

Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft

Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

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

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A. (2022). *Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft*. (cews.publik, 26). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-83471-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



CEWS.*publik*
Datenreport
no. 26

Andrea Löther

Gleichstellungspolitische Aspekte von
Personalstrukturen auf dem Weg zur
Professur sowie befristeter Beschäftigung
in der Wissenschaft

unter Mitarbeit von Sarah Weißmann

CEWS.*publik* no. 26 | Datenreport

Andrea Löther

Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft

unter Mitarbeit von Sarah Weißmann

Sonderauswertung für die GWK

Zuerst erschienen in: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Materialien der GWK Heft 65). Bonn 2022.

CEWS.publik

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Data and Research on Society
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

cews-info@gesis.org
www.gesis.org/cews

ISSN: 2191-7671 (Print)
ISSN: 2191-786X (Online)

Diese Broschüre ist ausschließlich online zugänglich.

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Personalstrukturen auf dem Wege zu einer Universitätsprofessur.....	6
2.1	Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.....	6
2.2	Juniorprofessur	8
2.3	Tenure-Track	10
2.4	Realisierung von Tenure: Übergang in eine unbefristete Professur.....	12
2.5	Nachwuchsgruppenleitung.....	13
2.6	Weitere Qualifizierungswege	15
3	Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen	16
3.1	Personalgruppen	19
3.2	Bundesländer	21
3.3	Qualifikationsstufe	22
3.4	Beschäftigungsumfang (Teilzeit und Vollzeit).....	24
3.5	Art der Finanzierung.....	24
3.6	Staatsangehörigkeit	25
3.7	Vertragslaufzeiten	27
4	Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Forschungseinrichtungen.....	28
5	Fazit.....	32
6	Literaturverzeichnis	34

1 Vorwort

Politische Diskussionen zu Karriere und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses fokussieren in den zurückliegenden Jahren insbesondere (1.) die Weiterentwicklung der Personalstrukturen und Maßnahmen der Personalgewinnung und -entwicklung und (2.) den hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 52–54).

Bei der Weiterentwicklung der Personalstrukturen geht es vor allem um Stellenprofile nach der Promotion im Übergang zu einer Lebenszeitprofessur. Eine erste wichtige Veränderung erfolgte 2002 mit der Einführung der Juniorprofessur, welche die bisherige Qualifizierung für eine Professur auf einer weisungsgebundenen Assistent*innen-Stelle ersetzen sollte. Ziele waren zum einen eine frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit, die internationale Anschlussfähigkeit und ein jüngeres Berufungsalter zum anderen die Chancen für Frauen auf eine Professur zu erhöhen (ebd., S. 88–92; Burkhardt et al. 2016). Aktuelle Diskussionen und Maßnahmen zur Personalstruktur zielen auf transparente und planbare Karrierewege. In seinen Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten empfahl der Wissenschaftsrat 2014 den Universitäten, die Qualifikation für eine Professur über einen Tenure Track genauer auszugestalten (Wissenschaftsrat 2014). Tenure-Track sind befristete Professuren (vergütet mit W1 oder W2), die nach einer positiven Evaluierung in eine unbefristete Professur (W2- oder W3-Besoldung) überführt werden. Mit dem „Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Tenure-Track-Programm), das Bund und Länder 2016 beschlossen, sollen 1.000 zusätzliche Tenure-Professuren finanziert werden. Teilnahmebedingung für die Hochschulen ist ein umfassendes Konzept zur Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal. In der Folge schufen die Bundesländer die rechtlichen Möglichkeiten für die Etablierung einer Tenure-Professur (vgl. Burkhardt et al. 2021). Nun existieren diverse teils neu geschaffene Karrierewege in der Wissenschaft, wenn auch nicht alle zu einer Professur führen: Neben der Position „Nachwuchsgruppenleitung“ an Universitäten und Forschungseinrichtungen wurden neue Stellenkategorien an einzelnen Hochschulen (z.B. Senior Lecturer oder Senior Researcher) eingeführt und es entstehen hybride Aufgabenprofile an der Schnittstelle von Wissenschaft und Verwaltung (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, 95-96; 151–152). Die Diskussionen zur Weiterentwicklung der Personalstrukturen finden sich auch im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung wieder, worin festgelegt ist: „Das Tenure-Track-Programm werden wir verstetigen, ausbauen und attraktiver machen.“ (SPD et al. 2021, S. 23)

Die Karrierephase nach der Promotion, die mit der Weiterentwicklung der Personalstrukturen adressiert wird, ist aus gleichstellungspolitischer Sicht entscheidend, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen: Während inzwischen fast die Hälfte der Promotionen von Frauen abgelegt werden, verlassen sie nach der Promotion deutlich häufiger als Männer das Wissenschaftssystem. Deshalb adressiert auch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder in der dritten Programmphase Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur: Hochschulen, deren Konzepte zur Gleichstellung in diesem Bereich eine Bestbewertung erhielten, bekamen die Möglichkeit zur Förderung einer vierten Professur.

Die vorliegende Sonderauswertung untersucht vor diesem Hintergrund, ob Frauen und Männer in gleicher Weise an diesen veränderten Strukturen teilhaben. Dabei wird auch zu thematisieren sein, ob es möglicherweise Datenlücken gibt, um die Entwicklung besser bewerten zu können.

Auch die Diskussion um Befristungen in der Wissenschaft fand Eingang in den Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung: „Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die *Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen* und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft *Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen* werden.“ (ebd., S. 23). Hintergrund ist die langjährige und kontroverse politische Diskussion um die Befristung von wissenschaftlichen Stellen in der Wissenschaft, mit gewerkschaftlichen Initiativen wie dem „Templiner Manifest“ und „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ oder der Kampagne „#IchbinHanna“ auf der einen Seite und der Bayreuther Erklärung der Kanzlerinnen und Kanzler an Universitäten auf der anderen Seite. Ein Streitpunkt dieser Debatte ist auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das 2007 verabschiedet, 2011 evaluiert (Jongmanns 2011) und 2015/16 novelliert wurde. Das novellierte Gesetz wurde inzwischen auch evaluiert (Sommer et al. 2022).

Im Zusammenhang mit Veränderungen der Hochschulstrukturen und -governance, die in der wissenschaftlichen Literatur unter den Stichworten „unternehmerische Hochschule“, „akademischer Kapitalismus“ und „new managerialism“ (Hofbauer et al. 2017; Weber 2017; Slaughter und Rhoades 2010; Steinþórsdóttir et al. 2019) diskutiert werden, änderten sich nicht nur in Deutschland die Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler*innen. Wenn auch jeweils unter unterschiedlichen Kontextbedingungen nahmen in vielen Ländern unsichere Beschäftigungsbedingungen zu (Befristungen, kurze Vertragslaufzeiten, geringer Beschäftigungsumfang). Vielfach sind diese Beschäftigungsbedingungen mit strukturellen Diskriminierungen zulasten von Frauen verbunden (Ivancheva et al. 2019; Laufenberg et al. 2018; Murgia und Poggio 2018; Bataille et al. 2017; Beaufaÿs und Löther 2017; Courtois und O'Keefe 2015). Bereits 2013 analysierte ein GWK-Bericht zur Chancengleichheit die geschlechtsspezifischen Aspekte von Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, konkret Teilzeit und Befristung (Löther 2013). In dieser Auswertung sollen aktuelle Daten zu Befristung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter der Frage untersucht werden, ob Frauen und Männer unterschiedlich von Befristungen betroffen sind.

2 Personalstrukturen auf dem Wege zu einer Universitätsprofessur

Die Qualifizierungswege für eine Professur an einer Universität¹ haben sich in den letzten 20 Jahren diversifiziert. Bis zur Jahrtausendwende wurde die Qualifikation fast ausschließlich über eine Assistent*innen-Stelle (C1) und eine Habilitation erworben. Aufgrund von rechtlichen Änderungen auf Bundes- und Landesebene, Förderprogrammen des Bundes und der Länder und Förderorganisationen wie der DFG sowie der Schaffung von zusätzlichen Stellenkategorien an einzelnen Hochschulen gibt es inzwischen eine Vielzahl an Qualifizierungswegen: Die Qualifikation kann über eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung mit oder ohne Habilitation, eine Juniorprofessur oder die Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe erworben werden, um nur die wichtigsten Stellenprofile zu nennen. Im Folgenden werden die gleichstellungspolitischen Implikationen dieser veränderten Personalstruktur und die Teilhabe von Frauen und Männern an den verschiedenen Qualifikationswegen untersucht.

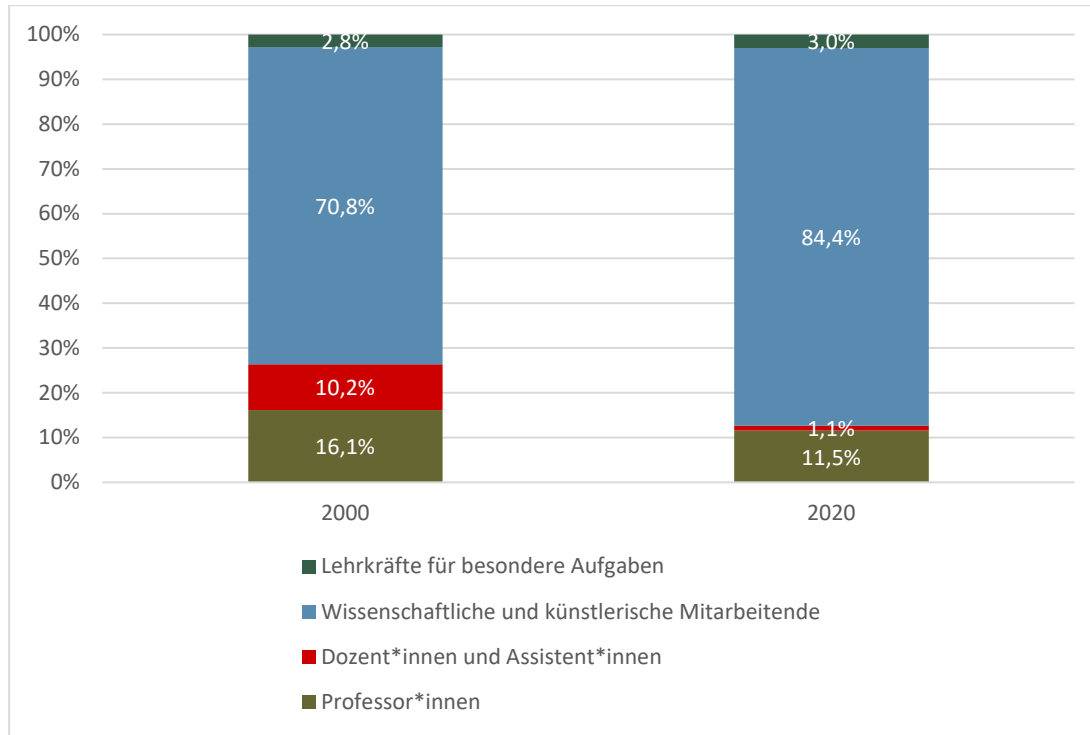
2.1 Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Die Veränderung der Qualifizierungswege wird im Vergleich der Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten in den Jahren 2000 und 2020 deutlich (vgl. Abbildung 1). Zur Personalgruppe „Dozent*innen und Assistent*innen“² gehören 2020 absolut (3.700 Personen) und anteilmäßig (1,1 %) nur noch wenige Beschäftigte, während ihr im Jahr 2000 jede*r zehnte wissenschaftlich Beschäftigte angehörte (14.300 Personen). Dafür ist die Personalgruppe „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende“, zu der bereits 2000 70 Prozent des wissenschaftlichen Personals (98.678 Personen) zählten, auf 84 Prozent und 205.400 Personen gewachsen. Der Anteil der Professor*innen am wissenschaftlichen Personal hat sich auf jetzt 12 Prozent verringert (in absoluten Zahlen: 2000: 37.794 Personen und 2020: 49.300 Personen). Die Zahl der Professuren stieg also zwischen 2000 und 2020 um 30 Prozent, während sich die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden mehr als verdoppelte.

¹ Diese Auswertung behandelt ausschließlich Qualifizierung und Personalstrukturen auf dem Weg zu einer Universitätsprofessur, da Professuren an Fachhochschulen und Kunsthochschulen andere Voraussetzungen und damit andere Qualifizierungswege haben. Geschlechtsspezifische Analysen zu diesen Hochschultypen finden sich in den GWK-Berichten 2018 (Löther 2018) und 2020 (Löther 2020).

² Das Statistische Bundesamt verwendet für die Bezeichnung der Personalgruppen das generische Maskulinum. Die Benennung der Personalgruppen in diesem weicht daher vom Statistischen Bundesamt ab.

Abbildung 1 Verteilung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals auf die Personalgruppen an Universitäten, 2000 und 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Anzahl der Frauen ist insgesamt und in den einzelnen Personalgruppen deutlich stärker gestiegen als die Anzahl der Männer. Entsprechend stieg der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 26 Prozent (2000) auf 41 Prozent, bei den Professuren von 11 Prozent auf 26 Prozent und bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden von 30 Prozent auf 44 Prozent.

Die dominierende Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist sehr heterogen. In ihr befinden sich sowohl Promovierende als auch promoviertes Personal. Mit Ausnahme der Juniorprofessuren werden alle Stellenkategorien, die zu einer Qualifizierung für eine Professur führen können, dieser Gruppe zugeordnet, wie z.B. Wissenschaftler*innen, die eine Habilitation oder habilitationsähnliche Leistungen vorbereiten und in einem Drittmittelprojekt oder haushaltsfinanziert beschäftigt sind. Zudem gehören zu dieser Gruppe auch Personen, die keine Qualifizierung für eine Professur anstreben. Die Differenzierung der amtlichen Statistik (Akademische Räte, Oberräte und Direktoren sowie, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, in Baden-Württemberg und Brandenburg Akademische Mitarbeiter genannt) ordnet diese Heterogenität nicht; der größte Teil (fast 90 Prozent) gehört zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis.

