



## Karrierewege und -perspektiven von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (Begleitstudie B5)

Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs  
(BuWiN) 2017

Dr. habil. Christiane Gross  
Dominika Urbanski, M.Sc.  
Laura Schoger, M.A.  
(unter Mitarbeit von Sarah Hentrich, M.Sc.)

Institut für Soziologie (ISH)  
Empirische Hochschul- und  
Wissenschaftsforschung  
Am Klagesmarkt 14–17  
30159 Hannover

Diese Publikation ist frei verfügbar  
zum Download unter [buwin.de](http://buwin.de)

Diese Publikation ist unter folgender Creative-  
Commons-Lizenz veröffentlicht:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>



**Ansprechpartnerin:**

Dr. habil.  
Christiane Gross  
Tel.: 0511/762 14503  
E-Mail: [c.gross@ish.uni-hannover.de](mailto:c.gross@ish.uni-hannover.de)

Hannover,  
25. Oktober 2016

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Karriereentscheidungen und -wege promovierter Nachwuchs-</b>	
<b>wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler .....</b>	<b>4</b>
1.1 Motive der Entscheidung für oder gegen eine Wissenschaftskarriere .....	4
1.2 Soziodemografische Determinanten der Karriereentscheidung .....	5
1.3 Verbleib der Promovierten in Deutschland innerhalb und außerhalb der	
Wissenschaft.....	7
1.4 Empirisches Modell der Karriereentscheidungen und -wege promovierter	
Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler .....	19
<b>2. Einflussfaktoren für die Berufung auf eine Professur.....</b>	<b>21</b>
2.1 Bedingungen der Entscheidung zu habilitieren.....	21
2.2 Verbleib von Juniorprofessorinnen und -professoren, Nachwuchs-	
gruppenleiterinnen und -leitern und Habilitierten .....	25
2.3 Stellenstruktur: Angebot und Nachfrage von Professuren .....	32
2.4 Determinanten des Berufungserfolgs von Habilitierten.....	34
<b>3. Beurteilung der Datengrundlage zu promovierten Nachwuchs-</b>	
<b>wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern .....</b>	<b>38</b>
3.1 Vorstellung der existierenden Datensätze .....	38
3.2 Beurteilung der Datenlage.....	43
3.3 Vorschläge zur Verbesserung der Datenlage in Deutschland.....	44

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Anteil der Promovierten im WiNbus 2013 nach Beschäftigungskontext und Geschlecht (in %) .....	14
Abb. 2: Modell zur Erklärung von Karriereentscheidungen Promovierter.....	20
Abb. 3: Entwicklung der Habilitationen 2004–2013 nach Fächergruppen (in Pers.).....	22
Abb. 4: Struktur der Habilitationen 2013 nach Fächergruppen und Geschlecht (in %) .....	22
Abb. 5: Bewertung der persönlichen Beschäftigungsaussichten außerhalb der Wissenschaft 2013 (in %) .....	25
Abb. 6: Entwicklung der Juniorprofessur 2004–2013 (in Pers.) .....	26
Abb. 7: Struktur der Juniorprofessur 2013 nach Fächergruppen und Geschlecht 2013 (in %).....	26
Abb. 8: Frauenanteil bei Juniorprofessur 2005, 2010, 2013 nach Fächergruppen (in %) ....	27
Abb. 9: Anzahl ausgeschriebener Professuren 2005–2013 (insgesamt) .....	33
Abb. 10: Anzahl ausgeschriebener Professuren 2005–2013 nach Fächergruppe .....	33
Abb. 11: Empirisches Modell zum Berufungserfolg von Habilitierten .....	37

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Vergleich von Promovierten und Personen mit Hochschulabschluss 2011 (35 bis 45 Jahre).....	8
Tab. 2: Aktueller Beschäftigungskontext der Promovierten 2013 nach Geschlecht (in %)....	11
Tab. 3: Art der Tätigkeit von Promovierten an Universitäten oder Fachhochschulen 2013 nach Geschlecht (in %).....	11
Tab. 4: Personen- und beschäftigungsbezogene Merkmale der Promovierten an Hochschulen 2013 nach Geschlecht und Beschäftigungskontext (in %, Alter in Jahren) .....	12
Tab. 5: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 2014 nach Geschlecht (in Pers. bzw. in %) .....	13
Tab. 6: Dauer der Tätigkeit in Forschung und Lehre (in Jahren) und Anzahl der Arbeitsverträge Promovierter 2013 nach Beschäftigungskontext .....	14
Tab. 7: Promovierte in Forschungseinrichtungen und Hochschulen 2009/10 (in %, Vollzeitäquivalente).....	18
Tab. 8: Durchschnittsalter bei Habilitation 2000, 2005, 2010, 2013 nach Fächergruppen (in Jahren) .....	23
Tab. 9: Verhältnis von Angebot und Nachfrage von Professuren 2009 und 2013 .....	34
Tab. 10: Studien zur Erklärung des Berufungserfolgs von Habilitierten.....	35
Tab. 11: Überblick zu den Datensätzen über Promovierte .....	42

## Abkürzungsverzeichnis

AUF	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung/en
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
DGJ	Deutsche Gesellschaft für Juniorprofessur
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
FuE	Forschung und Entwicklung
GESIS	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
HoF	Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HS	Hochschule
iFQ	Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung
INCHER	International Centre for Higher Education Research Kassel
KOAB	Kooperationsprojekt Absolventenstudien
Nicht wiss.	Nicht wissenschaftlicher Tätigkeitsbereich
SCI	Science Citation Index
SUF	Scientific use files
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WiNbus	Online-Access-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

# 1. Karriereentscheidungen und -wege promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Das Kapitel behandelt zunächst die Frage, welche Motive der Entscheidung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses für beziehungsweise gegen eine Universitätskarriere zugrunde liegen (Kapitel 1.1). Im Anschluss wird der Frage nachgegangen, welche soziodemografischen Faktoren diese Karriereentscheidung beeinflussen (Kapitel 1.2), um schließlich die genutzten Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen (Kapitel 1.3). Die Ergebnisse fließen in ein theoretisches Modell ein, das darstellt, welche Faktoren die Karriereentscheidungen und -wege promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler beeinflussen (Kapitel 1.4).

## 1.1 Motive der Entscheidung für oder gegen eine Wissenschaftskarriere

Wann und warum verlassen Promovierte die Hochschule beziehungsweise die außeruniversitäre Forschungseinrichtung (AUF)? Was sind die Motive der Entscheidung für respektive gegen eine Beschäftigung im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor?

Der Überblicksartikel von Krempkow et al.<sup>1</sup> gibt Aufschluss über die verfügbaren Studien zum Verbleib von Promovierten in der Wissenschaft. Hinsichtlich quantitativer bundesweiter Studien zur Motivlage der Promovierten, die seit dem letzten BuWiN (2013) erschienen sind, wird auf Briedis et al.<sup>2</sup> verwiesen, deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden.

### Laufbahnintentionen des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses

Briedis et al.<sup>3</sup> untersuchen anhand der Daten des Online-Access-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland (WiNbus, Methodik siehe Kapitel 3.1) aus dem Jahr 2013 die Motivlagen und Laufbahnintentionen des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Den Ergebnissen zufolge liegt das idealistische Berufsziel bei 73% des befragten wissenschaftlichen Nachwuchses darin, in der akademischen Forschung und Lehre tätig zu werden beziehungsweise zu sein. Das ist eine starke Abweichung von den tatsächlichen Beschäftigungsquoten. Lediglich ein Viertel der Promovierten verbleibt im Wissenschaftssystem.

Mit Blick auf die beruflichen Interessen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zeigt sich, dass diese ein (sehr) großes Interesse an forschenden (73%) und lehrenden (71%) Tätigkeiten haben. Insbesondere bei jenen, die in der akademischen Forschung bleiben wollen, ist das Interesse an forschenden (89%) und lehrenden (79%) Tätigkeiten besonders hoch. Zudem war das Interesse an der Forschung bei Promovierten höher als bei Nicht-Promovierten (85 gegenüber 65%). Die Bewertung der allgemeinen Beschäftigungsaussichten in Forschung und Lehre fällt – unabhängig vom angestrebten Tätigkeitswunsch – selten gut aus.

Briedis et al.<sup>4</sup> untersuchen zudem, ob und inwiefern das berufliche Ziel, innerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu arbeiten, nach Angaben der Befragten mit anderen Lebenszielen einhergeht (hierbei wird noch nicht zwischen Promovierenden und Promovierten unterschieden). Als ein solches Motiv für eine wissenschaftliche Karriere kann der

---

<sup>1</sup> Krempkow, R./Huber, N./Winkelhage, J. (2014): Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. In: *Qualität in der Wissenschaft*, 8, 4, S. 96–106

<sup>2</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): *Berufswunsch Wissenschaft?*, Hannover

<sup>3</sup> ebd.

<sup>4</sup> ebd., S. 22

Wunsch gewertet werden, einer autonomen Tätigkeit nachzugehen. Briedis et al.<sup>5</sup> spezifizieren, dass die Interaktion zwischen dem Wunsch nach Autonomie und der Einschätzung, ob Autonomie eher innerhalb oder außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erreicht werden kann, ausschlaggebend für den Verbleib ist. Motive für ein Verlassen der akademischen Forschung und Lehre liegen in einer höheren Bedeutung der Lebensziele Familie, Freizeit und Karriere. Kein Unterschied wird in der Bewertung der Wichtigkeit eines sicheren Arbeitsplatzes gesehen.

### **Ausstiegsgründe**

Weitere Motive und Gründe zum Verlassen der Wissenschaft liefert die Studie der Hochqualifizierten in Deutschland<sup>6</sup>, die auf Daten des Jahres 2011 basiert. Als häufigste Gründe für die Wahl einer Tätigkeit außerhalb der Forschung nennen 47% der Befragten bessere Alternativen außerhalb der Forschung, 31,3% haben kein Interesse an einer Forschungstätigkeit, 27,7% sehen unklare längerfristige Berufsperspektiven in der Forschung, 24,9% sehen begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten und 19,5% der Befragten geben als Grund eine geringe Bezahlung an.

