirischen Hochschul- und Bildungsforschung, insbesondere zu Strukturen der Nachwuchsförderung und promovierte 2014 zu Abbruchgedanken von Nachwuchswissenschaftler/-innen in der strukturierten Promotion. Im Rahmen des Netzwerkes fokussiert ihr Projekt den (potenziellen) Ausstieg von Postdoktorand/-innen aus dem unsicheren



universitären (Arbeits-)Kontext. Sie untersucht die Bedeutung und Bewältigung von (kritischen) Ereignissen als „kleine Übergänge“ für den Verbleib in und den (potenziellen) Ausstieg aus der Wissenschaft.

**Dr. Sandra Beaufäys** (GESIS, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team CEWS (Center of Excellence Women and Science). Sie forscht zu Geschlechterverhältnissen und Karrieren in der Wissenschaft sowie zu Wissenschaftskultur(en).

**Dr. Daniela Böhringer** (Universität Osnabrück), wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften, Bereich Mikrosoziologie und qualitative Sozialforschung. Sie lehrt und forscht zu Interaktionsordnungen in Wissenschaftsorganisationen und wohlfahrtsstaatlichen Organisationen. Dabei konzentriert sie sich auf die Bearbeitung von Übergängen und Krisen in Organisationen.

**Gesche Brandt, M.A.** (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung) ist seit 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Bildungsverläufe und Beschäftigung am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) tätig. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Karrieren von Hochschulabsolvent/-innen und Promovierten, Lebenslauforschung und Geschlechterforschung. Sie promoviert an der Universität Hannover zum Thema "Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss. Geschlechterungleichheiten im Zusammenhang mit der Familiengründung." Ihr Netzwerkprojekt befasst sich mit der Gruppe der Promotionsabrecher/-innen und untersucht, welche Personen unter welchen Rahmenbedingungen ihre Promotion aufgeben.

**Dr. oec. Anke Burkhardt** (Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg HoF) ist seit über drei Jahrzehnten auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig. Sie hatte von 2002 bis 2014 die Funktion der Stellvertretenden Direktorin und Geschäftsführerin am HoF inne. Seit 2006 konzentriert sich ihre Forschung auf die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, das Fördersystem in Deutschland sowie die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft. Ihr Fokus liegt auf den Qualifizierungswegen zwischen Promotion und Professur, wobei die besondere Aufmerksamkeit der Chancengleichheit von Frauen und Männern gilt. Sie hat verschiedene Projekte zu dieser Thematik geleitet, darunter eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Befragung von Juniorprofessor/-innen und Nachwuchsgruppenleiter/-innen. Vom BMBF wurde sie in das Wissenschaftliche Konsortium für den „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ berufen, der 2017 zum dritten Mal erschienen ist.

**Prof. Dr. Patricia Graf** (BSP Business School Berlin) ist Professorin für Forschungsmethodik. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Innovationspolitik, Öko-Innovationen und Frauen- und Geschlechterforschung. Von 2009 bis 2012 leitete sie an der Universität Potsdam das BMBF/ESF-geförderte Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“. Aus diesem Forschungsprojekt entstanden mehrere wissenschaftliche Publikationen zu Gendered Organisations, Innovationsprozessen in Teams sowie Karriere und Geschlecht. Im Mittelpunkt ihres Netzwerkprojektes steht die Untersuchung des Risikomanagements von Wissenschaftlerinnen, die einen Karrierewechsel erwägen.

**Anja Franz, M.A.** (Otto-von-Guericke Universität Magdeburg) ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Lehre und Forschung am Lehrstuhl für internationale und interkulturelle Bildungsforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg tätig. Im Januar 2017 hat sie dort auch ihre Dissertation zum Thema „Ein symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld - Abbrü-

che von Promotionsvorhaben in Deutschland“ eingereicht. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der empirischen Hochschul- und Bildungsforschung. Im Mittelpunkt ihres Netzwerkprojektes steht der Vergleich von Ausstiegsprozessen aus dem wissenschaftlichen Feld in Deutschland und den USA. Sie untersucht hierfür die in der Qualifikationsphase bis zur Promotion auftretenden kritischen Ereignisse, welche in ihrer Kumulation als ursächlich für den sukzessiven Rückzug aus der Wissenschaft anzusehen sind.

**Dr. Ramona Schürmann** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Sie hat in verschiedenen Projekten (Mobile Drop-Outs, WiNbus) seit 2008 zum wissenschaftlichen Nachwuchs geforscht. Dabei hat sie sowohl den Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem als auch die Laufbahnwünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses mit verschiedenen Theorien als multikausalen Zusammenhang untersucht. Zudem befasste sie sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die empirische Hochschul- und Bildungsforschung, die Geschlechterforschung und die wissenschaftliche Weiterbildung. Für das Netzwerkprojekt möchte sie die Belastungsfaktoren von Wissenschaftler/-innen fokussieren und der Frage nachgehen, ob die individuellen Lebensumstände (z. B. Partner- und/oder Elternschaft, Zielklarheit und Selbstwirksamkeit) oder die strukturellen Rahmenbedingungen (z. B. Beschäftigungsbedingungen, intransparente Laufbahnwege in der Wissenschaft) den wissenschaftlichen Nachwuchs stärker belasten und in der Konsequenz den Ausstieg bzw. Ausstiegsgedanken begünstigen.

