
Akademische Subjektivierung

Was Statuskategorien über wissenschaftliche Karrieren in Frankreich im Vergleich zu den USA, Großbritannien und Deutschland aussagen

Johannes Angermüller

1 Einführung

Wissenschaftler_innen¹ produzieren spezialisiertes Wissen in wissenschaftlichen Gemeinschaften.² Allerdings sind Wissenschaftler_innen auch in viele Praktiken involviert, die nicht auf die Wissensproduktion im engeren Sinne bezogen sind. In der wissenschaftlichen Forschungspraxis geht es nicht nur um Ideen und Theorien; es geht auch darum, Anerkennung zu finden, gehört zu werden und eine dauerhafte Anstellung zu finden. Akademische Wissenschaftler_innen sind in vielfältige soziale Aktivitäten eingebunden, die sich auf ihre Karrieren auswirken. Akademische Laufbahnen sind in soziale Valuationsprozesse eingebettet, an denen viele Wissenschaftler_innen über lange Zeiträume hinweg beteiligt sind.

Wie erlangen Wissenschaftler_innen Reputation in ihren disziplinären Feldern, auf welche Weise bekommen sie eine Anstellung an einer Hochschule, kurz: Wie etablieren sie sich in hierarchisch strukturierten Sozialräumen als anerkannte, etablierte und geschätzte Wissenschaftler_innen und werden zu einem „Subjekt“ des akademischen Diskurses? Um national spezifische Karrieremuster vor dem Hintergrund von Forschung als einer diskursiven Valuationspraxis zu verstehen, umreißt dieser Artikel eine diskursanalytische Perspektive, mit der nationalspe-

-
- 1 Die Übersetzung aus dem englischen Original haben Julian Hamann und Jens Maeße besorgt.
 - 2 Ich danke den Mitgliedern des ERC DISCONEX Teams, die geholfen haben, die Statuskategorien der verschiedenen Ländern zusammenzutragen, insbesondere Françoise Dufour für Frankreich, Johannes Beetz und Eduardo Herrera für die USA und Deutschland, Marta Wróblewska und Sixian Hah für Großbritannien. Ein großer Dank geht auch an die vier Herausgeber dieses Bands, die mit ihren Reaktionen und Einschätzungen zur Valuation dieses Artikels im akademischen Diskurs beigetragen haben.

zifische Systeme akademischer Statuskategorien (wie zum Beispiel in Frankreich *maître de conférences* > *professeur des universités* oder in den USA *Assistant Professor* > *Associate Professor* > *Professor*) miteinander verglichen werden. Der Vergleich akademischer Statuskategorien erlaubt es, kategoriengebundene Zwänge auf die Herstellung „akademischer Subjekte“ in vier Ländern (Frankreich, USA, Großbritannien und Deutschland) zu untersuchen, die als paradigmatische Varietäten akademischer Valuationsregime („Oligarchie“ versus „Markt“) gelten können. Das Ziel dieser Arbeit ist es, den Einfluss institutioneller Status- und Gehaltskategorien auf akademische Karrieren zu untersuchen und zu fragen, was institutionelle Kategoriensysteme über netzwerk- und verhandlungsbasierte Valuationspraktiken in diesen Ländern auszusagen in der Lage sind.

Vor dem Hintergrund soziologischer Forschungsperspektiven in der Wissenschaftsforschung skizziert dieser Beitrag erstens einen diskurstheoretischen Rahmen, der die Rolle sozialer Kategorisierungen (etwa durch Status und Disziplin oder mit Blick auf außerakademische und intersektionale Zuschreibungen) für die Valuation von Wissenschaftler_innen im biographischen Zusammenhang aufzeigt, und er unternimmt zweitens eine ländervergleichende Untersuchung institutioneller Kategoriensysteme, speziell von Status und Gehalt, mit denen akademische Valuationsregimes in den vier Ländern operieren. Der erste Abschnitt dieses Beitrags umreißt den diskurstheoretischen Rahmen für einen Vergleich akademischer Kategorisierungs- und Karrieresysteme in der Wissenschaft als einem Raum sozialer Ungleichheit. Der zweite Abschnitt arbeitet Unterschiede zwischen institutionellen Statuskategorien in Frankreich, USA, Großbritannien und Deutschland und deren Auswirkungen auf akademische Karrieren und Valuationspraktiken heraus. Der dritte Abschnitt wirft einen komparativen Blick auf den Nexus von Statuskategorien und Gehaltsskalen. Im Licht von diskurstheoretischen Überlegungen zu akademischer Forschung als diskursiver Positionierungspraxis reflektiere ich abschließend die Grenzen institutioneller Definitionen akademischer Exzellenz, indem ich den Wert unterstreiche, den akademische Subjektpositionen im hierarchischen Raum der Wissenschaftler_innen haben.

2 Akademische Karrieren als diskursive Positionierungs- und Kategorisierungsprozesse von Wissenschaftler_innen

Wissenschaftler_innen³ partizipieren an formalen und informalen Praktiken der Valuation von Wissenschaftler_innen,⁴ und zwar in den vielen heterogenen Aktivitäten, die gemeinhin unter dem Begriff „Forschung“ subsumiert werden (wie etwa Artikel und Bücher schreiben, Vorträge halten, Empfehlungsschreiben verfassen, Anträge evaluieren, Treffen leiten, Reisegeld beantragen, mit PhD-Studierenden einen Kaffee trinken, Konferenzen organisieren etc.). Forschung ist eine Aktivität, in der Wissenschaftler_innen erhebliche Energien aufwenden, um spezialisiertes Wissen zu produzieren und zu bewerten. Gleichzeitig verhandeln sie den Wert von sich selbst und Anderen. Wissenschaftler_innen sind über ihre gesamten Karrieren hinweg Valuationsprozessen unterworfen, in denen sie andere bewerten und sie von anderen bewertet werden.

Wie kann man den Wert erklären, der Wissenschaftler_innen im wissenschaftlichen Raum zugeschrieben wird? Es wäre problematisch, akademische Valuationsprozesse in einer eng ökonomischen Perspektive zu sehen⁵. Akademische Forschung ist nur zum Teil durch ökonomische Anreize motiviert, und Wissenschaftler_innen schreiben vielen Dingen einen hohen persönlichen Wert

-
- 3 „Wissenschaftler_innen“, „Forscher_innen“, „Mitglieder“ und „Akademiker_innen“ sind im Folgenden synonym zu verstehen und als alle jene, die Positionen in akademischen Forschungs- und Lehrinstitutionen besetzen (oder besetzen wollen) und einen wichtigen Teil ihrer Arbeit auf die Produktion spezialisierten Wissens in wissenschaftlichen Gemeinschaften aufwenden.
 - 4 Valuation umfasst Praktiken des Wertgebens (Aufwertung), des Wertschätzens (Beurteilung) und der Bewertung (Evaluation). Mit diesem im Deutschen nicht geläufigen Begriff soll im Folgenden unterstrichen werden, dass die Wertung eines Gegenstands, einer Praxis, einer Person nicht nur heißt, ihren Wert darzustellen, sondern oft auch, diese auf bestimmte Weise wertvoll zu machen (Lamont 2012; Boltanski und Thévenot 2007).
 - 5 Der Hochschulsektor als Ganzes ist Entwicklungen der globalisierten Ökonomie unterworfen und ist zunehmend von Managerialismus (Clark 1997) und „Big Business“ (Slaughter und Leslie 1997) dominiert. Doch Forschung als soziale Praxis kann nicht auf ein ökonomisches Kalkül und wirtschaftliche Interessen reduziert werden. Wie könnte man sonst erklären, dass viele Forscher_innen ohne Gehalt arbeiten? Aber ich teile auch nicht die romantische und normative Vorstellung von Forschung als einer nichtökonomischen Aktivität. Forschung ist nicht „wertfrei“. Sie ist eine Praxis der Bewertung. Somit stellt sich die Frage, wie Forscher_innen darum streiten, wer und was sie schätzen. Die Produkte ihrer Forschung haben innerhalb und manchmal auch außerhalb der Wissenschaft einen Wert.

zu, die keinen monetären Wert haben. Ebenso wenig spiegelt die Praxis akademischer Forschung Strukturen institutioneller Macht und sozialer Ungleichheit wider (obgleich Forscher_innen institutionellen Zwängen unterworfen sind und um begrenzte Ressourcen konkurrieren). Akademische Karrieren folgen i. a. keinen Rezepten, suchen Wissenschaftler_innen doch neues Wissen hervorzubringen und singuläre Nischen zu besetzen. Notwendigkeiten (*time*, Macht, Geld und andere Ressourcen) spielen dabei ebenso eine Rolle wie Zufälle (*timing*, d. h. Begegnungen, Konjunkturen, „Glück“ etc.). Wissenschaftler_innen sind in einem Netz komplexer Hierarchien verstrickt und streben danach, ihre soziale Subjektposition als Wissenschaftler_innen in der sozialen Welt der Wissenschaft aufzubauen, zu halten und zu verbessern. Vor diesem Hintergrund kann Forschung als eine diskursive Praxis der Valuation akademischer Subjektpositionen in einem sozial ungleich strukturierten Raum verstanden werden (Angermüller 2013a).

Der diskursanalytische Ansatz, der der folgenden Untersuchung zu Grunde liegt, ist inspiriert von Entwicklungen am Schnittpunkt von Bildungs- und Hochschulsoziologie sowie von den *Discourse Studies*. Soziologische Ansätze können zwischen makro-, meso- und mikrosoziologischen Ausrichtungen unterschieden werden. Makrosoziologische Ansätze legen den Schwerpunkt auf die Wirkung struktureller Ungleichheiten (zum Beispiel Bourdieus *Soziologischer Selbstversuch*, 2002). Mesosozologische Theorien (Musselin 2005; Lamont 2009b) konzentrieren sich auf die Dynamik organisierter Gruppen in der sozialen Welt der Forschung. Schließlich setzen mikrosoziologische Ansätze an den subjektiven Erfahrungen der Akteure an, die durch soziale Kräfte beeinflusst sind (West 1996; Trahar 2011).

Mit Blick auf vergleichende Analysen von Wissenschaftler_innen in verschiedenen akademischen Systemen bietet Clarks Steuerungs-Dreieck (siehe Abbildung 1) eine Typologie verschiedener akademischer Systeme an. Nach Clark sind einige akademische Systeme (wie das französische) eher nach dem Modell des bürokratischen Nationalstaats organisiert und werden von oligarchischen Akademikernetzwerken getragen, wohingegen Wissenschaftler_innen in einem System wie dem der USA eher über Marktmechanismen koordiniert werden (Clark 1983, S. 143; vgl. schon Ben-David 1971). Qualitative Studien wie etwa Musselins Studie zu akademischen Arbeitsmärkten bauen auf Clarks Modell auf und zeigen die Unterschiede zwischen den Einstellungspraktiken für Akademiker_innen in den USA, Deutschland und Frankreich auf (Musselin 2005).