### **Promotionsziele**

Als Promotionsziele nennen die promovierten Absolventinnen und Absolventen des Examenjahrgang 2001 zehn Jahre nach ihrem Hochschulabschluss folgende Gründe<sup>7</sup>:

- Arbeit an einem interessanten Thema (80%)
- persönliche Weiterbildung (76%)
- Realisierung beruflicher Neigungen (75%)
- Verbesserung der Berufschancen (69%)
- Tätigkeit in der Forschung (40%)
- Hochschullaufbahn (26%)

Auffällig sind hierbei die hohen Anteile bei jenen Ziele, die stärker auf intrinsische Motivation zurückzuführen sind und weniger auf extrinsische Faktoren wie berufliche Perspektiven.

## **1.2 Soziodemografische Determinanten der Karriereentscheidung**

Dieser Abschnitt geht der Frage nach, inwiefern sich die Karriereentscheidungen und -wege nach wichtigen soziodemografischen Differenzierungsmerkmalen unterscheiden. Die folgenden Aussagen basieren auf Sekundäranalysen der bundesweit repräsentativen Absolventenstudie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Diese hat als Grundgesamtheit alle Personen, die 2001 ihren ersten Studienabschluss an einer deutschen Hochschule erworben haben, erfasst. Der Untersuchungszeitraum erstreckt sich über die ersten zehn Jahre nach dem Studienabschluss. Für die folgenden Analysen wurden nur die Personen einbezogen, die innerhalb dieses Zeitraums eine Promotion abgeschlossen haben und anschließend einer Beschäftigung nachgingen beziehungsweise dieser noch nachgehen.<sup>8</sup> In der Stichprobe sind 58% der Befragten männlich und das Durchschnittsalter zum Abschluss der Promotion liegt bei 30,5 Jahren.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> ebd., S. 26

<sup>6</sup> Krenner, D./Horneffer, B. (2014): Hochqualifizierte in Deutschland 2011, Wiesbaden, S. 30; [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/HochqualifizierteDeutschland5217205139004.pdf?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/HochqualifizierteDeutschland5217205139004.pdf?_blob=publicationFile). (09.09.2015)

<sup>7</sup> Fabian, G./Rehn, T./Brandt, G./Briedis, K. (2013): Karriere mit Hochschulabschluss? In: HIS: Forum Hochschule, S. 32

<sup>8</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover, S. 51

<sup>9</sup> ebd., S. 52

Anhand der Daten werden die Zusammenhänge zwischen personenbezogenen und kontextbezogenen Einflussfaktoren sowie Erfahrungen während der Promotionsphase auf der einen Seite und den Laufbahnentscheidungen Promovierter auf der anderen Seite mittels multinomialer Regressionen untersucht. Die Laufbahnentscheidungen werden anhand der folgenden Tätigkeitsbereiche operationalisiert:

- Hochschule beziehungsweise außeruniversitäre Forschungseinrichtung (HS/AUF) (21% der befragten Promovierten)
- privatwirtschaftliche Forschung und Entwicklung (FuE) (21%)
- nicht-wissenschaftlicher Tätigkeitsbereich (nicht-wiss.) (58%)<sup>10</sup>

Hinsichtlich erklärenden Faktoren werden personenbezogene Einflussfaktoren (Promotionsalter, Geschlecht, Elternschaft während der Promotion, Bildungsherkunft, subjektiver Stellenwert karrierebezogener und intrinsischer Promotionsmotive, Promotionsnote), kontextuelle Rahmenbedingungen (formaler Promotionskontext, Art der Finanzierung der Promotion, Promotionsfach) sowie Auslandsaufenthalte während der Promotion und die subjektive Einschätzung der Integration in die Scientific Community berücksichtigt.<sup>11</sup>

Im Folgenden werden lediglich die statistisch signifikanten Effekte (auf 5%-Niveau) unter Berücksichtigung aller Variablen in Modell 4 von Briedis et al.<sup>12</sup> berichtet:

Die Wahrscheinlichkeit an einer *Hochschule* oder *außeruniversitären Forschungseinrichtung* tätig zu sein sinkt mit karrierebezogenem Promotionsmotiv und steigt mit einer exzellenten Promotionsnote (*summa cum laude*). Promovierte, die ihre Promotion im Rahmen eines Forschungsprojekts absolviert haben, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit im Wissenschaftssystem tätig zu sein. Ebenso ist das Promotionsfach entscheidend für eine Tätigkeit im Wissenschaftssystem.

Die Wahrscheinlichkeit in der *privatwirtschaftlichen Forschung und Entwicklung* beschäftigt zu sein steigt mit einem hohen Promotionsalter, hoher Bildungsherkunft (beide Eltern Hochschulabschluss versus beide Eltern keinen Hochschulabschluss) und ist ebenfalls stark abhängig vom Promotionsfach.

Einer *nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit* gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit Promovierte mit jüngerem Promotionsalter, geringem intrinsischen Promotionsmotiv und geringer selbst eingeschätzter Integration in die *scientific community* nach.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> ebd., S. 51f.

<sup>11</sup> ebd., S. 52

<sup>12</sup> ebd., S. 53

<sup>13</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Schneider, J./Schwarzer, A./Winde, M. (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Hannover, S. 53

### 1.3 Verbleib der Promovierten in Deutschland innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Zunächst wird auf Basis der bundesweit repräsentativen Mikrozensusdaten die Situation der Promovierten im Alter von 35 bis 45 Jahren im Vergleich zu Personen mit Hochschulabschluss der gleichen Altersgruppe aufgezeigt. Im Anschluss werden die WiNbus-Daten 2013 verwendet, um die Situation der Promovierten innerhalb der Wissenschaft zu verdeutlichen. Abschließend werden neuere Karrierewege für Promovierte innerhalb der Hochschulverwaltung präsentiert.

#### Vergleich von Promovierten und Personen mit Hochschulabschluss

Im Folgenden wird auf Basis der Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2011 (70%-Stichprobe) ein Vergleich zwischen Promovierten und Personen mit Hochschulabschluss (Universität, wissenschaftliche Hochschule, Kunsthochschule) jeweils im Alter von 35 bis 45 Jahren angestellt. Dabei werden die Daten von 969 Promovierten und 6.656 Personen mit Hochschulabschluss (ohne Promotion) miteinander verglichen (Tab. 1). Da die Arbeitsbedingungen stark nach Fächergruppe variieren, werden die Analysen zusätzlich für jede Fächergruppe einzeln durchgeführt (außer für die Fächergruppe Sportwissenschaften, da hier die Fallzahlen zu gering sind).

Betrachtet man das **gesamte Sample** (fett hervorgehoben in Tab. 1) sind alle berichteten Unterschiede statistisch signifikant. Promovierte unterscheiden sich insofern von Personen mit Hochschulabschluss als sie mit 95,9% eine höhere Erwerbstätigkeitsquote haben als die Vergleichsgruppe mit 91,1%, sie im Durchschnitt ein um ca. 1.000 Euro höheres Nettoeinkommen vorweisen (nur Vollzeit: 3.969 gegenüber 2.999€) und etwas häufiger im öffentlichen Dienst tätig sind (32,9 gegenüber 30,8%). Diese Vorzüge gehen jedoch mit erheblich höheren Befristungsanteilen (20,6 gegenüber 9,4%) und einer deutlich höheren tatsächlichen Arbeitszeit (nur Vollzeit: 43,9 gegenüber 47,4 Stunden) einher. Setzt man das Einkommen in Beziehung zur tatsächlichen Arbeitszeit, erhalten Promovierte einen signifikant höheren Nettostundenlohn (70,2 gegenüber 85,2€). Insgesamt sind somit Promovierte häufiger erwerbstätig und arbeiten und verdienen dementsprechend auch mehr, aber ihre Arbeitsverträge sind mehr als doppelt so häufig befristet als diejenigen der nicht-promovierten Personen mit Hochschulabschluss.



Tab. 1: Vergleich von Promovierten und Personen mit Hochschulabschluss 2011 (35 bis 45 Jahre)

