

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	1
1.1 Ausgangssituation und Zielsetzung	1
1.2 Aufbau der Arbeit	7
2 EINORDNUNG DER FRAGESTELLUNG IN DIE FORSCHUNGSBEREICHE	8
2.1 Hochschulforschung	8
2.1.1 Hochschulforschung in Österreich	9
2.1.2 Forschungsarbeiten zur Personalkategorie akademischer Mittelbau	13
2.2 Wissenschaftstransferforschung	20
2.2.1 Forschungstransfer	20
2.2.2 Personaltransfer	24
2.3 Personalforschung für Unternehmen und Universitäten	26
3 THEORETISCHE ANKNÜPFUNG	30
3.1 Qualifikationen aus der Perspektive der Personalwirtschaft	31
3.2 Qualifikationen aus der Perspektive der Mikroökonomie	36
3.2.1 Arbeitsnachfrageseite - "ArbeitgeberIn als Suchende/r"	36
3.2.2 Arbeitsangebotsseite - ArbeitsanbieterIn als QualifikationsträgerIn	38
3.2.2.1 Humankapitaltheorie	39
3.2.2.2 Kategorisierung von Bildung als Humankapitalinvestition	43
3.2.2.3 Humankapitalinvestitionen in der AssistentInnentätigkeit	46
3.3 Qualifikationen aus der Perspektive der Soziologie	47
3.3.1 Berufliche Sozialisation	47
3.3.2 Sozialisation im Ausbildungssystem und der Übergang in die Praxis	49
3.3.3 Das Kapitalartenkonzept	52
3.3.3.1 Kapitalarten	53
3.3.3.1.1 Kulturelles Kapital	53
3.3.3.1.1.1 Objektiviertes Kulturkapital: Kulturgüter	54
3.3.3.1.1.2 Inkorporiertes Kulturkapital: Bildung	55
3.3.3.1.1.3 Institutionalisiertes Kulturkapital: Titel	58
3.3.3.1.2 Soziales Kapital	60
3.3.3.1.3 Ökonomisches Kapital	63
3.3.3.2 Transformationsprozesse	64
3.3.3.3 Funktionen von Kapital	67
3.4 Analyse von Qualifikationsausprägungen und Kapitalerwerb in der Arbeitstätigkeit	70
3.4.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Humankapitaltheorie und Kapitalartenkonzept	70
3.4.2 Analyseraster für Qualifikationsausprägungen und Kapitalerwerb	71

4 BESCHREIBUNG DER BESCHÄFTIGTENGRUPPE ASSISTENT/INN/EN	77
4.1 Rahmendaten zur Lage österreichischer Universitäten	77
4.2 Der akademische Mittelbau	80
4.2.1 Zusammensetzung und Struktur	81
4.2.1.1 Dienst- und besoldungsrechtliche Kategorien und Laufbahn	82
4.2.1.2 Quantitative Darstellung	85
4.2.2 Tätigkeitsprofil	88
4.2.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Tätigkeit	89
4.2.2.2 Struktur der Tätigkeiten	89
4.2.3 Soziale Stellung	92
4.2.3.1 Ansehen der Berufsgruppe	93
4.2.3.2 Bedeutung von Wissenschaft für gesellschaftliche Entscheidungen	95
5 METHODISCHES VORGEHEN UND UNTERSUCHUNGSPOPULATION	97
5.1 Methodisches Vorgehen	97
5.1.1 Das interpretative Paradigma	97
5.1.2 Zur Wissenschaftlichkeit qualitativer Forschungsmethoden	100
5.1.3 Erhebungsmethode: Gruppendiskussion	101
5.1.4 Auswertungsmethode: qualitativ orientierte Inhaltsanalyse	103
5.1.4.1 Formen der Inhaltsanalyse: quantitativ-qualitative Ausrichtung	104
5.1.4.2 Qualitativ-inhaltsanalytisches Vorgehen bei der Auswertung	104
5.1.4.2.1 Phase I: Bestimmung des Ausgangsmaterials	105
5.1.4.2.2 Phase II: Fragestellung der Analyse	107
5.1.4.2.3 Phase III: Ablaufmodell der Analyse	108
5.2 Untersuchungspopulation	110
5.2.1 Beschreibung der Untersuchungsgruppen	110
5.2.2 Verwendetes Datenmaterial	112
5.2.2.1 Gruppendiskussion der aktuell beschäftigten AssistentInnen	112
5.2.2.2 Gruppendiskussionen der ehemaligen AssistentInnen	112
5.2.2.3 Gruppendiskussionen der Personalverantwortlichen	113
6 EMPIRISCHE ERGEBNISSE: KAPITALERWERB DES AKADEMISCHEN MITTELBAUS UND WIRKUNGEN FÜR DEN PERSONALTRANSFER	115
6.1 Inkorporiertes Kulturkapital - Qualifikationen	117
6.1.1 Inhaltliche Darstellung und Ort der Aneignung	117
6.1.1.1 Fachqualifikationen	117
6.1.1.1.1 Einschätzungen von AssistentInnen	117
6.1.1.1.2 Einschätzungen ehemaliger AssistentInnen	119
6.1.1.1.3 Einschätzung von PraktikerInnen	124
6.1.1.2 Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen	128
6.1.1.2.1 Einschätzungen von AssistentInnen	129
6.1.1.2.2 Einschätzungen ehemaliger AssistentInnen	133
6.1.1.2.3 Einschätzung von PraktikerInnen	138
6.1.2 Verwertbarkeitsperspektive für den Umstieg	142
6.1.2.1 Verwertbarkeit fachlicher Qualifikationen	143
6.1.2.2 Verwertbarkeit der Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen	145

