



Bildungssoziologische Beiträge

Christina Möller

# Herkunft zählt (fast) immer

Soziale Ungleichheiten  
unter Universitätsprofessorinnen  
und -professoren

**BELTZ** JUVENTA

Leseprobe aus: Möller, Herkunft zählt (fast) immer, ISBN 978-3-7799-4169-9

© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-4169-9>

# Kapitel 1

## Einleitung

„Die Welt der Universität einer wissenschaftlichen Analyse zu unterziehen bedeutet, sich eine Institution zum Gegenstand zu nehmen, der gesellschaftlich das Recht zuerkannt wird, einen Anspruch auf Objektivität und Universalität erhebende Objektivierung durchzuführen.“  
(Bourdieu 1992, 11)

Die Begriffe Diversity und Diversity-Management gehören zu den häufig zitierten Schlagworten moderner Organisationssteuerung und sind aus hochschulpolitischen Debatten nicht mehr wegzudenken. Allgemein beschreibt der Begriff Diversity, dass Menschen sich anhand von überindividuellen Merkmalen unterscheiden, z. B. nach Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, körperlicher Konstitution, Alter, sexueller Orientierung, Weltanschauung u. a. m. Die neue Sensibilität für Verschiedenheiten steht im Zusammenhang mit einer zunehmenden Heterogenität der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses, mit Vorteilen im Wettbewerb um Kreativität und innovative Potentiale an Hochschulen als auch mit Debatten über Chancengleichheit.

Schulen und Hochschulen sind in Bezug auf Chancengleichheit besonders gefordert, da sie als öffentliche Institutionen einen gesellschaftlichen Bildungsauftrag haben. Dieser Bildungsauftrag beinhaltet auch, Menschen mit unterschiedlichen sozialen Merkmalen Zugang zu hoher Bildung und damit verbunden zu hohen Statuspositionen zu ermöglichen sowie strukturelle Zugangsbarrieren abzubauen.

Medial besonders präsent sind seit geraumer Zeit Debatten über den Zugang von Frauen zu Führungspositionen und das Für und Wider von Quotierungen, um ihre starke Unterrepräsentanz in den machtvollen Führungsetagen auszugleichen. Nachdem Frauen ihren historischen Rückstand an hoher Bildung längst aufgeholt haben, besteht hinsichtlich ihrer geringen Teilhabe an entsprechenden Führungs- und Machtpositionen, z. B. in der Wirtschaft, Justiz und Wissenschaft, ein besonderer Erklärungsbedarf. In den Hochschulen sind zur Aufhebung der Geschlechtersegregation Gleichstellungsmaßnahmen institutionalisiert worden, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzuschaffen und ihre Inklusion zu fördern.

Auffällig ist jedoch, dass sich Debatten über Chancengleichheit in Führungspositionen fast ausschließlich auf die Unterrepräsentanz von Frauen beschränken. So wird auch im aktuellen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs resümiert, dass „Chancengleichheit in der politischen Debatte zum wissenschaftlichen Nachwuchs [...] fast ausschließlich hinsichtlich der Genderfrage (Geschlecht) diskutiert [wird]“ (Konsortium BuWiN 2013, 52) und andere soziale Ungleichheiten bisher kaum Beachtung finden.