	Nicht-promovierte Akademiker/innen	Promovierte	Signifikanz
<b>Erwerbstätigkeit (insgesamt, n=7.625)</b>	<b>91,1%</b>	<b>95,9%</b>	<b>&lt;0,001</b>
Geisteswiss. (n=609)	88,1%	86,8%	n. sig.
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. (n=3.511)	91,0%	96,4%	<0,05
Mathematik, Naturwiss. (n=1.003)	91,0%	96,0%	<0,01
Humanmedizin/Gesundheitswiss. (n=798)	93,1%	95,6%	n. sig.
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin (n=385)	88,2%	97,9%	<0,05
Ingenieurswiss. (n=688)	95,3%	98,6%	n. sig.
Kunst, Kunstwiss. (n=424)	89,3%	100,0%	n. sig.
<b>Nettoeinkommen, nur Vollzeit (insgesamt, n=5.463)</b>	<b>2.999€</b>	<b>3.969€</b>	<b>&lt;0,001</b>
Geisteswiss. (n=372)	2.233€	2.804€	<0,05
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. (n=2.433)	3.085€	4.773€	<0,001
Mathematik, Naturwiss. (n=771)	3.179€	3.225€	n. sig.
Humanmedizin/Gesundheitswiss. (n=619)	3.577€	4.631€	<0,001
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin (n=259)	2.357€	2.887€	<0,05
Ingenieurswiss. (n=603)	3.238€	4.203€	<0,001
Kunst, Kunstwiss. (n=256)	2.128€	2.594€	n. sig.
<b>Öffentlicher Dienst (insgesamt, n=7.088)</b>	<b>30,8%</b>	<b>32,9%</b>	<b>&lt;0,05</b>
Geisteswiss. (n=547)	23,8%	52,2%	<0,001
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. (n=3.265)	41,7%	39,0%	n. sig.
Mathematik, Naturwiss. (n=934)	17,8%	31,1%	<0,001
Humanmedizin/Gesundheitswiss. (n=761)	28,3%	31,7%	n. sig.
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin (n=348)	21,2%	28,3%	n. sig.
Ingenieurswiss. (n=659)	12,9%	21,7%	<0,05
Kunst, Kunstwiss. (n=384)	17,0%	23,1%	n. sig.
<b>Befristung (insgesamt, n=5.703)</b>	<b>9,4%</b>	<b>20,6%</b>	<b>&lt;0,001</b>
Geisteswiss. (n=417)	12,6%	40,5%	<0,001
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. (n=2.719)	6,7%	16,3%	<0,001
Mathematik, Naturwiss. (n=853)	9,4%	16,8%	<0,01
Humanmedizin/Gesundheitswiss. (n=531)	26,4%	27,9%	n. sig.
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin (n=246)	14,4%	9,7%	n. sig.
Ingenieurswiss. (n=589)	4,4%	12,5%	<0,01
Kunst, Kunstwiss. (n=197)	18,0%	37,5%	n. sig.
<b>Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit in Stunden pro Woche, nur Vollzeit (insgesamt, n=7.625)</b>	<b>43,9 Std.</b>	<b>47,4 Std.</b>	<b>&lt;0,001</b>
Geisteswiss. (n=372)	43,9 Std.	45,4 Std.	n. sig.
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. (n=2.433)	44,1 Std.	50,0 Std.	<0,001
Mathematik, Naturwiss. (n=771)	42,5 Std.	44,5 Std.	<0,001
Humanmedizin/Gesundheitswiss. (n=619)	46,3 Std.	49,8 Std.	<0,001
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin (n=259)	44,3 Std.	45,8 Std.	n. sig.
Ingenieurswiss. (n=603)	42,8 Std.	45,6 Std.	<0,01
Kunst, Kunstwiss. (n=256)	43,7 Std.	47,2 Std.	n. sig.

	Nicht-promovierte Akademiker/innen	Promovierte	Signifikanz
<b>Nettostundenlohn, tatsächliche Arbeitszeit (insgesamt, n=7.090)</b>	<b>70,2€</b>	<b>85,2€</b>	<b>&lt;0.001</b>
Geisteswiss. (n=547)	57,4€	61,9€	n. sig.
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. (n=3.266)	72,1€	98,8€	<0.001
Mathematik, Naturwiss. (n=934)	73,5€	75,3€	n. sig.
Humanmedizin/Gesundheitswiss. (n=762)	79,3€	95,7€	<0.001
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin (n=348)	55,1€	63,5€	n.sig.
Ingenieurwiss. (n=659)	75,0€	91,6€	<0.001
Kunst, Kunstwiss. (n=384)	61,8€	55,2€	n. sig.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2011 (70%-Stichprobe)

„n. sig.“: nicht signifikant auf dem 5%-Niveau

Mit Blick auf die **Fächerunterschiede** zeigt sich ein differenzierteres Bild (normale Schrift in Tab. 1). Die höhere Erwerbstätigkeitsquote der Promovierten zeigt sich besonders stark in der Fachgruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Veterinärmedizin mit einem Unterschied von 10%, aber auch in abgeschwächter Form mit 5% Unterschied bei den beiden Gruppen Recht-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Mathematik und Naturwissenschaften. In den verbleibenden Fachgruppen sind keine signifikanten Unterschiede zu verzeichnen, was teilweise auch durch die geringe Fallzahl bedingt ist wie etwa in der Gruppe Kunst und Kunstwissenschaft. In den Geisteswissenschaften ist die Erwerbsquote bei nicht-promovierten Akademikerinnen und Akademikern sogar höher als bei den Promovierten. Eventuell wird hier die Promotion genutzt, um schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern oder die Phase der Erwerbslosigkeit sinnvoll zu nutzen.

Das Nettoeinkommen (nur Vollzeitbeschäftigte) ist in allen Fachbereichen bei Promovierten höher als bei nicht-promovierten Akademikerinnen und Akademikern, wobei die Unterschiede in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Kunst und Kunstwissenschaft nicht signifikant sind. Während im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften die Verdienstunterschiede zwischen Promovierten und nicht-promovierten Akademikerinnen und Akademikern vergleichsweise klein sind, ist im Bereich Kunst und Kunstwissenschaft eher die Fallzahl zu klein, um signifikante Unterschiede zu erhalten. Die größten monetären Promotionsrenditen sind im Bereich Recht-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu verzeichnen und die geringsten in der Mathematik und den Naturwissenschaften. An dieser Stelle sei nochmals betont, dass es sich hier um bivariate Zusammenhänge handelt, die nicht auf Drittvariablen wie etwa Alter, Berufserfahrung und Geschlecht kontrolliert sind.

Dass Promovierte im Allgemeinen etwas häufiger im öffentlichen Dienst tätig sind als nicht-promovierte Akademikerinnen und Akademiker wird hauptsächlich durch die Fachgruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften beeinflusst. Gerade in den Sprach- und Kulturwissenschaften ist mehr als die Hälfte der Promovierten im öffentlichen Dienst tätig, während dies nur für weniger als ein Viertel der nicht-promovierten Akademikerinnen und Akademiker zutrifft.

Promovierte der Sprach- und Kulturwissenschaften sind mit 40,5% am häufigsten von befristeten Arbeitsverträgen betroffen. Ähnlich wie bei den Ingenieurwissenschaften sowie den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften ist der Anteil befristet Beschäftigter unter Promovierten dreimal so hoch wie bei den nicht-promovierten Akademikerinnen und

Akademikern, wobei der Anteil befristet Beschäftigter unter nicht-promovierten Ingenieurinnen und Ingenieuren mit 4,4% auch besonders gering ist.

Betrachtet man die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit liegt diese im Allgemeinen bei Promovierten um ca. 3,2 Stunden höher als bei nicht-promovierten Akademikerinnen und Akademikern, wenn lediglich Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden. Besonders stark ausgeprägt ist dieser Unterschied mit 5,9 Stunden in der Fachgruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, besonders gering und nicht signifikant in der Fachgruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Veterinärmedizin mit ca. 1,5 Stunden Unterschied. Nicht signifikante Unterschiede bei Sprach- und Kulturwissenschaften und Kunst und Kunstwissenschaft sind eher durch geringe Fallzahlen bedingt.

Der Nettostundenlohn bezogen auf die tatsächliche Arbeitszeit ist bei Promovierten deutlich höher als bei nicht-promovierten Akademikerinnen und Akademikern. Deutliche und signifikante Unterschiede im Nettostundenlohn von rund 15 Euro pro Stunde sind für die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. In den verbleibenden Fächergruppen sind die Unterschiede nicht signifikant und meist auch sehr klein. Der nicht signifikante Effekt bei Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Veterinärmedizin ist eher der geringen Fallzahl geschuldet. Auffällig ist, dass im Bereich Kunst, Kunstwissenschaft nicht-promovierte Akademikerinnen und Akademiker sogar einen höheren Nettostundenlohn haben als Promovierte.

### **Vergleich der Lage der Promovierten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft**

Briedis et al.<sup>14</sup> berichten auf Basis der WiNbus-Daten 2013 die höchsten Bruttogehälter von Promovierten im nicht-wissenschaftlich Bereich (ca. 5.400€), gefolgt von Promovierten im Bereich Forschung und Entwicklung außerhalb der Wissenschaft (ca. 4.900€) und mit größerem Abstand folgen die Gehälter der Promovierten an Hochschulen oder AUF (ca. 4.100€). Im nicht-wissenschaftlichen Beschäftigungsbereich sind zudem 80% der Promovierten unbefristet beschäftigt, in Forschung und Entwicklung außerhalb des Wissenschaftssystems sind es 69% und im deutlichen Unterschied dazu nur 35% der Promovierten an Hochschulen und AUF. Leitungsfunktionen haben 51% der Promovierten in Forschung und Entwicklung, 46% der Promovierten an Hochschulen und AUF sowie 41% der Promovierten im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

### **Situation der Promovierten innerhalb der Wissenschaft**

In der deutschen Hochschullandschaft zeigt sich eine große Lücke zwischen der Anzahl an Promotionen und dem akademisch nächstgelegenen Schritt – der Habilitation – als Weg zur Professur. So wurden in Deutschland 2014 28.147 Promotionen, allerdings nur 1.672 Habilitationen abgelegt.<sup>15</sup> Von den 2014 abgelegten Promotionen entfallen ca. 45% auf Frauen, bei den Habilitationen liegt der Anteil nur noch bei ca. 28% (30% der Juniorprofessuren wurden 2013 von Frauen besetzt<sup>16</sup> und 22% der Emmy Noether-Nachwuchgruppenleitungen im Jahr 2009<sup>17</sup>).