Seit 2016 ist eine Unterscheidung von Promovierenden und promoviertem Personal möglich. Nicht zuletzt die GWK-Berichte zur Chancengleichheit zeigen, dass Frauen vor allem nach der Promotion das Wissenschaftssystem verlassen. Deshalb wäre zu vermuten, dass

der Frauenanteil der promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden niedriger ist als der Frauenanteil an den Promovierenden. Entgegen dieser Annahme ist der Frauenanteil bei den nicht-promovierten und den promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden mit jeweils 43 Prozent gleich. Auch wenn ausschließlich die Universitäten betrachtet werden, gibt es keinen Geschlechterunterschied. Jeweils 36 Prozent der männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind promoviert und der Frauenanteil unter den nicht-promovierten und promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 43,8 Prozent und 43,1 Prozent gleich hoch. Einzelne Studien zeigen, dass der Ausstieg nicht unmittelbar nach der Promotion, sondern in einer späteren Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation erfolgt. Eine Studie zu Postdoktorand*innen an der Universität Jena findet, dass sich das „Verhältnis zwischen Männern und Frauen [...] in den Abschnitten der Postdoc-Phase verändert. Mit größerem zeitlichem Abstand zur Promotion verlassen mehr Frauen als Männer das Wissenschaftssystem“. Im Vergleich zu einer früheren Erhebung „liegt der Zeitpunkt jedoch später, in dem ein deutlich größerer Anteil der weiblichen Postdocs das Wissenschaftssystem verlässt“ (Kauhaus et al. 2018, S. 135).

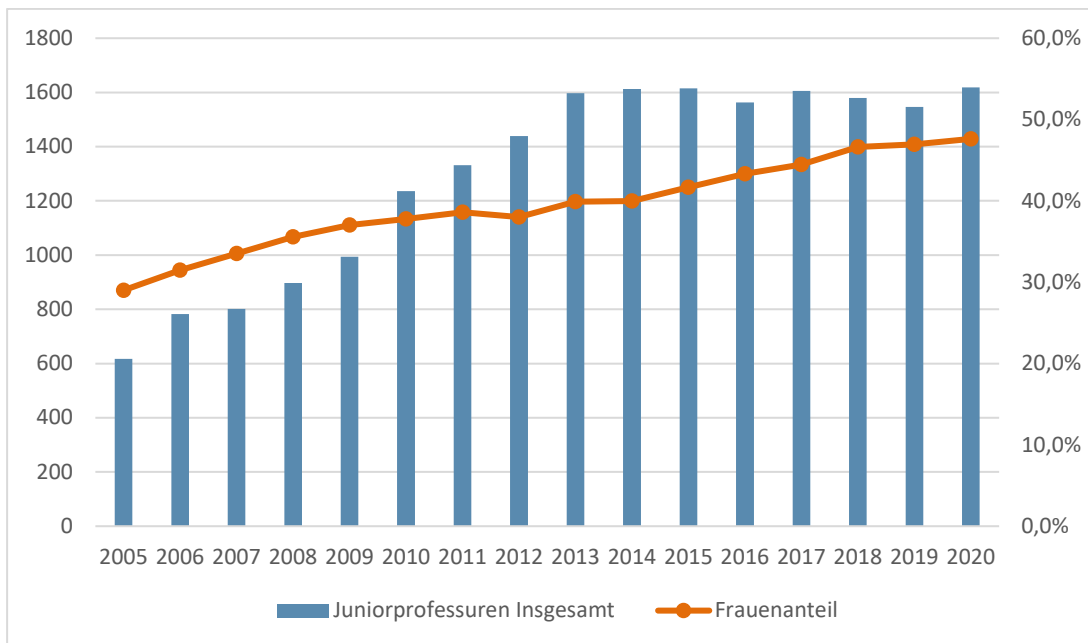
Mit Ausnahme der Nachwuchsgruppenleitung (s.u.) bildet die Aufschlüsselung der Kategorie „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende“ in der Amtlichen Statistik die neuen Stellenkategorien während der PostDoc-Phase nicht ab. Mögliche Geschlechterunterschiede nach Abschnitten der Postdoc-Phase oder in Aufgabenzuschnitten wie Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement lassen sich daher mit den vorhandenen amtlichen Daten nicht erfassen.

2.2 Juniorprofessur

Gegenwärtig gibt es rund 1.600 Juniorprofessuren an deutschen Hochschulen; die Zahl stagniert seit 2013 (vgl. Abbildung 2). Rund 3 Prozent aller 49.000 Professor*innen haben damit diese Qualifizierungsposition inne. Das mit der Einführung 2002 gesetzte Ziel von 6.000 Juniorprofessuren wird damit nicht erreicht. Gleichwohl hat sich die Juniorprofessur als ein Qualifizierungsmodell auf dem Weg zur Professur etabliert.

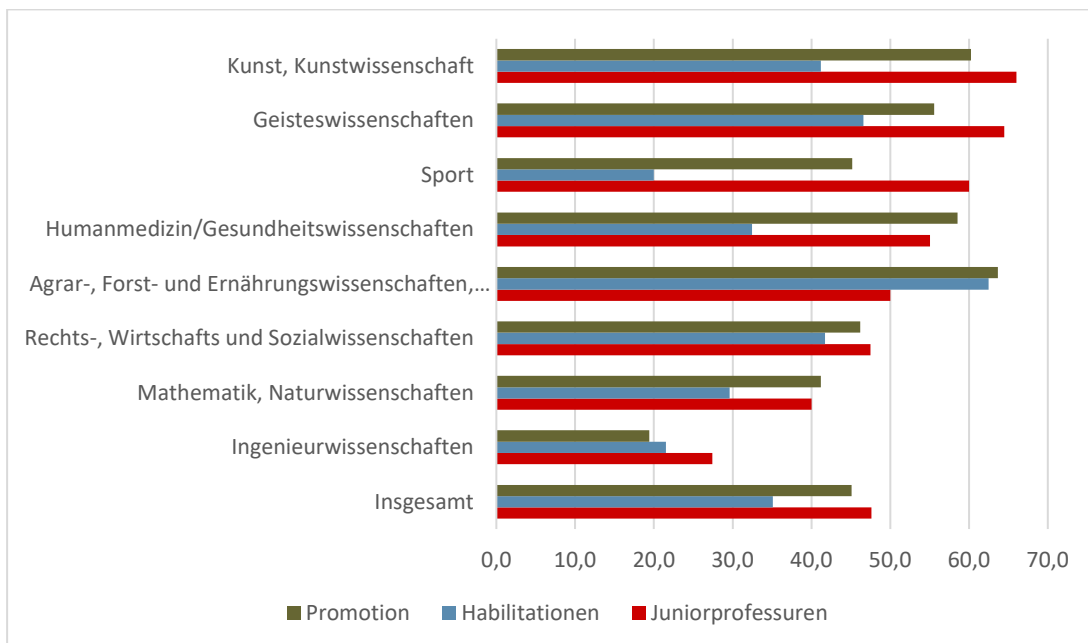
In Bezug auf den Frauenanteil lässt sich die Juniorprofessur als Erfolgsgeschichte lesen: Während zu Beginn weniger als ein Drittel der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt waren (2005: 29,0 Prozent) sind es gegenwärtig fast die Hälfte (2020: 47,6 Prozent, vgl. Abbildung 2). Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren ist damit etwas höher als an den Promotionen und liegt deutlich über dem Frauenanteil an den Habilitationen insgesamt und dies in fast allen Fächergruppen (vgl. Abbildung 3). Am niedrigsten ist der Frauenanteil mit 27,4 Prozent in den Ingenieurwissenschaften; in den Geisteswissenschaften, Kunst / Kunstwissenschaften sowie Sport (allerdings geringe Fallzahlen) mit über 60 Prozent am höchsten.

Abbildung 2 Juniorprofessuren insgesamt und Frauenanteil an Juniorprofessuren, 2005-2020



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 3 Frauenanteil an Juniorprofessuren, Habilitationen und Promotionen nach Fächergruppen, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sortierung nach dem Frauenanteil an den Juniorprofessuren

Mit der paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern lässt sich feststellen, dass die Juniorprofessur einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen auf dem Weg zur Professur leistet. Neben der Frage nach der Teilhabe an Tenure-Optionen, die weiter unten behandelt wird (S. 12), sind bei der Bewertung der Chancengleichheit bei Juniorprofessuren Verschränkungen mit anderen Ungleichheitskategorien zu beachten. Zur Bedeutung von sozialer Herkunft beschreibt Christina Möller, dass Personen aus weniger privilegierten oder benachteiligten Familien häufig lernen müssen, sich die Erreichung hoher Statuspositionen zuzutrauen, mehr Zeit und Anstrengung aufzubieten müssen, um sich das akademische Feld zu erschließen und häufiger ungerade Bildungs- und Berufsverläufe haben. Juniorprofessuren sind besonders schnelle Karrieren und so werden soziale Aufsteiger*innen aus diesen Karrieren abgedrängt: Lediglich je 7 Prozent der Juniorprofessor*innen stammen aus der niedrigen oder mittleren, dagegen 62 Prozent aus der höchsten Herkunftsgruppe. Mit der Juniorprofessur verschärft sich also die soziale Selektivität in wissenschaftlichen Karrieren (Möller 2018, S. 68–69).

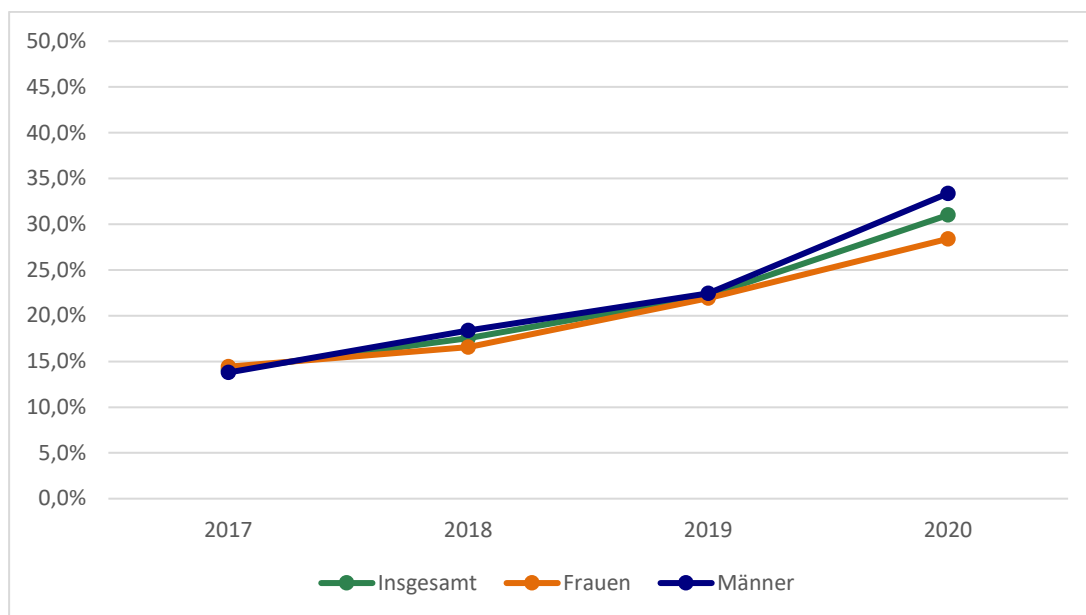
2.3 Tenure-Track

Bereits mit der Einführung der Juniorprofessur wurde diskutiert, diesen Karriereweg mit einem Tenure-Track-Modell nach angelsächsischem Vorbild zu verbinden: Mit der Übernahme der Juniorprofessur sollte die Möglichkeit gegeben werden, dass die Stelleninhaber*innen bei positiver Evaluation in eine unbefristete Professur überführt werden. Mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats von 2014 und dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2016 stehen Tenure-Track-Professuren nun stärker im Fokus der wissenschaftspolitischen Diskussion.

In der amtlichen Hochschulstatistik werden Tenure-Modelle seit 2016 erhoben (Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes 2016). Differenzierte Daten werden seit dem Berichtsjahr 2018 veröffentlicht, aber eine fehlerhafte Erfassung und Zuordnung ist aufgrund der noch relativen neuen Einführung dieser Kategorien nicht ausgeschlossen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 92).

Zwischen 2017 – der ersten Erfassung von Tenure-Modellen – und 2020 stieg der Anteil der W1-Professuren mit Tenure deutlich von 14 Prozent auf 31 Prozent an (vgl. Abbildung 4). Hatten 2017 noch Frauen und Männer gleich häufig (oder selten) eine Tenure-Option, hat sich die Verteilung bis 2020 zulasten von Frauen verschoben: 33,4 Prozent der Juniorprofessoren und 28,4 Prozent der Juniorprofessorinnen hatten eine Tenure-Professur. Entsprechend liegt der Frauenanteil an den Juniorprofessuren mit Tenure mit 43,6% geringfügig unter dem Frauenanteil an allen Juniorprofessuren (47,6%).