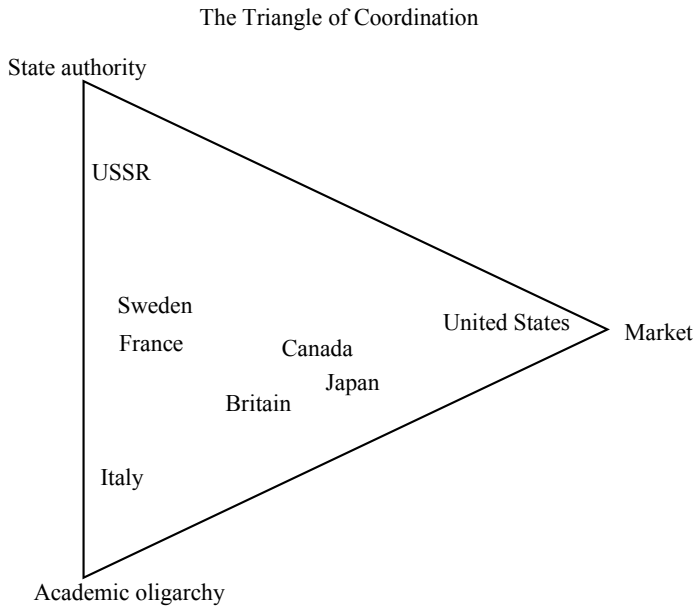


Abb. 1 Clarks Steuerungs-Dreieck (Clark 1983, S. 143)

Es gibt kaum komparative Daten, die den Einfluss von markt-, staats- oder netzwerkzentrierten Valuationsregimes auf akademische Karrieren und auf Forschung als einer sozialen Praxis systematisch aufzeigen. Das Problem scheint nicht zuletzt ein theoretisches zu sein. Soziologische Ansätze nehmen ihren Ausgangspunkt in der Regel von den Forscher_innen als Akteuren, die in einem Machtfeld Ziele verfolgen. Allerdings hat der Fokus auf Akteure bestimmte Grenzen, wenn man akademische Valuationspraktiken über verschiedene Länder hinweg vergleichen will. Zum einen tendieren akteurszentrierte Ansätze in der Regel dazu, eine Forscher_in als konstitutive Einheit zu betrachten, die identifiziert und mit anderen Akteuren verglichen werden kann. Doch wie kann man jene Gruppe von Akteuren begrenzen, die als Mitglieder eines akademischen Systems gelten? Sollte der Fokus auf akademische „Erfolgsgeschichten“ (wie Professor_innen) liegen oder sollten auch diejenigen hinzugezogen werden, die (noch) nicht als vollwertige Wissenschaftler_innen anerkannt sind (wie etwa Doktoranden, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, unabhängige Forscher_innen)? Zweitens haben akteurszentrierte Ansätze bisweilen Schwierigkeiten, die unterschiedlichen sozialen Spiele und Aktivitäten,

in die Forscher_innen involviert sind, auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Während organisationstheoretische Perspektiven in der Wissenschaftsforschung (ein Überblick bei Gumpert 2007) sich oft auf die Rolle der Wissenschaftler_innen als Entscheidungsträger in Hochschulen konzentrieren, interessieren sich Wissenschaftssoziolog_innen (Latour und Woolgar 1979a; Abbott 2001) und Ideengeschichtler_innen (Baert 2015; Gross 2008) v. a. für die Rolle von Wissenschaftler_innen als spezialisierten Wissensproduzenten in wissenschaftlichen Gemeinschaften. Doch wie kann man der Tatsache gerecht werden, dass akademische Forscher_innen immer an vielen verschiedenen Positionierungsspielen gleichzeitig teilnehmen?

An diesem Punkt kommen mit den Discourse Studies konstruktivistische Ansätze ins Spiel, die die Herstellung von „Subjekten“ durch den sozialen Gebrauch von im weiteren Sinne „Sprache“ untersuchen. Diskursanalytische Ansätze problematisieren gewöhnlich die Idee von Wissenschaft als einer Auseinandersetzung zwischen konstituierten Akteuren und richten den Blick auf die Konstituierung von wissenschaftlichen Akteuren, was ich im Folgenden akademische Subjektivierung nenne. In der klassischen strukturalistischen Diskurstheorie (Althusser 1984) werden Subjektpositionen als in der symbolischen Ordnung vordefinierte Orte betrachtet, wie etwa der Name, der einem Säugling nach der Geburt gegeben wird. Sobald das Individuum zu sprechen beginnt und damit in den Diskurs eintritt, nimmt es eine Subjektposition im Sozialen ein (bei Pêcheux „Klassenkampf“). Als Ergebnis dieses Prozesses wandelt sich das Individuum in ein sozial positioniertes „Subjekt“, das die Illusion eines „inneren Selbst“ (mit Absichten, Intentionen, Bewusstsein etc.) ausbildet. Seit Michel Foucault werden Subjektpositionen zunehmend als historische Problematik betrachtet. Für Foucault bezeichnet Subjektivierung eine Machttechnik, mit der große Populationen beherrschbar gemacht werden (Foucault 2007). So umreißt Foucault in seinen Vorlesungen zur Gouvernamentalität die Genealogie des „freien Subjekts“ als einen Ort postdisziplinärer Macht, die sich seit dem 18. Jahrhundert in Westeuropa entwickelt hat. (Neo-)liberale Subjektivität wird in und durch diskursive Praktiken produziert und reproduziert; sie geht Hand in Hand mit einem System von Regeln und Anreizen, die das Verhalten vieler Menschen überwachen und aus der Ferne zu kanalisieren suchen, anstatt durch Befehl und Gehorsam das Verhalten von Subjekten direkt zu steuern.

Die Welt der akademischen Forschung kann als klassisches Beispiel für einen sozialen Raum gelten, dessen Mitglieder im Modus der „Freiheit“ subjektiviert und die sich durch das „freie“ Spiel diskursiver Positionierungsdynamiken in ein Gefüge sozialer Ungleichheit einordnen. Über sprachlich konstruierte und etablierte Kategorisierungen nehmen sie an diskursiven Positionierungspraktiken teil, in denen Wissenschaftler_innen Wert zugeschrieben wird. Indem sie formelle und informelle soziale Kategorien mobilisieren, versuchen sie ihre Positionen in der hierarchischen

Welt der Forschung zu verbessern. Demnach bezeichnen Subjektpositionen keine fixierten Orte in der Sozialstruktur; sie stellen ein Produkt von diskursiven Praktiken dar, über die sich die Teilnehmer_innen des Diskurses gegenseitig im Sozialen positionieren und ihren Platz in sozialen Hierarchien einnehmen (siehe dazu etwa praxeologische Diskursansätze wie die Positionierungstheorie, Langenhove und Harré 1999; Baert 2012).

Vor diesem theoretischen Hintergrund stellt sich die Frage, wie die sozialen Kategorien, die eine akademische Subjektposition ausmachen, entstehen und den Teilnehmer_innen akademischer Diskurse zugeschrieben werden. Seit langem ist die Analyse sozialer Kategorien Ziel soziologischer Untersuchungen. In der Organisationstheorie wurde etwa gezeigt, was die Kategorisierung von Produkt für deren Bewertung auf Märkten heißt (Zuckerman 1999) und wie die „Formalstruktur“ von Organisationen (ihre Images, Labels, Kategorien) mit deren Kernaktivitäten zusammenhängt (Meyer und Rowan 1977). Auch die Professionssoziologie interessiert sich für formale Kategorien der Akteure wie etwa die Titel, Diplome und Zertifikate, die einen Bereich spezialisierter Expertise organisieren (Desrosières und Thévenot 2002). Dagegen nimmt die Bildungssoziologie die Rolle formaler Bildungstitel in den Blick (Bourdieu und Boltanski 1975; Bills 2004). Doch wie interaktionistische Studien gezeigt haben, mobilisieren Individuen auch zahlreiche informelle Kategorien in alltäglichen sozialen Praktiken, um ihre Subjektpositionen (oder „Identitäten“) zu konstruieren (Strauss 1959). Die ethnomethodologische Konversationsanalyse hat diese Praktiken als *membership categorizations* theoretisiert (Sacks 1986), wohingegen die Biographieforschung die Konstruktion biographischer Identitäten in narrativen Praktiken in den Blick nimmt (Bamberg 2010).

Die soziale Welt der akademischen Forschung stellt keine Ausnahme dar (Angermüller und Maeße 2015a). Auch Forscher_innen werden durch ein Bündel von formellen und informellen Kategorien in ihrer sozialen Existenz definiert. Zusammen genommen konstituieren diese Kategorien ihre akademischen Subjektpositionen (vgl. Hamann 2016a, siehe auch den Beitrag von Hamann in diesem Band). Aus einer diskursanalytischen Sicht lassen sich akademische Laufbahnen demnach nicht auf formelle oder institutionelle Definitionen von „Exzellenz“ reduzieren. Eine akademische Karriere ist ein institutionell und symbolisch organisierter Prozess der Subjektivierung, in dem Forscher_innen mit Hilfe von sozial etablierten Kategorien ihre Positionen in einem hierarchisch strukturierten Praxisraum einnehmen: Eine Wissenschaftler_in wird etwa als Spezialist_in in einem disziplinären Feld wahrgenommen, als Anhänger_in, Kolleg_in oder Freund_in von X, als regelmäßig für eine Zeitung Schreibende oder als Mitglied eines Vereins oder einer Partei usw.

Was sind nun die Kategorien, die die akademische Subjektposition einer Wissenschaftler_in ausmachen? Die wichtigsten Kategorien sind diejenigen, welche

Wissenschaftler_innen in der Arena der „organisierten Macht“ einordnen (d. h. in akademischen Institutionen, etwa als „Akademischen Rat“ an einer Universität, was bestimmte Rechte, Lehr- und Verwaltungsfunktionen einschließt) sowie jene, die Wissenschaftler_innen in der Arena spezialisierten Wissens definieren (d. h. in wissenschaftlichen Gemeinschaften z. B. „als einen auf Mittelamerika spezialisierten Anthropologen mit einer speziellen Vorliebe für Psychoanalyse“). Alle Wissenschaftler_innen haben auch mit intersektionalen Kategorien wie Geschlecht, Ethnie und Nationalität zu tun, die ihnen qua Mitgliedschaft einer Gesellschaft zukommen oder im privaten Leben eine Rolle spielen. Und je nach disziplinärem Feld, institutioneller Rolle und biographischem Hintergrund können Wissenschaftler_innen auch Rollen außerhalb der Wissenschaft wahrnehmen, sei es als Aktivist_innen, Regierungsberater_innen, Medienexpert_innen oder als wirtschaftliche Akteure (siehe etwa die Beiträge von Gengnagel und Hirschfeld, Maeße und Schmidt-Wellenburg in diesem Band).