### 2.4.2 Gastreferent/-innen

Name	Institution
<b>Prof. Dr. David Baker</b>	Center for the Study of Higher Education (CSHE), Penn State College of Education
<b>Prof. Dr. Matthias Junge</b>	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Soziologie und Demographie, Universität Rostock
<b>Dr. Götz Lechner</b> (Alternative)	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi), Bamberg
<b>Prof. Dr. Meike Baader</b>	Institut für Erziehungswissenschaft – Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft, Universität Hildesheim
<b>Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel</b>	Zentrum für Hochschulbildung (zhb), Bereich Hochschuldidaktik, Universität Dortmund
<b>Prof. Dr. Sigrun-Heide Filipp</b>	Fachbereich Psychologie, Universität Trier
<b>Dr. Peter Aymanns</b> (Alternative)	Fachbereich Psychologie, Universität Trier
<b>Prof. Dr. Doris Fay</b>	Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Potsdam
<b>Prof. Dr. Heike Kahlert</b>	Fakultät für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie, Universität Bochum
<b>Prof. Dr. Carola Groppe</b>	Erziehungswissenschaft, insbesondere Historische Bildungsforschung, Universität der Bundeswehr Hamburg
<b>Prof. Dr. Vincent Tinto</b>	School of Education, Syracuse University, New York

## 2.5 Weitere Angaben

Seit 2015 fungiert Frau Dr. Svea Korff als Sprecherin des Forschungsclusters „Hochschule und Bildung“. Sie besetzt bis 2019 eine Postdoc-Stelle, die aus Mitteln des Professorinnen-Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wird. Die bereits aufgebauten personellen und strukturellen Rahmenbedingungen des Forschungsclusters, wie z. B. die Internetplattform (<http://www.hochschuleundbildung.de/>), die Veranstaltungsreihe „Hildesheimer Dialoge: Wissenschaft und Hochschule im Fokus empirischer Bildungsforschung“ und die neu gegründete Buchreihe „Wissenschaft – Hochschule – Bildung“ im Springer VS Ver-

lag, können für die Koordination, die Sichtbarmachung und Etablierung des interdisziplinären wissenschaftlichen Netzwerkes unterstützend genutzt werden. Das Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ wurde gemeinsam von Prof. Dr. Meike Sophia Baader (Institut für Allgemeine Erziehungswissenschaft – Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft) und Prof. Dr. Wolfgang Schröder (Institut für Sozial- und Organisationspädagogik) an der Stiftung Universität Hildesheim 2009 gegründet und über die Jahre stetig ausgebaut. Im Forschungscluster wurden seit 2009 Forschungsprojekte – unter der Mitarbeit von Dr. Svea Korff und Dr. Daniela Böhringer–, Workshops sowie wissenschaftliche Begleitungen im Bereich der Bildungsforschung bezogen auf die Hochschule durchgeführt. Prof. Dr. Meike Sophia Baader und Prof. Dr. Wolfgang Schröder stehen für das beantragte interdisziplinäre wissenschaftliche Netzwerk beratend zur Verfügung.

### **3 Beantragte Mittel**

#### **3.1 Reise- und Aufenthaltskosten**

#### **3.2 Koordination des Netzwerkes**

#### **3.3 Publikationsmittel**

#### **3.4 Sonstiges**

### **4 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, mit denen in den letzten drei Jahren wissenschaftlich zusammengearbeitet wurde**

### **5 Ergänzende Erklärungen**

#### **5.1 Antrag an anderer Stelle**

#### **5.2 Regeln guter wissenschaftlicher Praxis**

#### **5.3 Publikations- und Literaturverzeichnisse**

### **6 Unterschrift**

Dr. Svea Korff  
Hildesheim, 04. April 2017

## Anlagen

### Lebensläufe der Netzwerkmitglieder

### Forschungsprojekte der Netzwerkmitglieder

Beschreibung der Projekte aller Netzwerkmitglieder:

Dr. Svea Korff

#### **Kritische Ereignisse in der Postdoc-Phase und ihre Bedeutung für den Ausstieg aus der Wissenschaft**

Die bisherigen Forschungen zum Qualifikationsverlauf im Wissenschaftssystem machen deutlich, dass es sich von der Promotion bis zur Berufung auf eine Professur um einen langen, hoch intensiven und prekären Laufbahnabschnitt handelt. Durch zahlreiche Reform- und Ökonomisierungsprozesse ist ein Wandel des Wissenschaftssystems zu verzeichnen, der mit neuen Positionen (z. B. Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung) und einer Zunahme leistungsbezogener und evidenzbasierter Bewertungsmaßstäbe (z. B. durch Begutachtung und Evaluationen) besonders die Promotions- und die Postdoc-Phase zu tangieren scheint. Die neuen Steuerungsmechanismen führen in diesen intensiven Phasen zu einer Zunahme kritischer Ereignisse, die den Verbleib im oder das Ausscheiden aus dem Wissenschaftssystem beeinflussen können. Das Projekt fokussiert daher den (potenziellen) Ausstieg von Postdocs auf dem zumeist unsicheren universitären (Arbeits-)Kontext. Es wird die Bedeutung von (kritischen) Ereignissen (Filipp 2010) als „kleine Übergänge“ – Transitionen (Welzer 1993), wie z. B. der Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase, der Übergang von einer Haushaltsstelle auf eine Drittmittelstelle oder der Übergang am Ende der Höchstbefristungsdauer etc. – für den Verbleib in und den (potenziellen) Ausstieg aus der Wissenschaft untersucht. Welche Strategien entwickeln Postdoktorand/-innen im Umgang mit kritischen Ereignissen/der Unsicherheit – auf der Suche nach Alternativen zu prekären Beschäftigungsverhältnissen – im wissenschaftlichen Feld. Datengrundlage dafür bilden Gruppendiskussionen und Telefoninterviews mit Postdoktorand/-innen, die im Rahmen des BMBF geförderten Projekts „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ (Laufzeit 2012-2015) erhoben wurden. Diese werden im Sinne der Grounded Theory Methodologie (Strauss/Corbin 1996) analysiert, mit dem Ziel der Entwicklung einer empirisch fundierten Theorie zu kritischen Ereignissen in der Postdoc-Phase und den Bewältigungsstrategien.