Abbildung 4 Anteil der Professuren mit Tenure-Modellen an allen W1-Professuren, 2017-2020

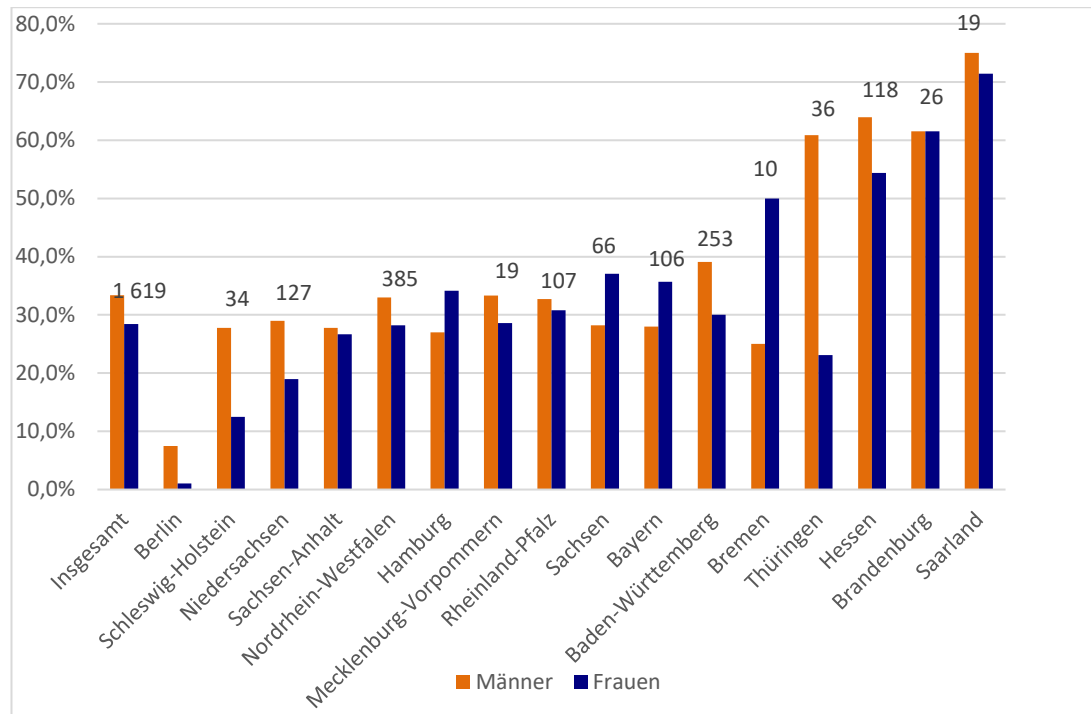


Quelle: Statistisches Bundesamt, zusammengefasst sind: 2017: W1-Professuren nach Tenure-Track-Modellen, 2018-2020: W1-Professuren mit Tenure-Track und W1-Professuren mit Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitung

Auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs konstatierte für das Berichtsjahr 2018, dass der Frauenanteil an Tenure-Track-Professuren „unterhalb des entsprechenden Anteils unter den Juniorprofessorinnen und -professoren, aber höher als unter den 2018 erfolgreich Habilitierten [liegt]. Auf Grundlage der Daten des GWK-Monitoring-Berichts 2020 zum Tenure-Track-Programm, der einen höheren Frauenanteil unter den Besetzungen ausweist, kann angenommen werden, dass sich der Frauenanteil unter den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zeitnah erhöhen wird.“ (ebd., S. 94). Laut GWK-Monitoring-Bericht zu dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses waren bis zum 1.7.2020 insgesamt 246 Tenure-Track-Professuren (W1- und W2-Professuren) besetzt. Davon wurden 118 (48%) mit Frauen besetzt. Bei den W1-Professuren lag der Frauenanteil bei 48,8 Prozent, bei den W2-Professuren bei 46,5 Prozent (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2020, S. 19). Trotz der paritätischen Förderung von Frauen und Männern im Tenure-Track-Programm sind gegenwärtig Juniorprofessorinnen bei den Tenure-Track-Modellen leicht unterrepräsentiert.

Zwischen den Bundesländern gibt es deutliche Unterschiede zwischen dem Anteil der Tenure-Track-Professuren an allen W1-Professuren und der Geschlechterverteilung. In Thüringen und Schleswig-Holstein haben Juniorprofessorinnen deutlich seltener eine Tenure-Option; auch in Niedersachsen, Hessen und Baden-Württemberg finden sich Geschlechterunterschiede von bis zu 10 Prozentpunkten. Dagegen haben Juniorprofessorinnen in Bremen (mit kleinen Fallzahlen, vgl. die absoluten Werte in Abbildung 5), Sachsen und Bayern häufiger eine Tenure-Track-Professur als ihre Kollegen.

Abbildung 5 Anteil der Professuren mit Tenure-Modellen an allen W1-Professuren nach Bundesländern, 2020



Zahlen über den Säulen = absolute Zahlen insgesamt;

Quelle: Statistisches Bundesamt

2.4 Realisierung von Tenure: Übergang in eine unbefristete Professur

Wie viele Juniorprofessorinnen und -professoren gelangen schließlich in eine Lebenszeitprofessur? Leider liegen derzeit zum Übergang in eine unbefristete Professur keine amtlichen Daten, sondern nur wenige Erhebungsdaten einzelner Studien vor. Das Monitoring des Tenure-Track-Programms erfasst grundsätzlich diesen Übergang, doch konnten 2020 aufgrund der geringen Fallzahlen noch keine Aussagen gemacht werden. Die amtliche Hochschulstatistik erhebt die Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeitprofessuren. Diese Daten beziehen sich jedoch auf alle Professuren und nicht ausschließlich auf die Berufungen eines Berichtsjahres und sind deshalb für Aussagen über die Realisierung von Tenure-Track-Optionen nicht geeignet. In den GWK-Berichten zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung werden die Neuberufungen erfasst, jedoch die Vorqualifikation nicht erhoben.

Um die Anteile der Juniorprofessor*innen zu berechnen, die – mit oder ohne Tenure – in eine unbefristete Professur gelangen, bedarf es letztlich Paneldaten, die die Karrierewege einzelner Wissenschaftler*innen verfolgen. Längerfristig können solche Daten mit den Paneldaten des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zur Verfügung stehen. Insbesondere die National Academics Panel Study (Nacaps), die regelmäßig Promovierende und Promovierte in Deutschland befragt, könnte Antworten auf

diese Fragen beisteuern, wobei möglicherweise die kleine Fallzahl an W1-Professor*innen in der Gruppe der Befragten die Aussagekraft der Auswertung begrenzt.

2013 befragten Anke Burkhardt und Sigrun Nickel bundesweit ehemalige Juniorprofessor*innen nach ihrem Werdegang. Diese Studie ergab geringe Geschlechterunterschiede beim Übergang von der Juniorprofessur in eine unbefristete Professur: Von den befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen hatten 80 Prozent, von den Juniorprofessoren 86 Prozent eine Professur inne. Daneben verweist auch der doppelt so hohe Anteil von Frauen, die eine Position außerhalb der Wissenschaft innehaben (14,8% vs. 7,3%), darauf, dass Juniorprofessorinnen wegen fehlender Anschlussperspektiven in höherem Maße gezwungen sind, sich auf den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft zu orientieren (Burkhardt und Nickel 2015, S. 321). Insgesamt ist die Übergangsquote von 85 Prozent angesichts der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft als sehr hoch einzuschätzen (ebd., S. 309). Keine Geschlechterunterschiede beim Übergang in die Professur fand eine Untersuchung der Universität Kiel: Jeweils 78 Prozent der ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren der Universität Kiel hatte eine W2- oder W3-Professur inne (Kamm und Werner 2014).

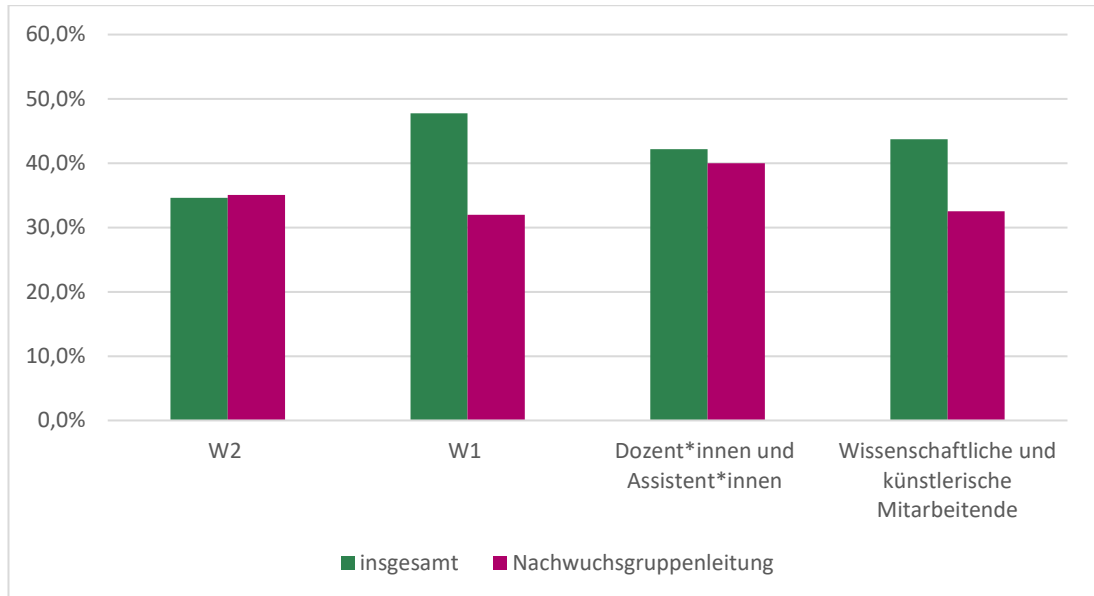
Deutliche Geschlechterunterschiede gibt es jedoch bei der Besoldungsstufe und damit den Verdienstmöglichkeiten: In der Studie von Burkhardt und Nickel lag der Frauenanteil bei den W3-Professuren als aktuelle Beschäftigungsposition der ehemaligen Juniorprofessor*innen bei 25 Prozent, bei den W2-Professuren dagegen bei 42 Prozent (Burkhardt und Nickel 2015, S. 322).

Eine Untersuchung von Lena Zimmer (2018), die Juniorprofessuren befragte, die zwischen 2002 und 2015 eine Juniorprofessur in Rheinland-Pfalz, Hessen oder dem Saarland innehatten, ergab keine empirische Evidenz für eine direkte Benachteiligung oder Bevorteilung qua Geschlecht beim Übergang in die Lebenszeitprofessur, allerdings indirekte Benachteiligung aufgrund einer geringeren Ausstattung mit wissenschaftlichem Kapital, einer schlechteren Vernetzung mit höheren Statusgruppen und einem höheren Zeitaufwand für Familien- und Hausarbeit. Anders als bei Juniorprofessoren wirkt sich Elternzeit laut diesen Studienergebnissen für Juniorprofessorinnen negativ auf die Berufungschancen aus.

2.5 Nachwuchsgruppenleitung

Ein weiterer Qualifizierungsweg für eine Professur ist die Leitung einer Nachwuchsgruppe an einer Universität oder Forschungseinrichtung. Diese Position ist stärker auf die Forschung orientiert und mit einem geringeren Lehrdeputat verbunden. Die Stelleninhaber*innen verfügen über Personal- und Budgetverantwortung und eine eigene Grundausrüstung (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 95–96). In der Personalstatistik der Hochschulen wird die Nachwuchsgruppenleitung seit 2018 ausgewiesen. Allerdings ist die Anzahl mit 905 Personen bisher sehr gering. Der Anteil liegt unter einem Prozent in den verschiedenen Personalgruppen; lediglich bei den W1-Professuren leiten knapp 5 Prozent eine Nachwuchsgruppe (Summe der Nachwuchsgruppenleitung + Tenure und Nachwuchsgruppenleitung allein).

Abbildung 6 Frauenanteil an Nachwuchsgruppenleitungen nach Personalgruppe bzw. Besoldungsgruppe (W1 und W2), 2020

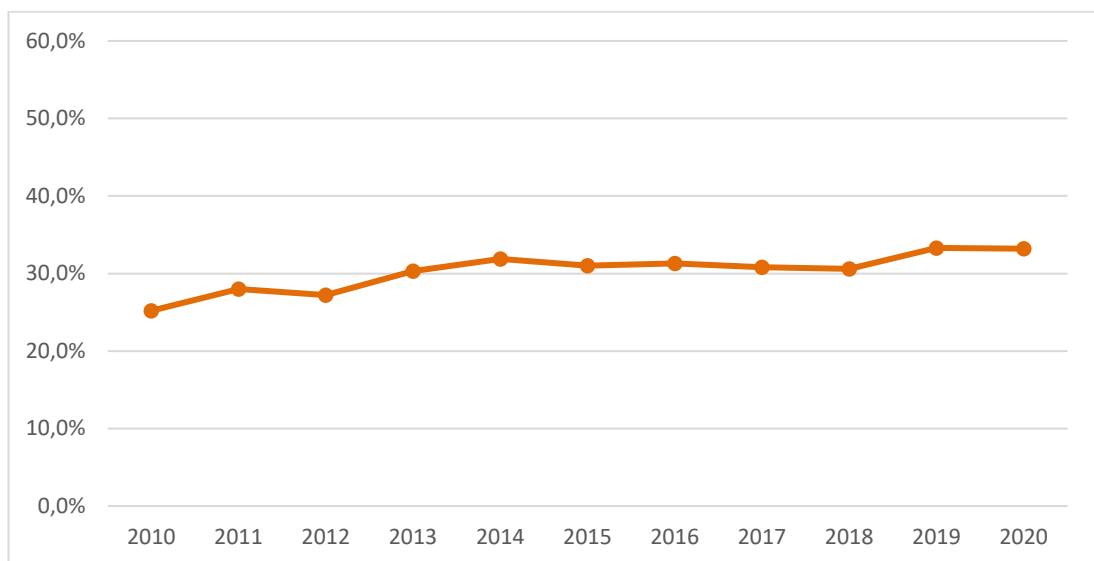


W2- und W1-Professuren: Summe der Kategorien „Professuren mit Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitung“ und „Nachwuchsgruppenleitung“;

Quelle: Statistisches Bundesamt

Frauen haben seltener eine Nachwuchsgruppenleitung inne als es nach ihrem Anteil an den einzelnen Stellenkategorien zu erwarten wäre. Eine Ausnahme bilden die W2-Professuren. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund einem Drittel.