Die folgende Tabelle (Tabelle 1) gibt einen Überblick über die Arten Kategorien, die die Existenz akademischer Wissenschaftler_innen im sozialen Raum definieren. Einige sind für eine akademische Karriere erforderlich und müssen im Laufe der Zeit aufgebaut werden (wie Statuskategorien, disziplinäre Kategorien, Reputation). Andere Kategorien werden auf alle Wissenschaftler_innen angewendet, aber sie sind nicht in der akademischen Laufbahn erforderlich (insbesondere intersektionale und das Privatleben betreffende Kategorien). Und schließlich können Kategorien genannt werden, die in sozialen Arenen außerhalb der Wissenschaft erworben werden. Alle diese Kategorien sind das Ergebnis von Zuschreibungsprozessen in einem sozialen Raum, der sich durch Macht und Ungleichheit zwischen seinen Mitgliedern auszeichnet.

Aus diskursanalytischer Sicht sind akademische Karrieren ein Produkt von Positionierungspraktiken, in denen Wissenschaftler_innen versuchen, ihren Status in Hochschulen zu konsolidieren und zu verbessern (durch das Erklimmen der akademischen Statusleiter, für eine vergleichende Studie der institutionellen Karrieresysteme siehe Altbach 1996) und gleichzeitig Anerkennung in wissenschaftlichen Gemeinschaften zu finden (durch eine Verbesserung ihres Rufes als anerkannte Expert_innen ihres jeweiligen disziplinären Gebietes). Und sie nehmen an vielen anderen, nicht-akademischen Positionierungsspielen teil (zum Beispiel in den Massenmedien oder im Feld der Macht), die ebenfalls einen Unterschied machen können (vgl. zum Feld der Ökonomie Maeße 2013). Als Ergebnis dieser

Tab. 1 Soziale Kategorien, die eine akademische Subjektposition konstituieren

	Akademische Kategorien (karriererelevant für alle Wissen- schaftler_innen)		Nicht-akademi- sche Kategorien (alle Wissen- schaftler_innen)	Nicht-akademi- sche Kategorien (nicht alle Wissenschaft- ler_innen)
	Arena der organisierten Macht	Arena des spezialisierten Wissens	Alltag	Andere Felder
Hohe Formalität	Status (institutio- nelle Titel) und Gehalt	Disziplin (Diplome)	Intersektional (ethnische Herkunft, Geschlecht, Nationalität...)	Soziale Bewegungen, Staat, Medien, Wirtschaft etc.
Geringe Formalität	Reputation		Privatleben	

Positionierungsdynamiken in großen Gemeinschaften schaffen einige den Sprung zur „etablierten akademischen Forscher_in“ (ein Prozess, den Bourdieu als „Konsekration“ bezeichnet hat, vgl. Bourdieu 1981), während anderen die Anerkennung als akademisches Subjekt versagt bleibt. Letztere verbleiben in prekären Beschäftigungen und fallen leicht aus der Wissenschaft heraus (Aronowitz 1994; Bérubé 1998; Rothengatter und Hil 2013; Nikunen 2014).

Eine Kategorie besteht typischerweise aus einer semiotischen Bezeichnung (etwa dem Ausdruck „Anthropologe“), welche die Wissenschaftler_in in der akademischen Welt mit Blick auf andere Forscher_innen platziert. Sie bezieht sich dabei üblicherweise auf Praktiken und Wissen in der Gemeinschaft der „Anthropologen“ (etwa wie man einen PhD in Anthropologie erhält, wie man sich in der *American Anthropological Association* betätigt, was es bedeutet, in *Anthropology Today* zu publizieren etc.). Eine Kategorie zu verwenden (z. B. „Anthropologe“) und dies im Laufe der Zeit zu konsolidieren, erfordert in der Regel, dass die Wissenschaftler_innen in ihrer Gemeinschaft über eine lange Zeit aktiv sind. Die Subjektposition einer Wissenschaftler_in ist das Ergebnis von Positionierungsspielen in der Forschung und das Resultat dieser Spiele ist Summe aller Kategorien, die ihr zugeschrieben wurden.

Es müssen verschiedene Arten von Kategorien zur Kenntnis genommen werden. Einige Kategorien – vor allem die formalen (wie „Professor“) – sind „hart“ (d. h. offiziell, stabil, objektiv, formal) und können auf eine große Anzahl von Wissenschaftler_innen angewendet werden. Andere Kategorien dagegen sind „weich“, etwa informelle und subjektive Zuschreibungen von Reputation. Letztere sind tendenziell

ephemer, singulär und formbar und oft an eine bestimmte Person und Situation gebunden (wie „mein Freund Martin, der 2006 eine Keynote auf der Tagung von X zu dem Thema Y gehalten hat“). Wenn Wissenschaftler_innen in ihren Karrieren voranschreiten, dann werden die Kategorien, die ihnen in der Begegnung mit anderen zugewiesen worden sind, gebündelt und zu einer Subjektposition verfestigt. Im Prozess des Zusammenbündelns von Kategorien können die Forscher_innen versuchen, ihre „weichen“ Kategorien im Hinblick auf die „harten“ Kategorien, die für die Konkurrenzkämpfe am akademischen Arbeitsmarkt relevant sind, zu optimieren. Umgekehrt können „harte“ Kategorien, wie sie in den Institutionen etabliert sind, an die „weichen“ Kategorien der wissenschaftlichen Gemeinschaften angepasst werden. Als Ergebnis dieser Prozesse ordnen sich die „weichen“ Kategorien, die in der wissenschaftlichen Gemeinschaft entstehen, tendenziell um „harte“ Kategorien herum an, die institutionell stärker etabliert und schwerer zu ändern sind. Die „harten“ Kategorien bilden das institutionelle Rückgrat wissenschaftlicher Kategorisierungsprozesse in akademischen Populationen. Diese definieren institutionelle Karriereverläufe und vermitteln sozial geteiltes Wissen über die Erwartungen, die Wissenschaftler_innen hinsichtlich ihrer möglichen Tätigkeitsfelder und Aspirationen entwickeln können. Eine Analyse des Systems akademischer Statuskategorien zeigt auf, an welchen biographischen Schnittstellen Rekrutierungs- oder Beförderungsentscheidungen getroffen werden müssen, wann die „weichen“ Kategorien der Wissenschaftler_innen dazu neigen, vom Wissenschaftssystem institutionell ratifiziert zu werden (und damit zu „harten“ zu werden) und wie Wissenschaftler_innen einem biographischen Karriereregime unterworfen werden.

Die Rekrutierung für eine institutionelle Position hat in der Regel einen großen Einfluss auf die Art und Weise, wie eine Wissenschaftler_in innerhalb der akademischen Population kategorisiert wird – vor allem die erste dauerhafte Vollzeitstelle, die in der Regel als Wendepunkt in akademischen Biographien (Paye 2013, S. 188) erfahren wird. Darüber hinaus gibt es ein paar andere, ebenso folgenschwere Entscheidungen in der akademischen Laufbahn, z. B. einen Wechsel zwischen den Institutionen oder ein Aufstieg auf der akademischen Statusleiter (zum Beispiel von einer untergeordneten auf eine leitende Position). Doch diese Momente sind außergewöhnlich. In „normalen Zeiten“ sind die institutionellen Positionen der meisten Forscher_innen eher stabil. Veränderungen beschränken sich auf kleinere Ereignisse (man denke an „leistungsbasierte“ Mittelzuteilung, Neuzuweisung von Ressourcen, Veränderung von Lehrplänen usw.) und allmähliche Anpassungen (etwa Gehaltserhöhungen qua Dienstalter). Aber auch während dieser „ruhigen Zeiten“ hören die Mitglieder der akademischen Gemeinschaft nicht damit auf, innerhalb ihrer Forschungsgemeinschaften gegenseitig einzuordnen und zu klassifizieren und die in einer in ihrer Gemeinschaft erworbene Reputation mit ihrem

Status in den Institutionen zu vergleichen. Wenn der Abstand zwischen ihrem wahrgenommenen Wert ihrer Position in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und in der akademischen Statushierarchie zu groß wird, können sie sich entschließen, sich auf andere Stellen zu bewerben oder die Universität zu einer Beförderung zu bringen. So vergleichen sich Wissenschaftler_innen ständig miteinander mit Hilfe der vielen Kategorien, die sie selbst und andere definieren. Die Praxis akademischer Valuation ist eine stillschweigende, unbewusste und imaginäre Aktivität, die dann einen Unterschied machen kann, wenn sie in die institutionelle Entscheidungsfindung eingeht. Forscher_innen nehmen diese „dramatischen“ Momente in ihrer Karriere oft als Ergebnis von Zufall und Kontingenz wahr. Doch sind solche Entscheidungsmomente nicht weniger sozial strukturiert als „stabile“ Perioden in akademischen Biographien: „dramatische Momente“ und „ruhige Zeiten“ sind strukturell miteinander artikuliert, und zwar im System der institutionellen Statuskategorien, die erwartbare Übergänge in akademischen Laufbahnen anzeigen und so biographische Zeit von Mitgliedern akademischer Populationen strukturieren.

Im Lichte dieser programmatischen diskurstheoretischen Ausführungen konzentriert sich die folgende Analyse auf die *institutionellen* Kategorisierungssysteme (vergleiche das Feld „Status/Gehalt“ in der Tabelle 1 oben links) in den vier Ländern (Frankreich, USA, Großbritannien und Deutschland), die paradigmatisch für Valuationsregime in der Forschung stehen und deren institutionelle Governance-Modelle international Nachahmer gefunden haben. Die folgende Untersuchung wird zeigen, wann „ruhige Zeiten“ typischerweise von biographischen Wendepunkten unterbrochen werden und in „harte“ institutionelle Statuskategorien übersetzt werden und wie um institutionelle Kategorien herum organisierte Karrieren von Wissenschaftler_innen mit netzwerk- oder verhandlungsbasierten Valuationspraktiken einhergehen.

3 Ein Vergleich von akademischen Kategorisierungen und Karrieremustern in akademischen Systemen: „Märkte“ und „oligarchische Netzwerke“ in Frankreich, USA, Großbritannien, Deutschland

Akademische Karrieren folgen typischerweise eine Reihe von institutionellen Statuskategorien, die sich in folgenden Titeln niederschlagen (um nur die gebräuchlichsten zu nennen):

- *maître de conférences/chargé de recherche* > *Professeur des universités/Directeur de recherche* in Frankreich;

- *Assistant Professor* > *Associate Professor* > (*full*) *Professor* in den USA;
- *Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Assistent/Akademischer Rat* > *Professor* in Deutschland;
- *Lecturer* > *Reader* > *Professor* in Großbritannien;

Es gibt erhebliche Unterschiede in der Art und Weise, wie institutionelle Kategorien in verschiedenen wissenschaftlichen Systemen organisiert sind. Diese Unterschiede sind nicht nur terminologischer Natur, sondern sie bezeichnen auch signifikante Unterschiede im praktischen Wissen, das die Mitglieder der jeweiligen akademischen Systeme über institutionelle Rechte, Karriereperspektiven und verfügbare Ressourcen haben. Die folgende Untersuchung konzentriert sich besonders auf erwartete Karrieremuster vor und nach der ersten Festanstellung. Ich stütze mich auf Daten, die im Rahmen des DISCONEX-Teams an der University of Warwick und der EHESS (Paris) zu den vier akademischen Systemen zusammengetragen wurden (vgl. Altbach 1996; Enders 2001).