Diversity-Politiken haben – zumindest theoretisch – den Anspruch, nicht nur Ungleichheiten hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses aufzudecken und auszugleichen, sondern auch weitere Verschiedenheiten und damit verknüpfte ungleiche Zugangs- und Erfolgchancen sichtbar zu machen. Praktisch bleiben viele Debatten, Forschungsarbeiten und Programme bisher auf das Geschlechterverhältnis beschränkt. Dies liegt womöglich u.a. daran, dass das Geschlecht insofern leichter in Forschungen einzubinden ist, als dass es – im Vergleich zu Merkmalen der sozialen oder der ethnischen bzw. kulturellen Herkunft – zu den offensichtlichen und leichter zu ermittelnden Differenzkategorien gehört und auch in den meisten Statistiken ausgewiesen wird. Hinzu kommt, dass die neue Sensibilität für vielfältige Verschiedenheiten mit großen Herausforderungen und Komplexitäten verbunden ist. Denn es gibt bisher kaum Gewissheiten darüber, welche Ausschlussprozesse beim Zugang zu hoher Bildung und Führungspositionen wirksam werden und erst recht nicht, welche Interdependenzen zwischen unterschiedlichen Ungleichheitsmerkmalen Chancen forcieren oder verhindern (können). Auch hinsichtlich der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bleibt bisher offen, welche sozialen Ungleichheitsmerkmale zu Fremd- oder Selbsteliminierungen führen und warum.

Diversity-Perspektiven bleiben darüber hinaus meist auf Themenfelder des Hochschulzugangs und der Studierendenschaft beschränkt und nehmen kaum den wissenschaftlichen Nachwuchs oder die Spitzenpositionen in der Hochschule in den Blick. Forschungsarbeiten zur Diversität auf höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und auf den Professuren liegen kaum vor.

Die vorliegende Studie richtet den Blick daher auf Führungspositionen in der Wissenschaft, konkret auf die Professuren an Universitäten. Sie fragt nach der sozialen Zusammensetzung der Professorenschaft und fokussiert ein bisher sehr vernachlässigtes, aber äußerst wirkmächtiges Diversitätsmerkmal: die soziale Herkunft.

In modernen westlichen Gesellschaften steht das meritokratische Prinzip dafür, dass jeder Mensch gleich welcher Herkunft mit Fleiß und eigener Anstrengung hohe Bildungsabschlüsse und eine hohe gesellschaftliche Stellung erreichen kann. Individuelle Leistung ist zu einem Schlüsselwort für Erfolg geworden. Doch spätestens nach den international vergleichenden PISA-

Studien hat sich die mit dem meritokratischen Prinzip unterstellte Chancengleichheit als „Illusion“ (Bourdieu und Passeron 1971, Geißler 2004) bzw. als „Mythos“ (Hartmann 2002, Solga 2005) herausgestellt. Die ersten PISA-Ergebnisse brachten zutage, „dass in kaum einem anderen vergleichbaren Industrieland der Bildungserfolg so eng mit der sozialen Herkunft verknüpft ist wie in Deutschland“ (Allmendinger und Nikolai 2006, 33). Nach neueren PISA-Studien hat sich dieser Zusammenhang zwar etwas gelockert, er ist aber nach wie vor stark ausgeprägt.

Warum aber gibt es einen so engen Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und den Bildungsverläufen? Folgt man den bildungs- und kulturtheoretischen Konzepten Pierre Bourdieus, so führen der familiäre Habitus, d. h. die sich aus der Klassenzugehörigkeit erklärenden verinnerlichten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata, und die Strukturen und Mechanismen in den Bildungsinstitutionen in einem komplexen Wechselspiel zu ungleichen Bedingungen und Verläufen im Bildungswettbewerb. Dabei ergeben sich je nach habituellen Dispositionen bei den Heranwachsenden und den strukturellen Anerkennungskulturen in den Schulen und Hochschulen unterschiedliche kulturelle Passungsverhältnisse, die maßgeblich die Bildungs- und Berufswege kanalisieren. Erfolgreich im Sinne hoher Bildungstitel sind demnach vor allem Individuen aus sozioökonomisch gehobenen Familien, da sie früh von einer größeren Schnittmenge zwischen ihren kulturellen Alltagsgewohnheiten und den Anforderungen in den Bildungseinrichtungen profitieren. Diese herkunftsbedingten Segregationen sind relativ beharrlich.