Insbesondere für die Betrachtung der beruflichen Situation der Promovierten an Hochschulen bieten sich die Daten des WiNbus-Panels 2013 an. Da der gesamte wissenschaft-

---

<sup>14</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover, S. 57

<sup>15</sup> Daten: Statistisches Bundesamt (2015): Prüfungen an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 2.4, 2014. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

<sup>16</sup> Statistisches Bundesamt (2011/2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2010/2013

<sup>17</sup> Berechnet auf Basis von Claßen, S. (2011): DFG- und ERC-Förderprogramme; [http://gain-network.org/file\\_depot/0-1000000/10000-20000/16468/folder/106746/DFG\\_+und+EU\\_programme.pdf](http://gain-network.org/file_depot/0-1000000/10000-20000/16468/folder/106746/DFG_+und+EU_programme.pdf) (07.04.2016)

liche Nachwuchs nicht als solcher erfasst wird, ist es jedoch schwierig Aussagen über die Repräsentativität der WiNbus-Daten zu treffen. Diese enthalten Informationen zu insgesamt 2.222 Personen, von denen 997 angeben, ihre Promotion bereits abgeschlossen zu haben. Von diesen sind 98,7% zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig, 717 Personen (72,7%) arbeiten dabei entweder an Universitäten oder Fachhochschulen (Tab. 2). Dieser Personenkreis ist für die nachfolgenden Betrachtungen der Situation an Hochschulen von Bedeutung. Die Art der Tätigkeit, die Promovierte sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen ausüben, ist im Detail in Tabelle 3 aufgeführt. Unter den promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im WiNbus-Panel sind mit einem Anteil von 55,3% mehr Männer als Frauen vertreten. Zudem ist die deutliche Mehrheit (70,3%) an Universitäten beschäftigt (Tab. 2). Ein Viertel der Befragten (26,1%) ist an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und lediglich 2,3% an Fachhochschulen tätig. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der weiblichen Promovierten, die an Fachhochschulen beschäftigt sind, fast doppelt so hoch ist wie der Anteil der promovierten Männer. Auch bei den an Universitäten beschäftigten Promovierten ist der Anteil der Frauen etwas höher als der der Männer. Hingegen sind die promovierten Männer häufiger in der Privatwirtschaft und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt (Tab. 2).

**Tab. 2: Aktueller Beschäftigungskontext der Promovierten 2013 nach Geschlecht (in %)**

Aktueller Beschäftigungskontext	Insgesamt	Weiblich	Männlich
Universität	70,3	72,6	68,9
Fachhochschule	2,3	3,1	1,7
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	26,1	23,3	28,0
Privatwirtschaft	0,9	0,5	1,2
Anderer Kontext	0,3	0,5	0,2
Insgesamt	100,0 <sup>18</sup>	100,0	100,0

Quelle: WiNbus (2013). *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013*; eigene Berechnungen

**Tab. 3: Art der Tätigkeit von Promovierten an Universitäten oder Fachhochschulen 2013 nach Geschlecht (in %)**

Personalkategorie an Universität oder Fachhochschule	Insgesamt	Weiblich	Männlich
Juniorprofessor/in	5,7	4,2	6,2
Dozent/in	1,3	0,3	2,4
Assistent/in	8,9	9,0	9,5
Akademische (Ober-)Rätin bzw. Akademischer (Ober-)Rat	13,4	10,4	14,8
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	61,7	67,0	58,0
Lehrkraft für besondere Aufgaben	3,5	3,1	3,3
Wissenschaftliche Hilfskraft	0,3	0,0	0,6
Lehrbeauftragte/r	0,1	0,0	0,3
Privatdozent/in	0,8	0,0	1,8
Sonstige	4,2	5,9	3,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: WiNbus (2013). *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013*; eigene Berechnungen

<sup>18</sup> Durch Rundungen ergeben sich Abweichungen, sodass die Summe 99,9 ergibt.

Ein Blick auf die personenbezogenen Merkmale der Promovierten des WiNbus-Panels 2013 (Tab. 4) zeigt, dass an Hochschulen beschäftigte Männer (45,3%) häufiger Kinder haben als Frauen (38,7%). Die Verteilung nach Beschäftigungskontext (Universität oder Fachhochschule) zeigt keine relevanten Unterschiede: 40% der dort tätigen Promovierten haben bereits Kinder. Allerdings haben an Fachhochschulen beschäftigte Promovierte im Schnitt mehr Kinder als an Universitäten beschäftigte Promovierte. Interessant ist der Blick auf die Bildungsherkunft der Promovierten des Panels. Bei Frauen und Männern ist der Anteil der Promovierten, deren Väter ebenfalls einen Hochschulabschluss haben (d.h. promoviert sind oder einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss haben), mit ca. 56% fast identisch. Frauen, die promoviert sind, haben jedoch häufiger Mütter, die ebenfalls einen Hochschulabschluss haben (45%) als promovierte Männer (39%). Deutlich wird bei der Betrachtung der Habilitationsquote, dass mehr Männer im WiNbus 2013 Datensatz bereits habilitiert sind als Frauen (5,7 und 3%).

**Tab. 4: Personen- und beschäftigungsbezogene Merkmale der Promovierten an Hochschulen 2013 nach Geschlecht und Beschäftigungskontext (in %, Alter in Jahren)**

	Weiblich	Männlich	Universität	Fachhochschule
<i>Durchschnittliches Alter</i>	35,4	36,1	35,8	38,1
<i>Kinder</i>				
<i>Ja</i>	38,7	45,3	41,0	40,0
<i>Nein</i>	61,3	54,7	59,0	60,0
<i>Durchschnittliche Kinderzahl</i>	1,7	1,7	1,7	1,9
<i>Bildungsherkunft</i>				
<i>Mutter mit HS-Abschluss*</i>	44,7	38,5	34,2	30,4
<i>Vater mit HS-Abschluss*</i>	56,8	56,5	48,7	52,2
<i>Habilitation abgeschlossen</i>	3,0	5,7	4,9	4,3
<i>Fachrichtung (Tätigkeit)</i>				
<i>Geisteswissenschaften</i>	21,6	11,6	20,1	0,0
<i>Erziehungswissenschaften und Psychologie</i>	13,1	6,3	10,7	13,6
<i>Sport</i>	0,8	1,1	1,3	0,0
<i>Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i>	13,4	13,3	14,9	9,1
<i>Mathematik, Naturwissenschaften</i>	36,6	54,5	40,4	36,4
<i>Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften</i>	2,1	1,1	1,3	9,1
<i>Veterinärmedizin</i>	1,8	0,6	1,6	0,0
<i>Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</i>	3,9	1,9	3,1	9,1
<i>Ingenieurwissenschaften</i>	5,4	8,5	5,4	18,2
<i>Kunst, Musik und Gestaltung</i>	0,5	0,0	0,3	4,5
<i>Andere Fachrichtung</i>	0,8	1,1	0,9	0,0

Quelle: WiNbus (2013). *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013*; eigene Berechnungen

\*HS-Abschluss: Hochschulabschluss (Promotion, Universitätsabschluss, Fachhochschulabschluss)

Der größte Anteil der Promovierten des Panels ist im Fachbereich Mathematik, Naturwissenschaften tätig, wobei die Konzentration auf diesen Fachbereich bei Männern deutlich höher ist als bei Frauen: Während über die Hälfte der befragten promovierten Männer in diesem Fachbereich tätig ist, sind es bei Frauen etwa 36%. Mit knapp einem Fünftel der beschäftigten promovierten Frauen ist der Fachbereich Geisteswissenschaften der zweithäufigste angegebene Fachbereich bei Frauen. Hier ist der Anteil fast doppelt so hoch wie der Anteil dort tätiger Männer. Während die Anteile der Frauen und Männer, die im Fachbereich

Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften tätig sind, fast identisch sind (ca. 13%) zeigen sich bei allen anderen Fachbereichen (außer bei Sport, mit knapp 1%) deutliche Unterschiede. Während anteilig mehr der promovierten Frauen in den Fachbereichen Erziehungswissenschaften und Psychologie, Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften, Veterinärmedizin, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften tätig sind, sind Männer häufiger im Fachbereich Ingenieurwissenschaften beschäftigt. Der Vergleich der Beschäftigungskontexte zeigt, dass der Fachbereich Mathematik, Naturwissenschaften bei Universitäten und Fachhochschulen der Fachbereich mit den meisten Promovierten ist. Die relativ hohen Anteile der Beschäftigten im Bereich Erziehungswissenschaften und Psychologie sowie Ingenieurwissenschaften (verglichen mit den Universitäten) scheinen die eher praktische Ausrichtung der Fachhochschulen zu bestätigen.

### Beschäftigungssituation

Die Situation promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland zeichnet sich – wenn diese an den Hochschulen verbleiben – durch eine lange Periode oftmals sehr unsicherer Arbeitsverhältnisse aus. Insbesondere bei jenen Promovierten, die das Ziel einer Professur verfolgen, sind viele Jahre mit befristeten Verträgen und einem hohen Risiko, eine Dauerbeschäftigung nicht zu erreichen, die Regel.<sup>19</sup> Nach der Promotion verlässt ca. drei Viertel der Promovierten das Wissenschaftssystem. Denn während zwar viele neue Stellen an Hochschulen hinzukommen, sind diese meistens befristete Stellen im akademischen Mittelbau, nicht jedoch neue Professuren. So hat sich das Verhältnis von Professorinnen und Professoren (inklusive Juniorprofessur) zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen von 1:3 im Jahr 2001 zu 1:4 im Jahr 2011 verschoben.<sup>20</sup> Laut Fachserie „Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamts lag das Verhältnis von Professorinnen und Professoren zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr 2014 bei etwas weniger als 1:4 (Tab. 5). Die Zahlen zeigen zudem, dass 2014 236.264 Personen hauptberuflich im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich an Hochschulen beschäftigt waren – und davon insgesamt 45.749 Personen als Professorinnen oder Professoren (Tab. 5).