3.1 Die erste Festanstellung und die institutionelle Rekategorisierung der Wissenschaftler_in

Die erste Festanstellung ist ein zentrales Ereignis in jeder akademischen Biographie, das normalerweise mit einer institutionellen Rekategorisierung der Wissenschaftler_in einhergeht und durch die Verleihung eines Titels angezeigt wird.

Postdocs in Frankreich nehmen eine dauerhafte Vollzeitstelle an, die *maitre de conférences* (Universitäten) oder *chargé de recherche* (CNRS, das französische Forschungsinstitut) heißen, typischerweise innerhalb von vier Jahren nach dem Abschluss ihrer Promotion, d. h. in der Regel im Alter zwischen 30 und 35 Jahren (Bonnal und Giret 2010; Chevaillier 2001a). Die französischen *maitres de conférences* und *chargés de recherche*, die immer Lebenszeitpositionen sind, können sofort nach der Promotion eingestellt werden.

Während das französische System Wissenschaftler_innen, die noch nicht in den Wissenschaftsgemeinschaften etabliert sind, auf Lebenszeitpositionen rekrutiert, erwartet das System in Deutschland von Wissenschaftler_innen oft umfassende Erfahrungen in Lehre und Verwaltung und etablierte Anerkennung in den Disziplinen, um eine volle und dauerhafte akademische Positionen zu erhalten (nämlich als „Professor“). Normalerweise ist mindestens ein zweites Buch erforderlich (oder eine gleichwertige Leistung, die Habilitation in Deutschland und Frankreich, Berning 2004). Wissenschaftler_innen können schon früher festangestellte „Mitarbeiter“ oder „Akademische Räte“ werden, wobei dies selten geworden ist und

Wissenschaftler_innen in der Regel auf die Berufung auf eine Professur warten müssen, um eine volle Dauerstelle in der Wissenschaft zu erhalten (Enders 1996). Deutsche Professor_innen werden in der Regel erstmals ab den späten 30er Jahren bis zum Alter von 52 rekrutiert, wenn das Beamtenpensionssystem seine Türen für neue Mitglieder schließt (nach Schimank liegt das Durchschnittsalter einer ersten Ernennung zum Professor bei 42, 2001, S. 122).

Das US-amerikanische System stellt insofern eine Mischung zwischen Frankreich und Deutschland dar, als dass die Mitglieder eine lange Übergangszeit durchlaufen müssen, um entfristet zu werden. In der Regel dauert die Tenure-Track-Zeit als „Assistant Professor“ sechs Jahre, die in den meisten Fällen zu einer entfristeten akademische Position führt („Associate Professor“, Metzger 1987).

In Großbritannien sind die typischen akademischen Karrierewege eine Mischung zwischen dem französischen und dem amerikanischen System, obwohl hier große Heterogenität vorherrscht, weil einige Mitglieder auch eine Festanstellungen als Dozenten vor ihrer Promotion erhalten können (in der Regel nur für Lehrzwecke, Fulton und Holland 2001, S. 309ff.). Wie in den USA und Deutschland kann es lange andauern, bis Postdocs eine dauerhafte Position finden, da in allen Ländern die Zahl der befristeten Postdoc-Stellen relativ zu den festen Stellen in den letzten Jahrzehnten zugenommen hat (Musselin 2009, S. 13ff.; Enders 2001). Von daher bedeutet eine Dauerstelle nicht nur wirtschaftliche Autonomie, sondern sie impliziert auch eine Rekategorisierung des betreffenden Mitglieds. Es ist nicht mehr ein „ATER“ (in Frankreich), ein (befristeter) „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ oder „Rat“ (in Deutschland), sondern es wird jetzt als *maitre de conférences* (in Frankreich), als *Lecturer* in Großbritannien, als *Associate Professor* in der USA bzw. als „Professor“ in Deutschland geführt. Durch diese Kategorien werden Mitglieder als akademische Subjekte wahrgenommen, die eine gewisse Autonomie sowohl in der universitären Institution als auch in der akademischen Gemeinschaft genießen. Doch kann die Bedeutung, die diese Kategorien in den jeweiligen Systemen haben, nicht ohne den Bezug auf alle anderen geläufigen und erwartbaren Kategorien bestimmt werden, die jeweils bestimmte Möglichkeiten für akademische Karrieren im sozialen Raum akademischer Forschung haben.

3.2 Bewertungen in Verhandlungssystemen („Märkten“) und in Peer-Netzwerken („Oligarchien“)

Wissenschaftler_innen konkurrieren nicht nur um Festanstellungen, sondern sie nehmen auch an vielen anderen Kategorisierungsprozessen teil, bei denen ihr praktisches soziales Wissen darüber, wie „man Forschung macht“, mobilisiert wird.

Akademische Subjektivierung ist ein kontinuierlicher Prozess der Kategorisierung, Positionierung und Bewertung von Mitgliedern innerhalb und außerhalb von Institutionen. In bestimmten Kontexten werden Wissenschaftler_innen formal bewertet (in einer „Prüfung“ [preuve], Boltanski und Thévenot 2007), insbesondere in Berufungsverfahren, wenn informelle Bewertungen (wie Reputation) in akademischen Status übersetzt werden.

In der Welt der akademischen Forschung können zwei idealtypische Bewertungsregime unterschieden werden: eines, wonach die Wissenschaftler_innen eher kontinuierliche Karrieren verfolgen, angefangen bei der Promotion mit einem schrittweisen Aufstieg und einer Beförderung nach Dienstalter (vor allem in Frankreich), und ein zweites, wonach standardmäßige akademische Karrieren durch Lücken und Brüche gekennzeichnet sind und die letztlich zu einem späteren Zeitpunkt in eine Festanstellungen führen (vor allem in Deutschland). Während das erste System für den Einzelnen wenig Raum für Verhandlungen bietet und die Bewertung über nationale Statushierarchien und Gehaltsstufen organisiert ist, ermöglicht das zweite eine „flexible“, verhandlungsbasierte Bewertungen von Wissenschaftler_innen innerhalb und zwischen Institutionen.

Institutionelle Statuskategorien werden in Positionierungspraktiken und -prozessen zugeschrieben, die dann als verhandlungsbasiert („marktorientiert“) gelten können, wenn Wissenschaftler_innen Stellenangebote zwischen verschiedenen Institutionen verhandeln können. Netzwerkbasierter Valuation liegt dann vor, wenn der formalen Stellenbewerbung ein Prozess vorausgeht, in dem die Mitgliedschaft der Wissenschaftler_innen in Gruppen, Netzwerken und Gemeinschaft informell verhandelt wird. Marktorientierte und netzwerkbasierter Valuationpraktiken schließen sich nicht gegenseitig aus. Doch ist verhandlungsbasierter Valuation wahrscheinlicher, wenn das System der institutionellen akademischen Kategorien eine gewisse Heterogenität aufweist (angezeigt etwa durch große Gehaltsabstände zwischen Statuskategorien, Prestigehierarchien zwischen Institutionen, unterschiedlichen Beschäftigungsregimen und Vertragsregeln), wohingegen oligarchische Valuation tendenziell in Systemen vorherrscht, deren institutionelle Kategorien homogener sind. Normalerweise bieten kategorial heterogene Systeme wie die USA und Deutschland, die sich durch Lücken oder Sprünge in Laufbahnen auszeichnen, mehr Raum für Gehaltsverhandlungen, insbesondere für bestimmte etablierte Wissenschaftler_innen, wohingegen in homogeneren Systemen (wie in Frankreich) kontinuierliche Karrieremuster vorherrschen und Beförderungen oft auf der Basis von Seniorität vorgenommen und Gehälter durch bürokratische Skalen bestimmt werden.

3.3 Von homogenen zu heterogenen Systemen der akademischen Kategorisierung

Das französische akademische System, das fast ausschließlich vom zentralisierten Nationalstaat getragen wird, zeigt die höchste Homogenität institutioneller Kategorien, wohingegen das amerikanische, stärker marktorientierte System unter den heterogensten System zu zählen ist und die größte Vielfalt an Statuskategorien innerhalb und zwischen Institutionen aufweist (Metzger 1987). Die kategoriale Heterogenität des britischen Systems ist höher als die des französischen Systems aber geringer als die des deutschen Systems, in dem öffentliche Mittel aus verschiedenen Quellen kommen, wie etwa den 16 Bundesländern, der Bundesregierung und gemeinschaftlich finanzierten Forschungsorganisationen, die jeweils unterschiedlichen Regeln folgen können (Schimank 2001). Was hebt das französische von anderen Systemen ab?

1) Im Hinblick auf die institutionellen Kategorien repräsentiert Frankreich den Typus des homogenen Systems in Bezug auf die institutionellen Statuskategorien, die den Mitgliedern zugeschrieben werden (siehe Abbildung 2). Dies spiegelt sich in den akademischen Gehältern wider, die nach einem einheitlichen Schlüssel berechnet werden, der durch das Bildungsministerium festgelegt wird. Die Mitglieder werden in der Regel in einer der drei Typen von Institutionen rekrutiert: Universitäten (die fast immer vom Staat finanziert und betrieben werden), die nationale Forschungsorganisation (CNRS, einer öffentlich finanzierten Einrichtung) und eine dritte Gruppe von spezialisierten Forschungsinstitutionen (etwa EHESS, ENS, INRA etc.), von denen die meisten das öffentliche Gehalts- und Statussystem auch dann replizieren, wenn sie privat finanziert werden (wie einige Forscher_innen in öffentlich-privaten Partnerschaften, in Handelskammern etc., Chevaillier 2001b, S. 92). Im Vergleich zu anderen Ländern sind die institutionellen Kategorien, welche die institutionellen Rollen in Frankreich definieren, übersichtlich gestrickt: die Mitglieder, die auf permanente akademische Positionen aufrücken, heißen *maîtres de conférences* in Universitäten und *chargés de recherche* in den meisten Forschungseinrichtungen. Man kann auch Hilfspositionen wie den *ingénieur de recherche* (ein permanenter Forscher-Techniker) und PRAG (permanente Lehrkräfte) einnehmen. Während die wichtigsten institutionellen Statuskategorien für Frankreich in kartesischer Einfachheit zusammengefasst werden können (siehe Abbildung 2), sind die anderen drei Systeme zu heterogen, um sie in einer Tabelle darzustellen.