Abbildung 7 Frauenanteile am Emmy-Noether-Programm der DFG, 2010- 2020



Quelle: DFG, Chancengleichheits-Monitoring

In ähnlicher Weise partizipieren Frauen an dem Emmy-Noether-Programm der DFG. Mit dem 1997 eingerichteten Programm erhalten Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit, sich durch die eigenverantwortliche Leitung einer Nachwuchsgruppe für eine Professur zu qualifizieren. Der Frauenanteil an diesem Programm stieg in den letzten zehn Jahren von einem Viertel auf ein Drittel (vgl. Abbildung 7). Diese Daten bestätigen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen seltener an diesem Qualifizierungsweg partizipieren als an Juniorprofessuren oder als promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende. Aufgrund der höheren Forschungsrichtung und der möglicherweise besseren Ausstattung könnte diese geringere Teilhabe auf einen Gender Bias hindeuten.

2.6 Weitere Qualifizierungswege

Stipendien spielen für die wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion – anders als bei der Promotion – keine bedeutende Rolle. So nennt der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs bei der Operationalisierung des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“ Stipendien ausschließlich bei der Promotion (ebd., S. 65).

Eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement ist ebenfalls kein Qualifizierungsweg für eine Professur. Personen, die aus der Forschung in das Wissenschaftsmanagement wechselten, streben in den allermeisten Fällen keine Professur an. Dies belegen u.a. Ergebnisse des BMBF-Projektes Karrierewege und Qualifikationsanforderungen³, die auf eine bewusste und frühe Entscheidung für das Berufsfeld Wissenschaftsmanagement und verstärkte Professionalisierungstendenzen in diesem Berufsfeld hinweisen (Krempkow und Höhle 2022; Krempkow et al. 2021).

³ <https://kawum-online.de/>.

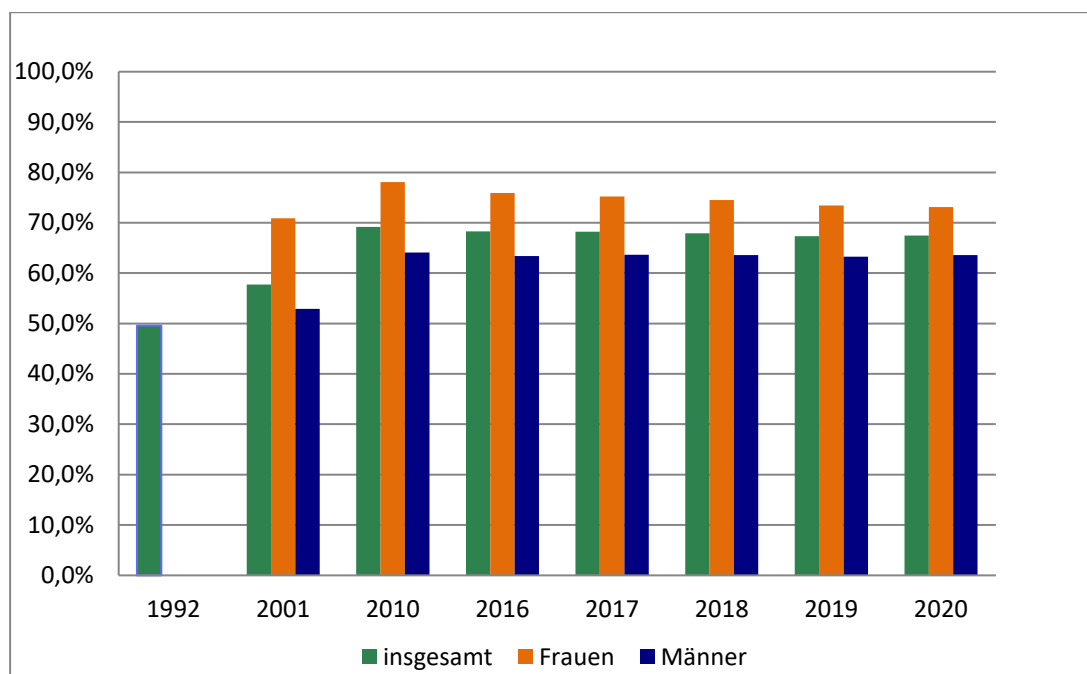
3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen

Aktuell (2020) sind 68 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen befristet beschäftigt.⁴ Wird das wissenschaftliche Personal ohne Professor*innen betrachtet, liegt der Anteil der befristet Beschäftigten bei 80 Prozent. In der größten Gruppe, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (vgl. S. 6), sind 84 Prozent der Beschäftigten an den Universitäten und 76 Prozent derjenigen an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften befristet beschäftigt. Die Qualifikationsstufe hat einen deutlichen Einfluss auf die Befristung: 95 Prozent der nichtpromovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Universitäten sind befristet beschäftigt (2020), bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion oder Habilitation liegt die Befristungsquote bei 63 Prozent (Sommer et al. 2022, S. 17–18). Dies deckt sich mit Ergebnissen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs, der die Altersgruppen bis 45 Jahre untersucht. Hier lag der Befristungsanteil 2018 bei 92 Prozent, wobei von den unter 35-Jährigen 98 Prozent, in der Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre 77 Prozent befristet beschäftigt waren (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 111).

Veränderungen bei den Beschäftigungsbedingungen und insbesondere der Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird in wissenschaftlichen Studien in Zusammenhang mit Veränderungen der Hochschulstrukturen und -governance gesehen. Die Entwicklung in Deutschland bestätigt die zeitliche Verknüpfung mit den Hochschulreformen: 1992 war weniger als die Hälfte des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals befristet beschäftigt. Dieser Anteil stieg bis 2010 auf 70 Prozent und bleibt seitdem auf diesem Niveau (vgl. Abbildung 8).

⁴ Die Auswertung zu Befristung bezieht sich, soweit nicht anders angegeben, auf alle Hochschultypen.

Abbildung 8 Anteil des befristet beschäftigten am gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal⁵, 1992 – 2020 (uneinheitliche Zeitachse)

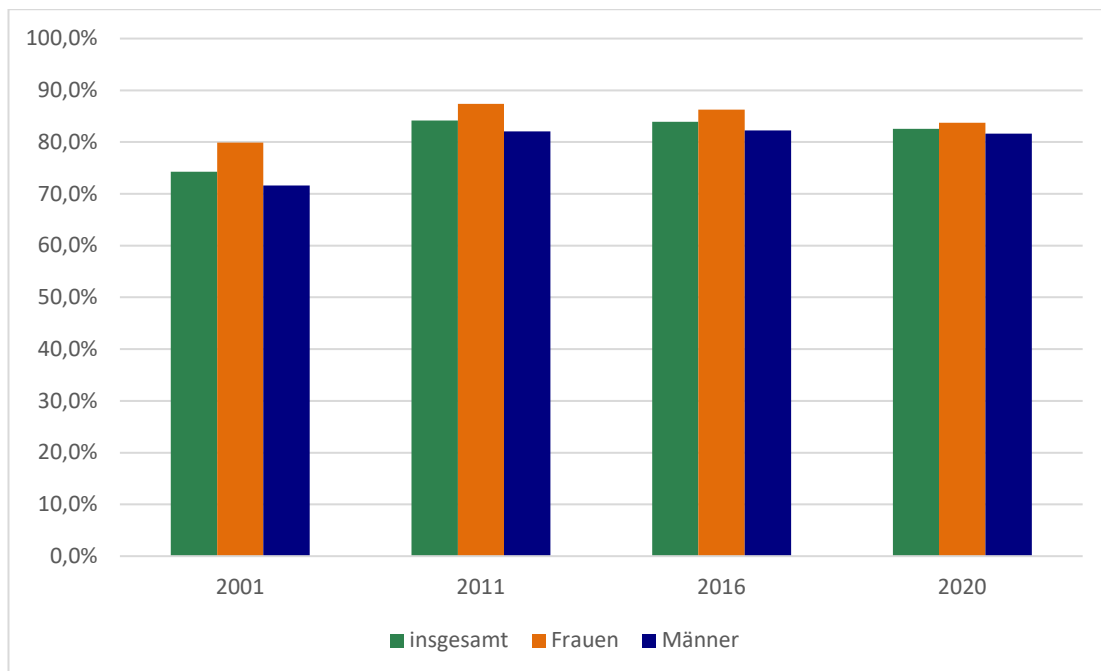


Quelle: Statistisches Bundesamt

Der Anstieg der Befristung im zeitlichen Verlauf kann dadurch bedingt sein, dass der Anteil der Personalgruppen, in denen mehr Personen befristet tätig sind, an der Gesamtzahl steigt, oder dadurch, dass innerhalb einzelner Personalgruppen der Anteil der Befristungen steigt. Tatsächlich spielen beide Entwicklungen eine Rolle. Wie oben gezeigt wurde (vgl. S. 7), macht die Gruppe der „Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden“, zu der Personen in der Qualifizierung für eine Promotion oder für eine Professur gehören, inzwischen fast 85 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus, während der Anteil der Professor*innen gesunken ist. Gleichzeitig stieg der bereits hohe Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden von 74,3 Prozent (2001) auf 84,2 Prozent (2011) und hält sich seitdem auf diesem hohen Niveau (vgl. Abbildung 9).

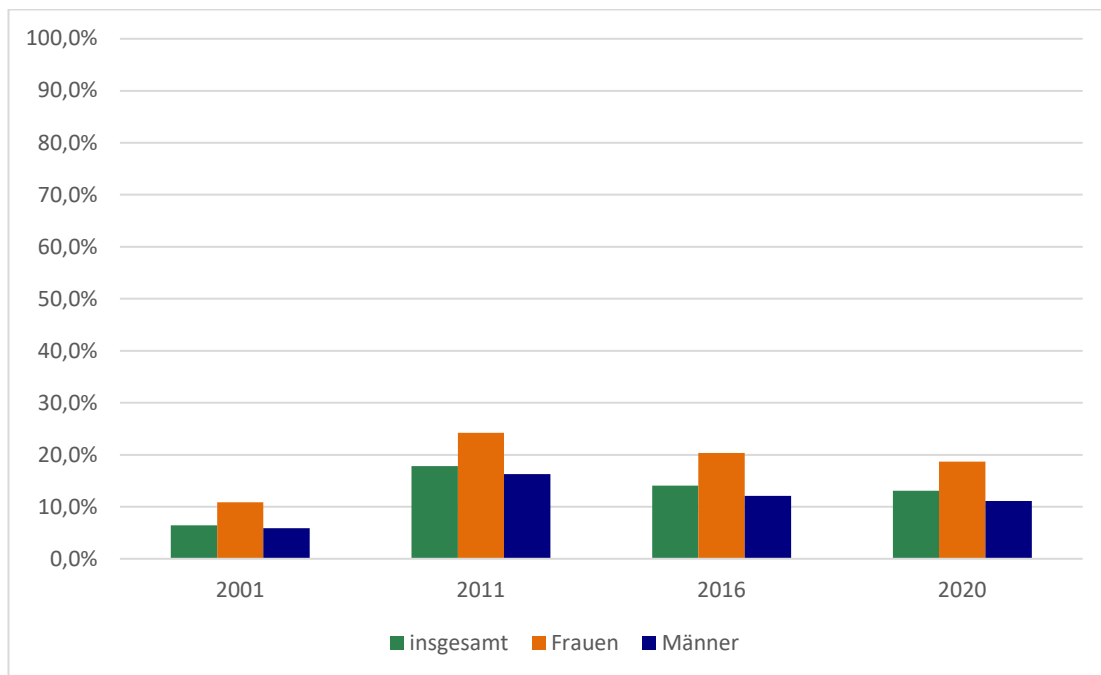
⁵ Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal umfasst die Personalgruppen „Professoren“, „Dozenten und Assistenten“, „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ und „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“.

Abbildung 9 Anteil der befristet Beschäftigten an allen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, 2001 - 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt; die uneinheitliche Zeitachse ist zu beachten.

Abbildung 10 Anteil der befristet Beschäftigten an allen Professor*innen, 2001 - 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt; die uneinheitliche Zeitachse ist zu beachten.