Tab. 5: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 2014 nach Geschlecht (in Pers. bzw. in %)

Personalkategorie	Weiblich	Männlich	Insgesamt	%
Professor/inn/en	10.062	35.687	45.749	19,4
Dozent/inn/en und Assistent/inn/en	1.297	2.134	3.431	1,5
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	73.469	104.059	177.528	75,1
Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben	4.980	4.676	9.656	4,1
Insgesamt	89.808	146.556	236.264	100

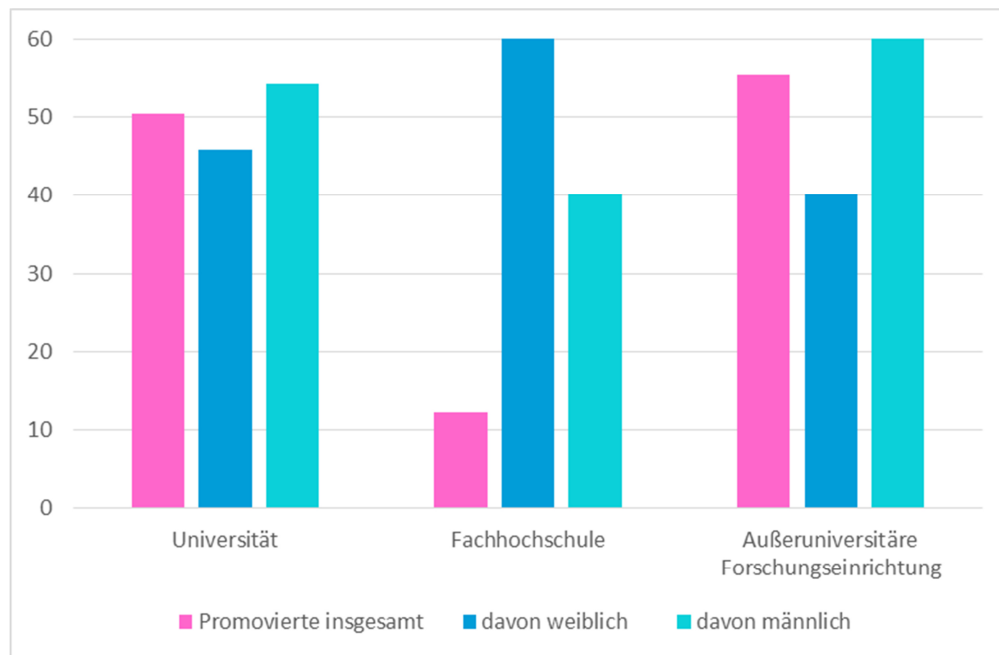
Quelle: Personal an Hochschulen 2014 (Statistisches Bundesamt), eigene Darstellung

Von den im WiNbus-Panel 2013 befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sind die Hälfte der an Universitäten tätigen Personen promoviert, an Fachhochschulen sind es lediglich 12%, an AUF sogar mehr als die Hälfte mit knapp 55% der Befragten (Abb. 1).

<sup>19</sup> ebd.

<sup>20</sup> ebd.

**Abb. 1: Anteil der Promovierten im WiNbus 2013 nach Beschäftigungskontext und Geschlecht (in %)**



Quelle: WiNbus (2013). *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013*; eigene Berechnungen

Ein Blick auf die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung der im WiNbus-Panel befragten Promovierten an Hochschulen, die im Bereich Forschung und Lehre tätig sind, zeigt, dass die Promovierten dort im Schnitt sieben bis acht Jahre arbeiten. Diese relativ lange Dauer spiegelt sich auch in der hohen durchschnittlichen Anzahl der Arbeitsverträge der Promovierten wieder, die mit 5,7 Verträgen an Universitäten leicht höher ist als an Fachhochschulen (4,8 Verträge) (Tab. 6).

**Tab. 6: Dauer der Tätigkeit in Forschung und Lehre (in Jahren) und Anzahl der Arbeitsverträge Promovierter 2013 nach Beschäftigungskontext**

	Universität	Fachhochschule
Durchschnittliche Dauer der Tätigkeit in Forschung und Lehre (in Jahren)	8,0	7,4
Durchschnittliche Anzahl der Arbeitsverträge	5,7	4,8

Quelle: WiNbus (2013). *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013*; eigene Berechnungen

### Befristung der Verträge

Befristete Arbeitsverhältnisse sind an Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs noch immer überdurchschnittlich häufig Realität. Dies geht teilweise mit weitreichenden Implikationen für die Lebensplanung, aber auch mit einer generellen Unsicherheit einher.<sup>21</sup> Dies führt dazu, dass die Arbeitsverhältnisse an Hochschulen oftmals als prekär bezeichnet werden. Dass es sich dabei um ein Phänomen handelt, mit dem sich insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs auseinandersetzen muss, zeigt sich in den überdurchschnittlich hohen Zahlen befristeter Verträge von Akademikerinnen und Akademikern.

Laut Krenner & Horneffer<sup>22</sup> zeigt die Erhebung zu Hochqualifizierten in Deutschland von 2011, dass von allen erwerbstätigen Promovierten 8% befristet beschäftigt waren. Der Anteil lag bei forschend tätigen Promovierten mit 18% deutlich höher. Die Betrachtung der Befristung im Karriereverlauf zeigt jedoch, dass sich die Situation mit der Zeit für Promovierte

<sup>21</sup> Kucera, P./Grau, A. (2013): Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum,

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013\\_05/2013\\_05Beschaefigte.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaefigte.html) (29.01.2016)

<sup>22</sup> Krenner, D./Horneffer, B. (2014): Hochqualifizierte in Deutschland 2011, Wiesbaden

ändert. Während 38% der Promovierten direkt nach der Promotion befristete Arbeitsverträge haben, sinkt der Anteil zehn Jahre nach der Promotion auf 10%. Bei forschend tätigen Promovierten sind die Anteile mit 50% und 21% (zehn Jahre nach der Promotion) deutlich höher. An Hochschulen ist das Bild noch prekärer: Sind direkt nach der Promotion 72% der Promovierten befristet beschäftigt, so liegt der Anteil zehn Jahre nach der Promotion immer noch bei 34%.<sup>23</sup>

Die hohe Befristungsquote von Akademikerinnen und Akademikern an Hochschulen ist somit nicht nur ein Charakteristikum des Berufseinstiegs. Das lässt sich auch daran erkennen, dass der Anteil der befristet beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker laut Statistischem Bundesamt<sup>24</sup> nicht nur bei der Altersgruppe von 25–29 Jahre mit 80% sehr hoch ist, sondern sich mit einem Anteil von 70% auch bei den 30–34-Jährigen als Beschäftigungsrealität fortsetzt. Die Befristung stellt sich anders dar bei Betrachtung der Situation außerhalb der Hochschulen. Dort sind die Befristungsquoten der Akademikerinnen und Akademiker im Alter von 30–34 Jahren geringer.<sup>25</sup>

Die Dauer der befristeten Verträge ist an Hochschulen jedoch durchschnittlich länger als in der Privatwirtschaft. Fast 47% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen haben Zeitverträge von mehr als zwei Jahren, in der freien Wirtschaft hingegen dominiert bei zwei Dritteln der Beschäftigten mit akademischer Ausbildung im Bereich der Wissenschaft eine Befristungsdauer von einem Jahr und weniger.<sup>26</sup>

### **Drittmittelbefristete**

Die Unsicherheit und der hohe Befristungsgrad schlagen sich in neuen Karriereformen, wie beispielsweise den Projektkarrieren<sup>27</sup>, nieder. Diese werden primär aus Drittmitteln finanziert. In der Vergangenheit hat der Anteil des über Drittmittel finanzierten Personals bereits zugenommen (von 50% im Jahr 2005 auf 59% im Jahr 2009 gemessen am gesamten wissenschaftlichen Personal)<sup>28</sup>.

Laut Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) kann der wissenschaftliche Nachwuchs zwar eine lange Zeit befristet beschäftigt werden, es existieren jedoch Höchstgrenzen. Diese liegen bei 12 Jahren beziehungsweise 15 Jahren für Medizin. Dabei sind nach WissZeitVG sechs Jahre vor sowie sechs Jahre nach der Promotion vorgesehen. Die zulässige Befristungshöchstgrenze über Haushaltsmittel erhöht sich, wenn die betroffene Person Kinder hat. Nach Ablauf der Frist ist eine Beschäftigung an der wissenschaftlichen Einrichtung lediglich in Form einer dauerhaften Befristung und Finanzierung über Drittmittel möglich.<sup>29</sup> Somit ist davon auszugehen, dass vor allem ältere promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Stellen einnehmen, die über Drittmittel finanziert werden.

Für die Betrachtung von AUF liefert Jongmanns aufschlussreiche Daten für das Jahr 2010. Demnach sind an Hochschulen 41% der Drittmittelbefristeten 32 Jahre und jünger, 38% sind 33 bis 42 Jahre alt und 21% sind 43 Jahre und älter (gemessen an Vollzeitäquivalenten und unabhängig vom Promotionsstatus). An Forschungseinrichtungen befinden sich die Drittmittel-

---

<sup>23</sup> ebd.

<sup>24</sup> Kucera, P./Grau, A. (2013): Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum; [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013\\_05/2013\\_05Beschaefigte.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaefigte.html) (29.01.2016)

<sup>25</sup> ebd.

<sup>26</sup> ebd.

<sup>27</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Schneider, J./Schwarzer, A./Winde, M. (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Hannover

<sup>28</sup> ebd.

