

Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen: ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle

Lind, Inken; Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lind, I., & Löther, A. (2006). *Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen: ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle*. Bonn: GESIS-IZ Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244170>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



GESIS

Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen

-

Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistenten- stelle

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Dr. Inken Lind & Dr. Andrea Löther
Unter Mitarbeit von Jutta Dalhoff und Julia Strupp
Der Bericht wurde erstellt auf Grundlage der Datenerhebung von Kristin Caumanns

Informationszentrum Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Poppelsdorfer Allee 15
D - 53115 Bonn
Tel.: 0228/734835
Fax.: 0228/734840

Inhaltsverzeichnis

1	Konzeption.....	5
1.1	Konzeption und organisatorische Durchführung.....	5
1.2	Leitende Forschungsfragestellung.....	5
1.3	Befragungsinhalte.....	6
1.4	Methodisches Vorgehen.....	7
1.5	Online-Befragung: Stichprobe und Rücklaufquote.....	8
2	Soziodemographie Daten der Stichprobe.....	13
2.1	Alter.....	13
2.2	Bildungshintergrund der Eltern.....	13
3	Karrierewege.....	19
3.1	Promotionsalter und Post-Doc-Zeit	19
3.2	Promotionsnoten.....	20
3.3	Finanzierung der Promotion.....	21
3.4	Berufliche Tätigkeiten in der Post-Doc-Phase.....	24
3.5	Förderungserfahrungen.....	25
3.6	Einbindung in die Scientific Community.....	28
3.7	Art der Stellenbesetzung.....	30
3.8	Mobilität und Bindung an die gegenwärtige Universität.....	32
3.9	Erfahrungen mit Drittmittelinwerbung.....	33
3.10	Stellenwert der beruflichen Karriere in der Lebensplanung.....	36
3.11	Barrieren und Hindernisse in der beruflichen Entwicklung.....	38
4	Arbeitsbedingungen.....	41
4.1	Vertragliche und reale Arbeitszeit.....	41
4.2	Vergütung.....	43
4.3	Aufgaben in Forschung und Lehre.....	44
4.4	Geschätzter Arbeitszeitaufwand nach Tätigkeitsbereichen.....	48
4.5	Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	50
4.6	Verfügungsmöglichkeit über eingeworbene Drittmittel.....	54
4.7	Verfügungsmöglichkeit über Gelder aus der Vorgriffsförderung.....	54
4.8	Selbstständigkeit und Mitwirkungsrechte	56

4.9 Sach- und Personalressourcen.....	61
5 Habilitation und Karriereaussichten.....	67
5.1 Habilitation.....	67
5.2 Aufstiegs- und Karrierechancen	71
5.3 Vorhandensein einer tenure-track-Option.....	73
5.4 Bewerbungen von Juniorprofessor/innen auf Lebenszeitprofessuren.....	74
5.5 Personalentwicklung.....	75
5.6 Persönlicher Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsbedarf.....	76
6 Evaluation.....	79
6.1 Verhandlungsgegenstände der Berufung und Evaluationskriterien.....	79
6.2 Verfahrensregeln für die Zwischenevaluationen.....	81
6.3 Evaluationserfahrungen.....	82
7 Work-Life-Balance - Partnerschaft.....	85
7.1 Familienstand und Partnerschaftsbeziehungen.....	85
7.2 Unterstützung des/der Partner/in in Bezug auf berufliche Ziele.....	88
7.3 Organisation der Hausarbeit.....	89
7.4 Zufriedenheit mit der Balance von Arbeits- und Privatleben.....	90
8 Work-Life-Balance - Elternschaft.....	95
8.1 Elternschaft.....	95
8.2 Zuständigkeit für die Kinderbetreuung.....	99
8.3 Auswirkungen der Elternschaft auf Berufstätigkeit und Weiterqualifizierung an der Hochschule.....	103
8.4 Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung: Teilzeitmodelle oder Kinderbetreuungseinrichtungen.....	106
9 Zusammenfassung und Fazit.....	113
10 Literatur.....	121
11 Tabellenverzeichnis.....	127

1 Konzeption

1.1 Konzeption und organisatorische Durchführung

Im Jahr 2002 wurde mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) die Juniorprofessur als Regelqualifikation für eine Professur an deutschen Universitäten eingeführt. Nach Klage der Länder Bayern, Sachsen und Thüringen entschied das Bundesverfassungsgericht im Juli 2004, dass die 5. HRG-Novelle die rahmenrechtliche Kompetenz des Bundes überschreitet. Um insbesondere für bereits berufene Juniorprofessor/innen Rechtssicherheit zu gewährleisten, setzten Bundestag und Bundesrat im Dezember 2004 mit dem Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich die gültige Rechtsgrundlage für die Juniorprofessur, welche nicht mehr den regelmäßigen Qualifikationsweg für eine Professur darstellt; Habilitationen sind weiterhin möglich. Nordrhein-Westfalen schuf mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Hochschulreform im November 2004 die landesrechtlichen Grundlagen für die Einführung der Juniorprofessur an nordrhein-westfälischen Universitäten.

Die erhofften gleichstellungspolitischen Wirkungen der Juniorprofessur sollen mit der vorliegenden Studie zur Situation in Nordrhein-Westfalen überprüft werden. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen nach der Work-Life-Balance und nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der vorliegenden Studie werden die beiden wichtigsten Qualifikationswege zu einer Professur, die Juniorprofessur und die Beschäftigung als C1-Assistent/in, miteinander verglichen.

1.2 Leitende Forschungsfragestellung

Ziel der Untersuchung ist es, die gleichstellungspolitischen angenommenen Wirkungen des neuen Qualifikationsweges der Juniorprofessur in Nordrhein-Westfalen empirisch zu überprüfen. Das zentrale Anliegen bestand in der systematischen Erhebung und Aufarbeitung der persönlichen Erfahrungen und Beurteilungen der beruflichen Situation sowie deren konkreter Ausgestaltung durch die Nachwuchswissenschaftler/innen selbst. Im Mittelpunkt des empirischen Forschungsinteresses standen dabei insbesondere die verschiedenen Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wissenschaftsbetrieb. Neue Erkenntnisse gegenüber anderen Untersuchungen wurden zum einen durch einen Vergleich der beiden wichtigsten Qualifikationswege für eine Professur, die Juniorprofessur und die Beschäftigung als C1-Assistent/in, sowie durch einen konsequenten Geschlechtervergleich erwartet. Zentraler Focus ist dabei, ob und inwieweit bei den beiden zu untersuchenden Qualifikationswegen geschlechtsspezifische Strukturen und Hindernisse je unterschiedlich wirksam werden.

1.3 Befragungsinhalte

Die thematischen Schwerpunkte der Erhebung orientierten sich an den Zielkriterien, die das BMBF bei der Einführung der Juniorprofessur formulierte:

- Initiierung einer Modernisierung der bundesdeutschen Personalstruktur an Hochschulen,
- Senkung des Erstberufungsalters und Verkürzung der Qualifikationswege mit dem Ziel einer Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit,
- Abschaffung der Habilitation als Regelzugangsvoraussetzung zur Universitätsprofessur und Ersatz durch die Juniorprofessur – angelehnt an das amerikanische Modell des assistant professor,
- Steigerung der Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland und Verhinderung der Abwanderung hervorragender junger Wissenschaftler/innen ins europäische und amerikanische Ausland,
- Erhöhung der Selbstständigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in Forschung und Lehre,
- Förderung der Chancengleichheit bei der Besetzung akademischer Spitzenpositionen sowie eine Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre.

An diesen Leitkriterien entlang wurden für die Erhebungsinstrumente, den Online-Fragebogen und den Interviewleitfaden, nachstehende Themenkomplexe und Frage-dimensionen entwickelt:

1) Karrierewege:

- Beruflicher Werdegang

2) Arbeitsbedingungen:

- Beurteilung der derzeitigen beruflichen Situation
- Ausgestaltung und Ausstattung der Stellen

3) Habilitationsabsichten und berufliche Perspektiven

- Karriereplanung
- Karriereaussichten
- Personalentwicklung
- Beurteilung des tenure track
- Evaluationserfahrungen

4) Work-Life-Balance: Partnerschaft

- Probleme von dual-career-couples

- Zuständigkeit für reproduktive Arbeiten und Hausarbeit
- 5) Work-Life-Balance: Elternschaft
- Vorhandensein von Kindern
 - Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Kinderbetreuungsmodelle
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1.4 Methodisches Vorgehen

In der vorliegenden Untersuchung wird einerseits nach Geschlecht, andererseits nach Personalkategorie differenziert. Durch den Vergleich von Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen werden spezifische, die jeweilige Personalkategorie betreffende Aspekte erfasst und die beiden Qualifizierungswege zur Lebenszeitprofessur miteinander verglichen. Genderaspekte können sowohl innerhalb der Personalkategorien als auch über die Gesamtstichprobe analysiert werden. Es ergeben sich somit Gruppenvergleiche sowohl innerhalb eines Geschlechts nach Personalkategorien, als auch innerhalb einer Personalkategorie nach Geschlecht, sowie weitere Gruppenvergleiche, die aus dem Design hervorgehen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Schematische Darstellung des Stichprobendesigns

	Weiblich	Männlich
Juniorprofessuren	Juniorprofessorinnen	Juniorprofessoren
C1	C1- Stelleninhaberinnen	C1-Stelleninhaber

Als Erhebungsmethode wurde eine Online-Befragung mittels eines Fragebogens gewählt, die eine Stichprobe von C1-Assistent/innen aller Fachbereiche der Gruppe aller Juniorprofessor/innen an den Hochschulen in NRW gegenüberstellte. Thematisch kombiniert und ergänzend vertieft wurde diese quantitativ orientierte Fragebogenerhebung durch halbstrukturierte qualitative Interviews.

Der Fragebogen sowie der Interviewleitfaden wurden in der ersten Projektphase im September und Oktober 2005 entwickelt und nach Durchführung eines Pre-Tests überarbeitet. Anschließend wurde der Fragebogen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn online umgesetzt. Die für die Befragung angesetzte Feldzeit dauerte insgesamt 23 Tage, der Fragebogen wurde online geschlossen am Sonntag, den 23.10.2005. Soweit Adressen vorlagen, wurden am 11.10.2005 und 18.10.2005 Erinnerungsschreiben per Email an die in der Stichprobe erfassten Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschickt. Die Datenerhebung erfolgte in anonymisierter Form. Die Datenanalyse wurde mit dem Statistikpaket SPSS-PC

durchgeführt.

1.5 Online-Befragung: Stichprobe und Rücklaufquote

In die Zielstichprobe eingegangen sind alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung eine Juniorprofessur oder eine C1-Stelle in NRW innehatten. Zur Ermittlung der Grundgesamtheit für die Gruppe der Juniorprofessor/innen lag eine vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen bereit gestellte Liste vor, die alle besetzten Juniorprofessuren in NRW bis zum Stichtag 1.12.2004 aufführte. Anhand dieser Liste wurden mittels Internetrecherche die Email-Adressen der für die Studie in Frage kommenden 92 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in NRW vollständig ermittelt. Da für die Vergleichsgruppe der C1-Assistent/innen keine vergleichbare Aufstellung vorlag, erwies sich die Ermittlung der notwendigen Email-Adressen der C1-Assistent/innen als komplizierter und teilweise äußerst schwierig. Der Hauptgrund lag in der unterschiedlichen Umgangsweise der nordrhein-westfälischen Hochschulen mit den geltenden Datenschutzbestimmungen, so dass für die Universitäten jeweils individuelle Wege gefunden werden mussten, um die Grundgesamtheit an C1-Assistent/innen zu ermitteln und mit der Befragung zu erreichen. Dreizehn der insgesamt vierzehn angeschriebenen Hochschulen in NRW unterstützten – in unterschiedlichem Ausmaß – die Studie.¹ Mit den jeweiligen Personaldezernaten oder Gleichstellungsbeauftragten wurden folgende Wege gefunden, um die Zielgruppe von C1-Assistent/innen zu erreichen:

- Vier der insgesamt vierzehn angeschriebenen Universitäten stellten die elektronischen Fakultäts- bzw. Institutsadressen der C1-Assistent/innen direkt zu Verfügung.
- Weitere sechs Universitäten waren nicht bereit, die Email-Adressen ihrer C1-Assistent/innen bereit zu stellen, boten jedoch an, die Bitte zur Teilnahme über ihren jeweiligen Email-Verteiler intern zu versenden. Die Internet-Adresse der Website, auf welcher der Fragebogen online abrufbar war, wurde diesen Anschreiben beigefügt.
- Drei Universitäten stellten ebenfalls die Email-Adressen nicht zu Verfügung und versandten die Anfrage zur Teilnahme an der Befragung nur postalisch, da auch intern die Email-Adressen nicht bekannt waren.

Die Grundgesamtheit der in der Stichprobe erfassten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren umfasste zum Zeitpunkt der Befragung 92 Personen (18 Frauen und 74 Männer); der Frauenanteil an den Juniorprofessuren in NRW lag am 1. Dezember 2004

¹ Es wurden die folgenden Hochschulen in NRW mit der Bitte um Unterstützung der Studie angeschrieben: RWTH Aachen, Universität Bielefeld, Ruhr-Universität Bochum, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Universität Dortmund, Universität Duisburg-Essen, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Fernuniversität Hagen, Deutsche Sporthochschule Köln, Universität zu Köln, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Universität Paderborn, Universität Siegen, Bergische Universität Wuppertal.

bei 19,6%. Nach den Angaben des statistischen Landesamtes waren 2004 insgesamt 1.616 C1-Assistent/innen an nordrhein-westfälischen Universitäten beschäftigt, davon 561 Frauen (34,7%).

Tabelle 1: Grundgesamtheit: Juniorprofessor/innen in NRW (1.12.2004)

	Anzahl	%
Juniorprofessoren	74	80,4%
Juniorprofessorinnen	18	19,6%
Gesamt N =	92	100,0%

Tabelle 2: Grundgesamtheit: C1-Assistent/innen in NRW (2004)

	Anzahl	Prozent
C1-Assistenten	1055	65,3%
C1-Assistentinnen	561	34,7%
Gesamt N =	1,62	100,0%

Von den angeschriebenen Nachwuchswissenschaftler/innen füllten 138 Personen den Fragebogen vollständig aus. Die Verteilung auf die Personalkategorien und Geschlechter sowie die Rücklaufquoten stellen sich wie folgt dar:

Tabelle 3: Juniorprofessuren: Stichprobenumfang und Rücklaufquote

	Angeschriebene Juniorprofessor/innen in NRW		Rücklauf		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Rücklaufquote
Männlich	74	80,4%	38	77,6%	51,4%
Weiblich	18	19,6%	11	22,4%	61,1%
Gesamt	92	100,0%	49	100,0%	53,3%

Tabelle 4: C1-Assistent/innen: Stichprobenumfang und Rücklaufquote

	Angeschriebene C1-Assistentinnen	Rücklauf		
		Anzahl	Anzahl	Rücklaufquote
Männlich		49	55,1%	
Weiblich		40	44,9%	
Gesamt	472	89	100,0%	18,9%

Da die C1-Assistent/innen durch die Universitäten direkt angeschrieben wurden, ist die Anzahl der angeschriebenen Personen nur für neun von zwölf Hochschulen bekannt. Die Rücklaufquote kann daher nur annäherungsweise angegeben werden. Zudem lassen sich die Angaben derjenigen, die durch die Universitäten angeschrieben wurden, nicht geschlechtsspezifisch aufschlüsseln. Die Diskrepanz zwischen den Angaben des statistischen Landesamtes (vgl. Tabelle 2) und der neun Personaldezernate kommt vermutlich aufgrund einer unterschiedlichen Erfassung der Stelleninhaber/innen insbesondere in der

Fächergruppe Medizin und Gesundheitswissenschaft zustande.

Bei den Juniorprofessor/innen liegt der Rücklauf bei 53,3%, d.h. mehr als die Hälfte aller in Frage kommenden Personen dieser Personalkategorie haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

Wie auch in anderen Untersuchungen, ist der Rücklauf bei der Befragung von weiblichen Probanden beider Personalkategorien höher als der der männlichen Befragten. Insbesondere bei Studien, die sich der Thematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb widmen, zeigt sich eine gewisse Selbstselektivität der Stichprobe. Diese bewegt sich in der hier betrachteten Stichprobe jedoch in einem Maße, das die Untersuchungsergebnisse nicht einschränkt.

Tabelle 5: Verteilung der weiblichen und männlichen Teilnehmenden auf die Personalkategorien

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Weiblich	11	21,6%	40	78,4%	51	100,0%
Männlich	38	43,7%	49	56,3%	87	100,0%
Gesamt	49	35,5%	89	64,5%	138	100,0%

Die weiblichen Teilnehmenden der Studie sind zu über drei Vierteln als Assistentinnen beschäftigt, während sich die männlichen Teilnehmenden fast hälftig auf die beiden Personalkategorien verteilen. Trotz des hohen Rücklaufs von mehr als 60% ist die geringe Fallzahl in der Gruppe der Juniorprofessorinnen (N=11) problematisch. Die Auswertung und Interpretation darf für diese Einzelgruppe daher nur unter Vorsicht erfolgen.

Tabelle 6: Fächerverteilung der Stichprobe nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Sprach- und Kulturwissenschaften / Kunst und Gestaltung	10	20,4%	12	13,5%	22	15,9%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	5	10,2%	29	32,6%	34	24,6%
Sportwissenschaft		0,0%	3	3,4%	3	2,2%
Medizin, Gesundheitswesen	10	20,4%	15	16,9%	25	18,1%
Mathematik, Naturwissenschaften	16	32,7%	22	24,7%	38	27,5%
Ingenieurwissenschaften	8	16,3%	7	7,9%	15	10,9%
Agrar- und Forstwissenschaften		0,0%	1	1,1%	1	0,7%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Bei der Verteilung der Stichprobe auf die Fächergruppen stellen insgesamt die Nachwuchswissenschaftler/innen beider Personalkategorien in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften mit über einem Viertel die größte Gruppe. Fast ein Drittel der Juniorprofessor/innen verorten sich in dieser Fächergruppe, die mit Abstand die größte Fächergruppe dieser Personalkategorie ist. Dagegen sind die meisten Assistent/innen –

auch fast ein Drittel – in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu finden. Dies ist vor allem auf die unterschiedliche Geschlechterverteilung in den Personalkategorien zurückzuführen: Bei den männlichen Teilnehmenden der Studie ist wiederum Mathematik und Naturwissenschaften die größte Fächergruppe, während die meisten Frauen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu finden sind. Insgesamt entspricht der Anteil der Befragten in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften der Fächerverteilung der Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen an nordrhein-westfälischen Universitäten.

Tabelle 7: Fächerverteilung der Stichprobe nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Sprach- und Kulturwissenschaften / Kunst und Gestaltung	10	19,6%	12	13,8%	22	15,9%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	15	29,4%	19	21,8%	34	24,6%
Sportwissenschaft	2	3,9%	1	1,1%	3	2,2%
Medizin, Gesundheitswesen	10	19,6%	15	17,2%	25	18,1%
Mathematik, Naturwissenschaften	11	21,6%	27	31,0%	38	27,5%
Ingenieurwissenschaften	2	3,9%	13	14,9%	15	10,9%
Agrar- und Forstwissenschaften	1	2,0%	0	0,0%	1	0,7%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	138	100,0%

Überrepräsentiert sind dagegen die C1-Assistent/innen der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Etwa 10% der C1-Assistent/innen gehören im Landesdurchschnitt dieser Fächergruppe an, während diese Fächergruppe in der Stichprobe mit fast einem Drittel vertreten ist. Unterrepräsentiert sind C1-Assistent/innen aus der Humanmedizin: Diese Gruppe konnte offensichtlich über die Anschreiben der Universitäten nicht erreicht werden. Alle anderen Fächergruppen sind weitgehend entsprechend ihrer Anzahl an C1-Assistent/innen an nordrhein-westfälischen Universitäten in der Stichprobe vertreten.

Tabelle 8: Fächerverteilung der C1-Assistent/innen in NRW und in der Stichprobe

	NRW 2004						C1-Assistent/innen in der Studie	
	weiblich		männlich		Insgesamt			
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst	87	15,6%	150	14,2%	237	14,7%	12	13,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45	8,1%	125	11,9%	170	10,5%	29	32,6%
Sport	5	0,9%	7	0,7%	12	0,7%	3	3,4%
Humanmedizin	350	62,6%	452	42,9%	802	49,7%	15	16,9%
Mathematik, Naturwissenschaften	58	10,4%	241	22,9%	299	18,5%	22	24,7%
Ingenieurwissenschaften	8	1,4%	68	6,5%	76	4,7%	7	7,9%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	5	0,9%	9	0,9%	14	0,9%	1	1,1%
Zentrale Einrichtungen	1	0,2%	2	0,2%	3	0,2%		
Gesamt	559	100,0%	1054	100,0%	1613	100,0%	89	100,0%

Die Fächerverteilung der Juniorprofessor/innen der Stichprobe entspricht weitgehend der Verteilung aller Juniorprofessor/innen an den Universitäten in NRW.

Tabelle 9: Fächerverteilung der Juniorprofessor/innen in NRW und in der Stichprobe

	NRW-Gesamt						Juniorpro- fessor/innen in der Studie	
	Weiblich		Männlich		Gesamt			
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Sprach- und Kulturwissenschaften / Kunst	8	40,0%	17	22,1%	25	25,8%	10	20,4%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozial- wissenschaften	1	5,0%	7	9,1%	8	8,2%	5	10,2%
Sportwissenschaft		0,0%		0,0%	0	0,0%		0,0%
Medizin, Gesundheitswesen	5	25,0%	14	18,2%	19	19,6%	10	20,4%
Mathematik, Naturwissenschaften	6	30,0%	23	29,9%	29	29,9%	16	32,7%
Ingenieurwissenschaften	0	0,0%	16	20,8%	16	16,5%	8	16,3%
Agrar- und Forstwissenschaften		0,0%		0,0%	0	0,0%		0,0%
Gesamt	20	100,0%	77	100,0%	97	100,0%	49	100,0%

2 Soziodemographie Daten der Stichprobe

2.1 Alter

Der größte Anteil der Befragten war zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 31 und 35 Jahren alt (44,9%), weitere 40,4% befanden sich in der Altersgruppe von 36 bis 40 Jahren. Ein geringer Anteil (8,8%) war zwischen 41 und 45 Jahren alt, wobei Assistentinnen am häufigsten in dieser Altersgruppe zu finden sind (12,5%). Das Durchschnittsalter der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen liegt bei rund 36 Jahren mit geringen Abweichungen zwischen den Geschlechtern und den Personalkategorien. Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren waren im Mittel mit 36,4 und 36,5 Jahren etwas älter als die Assistentinnen (36,1 Jahre) und Assistenten (35,5 Jahre).

Tabelle 10: Alter nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Prozente)

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
25-30			7,5%	6,1%	4,4%
31-35	50,0%	35,1%	47,5%	49,0%	44,9%
36-40	40,0%	54,1%	30,0%	38,8%	40,4%
41-45	10,0%	10,8%	12,5%	4,1%	8,8%
46-50			2,5%	2,0%	1,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10	37	40	49	136

Tabelle 11: Alter nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mittelwert, Median und Standardabweichung²)

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent
Mittelwert	36,4	36,5	36,1	35,5
Median	35,5	36	35	35
N	10	37	40	49
Standardabweichung	2,71	2,88	4,41	3,45

2.2 Bildungshintergrund der Eltern

Mehr als die Hälfte der Väter und fast ein Drittel der Mütter der Befragten haben eine akademische Ausbildung absolviert. Dabei erweisen sich die Juniorprofessor/innen als Bildungsaufsteiger/innen: Weniger als die Hälfte ihrer Väter und ein gutes Viertel ihrer Mütter haben eine akademische Ausbildung, während dies bei den Assistent/innen fast zwei

² In dieser Studie werden insbesondere bei Themen, die eine Bewertung auf einer Skala (in dieser Studie von 1-6) abfragten, Mittelwert, Median und Standardabweichung angegeben. Mittelwert bezeichnet das arithmetische Mittel, auch Durchschnitt der Stichprobe (Summe der Werte geteilt durch die Anzahl der Fälle). Median (auch Zentralwert) bezeichnet die Grenze zwischen zwei Hälften der Stichprobe. Der Median ist resistenter gegenüber Ausreißern als der Mittelwert. Die Standardabweichung ist das Maß für die Streuung der Werte einer Stichprobe um den Mittelwert. Für das Beispiel des Alters gibt die Standardabweichung an, wie viele Personen vom Durchschnittsalter abweichen.

Drittel bzw. ein Drittel sind. Dabei sind es vor allem die Juniorprofessorinnen, die seltener aus einem akademischen Elternhaus kommen als ihre männlichen Kollegen und seltener als C1-Assistentinnen. Die Juniorprofessoren dagegen haben zwar auch etwas seltener akademisch gebildete Eltern als C1-Assistenten, doch sind die Unterschiede nicht so deutlich. Aufgrund der geringen Fallzahl der Juniorprofessorinnen verbieten sich jedoch zum jetzigen Zeitpunkt weitergehende Schlussfolgerungen.

Tabelle 12: Ausbildung des Vaters nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
akademische Ausbildung	36,4%	50,0%	67,5%	59,3%	57,2%
Ausbildungsberuf	63,6%	44,7%	27,5%	36,7%	38,4%
ohne Berufsausbildung	0,0%	2,6%	5,0%	2,0%	2,9%
Keine Angabe	0,0%	2,6%	0,0%	2,0%	1,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

Tabelle 13: Ausbildung der Mutter nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
akademische Ausbildung	18,2%	29,0%	30,0%	36,8%	31,2%
Ausbildungsberuf	81,8%	57,9%	55,0%	51,0%	56,5%
ohne Berufsausbildung	0,0%	10,5%	15,0%	10,2%	10,9%
Keine Angabe	0,0%	2,6%	0,0%	2,0%	1,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

Der hohe Bildungshintergrund von (Nachwuchs-) Wissenschaftlern und insbesondere von Wissenschaftlerinnen wird in einer Vielzahl von Studien beschrieben.³ Bereits Studierende verfügen in Deutschland über einen überdurchschnittlich hohen Bildungshintergrund. Mitte der 1990er Jahre, als ein großer Teil der Befragten studierte, hatten 36% der Studierenden mindestens ein Elternteil, das akademisch gebildet war (Isserstedt et.al. 2004, 129). Gegenüber den Studierenden ist der Bildungshintergrund der Stichprobe mit über 50% nochmals höher. Im Vergleich mit anderen Studien zu Nachwuchswissenschaftler/innen (Lind/Löther 2006; Enders/Mugabushaka 2004; Lind 2004b; Krimmer/Schenk 2003) fällt der besonders hohe Bildungshintergrund der C1-Assistent/innen auf: Fast zwei Drittel von ihnen haben einen akademisch gebildeten Vater, während dieser Wert in vergleichbaren Studien unter 50% liegt. Die Väter der Assistentinnen verfügen etwas häufiger über einen akademischen Abschluss als die Assistenten. Dieser Befund steht in Übereinstim-

³Vgl. Hartmann 2003; grundlegend: Bourdieu 1988.

mung mit anderen Studien, die ein höheres Ausbildungsniveau der Herkunftsfamilie bei Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu männlichen Wissenschaftlern feststellen.⁴ Im Gegensatz dazu stehen die Daten für die Juniorprofessorinnen, die allerdings in dieser Studie auf geringen Fallzahlen beruhen und in einer größeren Stichprobe überprüft werden müssen.

Einige Studien deuten auch daraufhin, dass vor allem der Bildungshintergrund der Mutter entscheidend für die Karriere von Wissenschaftlerinnen ist.⁵ Neuere Ergebnisse einer Umfragestudie an 1156 deutschen Professoren und Professorinnen zeigen, dass 7% der Mütter von Professoren, aber über 12% der Mütter von Professorinnen einen Hochschulabschluss haben (Krimmer/Schenk 2003, 37-38). Dagegen haben die Mütter der Nachwuchswissenschaftler in NRW etwas häufiger eine akademische Bildung als die Mütter der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dies trifft auf beide Personalkategorien zu; aussagekräftig ist vor allem auch der höhere Anteil bei den Assistenten gegenüber den Assistentinnen. Auch die Studie zu DFG-Stipendiat/innen, die keine Unterschiede feststellt, deutet daraufhin, dass sich geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungshintergrund des wissenschaftlichen Nachwuchses bei den jüngeren Kohorten abzuschwächen scheinen.

⁴Vgl. Leemann 2002, Enders/Bornmann 2001. Zusammenfassend dazu siehe Lind, 2004b, 55-59.

⁵Vgl. Leemann 2002, 122-126, 162-163; Krimmer/Schenk 2003; Lind/Löther 2006.

Insgesamt verfügen die befragten nordrhein-westfälischen Nachwuchswissenschaftler/innen und dabei besonders die männlichen C1-Assistenten über einen höheren Bildungshintergrund als Vergleichsgruppen wie die DFG-StipendiatInnen oder die Lise-Meitner-Stipendiatinnen. Der Bildungshintergrund der Juniorprofessor/innen dagegen entspricht weitgehend dem vergleichbarer Gruppen von Nachwuchswissenschaftler/innen. Die Juniorprofessorinnen kommen – auch im Vergleich mit anderen Studien – am seltensten aus einer akademischen Familie.⁶ Ob dieser Befund als Hinweis auf eine höhere Durchlässigkeit für den Nachwuchs aus nicht-akademischem Elternhaus in Nordrhein-Westfalen zu werten ist, kann aufgrund des geringen Stichprobenumfangs hier nicht geklärt werden.

⁶ Dies ist ein rein deskriptiver Befund, im statistischen Sinne erweist sich der Unterschied als nicht signifikant aufgrund der geringen Fallzahl.

3 Karrierewege

3.1 Promotionsalter und Post-Doc-Zeit

Die Juniorprofessur wurde mit dem Ziel eingerichtet, eine Senkung des Erstberufungsalters und somit eine Verjüngung der nachwachsenden Wissenschaftler/innengeneration in Deutschland zu erreichen. Diese benötigen derzeit aufgrund des langjährigen Habilitationsverfahrens eine wesentlich längere Qualifikationsphase als ihre europäischen oder US-amerikanischen Kolleg/innen. Tatsächlich sind Juniorprofessor/innen deutlich jünger als bisher berufene Professor/innen, wie diese Studie zeigt. Allerdings sind sie bei Stellenantritt aufgrund einer längeren Post-Doc-Phase älter als die C1-Assistent/innen. Bei einem Ausschöpfen der sechsjährigen Qualifikationsphase würde sich das Alter beim Übergang in eine Lebenszeitprofessur nicht verkürzen; allerdings gibt es Hinweise darauf (Kap. 5), dass Juniorprofessoren/innen bereits während der Qualifikationsphase auf Lebenszeitprofessuren berufen werden.

Während das Alter zum Zeitpunkt der Promotion bei Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen sowie bei Männern und Frauen noch annähernd gleich ausfällt (30,9 bis 31,6 Jahre), unterscheiden sich die Qualifizierungswege der Assistentinnen und Assistenten nach der Promotion von denen der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erheblich. Bei den Assistent/innen lagen zwischen Promotion und Stellenantritt im Durchschnitt 1,4 bzw. 0,8 Jahre; fast 50% von ihnen haben ihre jetzige Position unmittelbar nach der Promotion erhalten. Dagegen absolvierten Juniorprofessoren/innen eine Post-Doc-Phase von 3 bzw. 2,2 Jahren im Mittel. Bei 30% der befragten Juniorprofessorinnen sowie bei 19,4% der Juniorprofessoren dauerte die Post-Doc-Phase sogar 4 Jahre. Dementsprechend waren Juniorprofessor/innen zum Zeitpunkt des Stellenantritts mit jeweils 33,9 und 34 Jahren älter als Assistentinnen (32,8 Jahre) und Assistenten (31,8 Jahre).

Tabelle 16: Alter bei Promotion und Stellenantritt sowie Post-Doc-Jahre nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mittelwerte und Standardabweichung)

		Alter bei Promotion	Alter bei Stellenantritt	Post-Doc in Jahren
Juniorprofessorin	Mittelwert	30,9	33,9	3
	N	10	10	10
	Standardabweichung	2,18	2,55	1,56
Juniorprofessor	Mittelwert	31,5	34	2,2
	N	36	37	36
	Standardabweichung	3,14	3,03	2,06
C1-Assistentin	Mittelwert	31,5	32,7	1,4
	N	35	40	35
	Standardabweichung	3,3	3,81	2,34
C1-Assistent	Mittelwert	30,9	31,7	0,8
	N	48	49	48
	Standardabweichung	2,86	2,91	1,76

3.2 Promotionsnoten

Fast alle befragten Personen schlossen die Promotion mit exzellenten oder sehr guten Noten ab. Im Vergleich erreichten Juniorprofessor/innen bessere Noten als Assistent/innen.⁷ Dies entspricht auch der Forderung des HRG, wonach als Einstellungsvoraussetzung für die Juniorprofessur hervorragende Abschlussnoten vorgewiesen werden müssen. Richtet man den Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede, so zeigt sich, dass die Männer insgesamt – unabhängig von der Personalkategorie – häufiger die besten Noten erhielten als die befragten Frauen.

Über die Hälfte aller Befragten wurden mit der Note summa cum laude promoviert. Bei den Bestnoten ist ein deutlicher Unterschied zwischen den Personalkategorien festzustellen. Juniorprofessor/innen wurden zu 61,2% mit der Bestnote promoviert, C1-Assistent/innen zu 51,7%. Als geschlechtsspezifischer Unterschied fällt auf, dass mehr der befragten Männer (insgesamt 60,9%) mit summa cum laude promoviert wurden als Frauen (45,1%), dies gilt sowohl für die Assistenten (59,2%) wie für die Juniorprofessoren (63,2%). Erstaunlich ist, dass vier Juniorprofessoren (entspricht 8%) ihre Promotion mit cum laude oder rite abschlossen. Dies widerspricht den Einstellungsvoraussetzungen für eine Juniorprofessur, da das HRG die „besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit“ verlangt, „die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion“ nachgewiesen werden muss (§ 47, Abs. 3, HRG). Mit cum laude wurden auch die Promotionen von 2,5% der C1-Assistentinnen und 6,1% der C1-Assistenten bewertet. Männliche Befragte wurden also insgesamt signifikant häufiger als Frauen mit den Höchstnoten promoviert; allerdings streben auch einige Männer mit schlechteren Noten eine wissenschaftliche Qualifikation

⁷ Diese Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

an.

Tabelle 17: Promotionsnote nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
summa cum laude	30	61,2%	46	51,7%	76	55,1%
magna cum laude	13	26,5%	37	41,6%	50	36,2%
cum laude	3	6,1%	4	4,5%	7	5,1%
rite	1	2,0%	0		1	0,7%
Keine Angabe	2	4,1%	2	2,2%	4	2,9%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Tabelle 18: Promotionsnote nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
summa cum laude	23	45,1%	53	60,9%	76	55,1%
magna cum laude	25	49,0%	25	28,7%	50	36,2%
cum laude	1	2,0%	6	6,9%	7	5,1%
rite	0		1	1,1%	1	0,7%
Keine Angabe	2	3,9%	2	2,3%	4	2,9%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	138	100,0%

3.3 Finanzierung der Promotion

Der weitaus größte Anteil aller befragten Personen arbeitete zur Finanzierung ihrer Promotion an einer Hochschule (65,9%). Dieser Wert unterscheidet sich nicht nennenswert, wenn man ihn nach Geschlecht oder Personalkategorien differenziert. An zweiter Stelle der Hauptfinanzierungsquellen stehen Stipendien, mit 13,8% allerdings von deutlich geringerer Bedeutung als die Beschäftigung an einer Hochschule. Für die Juniorprofessoren spielt diese Finanzierungsquelle auch im Vergleich zu den Juniorprofessorinnen eine geringe Rolle. Dagegen finanzierten sie sich häufiger als C1-Assistent/innen durch eine Tätigkeit an einer Forschungseinrichtung. Andere Studien zeigen, dass in Deutschland der Anteil der Frauen, die ihre Promotion über ein Stipendium finanzieren, deutlich über dem der Männer liegt. In der hier betrachteten Stichprobe findet sich jedoch kein signifikanter Geschlechtsunterschied bezüglich der Finanzierung der Promotion durch ein Stipendium.⁸

⁸ Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass in NRW kein geschlechtsspezifischer Zugang zu Promotionsstellen bzw. Stipendien vorliegt, sondern kann auch als Hinweis darauf gewertet werden, dass ein Promotionsstipendium für Frauen für eine weitere wissenschaftliche Karriere nicht zwingend förderlich ist. Siehe dazu zusammenfassend Lind 2004b.

Tabelle 19: Hauptfinanzierungsquelle der Promotion nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior- professorin	Junior- professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
Berufstätigkeit an einer Hochschule	63,6%	68,4%	62,5%	67,3%	65,9%
Berufstätigkeit in einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung	9,1%	13,2%	5,0%	0,0%	5,8%
Berufstätigkeit außerhalb einer Hochschule / Forschungseinrichtung	9,1%	2,6%	2,5%	2,0%	2,9%
Graduiertenkolleg	0,0%	5,3%	5,0%	6,1%	5,1%
Stipendium	18,2%	2,6%	17,5%	18,4%	13,8%
Finanzielle Unterstützung des Partners / der Partnerin	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,7%
Finanzielle Unterstützung der Familie	0,0%	5,3%	5,0%	6,1%	5,1%
Keine Angabe	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

Über die Hälfte aller Befragten (52,2%) benötigten während der Qualifikationsphase zur Promotion hierüber hinaus keine weiteren Finanzierungsquellen. Frauen waren dabei jedoch deutlich häufiger als Männer auf weitere Finanzierungsmöglichkeiten angewiesen. Möglicherweise liegt dies an einer kürzeren Laufzeit von Verträgen, an einer geringeren wöchentlichen Stundenzahl oder an schlechter dotierten Positionen.⁹ Frauen griffen dabei häufiger als Männer auf Stipendien zurück. Wichtigste weitere Finanzierungsquellen – neben der Hauptfinanzierungsquelle (vgl. Tabelle 19)– waren für alle Befragten finanzielle Unterstützungsleistungen seitens der Familie sowie Berufstätigkeit außerhalb der Wissenschaft.