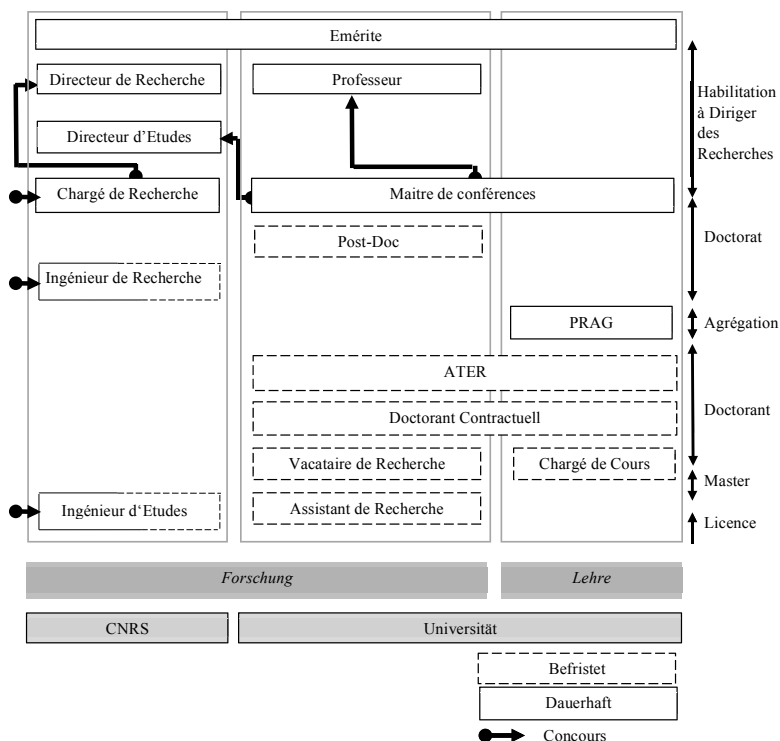


Abb. 2 Institutionelle Statuskategorien des französischen Wissenschaftssystems

2) Eine weitere Differenz zwischen der Art und Weise, wie Kategorien in den Ländern funktionieren, gibt es im Hinblick auf die jeweiligen Beschäftigungsregimes. In Frankreich sind die meisten Akademiker_innen Beamte, ihre Bezahlung durch den Staat folgt einem einheitlichen nationalen Besoldungssystem (Chevaillier 2001b). In Großbritannien sind Hochschulinstitutionen prinzipiell flexibler. Sie folgen in der Tendenz englischen, schottischen und walisischen Gehaltsstufen, weil landesweit entsprechende Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gelten. Wie bei der deutschen TvL-Vereinbarung werden diese Vereinbarungen dann auf Studierende und Beschäftigte angewandt (Fulton und Holland 2001). Anders als in Frankreich werden *Professor_innen* dagegen „kompetitiv“ bezahlt. In den USA agieren Gewerkschaften eher auf lokaler Ebene. Hier können Gehälter zwischen Universitäten deutlich differieren, zusätzlich können weitere Dienste wie

Kinderbetreuung oder Gesundheitsvorsorge einen großen Unterschied machen. Die Heterogenität der Beschäftigungsformen ist daher in Deutschland und den USA am höchsten. Innerhalb von Universitäten koexistieren unterschiedliche Besoldungssysteme, die bei einem Übergang von einem System ins andere zu markanten Wendepunkten in akademischen Biographien führen können (beispielsweise ist dies der Fall, wenn Professor_innen von der gesetzlichen zur privaten Krankenversicherung wechseln). In den USA kommen dazu noch erhebliche administrative Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Universitäten, während in Deutschland *innerhalb* der mehrheitlich öffentlichen Einrichtungen zwei distinkte Besoldungssysteme existieren: eine Beamtenbesoldung (W- bzw. früher C-Besoldungen) für alle Professor_innen, die in der ganz überwältigenden Mehrheit auf Lebenszeit beschäftigt sind, und die Tarifvereinbarungen des öffentlichen Diensts für nicht beamtete Mitarbeiter, die in der großen Mehrheit im Rahmen befristeter Verträge beschäftigt sind.

3) Drittens markieren institutionelle akademische Kategorien auch unterschiedliche Grade der Arbeitsplatzsicherheit. In Frankreich sind Professor_innen Beamte und genießen hohe Arbeitsplatzsicherheit. Für Nachwuchspositionen wie *maîtres de conférences*, *chargé de recherche* und *ingénieur d'études/ingénieur de recherche* gilt nach einer weitgehend formalen Probezeit von einem Jahr das gleiche. Ein Mitglied mit dem Status Lehrer-Forscher (*enseignant-chercheur*) oder Forscher (*chercheur*) kann weder gefeuert noch herabgestuft werden. Während die überwiegende Mehrheit der Akademiker_innen im Hochschulsektor unkündbar ist, werden an eine kleine, aber stetig steigende Zahl von Postdocs befristete Verträge für befristete Forschungsprojekte vergeben. Die Finanzierung läuft über Organisationen wie die kürzlich gegründete *Agence Nationale de la Recherche* oder die Europäische Kommission. In den USA ist es üblich, nach sechs Jahren als *Assistant Professor* eine unbefristete Stelle zu erlangen. In Großbritannien haben sowohl Professor_innen als auch *Lecturers* unbefristete Verträge, obwohl Dauerstellen in den 1980ern abgeschafft wurden. *Lecturers* werden zunehmend auf Probezeit bisweilen mit dem Titel *Assistant Professor* eingestellt. Befristete Stellen und Dauerstellen werden in Großbritannien in den meisten Fällen in Abhängigkeit von den mit den Stellen verbundenen Aufgaben vergeben. In Großbritannien und in den USA sind explizite Entlassungen und tatsächliche Arbeitslosigkeit unter nicht befristet beschäftigten Akademiker_innen selten. Mitglieder können jedoch durchaus entscheiden, ihre Institution – oder das Hochschulsystem insgesamt – zu verlassen, wenn sie beispielsweise mit Entscheidungen des Managements oder mit den generellen Arbeitsbedingungen nicht einverstanden sind.

Am stärksten ausgeprägt ist die akademische Prekarität in Deutschland, wo an großen Forschungsuniversitäten nicht selten 90 bis 95 Prozent des wissenschaftlichen Personals über befristete Verträge beschäftigt sind, die oft nicht länger als ein Jahr laufen. In Deutschland gibt es zwei Wege, eine unbefristete Anstellung zu erhalten: a) innerhalb des beamtenrechtlichen Beschäftigungssystems können Mitglieder vom Status W1 (*Juniorprofessor_in*) oder A13 (*Akademischer Rat*) zum W2- oder W3-Status (*Professor_in*) und damit in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wechseln, b) Nachwuchswissenschaftler_innen mit befristeten Verträgen (*wissenschaftliche Mitarbeiter_in*, *Akademischer Rat*) können unbefristete Verträge erhalten, was zuweilen auch von den Beschäftigten eingeklagt wird. Weiterhin regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dass deutsche Akademiker_innen jeweils vor und nach der Promotion sechs Jahre befristet beschäftigt sein können.

In allen Beschäftigungssystemen sind in den letzten Jahrzehnten die Anteile prekär beschäftigter zusätzlicher Lehrbeauftragter und wissenschaftlicher Mitarbeiter deutlich angestiegen. In Europa wurde dieser Prozess wesentlich durch Reformen angesprochen, die, seit den 1980ern zunächst in Großbritannien und seit etwa 2000 auch in Deutschland und Frankreich, die Entwicklung hin zu einer unternehmerischen Universität vorangetrieben haben (vgl. den Beitrag von Meier in diesem Band). Eine Folge der so genannten Exzellenzinitiativen und der zunehmenden Forschungsförderung durch die Europäische Union ist, dass die Zahl prekär beschäftigter Nachwuchswissenschaftler_innen angestiegen ist.

Das französische System der Statuskategorien dagegen sieht verhältnismäßig wenige Lücken, undefinierte Zonen und Heterogenitäten vor. Karrieren schreiten zumeist langsam und stetig von einer Statuskategorie zur anderen voran. Frankreich zeichnet sich durch wenige individuelle Gehaltsverhandlungsmöglichkeiten aus und hat einen hohen Anteil von Dauerstellen (speziell im Vergleich zu Deutschland). Wissenschaftler_innen machen öfter in der Institution Karriere, in der sie ihren PhD erworben haben, und wechseln weniger häufig zwischen den Institutionen. Da es selten große Bewertungssprünge gibt, haben Institutionen weniger Grund, sich auf „weiche“ Reputationskategorien, die außerhalb der Einrichtung etabliert werden, zu verlassen. Die Valuation von Wissenschaftler_innen findet statt in eher lokalen Kontexten und oligarchischen Netzwerken, in denen langjährige persönliche Beziehungen, informelle Allianzen und persönliche Loyalitäten wichtig sind.

All diese Merkmale indizieren eine relative Abwesenheit von marktorientierten Mechanismen der Koordinierung von akademischen Karrieren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass französische Wissenschaftler_innen keinen Valuationsprozessen unterworfen sind. Und genauso wenig ist damit gesagt, dass in Frankreich jede Wissenschaftler_in das gleiche Gehalt bekommt.

In Frankreich kann man sein Gehalt auf zweierlei Art steigern, nämlich durch 1) den Aufstieg in einen höheren Status und 2) durch Seniorität. Im ersten Fall steigen Mitglieder zu einem höheren institutionellen Status auf (z. B. von *maître de conférences/chargé de recherche* zu *professeur des universités/directeur de recherche*). Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen für Professuren sind (theoretisch) kompetitiv, d. h. dass Stellen offen ausgeschrieben werden und Kommissionen zwischen verschiedenen Kandidat_innen auswählen. Doch selbst wenn sich Mitglieder für Professuren bewerben, spielen marktbasierte Valuationen im Vergleich zu anderen Beschäftigungsregimes eine geringe Rolle. Eine Reihe von Gründen ist hierfür ausschlaggebend.

Erstens gibt es im französischen System nicht die starke Figur eines *Head of Department*, der oder die eine strategische Personalpolitik im Namen der Institution verfolgen kann. Entscheidungskompetenzen sind stattdessen auf die Mitglieder der Kommissionen verteilt. Weil es keine formal definierten Managementrollen gibt, entstehen entscheidungsstarke Rollen durch informelle Bündnisse und Loyalitäten in lokalen sowie in nationalen, Institutionen übergreifenden Netzwerken.

Zweitens wird die Zahl der sich für Professuren bewerbenden Kandidat_innen durch formale Filtermechanismen in der Institution selbst als auch durch die nationale akademische Bürokratie beschränkt. Ein Filter ist etwa die Habilitation, dem formalen Äquivalent des „zweiten Buchs“ in den USA und der formalen Voraussetzung dafür, Doktorand_innen betreuen zu können und als Professor_in berufen zu werden. Mitglieder werden durch eine Kombination von Verteidigung und Prüfung in der Institution habilitiert (*habilitation à diriger les recherches*, HDR). Zusätzlich durchlaufen sie eine formale Eignungsprüfung durch ein nationales Bewertungspanel (*Conseil National des Universités*, CNU). Der CNU soll einen Mindeststandard gewährleisten, den die Institutionen berücksichtigen sollen, wenn sie Mitglieder als HDR qualifizieren. Dessen ungeachtet haben Kandidat_innen, die Mitglieder des CNU kennen und gut in nationalen Netzwerken vernetzt sind, bessere Chancen, dieses Verfahren erfolgreich abzuschließen (Chevaillier 2001b, S. 94f.).