Trotz allem gibt es sie, die sozialen Aufsteigerinnen und Aufsteiger aus unterprivilegierten Milieus, die eine Universitätsprofessur erreicht haben: So wird in der Zeitschrift *Aus Politik und Zeitgeschichte* vom 1. Dezember 2008, die sich dem Thema Bildungschancen widmet, die Geschichte eines Professors vorgestellt, der als 13-jähriger spanischer Gastarbeitersohn Anfang der 1970er Jahre ohne deutsche Sprachkenntnisse nach Deutschland kam (Maleike 2008, 207). Da der Vater im Schichtdienst bei der Bundesbahn und die Mutter tagsüber in einer Krankenhausküche und abends als Putzfrau arbeitete, blieb den Eltern für die Bildungsförderung des Sohnes kaum Zeit. Alle Kräfte wurden dafür eingesetzt, „die Familie wirtschaftlich über Wasser zu halten“ (ebd., 23). Im deutschen Schulsystem konnte sich der Sohn zunächst nicht behaupten, sodass er die achte Klasse der Hauptschule wiederholen musste und sie schließlich ohne Abschluss verließ.

Im Jahr 2007 erhielt jener Gastarbeitersohn, inzwischen in einem Alter von Ende vierzig, eine Professur für Wasserstoff- und Kernergietechnik an einer deutschen Universität. In der Zwischenzeit hatte er einen kurvigen und mühevollen Bildungs- und Karriereweg beschritten. Zunächst als Hilfsarbeiter tätig schloss er anschließend die neunte Klasse ab, machte eine Aus-

bildung zum technischen Zeichner, besuchte die Abendschule, studierte Maschinenbau und qualifizierte sich bis zur Berufung auf eine Universitätsprofessur.

Diese Bildungs- und Berufsbiografie dürfte zu den ungewöhnlichsten und seltensten von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten gehören, denn soziale Aufstiege – vor allem solche von ‚weit unten‘ bis nach ‚weit oben‘ auf der sozialen Leiter – sind trotz konjunktureller und individueller Gelegenheitsstrukturen insgesamt selten, da sie von komplexen Bedingungskonstellationen und Habitus-Transformationen abhängen. Daher schließt sich die Frage an, wie häufig es tatsächlich vorkommt, dass Personen, deren Eltern bspw. zur Arbeiterschaft gezählt werden, auf eine Universitätsprofessur aufsteigen? Dies ist überraschenderweise bisher eine weitgehend offene Frage.

Differenzierte Untersuchungen zum Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg enden meist beim Hochschulzugang. Wer aus welchen Bevölkerungsgruppen darüber hinaus eine wissenschaftliche Karriere anstrebt und an der Spitze ankommt, ist relativ unerforscht. Einzelne Studien verweisen darauf, dass Promovierende häufiger aus sozioökonomisch privilegierten Familien stammen als Studierende und dass die Chancen nach erfolgreicher Promotion über weitere Qualifikationen auch auf eine Professur zu gelangen vergleichsweise offen sind. Wie sich jedoch die Professorenschaft nach sozialer Herkunft zusammensetzt, darüber liegen bisher keine Untersuchungen vor. Studien über Professorinnen und Professoren, die u. a. den Bildungshintergrund der Eltern erhoben haben, kommen zu dem Ergebnis, dass knapp die Hälfte aus einer Akademikerfamilie stammt (BMBF 2011, 113). Es fehlen jedoch differenzierte Analysen, die Alterskohorten berücksichtigten und somit zeitliche Entwicklungen hinsichtlich der Bildungsherkunft abbilden können, sowie Analysen über berufliche Positionen der Eltern und damit über ihre Stellung in der Sozialstruktur. Es stellt sich zudem die Frage, ob es in den verschiedenen Disziplinen, die Bourdieu als Mikrokosmen mit eigenen Logiken und Rekrutierungstraditionen charakterisierte, Unterschiede in der sozialen Zusammensetzung gibt. Inwiefern zeigen sich Zusammenhänge zwischen der sozialen Herkunft und dem Geschlecht? Welche Rolle spielen die Nationalität bzw. ein Migrationshintergrund?