⁹ Zusammenfassend zur Arbeitssituation, Vertragslaufzeiten, Eingruppierung etc. vgl. Lind 2004b, 107-109.

Tabelle 20: Weitere Finanzierungsquelle während der Promotion nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mehrfachnennungen)

	Junior- professorin	Junior- professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
Berufstätigkeit in einer Hochschule		2,6%	12,5%	4,1%	5,8%
Berufstätigkeit in einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung	9,1%	5,3%	2,5%	2,0%	3,6%
Berufstätigkeit außerhalb einer Hochschule / Forschungseinrichtung	18,2%	10,5%	12,5%	10,2%	11,6%
Graduiertenkolleg			2,5%	6,1%	2,9%
Stipendium	9,1%	7,9%	12,5%	6,1%	8,7%
Unterstützungsleistungen seitens des Partners / der Partnerin			5,0%		1,4%
Unterstützungsleistungen seitens der Familie	27,3%	10,5%	17,5%	22,4%	18,1%
Nein	45,5%	63,2%	42,5%	53,1%	52,2%
Keine Angabe	9,1%	2,6%	2,5%	2,0%	2,9%
Gesamt (ohne „keine Angabe“)	109,2%	100,0%	107,5%	104,0%	104,3%
N	11	38	40	49	138

Die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen finanzierten ihre Promotion zwar weitgehend ähnlich wie Doktoranden allgemein, jedoch mit einigen relevanten Unterschieden: In einer Umfrage des Promovierenden-Netzwerkes Thesis (<http://www.thesis.de>) gaben 46% als wichtigste Finanzierungsquelle eine Stelle an einer Hochschule oder in einer Forschungseinrichtung, weitere 21% eine Stelle in einem Drittmittelprojekt an (Heuser 2004, 14-16). Fast ein Viertel nutzt ein Stipendium als Hauptfinanzierungsmöglichkeit, Doktorandinnen dabei häufiger als Doktoranden. Die Nachwuchswissenschaftler/innen der Befragung, die nach der Promotion ihre wissenschaftliche Qualifikation weiterführen, finanzierten sich also etwas häufiger durch Berufstätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, während Stipendien eine deutliche geringere Rolle spielen. Auch in der untersuchten Stichprobe finanzierten sich Frauen häufiger über ein Stipendium als Männer. Die geringe Bedeutung von Promotionsstipendien für die Juniorprofessoren lässt sich mit ihren Fächerschwerpunkten erklären: In den Natur- und Ingenieurwissenschaften spielen Stipendien generell eine geringere Rolle als in den Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften. Die späteren C1-Assistent/innen und Juniorprofessor/innen waren also während ihrer Promotion etwas häufiger über die Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in in Wissenschaft und Forschung eingebunden als Promovierende allgemein.

3.4 Berufliche Tätigkeiten in der Post-Doc-Phase

In der Post-Doc-Phase unterscheiden sich Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen deutlich voneinander, wie bereits aus dem Alter bei Stellenantritt deutlich wurde. Fast die Hälfte der C1-Assistent/innen trat direkt nach der Promotion die derzeitige Stelle an. Von den Juniorprofessor/innen sind dies nur 6,1%. Dagegen hatten 60,1% von ihnen eine andere Tätigkeit an einer Hochschule ausgeübt; von den C1-Assistent/innen ist dies etwas mehr als ein Viertel. Eine Auslandstätigkeit hatte jede/r achte Befragte während der Post-Doc-Zeit wahrgenommen, wobei die Juniorprofessor/innen diese Möglichkeit stärker nutzten. Dieser relativ hohe Anteil entspricht den Zielen der Juniorprofessur, im Ausland tätige Wissenschaftler/innen zurück nach Deutschland zu holen. Auch die Tätigkeit an einer Forschungseinrichtung spielt mit 10% eine gewisse Rolle und deutet auf eine höhere Mobilität zwischen Hochschule und außerhochschulischer Forschung bei den Juniorprofessor/innen hin.

Diese für die beiden Personalkategorien spezifischen Muster in der Post-Doc-Phase weisen keine nennenswerten geschlechterspezifischen Differenzen auf.

Tabelle 21: Tätigkeit in der Post-Doc-Phase nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Tätigkeit an einer Hochschule	30	61,2%	24	27,0%	54	39,1%
Tätigkeit in einer Forschungseinrichtung	5	10,2%	2	2,2%	7	5,1%
Tätigkeit in der Wirtschaft	1	2,0%	5	5,6%	6	4,3%
Tätigkeit in der Industrie			3	3,4%	3	2,2%
Wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland	8	16,3%	9	10,1%	17	12,3%
Arbeitslosigkeit	1	2,0%	1	1,1%	2	1,4%
Berufsunterbrechung	1	2,0%	1	1,1%	2	1,4%
Direkte Anstellung unmittelbar nach Promotion	3	6,1%	42	47,2%	45	32,6%
Keine Angabe			2	2,2%	2	1,4%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Post-Doc-Phase und der unterschiedliche Übergang von der Promotion auf eine C1-Stelle oder Juniorprofessur werden auch aus den Interviews ersichtlich. Einen typischen Karriereweg beschreibt folgende Assistentin, die in den Geisteswissenschaften tätig ist:

Die studentische Hilfskraft dieser Mitarbeiterin bin ich dann geworden. Und so hab ich eine entsprechende Bindung an diesen Lehrstuhl bekommen. (...) Nach dem ersten Staatsexamen bin ich dann auch gar nicht ins Referendariat gegangen, sondern habe direkt im Anschluss an diesem Lehrstuhl eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle in diesem Projekt, in dem ich zuerst als studentische Hilfskraft gearbeitet

habe, bekommen. (...) Dann wurde mir von vorneherein die Perspektive der Promotion eröffnet. (...) Ich hab dann also die Promotion begonnen und dann wurde die Assistenz frei an diesem Lehrstuhl und ich wurde dann also wissenschaftliche Mitarbeiterin an diesem Lehrstuhl. Dann wurde der damalige Lehrstuhlinhaber emeritiert. (...) Ich hab dann – ich war mit der Promotion noch nicht fertig, die war so zur Hälfte voran geschritten – die Bewerbung für das Referendariat fertig gemacht und habe auch einen Referendariatsplatz gehabt und dann hat der neue Lehrstuhlinhaber gefragt, ob ich nicht bleiben wollte. Das habe ich dann natürlich gerne getan und hab dann auf dieser Stelle auch die Promotion beendet, im Dezember 1999 ist das gewesen und hab dann direkt im Anschluss einen C1-Vertrag bekommen. (AwG)¹⁰

Eine längere Post-Doc-Phase mit Auslandsaufenthalt beschreibt eine Juniorprofessorin aus den Naturwissenschaften:

Also entscheidend war das Emmy-Noether-Stipendium von der DFG, was mir hier in Deutschland ermöglicht hat eine eigene Arbeitsgruppe aufzubauen, und überhaupt aus den USA wieder zurückzukommen. Also ich war zunächst nach der Promotion in den USA mit einem Postdoc-Stipendium, auch von der DFG, aber der Weg zurück wäre sehr schwierig gewesen. Da kam mir dieses Emmy-Noether-Stipendium gerade recht und das war auch der ausschlaggebende Punkt, dass ich in dieser wissenschaftlichen Karriere geblieben bin. (JwN)

3.5 Förderungserfahrungen

Insgesamt 46,4% aller Befragten Assistent/innen und Juniorprofessor/innen geben an, in ihrer beruflichen Laufbahn eine/n Mentor/in gehabt zu haben, 52,9% hingegen verneinten diese Frage. Auf den ersten Blick erstaunlich ist, dass Frauen häufiger angeben, durch eine Mentoring-Beziehung gefördert worden zu sein (51,0% gegenüber 43,7% der Männer). Mit 38,8% geben die Assistenten am seltensten Mentoring-Erfahrungen an, Assistentinnen mit 52,5% am häufigsten. Juniorprofessoren und –professorinnen können gleich häufig auf Mentoring-Beziehungen zurückgreifen. Die Häufigkeit der Förderung durch einen Mentor oder eine Mentorin entspricht dem Anteil der Teilnehmerinnen an dem Bundesprogramm „Anstoß zum Aufstieg“, die Mentoring-Beziehungen erfahren haben (51,4%).

¹⁰ Die Interviewpassagen dienen der Vertiefung und Illustration. Zur besseren Lesbarkeit wurden daher die Passagen sprachlich geglättet. Die interviewten Personen sind zur Unterscheidung mit Kürzel bezeichnet (J = Juniorprofessor/in, A = C1-Assistent/in; w = weiblich, m = männlich; N = Naturwissenschaften, Mathematik, Ingenieurwissenschaften, G = Geisteswissenschaften, Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften).

Tabelle 22: Förderung durch Mentor/in nach Geschlecht

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Förderung durch Mentor/in	51,0%	43,7%	46,4%
Kein/e Mentor/in	47,1%	56,3%	52,9%
Keine Angabe	2,0%		0,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 23: Förderung durch Mentor/in nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
Förderung durch Mentor/in	45,5%	50,0%	52,5%	38,8%	46,4%
Kein/e Mentor/in	54,5%	50,0%	45,0%	61,2%	52,9%
Keine Angabe	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

Dieser Befund scheint im Gegensatz zu Forschungen zu stehen, nach denen Nachwuchswissenschaftlerinnen seltener durch einen Mentor oder eine Mentorin gefördert werden (Lind 2004b, 110; Allmendinger/Fuchs/v. Stebut 2000; Löther 2003). So zeigen Schliesselberger/Strasser bei ihrer Untersuchung der Karrieren von österreichischen Professoren und Professorinnen einen Gegensatz von Förderung durch Mentoring und Förderung durch Netzwerke auf. Same-gender Förderbeziehungen erwiesen sich als „hervorstechendes Merkmal im akademischen Aufstieg von Männern“, während bei den Professorinnen „Förderungserfahrungen durch gemischtgeschlechtliche Netzwerke einen wichtigen Stellenwert“ haben (Schliesselberger/Strasser 1998, 212-213). Im Einklang mit dieser Studie zeigt eine neuere Befragung deutscher Professor/innen nur wenig Unterschiede in der Förderung durch einen Mentor oder eine Mentorin: 73% der Professorinnen und 76% der Professoren wurden durch eine/n Lehrstuhlinhaber/in gefördert (Krimmer/Zimmer 2004, 25).

In den Interviews werden sehr unterschiedliche Mentoring-Beziehungen geschildert: Eine Juniorprofessorin verneint die Frage nach Förderung:

Ne, da war ich relativ stark auf mich selber gestellt. Also ich hatte nie jemanden, der mich da jetzt richtig irgendwie kräftig unterstützt hätte. Also ich habe das eigentlich viel in Eigeninitiative gemanagt. (JwN)

Eine andere Juniorprofessorin sieht zwar Förderbeziehungen, betont aber auch die Eigenständigkeit:

Beides. (...) Ich hatte nicht so viele Mentoren. Mein Doktorvater war keiner für mich. Das habe ich mir selber organisiert, weitgehend. (JwG-1)

Andere beschreiben Förderungen durch verschiedene Personen, ohne dass diese als „Türöffner“ gewirkt hätten. Dagegen erlebte eine Assistentin eine vom Mentor bewusst gestaltete Mentoring-Beziehung:

(Mein letzter Chef) hat von vorneherein die Haltung gehabt zu sagen, also meine Karriere wäre Teil des gemeinsamen Produkts mit. Das hat er auch so gemeint. Das war nicht einengend, aber ermöglichend. (AwG)

Eine interviewte Assistentin erlebte ihre Karriere vor allem als Förderung durch einen Mentor:

Ich wollte gar nicht promovieren. Mein Diplomvater ist emeritiert, es kam ein Neuer hier her und ich fand das ganz interessant, was er gemacht hat. (...) Er hat mir direkt eine Stelle angeboten. (...) Ich war viel im Ausland, was auch er mir ermöglicht hat. Also ich musste nicht; ich wollte zwar immer gerne mal ins Ausland, aber er sagte dann irgendwann: "Ich hab hier die Möglichkeit – Du kannst eine Zeit da hin, wenn Du willst und kriegst das bezahlt." (...) Als ich dann fertig war mit der Promotion, wollte er gerne, dass ich bleibe. (...) Mein Chef hat mich sehr gepuscht.

Bei den befragten Frauen handelt es sich um diejenigen Wissenschaftlerinnen, die im wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess bereits eine relativ hohe Stufe erreicht haben und bisher in der Wissenschaft „überlebt“ haben, möglicherweise auch mit Unterstützung eines Mentors oder einer Mentorin. Darüber hinaus spielt das Geschlecht der Förderer eine wichtige Rolle. Unabhängig von Geschlecht und Personalkategorie gaben drei Viertel derjenigen, die eine Mentoring-Beziehung hatten (N=64) an, von einem Mann gefördert worden zu sein. Dies entspricht dem zahlenmäßigen Übergewicht von Männern im Wissenschaftsbetrieb. Immerhin 17,2% gaben an, von Männern und von Frauen gefördert worden zu sein. Bei der Förderung durch Frauen oder Männer gibt es deutliche Geschlechterunterschiede: 30% der Frauen hatten Mentoring-Erfahrungen mit Frauen und Männern – gegenüber 8% der Männer – und 15% wurden sogar ausschließlich von Frauen gefördert. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen hatte ausschließlich männliche Mentoren, während dies bei Männern zu fast 90% der Fall war. Männer wurden also fast ausschließlich von Männern gefördert, während Frauen in einem sehr viel stärkeren Maße auch (oder auch ausschließlich) von Frauen unterstützt wurden. Dieses Muster ist weitgehend unabhängig von den Personalkategorien.

Tabelle 24: Förderung durch weibliche oder männliche Mentor/innen nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mann	14	53,8%	34	89,5%	48	75,0%
Frau	4	15,4%	1	2,6%	5	7,8%
Männern und Frauen	8	30,8%	3	7,9%	11	17,2%
Gesamt	26	100,0%	38	100,0%	64	100,0%

Diese Daten sind ein Hinweis für die häufig vermutete, bisher aber wenig belegte Bedeutung weiblicher Vorbilder für die Förderung und die Karriere von Wissenschaftlerinnen. Die häufigere Förderung von Frauen durch Frauen tritt auch in der Studie von Krimmer/Zimmer auf: Nur 3% der Professoren, aber immerhin 9% der Professorinnen wurden von einer Frau gefördert (Krimmer/Zimmer 2004, 25). Somit lässt sich hier ein weiterer Grund für die Häufigkeit finden, mit der die Nachwuchswissenschaftlerinnen von Förderbeziehungen berichten. Die befragten Frauen gehören einer jüngeren Generation von Wissenschaftlerinnen an, die aufgrund eines gestiegenen Professorinnenanteils zum Teil weibliche Vorbilder und Mentorinnen finden konnten.

Das besondere Vorbild durch eine Professorin beschreibt eine Juniorprofessorin so:

Wichtig war auch, dass ich auf eine Mentorin traf (...). Bei ihr habe ich als studentische Hilfskraft gearbeitet, bin auch so in die Geschlechterforschung gekommen und habe am Beispiel dieser damals noch nicht alten Frau gesehen, die frisch promoviert war, man kann ein Mensch sein, den ich respektiere, den ich auch mag, der mir gelungen vorkommt vom ganzen Habitus her, obwohl man Doktor ist und Wissenschaft betreibt – die ich natürlich als männlich wahrgenommen habe. Und das war auch ein wirklich wichtiger Faktor, als ich dann dieses Vorbild hatte und dann mich eben auch entschlossen habe: das soll ja auch meine Profession werden. (JwG-2)

3.6 Einbindung in die Scientific Community

Neben der Förderung durch einen Mentor oder eine Mentorin ist die Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke – die Scientific Community – bestimmend für eine wissenschaftliche Karriere (vgl. Schliesselberger/Strasser 1998; Leemann/Heintz 2000). Dieses Thema wurde nicht in der Online-Befragung abgefragt, sondern in den vertiefenden Interviews behandelt.

Den Aufbau von fördernden Netzwerken beschreibt beispielhaft ein Juniorprofessor:

Ich glaube, dass die konkrete Fürsprache durch Personen und das Netzwerk im Allgemeinen das Wichtigste [für die Förderung in der Wissenschaft] war. (...) Während der Promotion war ich gleichzeitig noch Kollegiat ohne Bezahlung in einem Graduiertenkolleg. Ich dachte: gut, jetzt bist du Stipendiat, sitzt jeden Tag an deinem

Schreibtisch, hast aber keine Kontakte. Dann wurde das Graduiertenkolleg ausgeschrieben, ich habe mich beworben und *das auch* bekommen. Ich bin zweieinhalb oder drei Jahre nach X-Stadt gependelt, um Kontakte zu haben und mich mit anderen Doktoranden austauschen zu können. Über diesen Weg habe ich Professor XX kennen gelernt. Der war der Zweitgutachter meiner Doktorarbeit. Wir haben uns dann aus den Augen verloren und ich hatte eine andere Stelle. Bei einem mehr oder weniger zufälligen Treffen kam das Gespräch darauf, dass er eine Stelle ausschreiben würde. Ich habe mich beworben. Wieder war die Situation so, dass ich ihn eben kannte. Ich würde das nicht als Vitamin B bezeichnen, aber das ist eine Art von Netzwerk, eine fördernde Bekanntschaft. Hier erlebe ich das auch so. Einige Professoren kennen mich schon länger und wenn ich eine Idee habe und etwas entwickeln will, zum Beispiel eine Arbeitsgruppe, dann gibt es auch Tipps. Wenn ich für ein Buchprojekt einen Druckkostenzuschuss beantragen möchte und dann hört man plötzlich: 'Ich sitze da in dem Ausschuss, ich kann ihnen empfehlen, da ist dann und dann die nächste Sitzung – schicken Sie doch da mal einen Antrag hin'. (JmG)

Die meisten interviewten Nachwuchswissenschaftler/innen fühlen sich gut in ihr wissenschaftliches Netzwerk integriert. Eine gute Integration definiert eine Juniorprofessorin wie folgt:

Ich werde gut eingeladen zu internationalen Tagungen, ich kriege Paper zum reviewen, also ich fühle mich da wirklich gut integriert. (JwN)

Über die Auswirkungen des Status als Hochschullehrer/in auf die Integration in die Scientific Community sind sich die interviewten Juniorprofessor/innen nicht einig. Eine Juniorprofessorin sieht die Integration unabhängig vom Status:

Der Status (...) ist für die Eingliederung in die wissenschaftliche Community nicht sehr entscheidend, sondern was zählt, das ist der wissenschaftliche Erfolg, die Publikationen. Der Status ist egal. (JwN)

Dagegen sieht eine andere Juniorprofessorin deutliche Gewinne durch den Status der Hochschullehrerin:

Ich glaube aber, dass es sogar fast leichter ist als Juniorprofessorin irgendwo hineinzukommen als als Assistentin. Als Hochschullehrerin kann ich sagen: ich habe Interesse an Kooperation. Das ist etwas anderes, als wenn du eben Assistentin bist und sagst: Ich würde gerne mal bei euch einen Vortrag halten. (JwG-2)

Ein anderer Juniorprofessor verbindet die Integration in die Scientific Community mit der Aufgabenvielfalt als Hochschullehrer:

Durch die Rollenstruktur als Hochschullehrer ist man ständig in irgendwelche Projekte, in Arbeitskreise, in Gespräche mit Kolleginnen, Kollegen verwickelt. Wenn da ein guter persönlicher Kontakt herrscht, wissen viel mehr Kolleginnen und Kollegen der Fakultät vom eigenen Projekt als das im Rahmen einer Habilitationspatenschaft oder Habilitationsbetreuung der Fall wäre. Einfach deshalb, weil die Erarbeitung des eigenen Themas und Themenfeldes aus dem Uni-Alltag heraus entsteht und nicht als ein großer Wasserkopf Habilitation nebensächlich. (JmG)

Erkennbar wird in den Interviews jedoch eine weitere Bedingung für die Integration in wissenschaftliche Netzwerke, die Investition von Zeit. Probleme in der Pflege von Netzwerken aufgrund von Kinderbetreuungspflichten und Arbeitszeitreduzierung beschreibt eine Assistentin der Naturwissenschaften:

Ich fühle mich eigentlich gut integriert. (...) Dadurch, dass ich nur noch halbtags da bin, fällt man wo heraus. Ich habe allerdings auch nicht besonders angestrebt, da wieder rein zu kommen, sondern ich bin froh, wenn ich das, was ich hier so machen will, alles gut auf die Reihe kriege. Ich habe nicht gedrängelt. Aber, ich denke, wenn man jeden Tag da ist, ist es schon anders. (AwN)

Eine weitere Juniorprofessorin sieht sich durch große Arbeitsbelastung beim Aufbau des eigenen Instituts und durch die Lehrbelastung in der Netzwerktätigkeit eingeschränkt:

Ich bin nicht diese Netzwerk-Tante, was in den letzten Jahren stark behindert wurde, selbst wenn ich gewollt hätte, durch die Tatsache, dass ich hier [aus der Fakultät] gar nicht weggekommen bin. Ich habe kaum an Tagungen teilgenommen, nur an der Jahrestagung unseres Dachverbandes, von Zeit zu Zeit in eine Fachgruppe und das war es. (JwG)

3.7 Art der Stellenbesetzung

Die Frage nach der Art der Stellenbesetzung zielte auf eine Überprüfung des mit der Einführung der Juniorprofessur verbundenen Ziels, transparentere und überprüfbare Strukturen bei der Vergabe von Stellen sowie verbesserte Wettbewerbsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen an Universitäten zu schaffen. Die Studie zeigt, dass dieses Ziel mit der Juniorprofessur tatsächlich erreicht wurde. Während sich über alle Befragten hinweg die Besetzung nach öffentlicher Stellenausschreibung mit 44,2% und die Besetzung auf Vorschlag eines/einer Professor/in mit 41,3% fast die Waage hält, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Personalkategorien sowie einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Über 80% der Juniorprofessoren/innen, jedoch weniger als ein Viertel der C1-Assistenten/innen erhielt ihre jetzige Position aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung. Ohne Ausschreibung dagegen wurde über 60% der Stellen der C1-Assistenten/innen, je-

doch nur 4,1% der Juniorprofessuren besetzt. Innerhalb der Gruppe der C1-Assistenten/innen erhielten Frauen diese Stellen häufiger als Männer aufgrund einer Stellenausschreibung (30,0 % vs. 18,4%) und seltener aufgrund eines Vorschlags durch einen Professor oder eine Professorin (57,5% vs. 65,3%). Die universitätsinterne Ausschreibung sowie die Umwandlung einer C1-Stelle in eine Juniorprofessur spielen nur eine untergeordnete Rolle. Frauen profitieren also generell von öffentlich ausgeschriebenen Stellen.

Tabelle 25: Stellenbesetzung nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Bewerbung auf öffentliche Ausschreibung	40	81,6%	21	23,6%	61	44,2%
universitätsinterne Bewerbung	5	10,2%	8	9,0%	13	9,4%
ohne Ausschreibung	2	4,1%	55	61,8%	57	41,3%
C1-Stelle wurde in Juniorprofessur umgewandelt	2	4,1%	0		2	1,4%
Sonstiges	0		5	5,6%	5	3,6%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Tabelle 26: Stellenbesetzung nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
Bewerbung auf öffentliche Ausschreibung	63,6%	86,8%	30,0%	18,4%	44,2%
universitätsinterne Bewerbung	18,2%	7,9%	5,0%	12,2%	9,4%
ohne Ausschreibung	9,1%	2,6%	57,5%	65,3%	41,3%
C1-Stelle wurde in Juniorprofessur umgewandelt		2,6%	0,0%	0,0%	1,4%
Sonstiges	9,1%	0,0%	7,5%	4,1%	3,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

Die Interviews zeigen jedoch, dass trotz Berufungsverfahren auch bei der Besetzung von Juniorprofessuren informelle Strukturen von Bedeutung sind. Nur eine von fünf interviewten Juniorprofessor/innen hatte keine Beziehungen zu der Hochschule, an der die Stelle ausgeschrieben wurde:

Ich habe mich beworben, aber ich war nicht auf der Suche. Und mindestens zwanzig Leute haben mir diese Stellenausschreibung geschickt und gesagt 'du musst dich bewerben'. (...) Es war ein offenes kompetitives Verfahren. (...) Ich hatte hier vorher keine Kontakte. (JwG-2)

Vorherige Tätigkeit an der gleichen Universität konnte sich als Vorteil im Berufungsverfahren erweisen:

Ich hatte natürlich Kontakte hier nach xxx [Promotion an der gleichen Universität, danach Ortswechsel] und wusste dann relativ schnell, dass die Stelle ausgeschrieben werden würde. Ich würde auch sagen, dass ich bei der Bewerbung den anderen Kandidaten gegenüber sicher Vorteile hatte, dadurch, dass ich das Haus kannte. (...) Es war einerseits eine offizielle Bewerbung auf eine normale Ausschreibung und in dem Verfahren selbst vermute ich Vorteile gehabt zu haben durch die Kenntnisse dieser Universität. (JmG)

Andere Juniorprofessor/innen wurden zu einer Bewerbung aufgefordert:

Ich habe nach Stellenausschreibungen geguckt und diese Stelle speziell, die ist mir auch angetragen worden, von demjenigen, von dem ich sie dann letztendlich dann auch bekommen habe. Er hat mich auf diese spezielle Stellenausschreibung aufmerksam gemacht und dann gesagt: hier – bewerben Sie sich mal. Aber (...) ich hätte mich wahrscheinlich sowieso beworben. (JwN)

(Die Juniorprofessur) war direkt vor Ort, insofern musste ich letztlich nicht aufmerksam gemacht werden, allerdings hat man sie mir angetragen. Und zwar noch bevor sie da war. Meine damalige Chefin rief mich an und sagte: wir werden eine Juniorprofessur bekommen und ich möchte gerne, dass Sie die wahrnehmen werden. (...) Es war meines Erachtens nicht ein völlig abgekartetes Spiel, aber ich glaube schon, dass ich einen deutlichen Heimvorteil hatte. Es waren nur am Ende noch zwei Bewerberinnen im Rennen und wahrscheinlich war eine persönliche Kenntnis dessen, was ich hier getan habe, sicherlich ausschlaggebend. (JwG-1)

Trotz dieser Einschränkung lässt sich feststellen, dass insgesamt das Ziel einer erhöhten Transparenz bei der Vergabe von Stellen durch die Einführung der Juniorprofessur erreicht wurde. Gerade Frauen dürften von dieser Transparenz verstärkt profitieren. In dieser Stichprobe wurde deutlich, dass die Frauen signifikant häufiger als ihre männlichen Kollegen eine C1-Stelle aufgrund ihrer Bewerbung auf eine öffentliche Ausschreibung erhielten.

3.8 Mobilität und Bindung an die gegenwärtige Universität

Die Assistent/innen sind stärker als die Juniorprofessor/innen an die Universität gebunden, an der sie gegenwärtig tätig sind. So hatten knapp unter 30% der C1-Assistent/innen, jedoch knapp unter 40% der Juniorprofessor/innen keine Beziehung zu der Hochschule, an der sie arbeiten.

Knapp ein Viertel der Befragten absolvierte das Studium an der Universität, an der sie gegenwärtig tätig sind, allerdings ist dies bei den Assistent/innen mit 29,2% wesentlich häufiger der Fall als bei Juniorprofessor/innen (16,3%). Ähnlich verhält es sich bei der Promotion: Fast die Hälfte der Befragten (47,8%) gibt an, an der gegenwärtigen Universität

auch promoviert zu haben. Wiederum sind dies häufiger die Assistent/innen (56,2%) als die Juniorprofessor/innen (32,7%). Fast ebenso hoch ist der Anteil derer, die als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bereits an der gleichen Universität tätig waren (insgesamt 45,7%), wahrscheinlich während der Promotion. Dieses Muster der geringeren Bindung an die gegenwärtige Universität und damit größeren Mobilität bei den Juniorprofessor/innen gilt für beide Geschlechter gleichermaßen.

Fast ein Drittel (30,6%) der Juniorprofessor/innen hatten vor der Professur eine Assistentenstelle an derselben Universität inne. Dieses ist ein Übergangsphänomen in der Zeit der Einrichtung von Juniorprofessuren, das auch in der Studie des CHE (2004) belegt wurde.

Tabelle 27: Beziehung zur gegenwärtigen Universität nach Personalkategorie

	Junior-professor/in	C1-Assistent/in	Gesamt
Studium absolviert	16,3%	29,2%	24,6%
Promotion abgeschlossen	32,7%	56,2%	47,8%
Als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in tätig	30,6%	53,9%	45,7%
Assistentenstelle vor Antritt der Juniorprofessur	30,6%		10,9%
Bisher keine Beziehung zur Universität	38,8%	29,2%	32,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%
N	49	89	138

3.9 Erfahrungen mit Drittmittelinwerbung

Die Drittmittelinwerbung ist ein Indikator für die angestrebte größere Selbstständigkeit in Wissenschaft, Forschung und Lehre von Juniorprofessor/innen. Die Juniorprofessur sollte selbstständige Forschung zu einem früheren Zeitpunkt ermöglichen. Da Juniorprofessor/innen zu der Gruppe der Hochschullehrer/innen gehören, können sie Drittmittel selbstständig einwerben und vor allem verantwortlich über die Mittel verfügen. Zum anderen ist Drittmittelinwerbung ein wichtiges Qualitätskriterium für die Produktivität von Nachwuchswissenschaftler/innen. Im Ergebnis zeigen sich hier erhebliche Unterschiede, nicht nur nach Geschlecht, sondern insbesondere auch nach der Zugehörigkeit zur jeweiligen Personalkategorie: Juniorprofessor/innen sind insgesamt in der Drittmittelinwerbung nicht nur selbstständiger, sondern auch erfolgreicher.

Bereits vor ihrem Stellenantritt haben Juniorprofessor/innen deutlich häufiger Drittmittel eingeworben (28,6%) als die Vergleichsgruppe der Assistent/innen (7,9%). Dieser Fakt ist allerdings auch auf die längere Post-Doc-Phase der Juniorprofessor/innen zurückzuführen. Weiterhin ist der Anteil derjenigen, die noch keine Drittmittel einwarben bei den Assistent/innen doppelt so hoch wie bei den Juniorprofessor/innen (36% bzw. 16,3%).

Die höhere Selbstständigkeit der Juniorprofessoren/innen zeigt sich weiter in der selbstständigen Drittmittelaquise in Gegenüberstellung zur Drittmittelinwerbung, die an den je-

weiligen Lehrstuhl gebunden ist. Fast zwei Drittel der Juniorprofessoren/innen, jedoch nur ein Drittel der C1-Assistenten/innen konnten Drittmittel selbstständig einwerben. Dagegen warben 44,9% der C1-Assistenten/innen Drittmittel ein, die an den Lehrstuhl eines Professors gebunden sind.

Tabelle 28: Drittmittelinwerbung nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Selbstständig vor Antritt meiner Stelle	14	28,6%	7	7,9%	21	15,2%
Gebunden an einen Lehrstuhl	15	30,6%	40	44,9%	55	39,9%
Selbstständig im Rahmen der jetzigen Stelle	32	65,3%	31	34,8%	63	45,7%
Bisher keine Drittmittel eingeworben	8	16,3%	32	36,0%	40	29,0%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Frauen sind ebenso erfolgreich in der Drittmittelinwerbung tätig wie ihre männlichen Kollegen: 70,6% der Frauen und 71,3% der Männer haben schon Drittmittel eingeworben. Bei den Juniorprofessuren sind die Männer nach eigener Auskunft in bedeutsamem Maße erfolgreicher: 86,8% Juniorprofessoren gegenüber 72,7% der Juniorprofessorinnen warben bereits Drittmittel ein.¹¹ Bei den C1-Assistent/innen zeigt sich bei geschlechtsspezifischer Betrachtung ein umgekehrtes Bild: 40% der Assistenten, jedoch nur 30% der Assistentinnen haben noch keine Drittmittel eingeworben. Insbesondere bei der aktuellen Drittmittelinwerbung sind die Assistentinnen aktiver: Mit 57,5% wird der weitaus größte Anteil lehrstuhlgebundener Drittmittelakquirierung durch Assistentinnen geleistet; auch bei der selbstständigen Einwerbung sind sie mit 40% aktiver als die Assistenten (30%).

Tabelle 29: Drittmittelinwerbung nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Selbstständig vor Antritt meiner Stelle	6	11,8%	15	17,2%	21	15,2%
Gebunden an einen Lehrstuhl	25	49,0%	30	34,5%	55	39,9%
Selbstständig im Rahmen der jetzigen Stelle	22	43,1%	41	47,1%	63	45,7%
Bisher keine Drittmittel eingeworben	15	29,4%	25	28,7%	40	29,0%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	138	100,0%

¹¹ Zu berücksichtigen ist hierbei wiederum die sehr kleine Fallzahl von Juniorprofessorinnen n=11.

Tabelle 30: Drittmittelinwerbung nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior- professorin	Junior- professor	C1- Assistentin	C1- Assistent	Gesamt
Selbstständig vor Antritt meiner Stelle	36,4%	26,3%	5,0%	10,2%	15,2%
Gebunden an einen Lehrstuhl	18,2%	34,2%	57,5%	34,7%	39,9%
Selbstständig im Rahmen der jetzigen Stelle	54,5%	68,4%	40,0%	30,6%	45,7%
Bisher keine Drittmittel eingeworben	27,3%	13,2%	30,0%	40,8%	29,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

Mehrheitlich haben die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen bisher ein (28%) oder zwei (33,3%) Drittmittelprojekte eingeworben. Weitere 24,7% warben bereits drei oder vier und eine Minderheit von 6,5% fünf bis sieben Drittmittelprojekte ein. Insgesamt warben die männlichen Wissenschaftler bis zum Befragungszeitpunkt signifikant mehr Projekte ein als die Wissenschaftlerinnen. Einige wenige männliche Nachwuchswissenschaftler warben 10 und mehr Projekte ein, was zu einer hohen Streuung in dieser Untergruppe führt und die unterschiedlichen Mittelwerte von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlerin zum Teil – neben Fächerunterschieden – erklärt.

Tabelle 31: Anzahl der eingeworbenen Drittmittelprojekte nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Juniorprofe ssorin	Juniorprofe ssor	C1- Assistentin	C1- Assistent	Gesamt
1 bis 2	57,2%	64,5%	73,1%	48,2%	61,3%
3 bis 4	28,6%	25,8%	23,0%	24,1%	24,7%
5 bis 7	14,3%	3,2%	0,0%	13,7%	6,5%
mehr als 7	0,0%	6,4%	3,8%	13,7%	7,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	7	31	26	29	93

Tabelle 32: Anzahl der eingeworbenen Drittmittelprojekte nach Geschlecht (Mittelwerte)

	Weiblich	Männlich
Anzahl	51	87
Mittelwert	2,3	3,8
Streuung	1,61	5,63
Median	2,00	2

Wichtigster Drittmittelgeber ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft: 60% der Nachwuchswissenschaftler/innen warben hier bereits Mittel ein. Bezüglich der Bedeutung dieser Institution gibt es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder zwischen

den Personalkategorien. Auch weitere Einrichtungen und Institutionen, die in dem Fragebogen nicht genauer ausgeführt werden, spielen für die Drittmittelwerbung mit über 50% Nennungen (Mehrfachnennungen möglich) eine wichtige Rolle, für Frauen noch mehr als für Männer. Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich in der Bedeutung der Förderung durch die Wirtschaft sowie durch das BMBF: Diese Institutionen sind wichtige Geldgeber für die männlichen Nachwuchswissenschaftler, nicht jedoch für die Wissenschaftlerinnen dieser Stichprobe.

Tabelle 33: Drittmittelgeber nach Geschlecht (Mehrfachnennungen)

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
EU	4	11,1%	10	16,1%	14	14,3%
BMBF	2	5,6%	16	25,8%	18	18,4%
DFG	21	58,3%	38	61,3%	59	60,2%
Industrie / Wirtschaft	3	8,3%	24	38,7%	27	27,6%
Sonstige Einrichtungen / Institutionen	25	69,4%	31	50,0%	56	57,1%
Gesamt	36	100,0%	62	100,0%	98	100,0%

Zwischen den Personalkategorien gibt es keine Unterschiede bezüglich der Drittmittelgeber.

3.10 Stellenwert der beruflichen Karriere in der Lebensplanung

Wie bei der hohen Qualifizierung zu erwarten, räumen fast alle befragten Frauen und Männer ihrer Karriereplanung einen sehr hohen oder hohen Stellenwert ein. Der Mittelwert liegt bei 5,0 auf einer sechsstufigen Skala. Nur 4,3% der Befragten geben an, die Karriere nehme einen geringen oder sehr geringen Stellenwert ein. Diese Bewertungen unterscheiden im Mittel weder nach Geschlecht noch nach Personalkategorie. Auch Wissenschaftler/innen mit und ohne Kinder unterscheiden sich in der Bewertung von Beruf und Karriere nicht.

