

Konflikte und Sozialisation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen

Professuren an deutschen Universitäten sind bis heute Orte, an denen neben der Verantwortung für Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung auch die Nachwuchsausbildung als eine der tradiertesten Aufgaben wahrgenommen wird (Hüther & Krücken, 2016). Hier durchlaufen (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen ihre akademische Sozialisation, internalisieren fach- und gruppenspezifische Werte und Normen und erwerben damit eine Handlungsfähigkeit, die eine aktive Teilnahme am Wissenschaftsbetrieb erst möglich macht. *Doch wie genau vollzieht sich diese Sozialisation?*

Nach dem Modell der „generativen Sozialisation“ von Liegle und Lüscher (2015), welches mit Blick auf gesamtgesellschaftliche und familiäre Sozialisation entwickelt wurde, sind Ambivalenzerfahrungen für die Sozialisation elementar. Sie entstehen in intergenerativen Beziehungen, denen Generativität zugrunde liegt, und können als Konflikte in Erscheinung treten. Werden Professuren als Sozialisationskontexte betrachtet, in denen Personen durch ihre Arbeit miteinander in Beziehung treten und dabei Ambivalenzerfahrungen machen, lässt sich dieser Ansatz hier anwenden. Jede Professur beheimatet zumeist drei bis vier *akademische Generationen: Professor*in(nen), Post-Docs, Prä-Docs* und *Studierende*. Neben dem Qualifizierungsgrad ist die Dauer der Zugehörigkeit zur Professur, die bereits gemachten Erfahrungen in der Wissenschaft sowie das Tragen eines akademischen Titels für eine Zuordnung von Bedeutung. Diese Personen(-gruppen) müssen im Arbeitsalltag in inter- und intragenerative Beziehungen treten, in denen Ambivalenzerfahrungen gemacht werden und so Konflikte auftreten können. Die Forschungsfrage lautet daher: *Welche Funktion haben Konflikte für die Sozialisation des wissenschaftlichen Nachwuchses?* Für die Untersuchung wird angenommen, dass ...

... Konflikte zwischen akademischen Generationen für die Sozialisation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen existenziell sind. Die aktive Auseinandersetzung mit den Werten und Normen der älteren Generationen führt die heranwachsenden Generationen zur Autonomie und Handlungsfähigkeit, ohne die eine aktive Teilnahme am Wissenschaftsbetrieb nicht möglich ist.

... es unterschiedliche Formen von Konflikten/Ambivalenzerfahrungen gibt. Wobei besonders die relevant sind, die zwischen Personen unterschiedlicher akademischer Generationen stattfinden und einen professionellen Charakter aufweisen. Was ein Nachweis dafür wäre, dass Konflikte aufgrund fehlender Verständnisse über akademische- und gruppenspezifische Werte sowie Normen und nicht wegen persönlicher Gründe auftreten.

... *generative Sozialisation* auch in professionellen Organisationen wie der Universität stattfindet und somit auch die akademische Sozialisation auf Generativität beruht.

Zur Bearbeitung der Forschungsfrage werden Daten aus zwei verzahnten qualitativen Studien ausgewertet. Die erste Datenquelle bilden 20 leitfadengestützte problemzentrierte Interviews mit Professor*innen ausgewählter Universitäten, bei denen u.a. Kurzfragebögen eingesetzt wurden. Danach wurden Gruppendiskussionen mit Mitarbeiter*innen der zuvor interviewten Professor*innen durchgeführt. Bei den Gruppendiskussionen kamen fünf Szenarien als Erzählimpulse zum Einsatz. Insgesamt konnten so 15 Professuren der Fächer *Biologie, BWL* und *Maschinenbau* inhaltsanalytisch analysiert werden. Die Gegenüberstellung der Perspektiven der Befragten ist hierbei elementar: *Inwieweit werden vorgelebte Werte und Normen akzeptiert oder in Frage gestellt und welche Konflikte können daraus resultieren? In welcher Beziehung stehen die Konfliktparteien zueinander?*

Die bisherigen Analysen zeigen, dass intergenerative Konflikte/Ambivalenzerfahrungen eher professioneller als persönlicher Natur sind. Die meisten Befragten berichten häufiger von Konflikten zu Beginn ihrer Beschäftigung bzw. der ihrer Mitarbeiter*innen. Als häufige Gründe werden das fehlende Wissen um soziale Normen und Werte der Gruppe sowie das mangelnde Verständnis der Funktionsweise des Wissenschaftsbetriebs aufgeführt. Insbesondere an Professuren, in denen Personen bei alltäglichen Tätigkeiten in enger Beziehung stehen, wird von intergenerativen Konflikten berichtet. Darüber hinaus lässt sich nachweisen, dass Generativität in fast allen betrachteten Professuren die Norm darstellt. Exemplarisch zeigt sich dies bei der Erstellung von Publikationen.

Hüther, O. & Krücken, G. (2016). *Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Wiesbaden: Springer.

Liegle, L. & Lüscher, K. (2015). Das Modell „Generative Sozialisation“. K. Hurrelmann, et al. (eds.), *Handbuch Sozialisationsforschung*, (S.281–301), 8. Edition. Weinheim, Basel: Beltz.