Der Bildungs- und Karriereweg bis zur Besetzung einer Universitätsprofessur ist nicht nur sehr lang, sondern auch aufgrund des hierarchischen Wissenschaftssystems und des geringen Stellenpools hochselektiv und damit risikoreich. Nach einem erfolgreichen Schulverlauf müssen ein Studium, eine Promotion und weitere Qualifikationen auf dem Weg zur Professur bewältigt werden. Es ist daher wenig überraschend, dass häufiger Personen aus sogenannten bildungsnahen, d. h. akademischen Herkunftsfamilien als Per-

sonen aus Nicht-Akademikerfamilien eine Professur besetzen, da sie von Hause aus eher mit begünstigenden ökonomischen und kulturellen Ressourcen sowie Karrierestrategien ausgestattet werden, um sich im Wettbewerb des Schul- und Hochschulsystems durchsetzen zu können und in diese langen, relativ unstrukturierten Ausbildungsphasen investieren zu können. Offen bleibt, wie viele soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger diesen Weg ebenfalls erfolgreich beschreiten und in welchen Disziplinen und Statusgruppen sie vermehrt zu finden sind.

Mit der folgenden Studie wird daher der Versuch unternommen, einen Überblick über die Sozialstruktur der Professorenschaft zu eröffnen, an dem ersichtlich wird, aus welchen sozialen Herkunftgruppen die Professorinnen und Professoren stammen. Insbesondere ist hierbei der Anteil der sozialen Aufsteigerinnen und Aufsteiger aus statusniedrigen Herkunftsfamilien von Interesse. Grundlage der Analyse sind die Daten von insgesamt 1 340 Professorinnen und Professoren, die im Sommer 2010 an einer Online-Erhebung teilgenommen haben. Der Fragebogen wurde allen Professorinnen und Professoren aller Universitäten Nordrhein-Westfalens, die sich in Trägerschaft des Landes befinden (insgesamt 14), zugestellt. Die Rücklaufquote liegt bei rund 26%, sodass die Daten einen repräsentativen Querschnitt der nordrhein-westfälischen Professorenschaft abbilden. Da alle Altersgruppen, u. a. auch Juniorprofessorinnen und -professoren und an den Universitäten noch tätige Emeriti, in die Daten einfließen, können auch Aussagen über Entwicklungen der sozialen Zusammensetzungen anhand unterschiedlicher Berufungskohorten sowie über Differenzen nach Statuskategorien getroffen werden. Die soziale Herkunft wird anhand des Konzeptes der sozialen Herkunftgruppen in Anlehnung an die Sozialerhebungen des Studentenwerks operationalisiert. Das Konzept unterscheidet anhand der beruflichen Position sowie des formalen Bildungshintergrundes der Eltern die vier Herkunftgruppen ‚niedrig‘, ‚mittel‘, ‚gehoben‘ und ‚hoch‘.

Die Analyse der Daten wurde durch Annahmen geleitet, die aus dem Forschungsstand und dem theoretischen Gerüst generiert wurden. Diese Annahmen orientieren sich zum einen an den Konzepten Bourdieus, nach denen Personen sozioökonomisch gehobener Herkunft von einer größeren kulturellen Passung zu den Anforderungen im Bildungssystem profitieren und soziale Aufstiege aus statusniedrigen Bevölkerungsgruppen selten sind. Es wurde mit Verweis auf Bourdieus Befunde sowie auf Fachkulturstudien zudem vorausgesetzt, dass sich das universitäre wissenschaftliche Feld in den unterschiedlichen Disziplinen stark ausdifferenziert und dass in diesen mal geringe und mal höhere Konzentrationen von sozialen Aufsteigerinnen und Aufsteigern zu finden sind. Auch die differenten Statusgruppen der Professuren (die sich an den Besoldungs- und Vergütungsgruppen orientieren) können sich – so eine weitere Annahme – hinsichtlich ihres Prestiges

und ihrer Macht als unterschiedlich offen oder geschlossen für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger erweisen.