Tabelle 34: Stellenwert der beruflichen Karriere in der Lebensplanung nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
Mittelwert	4,91	5,11	5,03	5	5,03
N	11	38	40	49	138
Standardabweichung	0,83	0,61	0,73	1,02	0,82

Neuere Forschungen erfassten in der beruflichen Entwicklung von Akademikerinnen und Akademikern geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung sowie Zusammenhänge zum Karriereverlauf. Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura 1997) beinhaltet die Überzeugung einer Person, ein bestimmtes Verhalten erfolgreich ausführen zu können. Die berufliche Selbstwirksam-

keitserwartung bezieht sich auf berufliches Verhalten und entsprechende Zielsetzungen. Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung investieren mehr Anstrengung und Ausdauer in die Verwirklichung ihrer Ziele, geben weniger schnell bei Hindernissen auf und halten ihren Erfolg für wahrscheinlicher. Entsprechend halten Personen mit niedriger beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung ihren Erfolg für weniger wahrscheinlich, lassen sich bei Schwierigkeiten leichter entmutigen und sind eher bereit, ihre beruflichen Ziele aufzugeben. Die Selbstwirksamkeitserwartung wirkt dabei in zweierlei Weise: als intrapersoneller Faktor über das eigene berufliche Selbstvertrauen, das auf das berufliche Verhalten und Agieren wirkt und interpersonell, indem je nach Auftreten und Ausstrahlung in anderen Personen entsprechende Erwartungen in die Leistungsfähigkeit und rückwirkend wieder entsprechendes intrapersonelles Verhalten ausgelöst werden (vgl. auch Abele 2002).

In längsschnittlichen Erhebungen zeigte sich als durchgängiger Befund, dass Akademikerinnen niedrigere Werte hinsichtlich der beruflichen Selbstwirksamkeit aufweisen als Akademiker (Spies/Schute 1999; Abele et al. 2000, Abele 2002, Abele 2004; Lind 2004b). Im zeitlichen Verlauf vergrößern sich sogar die Abstände zwischen männlichen und weiblichen Akademikern (Abele 2002). Daneben konnte inzwischen der hohe prognostische Wert der Selbstwirksamkeitserwartung für die berufliche Entwicklung über einen Zeitraum von acht Jahre belegt werden (Abele 2003).

Aufgrund dieser Ergebnisse wurde am Ende des Fragebogens für Nachwuchswissenschaftler/innen in NRW ein bereits gut erprobtes Instrument zur Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung angefügt (Abele et al. 2000; Abele 2002). Das Erhebungsinstrument besteht aus sechs Items und wurde separat ausgewertet. Auf diese Weise ergab sich für jede Wissenschaftlerin und jeden Wissenschaftler der Stichprobe ein Selbstwirksamkeitserwartungs-Wert, sodass ein Vergleich mit anderen Stichproben und die Identifizierung von Zusammenhängen innerhalb der Stichprobe möglich wurden.

Die Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen weisen einen durchschnittlichen Selbstwirksamkeitserwartungs-Wert von 4,01 (Standardabweichung 0,62) auf. Die Geschlechterdifferenz und die Unterschiede zwischen den Personalkategorien sind gering: Männer haben eine etwas höhere Selbstwirksamkeitserwartung als Frauen (4,09 vs. 3,9). Damit liegt die durchschnittliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung über dem Wert in anderen Stichproben. Die Studie von Abele erbrachte einen durchschnittlichen Wert von 3,86 für Hochschulabsolventen und –absolventinnen drei Jahre nach dem Examen, wobei der Wert bei Frauen noch etwas niedriger lag (Abele 2003). Es handelt sich also bei den Juniorprofessorinnen und C1-Assistentinnen um eine selektive Gruppe von Frauen mit einem selbst für Akademikerinnen hohem Selbstwirksamkeits-Erwartungswert.

Tabelle 35: Selbstwirksamkeitserwartung nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich	Männlich	Juniorprofessor/in	C1-Assistent/in
N	51	80	45	86
Mittelwert	3,90	4,09	4,08	3,98
Standardabweichung	0,70	0,56	0,68	0,60
Standardfehler des Mittelwertes	0,10	0,06	0,10	0,06

3.11 Barrieren und Hindernisse in der beruflichen Entwicklung

Mit der Frage nach verschiedenen Barrieren und Hindernissen in der beruflichen Entwicklung sollten konkrete Diskriminierungen im privaten und/oder beruflichen Bereich untersucht werden.

Mehrheitlich erlebten die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen keine schwerwiegenden Barrieren und Hindernisse in ihrer beruflichen Entwicklung. Allerdings finden sich Differenzierungen zwischen den Geschlechtern und zwischen den Personalkategorien. Wenn Behinderungen erlebt wurden, sehen die befragten Personen diese am ehesten in Strukturen und/oder Personen im beruflichen Umfeld. Unabhängig von der Personalkategorie geben Frauen häufiger an, durch familiäre Verpflichtungen sowie aufgrund des Geschlechts behindert worden zu sein. Juniorprofessor/innen berichten in fast allen Items häufiger von Hindernissen. Besonders deutliche Unterschiede finden sich bei Barrieren aufgrund des persönlichen Qualifikationsweges.

Tabelle 36: Barrieren und Hindernisse nach Personalkategorie (Mittelwerte)

	Juniorprofessor/in			C1-Assistent/in			Gesamt		
	Anzahl	Mittelwert	Streuung	Anzahl	Mittelwert	Streuung	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Strukturen / Personen im privaten Umfeld	49	2,0	1,3	89	1,8	1,0	138	1,9	1,1
Strukturen / Personen im beruflichen Umfeld	49	3,4	1,6	89	3,2	1,7	138	3,2	1,7
Geschlecht	49	1,7	1,3	89	1,9	1,5	138	1,9	1,4
Familiäre Verpflichtungen	49	2,4	1,5	89	2,4	1,6	138	2,4	1,5
Alter	49	2,2	1,4	89	2,2	1,6	138	2,2	1,6
Persönlicher Qualifikationsweg	49	2,3	1,4	89	2,0	1,3	138	2,1	1,3
Persönliche Eigenschaften und Neigungen	49	2,0	1,4	89	1,9	1,2	138	1,9	1,3

Tabelle 37: Barrieren und Hindernisse nach Geschlecht (Mittelwerte)

	Weiblich			Männlich			Gesamt		
	Anzahl	Mittelwert	Streuung	Anzahl	Mittelwert	Streuung	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Strukturen / Personen im privaten Umfeld	51	1,9	1,2	87	1,8	1,1	138	1,9	1,1
Strukturen / Personen im beruflichen Umfeld	51	3,2	1,7	87	3,2	1,7	138	3,2	1,7
Geschlecht	51	2,7	1,7	87	1,4	1,0	138	1,9	1,4
Familiäre Verpflichtungen	51	2,6	1,8	87	2,2	1,4	138	2,4	1,5
Alter	51	2,4	1,7	87	2,0	1,4	138	2,2	1,6
Persönlicher Qualifikationsweg	51	2,4	1,5	87	1,9	1,2	138	2,1	1,3
Persönliche Eigenschaften und Neigungen	51	2,2	1,5	87	1,7	1,1	138	1,9	1,3

Die geringsten Barrieren und Hindernisse erlebten die Nachwuchswissenschaftler/innen durch Strukturen und Personen im privaten Umfeld: 80% gaben die Werte 1 oder 2 auf einer sechsstufigen Skala an (Mittelwert von 1,1 bei geringer Streuung). Die Geschlechter unterscheiden sich in dieser Einschätzung nicht. Dagegen verortet sich fast ein Viertel der Juniorprofessor/innen im mittleren Bereich. Auch der persönliche Qualifikationsweg sowie die persönlichen Eigenschaften und Neigungen werden nicht als Barrieren erlebt (Mittelwerte von jeweils 1,3 auf einer sechsstufigen Skala). Wiederum sind es die Juniorprofessor/innen, die etwas stärkere Behinderungen vor allem aufgrund ihres persönlichen Qualifikationsweges erlebt haben. Auch Frauen erlebten diese Bereiche behindernder als Männer. Frauen bewerteten Barrieren und Hindernisse aufgrund des persönlichen Qualifikationsweges im Mittel mit 2,4, Männer mit 1,9, insgesamt also eher geringe Werte.

Am ehesten erleben die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen Barrieren durch Personen und Strukturen im beruflichen Umfeld: Der Mittelwert liegt – ohne Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder den Personalkategorien – bei 1,7. Lediglich 40% fühlen sich nicht oder überhaupt nicht in diesem Bereich behindert, während fast 30% starke oder sehr starke Barrieren angeben.

Plastisch werden diese Behinderungen in den Interviews, wobei auch hier vielfach betont wird, dass es kaum an der wissenschaftlichen Karriere hindernde Faktoren gegeben habe. Es werden vor allem Barrieren durch Personen und Strukturen angegeben:

(Behindernd sind) diese starken, hierarchischen Strukturen, in denen nicht wie im anglo-amerikanischen Raum mit Erreichen der Doktorarbeit einfach klar ist, dass die akademische Ausbildung abgeschlossen ist und promovierte Menschen selbstständig in Lehre und Forschung tätig sein können. (JwG-2)

Eine andere Juniorprofessorin erlebte – neben einem Konflikt mit der bisherigen Mentorin

– die personelle Unterausstattung als behindernd, da sie dadurch zu wenig forschend tätig sein konnte:

Die personelle Unterausstattung: (...) Das wird auch meinen Weg maßgeblich beeinflussen, weil ich (...) jetzt einen richtigen Krater auf meiner Veröffentlichungsliste habe. Also ich habe einfach drei, vier Jahre lang einfach nichts geschrieben. Nichts. Nichts geforscht, nichts geschrieben. (JwG-1)

Barrieren aufgrund des persönlichen Lebensweges, den vor allem Juniorprofessor/innen beschreiben, können beispielsweise so aussehen:

Schon in meiner Generation war das so, dass man immer hörte: man muss so jung sein wie möglich, um den Abschluss zu machen und um promovieren zu können (...) Ich dachte, das ist genau an *dich* gerichtet, weil ich immer drei, vier, fünf Jahre älter war als die anderen, wegen meines krummen schulischen Werdegangs, über Hauptschule und so weiter. [Hauptschule, handwerkliche Ausbildung, Abitur im 2. Bildungsweg und Erzieherausbildung] (...) Und ich habe eigentlich immer befürchtet: beim nächsten Schritt ist Schluss. Weil dann bist du einfach definitiv zu alt und so weiter und das habe ich aber nie erfahren. (JmG)

Die Frauen und Männer der Stichprobe unterscheiden sich bedeutsam hinsichtlich ihrer Einschätzung nach geschlechtsspezifischer Behinderung, Einschränkungen aufgrund von familiären Verpflichtungen und dem Erleben von persönlichen Eigenschaften und Neigungen als Karrierebarrieren. In allen drei genannten Bereichen sahen sich die Wissenschaftlerinnen im Durchschnitt stärker in ihrer beruflichen Karriere behindert als die befragten Wissenschaftler.

Bei Behinderungen aufgrund des Geschlechts liegt der Mittelwert bei den befragten Frauen fast doppelt so hoch wie der Mittelwert bei den Männern (2,7 gegenüber 1,4). 90% der Männer, jedoch nur 55% der Frauen fühlen sich nicht oder überhaupt nicht aufgrund ihres Geschlechts behindert. Bei familiären Verpflichtungen sind die Unterschiede der erlebten Hindernisse ebenfalls signifikant, jedoch nicht ganz so stark ausgeprägt. Frauen gaben im Mittel einen Wert von 2,6, Männer von 2,2 auf der sechsstufigen Skala an. Starke oder sehr starke Hindernisse aufgrund familiärer Verpflichtungen erlebten 20% der Frauen und 10% der Männer.

4 Arbeitsbedingungen

4.1 Vertragliche und reale Arbeitszeit

Fast alle befragten Nachwuchswissenschaftler/innen sind Vollzeit berufstätig,¹² 95% haben eine vertragliche vereinbarte Arbeitszeit zwischen 38 und 42 Stunden.

Tabelle 38: Vertragliche Arbeitszeit nach Geschlecht (Prozente)

Stunden	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Bis 30	3	6,0%	1	1,4%	4	3,3%
31-37	1	2,0%	1	1,4%	2	1,6%
38-40	19	38,0%	27	37,0%	46	37,4%
41-42	27	54,0%	44	60,2%	71	57,7%
Gesamt	50	100,0%	73	100,0%	123	100,0%

Etwas mehr Frauen als Männer sind mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 38 Stunden beschäftigt (8% gegenüber 2,8%).

Tabelle 39: Vertragliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte)

	Junior-professor/in	C1-Assistent/in	Weiblich	Männlich
Anzahl	49	89	51	87
Mittelwert	39,4	39,7	38,9	40
Streuung	2,43	5,1	6,54	1,95
Minimum	30	0	0	30
Median	40	41	41	41
Maximum	41	42	42	42

Die tatsächliche Arbeitszeit der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen ist deutlich länger, im Durchschnitt beträgt sie 52,8 Stunden pro Woche. Weniger als 5% aller Befragten – ausschließlich C1-Assistentinnen – arbeiten weniger als 50 Stunden in der Woche. Mit 42% gibt der größte Teil der Befragten an, zwischen 50 und 59 Stunden zu arbeiten. Allerdings arbeitet ein Viertel sogar zwischen 70 und 90 Stunden in der Woche – also fast oder sogar mehr als die Hälfte der in einer Woche zur Verfügung stehenden Zeit –, so jedenfalls die subjektive Einschätzung.

¹² Die Frage nach der vertraglichen Arbeitszeit beantworteten 123 von 138 Teilnehmenden. Zugrunde gelegt werden deshalb die gültigen Prozente.

Tabelle 40: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte)

	Junior- professor/in	C1- Assistent/in	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl	49	89	51	87	138
Mittelwert	55,7	51,4	49,4	55	52,85
Streuung	10,78	9,64	10,04	9,79	10,21
Minimum	30	10	10	30	10
Median	60	50	50	55	50
Maximum	90	70	70	90	90

Dabei arbeiten Männer länger als Frauen (55 Stunden gegenüber 49,4 Stunden) und Juniorprofessor/innen länger als Assistenten/innen (55,7 gegenüber 51,4 Stunden), wobei dieser Unterschied ausschließlich auf eine längere vertragliche Arbeitszeit der Juniorprofessoren zurückzuführen ist. Juniorprofessorinnen arbeiten etwa so viel wie Assistentinnen.

Tabelle 41: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht in Kombination mit den Personalkategorien (Mittelwerte)

	Junior- professorin	Junior- professor	C1-Assis- tentin	C1-Assistent	Insgesamt
Mittelwert	49,5	57,6	49,3	53	52,8
Streuung	10,83	10,14	9,95	9,15	10,21

Diese hohe Arbeitsbelastung wird von den Nachwuchswissenschaftler/innen allerdings in Relation zu der Selbstbestimmtheit gesetzt und so subjektiv nicht nur als belastend wahrgenommen:

Das sind die Phasen, an denen ich die Arbeitsbelastung sehr spüre, weil ich merke: da gibt es einen Stapel, da gibt es einen Stapel, hier gibt es Termine und so weiter, (...) dass ich irgendwie nicht so richtig weiß, wie ich da rauskommen soll. Und dann gibt es aber andere Phasen, in denen *auch* unglaublich viel zu tun ist, in denen ich selber aber mit einer Haltung da reingehe und sage: Superspannend und einfach abtauche und meine zwölf, vierzehn Stunden arbeite und das auch längere Zeit hintereinander, mir das aber nichts ausmacht, weil mich das Zeug interessiert. (JmG)

Durchgängig werden die langen Arbeitszeiten als normal für die Wissenschaft und notwendig für die wissenschaftliche Karriere angesehen:

Was 'viel' ist, ist natürlich auch relativ. Aber meistens bin ich um neun Uhr hier und gehe selten vor 19 Uhr. Und wenn ich dann noch samstags hier bin, drei Stunden oder so was, dann ist das wahrscheinlich absolut gesehen ein relativ hoher Stundenanteil, aber auch halb so wild, weil es ja irgendwie selbst bestimmt ist. (AmG)

Eine Juniorprofessorin argumentiert in ähnlicher Richtung, stellt jedoch eine Verbindung zwischen der Arbeitsbelastung und ihrem Status als Hochschullehrerin her:

Das ist für mich sozusagen der Preis der Freiheit. Das ist sehr deutlich. Ich weiß aber auch keine gute Lösung, weil wenn ich einigermaßen gleichberechtigte Hochschullehrerin sein will, dann muss das auch die Pflichten beinhalten. (JwG-2)

Gleichzeitig wird die Arbeitsbelastung auch im Zusammenhang mit den universitären Strukturen und insbesondere einer unzureichenden Ausstattung für die Lehre, besonders bei der Umstellung auf BA- und MA-Studiengänge gesehen:

Als der Studiengang begonnen hat im Oktober 2002, habe ich die Stelle angetreten. (...) Es gab damals keine Infrastruktur, keinen Raum, keinen Computer, keinen Bleistift. Es gab sozusagen nichts, es gab kein Sekretariat und es gab auch sonst niemand anderen, der irgendwie für diesen Studiengang zuständig gewesen wäre. Das hieß also, ich habe am ersten Oktober meine Stelle angetreten und am 15. Oktober standen 220 Studierende vor der Tür. Es sollten eigentlich nur 60 sein und es waren dann 220. Und irgendwie musste es losgehen. Dann habe ich Seminare mit 220 Leuten gemacht und parallel dazu den Studiengang aufgebaut und installiert. Und eben dieses Geld, was man da vom Bund bekommen hat, [Vorgriffsförderung] investiert in die Ausstattung der Räume und so weiter. (JmG)

4.2 Vergütung

Der überwiegende Anteil aller Befragten erhält eine der Position entsprechende Vergütung. So geben 83,7% der Juniorprofessor/innen an, die für die Juniorprofessur im neuen Besoldungsgesetz vorgesehene Besoldungsstufe W1 zu erhalten. Insgesamt 93,3% aller Assistent/innen beziehen die für ihre Position vorgesehene C1-Vergütung. Ein geringer Teil der Nachwuchswissenschaftler/innen wird nach BAT IIa oder Ib vergütet; einige Juniorprofessor/innen erhalten eine C1-Besoldung. Nach Geschlecht differenziert zeigen sich keine Besonderheiten.

Tabelle 42: Vergütung nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
BAT IIa	2	4,1%	2	2,2%	4	2,9%
BAT Ib	3	6,1%	2	2,2%	5	3,6%
W 1	41	83,7%	1	1,1%	42	30,4%
C 1	3	6,1%	83	93,3%	86	62,3%
C 2		0,0%	1	1,1%	1	0,7%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

4.3 Aufgaben in Forschung und Lehre

Eines der konzeptionellen Ziele der Juniorprofessur war es, eine stärkere Präsenz in Lehre, Nachwuchsförderung und akademischer Selbstverwaltung zu schaffen und somit eine bessere Vorbereitung auf den Beruf des Hochschullehrers bzw. der Hochschullehrerin zu ermöglichen. Juniorprofessor/innen sind der Gruppe der Hochschullehrer/innen zugeordnet und „nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern (...) selbstständig wahr“ (§ 43 HRG). Somit erlaubt die Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrer/innen stärker als es bisher für Nachwuchswissenschaftler/innen möglich war, Drittmittel selbstständig einzuwerben und eigenständige Publikations- und Expert/innentätigkeiten auszuüben. Mit Einrichtung der Juniorprofessur sollte ein Karriereweg geschaffen werden, der es dem wissenschaftlichen Nachwuchs früher als bisher ermöglicht, unabhängig und selbstständig zu forschen und zu lehren, so die Zielsetzung des BMBF.¹³

Die vorliegende Studie zeigt, dass die angestrebte Erweiterung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche in Vorbereitung auf den Beruf Hochschullehrer/in realisiert werden konnte. So sind zwar C1-Assistent/innen und Juniorprofessor/innen nahezu durchgängig in Lehre (98,6%), Prüfungsabnahme (87%) und Forschung (98,6%) tätig. Deutliche Unterschiede zwischen den Personalkategorien zeigen sich vor allem bei Drittmittelinwerbung, Prüfungsabnahme, Gutachten/Expertisenerstellung und der Doktorand/innenbetreuung. Deutlich mehr Juniorprofessor/innen als Assistent/innen sind in diesen Bereichen tätig. So sind 85% der Juniorprofessor/innen, jedoch nur rund 56-57% der C1-Assistent/innen in die Gutachtenerstellung bzw. in die Doktorand/innenbetreuung involviert. Lediglich der Arbeitsbereich Studienberatung wird geringfügig häufiger von Assistent/innen als Juniorprofessor/innen ausgeübt, dieser Unterschied ist jedoch nicht statistisch bedeutsam.

¹³BMBF, Online-Informationen zur Juniorprofessur, URL: <http://www.bmbf.de/de/820.php>, aufgenommen am 15.2.2006.

Tabelle 43: Aufgabenspektrum nach Geschlecht und Personalkategorie (Mehrfachnennungen)

	Junior-professor/in	C1-Assistent/in	Weiblich	Männlich	Gesamt
Lehre	100,0%	97,8%	96,1%	100,0%	98,6%
Forschung	100,0%	97,8%	100,0%	97,7%	98,6%
Drittmittelinwerbung universitäre (Selbst-) Verwaltung	93,9%	73,0%	80,4%	80,5%	80,4%
Prüfungsabnahme	75,5%	64,0%	62,7%	71,3%	68,1%
DoktorandInnenbetreuung	95,9%	82,0%	84,3%	88,5%	87,0%
Tagungsorganisation/ Herausgeberschaft	85,7%	56,2%	62,7%	69,0%	66,7%
Gutachten/Expertisenerstellung	55,1%	43,8%	51,0%	46,0%	47,8%
Studienberatung	85,7%	57,3%	62,7%	70,1%	67,4%
Sonstiges	38,8%	44,9%	43,1%	42,5%	42,8%
Gesamt	34,7%	21,3%	25,5%	26,4%	26,1%
N	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	49	89	87	51	138

An Prüfungen des Grund- oder Hauptstudiums sind Juniorprofessor/innen insgesamt deutlich häufiger beteiligt als Assistent/innen. Bei den Assistent/innen wiederum sind Männer tendenziell häufiger als Frauen an den höherwertigen Prüfungsformen beteiligt. Fast zwei Drittel der Assistentinnen (65%), jedoch nur etwas mehr als die Hälfte ihrer männlichen Kollegen (55%) führen Zwischenprüfungen im Grundstudium durch. Auch die Juniorprofessorinnen (90,9%) sind häufiger als die Juniorprofessoren (72%) an Zwischenprüfungen beteiligt. Abschlussprüfungen im Hauptstudium dagegen führen fast zwei Drittel der Assistenten (69,4%), jedoch weniger als die Hälfte der Assistentinnen durch; Juniorprofessor/innen sind zu über 90% an diesen Prüfungen beteiligt.

An Promotionsverfahren wirken fast zwei Drittel der Juniorprofessoren, jedoch nur etwas mehr als die Hälfte der Juniorprofessorinnen mit. Assistenten/innen sind wesentlich seltener in Promotionsprüfungen involviert, nämlich 20% der Assistenten und lediglich 12% der Assistentinnen. Die angestrebte höhere Selbstständigkeit bei den Juniorprofessor/innen wird also auch in Bezug auf die Tätigkeit als Prüfende erreicht.

Tabelle 44: Beteiligung an Prüfungen nach Geschlecht und Personalkategorie (Mehrfachnennungen)

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Gesamt
Zwischenprüfungen im Grundstudium	90,9%	71,1%	65,0%	55,1%	65,2%
Abschlussprüfungen im Hauptstudium	90,9%	92,1%	47,5%	69,4%	71,0%
Rigorosum / Disputation bei Promotionen	54,5%	63,2%	12,5%	20,4%	32,6%
Keine Angabe		2,6%	22,5%	12,2%	11,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11	38	40	49	138

In einer Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen verständigten sich die Länder innerhalb der Kultusministerkonferenz im Dezember 2002 auf eine Regellehrverpflichtung von vier Lehrveranstaltungsstunden für Juniorprofessor/innen in der ersten Anstellungsphase (1. bis 3. Jahr) und vier bis sechs Lehrveranstaltungsstunden in der zweiten Anstellungsphase (4. bis 6. Jahr).¹⁴ Diese Begrenzung der Lehrveranstaltungen auf vier bis sechs SWS wird bei einem überwiegenden Anteil der Befragten zumindest vertraglich eingehalten. Fast 70% der Juniorprofessor/innen haben eine Lehrverpflichtung von vier Wochenstunden, ein weiteres Viertel von fünf bis sechs Wochenstunden. Ein ähnlicher Lehrumfang wird von den Assistent/innen erwartet; sie haben etwas häufiger Lehrverpflichtungen von weniger als vier Stunden, da sich in dieser Gruppe auch häufiger Nachwuchswissenschaftler/innen in Teilzeit befinden. Der Mittelwert für die gesamte Gruppe der Befragten liegt bei 4,0 Wochenstunden. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Tabelle 45: Vertragliches Lehrdeputat nach Personalkategorie (Prozente)

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
0-3	3	6,4%	12	14,1%	15	11,4%
4	32	68,1%	61	71,8%	93	70,5%
5-6	12	25,5%	10	11,8%	22	16,7%
7 und mehr	0	0,0%	2	2,4%	2	1,5%
Gesamt	47	100,0%	85	100,0%	132	100,0%

¹⁴ KMK-Beschluss vom 5.12.2002.

Tabelle 46: Vertragliches Lehrdeputat nach Personalkategorie (Mittelwerte)

	Junior-professor/in	C1-Assistent/in	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl	49	89	51	87	138
Mittelwert	4,2	3,9	4	4,1	4
Streuung	0,63	1,27	1,07	1,11	1,09
Median	4	4	4	4	4

Der erwähnte KMK-Beschluss vom Dezember 2002 sieht eine Erhöhung des wöchentlichen Lehrumfangs nach erfolgreicher Evaluation in der zweiten Anstellungsphase vor. Für die überwiegende Zahl der Juniorprofessor/innen ist nach erfolgreicher Evaluation diese Erhöhung der Semesterwochenstunden um zumeist zwei Stunden vereinbart. Für den überwiegenden Teil der Juniorprofessor/innen (75% bzw. 78,9%) beträgt dabei die vereinbarte Erhöhung bis zu zwei Semesterwochenstunden. Derartige länderübergreifende Regelungen bestehen für Assistent/innen nicht und entsprechend ist eine Erhöhung der Semesterwochenstunden nur vereinzelt bei den Assistent/innen (3,4%) vorgesehen.

Tabelle 47: Erhöhung des Lehrdeputats nach erfolgreicher Zwischenevaluation, nach Geschlecht in Kombination mit den Personalkategorien

	Juniorprofessorin	Juniorprofessor	C1-Assistentin	C1-Assistent
N	11	38	40	49
Nein	27,30%	47,40%	95,00%	98,00%
Ja	72,70%	52,60%	5,00%	2,00%
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Wenn ja, um wieviel Stunden	N			
	8	19		
	0-2	75,00%	78,90%	
	3-4	0,00%	5,30%	
	5-6	25,00%	10,50%	
	7-8	0,00%	5,30%	
	Gesamt	100,00%	100,00%	

Trotz vereinbarter vier bis sechs Semesterwochenstunden geben mehr als 30% der Juniorprofessor/innen und rund 18% der Assistent/innen an, mehr als sechs Semesterwochenstunden in der Lehre tätig zu sein. Im Mittel liegt die tatsächliche Lehrbelastung aller befragten Nachwuchswissenschaftler/innen höher als die vertraglich festgelegte Wochenstundenzahl, allerdings bei den Juniorprofessor/innen um mehr als zwei Wochenstunden höher bei einer großen Streuung. Zwischen den Geschlechtern bestehen keine bedeutenden Unterschiede.

Tabelle 48: Tatsächliche Lehrbelastung nach Personalkategorie und Geschlecht

Stunden	Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
0-3	2	4,3%	10	11,5%	5	10,2%	7	8,2%	12	9,0%
4-6	29	61,7%	61	70,1%	33	67,3%	57	67,1%	90	67,2%
7-10	11	23,4%	12	13,8%	8	16,3%	15	17,6%	23	17,2%
11-15	4	8,5%	3	3,4%	3	6,1%	4	4,7%	7	5,2%
Mehr als 15	1	2,1%	1	1,1%	0	0,0%	2	2,4%	2	1,5%
Gesamt	47	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	85	100,0%	134	100,0%

Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, dass sich bei dem überwiegenden Teil der befragten Juniorprofessor/innen (66%) und Assistent/innen (82%) der vertraglich vereinbarte mit dem tatsächlichen Lehrumfang deckt. Unabhängig vom Geschlecht sind aber die Juniorprofessor/innen mehr als die Assistent/innen und stärker als vertraglich vereinbart durch die Lehre beansprucht.

Tabelle 49: Tatsächliche Lehrbelastung nach Personalkategorie und Geschlecht (Mittelwerte)

	Junior-professor/in	C1-Assistent/in	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl	49	89	51	87	138
Mittelwert	4,2	3,9	4	4,1	4
Streuung	0,63	1,27	1,07	1,11	1,09
Median	4	4	4	4	4

4.4 Geschätzter Arbeitszeitaufwand nach Tätigkeitsbereichen

In der öffentlichen Diskussion um die Juniorprofessur wurde häufig die Befürchtung geäußert, die größere Aufgabenvielfalt der Juniorprofessor/innen insbesondere durch Hochschulmanagementaufgaben oder Doktorand/innenbetreuung stelle eine Mehrbelastung dar, die die Qualität der Forschung und der Qualifizierung beeinträchtigen könnte. Auch wird die Zunahme an Aufgaben von einigen Verbänden als belastend für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen.¹⁵

Zur Erfassung des relativen Aufwandes für die verschiedenen Aufgabengebiete wurden die Nachwuchswissenschaftler/innen um eine prozentuale Einschätzung des jeweiligen Arbeitszeitaufwandes für die Tätigkeitsbereiche Lehre, Prüfungen, Forschung, Akademische Selbstverwaltung, Publikationen und Netzwerkarbeit gebeten.¹⁶

¹⁵ So führt beispielsweise der Deutsche Hochschulverband in seiner Stellungnahme zur Einführung der Juniorprofessur aus: „Die Juniorprofessur stellt keine Verbesserung der Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern, sondern eine Gefährdung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Habilitation und Familie lassen sich weit leichter miteinander vereinbaren als Juniorprofessur und Familie“ (Hufen 2003, 3).

¹⁶ Da bei dieser Fragestellung die Standardabweichung der Mittelwerte für verlässliche Aussagen – ins-

Aufgrund der höheren tatsächlichen Lehrbelastung (siehe S. 42) investieren die Juniorprofessor/innen im Mittel mehr Zeit in die Lehre als die C1-Assistent/innen. Diese Zeitinvestition geht zu Lasten der Forschung. Juniorprofessor/innen verwenden knapp ein Drittel ihrer Zeit für Lehre und 27% für Forschung; bei den C1-Assistent/innen ist es genau umgekehrt. Ein Blick auf Geschlechterdifferenzen innerhalb der Personalkategorien zeigt, dass es die Juniorprofessorinnen sind, die einen hohen Zeitanteil für Lehre aufwenden, 40% im Mittel, während die Zeitverteilung der Juniorprofessoren ähnlich der der C1-Assistent/innen ist. Aber auch bei letzteren verwenden die Frauen mehr Zeit in die Lehre als die Männer. Lehre und Forschung sind die wichtigsten Tätigkeiten; sie nehmen zusammen rund 60% der Arbeitszeit in Anspruch. Mehr Zeit in einem Bereich geht zu Lasten des anderen Bereichs.

Bezüglich der Zeitinvestition für Prüfungen, Publikationen und Netzwerkarbeit unterscheiden sich die Personalkategorien nicht; auch zwischen den Geschlechtern gibt es nur geringe Unterschiede. Entgegen Befürchtungen einer größeren Einbindung von Juniorprofessor/innen in Managementaufgaben sind C1-Assistent/innen zeitlich etwas stärker in der universitären Selbstverwaltung engagiert.

Tabelle 50: Prozentuale Einschätzung des Arbeitszeitaufwandes nach Tätigkeitsbereich nach Personalkategorien

	Juniorprofessor/in			C1-Assistent/in			Gesamt		
	Mittelwert	Median	Streuung	Mittelwert	Median	Streuung	Mittelwert	Median	Streuung
Lehre	32,4	30	14,32	27,9	30	12,55	29,4	30	13,3
Prüfungen	6,7	5	4,28	7,4	5	5,31	7,1	5	4,96
Forschung	27,5	25	13,75	33,1	30	18,53	31,2	30	17,19
Selbstverwaltung	12,7	10	11,33	14	10	13,58	13,5	10	12,8
Publikationen	14,3	10	10,22	14,5	10	9,11	14,4	10	9,47
Netzwerkarbeit	7,1	5	10,85	6,1	5	6,42	6,5	5	8,23

Juniorprofessor/in: N=49; C1-Assistent/in: N=89

In ihrer subjektiven Einschätzung investieren vor allem die Juniorprofessor/innen einen höheren Anteil in die Lehre als die C1-Assistent/innen, obwohl diese zumindest in den ersten drei Anstellungsjahren eine gleich hohe Lehrverpflichtung haben. Es sind also eher Erwartungen und eigene Interessen, die den höheren Zeitaufwand begründen. Die interviewten Nachwuchswissenschaftler/innen – C1-Assistent/innen und Juniorprofessor/innen – berichten durchgängig von einem hohen Engagement in der Lehre. Die Verteilung

besondere bei den Juniorprofessorinnen – zu hoch ausfällt, wurde zusätzlich für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitszeitaufwandes nach Personalkategorie der Median bzw. Zentralwert hinzugezogen. Dieser bezeichnet genau die Mitte, die eine bestimmte Gruppe in zwei gleich große Hälften teilt. Der Median ist dabei wesentlich unempfindlicher gegen sogenannte Ausreißer. Diese bezeichnen in der Statistik Messwerte oder Befunde, die nicht in eine erwartete Messreihe passen bzw. die den allgemeinen Erwartungswert nicht entsprechen.

der Arbeitszeit auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche wird jedoch nicht nur als Belastung, sondern auch als Teil der Aufgaben einer Hochschullehrerin und als Teil einer umfassenden Ausbildung zu diesem Beruf gesehen:

Ich kann mich recht gut auf die Forschung konzentrieren. Die Lehrbelastung ist angemessen und die Selbstverwaltung – gut, das gehört einfach mit dazu. (...) Man muss das gut organisieren, auch delegieren können und dann läuft das eigentlich ganz gut. (JwN)

Ich bin auch noch Direktorin eines Studienganges, bin EDV-Beauftragte, mache die Masterberatung, habe Erasmusberatung gemacht, also man ist einfach sehr breit in die Fakultätsaufgaben eingebunden. Das ist eben viel. Und ich bemerke, dass gerade im Semester die eigenen Sachen ein bisschen hinten überkippen. (...) Man muss wirklich sehr rigide die Sommerferien wegblocken fürs Schreiben – man muss richtig noch mal lernen mit der Arbeitsbelastung sinnvoll und produktiv umzugehen. (JwG-2)

Kritisiert wird, dass das Engagement für die Lehre nicht ausreichend gewürdigt wird und insbesondere bei der Zwischenevaluation vor allem Leistungen in der Forschung zählen:

Ich habe das jetzt bei meiner Zwischenevaluation erlebt. Ich habe im Vertrag vier Semesterwochenstunden Lehre, das wären in den sechs Semestern 24 Stunden gewesen und ich hab 167. Da hat aber keiner ein Wort darüber verloren. Man macht das alles und letztendlich fragen sie aber doch nach den Papern. (JmN)

4.5 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Die Autor/innen der CHE-Studie „Zwei Jahre Juniorprofessur – Analysen und Empfehlungen“ bilanzieren eine hohe berufliche Zufriedenheit bei den von ihnen befragten Juniorprofessor/innen.¹⁷ In dieser Studie gaben 32 % der befragten Männer und Frauen an, dass sie mit ihrer Juniorprofessur sehr zufrieden seien; 59 % waren zufrieden. Lediglich 8 % waren unzufrieden und weitere 1 % sehr unzufrieden (CHE 2004, 22). Eine hohe Zufriedenheit der Juniorprofessor/innen zeigt sich auch in vorliegender Studie: Über 60% der Juniorprofessor/innen sind mit ihrer beruflichen Situation zufrieden oder sehr zufrieden. Auch in der Gesamtgruppe der Befragten herrscht eine große Zufriedenheit – weniger als 20% sind mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation *sehr* unzufrieden, unzufrieden oder *eher* unzufrieden. Männer und Frauen unterscheiden sich im Durchschnitt in ihrer Zufriedenheit nicht.

¹⁷ Vergleichbare Angaben für die Gruppe der Assistent/innen wurden in der erwähnten Untersuchung nicht erhoben.

Tabelle 51: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Geschlecht und Personalkategorie (Prozente)

	Weiblich		Männlich		Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1-2	5	9,8%	10	11,5%	5	10,2%	10	11,2%	15	10,9%
3-4	16	31,4%	27	31,0%	14	28,6%	29	32,6%	43	31,2%
5-6	30	58,8%	50	57,5%	30	61,2%	50	56,2%	80	58,0%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

1=sehr unzufrieden, 6=sehr zufrieden

Tabelle 52: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte)

	Weiblich	Männlich	Junior-professor/in	C1-Assistent/in
Anzahl	51	87	49	89
Mittelwert	4,4	4,3	4,4	4,3
Streuung	1,12	1,2	1,15	1,18

1=sehr unzufrieden, 6=sehr zufrieden

Die gleiche berufliche Tätigkeit würden unabhängig vom aktuellen Status rund 86% eher oder sehr wahrscheinlich wieder wählen. Dabei zeigen sich keine im statistischen Sinne bedeutsamen Unterschiede nach Personalkategorie und Geschlecht.