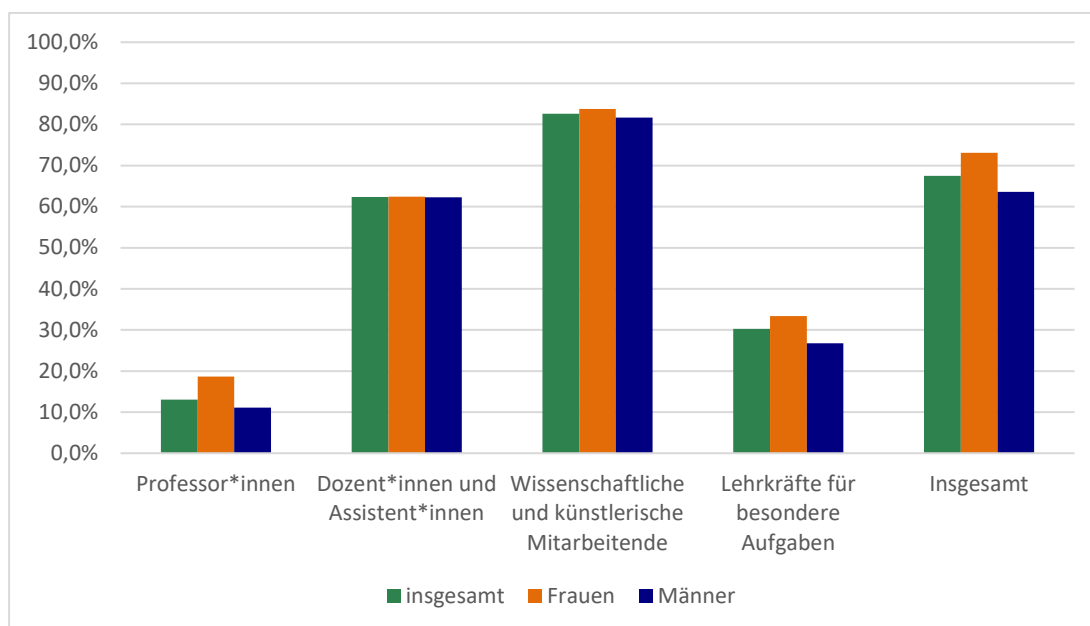
Die Daten zum zeitlichen Verlauf zeigen bereits, dass Frauen häufiger als Männer befristet beschäftigt sind (vgl. Abbildung 8). 2001 waren 70,9 Prozent des weiblichen hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, jedoch lediglich 52,9 Prozent ihrer Kollegen befristet beschäftigt. Diese Differenz von 18 Prozentpunkten verringerte sich bis 2020 auf 9,5 Prozentpunkte, weil der Anteil der Befristung bei den Wissenschaftlern stärker als bei Wissenschaftlerinnen stieg. 2020 waren 63,6 Prozent der Wissenschaftler und 73,1 Prozent der Wissenschaftlerinnen befristet tätig.

Bei den Professuren ist der Anteil der Befristungen deutlich niedriger, aber auch hier ist der Anteil der Befristungen zunächst gestiegen, von 6,4 Prozent im Jahr 2001 auf 17,8 Prozent im Jahr 2011 (vgl. Abbildung 10). Seitdem ist der Anteil der Befristungen wieder rückläufig (2020: 13,1 Prozent). Der Anstieg der Befristungen gegenüber 2001 ist nicht nur auf die Einführung der Juniorprofessur, die weniger als 5 Prozent aller Professuren ausmacht, sondern auf einen höheren Anteil an Befristungen bei W2-Professuren zurückzuführen.

3.1 Personalgruppen

Der Geschlechterunterschied bei der Befristung erklärt sich nicht dadurch, dass Frauen häufiger in niedrigeren Qualifikationsstufen oder in Personalgruppen mit einem hohen Anteil an befristeten Stellen beschäftigt sind. In drei von vier Personalgruppen (Ausnahme „Dozent*innen und Assistent*innen“) sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer, wenn auch der Unterschied bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden sehr klein ist (81,7 Prozent der Männer vs. 83,8 Prozent der Frauen).

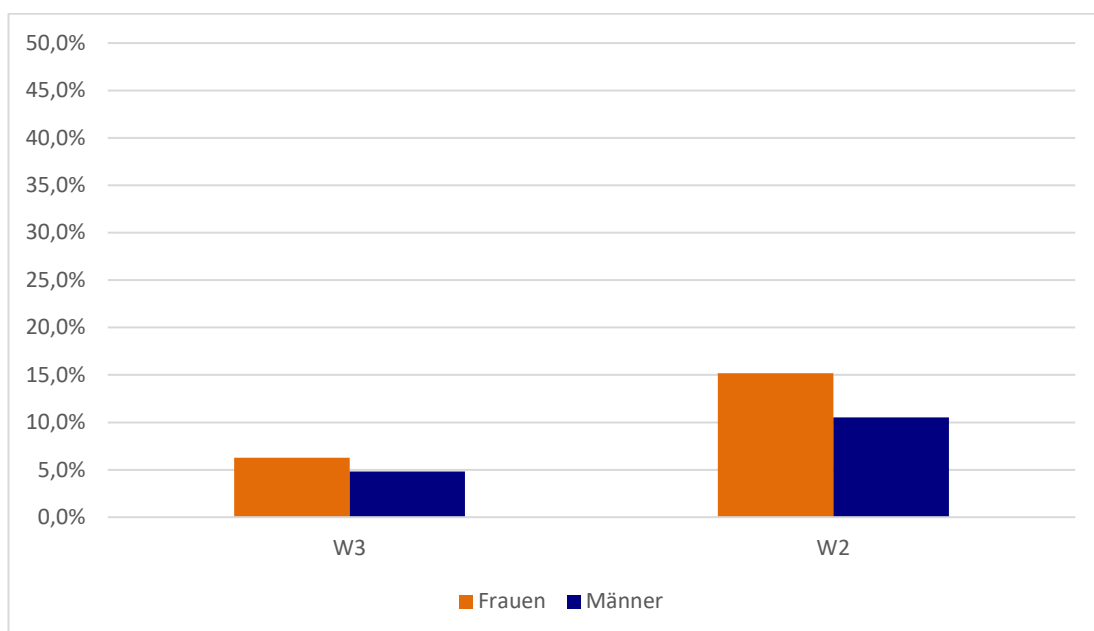
Abbildung 11 Anteil des befristet beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals nach Personalgruppen, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt

Auffällig ist dagegen der relativ große Unterschied bei den Professor*innen: 18,7 Prozent der Professorinnen und 11,1 Prozent der Professoren sind befristet beschäftigt. Hintergrund dafür ist zum einen der hohe Frauenanteil an den befristeten Juniorprofessuren, während ihr Anteil an den unbefristeten W3/C4-Professuren 2020 bei 22 Prozent lag. Aber auch bei den W2- und W3-Professuren sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer (vgl. Abbildung 12). Mit den vorliegenden Daten kann nicht geklärt werden, ob dieses ein Kohorteneffekt (höherer Frauenanteil bei jüngeren Berufungen, die häufiger zunächst befristet besetzt werden) oder eine systematische Diskriminierung ist. Auch ein Kohorteneffekt wäre als eine strukturelle Diskriminierung anzusehen, da die wachsende Teilhabe von Frauen zu Professuren mit einer Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen verbunden ist.

Abbildung 12 Anteil der befristet beschäftigten Professor*innen nach Besoldungsgruppe, 2020



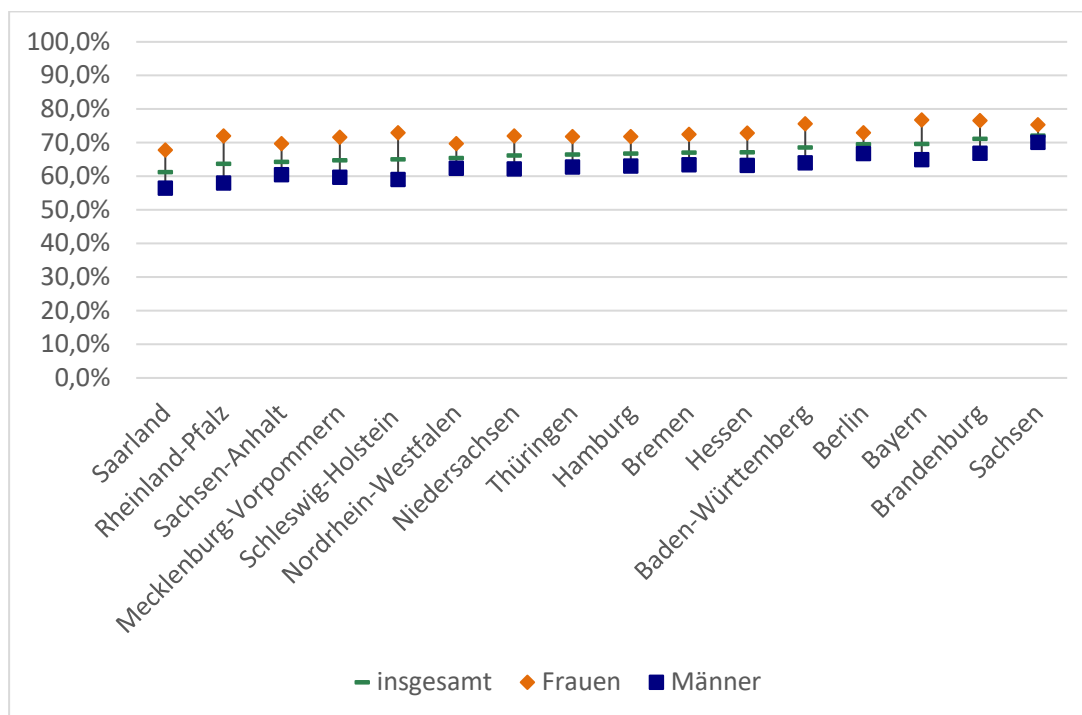
Quelle: Statistisches Bundesamt

Der relativ hohe Anteil an befristeten W2-Professuren verweist auf veränderte Beschäftigungsbedingungen – mit einem höheren Anteil an Befristungen – bei den Professuren. Hintergrund ist zum einen das Tenure-Track-Programm, in dem geförderte Tenure-Professuren sowohl als W1- als auch als W2-Professuren besetzt werden (vgl. S. 10). Zum anderen sehen fast alle Landeshochschulgesetze vor, dass bei einer Erstberufung eine Besetzung auf Zeit oder eine Probezeit möglich sind, meist als kann-Bestimmung formuliert (Böhmman 2021; Eichhorn 2020; vgl. Preißler und Detmer 2015).

3.2 Bundesländer

Nach Bundesländern differenziert liegt der Anteil der befristet Beschäftigten am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zwischen 61,2 Prozent (Saarland) und 72,2 Prozent (Sachsen). Landesspezifische rechtliche Regelungen oder politische Vorgaben als Hintergrund für diese Unterschiede können an dieser Stelle nicht untersucht werden. In allen Bundesländern sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer. In Abbildung 13 sind die Differenzen erkennbar: In Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein liegt der Anteil der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen um rund 14 Prozentpunkte über dem Anteil der Wissenschaftler. In Sachsen und Berlin sind die Geschlechterunterschiede mit 5 bzw. 6 Prozentpunkten am niedrigsten. Tendenziell sind die Geschlechterunterschiede in Bundesländern mit einem höheren Anteil an Befristungen niedriger als in Bundesländern mit einem niedrigen Anteil ($r=0,507$, signifikant auf dem Niveau von 0,05).

Abbildung 13 Anteil der befristet Beschäftigten am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Bundesländern, 2020

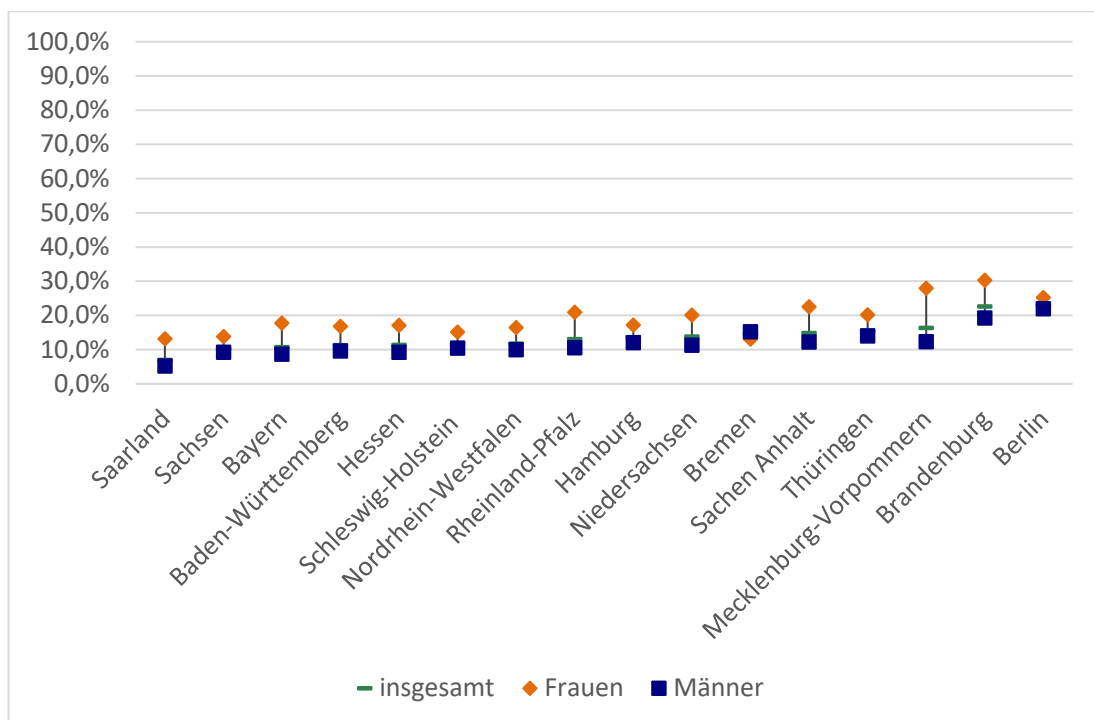


Quelle: Statistisches Bundesamt; Sortierung nach der Höhe des Geschlechterunterschieds

Auch beim Anteil der befristet beschäftigten Professor*innen unterscheiden sich die Bundesländer (vgl. Abbildung 14). Im Saarland sind mit 7 Prozent am wenigsten Professor*innen befristet beschäftigt; in Brandenburg und Berlin liegt der Anteil über 20 Prozent. Eine Analyse, ob diese Unterschiede mit den rechtlichen Grundlagen in den Ländern zusammenhängen, ist an dieser Stelle ebenfalls nicht möglich, zumal die Bestimmungen zu Befristungen von Professuren insgesamt relativ ähnlich gestaltet sind.