6.2 Institutionalisiertes Kulturkapital	148
6.2.1 Inhaltliche Darstellung des institutionalisierten Kulturkapitals	148
6.2.2 Verwertbarkeit des institutionalisierten Kulturkapitals	152
6.3 Soziales Kapital	156
6.3.1 Inhaltliche Darstellung des „Ansehens“ der Gruppe Mittelbau	157
6.3.1.1 AssistentInnen - Prototypen	157
6.3.1.2 Image der AssistentInnentätigkeit	160
6.3.2 Verwertbarkeit beim Umstieg	160
6.3.2.1 Rolle der AssistentInnentätigkeit im Umstieg	161
6.3.2.2 Kontaktaufnahme beim Umstieg	163
6.4 Ökonomisches Kapital	164
6.5 Habitus: Prägungen beruflicher Sozialisation und Wirkungen auf den Umstieg	166
7 EINFLUSSFAKTOREN AUF DEN UMSTIEG	172
7.1 Wissenschaftsdisziplin	174
7.2 Inkorporiertes Kulturkapital - Qualifikationen	175
7.3 Institutionalisiertes Kulturkapital - Doktorat	176
7.4 Sozialkapital	178
7.5 Habitus - Persönlichkeit und Auftreten	181
7.6 Geschlechtsspezifische Aspekte	182
7.7 Lebensalter und Zugehörigkeitsdauer	183
7.8 Kontakt zwischen Universität und Unternehmen	184
8 ANSATZPUNKTE ZUR UNTERSTÜTZUNG DES PERSONALTRANSFERS	186
9 SCHLUSSBEMERKUNGEN UND AUSBLICK	193
<i>Literaturverzeichnis</i>	197
<i>Anhang</i>	208

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Qualifikationselemente der ehemaligen Mittelbautätigkeit und der heutigen Berufstätigkeit (in Prozent, Mehrfachantworten).....	4
Abb. 2:	Koordinationsmechanismen von Hochschulsystemen.....	11
Abb. 3:	Zusammenhänge Transfer.....	28
Abb. 4:	Grundkonzept der Humankapitaltheorie.....	40
Abb. 5:	Kapitalarten - Kulturelles Kapital.....	60
Abb. 6:	Kapitalarten - Soziales Kapital.....	54
Abb. 7:	Kapitalarten - Ökonomisches Kapital.....	63
Abb. 8:	Transformation von ökonomischem Kapital in andere Kapitalarten.....	65
Abb. 9:	Positionierung im sozialen Feld.....	68
Abb. 10:	Inhaltliche Differenzierung, Verwertbarkeit, Aneignungsort von Qualifikationen.....	73
Abb. 11:	Analyseraster für die Betrachtung der Qualifikationsausprägungen und des Kapitalerwerbs in der Arbeitstätigkeit.....	75
Abb. 12:	Anteile der Hochschulausgaben am Gesamtbudget, am Bruttoinlandsprodukt, 1950-1997.....	78
Abb. 13:	Planstellen für wissenschaftliches Personal an Universitäten gesamt und für Universitäts- und VertragsassistentInnen, 1970-1997.....	79
Abb. 14:	Wissenschaftliche Planstellen an der WUW, 1997.....	80
Abb. 15:	Karrierestufen auf dem Weg zur Professorenstelle.....	83
Abb. 16:	Vertrags- und UniversitätsassistentInnen in Österreich nach Geschlecht, Stand: 1.12.1995, 20.1.1997.....	86
Abb. 17:	Verteilung der Beschäftigtenstruktur, Dez. 1995 und Jan. 1997.....	87
Abb. 18:	Befristungen der Dienstverhältnisse, Jänner 1997.....	88
Abb. 19:	Anteil der Befragten, die ein schwindendes Ansehen der Wissenschaftler konstatieren, nach verschiedenen Ländern.....	93
Abb. 20:	Ansehen des Wissenschaftlers schwindet in der Gesellschaft, nach Fächergruppen, Deutschland.....	94
Abb. 21:	Einschätzung des Einflusses von WissenschaftlerInnen auf die Meinungsbildung, international, Mittelwert.....	95
Abb. 22:	Einschätzung des Einflusses von WissenschaftlerInnen auf die Meinungsbildung nach Fächergruppen, Deutschland.....	96
Abb. 23:	Qualitativ-inhaltsanalytischer Interpretationsablauf.....	104
Abb. 24:	Ablaufmodell der inhaltlichen Strukturierung der Gruppendiskussion.....	109
Abb. 25:	Analyseraster der empirischen Ergebnisse.....	116
Abb. 26:	Auswertungsschritt I - inkorporiertes Kulturkapital/Qualifikationen.....	117
Abb. 27:	Auswertungsschritt II - inkorporiertes Kulturkapital/Qualifikationen.....	142
Abb. 28:	Auswertungsschritt I - institutionalisiertes Kulturkapital.....	148
Abb. 29:	Anzahl der Sponsionen und Promotionen an der WUW im Zeitraum von 1981/82 - 1996/97.....	149
Abb. 30:	Auswertungsschritt II - institutionalisiertes Kulturkapital.....	153
Abb. 31:	Auswertungsschritt I - soziales Kapital.....	156
Abb. 32:	Auswertungsschritt II - soziales Kapital.....	161
Abb. 33:	Auswertungsschritt II - ökonomisches Kapital.....	165
Abb. 34:	Auswertungsschritt - Habitus.....	167
Abb. 35:	Zusammenführende Darstellung der Einflußfaktoren beim Umstieg.....	173