Die Juniorprofessor/innen gaben zu 65,4% an, dass sie *sehr wahrscheinlich* (32,7%) oder *wahrscheinlich* (32,7%) die gleiche berufliche Position wieder anstreben würden. Hingegen zeigt sich bei den Assistent/innen, dass diese mit 40,4% Nennung für *sehr wahrscheinlich* und mit 28,1% Nennung für *wahrscheinlich* eine etwas stärker ausgeprägte Zustimmung zu dem abgefragten Item aufweisen als die Juniorprofessor/innen (Assistent/innen gesamt: 68,5%). Ein in beiden Personalkategorien sehr geringer Anteil von 6,5% hält es für *sehr unwahrscheinlich* (4,3%) oder *unwahrscheinlich* (2,2%), dass sie die gleiche berufliche Tätigkeit erneut ergreifen würden, wobei hier auffällig erscheint, dass dies mehr als doppelt so viele Juniorprofessor/innen angaben (10,2%) wie Assistent/innen (4,5%). Hinsichtlich beruflicher Zufriedenheit fanden sich im Mittel keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Tabelle 53: Erneute Wahl der beruflichen Tätigkeit nach Geschlecht und Personalkategorie (Prozente)

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1-2	3	5,9%	6	6,9%	5	10,2%	4	4,5%	9	6,5%
3-4	14	27,5%	22	25,3%	12	24,5%	24	27,0%	36	26,1%
5-6	34	66,7%	59	67,8%	32	65,3%	61	68,5%	93	67,4%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

1=sehr unwahrscheinlich, 6=sehr wahrscheinlich

Tabelle 54: Erneute Wahl der beruflichen Tätigkeit nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mittelwerte)

	Junior-professorin	Junior-professor	C1-Assistentin	C1-Assistent	Insgesamt
Mittelwert	4,27	4,74	4,85	4,92	4,80
N	11	38	40	49	138
Standardabweichung	1,35	1,47	1,25	1,26	1,32

1=sehr unwahrscheinlich, 6=sehr wahrscheinlich

Ebenso wie in der Gesamtbeurteilung zeigt sich auch bei der Bewertung der einzelnen Tätigkeitsbereiche eine generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei Juniorprofessor/innen und Assistent/innen. Unzufrieden sind die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen am ehesten mit den Arbeitsbedingungen bei der Drittmittelinwerbung und in der universitären (Selbst-) Verwaltung.

Tabelle 55: Zufriedenheit mit einzelnen Tätigkeitsbereichen, gesamte Stichprobe

	1-2	3-4	5-6	kann ich nicht beurteilen	keine Angabe	Gesamt	Mittelwert
Gutachten	2,2%	39,8%	48,4%	8,6%	1,1%	100,0%	4,5
Doktorandenbetreuung	7,6%	35,9%	52,2%	3,3%	1,1%	100,0%	4,4
Lehre	5,9%	39,0%	53,7%		1,5%	100,0%	4,4
Prüfungsabnahme	5,8%	42,5%	45,8%	5,0%	0,8%	100,0%	4,3
Studienberatung	6,8%	44,1%	42,4%		6,8%	100,0%	4,2
Tagungsorganisation	10,6%	45,5%	44,0%			100,0%	4,2
Forschung	14,7%	41,9%	42,6%		0,7%	100,0%	4,1
Drittmittelinwerbung	27,0%	45,9%	20,7%	4,5%	1,8%	100,0%	3,3
Universitäre Selbstverwaltung	31,9%	41,5%	19,2%		7,4%	100,0%	3,2

1=sehr unzufrieden, 6=sehr zufrieden

Bei der Bewertung der Zufriedenheit mit den einzelnen Aufgabenbereichen finden sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wohl aber geringfügige zwischen Juniorprofessorinnen und C1-Assistent/innen. Mit den Bereichen Lehre, Doktorandinnenbetreuung, Tagungsorganisation/Herausgeberschaft und Studienberatung sind die Juniorprofessor/innen zufriedener als die C1-Assistent/innen. Letztere sind etwas zufriedener mit Forschung, Drittmittelinwerbung und universitärer (Selbst-) Verwaltung.

Tabelle 56: Zufriedenheit mit einzelnen Tätigkeitsbereichen nach Personalkategorie (Mittelwerte)

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung
Lehre	4,5	0,94	4,3	1,18	4,4	1,1
Forschung	4,0	1,32	4,1	1,37	4,1	1,35
Drittmittleinwerbung	3,3	1,38	3,4	1,35	3,3	1,36
universitäre (Selbst-) Verwaltung	3,2	1,33	3,2	1,31	3,2	1,31
Prüfungsabnahme	4,3	1,09	4,3	1,11	4,3	1,1
DoktorandInnenbetreuung	4,6	1,02	4,3	1,31	4,4	1,19
Tagungsorganisation/Herausgeberscha	4,3	1,16	4,1	1,42	4,2	1,32
Gutachten/Expertisenerstellung	4,5	0,97	4,5	1,16	4,5	1,07
Studienberatung	4,4	0,92	4,1	1,13	4,2	1,07

1=sehr unzufrieden, 6=sehr zufrieden

Eine generelle Zufriedenheit der Juniorprofessor/innen mit ihrer beruflichen Situation wird auch in den Interviews deutlich. Die Zufriedenheit bezieht sich explizit auf die Juniorprofessur in Abgrenzung zu anderen Qualifikationsmöglichkeiten. Ein wichtiger Aspekt, der auch in anderen Studien immer wieder hervorgehoben wird, ist die Selbstständigkeit in Forschung und Lehre. Auf die Frage, was die Stelle attraktiv mache, antwortete eine Juniorprofessorin:

In jedem Fall die Unabhängigkeit. (...) Es war für mich sehr, sehr wichtig, dass ich diese Unabhängigkeit habe. (...) Ich bin da aber auch reingewachsen. Das ist auch aus dieser Zeit als Assistentin entstanden. (...) Insofern hatte ich da wenig Bedenken, sondern eher im Gegenteil den Wunsch, da auch keinen Rückschritt mehr zu machen und mich nicht wieder zurückfallen zu lassen in die Rolle der kleinen Zuarbeiterin. (...) Ich betrachte das als eine sehr vorteilhafte Konstruktion, sich sozusagen ganzheitlich zu qualifizieren. (...) Das ist mir sehr wichtig geworden und dazu lässt mir die Juniorprofessur natürlich auch Freiraum, insofern als dass ich nicht einen Hauptteil meiner Zeit in die Habilitation stecken muss. (JwG-1)

Die größere Selbstständigkeit wird durchaus in Abgrenzung zur C1-Stelle gesehen:

Für mich ist der Kern der Juniorprofessur eine höhere Autonomie. Ich hatte eine Assistentenstelle, von der ich glaube, dass sie im Bereich des absolut Üblichen lag, also ich würde sagen, meine Chefin hat mich nicht über Gebühr für Dienstleistungen herangezogen, sondern es war die klassische Drittelung, ein Drittel Lehre, ein Drittel meine eigene Forschung, ein Drittel Dienstleistung für den Lehrstuhl. (...) Dieses Drittel Dienstleistung, was ich früher für meine Chefin gemacht habe, mache ich jetzt einfach für mich. Das ist ein Drittel meiner Arbeitszeit, die nur mir zugute kommt; (...) das finde ich schon einen großen Unterschied. (...) Also ein Autonomie- und Freiheitsgewinn und natürlich auch ein Statusgewinn. (JwG-2)

4.6 Verfügungsmöglichkeit über eingeworbene Drittmittel

Ein wichtiger Indikator für höhere Selbstständigkeit der Juniorprofessor/innen ist die selbstständige Verfügbarkeit über eingeworbene Drittmittel. Drei Viertel der Juniorprofessor/innen gegenüber einem Viertel der C1-Assistent/innen können über die eingeworbenen Drittmittel verfügen. Fast die Hälfte der C1-Assistent/innen kann bedingt diese Mittel selbstständig verwalten. Zwischen Frauen und Männern bestehen keine Unterschiede.

Tabelle 57: Verfügungsmöglichkeit über eingeworbene Drittmittel nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	31	75,6%	15	26,3%	46	46,9%
Nein	1	2,4%	15	26,3%	16	16,3%
Bedingt	9	22,0%	27	47,4%	36	36,7%
Gesamt	41	100,0%	57	100,0%	98	100,0%

Juniorprofessor/innen sind also insbesondere bei der Verwendung von eingeworbenen Drittmitteln selbstständig, während sich gerade C1-Assistent/innen in Bezug auf Drittmittel in einer Abhängigkeit von ihrem/r Lehrstuhlinhaber/in befinden.

4.7 Verfügungsmöglichkeit über Gelder aus der Vorgriffsförderung

Als die Juniorprofessur mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 2002 eingeführt wurde, unterstützte die damalige Bundesregierung die Universitäten bei der Einrichtung von Juniorprofessuren durch ein Vorgriffsförderungsprogramm, welches jede neu geschaffene Stelle mit rund 60.000€ für erforderliche Sachmittel ausstattete. Bei den Geldern aus der Vorgriffsförderung handelt es sich um eine Förderpauschale bzw. um einen Durchschnittsbetrag, der durch die Hochschulen differenziert nach dem tatsächlichen Bedarf der einzelnen geförderten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren verteilt werden sollte.¹⁸ Deshalb galt es im Rahmen der vorliegenden Studie zu prüfen, ob und in welchem Maße die Juniorprofessor/innen über diese Mittel frei verfügen konnten.

Zwei Drittel der befragten Juniorprofessor/innen konnten tatsächlich selber über diese Mittel verfügen. Eine kleinere Gruppe von 6,1% verneinte die Frage nach der selbstständigen Verfügbarkeit der Geldmittel, weitere 28,6% der Juniorprofessor/innen gaben an, nur eine bedingte Verfügbarkeit der Geldmittel erlebt zu haben.

Die Bedingungen der Vorgriffsförderung wurden von den Juniorprofessor/innen zum Teil als hindernd erlebt. So durften die bereit gestellten Mittel ausschließlich für Sachmittel bzw. Erstausrüstungen verwendet werden. Ferner musste die Beschaffung der erforderlichen Sachausstattung innerhalb eines halben Jahres nach Einstellungstermin abge-

¹⁸ Vgl. hierzu: <http://www.bmbf.de/de/829.php>

geschlossen sein. Ein interviewter Juniorprofessor führte aus:

„Es gab eine Sache, die ich nicht nachvollziehen konnte. (...) Ich habe im Monat XXX/Jahr XXX angefangen, [ein bis zwei Monate später] wurde das Geld angewiesen, mit dem Hinweis auf einen Erlass, dass das Geld bis zum Ende XXX Monat/XXX Jahr ausgegeben sein muss. Das heißt, ich hatte drei Monate Zeit, um 75.000 Euro auszugeben und habe dann versucht (...) über den Dekan, in der Verwaltung und über den Rektor durchzusetzen, dass das Geld gestundet wird, dass man mit dem Ministerium doch mal sprechen müsste. Es gab in der TAZ damals einen Bericht von einem Juniorprofessor aus Göttingen, der hatte zum Beispiel die Möglichkeit, dieses Geld auf sechs Jahre aufzuteilen. Da habe ich auch mit argumentiert, und da hat aber niemand mit sich reden lassen. Und das fand ich ganz seltsam. Denn die Mittel waren nur zu verwenden für Bücher und für Technik. Bücher sind kein Problem, da gab es dann einen Deal mit der Bibliothek, die haben 30.000 Euro von mir bekommen und das haben wir dann auf zwei Jahre aufgeteilt und konnten dann immer wieder Neuerscheinungen davon anschaffen. Und die anderen 45.000 Euro habe ich wirklich für Geräte ausgegeben, die mittlerweile teilweise veraltet sind. Und jetzt haben wir wieder ein Finanzproblem und müssten neue Geräte teilweise kaufen, die auch für die Lehre notwendig sind – Beamer, Overheadprojektor und so weiter, und haben manchmal das Geld dafür einfach nicht. (JmG)

Berichtet wird in diesem Zusammenhang auch von Unterschieden zwischen den Fakultäten:

Als die Juniorprofessuren an der Uni eingerichtet wurden, haben wir einen kleinen Kreis von Juniorprofessoren gegründet. (...) Weil auch am Anfang kaum jemand wusste, wie gehen wir mit diesen Bundesmitteln um. (...) Die [Juniorprofessor/innen] von den Naturwissenschaften waren ganz verwundert, als wir [Juniorprofessor/innen aus der Philosophischen Fakultät] erzählten: Natürlich haben wir das ganze Geld für uns und natürlich bestimmen wir darüber und natürlich sind wir im Professorium schon als Hochschullehrer begrüßt worden und so weiter. Und das war in den anderen Fakultäten überhaupt gar nicht selbstverständlich. (JmG)

Schließlich verwendeten einige Juniorprofessor/innen die Mittel auch für den Aufbau eines Studiengangs:

Dann habe ich Seminare mit zweihundertzwanzig Leuten gemacht und parallel dazu den Studiengang aufgebaut und installiert. Und eben dieses Geld, was man da vom Bund bekommen hat [Vorgriffsförderung] investiert in die Ausstattung der Räume und so weiter. (JmG)

4.8 Selbstständigkeit und Mitwirkungsrechte

Zu den Dienstaufgaben einer Hochschullehrerin und eines Hochschullehrers gehören nach §45 HRG die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre sowie die Mitwirkung an der Studienreform und der Studienberatung. Weiterhin gehören die Mitwirkung in der Selbstverwaltung und die Abnahme von Prüfungen zu ihren hauptberuflichen Aufgaben. Diese Aufgaben sind auch den Juniorprofessor/innen zugewiesen. Sie sind den Lebenszeitprofessor/innen weitestgehend gleichgestellt und verfügen über die gleichen Rechte und Pflichten.

Trotz der gesetzlichen Vorgaben wird vermutet, dass Juniorprofessor/innen nicht als gleichgestellt mit Lebenszeitprofessor/innen akzeptiert werden. Entgegen dieser Vermutung kommt die CHE-Studie (2004) zu dem Ergebnis, dass Juniorprofessor/innen ihrer eigenen Wahrnehmung nach eine deutlich höhere Selbstständigkeit im Vergleich zu Assistent/innen und auch einen Autonomiegewinn gegenüber Lebenszeitprofessor/innen wahrnehmen. In dieser Studie fragten wir daher auch nach der subjektiven Beurteilung der persönlichen Gestaltungsräume und Mitwirkungsrechte in Gegenüberstellung zu einem/r Lebenszeitprofessor/in sowie gegenüber einem/r wissenschaftlichen Assistenten/in bzw. einem/r Juniorprofessor/in des eigenen Fachbereichs. Dadurch wurde es möglich, einerseits einen Abgleich mit bereits vorhandenem Zahlenwerk aus der Studie des CHE – und ggf. deren Replikation – zu ermöglichen. Andererseits konnte eine differenzierte Selbst- sowie Fremdeinschätzung über die Selbstständigkeit und über eigene Gestaltungsräume in Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung erhoben werden.

Um Selbstständigkeit, Autonomie und Mitwirkungsrechte zu erheben, wurden den beiden Personalgruppen der Stichprobe – je nach Status – die folgenden Fragen gestellt:

- Wie schätzen Sie Ihre Autonomie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben in Gegenüberstellung zu einem/r Professor/in, einem/r Assistenten/in sowie einem/r Juniorprofessor/in des eigenen Fachbereichs ein?
- Wie schätzen Sie Ihre Autonomie in Bezug auf die Auswahl und inhaltliche Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen in Gegenüberstellung zu einem/r Professor/in, einem/r Assistenten/in sowie einem/r Juniorprofessor/in des eigenen Fachbereichs ein?
- Wie schätzen Sie Ihre Mitwirkungsrechte bzw. Einflussmöglichkeiten in Kommissionen und Gremien innerhalb Ihrer Universität in Gegenüberstellung zu einem/r Professor/in, einem/r Assistenten/in sowie einem/r Juniorprofessor/in des eigenen Fachbereichs ein?

Forschungsvorhaben

Drei Viertel der Juniorprofessor/innen schätzen ihre Autonomie bei der Durchführung von Forschungsaufgaben höher ein als die von C1-Assistent/innen. Dagegen meinen über 50% der C1-Assistent/innen, dass sie eine gleich hohe Autonomie wie Juniorprofessor/in-

nen hätten. Weniger als ein Drittel hält die eigene Autonomie bei Forschungsvorhaben für geringer als Juniorprofessor/innen. Zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Unterschiede; C1-Assistent/innen meinen etwas häufiger als Juniorprofessor/innen (35% gegenüber 24%), dass ihre Autonomie geringer wäre.

Tabelle 58: Grad der Autonomie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben im Vergleich mit C1-Assistent/in bzw. Juniorprofessor/in nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	37	75,5%	6	6,7%
gleich	12	24,5%	48	53,9%
geringer			26	29,2%
Keine Angabe			9	10,1%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%

Im Vergleich zu Lebenszeitprofessor/innen schätzen über 50% der Juniorprofessor/innen, aber auch fast 40% der C1-Assistent/innen ihre Autonomie selbst als gleich hoch ein. Allerdings sieht eine deutliche Mehrheit von fast 60% der C1-Assistent/innen ihre Selbstständigkeit in der Forschung als geringer an als die von Lebenszeitprofessor/innen. Wiederum meinen Frauen etwas häufiger als ihre Kollegen, dass sie unselbstständiger in der Forschung seien (65% der C1-Assistentinnen gegenüber 55% der C1-Assistenten).

Tabelle 59: Grad der Autonomie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben im Vergleich mit der Lebenszeitprofessur nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	1	2,0%	1	1,1%
gleich	26	53,1%	35	39,3%
geringer	22	44,9%	53	59,6%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%

Lehre

Ihre Autonomie in Bezug auf die Auswahl und inhaltliche Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen bewerten die Juniorprofessor/innen etwas geringer als bei Forschungsvorhaben, aber fast zwei Drittel sehen eine größere Selbstständigkeit der Juniorprofessor/innen in der Lehre im Vergleich zu C1-Assistent/innen. Auch hier teilen die C1-Assistent/innen diese Wahrnehmung nicht. Ebenso viele wie bei Forschungsvorhaben – über 50% – sehen bei sich eine gleiche Autonomie wie bei Juniorprofessor/innen; lediglich 30% erleben sich als unselbstständiger.

Tabelle 60: Grad der Autonomie in der Lehre im Vergleich mit C1-Assistent/in bzw. Juniorprofessor/in nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	32	65,3%	7	7,9%
gleich	17	34,7%	48	53,9%
geringer			27	30,3%
Keine Angabe			7	7,9%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%

In der Einschätzung der Selbstständigkeit in der Lehre zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Juniorprofessoren und den -professorinnen. Drei Viertel der Juniorprofessoren sehen eine höhere Autonomie im Vergleich zu C1-Assistent/innen, jedoch nur etwas mehr als ein Viertel der Juniorprofessorinnen. Dies ist ein deutlicher Unterschied, der jedoch mit einer größeren Stichprobe überprüft werden müsste, bevor hieraus Schlussfolgerungen zu ziehen sind. In den Interviews äußerten sich diesbezüglich die befragten Wissenschaftlerinnen zudem nicht anders als die befragten Wissenschaftler. Bei den C1-Assistent/innen sehen die Wissenschaftlerinnen – ähnlich wie bei den Forschungsvorhaben – nur geringfügig weniger Freiheitsgrade als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 61: Grad der Autonomie in der Lehre im Vergleich mit C1-Assistent/in nach Geschlecht

	Juniorprofessorin		Juniorprofessor	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	3	27,3%	29	76,3%
gleich	8	72,7%	9	23,7%
geringer	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	11	100,0%		100,0%

Noch mehr bei der Lehre als bei Forschungsvorhaben sehen Juniorprofessor/innen eine gleich große Autonomie wie Lebenszeitprofessor/innen. Über 70% sehen sich in diesem Bereich genauso selbstständig wie Lebenszeitprofessor/innen; etwas mehr als ein Viertel sieht die Autonomie als geringer an. Dagegen nehmen je die Hälfte der C1-Assistent/innen eine gleich hohe und eine geringere Autonomie wahr.

Tabelle 62: Grad der Autonomie in der Lehre im Vergleich mit der Lebenszeitprofessur, nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	1	2,0%	2	2,2%
gleich	35	71,4%	42	47,2%
geringer	13	26,5%	44	49,4%
Keine Angabe			1	1,1%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%

Universitäre Selbstverwaltung

Die universitäre Selbstverwaltung ist der einzige Bereich, in dem die C1-Assistent/innen den Juniorprofessor/innen mehr Autonomie zusprechen: Fast zwei Drittel sehen hier eine größere Selbstständigkeit. Paradoxe Weise ist die Anzahl der Juniorprofessor/innen, die eine höhere Autonomie in diesem Bereich wahrnimmt, am geringsten, wenn auch noch über 50% eine größere Selbstständigkeit konstatieren. Geschlechterunterschiede sind nicht relevant.

Tabelle 63: Grad der Autonomie in der universitären Selbstverwaltung im Vergleich mit C1-Assistent/in bzw. Juniorprofessor/in nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	26	53,1%	1	1,1%
gleich	20	40,8%	21	23,6%
geringer	1	2,0%	58	65,2%
Keine Angabe	2	4,1%	9	10,1%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%

Im Vergleich mit einer Lebenszeitprofessur schätzen beide Personalgruppen ihre Autonomie in der Selbstverwaltung als geringer ein: Über 90% der C1-Assistent/innen und über drei Viertel der Juniorprofessor/innen sieht sich in diesem Bereich als unselbstständiger an.

Tabelle 64: Vergleich der Autonomie in der universitären Selbstverwaltung mit der Lebenszeitprofessur nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in	
	Anzahl	%	Anzahl	%
höher	0		0	
gleich	9	18,4%	4	4,5%
geringer	38	77,6%	82	92,1%
Keine Angabe	2	4,1%	3	3,4%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%

Insgesamt nehmen die Juniorprofessor/innen für sich selbst im Vergleich zu den C1-Assistent/innen eine größere Autonomie in Forschung, Lehre und universitärer Selbstverwaltung wahr. In Bezug auf Forschung und Lehre teilen die C1-Assistent/innen diese Meinung jedoch nicht: Sie sehen sich in diesen Bereichen als gleichberechtigt an. Auch gegenüber Lebenszeitprofessor/innen erleben sich Juniorprofessor/innen in Forschung und Lehre häufiger als ebenso autonom, während C1-Assistent/innen in diesem Vergleich eine deutlich geringere Autonomie für sich konstatieren.

Auch in den Interviews betonen die Juniorprofessor/innen häufig die Selbstständigkeit, die sie als wesentlichen Erfolg der Juniorprofessur sehen, beschreiben aber auch Unterschie-

de in der universitären Hierarchie.

Auf jeden Fall der Autonomiegewinn, der Freiheitsgewinn und die weitgehende Gleichstellung, nicht als Professorin, aber als Hochschullehrerin. Ich würde meiner Fakultät durchaus das Kompliment machen wollen und sagen, dass ist ihnen gelungen, mich ernst zu nehmen, mich zu integrieren und mir anzubieten, in ihrem Kreis gleichberechtigt Hochschullehrerin zu sein. Natürlich gibt es Unterschiede. Die feinen, berühmten von Bourdieu. Es gibt Hierarchien. Es gibt einfach Unterschiede; die gibt es natürlich auch zwischen C3ern und C4ern und C2ern und Juniorprofs (...) Aber jede Fakultät hat so etwas wie Meinungsführer, da gehört man als Juniorprofessorin tendenziell nicht dazu. (JwG-2)

Ähnlich verortet sich die folgende Juniorprofessorin im universitären Gefüge:

Ich würde sagen, dass das Konzept der Juniorprofessur hier sehr gut umgesetzt ist. Ich fühle mich sehr selbstständig, aber nicht vollständig gleichberechtigt zu den C3-Professoren und schon gar nicht zu den C4-Professoren. Also da merkt man schon ein deutliches Gefälle. (JwN)

Diese Hierarchien sieht eine C1-Assistentin als Gefahr für das Konzept der Juniorprofessur:

Ich befürchte aber auch, wenn das [die Juniorprofessur] noch nicht so integriert ist, dann gibt es weiterhin unsere C4-Professuren, unsere C3-Professuren und dann kommt irgendwo unten der Juniorprofessor und alles, was die C3/C4 nicht wollen, wird denen dann in die Schuhe geschoben. (AmN)

Vor allem mit Blick auf das unmittelbare Umfeld, die eigene Fakultät, wird durchgängig die Gleichberechtigung mit den Lebenszeitprofessor/innen und die Akzeptanz durch die Kolleg/innen betont:

Ansonsten habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich als Juniorprofessorin da genauso einbezogen werde, sowohl in die Pflichten, als auch in die Rechte, die da sind. (JwG-1)

Abgesehen davon [Verwaltungswege innerhalb der Universität] fühle ich mich gleichberechtigt. Ich habe das von Anfang an so empfunden, dass man genauso angesprochen wird, wie alle anderen und genauso gehört und ernst genommen wird, wie alle anderen. (JmG)

Im Vergleich zwischen C1-Assistent/innen und Juniorprofessor/innen stellt sich vor allem der unterschiedliche Zugang zu Forschungsgeldern als potentieller Konfliktpunkt dar. Eine interviewte Assistent/in beobachtet die größere Selbstständigkeit der Juniorprofessur, die sie vor allem an der Drittmittelinwerbung festmacht:

Andererseits kann man natürlich vielleicht freier arbeiten bei einer Juniorprofessur,

weil man kriegt einen gewissen Teil an Geld und muss die anderen Gelder selbst reinholen, was wir zwar auch machen, nur das Geld steht dann nicht uns zur Verfügung, sondern im Prinzip dem Arbeitskreis und kommt unserem Chef zugute. Letztendlich schreibt er seinen 'Wilhelm' darunter. So gesehen ist es manchmal frustrierend, wenn man selber die Arbeit gemacht hat. (...) Wenn man als Juniorprofessor Erfolg hat, hat man den Erfolg definitiv alleine. (AwN)

Konflikte aufgrund unterschiedlichen Zugangs zu Forschungsgeldern beschreibt auch eine Juniorprofessorin:

Ein Punkt ist natürlich schon, dass die Juniorprofessuren etwas kritisch betrachtet werden von den wissenschaftlichen Assistenten, die dann zum Beispiel nicht so viele Fördermittel bekommen haben und vielleicht auch nicht so eigenständig agieren können wie die Juniorprofessoren, obwohl sie gleich qualifiziert sind. Das führt manchmal zu gewissen argwöhnischen Blicken. (JwN)

Schließlich betonen die Assistent/innen – gerade auch in Abgrenzung zur Diskussion um die Juniorprofessur – ihre Selbstständigkeit in Forschung und Lehre:

Ich war relativ privilegiert unter dem Gesichtspunkt der Zuarbeit für den Hochschul-lehrer, also es ist nicht so, dass ich gar nichts für ihn hätte tun müssen, aber es ist im Wesentlichen so gewesen, dass wir gemeinsam publiziert haben. (...) Es ist nicht so, dass er mich groß beansprucht hätte für Zuarbeiten. (...) Wenn man den Vergleich zur Juniorprofessur sieht, habe ich die Argumentation, dass die Assistenten ins Reich der Freiheit entlassen werden müssen, biographisch an meiner Arbeitssituation nie abgleichen können. (AwG)

4.9 Sach- und Personalressourcen

Um eine Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sowie die angestrebte Qualität in Forschung und Lehre für Nachwuchswissenschaftler/innen zu erreichen, sollten die Juniorprofessuren mit einer drittmittelfähigen Grundausstattung versehen werden. Diese „sächliche Erstausrüstung zur kurzfristigen Herstellung der Arbeitsfähigkeit“ im Rahmen der Vorgriffsförderung des BMBF¹⁹ sind bisher jedoch die einzigen zugesicherten Mittel geblieben, die zudem nicht dauerhaft eine arbeits-, forschungs- und lehrfähige Juniorprofessur aufrechterhalten können. Bereits die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat in ihrer Broschüre „Juniorprofessor/innen. Wissenschaftliche Selbstständigkeit“ (2004, 11) darauf hingewiesen, dass weder bundes- noch landesgesetzlich garantiert sei, wie die anvisierte drittmittelfähige Grundausstattung in Art und Umfang langfristig abgesichert

¹⁹ Vgl. hierzu <http://www.bmbf.de/de/829.php>

werden soll. Die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung am 29. Oktober 2001 beschlossene „Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über die Förderung der Forschung im Rahmen von Juniorprofessuren“ nach Artikel 91b GG ist nach Auskunft der BLK mangels Unterzeichnung bisher noch nicht zustande gekommen.²⁰ Die Gewährleistung einer adäquaten und die verschiedenen Anforderungen der Fach- und Wissenschaftsgebiete berücksichtigende Grundausstattung der Juniorprofessur durch die Bundesländer oder jeweiligen Hochschulen steht noch aus. Das Centrum für Hochschulentwicklung weist darüber hinaus in seiner bereits erwähnten Studie (2004) darauf hin, dass „wettbewerbsfähige Personal- und Sachmittel wichtige Bedingungen für den Erfolg der Juniorprofessur als alternatives Qualifizierungsmodell und für die Möglichkeit, unabhängig Lehre und Forschung zu betreiben“ sind (CHE 2004, 14-15).

Vor diesem Hintergrund wurde in der Studie zum einen die Ausstattung mit Sach- und Personalressourcen, zum anderen die Zufriedenheit mit dieser Ausstattung erfragt. Generell findet sich eine bessere Ausstattung der Juniorprofessor/innen, gleichzeitig aber auch eine größere Unzufriedenheit, also eine größere Erwartungshaltung auch aufgrund des Status als Hochschullehrer/in.

Deutliche Unterschiede zwischen den Personalkategorien zeigen sich vor allem bei der Verfügbarkeit über ein eigenes Budget: Fast drei Viertel aller Juniorprofessor/innen (73,5%) geben an, über ein eigenes Budget zu verfügen, aber nur 7,9% der Assistent/innen. Dies zeigt wiederum die höhere Selbstständigkeit in Forschung und Lehre bei den Juniorprofessor/innen an. Etwas häufiger als C1-Assistent/innen verfügen Juniorprofessor/innen über Labore oder Forschungsräumlichkeiten sowie über ein eigenes Büro. Bei der PC-Ausstattung, bei Forschungsgeräten sowie beim weiteren Verbrauchsmaterial gibt es kaum Unterschiede zwischen den Personalkategorien. Etwas häufiger sind C1-Assistent/innen in den Postdienst eingebunden und verfügen über Büromaterial. Deutlich häufiger können C1-Assistent/innen auf eine Fachbibliothek zurückgreifen, wahrscheinlich durch die Anbindung an einen Lehrstuhl. Zwischen den Geschlechtern gibt es keine Unterschiede bezüglich der Sachausstattung.

²⁰ Vgl. hierzu <http://www.blk-bonn.de/juniorprofessuren.htm>

Tabelle 65: Verfügungsmöglichkeit über Sachressourcen nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eigenes Büro	41	83,7%	69	77,5%	110	79,7%
PC-Ausstattung	48	98,0%	87	97,8%	135	97,8%
Postdienst	25	51,0%	53	59,6%	78	56,5%
Eigenes Budget	36	73,5%	7	7,9%	43	31,2%
Labore / Forschungsräumlichkeiten	23	46,9%	34	38,2%	57	41,3%
Labor- / Forschungsgeräte	18	36,7%	33	37,1%	51	37,0%
Verbrauchsmaterialien	42	85,7%	73	82,0%	115	83,3%
Bürobedarf	42	85,7%	82	92,1%	124	89,9%
Fachbibliothek	32	65,3%	76	85,4%	108	78,3%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Personell sind Juniorprofessor/innen besser ausgestattet als C1-Assistent/innen: Ihnen stehen häufiger studentische Hilfskräfte (71% gegenüber 61%), wissenschaftliche Hilfskräfte (25% gegenüber 19%) und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (33% gegenüber 35%) zur Verfügung. Lediglich auf Sekretariatskapazitäten können C1-Assistent/innen häufiger zurückgreifen, wiederum wohl wegen ihrer Anbindung an einen Lehrstuhl. Geschlechterunterschiede fallen zum einen bei den Sekretariatskapazitäten auf: Juniorprofessoren und C1-Assistenten können häufiger auf Sekretariate zurückgreifen als ihre Kolleginnen (Juniorprofessor/innen: 40% vs. 18%, C1-Assistent/innen: 49% vs. 30%). Dabei drängt sich die Frage auf, ob Sekretariatstätigkeiten eher Wissenschaftlerinnen – unabhängig von ihrer Qualifikation – zugeordnet werden als männlichen Wissenschaftlern. Auch wissenschaftliche Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen stehen Juniorprofessoren häufiger zur Verfügung als -professorinnen; allerdings ist die geringe Fallzahl bei den Juniorprofessorinnen zu beachten. Bei den Assistent/innen findet sich dieser Unterschied zugunsten der Männer nur bezüglich der wissenschaftlichen Hilfskräfte.

Tabelle 66: Verfügungsmöglichkeit über personelle Ressourcen nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Studentische Hilfskräfte	35	71,4%	54	60,7%	89	64,5%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	12	24,5%	17	19,1%	29	21,0%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	16	32,7%	22	24,7%	38	27,5%
Sekretariatskapazitäten	17	34,7%	36	40,4%	53	38,4%
Keine Angabe	5	10,2%	19	21,3%	24	17,4%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Vor allem hinsichtlich eines eigenen Budgets und personeller Ressourcen sind Juniorprofessor/innen besser ausgestattet als die C1-Assistent/innen. Trotzdem sind die Juniorprofessor/innen unzufriedener mit ihrer Ausstattung. Eine Ausnahme bildet die Ausstattung mit Investitionsmitteln, was zum einen auf das eigene Budget, zum anderen auf die Vorgriffsförderung des BMBF verweist. Am unzufriedensten sind die Nachwuchswissenschaftler/innen mit der Personalausstattung: Der Mittelwert liegt bei 2,7 auf einer sechsstufigen Skala; 52% sind unzufrieden oder sehr unzufrieden, zwei Drittel der Juniorprofessor/innen und 45% der Assistent/innen. Zwischen den Personalkategorien besteht ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Räumlichkeiten, hier sind die C1-Assistent/innen zufriedener.

Tabelle 67: Zufriedenheit mit der Ausstattung nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung
Ausstattung mit Sachmitteln	3,90	1,58	4,20	1,43	4,10	1,49
Ausstattung mit Investitionsmitteln	3,80	1,70	3,20	1,53	3,40	1,62
Ausstattung mit Personalmitteln	2,50	1,67	2,90	1,49	2,70	1,57
Ausstattung mit eigenen Räumlichkeiten	3,90	1,70	4,50	1,48	4,30	1,58

1 = ganz unzufrieden, 6 = sehr zufrieden

Juniorprofessor/innen: N = 49, C1-Assistent/innen: N = 89

Männer und Frauen beurteilen die Ressourcen tendenziell unterschiedlich. Bei der Sachausstattung sind über ein Viertel der Juniorprofessoren unzufrieden bzw. sehr unzufrieden; bei ihren Kolleginnen sind dies weniger als 10%. Auch bei den Investitionsmitteln zeigen sich die Juniorprofessoren unzufriedener: In diesem Bereich sind 54% der Frauen, jedoch weniger als ein Drittel der Männer (31%) zufrieden bzw. sehr zufrieden. Mit der Personalausstattung schließlich sind über 70% der Juniorprofessoren unzufrieden bzw. sehr unzufrieden – gegenüber 46% der Juniorprofessorinnen –, während über ein Drittel der Juniorprofessorinnen zufrieden oder sehr zufrieden sind, dagegen nur 13% der Männer. Diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant.

In der Personalkategorie der C1-Assistent/innen sind die Männer dagegen signifikant zufriedener als die Wissenschaftlerinnen (40% der Assistentinnen sind unzufrieden und sehr unzufrieden gegenüber 22% der Assistenten).

Trotz weitgehend ähnlicher – zum Teil sogar besserer Ausstattung der Juniorprofessoren/innen – sind diese gegenüber den C1-Assistent/innen mit ihrer Ausstattung unzufriedener. Es sind vor allem die Juniorprofessoren, die ihre Ausstattung kritisieren. Hintergrund scheinen Erwartungshaltungen aufgrund der Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrer/innen und des daraus resultierenden Vergleichs mit den

Lebenszeitprofessor/innen zu sein, wie die Aussage eines Juniorprofessors belegt:

Wenn ich die administrativen Belastungen sehe, dann möchte ich auch genau so die Möglichkeiten haben, wie ein anderer Professor, der dann auch an seinen Forschungsarbeiten gemessen wird. (...) Das heißt, ich bräuchte eigentlich eine Sekretärin und nicht eine, die ich 'benutzen darf', aber nur wenn sie Zeit hat. Ich brauche dann eben auch eine TA und darf nicht dauernd den Leuten [hinterher laufen], da geht ja auch schon 'Bettelzeit' verloren. (JmN)

5 Habilitation und Karriereaussichten

5.1 Habilitation

Mit der Einführung der Personalkategorie Juniorprofessur durch die 5. HRG-Novelle wurde auch die Abschaffung der Habilitation als Regelvoraussetzung für die Besetzung von Professuren angestrebt. Vorgesehen war eine Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2010 (§ 72 Abs. 1 HRG). Vorbild war das US-amerikanische Modell des „assistant professor“; als „assistant professor“ lehren und forschen Nachwuchswissenschaftler/innen nach dem Abschluss ihrer Promotion selbstständig als Professor/in, häufig mit der Perspektive auf eine Daueranstellung nach erfolgreicher Evaluation, dem „tenure track“. Der deutsche Gesetzgeber erhoffte sich durch die Umgestaltung der Regelzugangsvoraussetzungen kürzere Qualifizierungszeiten und damit eine Steigerung der Konkurrenzfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler/innen. Darüber hinaus sollte durch die Abschaffung der Habilitation dem Phänomen des „brain-drain“ entgegengewirkt werden. Die Rückkehr im Ausland tätiger deutscher Wissenschaftler/innen in die deutsche Forschungs- und Universitätslandschaft sollte erleichtert werden, da diese aufgrund der ausländischen Qualifizierungswege zur Universitätsprofessur häufig keine Habilitation vorweisen können.

Von einem Verzicht auf das Habilitationserfordernis wurden ferner gleichstellungspolitische Impulse erwartet, da die Habilitation eine entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen darstelle, wie der sinkende Frauenanteil im Vergleich zur vorangegangenen Qualifikationsstufe Promotion zeige. Kritiker/innen hielten dagegen, dass der Wegfall der Habilitation die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb nicht beseitigen würde. Sie sahen bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Elternschaft im Rahmen einer Habilitation, vor allem aufgrund der damit verbundenen Möglichkeit der Qualifikation auf der Grundlage von Stipendien statt Stellen.