Bei den Professuren ist die Bandbreite der Geschlechterdifferenz größer als bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden: In Mecklenburg-Vorpommern sind 28,0 Prozent der Professorinnen und 12,4 der Professoren (Differenz: 15,6 Prozentpunkte) befristet beschäftigt. In Bremen sind dagegen Professorinnen etwas seltener befristet beschäftigt als Professoren (13,1% vs. 15,3%). Geringe Geschlechterdifferenzen finden sich auch in Berlin, Sachsen und Schleswig-Holstein.

Abbildung 14 Anteil der befristet beschäftigten Professor*innen an allen Professor*innen nach Bundesländern, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt; Sortierung nach der Höhe des Geschlechterunterschieds

3.3 Qualifikationsstufe

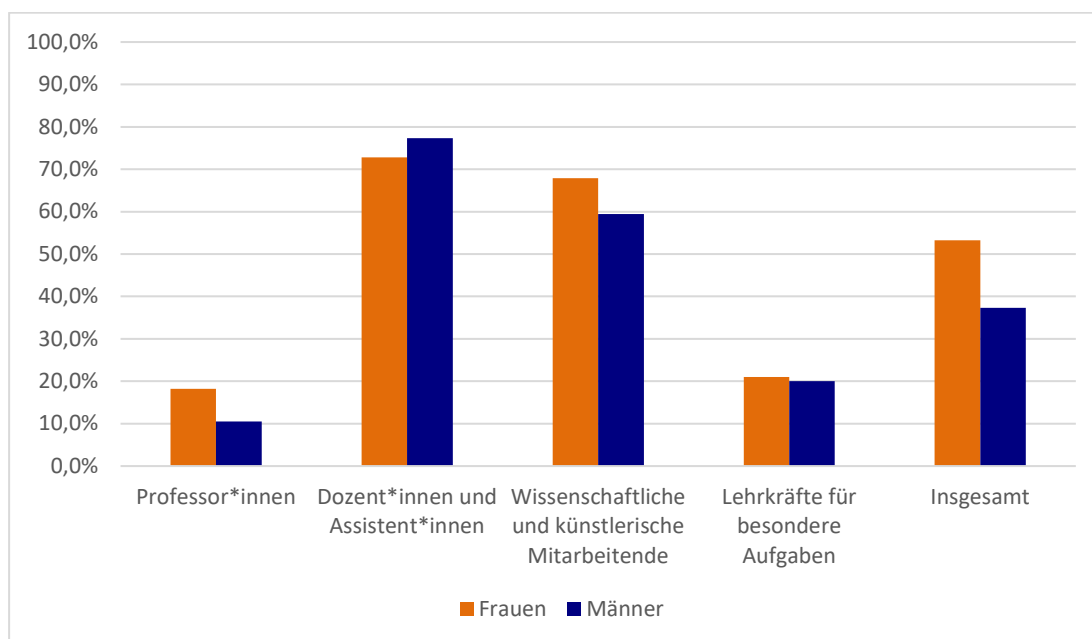
Befristung wird im deutschen Wissenschaftssystem – neben der Finanzierung aus Drittmitteln (s. S. 24) – mit der wissenschaftlichen Qualifikation verbunden. Auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt nehmen Stellenaspirant*innen phasenweise eine unterwertige und prekäre Tätigkeit in Kauf, um langfristig eine sichere Stellung – die Professur – zu realisieren (Klecha 2008, 13–14). Entsprechend sind fast 60 Prozent des promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen auf Dauer angestellt, dagegen 90 Prozent des nicht-promovierten Personals befristet beschäftigt. Umgekehrt betrachtet: 70 Prozent der befristet Beschäftigten sind nicht-promoviert.

Während es beim nicht-promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nur geringe Geschlechterunterschiede in Bezug auf Befristung gibt, sind promovierte Wissenschaftlerinnen an Hochschulen häufiger befristet tätig als ihre Kollegen (Frauen: 53,2 %, Männer: 37,3 %, vgl. Abbildung 15). Auf den Unterschied bei den Professuren wurde bereits

oben hingewiesen. Zudem sind promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen befristet angestellt (67,9% vs. 59,4%). Während wissenschaftliche Mitarbeiterinnen genauso häufig wie Mitarbeiter promoviert sind (vgl. S. 7), zeigen sich bei der Befristung Geschlechtsunterschiede zulasten von Frauen.

Dozentinnen und Assistentinnen sind etwas seltener als ihre Kollegen befristet beschäftigt (72,8% vs. 77,3%). Allerdings ist diese Gruppe zahlenmäßig inzwischen sehr klein, wie oben dargelegt (vgl. S. 7).

Abbildung 15 Anteil der befristet Beschäftigten am promovierten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, 2020

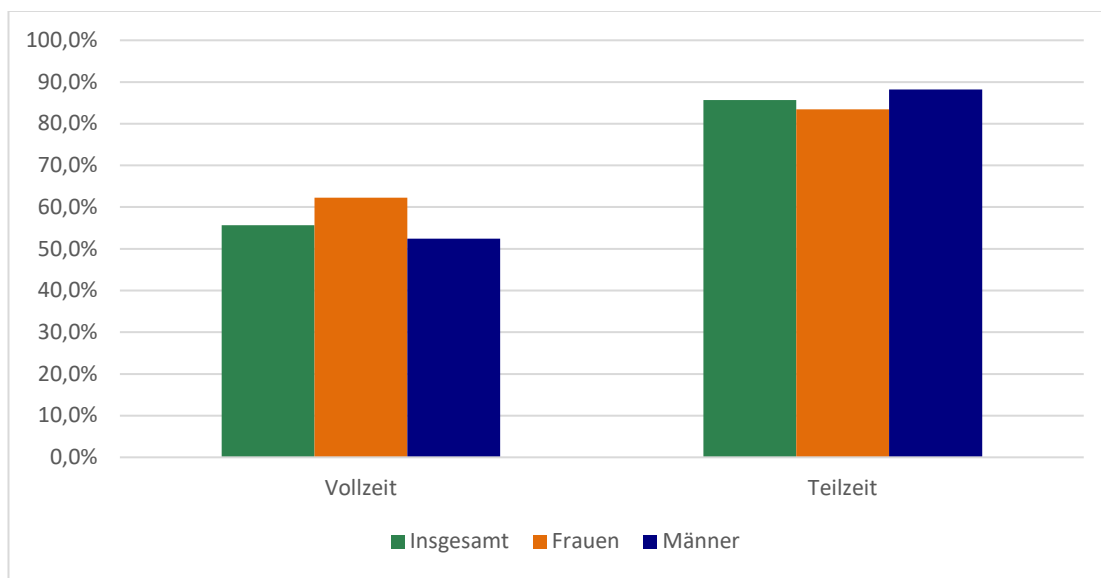


Quelle: Statistisches Bundesamt

3.4 Beschäftigungsumfang (Teilzeit und Vollzeit)

In Teilzeit tätige Wissenschaftler*innen sind deutlich häufiger befristet beschäftigt als solche, die in Vollzeit tätig sind, wie Abbildung 16 zeigt.

Abbildung 16 Anteil der befristet Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt

Hintergrund ist vor allem, dass Promovierende, die fast durchgängig befristet beschäftigt sind, häufig lediglich Teilzeitverträge erhalten. Auffällig ist, dass Wissenschaftlerinnen, die in Teilzeit tätig sind, etwas seltener befristet beschäftigt sind als ihre teilzeitbeschäftigten Kollegen. Hier spiegeln sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Teilzeitarbeit wider: Wissenschaftlerinnen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt als Wissenschaftler und beim unbefristeten Personal ist dieser Geschlechterunterschied größer als beim befristeten Personal. In Vollzeit tätige Wissenschaftlerinnen sind dagegen deutlich häufiger befristet beschäftigt als ihre Kollegen; die Differenz beträgt 10 Prozentpunkte (Frauen: 62,2 %, Männer: 52,5 %).

3.5 Art der Finanzierung

Von 2001 bis 2020 gab es einen rapiden Aufwuchs des drittmittelfinanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals von 21,5 Prozent auf 31,8 Prozent. Auch diese Veränderungen tragen zur Erhöhung des Anteils von befristet Beschäftigten an Hochschulen bei, ohne dass es allerdings Geschlechterungleichheiten gibt. Zu beachten ist, dass die Finanzierung der Stelle aus Drittmitteln nicht gleichbedeutend ist mit der eigenen Einwerbung von Drittmitteln (zu Gender Bias in der Forschungsförderung vgl. Beselaar und Mom 2020; Crus Castro und Sanz-Menéndez 2019; Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2019; Samjeske 2012).

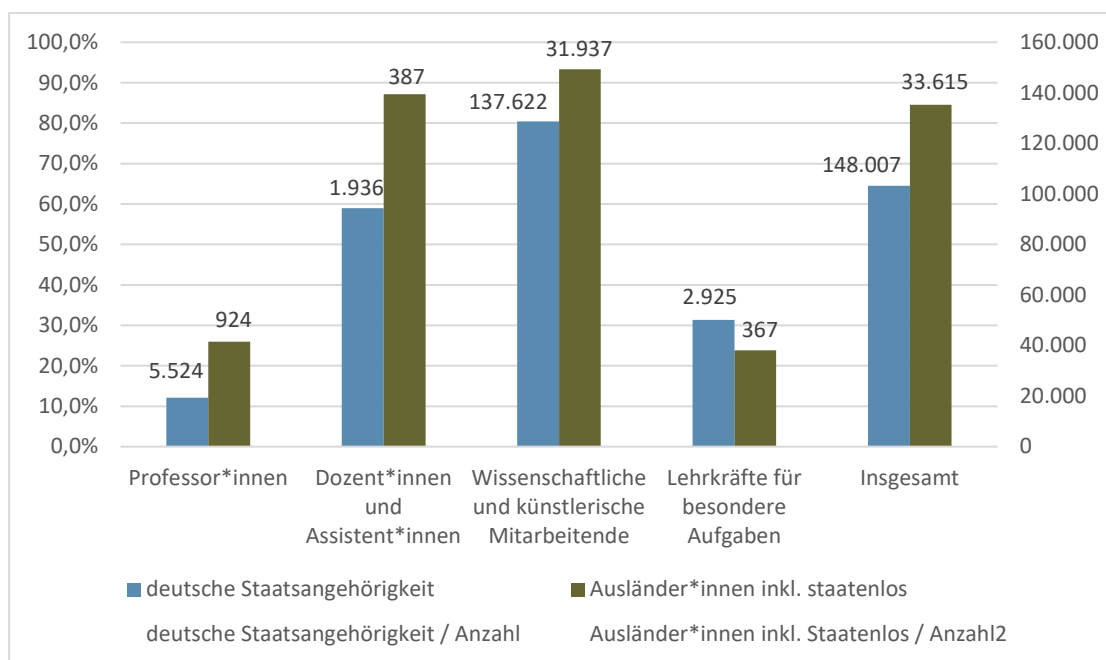
Insgesamt ist der Anteil der drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleich. Unterschiede gibt es jedoch bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden: 42,3 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter und 37,8 Prozent der Mitarbeiterinnen werden aus Drittmitteln finanziert. Einerseits könnten dadurch wissenschaftliche Mitarbeiter eher von Befristungen betroffen sein, was sich so in den Daten nicht abzeichnet, andererseits ermöglicht die Beschäftigung innerhalb eines Drittmittelprojektes eine höhere Forschungsorientierung und eine geringere Belastung mit Lehre.

Fast alle drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden sind befristet beschäftigt und hier zeigen sich keine Geschlechterunterschiede. Diese gibt es allerdings bei den aus Drittmitteln finanzierten Professor*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben, wobei beide Gruppen zahlenmäßig sehr klein sind (Anteil unter 5 Prozent der jeweiligen Personalgruppen). So sind etwas weniger (48,6 %) der aus Drittmitteln finanzierten Professoren befristet beschäftigt als deren gleichfinanzierte Kolleginnen (58,3 %).