Dr. Sandra Beaufajš

#### **Wissenschaftskultur als distinktive Lebenspraxis**

Karrierebedingungen, -anforderungen und -perspektiven in der Wissenschaft sind mit den ihnen unterliegenden kulturellen Schemata legitimer Lebenspraxis verbunden. Wenn Wissenschaftlerinnen beispielsweise häufiger als ihre Kollegen befristet beschäftigt sind, seltener Führungspositionen einnehmen und auch wenn sie häufiger kinderlos bleiben, eher aus akademisierten Familien stammen und es wahrscheinlicher ist, dass sie mit statusgleichen Partnern oder allein leben, bilden sich damit statistisch ausgedrückte Dispositionen ab, die eine spezifische Wechselwirkung mit einer legitimen wissenschaftlichen Lebenspraxis eingegangen sind. Die wissenschaftliche Lebenspraxis wirkt insofern distinktiv, als sie sich in ihren alltäglichen und biographischen Aspekten an privilegierten Lebensformen und Leitbildern orientiert und sich gegen andere, weniger gesellschaftlich anerkannte und weniger autonome Praxen abgrenzt. Die These, dass fachspezifisch unterschiedlich zugeschnittene, aber gleichermaßen distinktive

kulturelle Schemata einer bestimmten Lebenspraxis sowie entsprechende verkörperte Haltungen und Praxen als Reproduktionsmechanismus von (Geschlechter-)Ungleichheit in der Wissenschaft wirken, ist forschungsleitend, wenn es um Ausstiegsprozesse aus der Wissenschaft geht. Mit Bourdieu lässt sich zeigen, dass der Zugang zum wissenschaftlichen Feld (und der Verbleib darin) umso wahrscheinlicher gelingt, je müheloser Akteurinnen und Akteure an eine Lebenspraxis anknüpfen können, die mit der legitimen Praxis des Feldes übereinstimmt.

Dr. Daniela Böhringer

### **Scheitern ist keine Option? Zur Bearbeitung von Krisen im Prozess des Promovierens**

Abbruch von Promotionsvorhaben, von Studium oder Ausstieg aus der wissenschaftlichen Karriere werden Wissenschaftsorganisationen in der Regel als negativ und als Störungen, Krisen und Zielverfehlungen ihres Auftrags wahlweise als Bildungsorganisation oder als Arbeitsorganisation zugerechnet. Sie scheitern, wenn ihre Mitglieder scheitern. Rege Betriebsamkeit entfaltet sich gegenwärtig, um dieses Problem, beispielsweise der Studienabbruchzahlen in den MINT-Fächern oder auch den Abbruch von Promotionsvorhaben (Franz 2017), auf den unterschiedlichen Ebenen in den Griff zu bekommen. Eine Professionalisierung des Promovierens (Torka/Maiwald 2015) soll dem Schwund des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegenwirken. Im geplanten Forschungsvorhaben soll es nicht um eine Professionalisierung des Betreuungsverhältnisses in der Promotion gehen. Vielmehr stehen Programme und Angebote innerhalb von Wissenschaftsorganisationen im Mittelpunkt (Böhringer et al. 2014), die den Prozess des Schreibens während der Promotion begleiten sollen – also zum Beispiel Schreibberatung oder Schreibwerkstätten. Die Programme adressieren in der Regel bestimmte Gruppen und ihr spezifisches „Problem“, das durch oder jedenfalls im Programm bearbeitet werden soll. bilden insgesamt aber noch eine „Black Box“. Anhand der Analyse von Audio- und Videoaufzeichnungen in unterschiedlichen (Beratungs-)settings soll geprüft werden, wie Krisen und mögliches Scheitern von Promotionsvorhaben interaktiv bearbeitet werden. Neben dieser empirischen Exploration soll es auch darum gehen, Anschlüsse an eine Soziologie des Scheiterns (Junge/Lechner 2004) herauszuarbeiten. Es wird auf Arbeiten zu Beratung im akademischen (Vehviläinen 2001) und Berufsberatungskontext (Böhringer/Karl 2012) zurückgegriffen. Die empirischen Erhebungen und Auswertungen werden im Rahmen eines konversationsanalytischen Lehr-/Forschungsprojektes an der Universität Osnabrück durchgeführt.

Gesche Brandt, M.A. und Anja Franz, M.A.