Drittens bedeutet die Beförderung auf Professuren nicht zwingend eine bedeutende finanzielle oder kategoriale Verbesserung. Im Unterschied zu den USA oder Deutschland, wo Mitglieder eine Professur erlangen müssen, um ihre Karriere fortsetzen zu können, können Mitglieder in Frankreich bis zur Rente *maître de conférences* bleiben (ähnlich wie *lecturer* in Großbritannien). Hinzu kommt, dass der Aufstieg zu höherrangigen Positionen, anders als in Deutschland, keinen Übergang in ein anderes Besoldungssystem mit sich bringt. Auch sind Gehaltsanstiege gedeckelt. Da Gehaltsunterschiede zwischen institutionellen Kategorien vergleichsweise gering sind, sind Entscheidungsträger_innen nicht gezwungen, Kandidat_innen von außerhalb der Institution ernst zu nehmen. Sie tendieren dazu,

sich an lokale und gut vernetzte Kandidat_innen zu halten. In vielen Fällen wird bei der Rekrutierung eines bzw. einer *professeur des universités* oder eines bzw. einer *directeur de recherche/études* also ein_e „verdiente_r und erfahrene_r Kolleg_in“ eingestellt und nicht jemand neues von „außen“. Dazu kommt es in der Regel nur, wenn es kein_e qualifizierte_r Kandidat_in im unmittelbaren Umfeld gibt oder es zu keinem Konsens in den informellen Machtstrukturen der Institution kommt.

Im Fall der Beförderung sind Mitglieder also nur in begrenztem Maße Marktmechanismen ausgesetzt. Um ihr Gehalt zu verbessern, sind sie nicht auf eine professorale Position angewiesen. Gehälter basieren auf Seniorität und steigen daher, wenn auch in langsamerem Tempo, auch für Nicht-Professor_innen. So können französische *maîtres de conférences* immer ihre Position behalten und warten, bis sie die höchsten Gehaltsstufen vor an der Verrentung erreichen.

In Frankreich erreichen akademische Karrieren selten Bereiche, die nicht systematisch von den Kategorien der Besoldungs- und Statusregime abgedeckt sind. Wissenschaftler_innen befinden sich praktisch nie in einem Niemandsland akademischer Kategorisierungen, wo Bewerber_innen wie auch Entscheider_innen gezwungen sind, das etablierte Raster von Kategorien hinter sich zu lassen und sich auf den Wert von Positionen zu verlassen, die außerhalb der Institution konstruiert wurden. Akademische Kategorien ähneln einer geschlossenen institutionellen Box, in der der Verhandlungsspielraum, innerhalb dessen der monetäre Wert von Subjektpositionen ausgehandelt werden kann, sehr begrenzt ist. Während in Großbritannien und in den USA Rekrutierungen von den Departments organisiert und entschieden werden, werden in Frankreich Entscheidungen in netzwerkförmigen, aus Mitgliedern verschiedener Institutionen und Disziplinen bestehenden Netzwerkzusammenhängen verhandelt werden. Akademische Bewertungen sind in die Machtdynamiken formaler und informeller Gruppen und Netzwerke eingebettet und finden in einem Netz von Mikroschulden und kleinen Diensten unter Mitgliedern statt.

Bisweilen wurde das französische System auf Grund der Abwesenheit marktbasierter Bewertungspraktiken für seine mangelnde „Professionalität“ oder „Transparenz“ kritisiert (Frank 1977; Bessert-Nettelbeck 1981). Clarks Dreieck der Koordination folgend (1983) kann diese Kritik als ein unterschwelliger Konflikt zwischen Valuationspraktiken, die auf der Mitgliedschaft in institutionellen Fraktionen und Netzwerken basieren („Oligarchie“ und „Nationalstaat“), mit denen des „Markts“ verstanden werden. Dabei gilt, dass in allen akademischen Systemen die Valuationspraktiken von „Markt“, „Oligarchie“ und „Staat“ seit den Anfängen der modernen Wissenschaft nebeneinander her existieren und dass alle Systeme in unterschiedlichem Ausmaß mit ihnen operieren.

Anstatt das französische System auf Grund des relativen Mangels an Marktmechanismen als defizitäres Bewertungsregime zu charakterisieren, ist es besser, das spezifische Arrangement praktischer und effektiver Praktiken hervorzuheben, das ein Valuationsregime ausmacht. Ein solches Arrangement geht einher mit gesellschaftlich geteilten Werten wie der relativen institutionellen Gleichheit von *maitres de conférences* und *professeurs* und mit der Arbeitsplatzsicherheit von Akademiker_innen aller Statusgruppen. Bekanntlich wird Frankreich regelmäßig von sozialen Unruhen erfasst, wann immer die Regierung versucht, Studiengebühren oder eine stärkere Wettbewerbsorientierung im Namen akademischer Exzellenz einzuführen. Letztlich ist auch nachvollziehbar, warum der Staat nicht wirklich daran interessiert ist, das System grundlegend zu ändern und Marktmechanismen einzuführen. Wie in Abbildung 3 deutlich wird, sind die Gehaltsspreizungen zwischen den niedrigsten und den höchsten Kategorien nirgendwo geringer als in Frankreich. Marktbasierte Systeme würden Gehaltsspreizungen zwischen Statusgruppen erhöhen und zur Vermehrung von prekären, befristeten Beschäftigungsformen führen. Warum sollte der Staat die Unsicherheit im System erhöhen, eine Abwanderung von Kompetenzen und Ressourcen riskieren und einigen Akademiker_innen höhere Gehälter zahlen müssen? Es ist kaum vorstellbar, dass ein stärker marktbasiertes System mit den gleichen Ressourcen die gleiche Anzahl von Dauerstellen finanzieren und die gleiche Zahl von Studierenden ausbilden könnte.

3.4 Ein komparativer Blick auf den Nexus von Status und Gehalt

Die Kategorisierung von Wissenschaftler_innen im akademischen Diskurs hat handfeste materielle Folgen, auf die ich abschließend eingehen möchte. Generell kann eine Korrelation von Status und Gehalt erwartet werden. Doch diese Verbindung kann entweder lose sein – dies ist insbesondere in den USA der Fall, wo vor allem bei höheren Positionen „marktbasierte“ Gehaltsunterschiede zwischen Mitgliedern einer und derselben Statuskategorie bestehen können. Auf der anderen Seite kann die Verbindung zwischen Status und Gehalt auch sehr eng sein – dies ist in Frankreich der Fall, wo jede_r Akademiker_in ungeachtet ihrer oder seiner Institution und Disziplin nach einem einheitlichen nationalen Raster bezahlt wird. Gerade in „marktorientierten“ Systemen wie den USA führt die Spreizung von Gehältern zu für europäische Verhältnisse enormen Gehaltsunterschieden zwischen Feldern und Institutionen, die die Status-Gehalt-Korrelation aushebeln.

Diese Beobachtung lädt dazu ein, einen genaueren empirischen Blick auf den Nexus von institutionellen Statuskategorien und akademischen Gehältern zu werfen.

Geld kann soziale Hierarchien abbilden. Als solches ist es ebenso eine Ressource der sozialen Kategorisierung wie das üblicherweise mit ihm korrelierende System von Titeln, die einen institutionellen Status anzeigen. Doch weil Geld fast jede Art von Werthierarchie abbilden kann – innerhalb akademischer Systeme, zwischen akademischen Systemen sowie zwischen akademischen Systemen und der Außenwelt – ist es ein Valuationsmedium *par excellence*. In einer Welt, in der Konflikte und Kämpfe über den Wert von Forschung und Forscher_innen stattfinden, ist Geld das Medium, das Mitgliedern es erlaubt, ihren Wert innerhalb und über akademische Systeme hinweg zu vergleichen. Geld konstituiert damit einen sozialen Raum, in dem verschiedene Mitglieder und ihre Praktiken vergleichbar und austauschbar gemacht werden können. Aufgrund von Geld können Wissenschaftler_innen, die in einer Vielfalt heterogener Valuationspraktiken engagiert sind, entlang eines universellen Standards der Äquivalenz beurteilt werden.

Mitglieder akademischer Systeme haben Vorstellungen vom üblichen Geldwert von jeweiligen Wissenschaftler_innen, und in vielen alltäglichen Begegnungen nehmen sie – weitgehend implizite und unbewusste – Bewertungen vor. Dabei positionieren sie sich gegenseitig auf Grundlage ihrer erwarteten Gehaltsstufen. Geld macht Wissenschaftler_innen kommensurabel, zumindest in den Räumen, in denen sie um Jobs konkurrieren und versuchen, ihre akademischen Subjektspositionen zu verbessern. Man kann sich daher die Frage stellen, inwiefern die sozialen Beziehungen zwischen Akademiker_innen durch akademische Gehaltssysteme strukturiert sind, die ganz wesentlich zwischen verschiedenen akademischen Systemen variieren.

Festgelegt werden akademische Gehälter in den meisten Fällen durch Gehaltsstufen und eine Reihe bürokratischer Regeln, was den Rahmen definiert, innerhalb dessen die Institution ihre Arbeitnehmer_innen und Mitglieder_innen bezahlen und Überstunden, Bonuszahlungen und Erstattungen berücksichtigen kann. Was sind die Eigenschaften, die den Statuskategorien aller vier Systeme gemein sind?

1. Akademische Einsteiger_innen (Doktorand_innen) erhalten in der Regel das geringste Gehalt, das meistens nahe am Mindestlohn des jeweiligen Landes liegt. Obwohl Gehälter von dauerhaft beschäftigten Akademiker_innen Schwankungen unterworfen sind (besonders in den USA), sind sie fast immer höher als die Gehälter von Doktorand_innen. Oft und insbesondere in Deutschland, Großbritannien und den USA sind Doktorand_innen eher über Stipendien als über Anstellungsverhältnisse finanziert.
2. Die Gehälter von Doktorand_innen und von Nachwuchswissenschaftler_innen richten sich in der Regel nach institutionellen oder nationalen Gehaltsstufen, während die Gehälter höherrangiger Akademiker_innen „verhandelbar“ sind

- vor allem in Deutschland (W-Besoldung), in Großbritannien und an vielen Universitäten in den USA, nicht aber in Frankreich (Musselin 2009, S. 157). „Verhandelbar“ meint hier nicht, dass Gehälter *ad hoc* entschieden werden, sondern dass Institutionen eigene Maßstäbe und Richtlinien entwickeln und anwenden und dabei individuelle, kontextabhängige Zugeständnisse machen können (vor allem um konkurrierende Stellenangebote abwehren zu können). „Verhandelbare“ Gehälter von Professor_innen werden grundlegend anders etabliert als die Gehälter von Juniorwissenschaftler_innen, die sich in aller Regel nach Gehaltsskalen und Seniorität richten.
3. Verschiedene akademische Systeme rekurren auf unterschiedliche Kategorien, um den institutionellen Status von Mitgliedern zu bezeichnen. Für höherrangige Positionen hat sich jedoch die Kategorie des oder der Professor_in in allen Ländern als weltkultureller Standard durchgesetzt. Sie wird bei Bedarf spezifiziert als *full professor*, *chair* oder *Lehrstuhlinhaber*. Professor_innen haben in der Regel Dauerstellen und institutionelle Rechte wie zum Beispiel die Rekrutierung anderer Professor_innen, die Leitung eines Lehrstuhls oder die Betreuung von Doktorand_innen. Es ist selten, dass unbefristet beschäftigtes Personal herabgestuft wird. Für institutionelle Kategorien auf der Nachwuchsebene, insbesondere für befristet beschäftigtes Personal, stellt sich die Situation gänzlich anders dar. Die Begrifflichkeiten, mit denen Nachwuchspositionen bezeichnet werden, werden oft lokal oder national spezifisch definiert (z. B. *adjunct teacher*, *Assistant Professor* in den USA, *Wissenschaftliche Mitarbeiter_in/Akademischer Rat* in Deutschland, *maître de conférences* in Frankreich, *lecturer* in Großbritannien). Nachwuchsstellen, besonders jene, die befristet sind, weisen darüber hinaus oft eine größere Flexibilität auf: Sie können leichter reduziert, kumuliert oder geteilt werden, was für einige Professuren unmöglich ist.