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes im Jahr 2004 und der Neufassung des HRG im Oktober 2004 wird rahmenrechtlich kein Qualifikationsweg mehr vorgegeben; Habilitation und Juniorprofessur sowie weitere Qualifizierungsmöglichkeiten stehen nun gleichberechtigt nebeneinander. Zu den besonderen Einstellungsvoraussetzungen (§ 44 HRG) für eine Professur ist rahmenrechtlich jetzt lediglich festgelegt, dass - je nach den Anforderungen der Stelle -

- a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen,
- b) zusätzliche künstlerische Leistungen, oder
- c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis

gefordert werden.

Die Länder können diese allgemeinen Vorgaben genauer definieren. So gilt seit November 2004 in Nordrhein Westfalen beispielsweise, dass für Professorinnen und Professoren an Universitäten zusätzliche wissenschaftliche Leistungen erforderlich sind, „die ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet werden; diese Leistungen werden im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht; sie können im Übrigen insbesondere auch im Rahmen einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht werden“ (HG NRW, § 46 Absatz 1-4).²¹

Die Diskussionen um die Habilitation im Zusammenhang mit dem Verfahren des Bundesverfassungsgerichts sowie das Urteil selbst führten bei den Juniorprofessor/innen zu erheblicher Unsicherheit. Studien zeigten, dass sich viele Juniorprofessor/innen aus Sorge um ihre berufliche Zukunft entschlossen, sich parallel zur Juniorprofessur zu habilitieren. In der CHE-Studie (2004) geben knapp 50% der befragten Juniorprofessor/innen an, dass sie eine Habilitation planen, wobei deutliche Unterschiede zwischen den Fächern erkennbar sind: In den Geisteswissenschaften planen über 60% diesen Schritt, während dies in den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften etwas mehr als ein Drittel sind (CHE 2004, 34).

Tabelle 68: Habilitationsneigung nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Habilitation geplant	9	18,4%	37	41,6%	46	33,3%
Habilitationsschrift wird zur Zeit verfasst	10	20,4%	23	25,8%	33	23,9%
Habilitationsschrift ist bereits fertiggestellt	5	10,2%	21	23,6%	26	18,8%
Zur Zeit noch unentschlossen	13	26,5%	7	7,9%	20	14,5%
Keine Habilitation geplant	11	22,4%	1	1,1%	12	8,7%
Keine Angabe	1	2,0%			1	0,7%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

In der vorliegenden Studie bestätigen sich diese Ergebnisse: Auch von den nordrhein-westfälischen Juniorprofessor/innen planen fast 50% eine Habilitation bzw. haben diese

²¹ Der Entwurf zum Hochschulfreiheitsgesetz sieht vor, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen „ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet werden; diese Leistungen werden im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht (§ 36).

bereits fertig gestellt. Lediglich 22% haben sich gegen eine Habilitation entschieden, ein weiteres Viertel ist noch unentschlossen.

Trotz dieses hohen Anteils an Juniorprofessor/innen, die eine Habilitation planen, wird im Vergleich mit den C1-Assistent/innen deutlich, dass diese Qualifikation für die neue Personalkategorie an Bedeutung verliert: Für die C1-Assistent/innen ist die Habilitation der Regelfall; weniger als 10% sind unentschlossen oder haben sich gegen eine Habilitation entschieden. In dieser Gruppe sind die Frauen jedoch etwas stärker repräsentiert als die C1-Assistenten. Dagegen haben sich Juniorprofessorinnen etwas häufiger als ihre männlichen Kollegen zu einer Habilitation entschlossen; dies ist jedoch wegen der kleinen Fallzahlen kein systematischer Geschlechterunterschied und kann auf die Fächerdifferenzen zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden.

Bei Betrachtung der einzelnen Fächergruppen fällt eine sehr unterschiedliche Habilitationsneigung der jeweiligen Wissenschaftler/innen auf, insbesondere der Juniorprofessor/innen. Vor allem in den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften streben alle befragten Juniorprofessor/innen eine Habilitation an oder sind bereits habilitiert. Auch in der Fächergruppe Medizin/Gesundheitswissenschaften besteht eine starke Tendenz zu Habilitation bei den Juniorprofessor/innen: 60% planen oder bearbeiten eine Habilitation. Juniorprofessor/innen aus den Fächergruppen Natur-, Ingenieur- und Agrarwissenschaften streben zu 30% eine Habilitation an und in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften beträgt dieser Anteil 20%. Die Habilitation hat also je nach Fachkultur bislang noch wenig von ihrer normativen Verbindlichkeit verloren, dies gilt besonders für die geisteswissenschaftlichen Fächer und die Medizin, während sich in anderen Disziplinen die Juniorprofessur als ein eigenständiger Qualifikationsweg bereits besser etablieren konnte.

Die interviewten Juniorprofessor/innen stehen der Habilitation skeptisch gegenüber, haben sich jedoch zum Teil aus pragmatischen Gründen für eine Habilitation entschieden, wobei unterschiedliche Fachkulturen deutlich werden.

Ein Juniorprofessor der Geisteswissenschaften beurteilt die Habilitation als veraltet:

Wenn ich die ungefähr Gleichaltrigen hier betrachte – egal, ob sie im Mittelbau sind oder offiziell zu den Hochschullehrern gehören –, die arbeiten schon anders; die arbeiten an mehreren Baustellen, die machen verschiedene Projekte. (...) Ich finde, die Forderung sich über eine Habilitation die Eignung zu einem Hochschullehrer zu schaffen, eine veraltete Forderung. Ich glaube, dass das daher kommt, dass es immer noch ältere Professoren sind, die in den Berufungskommissionen im Moment bestimmen. (...) Es geht darum, dass da eine gewisse Unbeweglichkeit zu sein scheint, von dem eigenen Lebensweg und von der eigenen Professionalisierungsphase (...) ein Stück zurückzutreten. (JmG)

Derselbe Juniorprofessor hat sich jedoch zu einer Habilitation entschlossen:

Irgendwann ist mir aufgefallen, dass ich aus meinem eigenen Interesse heraus (...) ohnehin irgendwelche Texte oder irgendeinen Text produziere und das es mir persönlich eigentlich vollkommen gleichgültig ist, ob ich das direkt bei einem Verlag einreiche und das als zweites Buch erscheint, oder ob ich das hier in der Fakultät als Habilitation einreiche. Mir persönlich ist es egal, das macht erst mal rein technisch ausgedrückt vielleicht eine Differenz von fünfzig Fußnoten. (...) Aber wenn der Eindruck sich weiter festsetzt, (...) dass auch Juniorprofessoren habilitieren sollten, dann spiele ich dieses Spiel eben mit (...), obwohl ich das eigentlich schwachsinnig finde. (JmG)

Eine andere Juniorprofessorin aus der Fächergruppe Gesellschafts- und Sozialwissenschaften hat sich gegen eine Habilitation entschieden, sieht jedoch auch das Risiko dieser Entscheidung:

Ich bin total dafür die [Habilitation] abzuschaffen, je schneller je besser. (...) Am Ende, das ist ja auch für mich so, gehe ich ein Risiko ein. Ob sich meine Risikobereitschaft gelohnt haben wird, weiß ich erst, wenn die Berufungskommission, die mich beruft, sagt: na ja, die XXX war halt Juniorprof und das ist doch so, wie wenn sie eine Habil hätte. (...) Ich muss das individuell lösen, dieses Problem. Ich muss entweder auf den Geist der Reform vertrauen und denken: jawohl, bis ich fertig bin haben alle [Fachwissenschaftler/innen] kapiert, dass man Leute wie mich gut berufen kann, oder ich muss denken: das haben sie nicht, die wollen unbedingt, dass habilitiert wird, also muss ich mich auch habilitieren. Das widerspricht der Idee der Juniorprofessur. Eines meiner Hauptmotive war auch, dieses Habilverfahren nicht durchlaufen zu müssen. (JwG-2)

Die unterschiedlichen Fachkulturen sind den befragten Juniorprofessor/innen sehr bewusst:

Für meinen Fachbereich kann man meines Erachtens die Habilitationsschrift abschaffen. Das ist nur eine nochmalige Zusammenfassung von Daten, die bereits publiziert sind, denn in der Naturwissenschaft wird ja quasi kumulativ habilitiert. Das heißt, man heftet seine ganzen Publikationen aneinander, schreibt noch eine Einleitung und eine Diskussion. (...) Von daher ist das für mich einfach ein bürokratischer Akt, den man gut und gerne abschaffen könnte. In anderen Bereichen, also jetzt in den Geisteswissenschaften, läuft das ja ganz anders. (...). Aber ich kenne viele Kollegen, die Juniorprofessoren sind und die trotzdem noch habilitieren wollen, damit sie diese doppelte Qualifikation haben. Das ist natürlich vom Prinzip her ungünstig, aber man weiß ja auch nicht, an welche Berufungskommission man gerät. Wenn das jetzt alteingesessene, konservative Professoren sind, die in so einer Berufungskommission sitzen, die wollen die Habilitation sehen. Von daher ist man am besten gerüstet im Moment, wenn man beides hat. Obwohl es uneffizient ist.

Letztlich stehen auch einige der befragten C1-Assistent/innen der Habilitation skeptisch gegenüber:

Eigentlich könnte man schon behaupten, dass die Habil ein Anachronismus ist. Ein "deutscher Sonderweg" sozusagen. Ich kenne es von vielen Kollegen und Kolleginnen, dass sie die Habil gezwungener Maßen geschrieben haben. Die haben die erste große Abschlussarbeit, also die Diss mit Herzblut geschrieben und mit viel Interesse, und dann musste irgendwie dieses zweite Buch noch geschrieben werden. (...) Da macht man Tagungen, gibt Sammelbände heraus. [Das sind] alles formale Qualifikationen eines Wissenschaftlers oder eines Hochschullehrers, aber es fehlt diese Arbeit noch. Dann ist die Frage, wie man in der knappen Zeit die Arbeit noch schreibt und ich glaube, viele versuchen das dann pragmatisch zu handhaben.

Die Diskussion um die Habilitation hat bei den Nachwuchswissenschaftler/innen insgesamt ein Nachdenken über deren Bedeutung, gerade auch für den eigenen Karriereweg und für das eigene Fach, ausgelöst. Das Anforderungsprofil eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin wird als umfassender angesehen, als mittels einer Habilitation allein nachweisbar. Trotz dieser Kritik werden jedoch die Widerstände gegen die Abschaffung der Habilitation in einzelnen Fachkulturen und Berufungskommissionen als sehr hoch eingeschätzt, so dass insgesamt fast die Hälfte der Juniorprofessor/innen eine doppelte Qualifikation wählt, in einigen Fächern liegt dieser Anteil sogar deutlich darüber.

5.2 Aufstiegs- und Karrierechancen

Weitere zentrale Themen der Hochschulreform waren die Qualifizierungsdauer und problematische Übergänge nach der Habilitation, vor allem aufgrund des relativ hohen Alters der Bewerber/innen auf eine Universitätsprofessur. Erwünscht war eine stärkere Durchlässigkeit zwischen den Bereichen Hochschule, Forschungseinrichtungen und Wirtschaft. Zwar werden – gerade im Zusammenhang mit den Befristungsregelungen und einer meist fehlenden tenure-track-Option – auch problematische Übergänge für Juniorprofessor/innen thematisiert. Doch wurde in der Diskussion auch vorgebracht, dass gerade die Juniorprofessur im Falle einer ausbleibenden Weiterbeschäftigung als Lebenszeitprofessor/in die Möglichkeit biete, der drohenden beruflichen „Sackgasse Wissenschaft“ zu entgehen (vgl. Priddat 2004, 196). Die reputative Aufwertung durch den frühen Titelerwerb könne als Karrierebeschleuniger auch außerhalb des Wissenschaftsbetriebes wirksam werden. Dabei würde es insbesondere Frauen ermöglicht, trotz des höheren Alters „optional hochwertig markiert“ (ebd.) aus dem Wissenschaftsbetrieb auszutreten, insbesondere auch durch eine Anhebung der individuellen beruflichen Optionen in Staat, Wirtschaft, Industrie oder auch Verbänden. Diese Aufwertung stehe in direktem Zusammenhang mit den differenzierten Anforderungen an das Berufsbild der Hochschullehrer/in, die während der Qualifikationsphase von den Juniorprofessor/innen erworben werde. Auch die in diesem Rahmen frühe Übernahme von Wissenschaftsmanagementfunktionen – beispielsweise bei der selbstständigen Drittmittelinwerbung oder bei der Übernahme von Personalverantwortung und leadership – biete für spätere Bewerbungen in Berufsfeldern außerhalb der

Wissenschaft deutliche Konkurrenzvorteile (vgl. ebd.).

Vor diesem Hintergrund wurden in der Studie eine subjektive Beurteilung der individuellen Aufstiegs- und Karrierechancen innerhalb sowie außerhalb des Wissenschaftsbetriebes ebenso erfragt wie tatsächliche Karrierechancen über tenure-track-Optionen oder erfolgreiche Bewerbungen.

Am positivsten schätzen die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen ihre Aufstiegs- und Karrierechancen innerhalb der Universität ein. Bei einem Mittelwert von 3,4 auf einer sechsstufigen Skala sind die Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen gedämpft optimistisch. Der größte Teil (41%) schätzten die Chancen eher gut bis eher schlecht ein. Juniorprofessor/innen sind mit einem Mittelwert von 3,6 etwas optimistischer als C1-Assistent/innen (Mittelwert von 3,3); über ein Drittel meint, die Aussichten wären gut bis sehr gut, während nur 21% der C1-Assistent/innen diese Meinung vertreten.

Zwischen Männern und Frauen gibt es bei der Einschätzung der Aufstiegs- und Karrierechancen innerhalb der Universität keine Unterschiede.

Tabelle 69: Beurteilung der Aufstiegs- und Karrierechancen nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung
Innerhalb der Universität	3,60	1,51	3,30	1,39	3,40	1,44
In außerhochschulischen Forschungseinrichtungen	3,40	1,34	3,00	1,25	3,10	1,29
In der Wirtschaft	2,50	1,47	2,60	1,36	2,60	1,39
In der industriellen Forschung	2,60	1,55	2,40	1,44	2,50	1,48
In Staat und Verwaltung	2,40	1,20	2,60	1,21	2,50	1,20
Als Selbständige/r	2,60	1,26	2,90	1,56	2,80	1,46

1=sehr schlecht, 6=sehr gut; Juniorprofessor/innen: N=49, C1-Assistent/innen: N=89

Auch Forschungseinrichtungen sind für die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen eine Option. Mit einem Mittelwert von 3,1 werden die Aussichten nur etwas schlechter als an Universitäten eingeschätzt.

In den übrigen Tätigkeitsbereichen – Wirtschaft, industrielle Forschung, Staat und Verwaltung sowie Selbstständigkeit – sehen die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen ihre Chancen eher schlecht an, die Mittelwerte liegen zwischen 2,5 und 2,8. Zwischen den Personalkategorien gibt es nur wenig Unterschiede; lediglich bei der Selbstständigkeit schätzen C1-Assistent/innen ihre Chancen etwas optimistischer ein als die Juniorprofessor/innen. Frauen beurteilen vor allem in Wirtschaft und Industrieller Forschung ihre Aufstiegs- und Karrierechancen schlechter, was vor allem auf die Fächerdifferenzen zurückzuführen ist: Fächer, in denen Frauen stärker vertreten sind, werden in Wirtschaft und industrieller Forschung schwächer nachgefragt.

Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen sehen gleichermaßen ihre Perspektive vor allem innerhalb der Universitäten; ihre Chancen in diesem Bereich sehen sie mäßig optimistisch an. Auch in den Interviews werden Karriereperspektiven außerhalb der Hochschule kaum thematisiert. Lediglich eine Juniorprofessorin, die in den Naturwissenschaften tätig ist, beschreibt ihre Karriere mit Optionen außerhalb der Universität:

Aber wenn ich von der Wirtschaft her ein attraktives Angebot gehabt hätte, hätte ich das auch angenommen. Es gibt nicht so diese Fixierung auf diese akademische Unikarriere. (JWN)

5.3 Vorhandensein einer tenure-track-Option

Im Zusammenhang mit der Einführung der Juniorprofessur wurde auch das amerikanische Modell des tenure-track diskutiert. tenure track meint einen geregelten Weg („track“) von der befristeten Anstellung auf die feste Professur („tenure“), also die Juniorprofessur mit Laufbahnperspektive. Das HRG sieht vor, dass das Landesrecht Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen kann, insbesondere wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll (§ 45 HRG). Diese Möglichkeit nutzt Nordrhein-Westfalen wie die meisten Bundesländer mit der Setzung:

Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 47 HG NRW).²²

Nur wenige Universitäten boten jedoch eine wirkliche Laufbahnperspektive an, in dem sie bei der Ausschreibung bzw. Besetzung von Juniorprofessor/innen nach positiver Evaluation die Weiterführung auf Lebenszeitprofessur anboten. Auch das CHE benennt als eines der größten Probleme – neben der mangelnden Ausstattung und dem Fehlen von klaren und transparenten Evaluationskriterien – das Nichtvorhandensein von tenure-track-Stellen (CHE 2004, 6). Bei der Befragung des CHE berichteten nur 7% von einem entsprechenden Angebot; bei weiteren 47% steht die Entscheidung darüber noch aus (CHE 2004, 31). Dagegen wurden mit Unterstützung der Volkswagen-Stiftung (Lichtenberg-Professuren), des Stifterverbandes sowie in der Helmholtz-Gesellschaft und an der Humboldt-Universität Berlin einzelne Juniorprofessuren mit tenure-Perspektive eingerichtet.

Auch die nordrhein-westfälischen Juniorprofessor/innen haben mehrheitlich keine Laufbahnperspektive in Form eines tenure-track: 84% geben an, dass sie kein entsprechendes Angebot haben. Lediglich 8% haben eine solche Perspektive. Bei weiteren 4% wurde die Entscheidung noch nicht getroffen bzw. sie verhandeln mit der Hochschule. Weitere 2% werden ein tenure-Angebot bei positiver Evaluation erhalten. Zwischen Juniorprofessoren und -professorinnen bestehen keine Unterschiede hinsichtlich der Laufbahnperspektive.

²² Diese Vorgabe soll durch das Hochschulfreiheitsgesetz nicht geändert werden.

Trotz – oder gerade wegen – der fehlenden Option befürworteten 85% der Juniorprofessor/innen (Werte 5 und 6 auf einer sechsstufigen Skala) den tenure-track (Mittelwert: 5,2). Assistent/innen hingegen zeigen sich – trotz der auch in dieser Personalkategorie insgesamt hohen Zustimmungswerte – etwas zurückhaltender. Bei einem Mittelwert von 4,4 befürworten lediglich 50% den tenure-track. Zwischen den Geschlechtern gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Tabelle 70: Beurteilung des tenure-track nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in	C1-Assistent/in
Anzahl	49	89
Mittelwert	5,2	4,4
Streuung	1,18	1,64

1=befürworte ich überhaupt nicht, 6=befürworte ich uneingeschränkt

Die Juniorprofessor/innen kannten die Diskussion um tenure-track bei ihrer Anstellung und versuchten vereinzelt, eine solche Option durchzusetzen, allerdings mit wenig Erfolg:

Das desillusionierende an meiner Tätigkeit ist die schlechte Zukunftsperspektive. Die Juniorprofessur ist befristet auf zweimal drei Jahre und ich habe eine Juniorprofessur ohne tenure-track-Option und das macht mir schon ziemlich zu schaffen, dass man jetzt, obwohl man vielleicht erfolgreich gearbeitet hat, nicht die Option kriegt auf eine längerfristige Anstellung. (...) Ich habe auch damals drauf gedrängt [auf die tenure-track-Option], aber angeblich hat die Stellensituation das nicht hergegeben so was zu ermöglichen und von daher ist mir das auch nicht eingeräumt worden.

5.4 Bewerbungen von Juniorprofessor/innen auf Lebenszeitprofessuren

Als weiterer Indikator für den Erfolg des Modells Juniorprofessur kann die Anzahl von Bewerbungen sowie von Listenplätzen und Berufungen auf Lebenszeitprofessuren angesehen werden. Die Zeitschrift *Forschung und Lehre* berichtete diesbezüglich im September 2005, dass besonders die Juniorprofessor/innen der Humboldt-Universität Berlin sowie die der TU Clausthal bei ihren Bewerbungen bereits beachtliche Erfolge erzielten. So erhielten acht Juniorprofessor/innen aus der Berliner Hochschule nach durchschnittlich anderthalb Jahren Dienstzeit einen Platz auf Berufungslisten (Zülch/Frommann 2005, 482).

Auch einige der hier befragten Nachwuchswissenschaftler/innen auf Juniorprofessuren in NRW können Erfolge bei ihren Bewerbungen auf unbefristete Professuren vorweisen, auch wenn die Hälfte der befragten Frauen und Männer angab, sich bisher noch nicht auf Lebenszeitprofessuren beworben zu haben (49%). Dagegen gab etwa jede/r Zehnte an, im Rahmen von Berufungsverfahren bereits auf einen Listenplatz gesetzt worden zu sein. Weitere 10% - eine Wissenschaftlerin und vier Wissenschaftler – standen zum Zeitpunkt der Umfrage in den Berufungsverhandlungen oder hatten bereits einen Ruf erhalten. Zwischen den Geschlechtern sind keine signifikanten Unterschiede feststellbar.

Tabelle 71: Bewerbungen von Juniorprofessor/innen auf Lebenszeitprofessuren

	Juniorprofessor/in	
	Anzahl	%
Listenplatz	5	10,2%
Berufungsverhandlungen	3	6,1%
Ruf erhalten	2	4,1%
Noch keine Bewerbungen	24	49,0%
Sonstiges	14	28,6%
Keine Angabe	1	2,0%
Gesamt	49	100,0%

5.5 Personalentwicklung

Personalentwicklung hat das Ziel, Menschen, Teams und Organisationen dazu zu befähigen, ihre Aufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen (Schuler 2005). Die Mitarbeiter/innen sollen somit auf die aktuellen und künftigen Anforderungen des Unternehmens vorbereitet werden. Dies beinhaltet neben der Förderung beruflich relevanter Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen durch Maßnahmen der Weiterbildung auch die Beratung zur Arbeitsgestaltung. Sie ist strategisch eng mit den Zielen der Organisation verbunden.²³

Im Hochschulbereich gewinnt Personalentwicklung gerade auch bei der Ausbildung zukünftiger Hochschullehrer/innen zunehmend an Bedeutung.²⁴ Anders als in Wirtschaftsunternehmen kommt im Hochschulbereich die Personalentwicklung jedoch nicht vorrangig der eigenen Organisation zugute, da von Nachwuchswissenschaftler/innen eine hohe Mobilität erwartet wird.

Insbesondere zur Gestaltung einer arbeits- und zukunftsfähigen Juniorprofessur wird die Bedeutung von Personalentwicklung betont (vgl. Zülch/Frommann/Huhn 2004): „Neben Führungskompetenzen gehört hierzu auch die Fähigkeit zu einem verantwortungsbewussten, wissenschaftsbezogenen Projektmanagement. Eher als bei Habilitanden werden diese Kompetenzen und weitere bei Juniorprofessorinnen und -professoren entwickelt“ (ebd., 12).

Ob die Hochschulen diesen Forderungen nach strategischer Personalplanung und -entwicklung nachkommen und in welchen Bereichen die befragten Juniorprofessor/innen und wissenschaftlichen Assistent/innen für sich persönlich einen Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsbedarf sehen, sollte im Rahmen der vorliegenden Untersuchung geprüft werden. 68,8% aller Befragten geben an, dass ihnen nicht bekannt sei, ob an ihrer Universität Personalentwicklungskonzepte existierten. Nur 17,4% der Stichprobe können hin-

²³Vgl. Artikel „Personalentwicklung“ in: Wikipedia, URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Personalentwicklung>

²⁴ Vgl. beispielsweise das Symposium "Akademisches Personalmanagement" des Centrums für Hochschulentwicklung und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft im April 2006, URL: <http://www.w.che.de/>

gegen die Frage nach Personalentwicklungsmöglichkeiten an ihrer Universität bejahen. C1-Assistent/innen wissen doppelt so häufig von Personalentwicklungsmöglichkeiten an ihrer Universität wie Juniorprofessor/innen. Am besten informiert über die an ihrer Universität angebotenen Qualifizierungsmöglichkeiten zeigen sich die wissenschaftlichen Assistentinnen (30%).

Tabelle 72: Wissen um die Existenz von Personalentwicklungskonzepten an der eigenen Universität nach Personalkategorien

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	5	10,2%	19	21,3%	24	17,4%
Nein	8	16,3%	10	11,2%	18	13,0%
Weiß ich nicht / ist mir nicht bekannt	35	71,4%	60	67,4%	95	68,8%
Keine Angabe	1	2,0%			1	0,7%
Gesamt	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

5.6 Persönlicher Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsbedarf

Obwohl – oder weil – an den Universitäten kaum Personalentwicklungsangebote bestehen, melden die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen einen hohen Weiterbildungsbedarf an. Die Bereiche, in denen Weiterbildungsbedarf gesehen wird, unterscheiden sich zwischen den Personalkategorien und zwischen den Geschlechtern.

Drittmittelinwerbung wird von über 50% aller Befragten als sinnvolle Weiterqualifizierungsmaßnahme angegeben, wobei C1-Assistent/innen mit fast 60% hier noch größeren Bedarf sehen. Dies deckt sich damit, dass Juniorprofessor/innen bereits mehr Erfahrungen in der Einwerbung von Drittmitteln haben (s. Kap. 3.9, S. 33). Daneben sehen die Juniorprofessor/innen Weiterbildungsbedarf in Mitarbeiterführung und Personalmanagement, Hochschuldidaktik und Projektmanagement (35-40% Nennungen). C1-Assistent/innen melden Bedarf vor allem in Hochschuldidaktik und Karriereberatung und -entwicklung an (33-35% Nennungen). Weitere wichtige Bereiche, die jeweils rund ein Viertel der Nachwuchswissenschaftler/innen nennen, sind Karriereberatung und -entwicklung sowie Verwaltungs- und Finanzmanagement bei den Juniorprofessor/innen sowie Mitarbeiterführung und Personalmanagement, Verwaltungs- und Finanzmanagement und Projektmanagement bei den C1-Assistent/innen.

Tabelle 73: Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf nach Personalkategorie (Mehrfachnennungen)

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Drittmittleinwerbung	23	46,9%	53	59,6%	76	55,1%
Hochschuldidaktik	19	38,8%	31	34,8%	50	36,2%
Mitarbeiterführung / Personalmanagement	20	40,8%	23	25,8%	43	31,2%
Karriereberatung und -entwicklung	12	24,5%	29	32,6%	41	29,7%
Projektmanagement	17	34,7%	19	21,3%	36	26,1%
Verwaltungs- und Finanzmanagement	11	22,4%	22	24,7%	33	23,9%
Seminare zur Entwicklung von Rhetorik und Präsentationskompetenz	8	16,3%	12	13,5%	20	14,5%
Evaluationsmethoden	5	10,2%	10	11,2%	15	10,9%
Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	5	10,2%	10	11,2%	15	10,9%
In keinem der genannten Bereiche	3	6,1%	8	9,0%	11	8,0%
Weiterbildung in PC-Nutzung und e-learning	2	4,1%	7	7,9%	9	6,5%
Sonstiges			5	5,6%	5	3,6%
Gesamt	49	255,1%	89	257,3%	138	256,5%

Tabelle 74: Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf nach Geschlecht (Mehrfachnennungen)

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Drittmittleinwerbung	34	66,7%	42	48,3%	76	55,1%
Hochschuldidaktik	16	31,4%	34	39,1%	50	36,2%
Mitarbeiterführung / Personalmanagement	15	29,4%	28	32,2%	43	31,2%
Karriereberatung und -entwicklung	20	39,2%	21	24,1%	41	29,7%
Projektmanagement	14	27,5%	22	25,3%	36	26,1%
Verwaltungs- und Finanzmanagement	16	31,4%	17	19,5%	33	23,9%
Seminare zur Entwicklung von Rhetorik und Präsentationskompe	6	11,8%	14	16,1%	20	14,5%
Evaluationsmethoden	7	13,7%	8	9,2%	15	10,9%
Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	4	7,8%	11	12,6%	15	10,9%
In keinem der genannten Bereiche	2	3,9%	9	10,3%	11	8,0%
Weiterbildung in PC-Nutzung und e-learning	4	7,8%	5	5,7%	9	6,5%
Sonstiges	3	5,9%	2	2,3%	5	3,6%
Gesamt	51	276,5%	87	244,8%	138	256,5%

Drittmittleinwerbung ist bei beiden Personalkategorien und bei Männern und Frauen der Bereich, in dem der höchste Weiterbildungsbedarf besteht, wobei Frauen in beiden Personalkategorien diesen Aspekt häufiger nennen. Für die Nachwuchswissenschaftler steht an zweiter Stelle die Hochschuldidaktik, während Juniorprofessorinnen und C1-Assistentinnen größeren Bedarf in Karriereberatung und -entwicklung sowie in Mitarbeiterführung und Personalmanagement (bei den Juniorprofessorinnen) bzw. in Verwaltungs- und Finanzmanagement (bei den Assistentinnen) sehen.

Diese Unterschiede zwischen den Personalkategorien und zwischen den Geschlechtern sind jedoch geringfügig und insgesamt sehen die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen in ähnlichen Bereichen einen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf. Insgesamt decken sich die vorliegenden Ergebnisse mit denen des CHE, das bei der Frage nach Verbesserungen im Hinblick auf Karrierechancen zwei Felder herausarbeitet, die den dort befragten Juniorprofessor/innen bedeutsam erscheinen, nämlich „... einerseits eine Verbesserung der Ausbildungsangebote im Bereich der Hochschuldidaktik und zweitens eine Ausweitung von Angeboten im Bereich der Management- und Personalführungstechniken“ (CHE 2004, 28).

6 Evaluation

6.1 Verhandlungsgegenstände der Berufung und Evaluationskriterien

Die Berufung auf eine Juniorprofessur erfolgt befristet auf sechs Jahre mit einer Zwischenevaluation: „Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorzusehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu einem Jahr verlängert werden“ (§ 48 HRG). Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz konkretisiert, dass die erste Phase drei Jahre betragen soll (§ 49b HG NRW).²⁵

Die Berufung erfolgt in NRW demnach analog zu Berufungen für Lebenszeitprofessuren durch eine öffentliche Stellenausschreibung und unter Einbeziehung externer Gutachter/innen, die gemeinsam mit einer die Berufung vorbereitenden Kommission sowie in Verantwortung des jeweiligen Fachbereichs bzw. der Fakultät, geeignete Kandidatinnen oder geeignete Kandidaten auswählen sollen. Die befristete Berufung sowie die Prüfung erbrachter Leistungen in einer Zwischenevaluation nach drei Jahren stellt eine Erprobung der zukünftigen Anwärtler/innen auf Lebenszeitprofessuren dar.²⁶ Wie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in diesem Zusammenhang betont, gibt es in keinem anderen Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis eine vergleichbare Bewährungsanforderung (GEW 2004, 12).

Die Evaluation bezieht sich auf Qualität und Umfang erbrachter Leistungen in der Forschung sowie in Lehre, Drittmittelinwerbung und akademischer Selbstverwaltung. Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Zwischenevaluation forderten verschiedene hochschulpolitische Akteure, dass bereits in den Berufungsverhandlungen Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Juniorprofessor/in festgelegt werden, die speziell die jeweiligen Evaluationskriterien in den Blick nehmen. Weiterhin sollten in diesem Rahmen auch die Aufgaben des oder der Juniorprofessor/in definiert werden sowie deren Grundausstattung mit Investitions-, Sach- und Personalmitteln (beispielsweise Budgetrahmen, Büroräume, Labore u.a.). Es wäre hier weiterhin möglich, die Anforderungen an eine Tenure-track-Option zu verhandeln und diese gegebenenfalls festzuschreiben (Zülch/Frommann/Huhn 2004, 12; GEW 2004, 11f.).

Vor diesem Hintergrund galt es in der Studie zu prüfen, ob und wenn ja welche der unten

²⁵ Ähnlich heißt es im Entwurf für das Hochschulfreiheitsgesetz: „Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährthat (§ 39,5).

²⁶ Vgl. hierzu auch Zülch; Frommann; Huhn 2004

genannten Bereiche Gegenstand der Berufungsverhandlungen waren. Hierbei wurde unterschieden zwischen

- der Ausstattung mit Investitions-, Personal- oder Sachmitteln,
- den Leistungsanforderungen in der Forschung,
- den Leistungsanforderungen in der Lehre,
- den Leistungsanforderungen im Bereich Drittmittelinwerbung
- sowie Leistungsanforderungen im Feld der akademischen Selbstverwaltung.

Bei der überwiegenden Zahl der Juniorprofessor/innen wurden weder die Ausstattung noch die Leistungsanforderungen während der Berufungsverhandlungen thematisiert. Noch am ehesten waren Leistungsanforderungen in Forschung und Lehre Gegenstand der Berufungsverhandlungen. Doch auch im für die Evaluation wichtigen Bereich der Forschung wurden die Leistungsanforderungen nur bei einem Drittel der befragten Juniorprofessor/innen zumindest teilweise thematisiert; bei der Lehre war dies bei nicht ganz einem Drittel der Fall. Zwischen den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 75: Gegenstandsbereiche der Berufungsverhandlungen von Juniorprofessor/innen

	Wurde verhandelt		Wurde teilweise verhandelt		Wurde gar nicht verhandelt		keine Angabe		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Investitions-, Personal- und Sachmittel	1	2,0%	7	14,3%	38	77,6%	3	6,1%	49	100,0%
Leistungsanforderungen in:										
Forschung	2	4,1%	10	20,4%	33	67,3%	4	8,2%	49	100,0%
Lehre	7	14,3%	8	16,3%	31	63,3%	3	6,1%	49	100,0%
Drittmittelinwerbung	2	4,1%	5	10,2%	39	79,6%	3	6,1%	49	100,0%
Universitäre Selbstverwaltung	3	6,1%	5	10,2%	38	77,6%	3	6,1%	49	100,0%

N=49 (Juniorprofessor/innen)

Entsprechend waren den Juniorprofessor/innen die Leistungsanforderungen bei Stellenantritt mehrheitlich nicht bekannt: Fast 70% kannten diese Kriterien nicht; ein Fünftel hatte zumindest bedingt Kenntnis von den Kriterien, nach denen ihre Zwischenevaluation voraussichtlich erfolgen würde. Wiederum gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Juniorprofessoren und -professorinnen.

Tabelle 76: Kenntnis der Evaluationskriterien bei Stellenantritt der Juniorprofessor/innen

	Gesamt	
	Anzahl	%
Ja	4	8,2%
Nein	34	69,4%
Bedingt	10	20,4%
Keine Angabe	1	2,0%
Gesamt	49	100,0%

6.2 Verfahrensregeln für die Zwischenevaluationen

Viele Universitäten fixierten Verfahrensregelungen für die Zwischenevaluationen. Seit der Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 wurden von den Hochschulen in Deutschland eine Reihe von Mechanismen und Instrumenten zur Evaluation erbrachter Leistungen im Rahmen einer Juniorprofessur entwickelt, überwiegend in Form von so genannten Evaluationsleitfäden. Diese sollen den Juniorprofessor/innen klare und transparente Kriterien zur Leistungsorientierung bieten sowie die entscheidenden Tätigkeitsbereiche benennen, in denen die Juniorprofessor/innen bestimmte Leistungen für einen positiven Ausgang ihrer Evaluation erbringen müssen. Beispiele für solche Leitfäden zur Zwischenevaluation können über die Websites verschiedener Hochschulen abgerufen werden, so beispielsweise bei der HU Berlin,²⁷ der TU Clausthal,²⁸ oder bei den Universitäten Mainz,²⁹ Hagen³⁰ und Aachen³¹.

Die Juniorprofessor/innen wurden deshalb in der vorliegenden Untersuchung gefragt, ob es auch an ihrer Universität verbindliche und transparente Verfahrensregeln zur Überprüfung erbrachter Leistungen gibt. Das konnten insgesamt mehr als die Hälfte der Befragten bejahen (57,1%), die Juniorprofessorinnen jedoch öfter (72,7%) als die Juniorprofessoren (47,4%). An erster Stelle standen dabei die Evaluationsleitfäden; über 50% der befragten Juniorprofessor/innen standen diese als Orientierung zur Verfügung. Zielvereinbarungen hingegen oder regelmäßige Gespräche über Kriterien der Evaluation waren den Juniorprofessor/innen so gut wie gar nicht bekannt (jeweils 2% Nennung). Immerhin fast 30%

²⁷ Leitfaden für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren der HU Berlin. Abrufbar unter: <http://www.amb.hu-berlin.de/2003/42/4220030/view?searchterm=Leitfaden>

²⁸ Richtlinie zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Technischen Universität Clausthal, Niedersachsen. Abrufbar unter http://www.tu-clausthal.de/hv/d5/vhb/system3/3_10_03_05.html

²⁹ Evaluation, Qualifikation und Beratung. Das Mainzer Programm zur Einführung der Juniorprofessuren. Mainz 2004. Abrufbar unter: <http://zope.verwaltung.uni-mainz.de/zq/service/mater/evaljun>

³⁰ Leitfaden zur Evaluation von Juniorprofessor/inn/en an der Fernuniversität Hagen. Abrufbar unter: <http://www.fernuni-hagen.de/ZIFF/juniorprof.htm>

³¹ Richtlinie zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der RWTH Aachen. Abrufbar unter: http://www-zhv.rwth-aachen.de/zentral/dez6_publicationen_richtlinie_zwischeneval_jp.pdf.

der Befragten kannten keine Verfahrensregeln oder solche existierten an ihrer Hochschule nicht.