### **Promotionsabbrecher/-innen und -abbrecher in Deutschland**

Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen in Deutschland wird über die amtliche Statistik erfasst und es existieren verschiedene Projekte, die sich mit der Situation von Promovierenden (z. B. ProFile, WiNbus) oder Promovierten (z. B. E-Prom, Karrieren Promovierter, ProWi+) befassen. Über Personen, die ihre Promotion abbrechen, ist bisher wenig bekannt. Sie werden derzeit noch nicht in der amtlichen Statistik erfasst und auch die Bedingungen in der Promotion, die zum Abbruch der Promotion führen, sind weitgehend unbeleuchtet. Aufgrund der mangelnden Datenlage gibt es bis jetzt vor allem qualitativ ausgerichtete Projekte zu diesem Thema (z. B. Franz 2017, Korff 2015).

Ein Datensatz, in dem unter anderem begonnene, abgeschlossene und auch abgebrochene Promotionen erfasst werden, ist das bundesweit repräsentative DZHW-Hochschulabsolventenpanel. Bei Verwendung eines gepoolten Datensatzes mehrerer Absolventenkohorten, liegen Daten in ausreichender Fallzahl vor, um die Teilgruppe der Promotionsabbrecher/-innen quantitativ zu untersuchen. Etwa ein Drittel der Universitätsabsolvent/-inn/en hat nach dem Studienabschluss eine Promotion aufgenommen, 16-17 Prozent davon haben sie in den folgenden

zehn Jahren erfolglos beendet (Fabian/Briedis 2009, Fabian et al. 2011); allerdings variieren diese Quoten stark zwischen den Fächern.

Der Beitrag untersucht, welche Merkmale die Abbrecher/-innen hinsichtlich der Bedingungen während der Promotionsphase sowie der Betreuungs- und Finanzierungsform aufweisen und welche Einflüsse diese auf den Abbruch haben. Wir prüfen, ob es bestimmte Zeitpunkte gibt, zu denen ein Abbruch wahrscheinlicher ist, und welche Einflüsse die Rahmenbedingungen auf den Zeitpunkt des Abbruchs haben.

Außerdem sollen Aussagen zum weiteren beruflichen Werdegang der Abbrecher/-innen nach dem Promotionsabbruch gemacht werden. Die Ergebnisse geben Aufschluss über das Ausmaß abgebrochener Promotionen und Hinweise auf Problemfelder im Promotionsprozess allgemein.

Dr. Anke Burkhardt

### **Einfluss von Qualifizierungswegen und soziodemografischen Faktoren auf berufliche Zufriedenheit und Karrierepräferenzen von Post docs**

Empirische Grundlage bilden zwei mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte Online-Befragungen von Post docs zu wissenschaftlichem Werdegang, Beschäftigungsbedingungen und Zufriedenheit während der Post-doc-Phase, Karrierechancen in der Wissenschaft und beruflichen Plänen. Befragt wurden Nachwuchswissenschaftler/-innen, die im Wintersemester 2012/13 auf einer Juniorprofessur (Vollerhebung) bzw. einer Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleitung (Vollerhebung) tätig waren. Der Rücklauf lag bei jeweils rund 50 Prozent (N = 604 bzw. 123). Zur Vertiefung fanden leitfadengestützte Interviews zum Vergleich der Situation von Juniorprofessor/-innen, Nachwuchsgruppenleiter/-innen und Habilitierenden statt. Ziel des Projektes war es, Stärken und Schwächen der verschiedenen Wege wissenschaftlicher Qualifizierung von Post docs aufzudecken und Schlussfolgerungen für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Nachwuchsförderung zu ziehen. Angesichts des engen Zeitrahmes des Projektes konnten bisher nur univariate Auswertung realisiert werden. Die erhobenen Angaben zu Geschlecht, Alter, familiärer Situation und sozialer Herkunft sowie zum Verlauf der wissenschaftlichen Qualifizierung vor Antritt der Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppenleitung wurden lediglich dokumentiert. Über bi- und multivariate Auswertungen soll nunmehr ermittelt werden, welches Erklärungspotential soziodemografische und qualifizierungsbiografische Aspekt in Bezug auf Problemwahrnehmung, Wechselabsichten und erwogene Stellenaufgabe während der Post-doc-Phase, berufliche Präferenzen und die Einschätzung der Chancen auf einen Verbleib in der Wissenschaft bieten

Anja Franz, M.A.

### **Ausstiegsprozesse in der Qualifikationsphase bis zur Promotion: Deutschland und die USA im Vergleich**

Die Qualifikationsphase bis zur Promotion steht in Deutschland u. a. aufgrund hoher vermuteter Abbruchquoten und einer eher unstrukturierten „Ausbildung“ der Doktorand/-innen wiederholt im Fokus der hochschulpolitischen Debatte (vgl. z. B. Wissenschaftsrat 2011). Die deutschen Universitäten begegnen der Kritik auf institutioneller Ebene inzwischen häufig, indem sie das Modell der Individualpromotion durch die Einführung von Formen strukturierter Doktorandenausbildung zumindest ergänzen, wobei das US-amerikanische System der Graduiertenausbildung nicht selten als Leitbild dient.

Der Blick auf Abbrüche von Promotionsvorhaben in Deutschland zeigt, dass es sich bei einem Abbruch um einen dynamischen Prozess handelt, in welchem die Doktorand/-innen infolge bestimmter kritischer Ereignisse sukzessive vermindert an ihrem Promotionsvorhaben arbeiten, bis sie vollständig aufgeben. Parallel ziehen sich die Betroffenen aus dem wissenschaftlichen



Feld zurück und orientieren sich beruflich um bzw. neu (vgl. Franz 2017). Vor dem Hintergrund der Leitbildfunktion der US-amerikanischen Graduiertenausbildung soll in diesem Projekt nun der Frage nachgegangen werden, ob und inwiefern sich diese Ausstiegsprozesse in Deutschland und den USA unterscheiden.