3.6 Staatsangehörigkeit

Deutliche Unterschiede bei der Befristung gibt es in Bezug auf Staatsangehörigkeit: 65 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit deutscher Staatsangehörigkeit und 85 Prozent des Personals mit ausländischer Staatsangehörigkeit (inklusive Staatenlose) sind befristet beschäftigt (vgl. Abbildung 17). Dieser Unterschied zu Ungunsten des ausländischen Personals findet sich in allen Personalgruppen mit Ausnahme der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

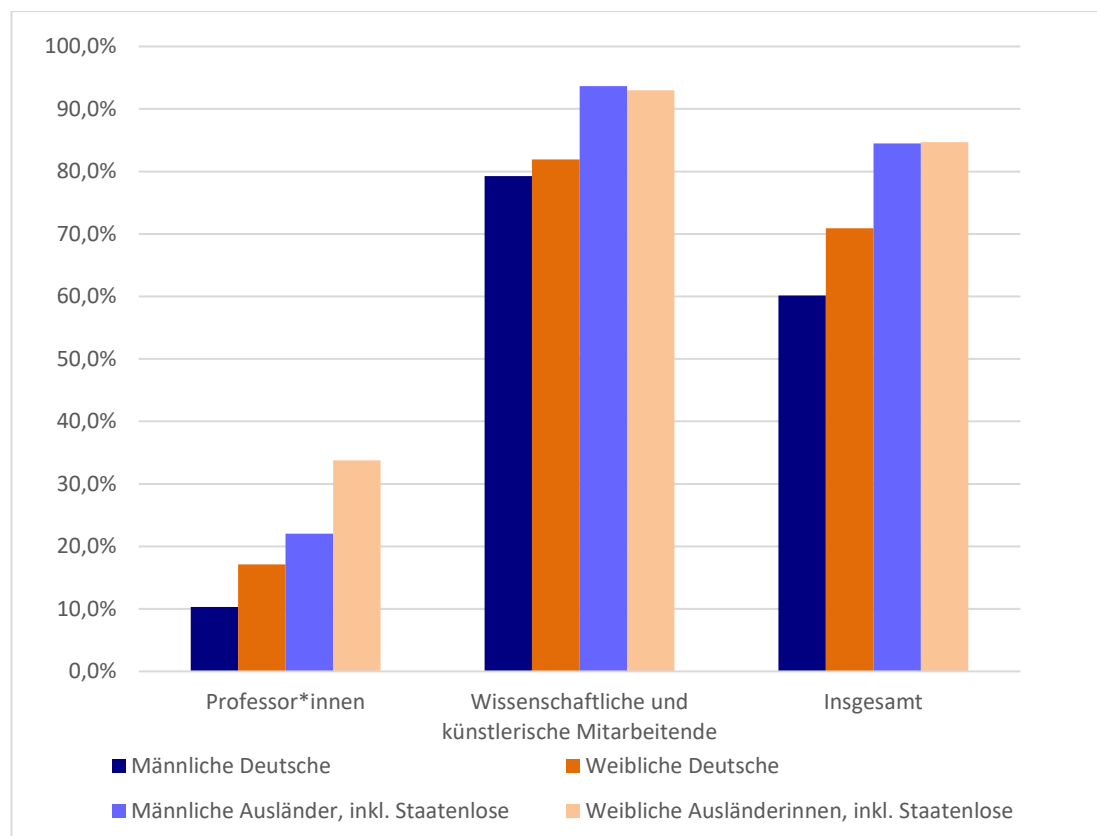
Abbildung 17 Anteil der befristet Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Geschlechtervergleich zeigen sich kleinere Unterschiede zwischen dem deutschen und dem ausländischen wissenschaftlichen Personal (vgl. Abbildung 18): Während es beim Personal mit ausländischer Staatsangehörigkeit keine Geschlechterunterschiede gibt, sind deutsche Wissenschaftlerinnen häufiger befristet beschäftigt als ihre Kollegen mit deutscher Staatsangehörigkeit (70,9 % vs. 60,2%). Differenziert nach Personalgruppen zeigen sich Geschlechterunterschiede nur bei den Professor*innen, während es bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden keine Unterschiede gibt.⁶ Bei den Professor*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit beträgt die Geschlechterdifferenz zu Ungunsten der Frauen 6,8 Prozentpunkte, bei denjenigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit 11,7 Prozentpunkten fast doppelt so viel: 33,8 Prozent der Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind befristet beschäftigt, dagegen nur 10,3 Prozent der deutschen Professoren. In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen erleben Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit daher eine Kumulation von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und der Nationalität.

Abbildung 18 Anteil der befristet Beschäftigten (ausgewählte Personalgruppen) nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt

⁶ Die zahlenmäßig kleineren Gruppen der Dozent*innen und Assistent*innen und der Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden hier nicht betrachtet.

3.7 Vertragslaufzeiten

Neben dem hohen Anteil an Befristungen stehen auch kurze Vertragslaufzeiten im Fokus der Diskussion zu Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. Nicht zuletzt aufgrund der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist in den letzten Jahren hierbei eine Verbesserung festzustellen: Lag die mittlere Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten 2015 bei rund 15 (nicht-promovierte Mitarbeitende) bzw. 17 Monate (promovierte Mitarbeitende) stieg diese bis 2017 auf 21 bis 22 Monate und lag 2019 bei 20 Monaten (Sommer et al. 2022, S. 61). Zwischen den Geschlechtern gibt es nur geringe Unterschiede bei den Vertragslaufzeiten: An Universitäten haben "Wissenschaftlerinnen [...] mit einer schwachen Tendenz eher einen kurz laufenden Arbeitsvertrag als ihre männlichen Kollegen. Auch an den Universitätskliniken bestehen eher schwache Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei der Anteil insbesondere bei den dreijährigen Arbeitsverträgen für die Männer günstiger ist." (ebd., S. 65) Auch an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gibt es nur geringe Geschlechterunterschiede und zudem ohne einheitliche Tendenz im zeitlichen Verlauf (ebd., S. 67–68).

Weiter wäre es mit Daten der National Academics Panel Study (nacaps)⁷ grundsätzlich möglich zu erheben, wie lange Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf befristeten Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen arbeiten, bis sie eine unbefristete Position innerhalb oder außerhalb dieser Institutionen erhalten, und ob es dabei geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Bisher liegen solche Auswertungen der Daten jedoch nicht vor.

⁷ <https://www.nacaps.de>

4 Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Forschungseinrichtungen

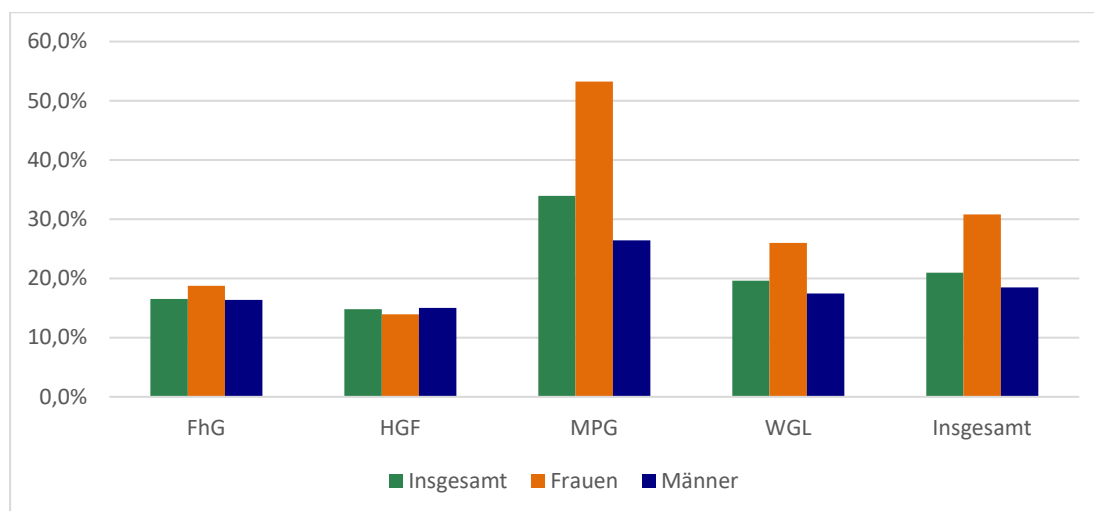
An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen⁸ liegt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal mit 31,7 Prozent (2020) unter dem Anteil an Hochschulen (40,7 %, alle Hochschultypen). Auch der Anteil an W3/C4-Professuren ist mit 17,8 Prozent niedriger als an Hochschulen (22,0 %). Der Anteil der befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen unter 45 Jahren ist hier mit 83 Prozent (2018) niedriger als an Hochschulen, stieg aber im Zeitverlauf: 2007 lag er noch bei 76 Prozent. Für die Gruppe der unter 45-jährigen Wissenschaftler*innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen findet der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs keine Geschlechterunterschiede. Allerdings sind nicht-promovierte Wissenschaftlerinnen unter 35 Jahren etwas seltener, promovierte Wissenschaftlerinnen dagegen etwas häufiger befristet beschäftigt als promovierte Wissenschaftler (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 113–114).

Der Unterschied zwischen promovierten und nicht-promovierten Wissenschaftler*innen deutet auf Geschlechterunterschiede bei der Befristungsquote im Qualifizierungsverlauf hin. Dieses bestätigen Daten der GWK zu den vier Forschungsverbänden: Auf Führungspositionen⁹ sind 30,8 Prozent der Frauen und 18,5 Prozent der Männer befristet beschäftigt; die Geschlechterdifferenz beträgt damit 12 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 19).

⁸ Zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gehören laut Statistischem Bundesamt die vier Forschungsverbände (FhG, HGF, MPG und WGL) sowie öffentliche und öffentlich geförderte Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung und wissenschaftliche Bibliotheken und Museen, vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14.3.6 (Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung). Die GWK-Berichte Chancengleichheit erheben dagegen ausschließlich die Daten für die vier Forschungsverbände.

⁹ Führungspositionen umfasst die Vergütungsgruppen C4/W3, C3/W2, C2, W1 und E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3, B4).

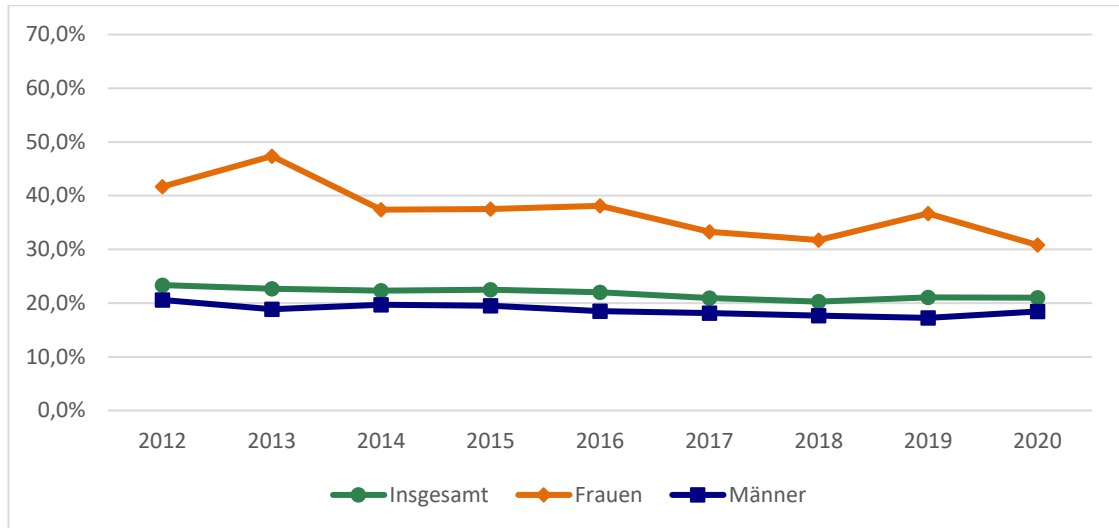
Abbildung 19 Anteil befristet beschäftigter Führungspersonen an allen Führungspositionen nach Forschungsbünden, 2020



Quelle: GWK-Bericht Chancengleichheit

Zwischen den Forschungsverbänden differieren die Geschlechterunterschiede beträchtlich (vgl. Abbildung 19). Während es bei der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) nur geringe Geschlechterunterschiede gibt, sind bei der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) 26,0 Prozent der Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen gegenüber 17,4 Prozent der Männer befristet beschäftigt. Bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) ist die Befristungsquote von Frauen doppelt so hoch wie die der Männer (53,2% vs. 26,4%). Diese große Geschlechterdifferenz erklärt sich zum einen dadurch, dass lediglich ein Viertel der W2/C3-Professorinnen bei der MPG, aber fast die Hälfte der Professoren unbefristet beschäftigt ist. Zum anderen liegt der Frauenanteil bei den durchgängig unbefristeten W3/C4-Professuren nur bei 17,8 Prozent, bei den insgesamt häufiger befristeten W2/C3-Professuren dagegen bei 36,3 Prozent. Vor dem Hintergrund dieser Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen bei den Beschäftigungsbedingungen relativiert sich der Gleichstellungserfolg, den die MPG beim Frauenanteil an Führungspositionen im Vergleich der Forschungsverbände erzielen kann (26,6 Prozent im Vergleich zu 19,6 Prozent für die Forschungsverbände insgesamt).

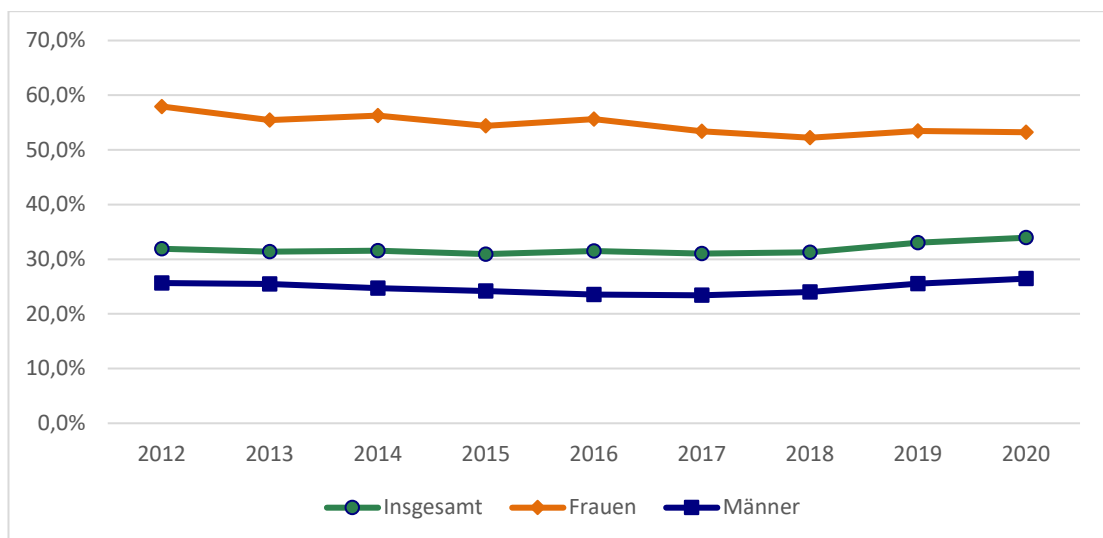
Abbildung 20 Forschungsverbünde insgesamt: Anteil befristet beschäftigter Führungspersonen an allen Führungspositionen, 2012-2020



Quelle: GWK-Bericht Chancengleichheit

Im Zeitverlauf sank der Anteil befristeter Führungspositionen insgesamt von 2012-2020 geringfügig (23,4% vs. 21,0%), bei den Wissenschaftlerinnen dagegen deutlich von einem Spitzenwert mit fast 50 Prozent im Jahr 2013 auf jetzt 31 Prozent (vgl. Abbildung 20). Dieser Trend findet sich bei allen Forschungsverbänden außer bei der Max-Planck-Gesellschaft (vgl. Abbildung 21). Hier stieg die Befristungsquote insgesamt geringfügig, die der Wissenschaftlerinnen sank um 5 Prozentpunkte und damit deutlich geringer als bei den Forschungsverbänden insgesamt.