<sup>29</sup> ebd.



telbeschäftigten überwiegend in der Alterskategorie der 33- bis 42-Jährigen (56%) und weniger in der jüngsten Alterskategorie (jünger als 31 Jahre) mit 13% und der ältesten (41 Jahre und älter) mit 31%.<sup>30</sup>

### **Situation der Promovierten außerhalb der Wissenschaft**

Außerhalb der wissenschaftlichen Einrichtungen kann die Promotion ein hoch geschätztes Qualifizierungsmerkmal darstellen, welches sich in guten Arbeitsverhältnissen niederschlägt. Insbesondere in den Bereichen Chemie, Ingenieurwissenschaften oder auch Medizin ist die Promotion ein wichtiger Karriereschritt für den außeruniversitären Arbeits- und Karriere-markt.<sup>31</sup> Die Relevanz des außeruniversitären und nicht-wissenschaftsbezogenen Beschäftigungssektors für die Promovierten zeigt sich auch darin, dass laut Erhebung des Statistischen Bundesamts 2011 zu den Karriereverläufen und der internationalen Mobilität von Hochqualifizierten lediglich 19% der Promovierten unter 65 Jahren forschend tätig waren, und von diesen waren nur ein Viertel weiblich.<sup>32</sup> Von den forschend tätigen Promovierten waren 48% an Hochschulen und 18% in Einrichtungen im Bereich Forschung und Entwicklung beschäftigt. Die nicht-forschend tätigen Promovierten sind zum Großteil (49%) im Bereich Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt.<sup>33</sup>

### **Neue Karrierealternative zwischen Wissenschaft und Verwaltung: Hochschulprofessionelle**

Für Promovierte gibt es heute vermehrt Alternativen als entweder forschend und lehrend in der Wissenschaft oder außerhalb dieser tätig zu sein. Auf Grundlage des Projekts „Die Rolle der Neuen Hochschulprofessionellen für die Gestaltung von Lehre und Studium“, welches zwischen 2009 und 2012 am International Centre for Higher Education Research in Kassel (INCHER) durchgeführt wurde, kann eine Karrierealternative beschrieben werden, die in Zukunft an Relevanz gewinnen dürfte: Die der Hochschulprofessionellen. Die Untersuchung fokussierte Hochschulprofessionelle, definiert als „solche hochqualifizierten Arbeitskräfte im Hochschulsystem, die weder primär im Kerngeschäft der Hochschulen – Forschung und Lehre – tätig sind noch für Regelaufgaben von Verwaltung und Dienstleistungen in Distanz zu Forschung und Lehre zuständig sind, sondern die mit entscheidungsvorbereitenden und dienstleistenden Tätigkeiten Aufgaben einer Mitgestaltung des ‚Kerngeschäfts‘ haben“<sup>34</sup>. Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts 754 Personen von 11 öffentlichen Universitäten befragt. Die Arbeitsbereiche der Hochschulprofessionellen umfassen beispielsweise das Akademische Auslandsamt beziehungsweise International Office, den Bereich der Entwicklungsplanung, Tätigkeiten im Fachbereich mit Schwerpunkten sowie Lehre und Studium oder Geschäftsführung und Management, koordinierende Tätigkeiten im Bereich Hochschuldidaktik, Qualitätsentwicklung oder Studienberatung.<sup>35</sup> Viele dieser Professionen sind neu und erst in den letzten Jahren vermehrt an Hochschulen auffindbar. Sie stellen bei der Betrachtung der alternativen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses einen relevanten Bereich dar, insbesondere da diese Positionen nicht nur eine hohe Qualifizierung

---

<sup>30</sup> Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS: Forum Hochschule, Hannover, S. 68

<sup>31</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover

<sup>32</sup> Krenner, D./Horneffer, B. (2014): Hochqualifizierte in Deutschland 2011, Wiesbaden

<sup>33</sup> ebd.

<sup>34</sup> Schneijderberg, C./Merkator, N./Teichler, U./Kehm, B. M. (Hg.) (2013): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York, S. 19

<sup>35</sup> ebd.

erfordern, sondern auch „ein Verständnis des ‚Kerngeschäfts‘ der Wissenschaft“<sup>36</sup>. Gesucht werden Expertinnen und Experten des Hochschul- und Wissenschaftssystems.

Auch wenn die Ursachen und Motoren des Erscheinens und der Zunahme an Hochschulprofessionellen kaum abgebildet werden können, so seien doch soziale, politische und wirtschaftliche Gründe und Entwicklungen, sowohl außerhalb als auch innerhalb der Hochschulen identifizierbar, die unter anderem einen Einfluss auf den Umfang und die Tiefe der Beratungsdienstleistungen an Hochschulen haben.<sup>37</sup> Aktuelle, die Hochschulen direkt oder indirekt tangierende Entwicklungen, schaffen ein Aufgabengebiet, welches ein hohes Maß an Expertise erfordert.<sup>38</sup> Zudem wird in dem Aufkommen und der wachsenden Relevanz und Häufigkeit dieser Positionen an Hochschulen auch ein Indikator für die Professionalisierung der Hochschulen gesehen.<sup>39</sup> Die Aufgaben an Hochschulen werden zunehmend komplexer, sodass es spezialisierte Akteure zur Übernahme dieser bedarf. Angesiedelt sind die Hochschulprofessionellen im Bereich zwischen Wissenschaft und Verwaltung – den zwei zentralen Bereichen der Hochschule.<sup>40</sup>

Die hohen Anforderungen an die Beschäftigten zeigen sich unter anderem mit Blick auf den beruflichen Abschluss der Hochschulprofessionellen: 88% der Befragten hat einen Universitätsabschluss, 7% einen Fachhochschul- oder Bachelorabschluss und 5% haben keinen Hochschulabschluss. Ein Viertel der Beschäftigten mit Hochschulabschluss hat zudem promoviert.<sup>41</sup>

Der Blick auf die soziodemografischen Merkmale der befragten Hochschulprofessionellen zeigt, dass mehr als die Hälfte (59%) weiblich sind. Mit einem Durchschnittsalter von 45 Jahren ist der Personenkreis zudem recht jung.<sup>42</sup> 80% leben in dauerhaften Partnerschaften oder sind verheiratet. Zudem leben 56% in einem Haushalt mit durchschnittlich 1,7 Kindern.<sup>43</sup> Auch die Hochschulprofessionellen zeigen eine lange berufliche Verbleibdauer an den Universitäten: sie sind zum Befragungszeitpunkt bereits durchschnittlich neun Jahre an Universitäten beschäftigt. Die Entscheidung, in dem Bereich tätig zu werden, ist bei 65% der Befragten in einem speziellen Interesse an diesem Bereich begründet.

### **Berufsbezeichnung und Beschäftigungssituation**

Von den 754 befragten Hochschulprofessionellen wurden auf die Frage nach der Berufsbezeichnung insgesamt 579 unterschiedliche Bezeichnungen genannt. Dies verweist darauf, dass sich noch kein eindeutig definiertes Tätigkeitsfeld herausgearbeitet hat.<sup>44</sup> Nach eigener Einschätzung gaben ein Drittel der Befragten an, in einer leitenden Position beschäftigt zu sein. Von den Befragten waren 46% als wissenschaftliche und 39% als technisch-administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt.

---

<sup>36</sup> ebd., S. 9

<sup>37</sup> Schneijderberg, C./Teichler, U. (2013): Hochschulprofessionen im Spiegel sozialer, politischer und rechtlicher Entwicklungen. In: Schneijderberg, C. u. a. (Hg.): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York, S. 87

<sup>38</sup> ebd., S. 87

<sup>39</sup> Schneijderberg, C./Merkator, N./Teichler, U./Kehm, B. M. (Hg.) (2013): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York

<sup>40</sup> ebd.

<sup>41</sup> Schneijderberg, C./Hinzmann, M. (2013): Qualifikationen und Kompetenzen der Hochschulprofessionen. In: Schneijderberg, C. u. a. (Hg.): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York

<sup>42</sup> Merkator, N./Schneijderberg, C./Teichler, U. (2013): Wer sind diese Hochschulprofessionellen, und was tun sie eigentlich? In: Schneijderberg, C. u. a. (Hg.): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York, S. 91

<sup>43</sup> ebd.

<sup>44</sup> ebd.

Die Beschäftigungssituation scheint nicht dem Bild der typischen, mit der Hochschule assoziierten, prekären Beschäftigungsverhältnisse zu entsprechen. So sind drei Viertel der Befragten ohne Fristsetzung beschäftigt, 15% sogar verbeamtet. Lediglich 8% der Stellen sind über Drittmittel finanziert und lediglich 18% befristet beschäftigt.<sup>45</sup> Lediglich ein Viertel der Hochschulprofessionellen gibt an, eine Teilzeitbeschäftigung zu haben.

Laut der Untersuchung „Die Rolle der neuen Hochschulprofessionen für die Neugestaltung von Forschung und Lehre“ waren an deutschen Hochschulen im Jahr 2010 über zwei Hochschulprofessionelle pro drei Professuren beschäftigt.<sup>46</sup> Insbesondere bei kleineren Universitäten mit weniger als 200 Professuren lag die Quote bei fast 1:1.

### **Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Deutschland**

Die Betrachtung der Karrierewege des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich AUF erweist sich als schwierig. Dieses Personal wird vom statistischen Bundesamt nicht oder nur rudimentär abgedeckt. Jongmanns wertet für die Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bereitgestellte Daten einer Vertragsfallerhebung abgeschlossener befristeter Arbeitsverträge (exklusive der Verträge mit Professorinnen und Professoren) zwischen dem 01. Februar 2009 und dem 31. Februar 2010 aus.<sup>47</sup> Die Auswertung bezieht sich auf 16.760 Vertragsfälle an 14 Hochschulen (darunter 11 Universitäten und 3 Fachhochschulen) sowie 3.140 Vertragsfälle an 13 außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Daten sind insbesondere deshalb interessant, weil sie Informationen darüber enthalten, ob die angestellte Person promoviert ist. Tabelle 7 enthält die Angaben der Promovierten in Forschungseinrichtungen und Hochschulen in Vollzeitäquivalenten.

Es fällt auf, dass insbesondere die Natur- und Ingenieurwissenschaften an Forschungseinrichtungen einen größeren Anteil ausmachen, was sicherlich auch im nächsten Schritt den größeren Männeranteil in Forschungseinrichtungen, verglichen mit Hochschulen, erklärt. Promovierte der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften sind dabei stärker an Hochschulen vertreten.

**Tab. 7: Promovierte in Forschungseinrichtungen und Hochschulen 2009/10 (in %, Vollzeitäquivalente)**

Fächergruppe	Forschungseinrichtungen			Hochschulen		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Geistes- und Gesellschaftswiss.	5	4	9	18	13	31
Naturwiss.	49	28	77	43	16	59
Ingenieurwiss.	10	4	14	5	1	6
Zentrale Einrichtungen	-	-	-	3	2	5
Insgesamt	64	36	100	68	32	100

Quelle: Jongmanns, G. (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*. *Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. HIS: Forum Hochschule, Hannover, S. 71; eigene Darstellung

### **Wann verlassen Promovierte die Wissenschaft?**

Um diese Frage adäquat beantworten zu können, bedarf es repräsentativer Daten von Promovierten im Paneldesign wie sie momentan im Rahmen des Promoviertenpanels vom DZHW (siehe Kapitel 3.1) erhoben werden. Diese Daten stehen jedoch noch nicht zur Auswertung bereit, da sich die Erstellung der scientific use files noch in Bearbeitung befindet.