Tabelle 77: Vorhandensein von verbindlichen und transparenten Verfahrensregeln für die Zwischenevaluation der Juniorprofessor/innen

	Gesamt	
	Anzahl	%
Zielvereinbarungen	1	2,0%
Evaluationsleitfäden	26	53,1%
Regelmäßige Gespräche über Evaluationskriterien	1	2,0%
Nicht vorhanden	8	16,3%
Nicht bekannt	6	12,2%
Sonstiges	6	12,2%
Keine Angabe	1	2,0%
Gesamt	49	100,0%

6.3 Evaluationserfahrungen

Bei einem überwiegenden Anteil der in der Studie erfassten Juniorprofessor/innen war die Evaluation der erbrachten Leistungen noch nicht erfolgt (46,9%), bei weiteren 22,4% der Befragten wurde das Verfahren zum Zeitpunkt der Umfrage gerade durchgeführt. Für ein Viertel der Befragten war die Evaluation bereits abgeschlossen, durchweg erfolgreich.

Den konkreten Ablauf seiner Evaluation beschreibt einer der interviewten Juniorprofessoren wie folgt:

[In der Evaluationsordnung] stand drin, dass die Juniorprofessorinnen und -professoren einen Selbstbericht verfassen müssen, der über Publikationen, Lehrdeputat, weiterführende Projekte und eben das Projekt des zweiten Buches oder der Habilitation Auskunft gibt. (...) Es war ein Text, den ich verfasst habe, mit einigen Übersichten, die Seminare, die ich gemacht habe, Publikationsliste und so weiter und das war im Grunde genommen alles. Und dann gab es zwei Mentoren, die ein Gutachten dazu geschrieben haben und das ist dann in der Fakultät eingereicht worden. Das wurde von den beiden Gutachtern in der Fakultätsratssitzung vorgestellt und dann wurde darüber abgestimmt, ob die Evaluation positiv oder negativ beschieden werden soll. Das war es. (JmG)

Ähnlich beschreibt es eine Juniorprofessorin, die in den Naturwissenschaften tätig ist, die zudem die Wertigkeit der einzelnen Tätigkeitsbereiche darlegt. Letztlich sind Leistungen in der Forschung ausschlaggebend:

Bei der Evaluation muss man in einem Bericht schreiben, was man erstmal wissenschaftlich gemacht hat, Publikationen auflisten, die herausgekommen sind. Ein großer Anteil war aber auch der Beitrag zur Lehre, den man geleistet hat, was für Praktika hat man angeboten, was für Vorlesungen, was für Seminare, wie viel Diplomanden hat man betreut. Auch, wie man sich sonst in die Fakultät eingebracht hat – in die

akademische Selbstverwaltung – wurde bewertet, obwohl ich glaube, dass das eher ein kleinerer Punkt war. Wie die Gutachten dann letztendlich ausgesehen haben, weiß ich gar nicht, weil ich sie ja nicht zu lesen bekomme. Ich habe nur die Rückkopplung gekriegt, dass das alles gut war und dass es erfolgreich beendet ist. Auf welche Punkte die Gutachter jetzt mehr geguckt haben, auf die Lehre oder auf den wissenschaftlichen Erfolg, dass weiß ich nicht. Ich würde aber annehmen, dass der wissenschaftliche Erfolg im Vordergrund stand. (JwN)

Forschungsergebnisse standen ebenfalls bei einer Juniorprofessorin der Geisteswissenschaften im Vordergrund, allerdings vor dem Hintergrund eines breiten Engagements in der Lehre:

Es gibt einen Evaluationsleitfaden meiner Fakultät. (...) Es ist klar, dass ein breites Engagement erwartet wird. Ich hatte aber das Gefühl, dass die nicht gezählt haben, wie viele Examensarbeiten ich betreue, sondern dass zur Kenntnis genommen wurde 'das macht sie'. (...) Das waren nicht die Bewertungskriterien, sondern ich denke, die haben stark geguckt, was ist mit den Publikationen, was ist mit den Drittmitteln, also was ist mein Forschungsprofil. Darum drehten sich auch in der Evaluation unsere Diskussionen. (...) Da war die Lehre eigentlich kein Thema, weil klar war – auch aus meinen Selbstdarstellungen – dass ich das ernst nehme. (JwG-2)

7 Work-Life-Balance - Partnerschaft

7.1 Familienstand und Partnerschaftsbeziehungen

Die Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Elternschaft im Wissenschaftsbetrieb – Work-Life-Balance – war eine weitere wichtige Fragestellung. Mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in akademischen Spitzenpositionen war eines der Ziele bei der Einführung der Juniorprofessur. Bei der Besetzung der Juniorprofessuren wurde ein Frauenanteil von 40% angestrebt; mit einer Quote von rund 30% liegt der Frauenanteil zwar über dem Frauenanteil an Lebenszeitprofessuren und ist vergleichbar mit dem Frauenanteil an C1-Stellen, die Zielquote wurde jedoch nicht erreicht. Die Befürworter/innen des neuen Qualifikationsweges hofften zudem, die Qualifizierungsphase bis zur Hochschulprofessur durch die Abschaffung des langjährigen Habilitationsverfahrens verkürzen zu können und so die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft zu verbessern. Dagegen argumentierten Kritiker/innen der Juniorprofessur wie der Deutsche Hochschulverband, dass mit der neuen Personalkategorie die Integration und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Wissenschaftsbetrieb erschwert werde, da das Anforderungsprofil der Juniorprofessur eine Mehrbelastung in Aufgabenbereichen wie Lehre, akademische Selbstverwaltung und Drittmittelwerbung darstelle. Dies würde mehr Frauen als bisher davon abhalten, eine Karriere als Hochschullehrerin anzustreben. Weiter vertritt der DHV die Position, dass der „bewährte Qualifikationsweg der Habilitation zu erhalten“ sei (Deutscher Hochschulverband 2004, 2). Denn insbesondere die externe Habilitation erlaube „im Gegensatz zu der mit der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes eingeführten Personalkategorie der Juniorprofessur (...) dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Qualifikation zum Beruf der Hochschullehrerin, ohne zur ständigen Präsenz an der Universität verpflichtet zu sein“ (ebd.).

Fragen zu Work-Life-Balance – zum einen Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Partnerschaft, zum anderen Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungspflichten – sollen gesicherte Daten zu dieser Diskussion geben. Insbesondere durch den Vergleich zwischen neuem und altem Qualifikationsweg sowie zwischen Männern und Frauen soll durch diese Studie eine bislang noch bestehende Erkenntnislücke geschlossen werden.

Hintergrund dieses Fragekomplexes ist nicht nur die aktuelle Diskussion zum demographischen Wandel und zur Problematik der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf gerade für Akademiker/innen, sondern auch die erhöhte Aufmerksamkeit gegenüber dual-career-couples in der Gruppe der Wissenschaftler/innen.

Der überwiegende Teil der befragten Wissenschaftler/innen – vier Fünftel – lebt in einer festen Partnerschaft. Männer und Frauen unterscheiden sich dabei nicht; allerdings leben Juniorprofessor/innen nicht so häufig in einer festen Partnerschaft wie C1-Assistent/innen

(78% gegenüber 85%); zwischen Juniorprofessorinnen und -professoren gibt es keine Unterschiede. Gewisse Geschlechterdifferenzen zeigen sich beim Familienstand: Fast 60% der Männer sind verheiratet oder leben in eingetragener Partnerschaft, dies trifft auf knapp 51% der Frauen zu. Entsprechend sind mehr Frauen als Männer ledig (43% vs. 37%). Ähnlich sehen die Unterschiede zwischen den Personalkategorien aus: Nicht ganz 60% der C1-Assistent/innen und unter 50% der Juniorprofessor/innen sind verheiratet.

Tabelle 78: Partnerschaft nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	42	82,4%	71	81,6%	38	77,6%	75	84,3%	113	81,9%
Nein	8	15,7%	11	12,6%	6	12,2%	13	14,6%	19	13,8%
Keine Angabe	1	2,0%	5	5,7%	5	10,2%	1	1,1%	6	4,3%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Tabelle 79: Familienstand nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ledig	22	43,1%	32	36,8%	21	42,9%	33	37,1%	54	39,1%
verheiratet	25	49,0%	51	58,6%	24	49,0%	52	58,4%	76	55,1%
geschieden			1	1,1%	1	2,0%			1	0,7%
in eingetragener Lebenspartnerschaft	1	2,0%	1	1,1%	1	2,0%	1	1,1%	2	1,4%
in Scheidung lebend	2	3,9%	1	1,1%	2	4,1%	1	1,1%	3	2,2%
Keine Angabe	1	2,0%	1	1,1%			2	2,2%	2	1,4%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Insgesamt sind die befragten Wissenschaftlerinnen etwas häufiger als die Wissenschaftler ledig. Wenn sie in einer Partnerschaft leben, sind die Partner/innen häufiger ebenfalls in der Wissenschaft tätig; auch leben die Wissenschaftlerinnen häufiger nicht am gleichen Ort wie ihr/e Partner/in.

Die Angaben zu Partnerschaft und Familienstand decken sich mit Ergebnissen anderer Studien zu Wissenschaftlerinnen: Auch von den Teilnehmerinnen an dem Bundesprogramm „Anstoß zum Aufstieg“ – einer vergleichbaren Gruppe wie die der hier befragten Nachwuchswissenschaftler/innen – lebten 80% in fester Partnerschaft; 42% waren verheiratet (Lind/Löther 2006). Während für die hier betrachteten Kohorten von Wissenschaftler/innen keine Geschlechterunterschiede bezüglich des Lebens in einer Partnerschaft feststellbar sind, trifft dies für frühere Generationen von Hochschullehrer/innen nicht zu: In einer Befragung von Lebenszeitprofessor/innen lebten fast 90% der Professoren in einer festen Partnerschaft oder waren verheiratet, dies war nur bei 60% der

Professorinnen der Fall (Krimmer/Schenk 2003, 38-39).

Fast die Hälfte der befragten Wissenschaftlerinnen lebt in einer dual-career-Partnerschaft: 43% der Partner/innen der Frauen sind ebenfalls in der Wissenschaft tätig. In dieser Situation leben dagegen nur 28% der männlichen Befragten. Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen unterscheiden sich in dieser Frage nicht.

Der Begriff dual-career-couples bezeichnet Paare, die jeweils eigenständig eine Berufs- und Karriereentwicklung anstreben und diese biographische Orientierung mit der Partnerschaft vereinbaren müssen. Bedeutsam für diesen Wandel sind, neben der Internationalisierung der Arbeitsmärkte und den damit zusammenhängenden Mobilitätsanforderungen für Karriereorientierte, auch der Wandel von weiblichen Qualifizierungs- und Bildungsbiographien und die steigende Repräsentanz von Frauen im beruflichen Arbeitsalltag (vgl. Schulte 2002, 20f.). Dies gilt insbesondere für die Gruppe der hoch qualifizierten Arbeitnehmer/innen. Das traditionelle Partnerschaftsmodell des männlichen Familienernährers mit seiner Frau als Zu-Arbeiterin und Erzieherin verliert vor diesem Hintergrund als Leitbild immer stärker an Bedeutung. Vielmehr findet eine gesteigerte Ausrichtung der Partnerschaft entlang der beruflichen Orientierungen beider Geschlechter statt. Diese Entwicklungen deuten an, in welchem Spannungsfeld Frauen und Männer ihre Partnerschaft und gegebenenfalls auch die Elternschaft mit einer gleichberechtigten Berufsorientierung vereinbaren und koordinieren müssen.

Tabelle 80: Partner/in in der Wissenschaft (Hochschule / Forschungseinrichtung) tätig nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	18	42,9%	20	28,2%	12	31,6%	26	34,7%	38	33,6%
Nein	24	57,1%	51	71,8%	26	68,4%	49	65,3%	75	66,4%
Gesamt	42	100,0%	71	100,0%	38	100,0%	75	100,0%	113	100,0%

Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich in der Frage des Beschäftigungsumfanges der Partner/innen der Wissenschaftlerinnen: Diese leben in 70 % der Fälle in Partnerschaft mit einem/r Vollzeit berufstätigen Partner/in. Dies ist bei den männlichen Befragten nur bei 40 % der Fall. Über ein Viertel der Partner/innen der Männer, jedoch nur etwas mehr als ein Zehntel der Partner der Frauen, sind nicht erwerbstätig. In Teilzeit oder auf Mini-Job-Basis beschäftigt sind ein Drittel der Partner/innen der Männer und 16% der Partner/innen der Frauen.

Tabelle 81: Beschäftigungsumfang der Partner/in nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Vollzeit	30	71,4%	28	39,4%	18	47,4%	40	53,3%	58	51,3%
Teilzeit	5	11,9%	16	22,5%	7	18,4%	14	18,7%	21	18,6%
Mini-Job-Basis	2	4,8%	8	11,3%	5	13,2%	5	6,7%	10	8,8%
Nicht erwerbstätig	5	11,9%	19	26,8%	8	21,1%	16	21,3%	24	21,2%
Gesamt	42	100,0%	71	100,0%	38	100,0%	75	100,0%	113	100,0%

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs des/der Partner/in zeigte sich in der Gruppe der Kinderlosen kein Geschlechterunterschied, wohl aber bei den befragten Eltern: Während 60% der Mütter einen Vollzeit-Berufstätigen Partner haben, ist dies nur bei 16% der Väter der Stichprobe der Fall.³²

Insgesamt leben die befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen mehr als doppelt so häufig in Fernbeziehungen wie die befragten Männer (26,2% zu 12,7%). Zwischen den Personalkategorien gibt es keine Unterschiede. Auch in der Gruppe der AzA-Teilnehmerinnen wohnte ein Viertel, die in festen Partnerschaften leben, am gleichen Ort wie ihre Partner/innen (Lind/Löther 2006).

Tabelle 82: Partnerschaft am gleichen Ort nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	31	73,8%	60	84,5%	30	78,9%	61	81,3%	91	80,5%
Nein	11	26,2%	9	12,7%	7	18,4%	13	17,3%	20	17,7%
Keine Angabe			2	2,8%	1	2,6%	1	1,3%	2	1,8%
Gesamt	42	100,0%	71	100,0%	38	100,0%	75	100,0%	113	100,0%

7.2 Unterstützung des/der Partner/in in Bezug auf berufliche Ziele

Dual-career-couples weisen im Vergleich zu traditionelleren Partnerschaftsmodellen eher symmetrische als komplementär-hierarchische Geschlechterrollen auf; trotzdem ist die Unterstützung durch den oder die Partner/in bei der Karriereentwicklung nicht immer widerspruchsfrei und selbstverständlich. Die Zuständigkeiten für Beruf und Familie sind weniger stark kulturell und sozial vordefiniert und müssen immer wieder neu ausgehandelt und zwischen den Partner/innen hergestellt werden (vgl. Clement/Clement 2001, 255). In diesen Aushandlungsprozessen können ambivalente Einstellungen gegenüber der Karriere des

³² Der Anteil von 40% Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die angeben, der Partner würde nicht Vollzeit arbeiten, ist eher untypisch. International vergleichende Studien weisen einen erheblichen Retraditionalisierungsschub in Akademikerpartnerschaften beim Übergang zur Elternschaft nach. Vgl. dazu z.B. Blossfeld & Drobni, 2001.

oder der Partner/in entstehen, insbesondere wenn es um räumliche Flexibilität oder um Verantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung geht. In der vorliegenden Studie interessierte deshalb das geschätzte Ausmaß an Unterstützung, dass die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Verfolgung ihrer beruflichen Ziele durch den oder die Partner/in erhalten.

Bei einem Mittelwert von 4,8 auf einer sechsstufigen Skala fühlen sich Männer und Frauen, Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen gleichermaßen gut von ihrem/r Partner/in hinsichtlich beruflicher Zielsetzungen unterstützt. Weniger als 8% der Befragten gaben an, wenig oder sehr wenig Unterstützung zu erhalten. 70% erhalten nach ihrer Einschätzung viel oder sehr viel Unterstützung, wobei Frauen etwas häufiger als Männer und C1-Assistent/innen etwas häufiger als Juniorprofessor/innen diese Einschätzung abgeben. Demnach wird der wissenschaftliche Karriereweg der Wissenschaftlerinnen in der überwiegenden Mehrzahl durch den Partner/die Partnerin unterstützt. Dieses Ergebnis korrespondiert auch mit Hinweisen aus anderen Studien, nach denen eine partnerschaftliche Unterstützung und Verständnis ein wichtiger Faktor für eine Wissenschaftskarriere darstellt. Gleichzeitig existieren Hinweise darauf, dass Wissenschaftlerinnen im Verlauf ihrer Partnerwahl eher Partner wählen, von denen sie sich in ihrem Beruf unterstützt fühlen.³³

Tabelle 83: Unterstützung der beruflichen Ziele durch den/die Partner/in nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich	Männlich	Junior-professor/in	C1-Assistent/in
Anzahl	51	87	49	89
Mittelwert	4,9	4,8	4,8	4,8
Streuung	1,26	1,31	1,18	1,35

1=sehr wenig, 6=Sehr viel

7.3 Organisation der Hausarbeit

Neben der grundsätzlichen Unterstützung der Berufsziele wurde in der Studie auch nach konkreter Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaften gefragt. Das häufigste Modell der Gesamtgruppe ist die partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit: 36% der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen organisieren die Hausarbeit zu gleichen Teilen mit dem Partner/der Partnerin; der Anteil derjenigen, die dieses Modell leben, ist bei Männern und Frauen sowie bei den beiden Personalkategorien in etwa gleich hoch. Nach Geschlechtern betrachtet, zeigt sich ein differenziertes Bild: Das häufigste Modell für Männer ist, dass die Partnerin/der Partner für die Hausarbeit hauptverantwortlich ist, ein Modell, das nur 8% der befragten Frauen leben. Trotz ihrer hohen Qualifikation und Vollzeitbeschäftigung sind 30% der Frauen für die Hausarbeit alleine zuständig; bei den Männern sind dies nur 16%.

³³ Allmendinger et al. (2000) sprechen in diesem Zusammenhang von einer zunehmenden Passfähigkeit des Partners von Wissenschaftlerinnen.

Ein weiteres Fünftel engagiert für die Hausarbeit eine privat finanzierte Haushaltshilfe, eine Unterstützung, die nur wenige Männer angeben. Zwischen den Personalkategorien gibt es keine Unterschiede bei der Organisation des Haushalts; die Trennlinien laufen traditionell zwischen den Geschlechtern.

Diese Zahlen bestätigen in der Gesamtschau, dass die Erledigung unbezahlter Tätigkeiten im Haushalt und/oder die Finanzierung einer Haushaltshilfe zu Lasten der Wissenschaftlerinnen gehen. Diese Ergebnisse decken sich mit den Zeitbudgeterhebungen des statistischen Bundesamtes, wonach in Deutschland Frauen mit circa 31 Stunden wöchentlich deutlich mehr unbezahlte (Reproduktions-)Arbeit leisten als die Vergleichsgruppe der Männer, die durchschnittlich nur 19,5 Stunden tätig sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2004, 251).³⁴

Tabelle 84: Organisation der Hausarbeit nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Hauptsächlich durch mich persönlich	15	29,4%	14	16,1%	9	18,4%	20	22,5%	29	21,0%
Hauptsächlich durch meine/n Partner/in	4	7,8%	36	41,4%	17	34,7%	23	25,8%	40	29,0%
Zu gleichen Teilen durch mich und meine/n Partner/in	20	39,2%	30	34,5%	18	36,7%	32	36,0%	50	36,2%
Durch eine privat finanzierte Haushaltshilfe	10	19,6%	4	4,6%	3	6,1%	11	12,4%	14	10,1%
Durch Hilfe aus dem familiären Umfeld	2	3,9%					2	2,2%	2	1,4%
Durch Beteiligung meiner Mitbewohner/in			1	1,1%	1	2,0%			1	0,7%
Keine Angabe			2	2,3%	1	2,0%	1	1,1%	2	1,4%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

7.4 Zufriedenheit mit der Balance von Arbeits- und Privatleben

Mit ihrer derzeitigen work-life-Balance sind die Juniorprofessor/innen etwas unzufriedener als die C1-Assistent/innen: Im Mittelwert bewerten sie ihre Zufriedenheit in diesem Bereich mit 3,4 auf einer sechsstufigen Skala (C1-Assistent/innen: 3,6). Ein Drittel von ihnen ist nicht oder gar nicht zufrieden, während von den C1-Assistent/innen nur 23% diese Einschätzung teilen. Diese Unzufriedenheit könnte in Verbindung mit höheren Arbeitsbelastungen dieser Personalgruppe stehen. Allerdings sind vor allem die Juniorprofessorinnen

³⁴ Die unbezahlte Arbeit umfasst insbesondere Aktivitäten der Haushaltsführung. Dazu gehört Haus- und Gartenarbeit; Zubereitung von Mahlzeiten; Instandhaltung von Haus und Wohnung; Herstellen, Ausbessern und Pflegen von Textilien; Tierpflege, Einkaufen und Haushaltsorganisation, Pflege und Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern, Ehrenamt und informelle Hilfen (vgl. Statistisches Bundesamt 2004, 250).

unzufrieden: Dies zeigt, dass nicht nur die tatsächliche Arbeitsbelastung – Juniorprofessorinnen geben einen geringeren Arbeitsumfang an (vgl. S. 42) – die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bestimmt, sondern vor allem auch Erwartungen und Wünsche. Insgesamt und in der Gruppe der C1-Assistent/innen gibt es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

Tabelle 85: Zufriedenheit mit der Balance von Arbeits- und Privatleben nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte)

	Weiblich	Männlich	Junior-professor/in	C1-Assistent/in
Anzahl	51	87	49	89
Mittelwert	3,5	3,5	3,4	3,6
Streuung	1,30	1,43	1,31	1,41

1=gar nicht zufrieden, 6=sehr zufrieden

Für die befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen zeigt sich eine interessante Beziehung zwischen der Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeits- und Privatleben und der Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. S. 37): Frauen mit einem unterdurchschnittlichen Selbstwirksamkeitserwartungswert (unter 3,5) sind mit ihrer Balance unzufriedener als Frauen mit überdurchschnittlicher Selbstwirksamkeitserwartung (>3,5).

In den Interviews wird eine Ambivalenz bei der Bewertung der Work-Life-Balance deutlich, die eine Einordnung in Zahlenwerte nicht abbilden kann:

Die Frage nach der Zufriedenheit, der Balance zwischen Arbeit und Privatleben ist zwiespältig. Also einerseits ist mir sehr bewusst – und das bedrückt mich auch (...) –, dass ist die Balance zeitlich – also quantitativ – im Rheinland würde man sagen 'usselig' ist. (...) Ich bin in der Regel elf, zwölf Stunden an der Uni, habe abends nicht mehr zu vielen Aktivitäten Zeit. (...) Das heißt, dann habe ich ein Zeitfenster von vielleicht drei Stunden, wenn ich noch was von der Schlafenszeit abknappe von vier Stunden, da ist nicht viel mit sozialer Aktivität. Ich habe auch an dieser quantitativen Frage [dem Fragebogen] teilgenommen und ich habe da gut gewertet. Das liegt daran, dass ich meinen Job einfach liebe. Wenn es etwas wäre, was ich hassen würde, wäre meine Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben absolut im Keller. So aber ist sie vergleichsweise hoch. (JwG-1)

Eine ähnliche Ambivalenz zeigt ein anderer Juniorprofessor:

In einer gewissen Weise bin ich überhaupt gar nicht zufrieden, weil ich gerne viel mehr Zeit privat zur Verfügung hätte. (...) Deshalb finde ich diese Balance auch unausgewogen. Allerdings ist das so, (...) dass – weil meine Freundin auch relativ viel arbeitet – wir die Zeit, die wir zusammen haben, ziemlich gut auf die Reihe bekommen. (...) Da sind Zeiten möglich, in denen das Berufsleben scheinbar überhaupt in-existent ist. (...) Es gibt aber auch die Möglichkeit im Privatleben, sich über berufliches auszutauschen,

den anderen dabei zu unterstützen. Wegen dieser Beweglichkeit würde ich sagen, ist die Balance auch OK. (JmG)

Die hohe Arbeitsbelastung wird – wie bereits geschildert – als Normalität in der Wissenschaft angesehen und als Preis für eine hohe berufliche Freiheit und Flexibilität. Dabei entstehen im Zusammenspiel von Anforderungen der „scientific community“ und eigenen Anforderungen Zwänge, die Einfluss auf die Balance zwischen Arbeits- und Berufsleben haben. Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Aspekt antwortet eine Juniorprofessorin:

Nicht sehr zufrieden. Das Arbeitsleben dominiert extrem. Natürlich ist ein Teil der hohen Belastung mir selber zuzuschreiben. Ich sage einen Vortrag zu oder ab. Niemand zwingt mich einen zu halten. Aber natürlich zwingt mich schon etwas ihn zu halten. Weil es zum Beispiel um die Berufsnetzwerke geht oder weil man in Communities auch einen Beitrag leisten will. Weil sie selbst auch ein Teil der förderlichen Kreise waren, durch die man sich entwickelt hat. (JwG-2)

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist auch abhängig von den Konstellationen und Aushandlungen innerhalb einer Beziehung, wie das Beispiel eines Assistenten der Geisteswissenschaften zeigt. Erkennbar wird in der folgenden Antwort auch die zunehmende Passfähigkeit der Partnerin in der Beziehungsabfolge (vgl. S. 88):

Ziemlich zufrieden. Wenn es etwas zwischen ziemlich zufrieden und sehr zufrieden gibt, dann wäre das vielleicht am treffendsten. Ich investiere zeitlich relativ viel in Wissenschaft, glücklicher Weise ist es so. Ich bin verheiratet. Meine Frau investiert nicht genauso viel Zeit für ihren Job, aber wir machen beide noch viel Sport. Bei ihr ist der Übergang auch fließend, zwischen Job und Sport. Sie macht Seminare, die laufen zum Teil von Montag bis Freitag, da ist bei mir dann die Neigung größer, noch später nach Hause zu kommen als sonst. (...) Da muss ich dann für mich gucken, wie lange ich tatsächlich arbeiten will. (...) Bei einer Freundin, mit der ich früher zusammen war, da war das problematisch, weil sie den Eindruck hatte, dass ich viel zu viel Zeit ins Studium investieren würde und sie sich vernachlässigt vorkam. Das war eigentlich immer mal wieder ein Streitpunkt und das ist jetzt in dieser Beziehung überhaupt nicht so. (AmG)

Eine Assistentin sieht die Belastung und die dadurch resultierende schlechte Balance zwischen Arbeit und Privatleben als eine zeitlich begrenzte Phase während der Qualifikation an:

Ich würde sagen, das halte ich in dieser Massivität, wenn es sein muss, noch zwei, drei Jahre so durch. Aber dann muss die Balance ein bisschen anders aussehen. Was nicht heißt, dass ich irgendwie auf die normalen tariflich bezahlten Arbeitszeiten bestehen würde, das tut in diesem Beruf keiner, zumindest keiner von den Kollegen, die ich respektieren würde. (...) Aber die Balance – das muss ein bisschen anders laufen. Ich bin mir nicht sicher, ob es allein die reine Arbeitszeit (...) ist, oder ob es besser wird, wenn die Entlastung dadurch ist, dass man keine Qualifikationsschriften mehr zu absolvieren hat. (...) Aber insgesamt muss an der Stelle schon auf Dauer was passieren,

weil man lässt schon ganz schön Kraft. (AwG)

Eine interviewte Assistentin hat sich für eine Reduzierung der Arbeitszeit entschieden, um ihr Kind zu betreuen. Für sie stellt sich die Balance von Arbeits- und Privatleben in umgekehrter Weise. Sie ist zwar zufrieden mit dem Arrangement, sieht jedoch Probleme, in der Wissenschaft weiterhin konkurrenzfähig zu sein:

Im Augenblick bin ich zufrieden, wobei ich das Gefühl habe, um hier wirklich konkurrenzfähig zu bleiben, müsste ich hier [in der Hochschule] mehr machen. Einerseits sagt man, man würde gerne mehr machen, aber wenn ich dann zu Hause bin, vermisse ich es auch nicht. Dann bin ich froh, dass ich mit meinem Sohn zusammen bin und mit ihm Zeit verbringen kann. (AwN)

8 Work-Life-Balance - Elternschaft

8.1 Elternschaft

Traditionelle Partnerschaftsmodelle weisen trotz der zunehmenden Auflösung herkömmlicher Familienstrukturen nach wie vor Frauen die Funktion der sozialen und kulturellen Reproduktion zu, während dem Mann die Rolle des Familienernährers mit Zuständigkeit für die materielle Versorgung der Familie in Form von Erwerbsarbeit zugeschrieben wird. Die in der Studie befragten Nachwuchswissenschaftler/innen repräsentieren zwar einerseits mit einer hohen Orientierung auf Beruf und Karriere bei Frauen und Männern sowie einem beachtlichen Anteil an unkonventionellen Partnerschaftsmodellen wie Fernbeziehungen Beziehungsmuster jenseits traditioneller Modelle. Andererseits sind jedoch die Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker für reproduktive Tätigkeiten zuständig, wie im vorherigen Kapitel gezeigt wurde (s.S. 89). Neben der Verbindung von Arbeitsleben und Partnerschaft sollte daher in dieser Studie auch danach gefragt werden, ob und in welcher Weise die Nachwuchswissenschaftler/innen Elternschaft mit einer wissenschaftlichen Karriere vereinbaren können.

Tabelle 86: Kinder nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	22	43,1%	40	46,0%	24	49,0%	38	42,7%	62	44,9%
Nein	29	56,9%	45	51,7%	24	49,0%	50	56,2%	74	53,6%
Keine Angabe			2	2,3%	1	2,0%	1	1,1%	2	1,4%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen hat keine Kinder (54%). Im Gegensatz zu älteren Kohorten von Wissenschaftler/innen unterscheiden sich Frauen und Männer nur wenig darin, ob sie Kinder haben oder nicht: 57% der Nachwuchswissenschaftlerinnen und 52% der Nachwuchswissenschaftler sind kinderlos. Dagegen hatten nach einer Studie von 2003 mehr als 80% der Lebenszeitprofessoren, jedoch weniger als 50% der Professorinnen Kinder (Krimmer/Schenk 2003, 38-39). Die in dieser Studie befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen hatten ähnlich häufig keine Kinder wie vergleichbare Nachwuchswissenschaftlerinnen: Von den Teilnehmerinnen am Bundesprogramm „Anstoß zum Aufstieg“ waren sogar 60% kinderlos; von den (ehemaligen) Lise-Meitner-Stipendiatinnen hatten 50% keine Kinder (Löther/Lind 2006; Lind 2004a, 125). Eine statistische Erhebung zur Kinderzahl im akademischen Mittelbau in NRW ergab jüngst einen Anteil von 71% kinderloser Wissenschaftler und 78% kinderloser Wissenschaftlerinnen (Auferkorte-Michaelis et al. 2006). Geringe Geschlechtsunterschiede bezüglich Elternschaft bei jüngeren Wissenschaftler/innen zeigt auch eine Studie zu DFG-

Stipendiat/innen: Während der DFG-Förderung – Wissenschaftler/innen in einer vergleichbaren Qualifikationsphase wie die in dieser Studie befragten Personen – lebten 69% der Frauen und 63% der Männer ohne Kinder im Haushalt (Enders/Mugabushaka 2004, 10-11).³⁵ Es fehlen zwar Studien über die Realisierung eines Kinderwunsches im Laufe der weiteren wissenschaftlichen Karriere, doch geben die Daten zu den Lise-Meitner-Stipendiatinnen und zu den AzA-Teilnehmerinnen Hinweise, dass Frauen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, deutlich häufiger kinderlos bleiben als andere Frauen mit akademischem Abschluss: Nach einer Analyse des DIW Berlin des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) bleiben in Deutschland ungefähr 25% der Akademikerinnen dauerhaft kinderlos (Schmitt/Wagner 2006; Schmitt/Winkelmann 2005).

Im Vergleich der Personalkategorien haben Juniorprofessor/innen etwas häufiger Kinder als C1-Assistent/innen. Bei letzteren gibt es keine Geschlechterunterschiede; Juniorprofessoren haben nur geringfügig häufiger Kinder als Juniorprofessorinnen. Dieser Befund widerspricht der Argumentation, dass die Aufgabenfülle der Juniorprofessur schwerer mit Elternschaft vereinbar sei als traditionelle Qualifikationswege.

Die Eltern der Stichprobe haben mehrheitlich ein Kind, weniger als 10% haben mehr als zwei Kinder. Männer haben im Mittel etwas mehr Kinder als Frauen (1,7 gegenüber 1,5), C1-Assistent/innen etwas mehr als Juniorprofessor/innen (1,7 gegenüber 1,5).

Tabelle 87: Zahl der Kinder nach Geschlecht und Personalkategorie

Zahl der Kinder	Weiblich		Männlich		Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1	13	59,1%	17	42,5%	13	54,2%	17	44,7%	30	48,4%
2	7	31,8%	19	47,5%	9	37,5%	17	44,7%	26	41,9%
3	2	9,1%	3	7,5%	2	8,3%	3	7,9%	5	8,1%
4			1	2,5%			1	2,6%	1	1,6%
Gesamt	22	100,0%	40	100,0%	24	100,0%	38	100,0%	62	100,0%

Mit steigendem Bildungsabschluss steigt das Alter der Familiengründung; Akademiker/innen schieben die Geburt eines ersten Kindes auf den Abschluss einer Qualifikationsstufe. Männer warten häufig auf eine Vollzeitbeschäftigung (Schmitt 2004). Diese Muster sind für Wissenschaftler/innen mit dem Ziel einer Hochschulkarriere kaum zu verwirklichen, da die Qualifikation letztlich erst mit dem Übergang in eine Lebenszeitprofessur abgeschlossen ist.

Den wesentlichen Einschnitt bezüglich der Familiengründung stellt die Promotion dar: Über 50% der Wissenschaftler/innen mit Kindern bekam das erste Kind nach der Promotion, ein weiteres Viertel während der Promotion. Männer realisierten die Familiengründung

³⁵ Das Item „Kinder im eigenen Haushalt“ ist zwar nicht identisch mit dem Item „Vorhandensein von eigenen Kindern“ kann jedoch als Vergleichsgröße herangezogen werden.

häufiger als Frauen bereits im Studium bzw. nach dem Studienabschluss (20% vs. 9%). C1-Assistent/innen bekamen das erste Kind häufiger während der Promotion (32% gegenüber 21% bei den Juniorprofessor/innen), Juniorprofessor/innen erstaunlich häufig in der Zeit des Studiums oder nach dem Studienabschluss (21% vs. 13%).

Tabelle 88: Familiengründung (1. Kind) und Qualifikationsphase nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Vor dem Studienabschluss	2	9,1%	4	10,0%	4	16,7%	2	5,3%	6	9,7%
Nach dem Studienabschluss			4	10,0%	1	4,2%	3	7,9%	4	6,5%
Vor Beendigung der Promotion	6	27,3%	11	27,5%	5	20,8%	12	31,6%	17	27,4%
Nach Beendigung der Promotion	14	63,6%	21	52,5%	14	58,3%	21	55,3%	35	56,5%
Keine Angabe										
Gesamt	22	100,0%	40	100,0%	24	100,0%	38	100,0%	62	100,0%

Auffällig – aber im Einklang mit anderen Studien zu Nachwuchswissenschaftler/innen – ist die hohe Kinderlosigkeit von über 50% und die späte Elternschaft. Welche Gründe stehen nun zum Befragungszeitpunkt der Realisierung eines Kinderwunsches entgegen? Immerhin gaben lediglich eine Frau und zwei Männer – also weniger als 5% der bisher Kinderlosen – an, sich keine Kinder zu wünschen.

Bei den Gründen gegen die Realisierung eines Kinderwunsches zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede, während sich die Personalkategorien kaum unterscheiden: Fast die Hälfte der bisher kinderlosen Frauen sieht berufliche Gründe (48%). In der Gesamtgruppe, die auch diejenigen einschließt, die bereits Kinder haben, ist der Anteil der Frauen, die berufliche Gründe angibt sogar noch höher (55%). Nur bei 30% der Männer liegen die Gründe gegen die Realisierung eines Kinderwunsches im beruflichen Bereich. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich darin, dass die meisten Männer keine Gründe sehen, die einem Kind entgegenstehen, während nur 3,9% der Frauen keine Gründe gegen die Realisierung eines Kinderwunsches benennen können.