Ein genauerer Blick auf die Gehaltsstufen, die mit diesen institutionellen Kategorien einhergehen, kann uns mehr über die sozialen Hierarchien verraten, die hinter den Kategorien stehen. In Abbildung 3 sind Nettogehälter nach institutionellem Status von Doktorand_in zu Professor_in dargestellt. Enthalten sind Informationen für die drei europäischen Länder sowie für die University of Michigan. Michigan befindet sich in der Spitzengruppe öffentlicher Forschungsuniversitäten in den USA. Gehaltsniveaus in weniger prestigereichen öffentlichen Universitäten des Bundesstaats können drastisch geringer sein (<50 %). Die Zahlen sind eigene Schätzungen aus dem Jahr 2016, sie basieren auf öffentlichen Gehaltsstufen und Steuerberechnungsprogrammen im Internet. Für Professor_innen in Deutschland habe ich die C-Besoldung zur Grundlage genommen, die an wenigen Universitäten noch in Gebrauch ist (andere Universitäten wenden bekanntlich die W-Besoldung an, die

lediglich eine Mindestgehaltsgrenze definiert). Für die University of Michigan habe ich die üblichen Jahresgehälter von Soziolog_innen und Linguist_innen berechnet, indem ich öffentliche Informationen zu staatlichen Angestellten verwendet habe (siehe <http://www.umsalary.info>. NB: viele Akademiker_innen in den USA werden nur für neun Monate bezahlt). Um Vergleichbarkeit zwischen Statusgruppen herzustellen, habe ich drei Gehaltscluster gebildet: „PhD-Studierende“, „Junior“ und „Senior“. Diese Begriffe mögen willkürlich und artifiziell erscheinen, weil ich das gesamte Personal, das noch keine Professur erlangt hat, in die Kategorie „Junior“ eingeordnet habe. „Junior“ beinhaltet daher eine größere Zahl von Positionen von Postdocs über *Associate professors* in den USA bis zu *research/teaching fellows* und *Readers* in Großbritannien, unabhängig davon, ob mit diesen Stellen befristete oder unbefristete Verträge verbunden sind.

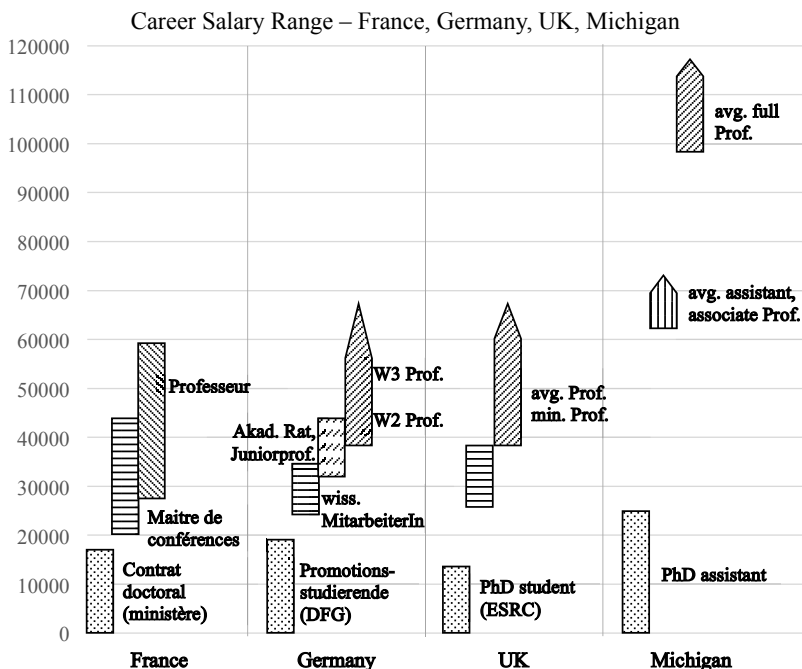


Abb. 3 Bandbreiten von Nettogehältern (vereinfacht) akademischer Statusgruppen in Frankreich, Deutschland, Großbritannien und der University of Michigan (eigene Schätzungen, 2016)

Zu bedenken ist, dass die in Abbildung 3 illustrierten Gehaltsstufen wenig über die tatsächlichen Bezüge von Akademiker_innen aussagen, die etwa Kindergeld, Tantiemen und viele weitere Erträge einschließen können. Tatsächliche Bezüge enthalten zum Beispiel auch Bonuszahlungen, die etwa eine wichtige zusätzliche Einkommensquelle in Frankreich sind. Sie sind nicht in meine Schätzungen aufgenommen. In einigen Fällen können Akademiker_innen Gehälter kombinieren, die anhand unterschiedlicher Gehaltsraster berechnet wurden. So haben Akademiker_innen etwa in Frankreich manchmal mehr als eine Position (*cumul*). Auch in den USA ist es nicht unüblich, dass Bezüge von unterschiedlichen Positionen kombiniert werden. Auch diese Sonderfälle sind nicht in meinen Schätzungen berücksichtigt. Außerdem berücksichtigen die Berechnungen nicht jene teils erheblichen Verdienste, die Professor_innen zusätzlich zu ihrem Gehalt erhalten können. Schließlich habe ich die Gehälter nicht in einer einheitlichen Währung angegeben, weil Kaufkraft und Lebenshaltungskosten zwischen und sogar in den verschiedenen Ländern variieren. In Frankreich reduzieren eine Reihe von weiteren Steuern das hier angegebene Nettogehalt noch einmal, dafür stehen wie auch in Deutschland aber eine gute Infrastruktur und ein günstiges öffentliches Verkehrsnetz, eine günstige Gesundheitsversorgung sowie ein weitgehend kostenfreies Bildungssystem zur Verfügung.

Die Abbildung zeigt, dass Gehaltsstufen in den USA, Großbritannien und Deutschland nicht alle Abschnitte akademischer Karrieren in der gleichen, systematischen Weise abdecken. Sie können durchsetzt sein von Abstufungen oder undefinierten Bereichen. In Großbritannien besteht beispielsweise eine wichtige Gehaltsabstufung zwischen Studierenden und *lecturers* – insbesondere wenn man berücksichtigt, dass Erlöse von Studiengebühren für Doktorand_innen in Großbritannien mittlerweile unüblich geworden sind. In UK muss das niedrigste Gehalt eines oder einer Professor_in außerdem höher sein als das Gehalt jedes oder jeder anderen Nachwuchswissenschaftler_in. In den USA wiederum existiert eine wichtige Gehaltsabstufung zwischen Doktorand_innen und *Assistant Professors* sowie zwischen *Assistant Professors* und *full professors*. An der University of Michigan kann ein_e Doktorand_in mit einem Jahresgehalt von 25 000 US\$ rechnen, *Assistant* und *Associate professors* verdienen 40 000 US\$ bis 60 000 US\$. Die Unterschiede zwischen *full professors* können sogar noch ausgeprägter sein, unter Soziolog_innen und Linguist_innen in Michigan sind mir Gehälter von 50 000 US\$ bis zu 200 000 US\$ begegnet. In Deutschland existiert eine wichtige Gehaltsabstufung zwischen prekären Nachwuchswissenschaftler_innen im TvL Beschäftigungsregime und Professor_innen die Beamtengehälter im W- oder C-Besoldungsregime beziehen. In UK, Deutschland und in einigen US-Institu-

tionen haben Professor_innengehälter üblicherweise Mindestgrenzen und keine Obergrenze. Nach Steuern können Professor_innen in Großbritannien mindestens 40 000 £, in Deutschland mindestens 40 000 € und in Michigan mindestens 50 000 US\$ erwarten. Nettogehälter, die auf jeweils 60 000 £, 80 000 € respektive 200 000 US\$ steigen, sind aber keine Seltenheit. Anders stellt sich die Situation in Frankreich dar, wo das Prinzip der Seniorität auf alle Gehaltsklassen angewandt wird, also auch auf Professor_innen. Französische Gehälter können auch nicht ausgehandelt werden, weil sie automatisch berechnet werden. Nach Steuern dürften sie selten ein Jahresgehalt von 60 000 € überschreiten. Die Differenzen zwischen Standardgehältern von Doktorand_innen und Professor_innen auf dem niedrigsten/höchsten Level erstrecken sich über das zwei- bis dreifache in Frankreich, das 2,5- und fünffache in Deutschland, das 3,5- und fünffache in Großbritannien, mit einer noch breiteren Spreizung an vielen Universitäten in den USA.

Diese Zahlen zeigen, dass „marktorientierte“ Systeme typischerweise jene sind, in denen Gehaltsabstände zwischen Statusgruppen sowie institutionelle Hierarchien am höchsten sind. In der Tat scheint die Valuation von Wissenschaftler_innen je mehr dem „Markt“ unterworfen zu werden, je höher die Heterogenität von akademischen Statuskategorien ist und je höher die Ungleichheiten zwischen Forscher_innen und Institutionen ausfallen. Zunehmende Ungleichheiten im Wissenschaftsraum werden verbreitet auf eine Politik der neoliberalen Exzellenz zurückgeführt, welche „Top-Tier-Institutionen“ auf Kosten von Massenuniversitäten aufwertet. Doch ungeachtet der unternehmerischen und managerialen Tendenzen, die in die Wissenschaftspolitik Einzug gehalten haben, darf nicht vergessen werden, dass Wissenschaftler_innen nicht nur ein Spielball administrativer Entscheidungen sind, sondern immer schon eine aktive Rolle in den Positionierungsdynamiken spielen, die den Wissenschaftsraum zu einem ungleichen machen. Immer wieder werden „weiche“ Kategorien, die sich im „freien“ und „spontanen“ Austausch zwischen den Mitgliedern von Wissenschaftsgemeinschaften verfestigen, zu „harten“ Kategorien der Institutionen und umgekehrt. Wissenschaftler_innen nehmen spontan an vielen „weichen“ Positionierungsspielen außerhalb der Institutionen in ihrem akademischen Alltag teil, aus denen soziale Hierarchien erwachsen können, die nicht weniger folgenreich sind als die „harten“ Hierarchien in den Institutionen. Es wäre zu fragen, wie Wissenschaftler_innen durch „weiche“ Kategorien (Reputation) definiert werden und wie diese in „harte“ Kategorien (Status) übersetzt werden. Ein Desiderat für die zukünftige Forschung zu diskursiven Subjektivierungsprozessen in der Wissenschaft wäre es, reale Praktiken der Kategorisierung, Positionierung und Valuation von Wissenschaftler_innen zum Objekt systematischer Untersuchung zu machen (z. B. Zitationspraktiken in Veröffentlichungen, Herstellung von Präsenz in Konferenzen, Vergleich von akademischen Karrieremustern etc.).