<sup>45</sup> ebd.

<sup>46</sup> Schneijderberg, C./Teichler, U. (2013): Hochschulprofessionen im Spiegel sozialer, politischer und rechtlicher Entwicklungen. In: Schneijderberg, C. u. a. (Hg.): *Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*, Frankfurt a. M./New York, S. 69

<sup>47</sup> Für die Auswertung wurden Jongmanns Personaldaten der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft zur Verfügung gestellt.

Eine weitere Möglichkeit besteht – mit einigen Einschränkungen – in der Analyse von Absolventendaten. Keine Berücksichtigung finden dabei jedoch Personen, die ihr Erststudium an einer nicht-deutschen Hochschule absolviert haben, das heißt es sind systematische Ausfälle (undercoverage) zu verzeichnen. Analysen dieser Daten orientieren sich dabei am Hochschulabschluss und nicht am Abschluss der Promotion.<sup>48</sup> Zentrale Quelle zur Betrachtung der Werdegänge der Absolventinnen und Absolventen ist Fabian et al.<sup>49</sup> Demzufolge liegen die Anteile der Promovierten an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Jahres 2001 fünf Jahre nach Studienabschluss bei 14% und zehn Jahre nach Studienabschluss bei 22%, wobei starke fachspezifische Unterschiede zu verzeichnen sind.<sup>50</sup> 70% der Absolventinnen und Absolventen der Medizin und Naturwissenschaften können zehn Jahre nach ihrem Abschluss eine Promotion vorweisen. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss haben 2% der Promovierten eine Habilitation abgeschlossen, während weitere 9% sich in der Habilitationsphase befinden. Etwa ein Drittel des Absolventenjahrgangs 2001 ist zehn Jahre nach dem Abschluss an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig.

#### **1.4 Empirisches Modell der Karriereentscheidungen und -wege promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler**

Welchen Karriereweg der wissenschaftliche Nachwuchs nach der Promotion einschlägt, soll dieser Abschnitt modellhaft klären (Abb. 2). Bei der Erstellung des Modells fließen insbesondere die Erkenntnisse von Briedis et al.<sup>51</sup> ein, die sowohl auf den WiNbus-Daten 2003 basieren als auch auf den Absolventendaten der Abschlusskohorte 2001 und deren Befragung zehn Jahre nach Abschluss des Erststudiums.

##### **Individuelle Motivlage und Bewertung der Zielerreichung**

Zunächst lässt sich feststellen, dass insbesondere Hochschulen (in einem geringeren Ausmaß trifft das auch auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zu) generell sehr gute Rahmenbedingungen für autonomes Arbeiten, Forschen und damit die Verfolgung einer Forschungsagenda bereitstellen. Die Möglichkeit, eine Forschungsagenda zu verfolgen, dürfte damit der wichtigste Anreiz und das wichtigste Motiv sein, eine Karriere innerhalb der Wissenschaft einzuschlagen. In der Regel sind Forschende hochgradig intrinsisch motiviert und schätzen die Arbeit in der Wissenschaft insbesondere auch deswegen, weil sie interessante Themen behandeln können, sich persönlich weiterentwickeln und Gelerntes anwenden können. Nicht zuletzt bereitet ein Studium (insbesondere an Universitäten) gerade auf dieses akademische Arbeiten vor – weniger auf den Karriereweg in der Privatwirtschaft. Doch gerade nach der Promotion stellt sich die Frage nach der Entscheidung für beziehungsweise wider den Verbleib in einer akademischen Laufbahn. Während nach den Erkenntnissen von Briedis et al.<sup>52</sup> intrinsische Motivation ein starker Prädiktor für den Verbleib im Wissenschaftssystem ist, gehen Ausstiegspläne eher einher mit Freizeit- und Karriereorientierung, dem Wunsch nach Beschäftigungssicherheit und höheren monetären Bildungsrenditen. Ob und

---

<sup>48</sup> Zusätzliche Panel-Analysen mit den Absolventendaten des DZHW, die nicht als scientific use file verfügbar sind, überschreiten den Rahmen dieser Studie.

<sup>49</sup> Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G., Briedis, K. (2013). *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss* (HIS:Forum Hochschule 10/2013). Hannover

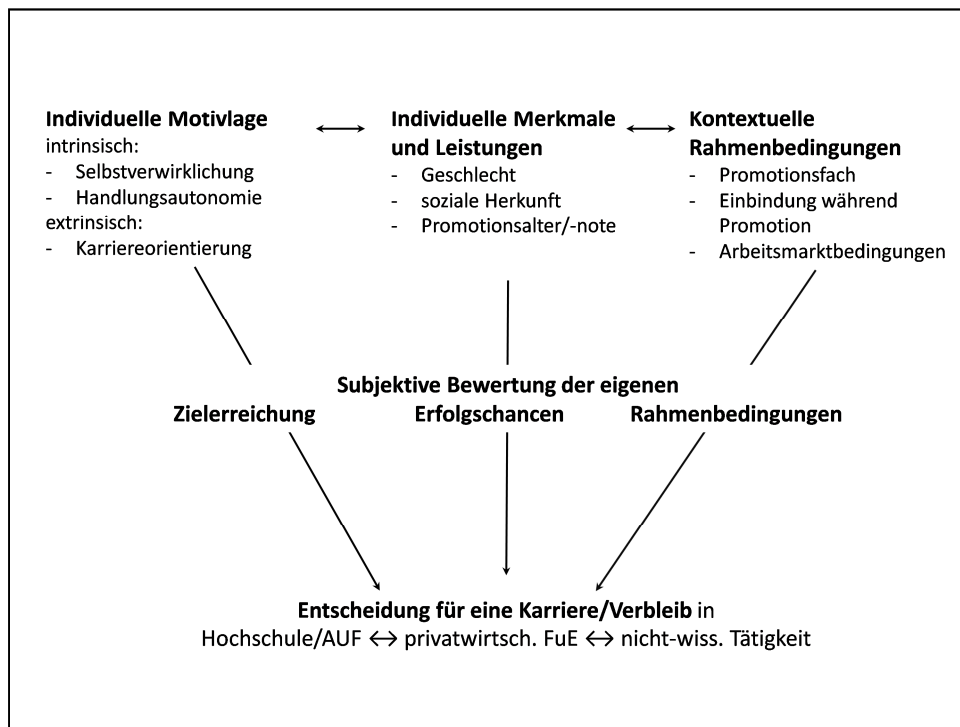
<sup>50</sup> ebd., S. 29f.

<sup>51</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): *Berufswunsch Wissenschaft?*, Hannover

<sup>52</sup> ebd.

inwiefern die eigenen Wünsche und Motive innerhalb oder außerhalb des Wissenschafts-systems verwirklicht werden können, ist daher ein wesentlicher Prädiktor für die Laufbahn-entscheidung.

**Abb. 2: Modell zur Erklärung von Karriereentscheidungen Promovierter**



Quelle: eigene Darstellung

### Individuelle Merkmale und die Einschätzung von Erfolgschancen

Auch nach der Promotion ist die Entscheidung, eine etwaige akademische Karriere abzubrechen (Cooling-Out-Prozess), immer noch sehr stark abhängig vom Geschlecht der Promovierten. Betrachtet man die Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen fällt auf, dass immer noch viel mehr Frauen als Männer die Wissenschaft nach der Promotion verlassen.<sup>53</sup> Gründe hierfür können in den subjektiv schlechter eingeschätzten Erfolgschancen liegen, was durch die Struktur der Professurbesetzungen gefördert werden dürfte. Habilitierte Frauen haben jedoch in einigen Disziplinen wie zum Beispiel der Soziologie, unter ansonsten gleichen Bedingungen, sogar bessere Chancen auf eine Berufung als ihre männlichen Kollegen<sup>54</sup> (siehe auch Kapitel 2.4). Dies gilt insbesondere dann, wenn es ihnen gelingt, ebenso prestigereiche Mentorinnen und Mentoren zu gewinnen und ebenso viel private soziale Unterstützung zu erlangen, die hohe berufliche Produktivität ermöglicht, wie Männer.<sup>55</sup> Briedis et al.<sup>56</sup> finden auf Basis der Absolventendaten und unter Kontrolle von personen- und kontextbezogenen Merkmalen keinen signifikanten Einfluss von Geschlecht auf die Laufbahnentscheidung. Mit zunehmendem Promotionsalter steigt die Wahrscheinlichkeit in der privatwirtschaftlichen Forschung und Entwicklung tätig zu sein und die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit ist geringer. Bezogen auf die soziale Herkunft ist die Wahrscheinlichkeit, dass Promovierte in der privatwirtschaftlichen Forschung

<sup>53</sup> GWK (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Bonn

<sup>54</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42, 1, S. 74–92

<sup>55</sup> ebd.

<sup>56</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover

und Entwicklung tätig sind höher, wenn beide Eltern einen Studienabschluss besitzen. Eine exzellente Promotionsnote (summa cum laude) erhöht die Wahrscheinlichkeit der Tätigkeit im Wissenschaftssystem und verringert die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit.<sup>57</sup>

### **Kontextuelle Rahmenbedingungen und deren subjektive Bewertung**

Der Verbleib oder das Ausscheiden aus dem Wissenschaftssystem variiert stark nach Promotionsfach und damit einhergehend der Opportunitätsstruktur innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Ebenso ist die strukturelle Einbindung während der Promotion entscheidend für den Verbleib in der Wissenschaft. Gerade die Mitarbeit in einem universitären Forschungsprojekt während der Promotion reduziert die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit.<sup>58</sup>

Zusammenfassend können die persönliche Motivlage, soziodemografische Merkmale und individuelle Leistungskennzahlen sowie strukturelle Kontextbedingungen die Laufbahntrennung Promovierter erklären. Dieses Modell kann jedoch nicht in vollem Ausmaß die Dynamik von Karriereentscheidungen abbilden. Motivlagen können sich je nach Lebensphase auch verändern und Einfluss zum Beispiel auf die kontextuelle Einbindung nehmen.