Abbildung 21 MPG: Anteil befristet beschäftigter Führungspersonen an allen Führungspositionen, 2012-2020



Quelle: GWK-Bericht Chancengleichheit

Die Analyse der Befristung bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestätigt, dass bei den Nachwuchswissenschaftler*innen bei einer insgesamt sehr hohen Befristungsquote nur kleine Geschlechterunterschiede bestehen. Deutliche Geschlechterunterschiede gibt es jedoch bei der Professur, insbesondere bei den W2-Professuren. Frauen erhalten zwar einen besseren Zugang zu Professuren, jedoch um den Preis einer bis in die Professur bestehenden Unsicherheit.

5 Fazit

Veränderte Personalstrukturen auf dem Weg zu einer Professur und befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind aktuelle Themen in der wissenschaftspolitischen Diskussion, deren geschlechterpolitische Implikationen diese Auswertung untersuchte. Die Untersuchung deutet auf jeweils kleinere Geschlechterdifferenzen hin. Dabei ist zu beachten, dass eine Vielzahl an kleineren Benachteiligungen in unterschiedlichen Bereichen zur strukturellen Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen kumulieren können, wie Studien zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zeigen (vgl. Lind 2004, S. 23).

Die Juniorprofessur als eine zentrale Stellenkategorie für veränderte Qualifizierungswege lässt sich als gleichstellungspolitische Erfolgsgeschichte lesen: Frauen sind fast paritätisch an den Juniorprofessuren beteiligt und der Frauenteil ist deutlich höher als an Habilitationen. Allerdings haben Wissenschaftlerinnen etwas seltener eine Tenure-Track-Professur inne, auch wenn die im Tenure-Track-Programm geförderten Stellen paritätisch besetzt sind. Beim Übergang von der Juniorprofessur in eine Lebenszeitprofessur zeigen ältere Studien – bei einer insgesamt hohen Übergangsquote – einen geringfügigen Geschlechterunterschied zulasten von Frauen. Benachteiligungen von Frauen erfolgen nicht direkt, sondern indirekt vermittelt, z.B. über einen höheren Zeitaufwand für Familien- und Hausarbeit und dadurch, dass sich beim Übergang in eine unbefristete Professur Elternzeit negativ für Frauen, nicht für Männer auswirkt. Deutliche Geschlechterunterschiede gibt es bei der Besoldungsgruppe und damit bei Status und Verdienst: Befragte Juniorprofessorinnen hatten zum Zeitpunkt deutlich seltener eine W3-Professur inne als ihre männlichen Kolleginnen. Ein weiterer Gender Bias deutet sich bei den Nachwuchsgruppenleitungen an, eine bisher zahlenmäßige kleine Gruppe. Frauen haben diese Position, die stärker in Forschung eingebunden ist, seltener inne als Männer.

Wissenschaftlerinnen (alle Hochschultypen) sind in allen Personalgruppen, außer der kleinen Gruppe der Dozent*innen und Assistent*innen, häufiger befristet beschäftigt, aber in der großen Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden gibt es nur einen kleinen Geschlechterunterschied. Vielmehr zeigen sich Geschlechterunterschiede bei Befristungen sowohl an Hochschulen als auch an Forschungseinrichtungen nach der Promotion und in Führungspositionen: Zwar gibt es an Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen keine Geschlechterunterschiede bei der Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Promovierende und promoviertes Personal, allerdings sind promovierte Wissenschaftlerinnen und in Vollzeit beschäftigte Wissenschaftlerinnen häufiger befristet beschäftigt als Wissenschaftler mit diesen Merkmalen. Auch in Forschungseinrichtungen sind promovierte Wissenschaftlerinnen häufiger befristet als ihre Kollegen. Große Geschlechterunterschiede in Bezug auf befristete Beschäftigungsverhältnisse gibt es bei den Professuren: Professorinnen an Hochschulen sind deutlich häufiger befristet beschäftigt als Professoren, bedingt insbesondere durch die häufige Befristung auf W2-Professuren aufgrund einer Erstberufung oder einer Besetzung als Tenure-Track-Professur. In gleicher Weise sind Wissenschaftlerinnen auf Führungspositionen an Forschungseinrichtungen deutlich häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen. Dieser Geschlechterunterschied ist in der Max-Planck-Gesellschaft beson-

ders hoch, wo der Anteil befristeter Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen doppelt so hoch ist wie bei den Wissenschaftlern.

Der höhere Anteil an Befristungen bei Wissenschaftlerinnen erklärt sich an Hochschulen nicht durch die Finanzierungsart Drittmittel. Vielmehr sind wissenschaftliche Mitarbeiter häufiger über Drittmittel beschäftigt als Mitarbeiterinnen. Fast alle Drittmittelbeschäftigten sind befristet beschäftigt und es zeigen sich keine weiteren Geschlechterunterschiede.

Bei Wissenschaftler*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist die Befristungsquote deutlich höher als bei denjenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erleben eine Kumulation von Benachteiligungen: Sie sind häufiger als deutsche Professorinnen und häufiger als ausländische Professoren befristet beschäftigt.

Anmerkungen zur Datenlage

Die amtliche Hochschulstatistik weist seit 2016 Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitungen aus und unterscheidet nach dem höchsten Hochschulabschluss. Trotzdem wird die veränderte Personalstruktur bisher in der amtlichen Statistik nur unzureichend abgebildet. Über 80 Prozent des hauptberuflichen Personals findet sich in der Personalgruppe „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende“, 72 Prozent in der Vergütungsgruppe „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis“. Zum Übergang von einer Junior- in eine Lebenszeitprofessur sowie zur Realisierung von Tenure-Track-Optionen stehen derzeit keine aktuellen Daten zur Verfügung. Für diese Fragen sind Erhebungen und Panel-Daten notwendig.

6 Literaturverzeichnis

- Bataille, Pierre; Le Feuvre, Nicky; Kradolfer Morales, Sabine (2017): Should I stay or should I go? The effects of precariousness on the gendered career aspirations of postdocs in Switzerland. In: *European Educational Research Journal* 16 (2-3), S. 313–331. Online verfügbar unter <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1474904116673372>.
- Beaufaÿs, Sandra; Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: *WSI Mitteilungen* 2017 (5), S. 348–355.
- Besselaar, Peter van den; Mom, Charlie (2020): Gender bias and grant allocation – a mixed picture. In: *Preprint*, S. 1–21. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/344461914_Gender_bias_and_grant_allocation_-_a_mixed_picture.
- Böhmman, Dirk (2021): *Muss eine Erstberufung in ein Professorenamt befristet erfolgen?* In: *DHV: Rechtliches*, 2021. Online verfügbar unter <https://www.hochschulverband.de/leistungen/wiss-nachwuchs/faq-karriere/rechtliches#c3357>.
- Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (Hg.) (2015): *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*. Baden-Baden: Nomos.
- Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun; Berndt, Sarah; Püttmann, Vitus; Rathmann, Annika (2016): Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 38 (1-2), S. 86–117. Online verfügbar unter <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Burkhardt-Nickel-Berndt.pdf>.
- Burkhardt, Anke; Philipp, Aaron; Rediger, Philipp; Schäfer, Jens-Heinrich (2021): *Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021*. Hg. v. Institut für Hochschulforschung (HoF). Wittenberg. Online verfügbar unter https://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b1_buwin.pdf/download.
- Courtois, Aline; O'Keefe, Theresa (2015): Precarity in the Ivory Cage: Neoliberalism and Casualisation of Work in the Irish Higher Education Sector. In: *Journal for Critical Education Policy Studies* 13 (1), S. 43–66. Online verfügbar unter <http://www.jceps.com/wp-content/uploads/2015/06/13-1-3.pdf>.
- Crus Castro, Laura; Sanz-Menéndez, Luis (2019): *Grant Allocation Disparities from a Gender Perspective. Literature Review*. Synthesis Report GRANteD Project D.1.1. CSIC Institute of Public Goods and Policies. Madrid. Online verfügbar unter https://digital.csic.es/bitstream/10261/200024/3/GRANteD_D1_CSIC_CruzySanz2019.pdf.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2019): *Schwerpunktthema: Einflussfaktoren auf die Förderchancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der DFG-Einzelförderung*. In: *Chancengleichheits-Monitoring 2019. Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2018*. Bonn, S. 7–15.
- Eichhorn, Kristin (2020): *Befristete Professuren, die nächste Bewährungsstufe*. In: *almameta*, 12.03.2020. Online verfügbar unter <https://www.almameta.de/befristete-professuren-die-naechste-bewaehrungsstufe/>.

- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2020): *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht*. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Materialien der GWK, Heft 73).
- Hofbauer, Johanna; Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina (2017): Akademischer Kapitalismus. Gleichstellung, Wettbewerb, Wissenschaftskarrieren. In: Dahmen, J. & Thaler, A. (Hg.): *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich, S. 211–228.
- Ivancheva, Mariya; Lynch, Kathleen; Keating, Kathryn (2019): Precarity, gender and care in the neoliberal academy. In: *Gender, Work & Organization* 26 (4), S. 448–462. Online verfügbar unter <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12350>.
- Jongmanns, Georg (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzes-evaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Hannover (HIS:Forum Hochschule, 4).
- Kamm, Ruth; Werner, Iris (2014): Perspektiven nach der Juniorprofessur. Das Beispiel der CAU Kiel. In: *Qualität in der Wissenschaft (QiW). Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration* 8 (4), S. 93–95.
- Kauhaus, Hanna; Franzmann, Elisabeth; Krause, Norberg (2018): *Analysen zu Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Report der Graduierten-Akademie*. Friedrich-Schiller-Universität Jena. Jena. Online verfügbar unter https://www.unikon.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Kauhaus__Franzmann_et_al._2018_-_Analysen_zu_Arbeitssituation.pdf, zuletzt geprüft am 17.03.2022.
- Klecha, Stephan (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, S. & Krumbein, W. (Hg.): *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13–87.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. 1. Auflage. Bielefeld: wbv Media.
- Krempkow, René; Höhle, Ester (2022): *Das Hochschulmanagement in Deutschland. Problemlösung mit Handlungsspielräumen*.
- Krempkow, René; Janson, Kerstin; Rathke, Julia; Höhle, Ester (2021): Wie qualifiziert sich das Wissenschaftsmanagement in Deutschland (weiter)? In: *Qualität in der Wissenschaft (QiW). Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration* 15 (3+4), S. 89–97.
- Laufenberg, Mike; Erlemann, Martina; Norkus, Maria; Petschick, Grit (Hg.) (2018): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Lind, Inken (2004): Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung. In: *SoFID, Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst: Frauen- und Geschlechterforschung* (2), S. 23–37.
- Löther, Andrea (2013): Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn (Materialien der GWK, 34), S. 1–33.

- Löther, Andrea (2018): *Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen*. Unter Mitarbeit von Frederike Freund. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK, 60), S. 1–27.
- Löther, Andrea (2020): Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK), S. 1–30.
- Möller, Christina (2018): Diverse Professorenschaft? Intersektionale Erkenntnisse am Beispiel der Universitäten in Nordrhein-Westfalen. In: *CEWSjournal* (114), S. 67–70. Online verfügbar unter <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal114.pdf>.
- Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara (Hg.) (2018): *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*. London: Routledge.
- Preißler, Ulrike; Detmer, Hubert (2015): Erstberufung auf Zeit oder auf Probe. In: *Forschung & Lehre*, S. 732–733.
- Samjeske, Kathrin (2012): Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick. In: *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 21 (1), S. 158–162. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-341166>.
- Slaughter, Sheila; Rhoades, Gary (2010): *Academic capitalism and the new economy. Markets, state, and higher education*. Paperback ed. Baltimore: Johns Hopkins Univ. Press.
- Sommer, Jörn; Jongmanns, Georg; Book, Astrid; Rennert, Christian (2022): *Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). InterVal GmbH; HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE). Berlin, Hannover. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- SPD; Bündnis 90 / Die Grünen; FDP (2021): *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 14.03.2022.
- Steinþórsdóttir, Finnborg S.; Brorsen Smidt, Thomas; Pétursdóttir, Gyða M.; Einarsdóttir, Þorgerður; Le Feuvre, Nicky (2019): New managerialism in the academy: Gender bias and precarity. In: *Gender Work Organ* 26 (2), S. 124–139.
- Weber, Lena (2017): *Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Wissenschaftsrat (2014): *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*. Wissenschaftsrat. Online verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, zuletzt geprüft am 15.08.2022.
- Zimmer, Lena M. (2018): *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Wiesbaden: Springer VS.



GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Data and Research on Society
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

cews-info@gesis.org
www.gesis.org/cews

ISSN: 2191-7671 (Print)
ISSN: 2191-786X (Online)

Andrea Löther: Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft, Unter Mitarbeit von Sarah Weißmann, Reihe: cews.publik no. 26

Gestaltung: GESIS
Köln 2022

Diese Broschüre ist ausschließlich online zugänglich.