4 **Konklusion: Forschung als diskursive Positionierungs- und Valuationspraxis**

Mein Beitrag verfolgt sowohl empirische als auch theoretische Ziele. In theoretischer Hinsicht nimmt der Fokus auf akademische Karrieren als diskursive Subjektivierungen von Wissenschaftler_innen zwei Verschiebungen gegenüber akteurstheoretischen Ansätzen der Wissenschaftssoziologie vor. Erstens repräsentieren institutionelle Statuskategorien und Gehaltsskalen nicht nur soziale und ökonomische Hierarchien zwischen Wissenschaftler_innen; sie konstituieren diese auch, indem sie Wissenschaftler_innen auf ungleiche Positionen in ein Gefüge sozialer Ungleichheit einsortieren. Zweitens geht mein Beitrag nicht von den Zielen und Interessen aus, die Akteure verfolgen, sondern er fragt, wie akademische Subjekte durch Kategorisierungen von Wissenschaftler_innen hervorgebracht werden.

Empirisch ging es mir darum, den strukturierenden Einfluss akademischer Statuskategorien auf Karrieren und Valuationspraktiken herauszustreichen. Indem ich das implizite Wissen betont habe, das institutionelle Kategorien für Mitglieder in den vier akademischen Systemen transportieren, habe ich zwischen zwei akademischen Valuationsregimes unterschieden: ein Regime, das auf einem heterogenen System von Statuskategorien beruht, in dem Wissenschaftler_innen den Wert ihrer Subjektpositionen auf dem „Markt“ verhandeln, und ein Regime, in dem Kategorien homogener sind und ihr Wert eher in „oligarchischen Netzwerken“ definiert wird. Der diskursanalytische Fokus auf akademische Statuskategorien kann somit erklären, warum (bestimmte) Akademiker_innen in den USA, Deutschland und Großbritannien ihren Wert zwischen den Institutionen zu bestimmten biographischen Punkte aushandeln können (d. h. auf dem „Markt“), während die Valuation von Wissenschaftler_innen in Frankreich eher in Netzen langjähriger, mehr oder minder persönlicher Beziehungen zu *peers* erfolgt (d. h. in „oligarchischen Netzwerken“).

Mein Beitrag beschränkt sich auf eine Diskussion institutioneller Kategorien wie Status und Gehalt. Zukünftige Forschung wird den Blick über institutionelle Bewertungspraktiken hinaus ausweiten müssen und fragen, auf welche Weise Wissenschaftler_innen sich gegenseitig in den alltäglichen Praktiken des Sprachgebrauchs in spezialisierten Forschungsfeldern bewerten, beispielsweise in Publikationen oder Vorträgen. Denn diskursanalytische Zugänge zu akademischer Bewertung kann der Wert von Wissenschaftler_innen nicht auf institutionelle Definitionen akademischer Exzellenz reduziert werden. Die diskursanalytische Perspektive auf akademische Valuationspraktiken erinnert an den Wert von Subjektpositionen, den Forscher_innen in den vielen diskursiven Spielen ihrer Forschung konstruieren. Forschung ist demnach eine diskursive Positionierungspraxis von Forscher_innen,

die Sprache nicht nur benutzen, um Wissen zu transportieren, sondern auch, um Subjektpositionen einen Wert im sozialen Raum zuzuweisen und diese den Teilnehmer_innen des akademischen Diskurses zuzuweisen.

Literatur

- Abbott, A. (2001). *Chaos of Disciplines*. Chicago: University of Chicago Press.
- Altbach, P. G. (1996). *The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries*. Princeton: Carnegie Foundation.
- Althusser, L. (1984). *Essays on Ideology*. London: Verso.
- Angermüller, J. (2013). How to Become an Academic Philosopher. Academic Discourse as a Multileveled Positioning Practice. *Sociologia histórica*, 3, 263-289.
- Angermüller, J., & Maeße, J. (2015). Regieren durch Leistung. Zur Verschulung des Sozialen in der Numerokratie. In Schäfer, A. & Thompson, C. (Hrsg.), *Leistung* (S. 61-108). Paderborn: Schöningh.
- Aronowitz, S. (1994). *The Jobless Future: Sci-Tech and the Dogma of Work*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Baert, P. (2012). Positioning Theory and Intellectual Interventions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 42(3), 304-324.
- Baert, P. (2015). *The Existentialist Moment. The Rise of Sartre as a Public Intellectual*. Cambridge: Polity.
- Bamberg, M. (2010). Who Am I? Narration and Its Contribution to Self and Identity. *Theory & Psychology*, 21(1), 1-22.
- Ben-David, J. (1971). *The Scientist's Role in Society. A Comparative Study*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Berning, E. (2004). Petrified Structures and still little Autonomy and Flexibility. Country Report Germany. In Enders, J. & Weert, E. d. (Hrsg.), *The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe* (S. 160-187). Frankfurt: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 107.
- Bérubé, M. (1998). *The employment of English. Theory, Jobs, and the Future of Literary Studies*. New York, London: New York University Press.
- Bessert-Nettelbeck, J. (1981). *Zur Berufung von Hochschullehrern in der BRD und Frankreich*. Unpublished Dissertation, Berlin.
- Bills, D. (2004). *The Sociology of Education and Work*. New York.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (2007). *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bonnal, L., & Giret, J.-F. (2010). Determinants of Access to Academic Careers in France. *Economics of Innovation and New Technology*, 19(5), 437-458.
- Bourdieu, P. (1981). Epreuve scolaire et consécration sociale. Les classes préparatoires aux Grandes Écoles. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 39, 3-70.
- Bourdieu, P. (2002). *Ein soziologischer Selbstversuch*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Bourdieu, P., & Boltanski, L. (1975). Le titre et le poste. Rapports entre le système de production et le système de reproduction. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2, 95-107.
- Chevaillier, T. (2001a). French Academics: Between the Professions and the Civil Service. *Higher Education*, 41(1).
- Chevaillier, T. (2001b). Professional Diversity in a Centralized System: Academic Staff in France. In Enders, J. (Hrsg.), *Academic Staff in Europe* (S. 92-113).
- Clark, B. R. (1983). *The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Clark, B. R. (1997). *The Entrepreneurial University. Demand and Response*. Lawrenceville, NJ: Princeton University Press.
- Desrosières, A. & Thévenot, L. (2002). *Les catégories socioprofessionnelles*. Paris: La Découverte.
- Enders, J. (1996). *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Enders, J. (Hrsg.). (2001). *Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions*. Westport, Connecticut, London: Greenwood Press.
- Foucault, M. (2007). *Security, Territory, Population. Lectures at the College de France*. Basingstoke: Palgrave, Macmillan.
- Frank, P. a. (1977). The Sociology of Science in France. In Merton, R. K. & Gaston, J. (Hrsg.), *The Sociology of Science in Europe* (S. 258-282). Carbondale, Edwardsville: Southern Illinois University Press.
- Fulton, O., & Holland, C. (2001). Profession or Proletariat: Academic Staff in the United Kingdom after Two Decades of Change. In Enders, J. (Hrsg.), *Academic Staff in Europe* (S. 301-322).
- Gross, N. (2008). *Richard Rorty. The Making of an American Philosopher*. Chicago: The University of Chicago.
- Gumport, P. J. (Hrsg.). (2007). *Sociology of Higher Education: Contributions and their Contexts*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Hamann, J. (2016). 'Let us Salute One of Our Kind'. How Academic Obituaries Consecrate Research Biographies. *Poetics*, 56(2016), 1-14.
- Lamont, M. (2009). *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lamont, M. (2012). Toward a Comparative Sociology of Valuation and Evaluation. *Annual Review of Sociology*, 38(21), 201-221.
- Langenhove, L. v., & Harré, R. (1999). Introducing Positioning Theory. In Harré, R. & Langenhove, L. v. (Hrsg.), *Positioning Theory. Moral Contexts of Intentional Action* (S. 14-31). Oxford: Blackwell.
- Latour, B., & Woolgar, S. (1979). *Laboratory Life*. Princeton: Princeton University Press.
- Maeße, J. (2013). Das Feld und der Diskurs der Ökonomie. In Maeße, J. (Hrsg.), *Ökonomie, Diskurs, Regierung. Interdisziplinäre Perspektiven* (Vol. 241-275). Wiesbaden: VS.
- Metzger, W. P. (1987). The Academic Profession in the United States. In Clark, B. L. (Hrsg.), *The Academic Profession. National, Disciplinary and Institutional Settings* (S. 123-208). Berkeley et al.: University of California Press.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*. Paris: Sciences Po.

- Musselin, C. (2009). *The Market for Academics*. London: Routledge.
- Nikunen, M. (2014). Precarious Work at the 'Entrepreneurial' University: Adaptation Versus 'Abandon Ship'. Individualization and Identity Work: Coping with the 'Entrepreneurial' University. In Ahola, S. & Hoffman, D. M. (Hrsg.), *Higher Education Research in Finland* (S. 271-290). Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research.
- Paye, S. (2013). *Différencier les pairs. Mise en gestion du travail universitaire et encastrement organisationnel des carrières académiques (Royaume-Uni 1970-2010)*. Paris.
- Rothengatter, M., & Hil, R. (2013). A Precarious Presence: Some Realities and Challenges of Academic Casualisation in Australian Universities. *The Australian Universities' Review*, 55(2), 51-59.
- Sacks, H. (1986). On the Analyzability of Stories by Children. In Gumperz, J. & Hymes, D. (Hrsg.), *Directions in Sociolinguistics. The Ethnography of Communication* (S. 325-345). Oxford: Blackwell.
- Schimank, U. (2001). Unsolved Problems and Inadequate Solutions: The Situation of Academic Staff in German Higher Education. In Enders, J. (Hrsg.), *Academic Staff in Europe* (S. 115-136).
- Slaughter, S., & Leslie, L. L. (1997). *Academic Capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, London: The Johns Hopkins University Press.
- Strauss, A. (1959). *Mirrors and Masks. The Search for Identity*. Glencoe: Free Press.
- Trahar, S. (2011). *Developing Cultural Capability in International Higher Education. A Narrative Inquiry*. London, New York: Routledge.
- West, L. (1996). *Beyond Fragments. Adults, Motivation and Higher Education*. New York: Routledge.
- Zuckerman, E. (1999). The Categorical Imperative: Securities Analysts and the Illegitimacy Discount. *American journal of sociology*, 104(5), 1398-1438.

Macht in Wissenschaft und Gesellschaft

Diskurs- und feldanalytische Perspektiven

Hamann, J.; Maeße, J.; Gengnagel, V.; Hirschfeld, A.

(Hrsg.)

2017, VII, 582 S. 32 Abb., 3 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-14899-7