Auf Basis der Theorie des „sukzessiven Rückzugs aus dem wissenschaftlichen Feld“ (vgl. ebd.) sollen kritische Ereignisse im Abbruchprozess von Doktorand/-innen, die ein Vorhaben an einer US-amerikanischen Hochschule abgebrochen haben, identifiziert und mit den in Deutschland auftretenden Ereignissen verglichen werden.

Die Datengrundlage für die Analyse bilden Transskripte problemzentrierter Interviews (vgl. Witzel 2000), die von Anja Franz im Rahmen eines DAAD-geförderten Aufenthalts als Gastwissenschaftlerin in den USA mit ehemaligen Doktorand/-innen der Stanford University sowie der Penn State University, geführt wurden. Die Auswertung des Datenmaterials erfolgt mittels der Kodierverfahren der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996).

Prof. Dr. Patricia Graf

### **Ausstiegsprozesse in der außerhochschulischen Forschung - der Umgang mit Risiko und Unsicherheit**

Frauen haben erfolgreich die Wissenschaft erobert – aber nicht ihre Führungspositionen. Vor allem in den außerhochschulischen Forschungsinstitutionen, d.h. den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofer Gesellschaft, der Leibniz-Gesellschaft und der Helmholtz-Gesellschaft besteht nach wie vor eine erhebliche Geschlechterlücke. Dabei ist vor allem zwischen den Qualifizierungsstufen ein hoher Drop Out zu verzeichnen. Hüttges und Fay (2013) untersuchten die Motivationen für den (geplanten) Drop Out und fanden in einer quantitativen Befragung (N≈417) heraus, dass vor allem die schlechte zeitliche Perspektive des Arbeitsverhältnisses, gefolgt von der Wahrnehmung, in der eigenen beruflichen Entwicklung behindert zu werden, zu Ausstiegsgedanken führen. Dieser Effekt zeigte keine signifikanten Geschlechterunterschiede (ebd.). In einer qualitativen Untersuchung in den Forschungsteams (N≈156 Teammitglieder aus insgesamt 25 Forschungsteams) zeigte sich aber, dass auf der Handlungsebene Geschlechterunterschiede bestehen, gerade Wissenschaftlerinnen knüpfen ihre Ausstiegsgedanken an konkrete Meilensteine, etwa das Ende einer Qualifikationsphase oder das Auslaufen eines Vertrags (Graf/Reißner 2013). Die Untersuchung der Arbeitsprozesse in den Forschungsteams zeigt, dass vor allem Wissenschaftlerinnen, obwohl sie in Teamstrukturen eingebunden sind und dort substantielle Beiträge leisten, in Hinblick auf ihre eigene Karriere wie Intrapreneurinnen (Brinkmann 2011; Boltanski/Chiapello 2006) agieren und ihre Karriere und die damit verbunden Risiken und Unsicherheiten vornehmlich alleine managen. Auf Basis der Theorie des Intrapreneurship sollen die qualitativen Interviews erneut ausgewertet werden hinsichtlich der Frage des Umgangs mit Risiken und Unsicherheiten. Dabei soll betrachtet werden, wie Wissenschaftler/-innen die Unsicherheiten einer wissenschaftlichen Karriere wahrnehmen und abschätzen, und wie sie schließlich damit umgehen. Ein zweiter Schwerpunkt soll auf der Analyse der Möglichkeitsstrukturen liegen, die den Wissenschaftlerinnen ein erfolgreiches Risikomanagement ermöglichen. Hüttges und Fay (2013: 48) zeigen, dass unter den alternativen Karrierezielen eine Stelle in der industriellen Forschung präferiert wird (42,4%), gefolgt von einer Stelle in Wirtschaft/Verwaltung/Politik (38,1%) und beruflicher Selbständigkeit (19,4%). Unsere qualitativen Daten zeigen auch erste Hinweise, dass innerhalb der Institutionen verschiedene Hürden bestehen, die eine konkrete Planung alternativer Karrieren verhindern. Das vorhandene qualitative Datenmaterial soll zusätzlich gezielt auf diese Barrieren hin ausgewertet werden.

Dr. Ramona Schürmann

### **Drop-out gleich Burnout? Individuelle und strukturelle Rahmenbedingungen als Determinanten von Beanspruchung und Belastung wissenschaftlich Beschäftigter**

Über die systemimmanenten strukturellen Rahmenbedingungen wurde in den letzten Jahren viel geforscht (z. B. Metz-Göckel et al. 2016, Kraus 2008, Krempkow et al. 2016) und diskutiert (bspw. die GEW-Initiativen wie der Herrschinger Kodex). Erst in der letzten Dekade richtet sich nun auch vermehrt der Blick auf die individuellen Lebenswelten der Wissenschaftler/-innen (z. B. Hess et al. 2011, Behnke/Meuser 2005a). Inzwischen haben auch die Hochschulen auf die beiden z. T. sehr verschiedenen Lebenswelten der Wissenschaftler/-innen durch entsprechende Angebote und Maßnahmen wie z. B. das ‚audit familienfreundliche hochschule‘ und Familienbeauftragte an Universitäten reagiert.