Tabelle 89: Gründe gegen die Realisierung eines (weiteren) Kinderwunsches nach Geschlecht und Personalkategorie (Gesamtstichprobe)

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Überwiegend persönliche Gründe	13	25,5%	16	18,4%	9	18,4%	20	22,5%	29	21,0%
Überwiegend berufliche Gründe	28	54,9%	26	29,9%	13	26,5%	41	46,1%	54	39,1%
Keine Gründe	2	3,9%	35	40,2%	18	36,7%	19	21,3%	37	26,8%
Kein (weiterer) Kinderwunsch	7	13,7%	7	8,0%	7	14,3%	7	7,9%	14	10,1%
Keine Angabe	1	2,0%	3	3,4%	2	4,1%	2	2,2%	4	2,9%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Tabelle 90: Gründe gegen die Realisierung eines weiteren Kinderwunsches nach Geschlecht und Personalkategorie (bisher kinderlose Wissenschaftler/innen)

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Überwiegend persönliche Gründe	12	44,4%	12	28,6%	7	33,3%	17	35,4%	24	34,8%
Überwiegend berufliche Gründe	13	48,1%	14	33,3%	4	19,0%	23	47,9%	27	39,1%
Keine Gründe	2	7,4%	16	38,1%	10	47,6%	8	16,7%	18	26,1%
Gesamt	27	100,0%	42	100,0%	21	100,0%	48	100,0%	69	100,0%

Die widersprüchlichen Überlegungen bezüglich der Realisierung eines Kinderwunsches und den beruflichen Anforderungen, die dagegen stehen, werden in der folgenden Interviewpassage mit einer Juniorprofessorin deutlich:

Ich bin kinderlos und werde es wahrscheinlich (...) im Augenblick auch bleiben. Wenn ich ein Kind bekäme und für ein, zwei Jahre, wahrscheinlich eher drei, weil vorher kriegt man ja in der Regel keinen Krippenplatz, aus dem Beruf herausginge, es wäre das absolute, endgültige Aus. Das kann ich eigentlich nur machen, wenn ich eine ernsthafte Alternative zu einer ordentlichen Professur für mich sehe. Ich muss aber auch gerechterweise dazu sagen, dass es auch persönliche Hintergründe gibt, die davor stehen. Es ist nicht so, dass ich mit zwanzig gedacht habe: Unbedingt Kind? - Nein, du musst deine Karriere machen, schlag dir das aus dem Kopf. So ist das nicht. Im Gegenteil denke ich, dass die Gründe, die mich dazu bewegen ein eigenes Kind nicht zu stark in die Planung zu nehmen, dass das die gleichen Gründe sind, die mich dazu antreiben so viel zu arbeiten. (...) Wenn ich einen brennenden Kinderwunsch hätte (...), dann hätte ich wirklich ein großes Problem, das ist mir sehr bewusst. (JwG-1)

Weniger konkret sind dagegen die Gründe eines Juniorprofessors gegen ein Kind:

Es ist keine Entscheidung gegen ein Kind, sondern es ist eine Entscheidung für eine Zweisamkeit. (...) Ich möchte gerne irgendwie die Verantwortung für so eine Familiensituation übernehmen; ich würde mich auch auf ein eigenes Kind freuen. Ich muss das Gefühl haben, dass irgendwie alles stimmt. Ich weiß nicht, vielleicht ist das so eine typisch männliche Ängstlichkeit. (...) ich habe das Gefühl, es gehört so eine Art Quantensprung dazu, zu sagen: bislang hatten wir eine Beziehung und jetzt gründen wir eine Familie. (JmG)

8.2 Zuständigkeit für die Kinderbetreuung

Entscheidend für das Selbstverständnis der Eltern unter den Nachwuchswissenschaftler/innen ist, dass sie Beruf und Karriere dieselbe Bedeutung zu-messen wie die Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Kinder. Aufgrund dieses Selbstver-ständnisses wird jedoch die Vereinbarkeit zwischen Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere besonders virulent. Elternschaft führt bei den Nachwuchswissenschaftler/innen dazu, dass sie ihre tatsächliche Arbeitszeit reduzieren: Wissenschaftler/innen mit Kindern arbeiten im Mittel 45 Stunden, Wissenschaftler/innen ohne Kinder 52 Stunden pro Woche. Allerdings zeigen sich – ähnlich wie bei der Organisation des Haushalts (s. S. 897.3) – auch bei der Zuständigkeit für Kinderbetreuung deutliche Diskrepanzen vor allem zwi-schen den Geschlechtern, aber auch zwischen den Personalkategorien.

Deutlich wird, dass – aufgrund des späten Zeitpunktes der ersten Geburt – ein Großteil der Kinder zum Befragungszeitpunkt noch nicht schulpflichtig ist: Lediglich knapp 5% der Kinder sind in einer Regelschule oder in einer Ganztagschule betreut. Der größte Teil (37%) wird durch den Partner oder die Partnerin betreut, allerdings mit einem deutlichen Genderbias.

70% der befragten Väter geben an, dass die Kinderbetreuung durch die Partnerin gewähr-leistet ist, eine Situation, die nur 14% der Mütter kennen. In beiden Personalkategorien gibt die weit überwiegende Mehrheit der Väter die Kinderbetreuung an die Partnerin ab, während nur eine Minderheit der Juniorprofessorinnen und Assistentinnen von Kinderbe-treuungsaufgaben weitgehend befreit ist. Ausschließlich selbst für die Kinderbetreuung zu-ständig sind nur Frauen, ausnahmslos C1-Assistentinnen. Privat bezahlte Kinderbetreu-ung wird stärker von Frauen – sowohl C1-Assistentinnen als auch Juniorprofessorinnen – in Anspruch genommen: 23% der Frauen gegenüber 5% der männlichen Wissenschaftler nutzen vorwiegend diese Betreuungsform. Eine partnerschaftlich geteilte Kinderbetreuung ist mit 8% relativ selten, wobei der Anteil zwischen Männern und Frauen bei dieser Betreu-ungsform weitgehend gleich ist. Ein hoher Anteil der Angaben erfolgte für „Sonstiges“: Fast ein Viertel der Befragten nennt dies. Der hohe Anteil an Juniorprofessorinnen, die diese Antwortmöglichkeit wählten (60%), deutet auf sehr individuelle und komplexe Ar-rangements hin, die zur Vereinbarkeit entwickelt wurden.

Tabelle 91: Betreuung des Kindes/der Kinder durch: (nach Geschlecht und Personalkategorie)

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Befragte selbst	3	13,6%					3	7,9%	3	4,8%
Privat bezahlte Kräfte	5	22,7%	2	5,0%	2	8,3%	5	13,2%	7	11,3%
Weiteres Familienmitglied	1	4,5%					1	2,6%	1	1,6%
Befragte und Partner/in	2	9,1%	3	7,5%	1	4,2%	4	10,5%	5	8,1%
Partner/in	3	13,6%	28	70,0%	15	62,5%	16	42,1%	31	50,0%
Sonstiges	8	36,4%	6	15,0%	5	20,8%	9	23,7%	14	22,6%
Keine Angabe			1	2,5%	1	4,2%			1	1,6%
Gesamt	22	100,0%	40	100,0%	24	100,0%	38	100,0%	62	100,0%

Tabelle 92: Organisation der Kinderbetreuung nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Kindergarten / Kita / Krippe	3	13,6%	13	32,5%	5	20,8%	11	28,9%	16	25,8%
Regelschule			1	2,5%	1	4,2%			1	1,6%
privat bezahlte Kräfte	4	18,2%	2	5,0%	1	4,2%	5	13,2%	6	9,7%
Ganztagsschule	2	9,1%			2	8,3%			2	3,2%
Betreuung durch mich selbst gewährleistet	3	13,6%			1	4,2%	2	5,3%	3	4,8%
Die Betreuung wird durch meine/n Partner/in gewährleistet	2	9,1%	21	52,5%	10	41,7%	13	34,2%	23	37,1%
Sonstiges	8	36,4%	1	2,5%	2	8,3%	7	18,4%	9	14,5%
Keine Angabe			2	5,0%	2	8,3%			2	3,2%
Gesamt	22	100,0%	40	100,0%	24	100,0%	38	100,0%	62	100,0%

Die Kinderbetreuung wird insgesamt als eher zufriedenstellend betrachtet. Obwohl Frauen deutlich häufiger für die Kinderbetreuung zuständig sind und ihre Kollegen überwiegend von ihrer Partnerin entlastet werden, sind Frauen etwas zufriedener mit der Betreuungsregelung (Mittelwert von 4,3 gegenüber 3,8 bei den Männern). 41% der Frauen, jedoch nur 30% der Männer sind mit der Betreuungssituation zufrieden oder sehr zufrieden. Möglicherweise zeigt sich hier eine Ambivalenz bei den Wissenschaftlern, die einerseits von der Kinderbetreuung zugunsten der beruflichen Tätigkeit entlastet sind, andererseits aber den geringeren Kontakt zu den Kindern bedauern. Diese Ambivalenz zwischen Notwendigkeit der Entlastung in der Kinderbetreuung und dem Wunsch, die eigenen Kinder auch zu erleben, formuliert auch eine bisher kinderlose Juniorprofessorin mit Blick auf Betreuungsmöglichkeiten für mögliche Kinder:

Das ist natürlich einfach objektiv so, dass man dann [nach der Geburt eines Kindes] nicht mehr über seine Zeit so verfügt wie vorher. Und man will es ja auch nicht. Man kriegt ja wahrscheinlich auch kein Kind, um es weg zu organisieren. (JwG-2)

Tabelle 93: Zufriedenheit mit der Betreuungsregelung nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich	Männlich	Junior-professor/in	C1-Assistent/in
Anzahl	22	40	24	38
Mittelwert	4,3	3,8	3,6	4,2
Streuung	1,25	1,3	1,04	1,38

1=gar nicht zufrieden, 6=sehr zufrieden

Unter den interviewten Nachwuchswissenschaftler/innen sind zwei Mütter. Von diesen hatte eine Assistentin ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung reduziert. Sie ist hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung; eine Verantwortung des Mannes wird in dem Interview kaum thematisiert, sondern die Wissenschaftlerin argumentiert mit der Führungsverantwortung ihres Mannes, die eine Verantwortung für die Kinderbetreuung nicht zuließe; ihre Position als promovierte Wissenschaftlerin und Assistentin definiert sie jedoch nicht als Führungsposition:

Wenn ich mir die Position von meinem Mann angucke, der Führungsverantwortung hat, der ich-weiß-nicht-wieviel Mitarbeiter unter sich hat und er würde jetzt sagen: ich bleibe drei Monate zu Hause. Der würde zwar vielleicht eine Stelle wieder kriegen in der Firma, aber die könnten ihm *die* Stelle nicht freihalten, das geht gar nicht. Ich weiß nicht, ob man das wirklich irgendwie hinkriegen kann. Man kann ja der Firma auch dann für drei Jahre nicht einfach nur einen Ersatz stellen. (AwN)

Eine Juniorprofessorin in den Naturwissenschaften, die in Vollzeit beschäftigt ist, nutzt für die Kinderbetreuung vor allem die zeitliche Flexibilität, die ihr Beruf bietet. Auch sie thematisiert eine Verantwortlichkeit des Vaters nicht, hat sich jedoch – anders als die oben genannte Assistentin - eindeutig für eine wissenschaftliche Karriere entschieden:

Positiv ist für mich natürlich die zeitliche Flexibilität, die mir der Job ermöglicht. Wenn etwas mit den Kindern ist, kann ich sagen, ich gehe früher oder ich hole sie vom Kindergarten ab. Dafür kann ich mich auch abends an den Schreibtisch hinsetzen. Die zeitliche Flexibilität und dass ich meine eigene Chefin bin, das ist äußerst positiv für mich. Negativ ist, dass man unterm Strich eigentlich die gleiche Leistung zeigen muss, wie die Kollegen ohne Kinder. (...) Daher kann man sich in dieser beruflichen Qualifikation zur Zeit auch sehr schwer leisten, das nur in Teilzeit zu machen, weil man dann nicht so konkurrenzfähig ist. (JwN)

Die interviewten kinderlosen Wissenschaftlerinnen beziehen in ihren Überlegungen für oder gegen ein Kind die Betreuungssituation und mögliche Verantwortung für die Kinderbetreuung als wesentlichen Faktor mit ein: Eine Juniorprofessorin unterstellt die eigene Verantwortlichkeit für die Kinderbetreuung und konstatiert, dass ein Ausstieg aus der

Wissenschaft für ein bis drei Jahre unvereinbar mit einer weiteren wissenschaftlichen Karriere ist:

Wenn ich ein Kind bekäme und für ein, zwei Jahre, wahrscheinlich eher drei, weil vorher kriegt man ja in der Regel keinen Krippenplatz, aus dem Beruf herausginge, es wäre das absolute, endgültige Aus. (JwG-1)

Eine andere Juniorprofessorin sieht ein Kind als unvereinbar mit der jetzigen Lebens- und Arbeitssituation, bemerkt aber:

Wobei ich (...) persönlich glaube, da hätte ich eine Menge Luft. Ich mache auch einfach zu viele Sachen und die Hälfte davon kann man echt auch sein lassen. Aber am Ende geht es schon auch darum, was man schreibt und was man forscht. (...) Das braucht einen Partner, der das auch unterstützt, der sich sehr engagiert. (JwG-2)

Entgegen traditionellen Rollenzuschreibungen sieht eine kinderlose Assistentin die Verantwortung für die Kinderbetreuung beim Partner; entsprechende Arrangements wurden in der Beziehung bereits ausgehandelt:

Ich habe einen Mann, der außerhalb des Wissenschaftssystems angesiedelt ist, wir sind als Paar rein sozial gesehen ungewöhnlich. Mein Mann ist kein Akademiker. Der wäre aber bereit [die Kinderbetreuung zu übernehmen] – und auch in der Hinsicht ist er ungewöhnlich. Wenn einer von uns für die Kindererziehung beruflich zurücksteckt bzw. auch reine Erziehungszeit nimmt, bin nicht ich das. Das wäre auch in der Vergangenheit klar gewesen, dass das so ist. Das sind die Absichtserklärungen, die wir haben. (AwG)

Die Frage, wie die Kinderbetreuung organisiert würde und ob ein Kind mit den Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere vereinbar wäre, stellt sich für die kinderlosen Wissenschaftler offensichtlich weniger eindringlich:

Ich habe mich ehrlich gesagt im Detail damit überhaupt noch gar nicht beschäftigt. Also, ich weiß zum Beispiel gar nicht, welche Möglichkeiten ich hier hätte. Auf eine halbe Stelle zu gehen, das habe ich noch nie gehört, dass das möglich ist. Ich fände das gar nicht schlecht. Oder Vaterschaftsurlaub zu nehmen, ich weiß gar nicht, wie die Bedingungen dafür sind. (...) Aber es ist auch nicht so, dass die Universität damit Werbung machen würde. Dass sie sagen würde: wir machen eine Informationsveranstaltung für alle Familien oder alle, die sich für Familiengründung interessieren. Wenn das so wäre, würde ich sofort da hingehen. (JmG)

Verbal wird die Bereitschaft, Verantwortung für Kinderbetreuung zu übernehmen, von kinderlosen Wissenschaftlern geäußert, verbunden jedoch häufig mit Arrangements in den Partnerschaften, die auf eine Verantwortung der Partnerin hinauslaufen:

Das [bislang keine Kompromisse eingegangen] wird ganz klar anders, sobald wir uns entscheiden, ein Kind zu haben. Dass wir Kinder haben wollen ist klar, darüber haben wir schon gesprochen. Wir haben auch schon darüber gesprochen, dass meine Frau bereit wäre und auch gerne beim ersten

Kind zu Hause bliebe. Das würde natürlich jetzt gut passen, aber da ist noch die Frage, wann das jetzt käme. Mein Vertrag läuft in 14 Monaten aus und wenn ich dann nicht direkt einen Folgevertrag kriege – und an dieser Uni wird es den nicht geben –, rechne ich mit einer Arbeitslosigkeit von zwei, drei Jahren. Das könnte sein, dass ich dann sogar Kapazitäten hätte. Aber das ist erstmal unklar. (AmG)

8.3 Auswirkungen der Elternschaft auf Berufstätigkeit und Weiterqualifizierung an der Hochschule

Die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen haben insbesondere in den Interviews auf den hohen Wert hingewiesen, den die Flexibilität der Arbeitszeit für sie hat. Flexible Arbeitszeitmodelle werden auch als ideale Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit gesehen. Günter Vedder weist jedoch auf die Problematik von Zeitsouveränität hin, die gerade im Wissenschaftsbereich virulent ist: „Die Freigabe der Arbeitszeitgestaltung geht in der Regel mit Forderungen an die Beschäftigten einher, eine hohe Leistungsbereitschaft zu zeigen, gute Arbeit abzuliefern und unternehmerisch zu handeln.“ Damit hängt es „vom Zuschnitt der Aufgaben ab, ob diese Delegation von Verantwortung zu zeitlichen Freiräumen oder zur Selbstaussbeutung führt.“ (Vedder 2004, 110-111).

Dieses Dilemma ist bereits bei Fragen zur Work-Life-Balance angesprochen und erhält im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung eine noch größere Bedeutung, die den Nachwuchswissenschaftler/innen sehr bewusst ist:

Erstmal bin ich zufrieden [mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben]. Das müssten wir aber schlagartig anders handeln, wenn wir ein Kind hätten. (AmG)

Aufgrund der geschilderten asymmetrischen Verteilung von Hausarbeit und Familienverantwortung erleben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Auswirkungen von Elternschaft auf die Berufstätigkeit in unterschiedlicher Weise.

Männer erleben deutlich häufiger keine Einschränkung in ihrer beruflichen Entwicklung durch die Elternschaft (Mittelwert von 3,4 vs. 2,4); sie werden häufiger als Frauen durch die Partnerin entlastet (Mittelwert von 4,9 vs. 4,0). Trotz der Geschlechterdifferenz fühlen sich fast 70% der Wissenschaftlerinnen ebenfalls durch den Partner in Kinderbetreuungspflichten entlastet; Männer erleben diese Entlastung zu 85%. Im Vergleich der Personalkategorien sind männliche C1-Assistenten seltener von Kinderbetreuung entlastet als männliche Juniorprofessoren.

Die Elternschaft wirkt sich vor allem auf die Organisation von Berufs- und Familienarbeit der Wissenschaftlerinnen aus: Eine Mehrheit der Wissenschaftlerinnen mit Kindern organisiert den Tagesablauf sehr strukturiert, nutzt die Abendstunden für die Arbeit und ist auf verlässliche Arbeitszeiten angewiesen. Auch die Männer nennen diese Veränderungen

in der Arbeitsorganisation, allerdings weniger stark ausgeprägt. Ein deutlicher Geschlechterunterschied besteht in der Auswirkung der Elternschaft auf die Publikationstätigkeit: Frauen geben deutlich häufiger als Männer an, dass sie weniger publizieren als ihre Kolleg/innen ohne Kinder. 77% der Frauen gegenüber 50% der Männer sehen in diesem Bereich negative Auswirkungen. Es handelt sich hier um subjektive Einschätzungen. Wissenschaftliche Studien zu den Effekten von Mutterschaft auf die Produktivität von Wissenschaftlerinnen kommen zu widersprüchlichen Ergebnissen; einige Studien zeigen negative, andere positive oder auch keine Effekte (Lind 2004b, 95).

Im Vergleich zwischen Juniorprofessoren und C1-Assistenten passen Juniorprofessoren ihren Alltag etwas seltener den Anforderungen der Elternschaft an: 52% der C1-Assistenten, aber nur 37% der Juniorprofessoren stimmen der Aussage zu bzw. voll zu, dass sie wegen der Elternschaft den Tagesablauf genau strukturieren. 50% der C1-Assistenten und 21% der Juniorprofessoren mit Kindern sind auf verlässliche Arbeitszeiten angewiesen. Lediglich die Nutzung der Abendstunden ist bei den Juniorprofessoren verbreiteter als bei den C1-Assistenten; auch die Juniorprofessorinnen mit Kindern arbeiten häufiger abends als die C1-Assistentinnen (Mittelwert von 5,3 bei den Juniorprofessor/innen gegenüber 4,7 bei den C1-Assistent/innen).

Positiv ist, dass weder Frauen noch Männer mit Kindern in größerem Maße eine zurückhaltendere Förderung durch den Vorgesetzten oder eine Zurückweisung durch Kolleg/innen erleben, wobei allerdings Frauen diese negativen Reaktionen häufiger erleben als Männer.

Frauen erfahren jedoch nicht nur mehr Belastungen und Einschränkungen durch Elternschaft als Männer, sie erleben auch häufiger als ihre männlichen Kollegen das Leben mit Kindern als motivierend für den Beruf (Mittelwert von 4,9 bei den Frauen gegenüber 4,2 bei den Männern): Keine Wissenschaftlerin mit Kind/ern gibt an, dass diese Aussage (gar) nicht zuträfe; immerhin 12% der Männer sehen ihre Motivation für den Beruf in keiner Weise positiv beeinflusst. Dagegen erlebt fast zwei Drittel der Frauen eine hohe Motivation (Werte 5-6) durch die Elternschaft (gegenüber 40% bei den Vätern).

Schließlich gibt kaum ein Nachwuchswissenschaftler oder eine Nachwuchswissenschaftlerin an, dass es Unterstützungsmaßnahmen an der Hochschule gäbe, die sie nutzten. Dieser Punkt hat mit 1,6 den niedrigsten Mittelwert; zwischen den Geschlechtern und zwischen den Personalkategorien gibt es keine Unterschiede in dieser Einschätzung.

Tabelle 94: Auswirkungen der Elternschaft auf die Berufstätigkeit und die Qualifizierung an der Hochschule nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung
Keine Einschränkungen in der beruflichen Entwicklung	2,4	1,43	3,4	1,58	3,0	1,59
Zurückhaltendere Förderung durch den Vorgesetzten	2,3	1,78	1,2	0,78	1,6	1,32
strukturiertes Tagesablauf, um Anforderungen in Beruf und Familie gerecht zu werden	5,2	0,96	4,3	1,36	4,6	1,29
Weniger Publikationen als Kollegen und Kolleginnen ohne Kind	5,0	1,45	3,4	1,76	3,9	1,82
Angewiesen auf verlässliche Arbeitszeiten	4,7	1,52	3,7	1,72	4,1	1,71
von Kollegen/innen weniger ernst als Wissenschaftler/in genommen	2,1	1,27	1,3	0,67	1,5	0,99
Entlastung durch Partner/in, so dass genügend Zeit für berufliche Tätigkeit	4,0	1,56	4,9	1,15	4,6	1,36
Unterstützung durch familiäres Umfeld bei der Organisation meines Arbeitsalltags	4,3	1,62	4,1	1,64	4,2	1,62
Elternschaft wirkt sich motivierend /positiv auf berufliches Engagement aus	4,9	0,97	4,2	1,46	4,5	1,35
Unterstützungsmaßnahmen der Hochschule werden genutzt	1,6	1,42	1,6	1,41	1,6	1,4
Kinder sind bereits selbständig	2,1	1,95	1,6	1,28	1,8	1,55
Flexible Gestaltung der Arbeitszeit, so dass keine berufliche Nachteile	4,2	1,51	4,1	1,61	4,1	1,57
Abendarbeit, wenn mein/e Kind/er schläft/schlafen	5,1	1,33	4,8	1,43	4,9	1,39

1=trifft gar nicht zu, 6=trifft voll zu, weiblich N=51, männlich N=87

Tabelle 95: Auswirkungen der Elternschaft auf die Berufstätigkeit und die Qualifizierung an der Hochschule nach Personalkategorie

	Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung	Mittelwert	Streuung
Keine Einschränkungen in der beruflichen Entwicklung	3,4	1,43	2,8	1,66	3,0	1,59
Zurückhaltendere Förderung durch den Vorgesetzten	1,3	1,13	1,8	1,4	1,6	1,32
strukturiertes Tagesablauf, um Anforderungen in Beruf und Familie gerecht zu werden	4,3	1,21	4,9	1,29	4,6	1,29
Weniger Publikationen als Kollegen und Kolleginnen ohne Kind	3,8	1,74	4,1	1,88	3,9	1,82
Angewiesen auf verlässliche Arbeitszeiten	3,5	1,7	4,4	1,64	4,1	1,71
von Kollegen/innen weniger ernst als Wissenschaftler/in genommen	1,2	0,52	1,8	1,15	1,5	0,99
Entlastung durch Partner/in, so dass genügend Zeit für berufliche Tätigkeit	4,6	1,44	4,6	1,33	4,6	1,36
Unterstützung durch familiäres Umfeld bei der Organisation meines Arbeitsalltags	3,6	1,75	4,5	1,46	4,2	1,62
Elternschaft wirkt sich motivierend /positiv auf berufliches Engagement aus	4,4	1,19	4,5	1,44	4,5	1,35
Unterstützungsmaßnahmen der Hochschule werden genutzt	1,8	1,74	1,5	1,19	1,6	1,4
Kinder sind bereits selbständig	1,6	1,2	1,9	1,75	1,8	1,55
Flexible Gestaltung der Arbeitszeit, so dass keine berufliche Nachteile	4,2	1,48	4,1	1,64	4,1	1,57
Abendarbeit, wenn mein/e Kind/er schläft/schlafen	5,3	0,81	4,7	1,64	4,9	1,39

1=trifft gar nicht zu, 6=trifft voll zu, JP N=49, C1 N=89

8.4 Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung: Teilzeitmodelle oder Kinderbetreuungseinrichtungen

Die Befragung von Nachwuchswissenschaftler/innen in Nordrhein-Westfalen hat nochmals ergeben, dass innerhalb der Wissenschaft Handlungsbedarf hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf besteht ist. Schon 1998 empfahl der Wissenschaftsrat, dass die Hochschulen in Deutschland eine „lebensphasenorientierte Personalpolitik“ betreiben sollen, die Frauen wie Männern eine verbesserte Chance bietet, Beruf und Familie zusammenzuführen. Dies beinhaltet „eine gesteigerte mitarbeiterorientierte Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur, also auch die Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen“ (Wissenschaftsrat 1998, 86). Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird auch Teilzeit für weibliche und männliche Führungskräfte empfohlen.

Teilzeitmodelle für Führungskräfte können auch im Wissenschaftsbetrieb ein wichtiges In-

strument zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft sowie zur Gewährleistung von Chancengleichheit sein. Stellenmodelle, die beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ermöglichen sollen, gelten deshalb als zentrales Element einer fortschrittlichen Personalpolitik (vgl. Töngi 2004, 6; Mücke et. al. 2006). Dennoch sind Teilzeitprofessuren eher selten; auch die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen sind fast durchgängig in Vollzeit beschäftigt (vgl. Kap. 4).

Zur Verbesserung dieser Situation setzen Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kindern vor allem auf universitätseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten: Zwei Drittel der befragten Männer und Frauen begrüßen diesen Vorschlag. Bei den präferierten Modellen zeigen sich jedoch auch Geschlechtsdifferenzen. Männliche Wissenschaftler bevorzugen externe Betreuungsmöglichkeiten wie universitätseigene Kinderbetreuung (70% Zustimmung), Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen (33% Zustimmung gegenüber 14% bei den Frauen) und Angebote der Tagespflege in Hochschulnähe (28% Zustimmung gegenüber 14% bei den Frauen). Frauen sprechen sich dagegen häufiger als Männer für die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten aus, wie Freisemester (59% Zustimmung gegenüber 30% Zustimmung bei den Männern), Teilzeit und Job-Sharing (55% Zustimmung gegenüber 33%) und flexible Arbeitsorte (55% Zustimmung gegenüber 33%). Zwischen den Personalkategorien gibt es in dieser Frage keine Unterschiede.

Die gewünschten Vereinbarkeitsmodelle knüpfen an die tatsächliche Betreuungssituation an: Die Wissenschaftler sind weitgehend entlastet von der Kinderbetreuung und wünschen eine bessere Institutionalisierung der externen Betreuung. Wissenschaftlerinnen sind stärker selbst in die Kinderbetreuung eingebunden, wünschen daher sowohl Kinderbetreuungseinrichtungen als auch flexiblere Arbeitszeitmodelle, um selber die Kinderbetreuung zu übernehmen und gleichzeitig in der Wissenschaft tätig zu sein.

Tabelle 96: Gewünschte Vereinbarkeitsmodelle nach Geschlecht (nur Eltern befragt, Mehrfachnennungen)

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Universitätseigene Kinderbetreuungseinrichtungen	14	63,6%	28	70,0%	42	67,7%
Freisemester	13	59,1%	12	30,0%	25	40,3%
Flexible Arbeitszeiten (Teilzeitarbeit, Job-Sharing)	12	54,5%	13	32,5%	25	40,3%
Flexible Arbeitsorte (Telearbeit)	12	54,5%	13	32,5%	25	40,3%
Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen	3	13,6%	13	32,5%	16	25,8%
Angebote zur Tagespflege in Hochschulnähe	3	13,6%	11	27,5%	14	22,6%
Betreuungsnetzwerk zwischen Eltern	3	13,6%	8	20,0%	11	17,7%
Ferienbetreuungsmaßnahmen durch die Universität	3	13,6%	4	10,0%	7	11,3%
Keine Angabe			3	7,5%	3	4,8%
Gesamt	22	286,4%	40	262,5%	62	271,0%

In der Gegenüberstellung der Präferenz für Teilzeitmodellen oder Ganztagsbetreuung teilen sich die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen hälftig. Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt treten jedoch die Unterschiede auf, die sich bei der Frage nach verschiedenen Vereinbarkeitsmodellen andeuteten: Frauen präferieren eine Teilzeitprofessur, Männer die Ganztagsbetreuung.

Tabelle 97: Teilzeitprofessur oder Ganztagsbetreuung (nur Eltern befragt)

	Weiblich		Männlich		Juniorprofessor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eher der Teilzeitprofessur	14	63,6%	17	42,5%	8	33,3%	23	60,5%	31	50,0%
Eher der Ganztagsbetreuung	8	36,4%	23	57,5%	16	66,7%	15	39,5%	31	50,0%
Gesamt	22	100,0%	40	100,0%	24	100,0%	38	100,0%	62	100,0%

Nicht nur die Eltern unter den Nachwuchswissenschaftler/innen bevorzugen je nach Geschlecht unterschiedliche Vereinbarkeitsmodelle, sondern auch unter allen befragten Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen teilt sich die Zustimmung zum Modell der Teilzeitprofessur nach Geschlecht: Frauen befürworten die Teilzeitprofessur in einem hohen Maße (Mittelwert von 5,2 auf einer sechsstufigen Skala), während Männer diesem Modell reservierter gegenüber stehen (Mittelwert von 3,8). Zwischen den Personalkategorien gibt es keine Unterschiede in der Bewertung dieses Modells.

Tabelle 98: Generelle Zustimmung zur Teilzeitprofessur nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich	Männlich	Junior-professor/in	C1-Assistent/in
Anzahl	51	87	49	89
Mittelwert	5,2	3,8	4,2	4,4
Streuung	1,27	1,84	1,67	1,82

1=befürworte ich überhaupt nicht, 6=befürworte ich uneingeschränkt

Auch als persönliche Option ist eine Teilzeitprofessur für Frauen eher vorstellbar als für Männer. Ein Drittel der Männer gegenüber weniger als 10% der Frauen halten eine Teilzeitprofessur für nicht vorstellbar. Dagegen können sich 37% der Frauen, jedoch nur 23% der Männer eine Teilzeitprofessur vorstellen. Zwischen den Personalkategorien gibt es keine Unterschiede: Immerhin 27% der Juniorprofessor/innen und nur wenig mehr C1-Assistent/innen halten eine Teilzeitprofessur für eine persönliche Option. Auch eine Befragung an der Universität Basel zeigte, dass Teilzeitprofessuren – trotz grundsätzlich positiver Beurteilung – für die meisten Wissenschaftler/innen keine persönliche Option sind: Nur ein Drittel der Vollzeitprofessor/innen, aber immerhin die Hälfte der Mittelbauangestellten kann sich eine solche Option persönlich vorstellen (Mücke et.al. 2006).

Tabelle 99: Teilzeitprofessur als persönliche Option nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, das könnte ich mir vorstellen	19	37,3%	20	23,0%	13	26,5%	26	29,2%	39	28,3%
Möglicherweise, das ist abhängig von den Rahmenbedingungen	28	54,9%	38	43,7%	24	49,0%	42	47,2%	66	47,8%
Nein, das kommt für mich nicht in Frage	4	7,8%	29	33,3%	12	24,5%	21	23,6%	33	23,9%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Für eine Teilzeitprofessur spricht aus Sicht der Befragten vor allem, dass dadurch mehr Zeit für die Kindererziehung vorhanden wäre. Zwischen den Geschlechtern und zwischen den Personalkategorien gibt es kaum Unterschiede in dieser Einschätzung: Rund 44% der Nachwuchswissenschaftler/innen sehen hierin einen Vorteil. Weitere Gründe scheinen sehr individuell zu sein; 18% der Befragten sehen andere Vorteile in einer Teilzeitprofessur als die vorgeschlagenen Gründe. Schließlich wäre ein Zeitgewinn für die Partnerschaft ein weiterer Vorteil, den die befragten Wissenschaftler/innen sehen. Geschlechtsunterschiede bestehen lediglich darin, dass etwas mehr Frauen als Männer als möglichen Vorteil angeben, mehr Zeit für ein weiteres Kind zu haben (14% vs. 6%). Ausschließlich Juniorprofessoren sehen eine mögliche Nebentätigkeit als Vorteil einer Teilzeitprofessur.

Tabelle 100: Nutzen einer Teilzeitprofessur nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zeit für Kindererziehung	22	43,1%	38	43,7%	17	34,7%	43	48,3%	60	43,5%
Nichts von dem Genannten	9	17,6%	16	18,4%	8	16,3%	17	19,1%	25	18,1%
Zeit für Partnerschaft	5	9,8%	14	16,1%	8	16,3%	11	12,4%	19	13,8%
Zeit für Freizeitaktivitäten	5	9,8%	8	9,2%	5	10,2%	8	9,0%	13	9,4%
Zeit für ein weiteres Kind	7	13,7%	5	5,7%	5	10,2%	7	7,9%	12	8,7%
Zeit für eine Nebentätigkeit			4	4,6%	4	8,2%			4	2,9%
Zeit für den Erwerb weiterer Zusatzqualifikationen	2	3,9%					2	2,2%	2	1,4%
Keine Angabe	1	2,0%	2	2,3%	2	4,1%	1	1,1%	3	2,2%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Gegen diese Vorteile von Teilzeitmodellen – gerade im Rahmen einer geschlechtergerechten Personalpolitik – stehen jedoch hohe Leistungsanforderungen und ein hoher Produktivitäts- und Arbeitsdruck, die zu erheblichen Problemen bei der Umsetzung von Teilzeitmodellen in der Wissenschaft führen (vgl. Töngi 2004, 6). Aus Sicht der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen sprechen gegen eine Teilzeitprofessur vor allem Einschränkungen der weiteren Karrierechancen, daneben die Verfügbarkeitserwartungen seitens der Studierenden – also Anforderungen aus der Lehre – sowie die Befürchtung, dass die Qualität der Arbeit nicht aufrecht erhalten werden kann. In der Einschätzung der Nachteile einer Teilzeitprofessur sind jedoch deutliche geschlechterspezifische Unterschiede erkennbar, während sich Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen in der Einschätzung kaum unterscheiden. Ein Drittel der Frauen befürchten eine Minderung der Karrierechancen (gegenüber 23% der Männer). Dagegen erwarten fast ein Drittel der befragten Männer jedoch nur 4% der Frauen, dass die Qualität der Arbeit auf einer Teilzeitprofessur nicht aufrechterhalten werden kann. Für Frauen sind nach der Minderung von Karrierechancen und den Verfügbarkeitserwartungen von Studierenden weitere, nicht spezifizierte Gründe wichtig (16%). Finanzielle Einbußen, die Unterstellung mangelnder Leistungsbereitschaft oder verminderte Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten spielen aus Sicht der Befragten kaum eine Rolle als Nachteile einer Teilzeitprofessur. Ähnliche Gründe werden in der Baseler Studie genannt. Interessanterweise bestätigen befragte Teilzeitprofessor/innen Befürchtungen bezüglich verringerter Karrierechancen und geringerer Forschungstätigkeit nicht. Allerdings hat der Großteil der befragten Wissenschaftler/innen die Teilzeitprofessur wegen einer anderen beruflichen Tätigkeit inne (Mücke et.al. 2006).

Tabelle 101: Nachteile einer Teilzeitprofessur nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Einschränkung/Minderung der weiteren Karrierechancen	17	33,3%	20	23,0%	13	26,5%	24	27,0%	37	26,8%
Hohe Verfügbarkeits-erwartungen seitens der Studierenden	12	23,5%	17	19,5%	9	18,4%	20	22,5%	29	21,0%
Qualität der Arbeit kann nicht aufrechterhalten werden	2	3,9%	26	29,9%	10	20,4%	18	20,2%	28	20,3%
Finanzielle Einbußen	5	9,8%	8	9,2%	6	12,2%	7	7,9%	13	9,4%
Nichts von dem Genannten	8	15,7%	4	4,6%	3	6,1%	9	10,1%	12	8,7%
Vielzahl der beruflichen Aufgaben ist nicht auf zwei Stelleninhaber/innen aufteilbar	2	3,9%	6	6,9%	2	4,1%	6	6,7%	8	5,8%
Unterstellung mangelnder Leistungsbereitschaft	3	5,9%	4	4,6%	4	8,2%	3	3,4%	7	5,1%
Verminderte Informations- und Kommunikationsmöglichkeit	2	3,9%	1	1,1%	2	4,1%	1	1,1%	3	2,2%
Keine Angabe			1	1,1%			1	1,1%	1	0,7%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

Welche Voraussetzungen müssten nach Ansicht der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen geschaffen werden, um die Akzeptanz von Teilzeitmodellen zu erhöhen? Hohe Priorität haben drei Voraussetzungen: attraktive Teilzeitmodelle, ein universitäres Reglement, das die arbeitsrechtliche Transparenz für Teilzeit schafft sowie Akzeptanz von Teilzeitstellen durch Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen. In dieser Prioritätensetzung unterscheiden sich weder die Geschlechter noch die Personalkategorien.