Zudem beziehen die Analysen Thesen der Geschlechter- und der Intersektionalitäts-Forschung ein, mit denen die Verwobenheiten von sozialen Ungleichheiten unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ungleichheitsmerkmale untersucht werden. Hierbei wird vor allem die Frage verfolgt, welche Zusammenhänge sich zwischen der sozialen Herkunft und dem Geschlecht zeigen und inwiefern diese noch einmal nach Disziplin und Statusgruppe variieren.

Eine provokant plakative Ausgangshypothese der vorliegenden Studie lautete: An deutschen Universitäten sind Professoren weiß, deutsch, männlich, reiferen Alters und aus ‚privilegiertem Hause‘. Inwieweit diese bewusst überspitzte These für die Professorenschaft zutrifft, welche Entwicklungen nach Kohorten und welche Differenzierungen sich nach Fach und Status abzeichnen, ist das vorrangige Erkenntnisinteresse und Inhalt der vorliegenden Studie.

Zunächst wird in *Kapitel 2* der Forschungsstand über die unterschiedlichen Bildungsverläufe nach sozialer Herkunft skizziert. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die höheren Bildungsetagen und wissenschaftlichen Karrierestufen gelegt. Quantitative Studien zeigen einerseits auf, dass die Promotion die nach sozialer Herkunft selektivste Bildungsstufe ist, dass aber mit erreichtem Dokortitel die Chancen bei den weiteren Qualifizierungen zur Professur vergleichsweise ausgeglichen sind. Andererseits weisen qualitativ angelegte Forschungen auf nach Herkunft unterschiedlich ausgeprägte habituelle Dispositionen hin, die den Karriereerfolg zur Professur beeinflussen können. Das Kapitel schließt mit der Darlegung von Forschungsdesideraten, die sich aus den skizzierten Forschungsbefunden ergeben.

Die Bedingungen, die eine wissenschaftliche Karriere zur Professur rahmen, werden in *Kapitel 3* dargelegt. Historisch hat sich in Deutschland eine sehr spezifische Karrierestruktur herausgebildet, die viele Jahre, häufig sogar über zwei Jahrzehnte andauert und in denen unterschiedliche wissenschaftliche Qualifizierungsphasen bewältigt werden müssen. Sie geht oft mit prekären Beschäftigungsbedingungen und unsicheren Erfolgsaussichten einher, da der Weg zur Professur relativ unstrukturiert ist und ein Ankommen auf einer Professur keineswegs gesichert ist. Das Leitbild des Wissenschaftlers, der sich ausschließlich seinem Erkenntnisinteresse hingibt, sowie die unsicheren Karrierebedingungen gehören dabei zu den Spannungsfeldern und Eigenheiten der wissenschaftlichen ‚Berufung‘, die auch im Hinblick auf herkunftsbedingte Ressourcen problematisiert werden.

*Kapitel 4* stellt das theoretische Gerüst dar, auf dem die Untersuchung aufbaut. Zunächst werden die Konzepte Bourdieus dargelegt, die erklären, wie sich aus einem komplexen Zusammenspiel spezifischer Prinzipien

Macht- und Ungleichheitsverhältnisse generieren und reproduzieren, aber auch wie sich Veränderungen ergeben (können). So zeigen neuere Untersuchungen mithilfe von Bourdieus Habitus-Konzept spezifische Transformationsprozesse bei sozialen Aufsteigerinnen und Aufsteigern auf, die sich in unbekanntem Fahrwasser voran bewegen. Zudem werden – in Ergänzung zu Kapitel 3 – die *sozialen* Mechanismen und Anerkennungsprozesse, die auf dem Weg zur Professur wirksam werden, skizziert. Diese beziehen sich vorrangig auf Studien der Frauen- und Geschlechterforschung, die die Inklusion von Frauen kritisch untersuchen und begleiten. Weiterhin werden fachkulturelle Unterschiede beleuchtet und Kriterien relativer Zugangschancen für Frauen und soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger entwickelt. Das Kapitel schließt mit einer explorativen Diskussion über die Charakteristiken ‚sozialer Ungleichheitsregime‘ nach Joan Acker, die auf die Sozialstruktur der Professorenschaft übertragen werden. Sie geben u. a. Hinweise darauf, warum die soziale Herkunft von Professorinnen und Professoren bisher weitgehend unbeleuchtet bleibt.