Das Projekt will der Frage nachgehen, wie sich diese beiden Lebenswelten (private und berufliche) auf das Beanspruchungs- und Belastungsniveau auswirken und ob eine als zu hoch empfundene Belastung in einem der beiden Bereiche den Ausstieg aus der Wissenschaft begünstigt. Datengrundlage sind drei vom BMBF geförderte Befragungen zu den Themen ‚Berufswunsch Wissenschaft‘ und ‚Wissenschaft und Familie‘ sowie ‚Mobile Drop-Outs‘. Ausgangspunkt der Analysen ist ein im Rahmen der WiNbus-Studie ‚Wissenschaft und Familie‘ entwickeltes Modell der Wechselwirkungen von strukturellen Rahmenbedingungen und individueller Agency (Handlungsfähigkeit), das auf das Konzept der beruflichen Selbstsozialisation (Witzel/Kühn 1999) rekurriert.

### **Literaturverzeichnis**

- Abele, A. E. (2013): Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die "Schere" immer noch auseinander? In: *Gender*, 3: 41-59.
- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4(2): 139-158.
- Acker, J. (1998): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Feminist foundations: Toward Transforming Sociology*, 3: 299.
- Ali, A./Kohun, F. (2006): Dealing with Isolation Feelings in IS Doctoral Programs. In: *International Journal of Doctoral Studies*, 1(1): 21-33.
- Allmendinger, J. (2011): Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 37-38: 3-7.
- Allmendinger, J./Kienzle, E./Felker, K./Fuchs, S. (2004): Und dann geht's Stück für Stück weiter hoch oder auch nicht. München: Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität.
- Aulenbacher, B./Binner, K./Riegraf, B./Weber, L. (2015): Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 3: 22-39.
- Baader, M. S. (2015): Erziehung, Bildung, Geschlecht und Wissenschaft – Vexierspiele, Dehthematisierungen, Hidden Gender Structures und Verschiebungen in einem komplexen Verhältnis. In: Walgenbach, K. & Stach, A. (Hrsg.): *Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen*. Opladen: 159-177.
- Baader, M.S. & Schröer, W. (2013). Strukturierte Promotionsförderung als Laboratorium des Universitätsumbaus – zur Zukunft der Chancengleichheit in der Organisation von Promotion. In: Korff, S. & Roman, N. (Hrsg.) *Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotions-förderung*. Wiesbaden: Springer VS: V-X.
- Bathmann, N./Müller, D./Cornelißen, W. (2011): Karriere, Kinder, Krisen: Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In: Cornelißen, W./Rusconi,

- A./Becker, R. (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 105-149.
- Bauschke-Urban, C./Kamphans, M./Sagebiel, F. (2010): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter (un)ordnung. Opladen: Budrich.
- Bean, J. P. (1980): Dropouts and Turnover: The Synthesis and Test of a Causal Model of Student Attrition. In: *Research in Higher Education*, 12(2): 155-187.
- Bean, J. P. (1981): Student Attrition, Intentions, and Confidence: Interaction Effects in a Path Model. Part I, The 23 Variable Model. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Los Angeles, CA, April 13-17, 1981).
- Bean, J. P. (1982): Student Attrition, Intentions, and Confidence: Interaction Effects in a Path Model. In: *Research in Higher Education*, 17(4): 291-320.
- Beaufäys, S. (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Beaufäys, S. (2007): Alltag der Exzellenz Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Dackweiler, R. (Hrsg.): *Willkommen im Club?: Frauen und Männer in Eliten*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot: 145-165.
- Behnke, C./Meuser, M. (2005): Vereinbarkeitsmanagement: Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, H./Wimbauer, C. (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Budrich: 123-139.
- Böhringer, D./Karl, U. (2012): „Jetzt muss ich nochmal ganz kurz ausbremsen“ Die interaktive Herstellung von Plänen in der institutionellen Kommunikation im Jobcenter. In: Mansel, J./Hoffmann, D./Speck, K. (Hrsg.): *Jugend und Arbeit. Empirische Bestandsaufnahme und Analysen*. Weinheim, Basel: Beltz-Juventa: 193-212.
- Böhringer, D./Gundlach, J./Korff, S. (2014): Nachwuchs im Netz: Eine Untersuchung der Genderrelevanz von Förderprogrammen für Postdocs. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 36 (3): 52-71.
- Boltanski, L./Chiapello, E. (2005): *The New Spirit of Capitalism*: Verso. Retrieved from [http://books.google.de/books?id=9QuQihQ\\_4GsC](http://books.google.de/books?id=9QuQihQ_4GsC)
- Brandt, G./de Vogel, S./Jaksztat, S. (2016): Entwicklung und Testung eines Instruments zur Erfassung der Lernumwelt in der Promotionsphase. Ergebnisse der Entwicklungsstudie. Werkstattbericht. DZHW: Hannover.
- Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft. Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. *Forum Hochschule* (Vol. 8/2014). Hannover: DZHW.
- Brinkman, U. (2011): Internalisation of Markets and Internal Entrepreneurship: Competition or Co-operation? In: *International Journal of Action Research* 7(2): 196-240.
- Burkhardt, A./Nickel, S. (2015) (Hg.): *Die Juniorprofessur – neue und traditionelle Qualifizierungswege im Vergleich*, Berlin: Nomos.
- Burkhardt, A. (2016): *Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren*. Frankfurt am Main: GEW.
- Clark, B. R. (1960): The "Cooling-Out" Function in Higher Education. In: *American Journal of Sociology*, 65(6): 569-576.
- Dautzenberg, K./Fay, D./Graf, P. (2013) (Hrsg.): *Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2015): *Allgemeine Informationen zur Chancengleichheit als Aufgabenfeld der DFG*. Online verfügbar unter:

- [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/index.html#micro13639705](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allgemeine_informationen/index.html#micro13639705) (Stand: 07.05.2015).
- Dömling, M./Schröder, T. (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten: Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. Hannover: HIS.
- Fabian, G./Briedis, K. (2009): Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen (HIS:Forum Hochschule 2/2009). Hannover: HIS.
- Fabian, G./Rehn, T./Brandt, G./Briedis, K. (2013): Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss (HIS:Forum Hochschule 10/2013). Hannover: HIS.
- Filipp, S. H. (2010): Kritische Lebensereignisse. Weinheim: Beltz.
- Filipp, S.-H./Aymanns, P. (2009): Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen: Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Franz, A. (2012): Es wurde immer unschaffbarer. Promotionsabbruch als Konsequenz von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit - Eine Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung. 1/2012: 88-101.
- Franz, A. (2015): The Social Position of Doctoral Candidates within the Academic Field: Comparative Considerations Regarding Doctoral Program Attrition in Germany and the USA. In: International Dialogues on Education: Past and Present Special Issue, 2(2): 44-54.
- Gläser, J./Lange, S. (2007): Wissenschaft. In: Benz, A./Lütz, S./Schimank, U./Simonis, G. (Hrsg.): Handbuch Governance: Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer VS: 437-451.
- Goffman, E. (1952): On cooling the mark out: Some aspects of adaption to failure. In: Psychiatry, 15(4): 451 – 463.
- Graf, P./Reißner, J. (2013): Geschlechterdynamiken von Drittmittelkarrieren – Der Einfluss zunehmender Drittmittelfinanzierung auf die Interaktion in Forschungsteams In: Dautzenberg, K./ Fay, D./ Graf, P. (Hrsg): Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, VS Verlag, Wiesbaden: 119-140.
- Grande, E./Jansen, D./Jarren, O./Rip, A./Schimank, U./Weingart, P. (2013): Neue Governance der Wissenschaft. Wissenschaftspolitik, Re-Organisation des Wissenschaftssystems und ihre Medialisierung. Bielefeld: transcript.
- Groppe, C. (2012): Bildung durch Wissenschaft: Aspekte und Funktionen eines traditionellen Deutungsmusters der deutschen Universität im historischen Wandel. In: Bildung und Erziehung, 2012/2: 169-181.
- Hess, J./Rusconi, A./Solga, H. (2011): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen. In: Cornelißen, W./Rusconi, A./Becker, R. (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer Verlag: 65-104.
- Hinz, T./Schübel, T. (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34(3): 286-301.
- Hüttges, A./Fay, D. (2013): Ausstieg aus der Wissenschaft – eine Frage fehlender weiblicher Motivation? In: Dautzenberg, K./Fay, D./Graf, P. (Hrsg): Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, VS Verlag, Wiesbaden: 43-53.
- Junge, M./Lechner, G. (2004): Scheitern. Aspekte eines sozialen Phänomens. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kahlert, H./Gonschior, M./Nieter, K. (2009): Career Courses, Career Orientations and Career Planning of Female and Male Chemists and Political Scientists in the Transition to the Post-doc-Phase. In: Ihsen, S./Klumpers, J./Pageler, S./Ulrich, R./Wieneke-Toutaoui, B. (Hg.): Gender and Diversity in Engineering and Science. 1st European Conference. Düsseldorf: VDI, S. 7-19.
- Kahlert, H. (2011): „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze–Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, J. (Hrsg.): Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster: LIT: 105-123.
- Kahlert, H. (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und-pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer-und Geschlechtervergleich. In: Beaufaÿs, S./Kahlert, H./Engels, A. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main/New York: Campus: 57-86.
- König, K./Franz, A. (2006): Die staatlich vereinbarte Promotion - Zum Prinzip der kontraktbasierten Hochschulsteuerung am Beispiel der Nachwuchsförderung. In: Kremberg, B. (Hrsg.): Mitbestimmung und Hochschule. Aachen: Shaker: 45-58.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Korff, S. (2017): Abbruchgedanken – (k)ein Thema in der strukturierten Promotion? Zeitschrift für Beratung und Studium, 1/2017: 19-25.
- Korff, S. (2016): Strukturierte Promotionsprogramme als Machtbehälter. In: S. Kink, S. Lerch & G. Lind (Hrsg.): Wissenschaft\_Macht\_Nachwuchs. Zur Situation von Nachwuchswissenschaftler\_innen. Graz: Grazer Beiträge zur Hochschullehre (Band 8): 113-127.
- Korff, S. (2015): Lost in Structure? Abbruchgedanken von NachwuchswissenschaftlerInnen in der strukturierten Promotion. Wiesbaden: Springer VS.
- Korff, S./Roman, N. (Hrsg.) (2013): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS.
- Krais, B. (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Krais, B. (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Y./Krais, B. (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt: Campus Verlag: 177-211.
- Krempkow, R. (2008): Promotionsphase. Empirische Befunde. In: Burkhardt, A. (Hrsg.): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt: 175-223.
- Krempkow, R./Sembritzki, T./Schürmann, R./Winde, M. (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Essen: Stifterverband.
- Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen: Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.
- Lind, I. (2006): Wissenschaftlerinnen an Hochschulen: Die aktuelle Situation. In: Dalhoff, J. (Hrsg.): Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand. cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.4.
- Lind, I. (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen–Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissen-



- schaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln: Wissenschaftsrat: 59-86.
- Majcher, A./Zimmer, A. (2004): Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag: 590-596.
- Matthies, H./Zimmermann, K. (2010): Arbeitsfeld Wissenschaft und Geschlechtersegregation. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 63, H. 5: 264-270.
- Metz-Göckel, S./Schürmann, R./Heusgen, K./Selent, P. (2016): Faszination Wissenschaft. Passage-re Beschäftigte im Spannungsfeld von Hingabe und Aufgabe. Opladen: Budrich.
- Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 32(1), S. 8-35.
- Meuser, M. (2004). Geschlecht und Arbeitswelt – Doing Gender in Organisationen. Online verfügbar unter [http://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/kjhgender/Vortrag290404meuser.pdf](http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/kjhgender/Vortrag290404meuser.pdf)
- Minks, K.-H./Schaeper, H. (2002): Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Hochschulplanung 159). Hannover: HIS.
- Moes, J./Franz, A./König, K./Ostermaier, A. (2008): Nachwuchsförderung nach Trägern. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bundesnachwuchsbericht 2008. Berlin: BMBF: 138-227.
- Quaisser, G./Burkhardt, A. (2013): Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger für Wissenschaft und Forschung. HoF-Arbeitsberichte 4'13. Wittenberg.
- Rüling, A. (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen: wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. Beiträge zur Hochschulforschung, 35(1): 78-97.
- Schröder, M./Daniel, H.-D. (1998): Studienabbruch. Eine annotierte Bibliographie (1975-1997). Kassel: Jenior & Preßler.
- Schürmann, R./Sembritzki, T. (2017): Wissenschaft und Familie. DZHW: Hannover.
- Spady, W. G. (1970): Dropouts from Higher Education: An Interdisciplinary Review and Synthesis. In: Interchange, 1(1): 64-85.
- Spady, W. G. (1971): Dropouts from higher education: Toward an empirical model. In: Interchange, 2(3): 38-62.
- Strauss, A./Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Psychologische Verlags Union.
- Team Chance (2015): Plädoyer für einen nachhaltigen Umgang mit wissenschaftlichem Personal. Hildesheim: Bonifatius.
- Thaler, A. (2006): Berufsziel Technikerin? München/Wien: Profil.
- Tinto, V. (1975): Dropout from Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. IN: Review of Educational Research, 45(1): 89-125.
- Torka, M./Maiwald, K.-O. (2015): Die Krise als Normalfall. Zur Professionalisierung des Promovierens und der Promotionsbetreuung aus soziologischer Sicht. In: Arne P. et al. (Hrsg.): Promovieren in der Rechtswissenschaft. Baden-Baden: Nomos: 113-136.



- Ulmi, M./Maurer, E. (2005): Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Universität Zürich: UniFrauenstelle.
- Vehviläinen, S. (2001): Evaluative Advice in Educational Counseling: The Use of Disagreement in the »Stepwise Entry« to Advice. In: *Research on Language and Social Interaction*, 34: 371-398.
- Wedel, A./Runge, N. (2015): Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsbereich. Online im Internet unter: <http://www.wiedereinstieg-wissenschaft.de/?Projekt:Forschungsergebnisse> [Stand: 29.03.2017]
- Welzer, H. (1993): Transitionen. Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse. Tübingen: Edition Diskord.
- Wennerås, C./Wold, A. (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Kraiss, B. (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus: 107-120.
- Wippermann, C. (2010): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Heidelberg: Sinus Sociovision GmbH.
- Wissenschaftsrat (2011) (Hrsg.): *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion*. Positionspapier des Wissenschaftsrates. Köln: Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats. Online unter: URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf> (Zugriff am 19.12.2016).
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1) 2000, Art. 22. Online unter: URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> (Zugriff am 05.09.2016).
- Witzel, A./Kühn, T. (1999): *Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf. Berufsbiographische Gestaltungsmodi – Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben*. Arbeitspapier Nr. 61. Bremen.

### Unveröffentlichte Publikationen – Nachweise

- Baader, M. S./Kamphans, M./Korff, S./Schröer, W. (2018; in Vorbereitung): *Promotionsprogramme als pädagogische Räume*. Wiesbaden: Springer VS.
- Baader, M. S./Böhringer, D./Korff, S./Roman, N. (2017; in Veröffentlichung): *Equal Opportunities in the Post-Doctoral Phase in Germany*. In: *European Educational Research Journal*, 16(2).
- Böhringer, D./Korff, S. (2017; in Veröffentlichung): „Gut gemacht Mädchen!“ Wilde Ecken im akademischen Handlungsraum. In: Glaser, E./Thole, W. (Hrsg.): *Räume für Bildung – Räume der Bildung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Franz, A. (2017, in Vorbereitung): *Ein symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld. Eine Grounded-Theory-Studie zu Abbrüchen von Promotionsvorhaben in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS.
- Groppe, C. (2018; in Vorbereitung): *Hochschulen als pädagogische Institutionen*. In: Baader, M. S.; Kamphans, M.; Korff, S. und Schröer, W. (Hrsg.): *Promotionsprogramme als pädagogische Räume*. Wiesbaden: Springer VS.