Tabelle 102: Voraussetzungen für die Akzeptanz von Teilzeitmodellen nach Geschlecht und Personalkategorie

	Weiblich		Männlich		Junior-professor/in		C1-Assistent/in		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Attraktive Teilzeitmodelle	17	33,3%	28	32,2%	14	28,6%	31	34,8%	45	32,6%
Universitäres Reglements für arbeitsrechtliche Transparenz	18	35,3%	21	24,1%	16	32,7%	23	25,8%	39	28,3%
Akzeptanz von Teilzeitstellen durch Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen	13	25,5%	23	26,4%	11	22,4%	25	28,1%	36	26,1%
Öffentliche, positive Stellungnahme durch Universitätsleitung	3	5,9%	4	4,6%	2	4,1%	5	5,6%	7	5,1%
Keine Angabe			11	12,6%	6	12,2%	5	5,6%	11	8,0%
Gesamt	51	100,0%	87	100,0%	49	100,0%	89	100,0%	138	100,0%

9 Zusammenfassung und Fazit

Seit nunmehr vier Jahren existieren im deutschen Wissenschaftssystem im Wesentlichen zwei Zugangswege zu einer Lebenszeitprofessur: die neu geschaffene Juniorprofessur sowie die Habilitation auf einer Assistent/innenstelle. Die Zielsetzung der vorliegenden Studie lag in einem Vergleich dieser beiden Qualifikationswege. Dabei lag der thematische Fokus einerseits auf der Frage der beruflichen Entwicklungen und der Wirksamkeit von Strukturen und Barrieren insbesondere für Frauen, andererseits auf den Aspekten Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Datengewinnung erfolgte durch eine Online-Erhebung. Die Zielstichprobe aller nordrheinwestfälischen Juniorprofessor/innen und C1-Assistent/innen wurde auf zwei unterschiedlichen Wegen angesprochen: Mit den Juniorprofessor/innen wurde unmittelbar durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Kontakt aufgenommen mit Bitte um Beteiligung an der Online-Erhebung. Die Kontaktaufnahme zu den C1-Assistent/innen erfolgte mittelbar über die Universitäten. Es beteiligten sich 49 Juniorprofessor/innen und 89 C1-Assistent/innen an der Umfrage. Der Rücklauf ist insgesamt zufrieden stellend, allerdings sind in der Stichprobe lediglich 11 Juniorprofessorinnen vertreten, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu dieser Teilgruppe deutlich einschränkt. Die überwiegende Mehrheit der Frauen der Stichprobe sind C1-Assistentinnen, die teilnehmenden Männer verteilen sich annähernd hälftig auf beide Personalkategorien. Durch die Stichprobenzusammensetzung konnten sowohl die Geschlechtergruppen als auch die beiden Personalgruppen auf spezifische Unterschiede analysiert werden.

Nachfolgend werden zu den einzelnen thematischen Schwerpunkten die markanten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt:

Soziodemographische Angaben und Qualifikationsweg

- Die überwiegende Mehrheit der Befragten war zwischen 31 und 40 Jahren alt: rund 45% der Stichprobe gehörte der Altersgruppe bis 35 Jahren an, weitere 40% der Altersgruppe bis 40 Jahren.
- Über die Hälfte der Befragten stammt aus einem akademisch gebildeten Elternhaus. Damit ist der Bildungsstand der Herkunftsfamilie in dieser Stichprobe höher als in der Gesamtgruppe ehemaliger Studierender der entsprechenden Kohorten.
- Unterschiedliche Verläufe im Qualifikationsweg zwischen beiden Personalkategorien finden sich erst in der Phase nach der Promotion: Die C1-Assistent/innen erhielten die jetzige Position kurze Zeit nach Abschluss der Promotion, während die Juniorprofessor/innen eine meist mehrjährige Postdoc-Phase absolvierten.
- Die Promotion wurde von den Juniorprofessor/innen im Durchschnitt mit besseren Noten abgeschlossen als von den Assistent/innen. Insgesamt wurden die männli-

chen Befragten mit besseren Noten promoviert als die befragten Frauen. Nach der Promotion absolvierten die Juniorprofessor/innen häufiger einen Auslandsaufenthalt als die C1-Stelleninhaber/innen.

- Einige männliche Juniorprofessoren erhielten ihre Stelle jedoch trotz unterdurchschnittlicher Promotionsnoten.
- Die befragten Wissenschaftler/innen finanzierten ihre Promotion überwiegend durch die Beschäftigung an einer Hochschule. Die Frauen griffen häufiger als die befragten Männer auf Stipendien als weitere Finanzierungsquelle der Promotion zurück.
- Knapp die Hälfte aller Befragten erlebte in der bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn gezielte Förderung durch Mentorinnen und/oder Mentoren. Dabei wurden die männlichen Wissenschaftler fast ausschließlich von Männern gefördert, die Wissenschaftlerinnen zu rund der Hälfte auch oder ausschließlich von Mentorinnen. Dies kann als Beleg für die Bedeutung positiver weiblicher Modelle für Wissenschaftlerinnen gewertet werden.
- Die aktuelle Position erhielten über 80% der Juniorprofessor/innen, jedoch weniger als ein Viertel der C1-Assistent/innen aufgrund einer öffentlichen Stellenausschreibung. Von den C1-Assistent/innen erhielten die Frauen häufiger eine Stelle aufgrund einer Ausschreibung, seltener aufgrund eines Vorschlags durch einen Hochschullehrer.

Stellenwert des Berufes, berufliche Situation und Barrieren

- Die berufliche Karriere hat für die befragten Wissenschaftler/innen einen hohen bis sehr hohen Stellenwert im Leben. In dieser Einschätzung unterscheiden sich weder die Geschlechter noch Wissenschaftlerinnen mit Kindern von kinderlosen Frauen.
- Die Wissenschaftler/innen erlebten mehrheitlich keine schwerwiegenden Barrieren in ihrer beruflichen Laufbahn. Dennoch gaben die befragten Frauen häufiger als die Männer an, aufgrund familiärer Verpflichtungen und des Geschlechts behindert worden zu sein. Juniorprofessor/innen erlebten im Vergleich zu C1-Assistent/innen häufiger Hindernisse.
- Fast alle Befragten sind Vollzeit berufstätig, wobei etwas mehr Frauen als Männer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 38 Stunden beschäftigt sind. Die tatsächliche Arbeitszeit liegt im Durchschnitt bei 52 Stunden pro Woche. Die hohe Arbeitsbelastung wird von den befragten Wissenschaftler/innen insgesamt akzeptiert.
- Hinsichtlich der Aufgabenfelder Drittmittelwerbung, Prüfungsabnahme, Gutachten und Doktorand/innenbetreuung sind Juniorprofessor/innen stärker eingebunden als C1-Stelleninhaber/innen.

- Juniorprofessor/innen sind stärker als die C1-Stelleninhaber/innen und auch stärker als vertraglich vereinbart in die Lehre eingebunden und investieren auch mehr Zeit in die Lehre als die C1-Stelleninhaber/innen. In beiden Statusgruppen sind es jeweils die Frauen, die tendenziell mehr Zeit für Lehre verwenden als die Männer. Zeitaufwand für die Lehre geht jeweils auf Kosten der zeitlichen Spielräume für eigene Forschung.
- Über 60% der Juniorprofessor/innen sind mit ihrer aktuellen Arbeitssituation zufrieden oder sehr zufrieden. Die Zufriedenheit der C1-Stelleninhaber/innen liegt nur wenig darunter.
- Ihre Selbständigkeit in Forschung und Lehre wird von den Juniorprofessor/innen im Vergleich zu einer C1-Stelle insgesamt höher eingeschätzt. Eine Bewertung, die von den C1-Stelleninhaber/innen nicht in gleicher Weise geteilt wird.
- Die Juniorprofessuren sind deutlich besser mit Sach- und Personalmitteln ausgestattet als die Assisten/innen-Stellen. Gleichzeitig sind die Juniorprofessor/innen unzufriedener als die Assistent/innen mit der Ausstattung ihrer Stelle, was als Ausdruck des mit dem Status verbundenen höheren Anspruchsniveaus zu werten ist.

Habilitationsneigung

- Eine Habilitation wird von fast der Hälfte der Juniorprofessor/innen als zusätzliche Qualifikation gewählt. Lediglich 22% aller befragten Juniorprofessor/innen haben sich eindeutig gegen eine Habilitation entschieden.
- Bei fächerspezifischer Betrachtung wird deutlich, dass vor allem die Juniorprofessor/innen aus den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften eine Habilitation anstreben.

Subjektive Bewertung der Karrierechancen

- Ihre individuellen Aufstiegs- und Karrierechancen innerhalb der Universität schätzen sowohl Juniorprofessor/innen als auch C1-Stelleninhaber/innen nur verhalten optimistisch ein, wobei die Juniorprofessor/innen etwas optimistischer in die Zukunft blicken als die C1-Stelleninhaber/innen.
- Berufliche Chancen in der außeruniversitären Forschung werden ebenfalls nur wenig optimistisch eingestuft. Schlechte Chancen sehen die Befragten für sich in den Tätigkeitsbereichen Wirtschaft und Industrie.
- Über eine klare berufliche Perspektive in Form eines tenure-track verfügen nur 8% der befragten Juniorprofessor/innen in NRW. Gleichzeitig wird ein tenure-track von der weit überwiegenden Mehrheit aller befragten Wissenschaftler/innen grundsätzlich befürwortet.

Personalentwicklungsmaßnahmen und Qualifizierung

- Lediglich eine Minderheit der Befragten konnte Angaben zu bestehenden Personalentwicklungsangeboten ihrer Universität machen. Insbesondere Juniorprofessor/innen in NRW können kaum von Personalentwicklungsmaßnahmen der Universitäten profitieren.
- Es zeigte sich ein hoher Bedarf an Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten bei den Befragten. Für die C1-Assistent/innen besteht vor allem ein Bedarf an Angeboten zur Drittmittelinwerbung. Juniorprofessor/innen melden einen deutlichen Weiterbildungsbedarf zu den Bereichen Mitarbeiterführung und Personalmanagement sowie Hochschuldidaktik und Projektmanagement an.

Evaluation der Juniorprofessuren

- Die Leistungsanforderungen für die Evaluation waren ebenso wie die Stellenausstattung meist nicht Gegenstand der Berufungsverhandlungen.
- Konkrete Verfahrensregeln zur Evaluation der Juniorprofessur waren insgesamt rund 57% der befragten Juniorprofessor/innen bekannt, zumeist in Form von Evaluationsleitfäden.
- Bei einem Viertel der Juniorprofessor/innen ist zum Befragungszeitpunkt die Evaluation bereits abgeschlossen, ausnahmslos erfolgreich.

Work-Life-Balance: Partnerschaft

- Die überwiegende Mehrheit der Befragten lebt in einer festen Partnerschaft, allerdings sind die Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu den männlichen Befragten häufiger unverheiratet, haben häufiger einen Wissenschaftler zum Partner und führen öfter Fernbeziehungen.
- Geschlechterdifferenzen zeigen sich vor allem bei den Wissenschaftler/innen mit Kindern: 60% der Mütter haben einen Vollzeit berufstätigen Partner, jedoch nur 16% der Väter eine vollzeitberufstätige Partnerin. Im Vergleich mit anderen Stichproben von Akademikerinnen ist der Anteil von 40% der Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die ein eher nichttraditionelles Rollenmodell leben, für Deutschland eher untypisch.
- In ihrer beruflichen Laufbahn fühlen sich die Wissenschaftler/innen von den Partnerinnen und Partnern gut unterstützt.
- Bezüglich der häuslichen Arbeitsteilung wurde am häufigsten eine partnerschaftliche Aufteilung genannt. Gleichzeitig ist das häufigste Lebensmodell der befragten Männer eine für die Hausarbeit hauptverantwortliche Partnerin, während nur eine kleine Minderheit der Frauen in dieser Weise entlastet ist.

- Die Zufriedenheit mit ihrer Work-Life-Balance ist bei C1-Assistent/innen größer als bei Juniorprofessor/innen, insbesondere die Juniorprofessorinnen geben ein geringeres Maß an Zufriedenheit an mit der Balancierung beider Lebensbereiche an.

Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

- Etwas über die Hälfte aller Befragten sind kinderlos, wobei sich Männer und Frauen in ihrem Anteil nur wenig unterscheiden. Das erste Kind wurde bei der Hälfte der Eltern erst nach Abschluss der Promotion geboren.
- Weniger als 5% der Kinderlosen geben an, sich keine Kinder zu wünschen. Als Gründe, die der Realisierung eines Kinderwunsches entgegen stehen, nennen die Wissenschaftlerinnen vor allem berufliche Gründe, während die befragten Männer meist keine konkreten Gründe angeben.
- Die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung ist deutlich an traditionellen Rollenmustern ausgerichtet: Die Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind häufiger für die Kinderbetreuung allein zuständig, während die Kinder der männlichen Wissenschaftler überwiegend durch die Partnerinnen betreut werden. Privat bezahlte Kinderbetreuung wird vor allem von den Wissenschaftlerinnen in Anspruch genommen. Eine partnerschaftlich geteilte Kinderbetreuung ist mit 8% in dieser Stichprobe selten vertreten.
- Mit den Betreuungsarrangements sind die Eltern überwiegend zufrieden, wobei die Mütter der Stichprobe trotz (oder gerade wegen) ihrer stärkeren Zuständigkeit etwas zufriedener sind als die befragten Wissenschaftler mit Kindern.
- Negative Auswirkungen der Elternschaft auf den Beruf und die wissenschaftliche Laufbahn werden von Vätern seltener erlebt als von den Wissenschaftlerinnen mit Kindern.
- Die Elternschaft wirkt sich vor allem auf den Berufsalltag der Wissenschaftlerinnen aus, die sehr strukturiert planen müssen, die Abendstunden für die Arbeit nutzen und stärker auf verlässliche Arbeitszeiten angewiesen sind als ihre männlichen Kollegen mit Kindern.
- Wissenschaftlerinnen mit Kindern geben häufiger als die Väter an, dass sie aufgrund der Kinder weniger publizieren als die Kolleg/innen ohne Kinder. Gleichzeitig erleben die Mütter stärker als die Väter das Leben mit Kindern als motivierend für den eigenen Beruf.
- Unterstützungsmaßnahmen der Hochschulen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf spielen bei den Arrangements zur Kinderbetreuung kaum eine Rolle.

- Als gewünschte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit werden von den Befragten vor allem Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität genannt. Während sich die Männer vor allem institutionalisierte Betreuungsformen wünschen, sprechen sich die Frauen in stärkerem Maße auch für die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten aus.
- Bei den gewünschten Arbeitszeitmodellen präferieren die Männer Vollzeitprofessuren und eine Ganztagesbetreuung der Kinder, die Wissenschaftlerinnen wünschen sich häufiger auch Teilzeitprofessuren.
- Den Vorteil von Teilzeitprofessuren sehen die Wissenschaftler/innen vor allem im Zeitgewinn für die Kinderbetreuung, die Frauen auch eher für ein (weiteres) Kind. Vor allem für die Frauen ist mit einer Teilzeitprofessur die Befürchtung einer Einschränkung der Karrieremöglichkeiten verbunden, während die befragten Männer eine Minderung der Qualität der Arbeit erwarten.
- Für eine Verbesserung der Akzeptanz von Teilzeitmodellen sind aus Sicht der Befragten drei Voraussetzungen notwendig: die Attraktivität der Teilzeitmodelle, eine arbeitsrechtliche Transparenz sowie die Akzeptanz von Teilzeitarbeit durch Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen.

Die vorliegenden Ergebnisse unterstreichen die insgesamt hohe Qualifikation, Motivation und Leistungsfähigkeit der befragten Juniorprofessor/innen. Auch die durchgängig erfolgreichen Evaluationen und die Erfolge der Befragten bei Bewerbungen um eine Lebenszeitprofessur sprechen eindeutig für eine hohe wissenschaftliche Qualität. Ziel der Einführung der Juniorprofessur war eine frühzeitige Selbstständigkeit in Forschung und Lehre. Dieses Ziel konnte an den nordrhein-westfälischen Hochschulen eindeutig erreicht werden.

Gleichzeitig hat die Habilitation noch immer eine hohe Verbindlichkeit, insbesondere in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern. Faktisch etablieren sich damit in den verschiedenen Disziplinen zunehmend unterschiedliche normative Zugangswege zu einer Lebenszeitprofessur. Diese Entwicklung läuft der ursprünglichen Intention entgegen, nach der die Juniorprofessur die Habilitation schrittweise ersetzen sollte.

Als problematisch sind die Leistungsanforderungen in der Lehre zu werten, die auf Kosten der Zeit für die eigene Forschung der Juniorprofessor/innen gehen. Eine weitere Problematik stellt die unsichere oder fehlende Laufbahnperspektive für diese hoch qualifizierte Gruppe dar. Entsprechend ist die Befindlichkeitslage der befragten Juniorprofessor/innen: Bei einer trotz der starken Arbeitsbelastung hohen Zufriedenheit mit der aktuellen Situation schauen sie nur verhalten optimistisch in ihre berufliche Zukunft.

Wie bereits in anderen Erhebungen zeigten sich die Geschlechterdifferenzen – abgesehen von der bereits bekannten und auch hier wieder bestätigten stärkeren Zuständigkeit der

Wissenschaftlerinnen für Haushalt und Kinderbetreuung – auf subtile Weise: So wird sich beispielsweise das stärkere Engagement der Wissenschaftlerinnen in der Lehre eher ungünstig auf ihre Publikationsliste auswirken, ohne dass dies anderweitig honoriert würde. Auch die in der Studie erwähnte Stellenvergabepraxis, bei der der Frauenanteil bei den offiziell ausgeschriebenen Stellen höher liegt, sowie der unterschiedliche Zugang zu Mentoren des gleichen Geschlechts liefern Hinweise auf subtil wirksame Unterschiede. Gleichzeitig muss der noch immer vorhandene Anteil von Wissenschaftlerinnen, die Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts erlebt haben, ernst genommen werden.

Besonders bemerkenswert ist der hohe Anteil an Wissenschaftler/innen, der trotz bestehendem Kinderwunsch aufgrund beruflicher Gründe noch kinderlos ist. Dies ist als ein Beleg für die Wirksamkeit der hohen Verfügbarkeitserwartungen in der Wissenschaft zu Lasten der work-life-Balance zu werten.

Resümierend kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse die Einführung der Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen als erfolgreich gewertet werden. Die Juniorprofessor/innen zeichnen sich durch hohe Qualifikation, Motivation, Leistungsbereitschaft und Erfolg aus. Die weiterhin bestehende hohe Verbindlichkeit der Habilitation sowie nicht vorhandene tenure-track Optionen wirken jedoch einer weiteren Etablierung des neuen Qualifikationsweges Juniorprofessur entgegen. Insgesamt erscheint es wenig sinnvoll, die Juniorprofessor/innen mit hohen Leistungs- und z.T. doppelten Qualifikationsanforderungen zu belegen und sie einer Evaluation zu unterziehen, ohne dass ihr Verbleib in der Wissenschaft durch eine bessere Laufbahnperspektive durch einen tenure-track gewährleistet wäre.

10 Literatur

Abele, Andrea E.; Stief, Mahena; Andrä, Miriam (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen – Neukonstruktion einer BSW–Skala. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 2000/3.

Abele, Andrea (2002). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In: B. Keller; A. Mischau (Hrsg). Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Baden-Baden: Nomos, 49-64.

Abele, Andrea E. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 161-172.

Abele, Andrea E. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E, 2004. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 48 (2004), 4-16.

Allmendinger, Jutta; Fuchs, Stefan; v. Stebut, Janina (2000). Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. In: Julie Page; Regula Julia Leemann (Hg.). Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 der Universität Zürich. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid.; Wergen, Jutta; Klein, Annette (2006). „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? Teilbericht zum Forschungsprojekt. Hochschuldidaktisches Zentrum der Universität Dortmund. Online abrufbar unter: http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf

Bandura, Albert (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Becker-Schmidt, Regina (1987). Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse. In: Ursula Beer. Geschlecht - Klasse. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld, 214-167.

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina u.a. (2005). Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement. Wiesbaden.

Blossfeld, Hans-Peter; Drobni, Sonja (Eds.) (2001). Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual Earner Families. Oxford: Oxford University

Press.

Bourdieu, Pierre (1988). Homo academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Centrum für Hochschulentwicklung CHE (Hg.) (2004). Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. Unter Mitarbeit von Florian Buch, Katharina Landfester, Pia Linden, Jörg Rössel und Tassilo Schmitt. Online abrufbar unter: http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung__4_233.pdf

Clausthaler „Best-Practice-Vorschlag“ zur Gestaltung einer arbeits- und zukunfts-fähigen Juniorprofessur. Online abrufbar unter: http://www.juniorprofessur.org/Downloads/Clausthaler_Best-Practice-Vorschlag.pdf

Clement, Ulrich; Clement, Ute (2001). Doppelkarrieren, Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples, 2001. In: Familiendynamik; 26, 253-274.

Deutscher Hochschulverband (2004). Zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf. Online abrufbar unter: <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/resolutionen/familie.pdf>

Duschek, Klaus-Jürgen; Wirth, Heike (2005). Kinderlosigkeit von Frauen im Spiegel des Mikrozensus. Eine Kohortenanalyse der Mikrozensusen 1987 bis 2003. In: Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik 8, 800-820.

Enders, Jürgen; Bormann, Lutz (2001). Karriere mit Dokortitel. Frankfurt am Main.

Enders, Jürgen; Mugabushaka, Alexis-Michel (2004). Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG, hg. von der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Evaluation, Qualifikation und Beratung (2004). Das Mainzer Programm zur Einführung der Juniorprofessuren. Online abrufbar unter: <http://zope.verwaltung.uni-mainz.de/zq/service/mater/evaljun>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2004). JuniorprofessorInnen. Wissenschaftliche Selbstständigkeit. Online abrufbar unter: <http://www.promovieren.gew.de/Binaries/Binary4006/juniorprofessur.pdf>

Gille, Martina; Marbach, Jan (2004). Arbeitsteilung von Paaren und ihre Belastung mit Zeitstress. In: Statistisches Bundesamt (Hg.). Forum der Bundesstatistik, Bd. 43: Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, 86-113.

Hartmann, Michael (2003). Individuelle Karrierepolitik oder herkunftsabhängiger Aufstieg Spitzenkarrieren in Deutschland. In: Ronald Hitzler, Michaela Pfadenhauer (Hrsg.). Karrierepolitik: Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske & Budrich.

Heuser, Wolfgang (2004). Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004. In: DUZ spezial 03.12.2004.

Hufen, Friedhelm (2003). Die Juniorprofessur aus der Sicht des Deutschen Hochschulverbandes. In: Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform. Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht. Herausgegeben vom Deutschen Hochschulverband. Band 4.

Isserstedt, Wolfgang et. al. (2004). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.

Krimmer, Holger; Schenk, Anett (2003). Academic Careers in German Higher Education. Training Paper 03/02, Research Training Network „Women in European Universities“. Münster.

Krimmer, Holger; Annette Zimmer (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4; Jg.21. Bielefeld: Kleine-Verlag.

Landfester, Katharina; Rössel, Jörg; Schollwöck, Ulrich (2003). Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung. Herausgegeben von der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Online abrufbar unter: http://www.diejungeakademie.de/publikationen/folder/435_Juniorprofessur_Abschlussbericht_0703.pdf

Leemann, Regula Julia; Heintz Bettina (2000). Mentoring und Networking beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern an den Schweizer Hochschulen. In: Karriere von Akademikerinnen, Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, 49-72.

Leemann, Regula Julia (2002). Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich: Rüegger.

Leitfaden für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren der HU Berlin. Online abrufbar unter: http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/juniorprofessuren/

Leitfaden zur Evaluation von Juniorprofessor/inn/en an der Fernuniversität Hagen. Online abrufbar unter: <http://www.fernuni-hagen.de/ZIFF/juniorprof.htm>

Lind, Inken (2004a). Erfolg und Exzellenz - Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsstipendienprogramms. In: Andrea Löther (Hrsg.). Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung

no.3. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag, 122-147.

Lind, Inken (2004b). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick – cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Lind, Inken (2004c). Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung. In: SoFid, 2/2004, 23-37.

Lind, Inken; Löther, Andrea (2006). Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching. In: Jutta Dalhoff (Hrsg.). Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand. cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.4. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Löther, Andrea (2003). Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.1. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Lucke, Doris; Guschker, Stefan; Caumanns, Kristin (2003). Geschlechterverhältnisse an der Universität. In: Karl-Heinz Hillmann; Georg W. Oesterdiekhoff (Hg.). Die Verbesserung des menschlichen Zusammenlebens. Eine Herausforderung für die Soziologie. Opladen, 313-337.

Middendorff, Elke (2003). Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Befunde einer Befragung des HISBUS-Online-Panels im November/Dezember 2002. Hannover (HIS-Kurzinformation A4/2003).

Mücke, Anja; Töngi, Claudia; Zölch, Martina; Mäder, Meli (2006). Balance – Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende, Base: Edition gesowip.

Priddat, Birger (2004). Frauen und die Juniorprofessur. Konsequenzen der Dienstrechtsreform. In: Forschung und Lehre, 4/2004, 195-197.

Richtlinie zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Technischen Universität Clausthal, Niedersachsen. Online abrufbar unter http://www.tu-clausthal.de/hv/d5/vhb/system3/3_10_03_05.html

Richtlinie zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der RWTH Aachen. Online abrufbar unter: http://www-zhv.rwth-aachen.de/zentral/dez6_publikationen_richtlinie_zwischeneval_jp.pdf

Schäfer, Dieter (2004). Unbezahlte Arbeit und Haushaltsproduktion im Zeitvergleich. In: Statistisches Bundesamt (Hg.). Forum der Bundesstatistik. Bd. 43: Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, 247-273.

Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine (1998). In den Fußstapfen der Pallas Athene?: Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universi-

tären Feld. Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.

Schmitt, Christian (2004). Kinderlosigkeit bei Männern: geschlechtsspezifische Determinanten ausbleibender Elternschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft, H. 4, Männer - Das "vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung, 18-43.

Schmitt, Christian; Winkelmann, Ulrike (2005). Wer bleibt kinderlos? Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten, Feministische Studien 1, 9-23.

Schmitt, Christian; Wagner, Gert G. (2006). Kinderlosigkeit von Akademikerinnen überbewertet. In: Wochenbericht des DIW Berlin 21, 313-317.

Schuler, Heinz (Hrsg.) (2005). Lehrbuch der Personalpsychologie (2. erw. und vollst. überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Schulte, Jürgen (2002). Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen.

Spies, Kordelia; Schute, Manuela (1999). Warum promovieren Frauen seltener als Männer? Psychologische Prädiktoren der Promotionsabsicht bei Männern und Frauen. Zeitschrift für Sozialpsychologie 1999/ 4; 229-245.

Spiewak, Martin (1998). Dr. habil. Hoffnungslos. Die Alma mater ist eine Rabenmutter. Sie zwingt den Forschernachwuchs in eine jämmerliche Existenz. In: DIE ZEIT. Online abrufbar unter:

http://www.zeit.de/archiv/1998/47/199847.professoren.neu_.xml?page=all

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2004). Datenreport 2004. In Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (ZUMA). Zweite, aktualisierte Auflage.

Töngi, Claudia (2004). Tabu Teilzeitprofessur? In: Intern. Zeitung für die MitarbeiterInnen der Universität Basel, 6-7.

Vedder, Günther (2004). Wie familienorientiert sind deutsche Hochschulen? Dilemmata und Paradoxien der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Elternschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 2, 26. Jahrgang, 102-122.

Wissenschaftsrat (1998). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Online abrufbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/3534-98.pdf>

Zülch, Henning; Frommann, Lars (2005). Die Juniorprofessur: Ein Zwischenergebnis. In: Forschung & Lehre 9, 482.

Zülch, Henning; Frommann, Lars; Huhn, Petra (2004). Das Clausthaler Modell. Ein

„Best-Practice-Vorschlag“ zur Ausgestaltung einer arbeits- und zukunftsfähigen Juniorprofessur. In: Juniorprofessur. Für eine exzellente Zukunft von Forschung und Lehre in Deutschland. DUZ spezial, 12-13.

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Grundgesamtheit: Juniorprofessor/innen in NRW (1.12.2004).....	9
Tabelle 2: Grundgesamtheit: C1-Assistent/innen in NRW (2004).....	9
Tabelle 3: Juniorprofessuren: Stichprobenumfang und Rücklaufquote.....	9
Tabelle 4: C1-Assistent/innen: Stichprobenumfang und Rücklaufquote.....	9
Tabelle 5: Verteilung der weiblichen und männlichen Teilnehmenden auf die Personalkategorien.....	10
Tabelle 6: Fächerverteilung der Stichprobe nach Personalkategorie.....	10
Tabelle 7: Fächerverteilung der Stichprobe nach Geschlecht.....	11
Tabelle 8: Fächerverteilung der C1-Assistent/innen in NRW und in der Stichprobe.....	12
Tabelle 9: Fächerverteilung der Juniorprofessor/innen in NRW und in der Stichprobe.....	12
Tabelle 10: Alter nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Prozente).	13
Tabelle 11: Alter nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mittelwert, Median und Standardabweichung).....	13
Tabelle 12: Ausbildung des Vaters nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	14
Tabelle 13: Ausbildung der Mutter nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	14
Tabelle 14: Ausbildung des Vaters: Ergebnisse verschiedener Studien.....	16
Tabelle 15: Ausbildung der Mutter: Ergebnisse verschiedener Studien.....	16
Tabelle 16: Alter bei Promotion und Stellenantritt sowie Post-Doc-Jahre nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mittelwerte und Standardabweichung).....	20
Tabelle 17: Promotionsnote nach Personalkategorie.....	21
Tabelle 18: Promotionsnote nach Geschlecht.....	21
Tabelle 19: Hauptfinanzierungsquelle der Promotion nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	22
Tabelle 20: Weitere Finanzierungsquelle während der Promotion nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mehrfachnennungen).....	23
Tabelle 21: Tätigkeit in der Post-Doc-Phase nach Personalkategorie.....	24
Tabelle 22: Förderung durch Mentor/in nach Geschlecht.....	26

Tabelle 23: Förderung durch Mentor/in nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	26
Tabelle 24: Förderung durch weibliche oder männliche Mentor/innen nach Geschlecht...	28
Tabelle 25: Stellenbesetzung nach Personalkategorie.....	31
Tabelle 26: Stellenbesetzung nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie	31
Tabelle 27: Beziehung zur gegenwärtigen Universität nach Personalkategorie.....	33
Tabelle 28: Drittmittelinwerbung nach Personalkategorie.....	34
Tabelle 29: Drittmittelinwerbung nach Geschlecht.....	34
Tabelle 30: Drittmittelinwerbung nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	35
Tabelle 31: Anzahl der eingeworbenen Drittmittelprojekte nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	35
Tabelle 32: Anzahl der eingeworbenen Drittmittelprojekte nach Geschlecht (Mittelwerte).	35
Tabelle 33: Drittmittelgeber nach Geschlecht (Mehrfachnennungen).....	36
Tabelle 34: Stellenwert der beruflichen Karriere in der Lebensplanung nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie.....	36
Tabelle 35: Selbstwirksamkeitserwartung nach Geschlecht und Personalkategorie.....	38
Tabelle 36: Barrieren und Hindernisse nach Personalkategorie (Mittelwerte).....	38
Tabelle 37: Barrieren und Hindernisse nach Geschlecht (Mittelwerte).....	39
Tabelle 38: Vertragliche Arbeitszeit nach Geschlecht (Prozente).....	41
Tabelle 39: Vertragliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte)	41
Tabelle 40: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte)	42
Tabelle 41: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht in Kombination mit den Personalkategorien (Mittelwerte).....	42
Tabelle 42: Vergütung nach Personalkategorie.....	43
Tabelle 43: Aufgabenspektrum nach Geschlecht und Personalkategorie (Mehrfachnennungen).....	45
Tabelle 44: Beteiligung an Prüfungen nach Geschlecht und Personalkategorie (Mehrfachnennungen).....	46

Tabelle 45: Vertragliches Lehrdeputat nach Personalkategorie (Prozente).....	46
Tabelle 46: Vertragliches Lehrdeputat nach Personalkategorie (Mittelwerte).....	47
Tabelle 47: Erhöhung des Lehrdeputats nach erfolgreicher Zwischenevaluation, nach Geschlecht in Kombination mit den Personalkategorien.....	47
Tabelle 48: Tatsächliche Lehrbelastung nach Personalkategorie und Geschlecht.....	48
Tabelle 49: Tatsächliche Lehrbelastung nach Personalkategorie und Geschlecht (Mittelwerte).....	48
Tabelle 50: Prozentuale Einschätzung des Arbeitszeitaufwandes nach Tätigkeitsbereichennach Personalkategorien.....	49
Tabelle 51: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Geschlecht und Personalkategorie (Prozente).....	51
Tabelle 52: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte).....	51
Tabelle 53: Erneute Wahl der beruflichen Tätigkeit nach Geschlecht und Personalkategorie (Prozente).....	51
Tabelle 54: Erneute Wahl der beruflichen Tätigkeit nach Geschlecht in Kombination mit der Personalkategorie (Mittelwerte).....	52
Tabelle 55: Zufriedenheit mit einzelnen Tätigkeitsbereichen, gesamte Stichprobe.....	52
Tabelle 56: Zufriedenheit mit einzelnen Tätigkeitsbereichen nach Personalkategorie (Mittelwerte).....	53
Tabelle 57: Verfügungsmöglichkeit über eingeworbene Drittmittel nach Personalkategorie	54
Tabelle 58: Grad der Autonomie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben im Vergleich mit C1-Assistent/in bzw. Juniorprofessor/in nach Personalkategorie.....	57
Tabelle 59: Grad der Autonomie bei der Durchführung von Forschungsvorhaben im Vergleich mit der Lebenszeitprofessur nach Personalkategorie.....	57
Tabelle 60: Grad der Autonomie in der Lehre im Vergleich mit C1-Assistent/in bzw. Juniorprofessor/in nach Personalkategorie.....	58
Tabelle 61: Grad der Autonomie in der Lehre im Vergleich mit C1-Assistent/in nach Geschlecht.....	58
Tabelle 62: Grad der Autonomie in der Lehre im Vergleich mit der Lebenszeitprofessur, nach Personalkategorie.....	58
Tabelle 63: Grad der Autonomie in der universitären Selbstverwaltung im Vergleich mit	

C1-Assistent/in bzw. Juniorprofessor/in nach Personalkategorie.....	59
Tabelle 64: Vergleich der Autonomie in der universitären Selbstverwaltung mit der Lebenszeitprofessur nach Personalkategorie.....	59
Tabelle 65: Verfügungsmöglichkeit über Sachressourcen nach Personalkategorie.....	63
Tabelle 66: Verfügungsmöglichkeit über personelle Ressourcen nach Personalkategorie.....	64
Tabelle 67: Zufriedenheit mit der Ausstattung nach Personalkategorie.....	64
Tabelle 68: Habilitationsneigung nach Personalkategorie.....	68
Tabelle 69: Beurteilung der Aufstiegs- und Karrierechancen nach Personalkategorie	72
Tabelle 70: Beurteilung des tenure-track nach Personalkategorie	74
Tabelle 71: Bewerbungen von Juniorprofessor/innen auf Lebenszeitprofessuren.....	75
Tabelle 72: Wissen um die Existenz von Personalentwicklungskonzepten an der eigenen Universität nach Personalkategorien.....	76
Tabelle 73: Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf nach Personalkategorie (Mehrfachnennungen).....	77
Tabelle 74: Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf nach Geschlecht (Mehrfachnennungen).....	78
Tabelle 75: Gegenstandsbereiche der Berufungsverhandlungen von Juniorprofessor/innen	80
Tabelle 76: Kenntnis der Evaluationskriterien bei Stellenantritt der Juniorprofessor/innen.....	81
Tabelle 77: Vorhandensein von verbindlichen und transparenten Verfahrensregeln für die Zwischenevaluation der Juniorprofessor/innen.....	82
Tabelle 78: Partnerschaft nach Geschlecht und Personalkategorie.....	86
Tabelle 79: Familienstand nach Geschlecht und Personalkategorie.....	86
Tabelle 80: Partner/in in der Wissenschaft (Hochschule / Forschungseinrichtung) tätig nach Geschlecht und Personalkategorie.....	87
Tabelle 81: Beschäftigungsumfang der Partner/in nach Geschlecht und Personalkategorie	88
Tabelle 82: Partnerschaft am gleichen Ort nach Geschlecht und Personalkategorie.....	88
Tabelle 83: Unterstützung der beruflichen Ziele durch den/die Partner/in nach Geschlecht und Personalkategorie.....	89
Tabelle 84: Organisation der Hausarbeit nach Geschlecht und Personalkategorie.....	90

Tabelle 85: Zufriedenheit mit der Balance von Arbeits- und Privatleben nach Geschlecht und Personalkategorie (Mittelwerte).....	91
Tabelle 86: Kinder nach Geschlecht und Personalkategorie.....	95
Tabelle 87: Zahl der Kinder nach Geschlecht und Personalkategorie.....	96
Tabelle 88: Familiengründung (1. Kind) und Qualifikationsphase nach Geschlecht und Personalkategorie.....	97
Tabelle 89: Gründe gegen die Realisierung eines (weiteren) Kinderwunsches nach Geschlecht und Personalkategorie (Gesamtstichprobe).....	98
Tabelle 90: Gründe gegen die Realisierung eines weiteren Kinderwunsches nach Geschlecht und Personalkategorie (bisher kinderlose Wissenschaftler/innen).....	98
Tabelle 91: Betreuung des Kindes/der Kinder durch: (nach Geschlecht und Personalkategorie).....	100
Tabelle 92: Organisation der Kinderbetreuung nach Geschlecht und Personalkategorie	100
Tabelle 93: Zufriedenheit mit der Betreuungsregelung nach Geschlecht und Personalkategorie.....	101
Tabelle 94: Auswirkungen der Elternschaft auf die Berufstätigkeit und die Qualifizierung an der Hochschule nach Geschlecht	105
Tabelle 95: Auswirkungen der Elternschaft auf die Berufstätigkeit und die Qualifizierung an der Hochschule nach Personalkategorie	106
Tabelle 96: Gewünschte Vereinbarkeitsmodelle nach Geschlecht (nur Eltern befragt, Mehrfachnennungen).....	108
Tabelle 97: Teilzeitprofessur oder Ganztagsbetreuung (nur Eltern befragt).....	108
Tabelle 98: Generelle Zustimmung zur Teilzeitprofessur nach Geschlecht und Personalkategorie.....	109
Tabelle 99: Teilzeitprofessur als persönliche Option nach Geschlecht und Personalkategorie.....	109
Tabelle 100: Nutzen einer Teilzeitprofessur nach Geschlecht und Personalkategorie.....	110
Tabelle 101: Nachteile einer Teilzeitprofessur nach Geschlecht und Personalkategorie.	111
Tabelle 102: Voraussetzungen für die Akzeptanz von Teilzeitmodellen nach Geschlecht und Personalkategorie.....	112