In *Kapitel 5* werden das Untersuchungssample, die methodischen Konzepte und das methodische Vorgehen sowie die forschungsleitenden Annahmen vorgestellt, die aus dem Forschungsstand und den theoretischen Argumentationsfiguren entwickelt wurden. Hierzu gehören die Annahmen, dass sich die soziale Herkunftsstruktur in den Fächergruppen stark ausdifferenziert und dass soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger häufiger in sozialwissenschaftlichen Disziplinen zu finden sind als in Fächern, die eine größere Nähe zu gesellschaftlicher Macht aufweisen (bspw. Jura). Die Annahmen werden zunächst in Regressionsanalysen geprüft und die Ergebnisse dann im Einzelnen anhand deskriptiver statistischer Verfahren in Gestalt von Tabellen und Abbildungen veranschaulicht. Zeitliche Entwicklungen werden anhand der Bildung von Berufungskohorten und von Vergleichen mit Studierenden- und Promovierenden-Kohorten analysiert.

*Kapitel 6* legt die Ergebnisse der Analysen dar. Sie richten sich nach den in Kapitel 5 formulierten Annahmen. Zunächst erfolgt ein Überblick über die Sozialstruktur der Gesamtgruppe der Professorinnen und Professoren nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter und sozialer Herkunft. Im Anschluss daran werden Entwicklungen der sozialen Herkunftsstruktur in einem zeitlichen Rückblick durch Kohorten-Analysen aufgezeigt, wobei Vergleiche mit Studierenden und Promovierenden langfristig auf eine soziale Schließung der Professur verweisen. Um die relativ hohe Selbstrekrutierung aus höheren Herkunftsgruppen und die geringen sozialen Aufstiege aus unteren Sozialgruppen in die Professur zu verdeutlichen, werden die Berufspositionen der Väter der Professorinnen und Professoren mit denen der Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland verglichen.



Weitere Ausführungen verdeutlichen, wie sich die soziale Herkunft der Professorinnen und Professoren nach Fächergruppen sowie nach dem Status der Professur ausdifferenziert. Die Ergebnisse zeigen u. a., dass die soziale Herkunft in vielerlei Hinsicht mit dem Geschlecht verwoben ist und dass sich die sozialen Zusammensetzungen nach Geschlecht und Fächergruppe bzw. Status der Professur zum Teil sehr unterscheiden. Diese Geschlechterrelationen werden deshalb in eigenen Kapiteln aufgegriffen. Auch die Ergebnisse für Professorinnen und Professoren mit Migrationshintergrund werden extra ausgewiesen, wobei insbesondere auf die Problematik der Erfassung und Differenzierung dieser in sich sehr heterogenen Gruppe hingewiesen wird. Im letzten Teil werden die Karrierewege nach sozialer Herkunft und Geschlecht aufgezeigt, die darauf verweisen, dass die ökonomischen und sozialen Bedingungen auf dem Weg zur Professur für Personen statusniedriger und statushoher Herkunft zum Teil sehr unterschiedlich sind. Zusätzliche Abbildungen (Anhang 2) wurden aus dem Buch ausgelagert und sind auf der Website des Verlags ([www.beltz.de](http://www.beltz.de)) direkt beim Buch abrufbar.

In *Kapitel 7* werden schließlich die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst und in ihren jeweiligen Kontexten reflektiert. Dabei wird auch auf weitere Forschungsdesiderate aufmerksam gemacht.