## **2. Einflussfaktoren für die Berufung auf eine Professur**

In Kapitel 2 werden Erfolgsfaktoren für das Erreichen einer Professur unter Berücksichtigung verschiedener Vorstufen und deren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit zur Erreichung einer Professur dargestellt. Zunächst werden die Bedingungen zu habilitieren aufgezeigt (Kapitel 2.1), anschließend wird auf den Verbleib von Habilitierten, Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter eingegangen (Kapitel 2.2). Es folgt die Beschreibung der Stellenstruktur für Berufungen auf eine Professur (Kapitel 2.3) sowie Determinanten zur Erreichung einer Universitäts- und Fachhochschulprofessur (Kapitel 2.4).

### **2.1 Bedingungen der Entscheidung zu habilitieren**

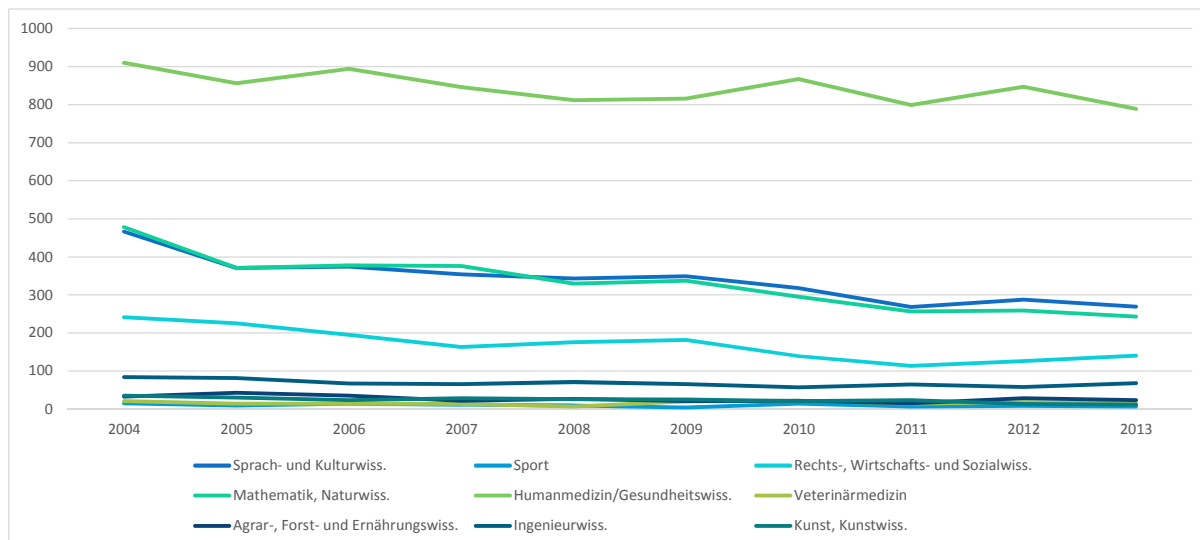
Zunächst wird aufgezeigt, wie sich die Anzahl der Habilitationen nach Fachgruppe seit 2004 entwickelt (Abb. 3). Ein starker Rückgang – wie von vielen prognostiziert – ist dabei nicht zu verzeichnen. Insgesamt lässt sich über alle Fachgruppen hinweg lediglich ein sehr leichter Rückgang der Anzahl der Habilitationen feststellen. In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften lässt sich sogar ein Anstieg der Habilitationen seit 2011 beobachten. Die Habilitationsquote ist in der Humanmedizin von jeher besonders hoch. Grund hierfür liegt darin, dass die Habilitation in der Humanmedizin nicht nur den Weg zu einer akademischen Karriere ebnet, sondern vor allem als förderlich für das Erreichen von Leitungspositionen in Kliniken gilt.

---

<sup>57</sup> ebd., S. 53

<sup>58</sup> ebd., S. 53

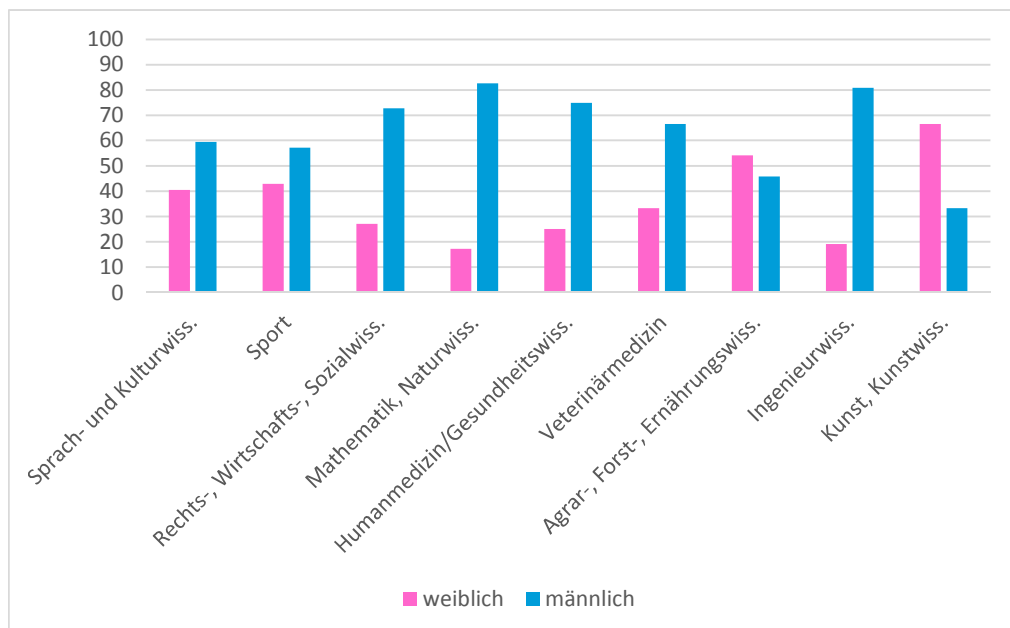
**Abb. 3: Entwicklung der Habilitationen 2004–2013 nach Fächergruppen (in Pers.)**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2012/2013/2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2011/2012/2013

Die geschlechtsspezifische Verteilung der Habilitationen ist stark von der Fächergruppe abhängig (Abb. 4). Mathematik, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften haben mit unter 20% den geringsten Anteil weiblicher Habilitierter. Dem entgegen steht ein geringer Anteil männlicher Habilitierter in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft.

**Abb. 4: Struktur der Habilitationen 2013 nach Fächergruppen und Geschlecht (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013; eigene Berechnungen

Tabelle 8 gibt Aufschluss über die Entwicklung des Durchschnittsalters der Habilitierten nach Fächergruppe. Insgesamt müssen die Bemühungen, das Habilitationsalter zu senken, als gescheitert eingeschätzt werden. Von 2000 bis 2013 ist vielmehr ein langsamer aber stetiger Anstieg des Habilitationsalters insgesamt zu beobachten. Insbesondere Kunst, Kunstwissenschaft verzeichnet 2013 mit 45,1 Jahren ein extrem hohes Habilitationsalter. Das geringste Habilitationsalter mit 39,8 Jahren verzeichnet im Jahr 2013 die Fachgruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Tab. 8: Durchschnittsalter bei Habilitation 2000, 2005, 2010, 2013 nach Fächergruppen (in Jahren)

Fächergruppe	2000	2005	2010	2013
Sprach- und Kulturwiss.	41,8	42,0	42,4	42,5
Sport	43,4	42,9	40,8	41,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	39,2	39,6	40,0	39,8
Mathematik, Naturwiss.	38,9	39,2	39,9	41,2
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	39,8	40,2	40,3	40,7
Veterinärmedizin	41,3	42,4	42,2	40,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	41,2	43,4	42,6	41,5
Ingenieurwiss.	40,5	42,0	42,8	42,8
Kunst, Kunstwiss.	42,3	42,4	46,1	45,1
Insgesamt	40,0	40,5	40,8	41,1

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011/ 2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2010/ 2013

Insgesamt plant die Hälfte der Promovierten an Hochschulen und an außeruniversitären Einrichtungen keine Habilitation.<sup>59</sup> Welche Motive und Karriereabsichten der Entscheidung zu habilitieren zugrunde liegen, kann je nach Position der Promovierten sehr unterschiedlich ausfallen, weswegen im Folgenden nach Position differenziert wird.

### Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter

Das Emmy Noether-Programm zielt auf die Förderung wissenschaftlicher Karrieren ab. Die Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sollen dabei auf die Übernahme wissenschaftlicher Leitungsaufgaben, insbesondere auf die Lehre im Hochschulraum, vorbereitet werden.<sup>60</sup>

Trotz guter Karrierechancen der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter herrscht große Unsicherheit bezüglich der Bedeutung der Habilitation in künftigen Berufungsverfahren.<sup>61</sup> Durch die fehlende Transparenz des Berufungsverfahrens bleibt der Wert der Nachwuchsgruppenleitung als Alternative zu einer Habilitation unklar.<sup>62</sup> Vielen ist das Risiko zu groß, durch das Fehlen der Habilitation in folgenden Berufungsverfahren ein Nachsehen zu haben und im letzten Karriereschritt zur Professur zu scheitern. Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter gehen davon aus, dass die Habilitation im eigenen Fach üblich wäre und erwartet werde. Die Mehrheit der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter hat noch vor zu habilitieren, ist damit beschäftigt oder hat die Habilitation bereits abgeschlossen.

Ein wesentlicher Grund für eine Habilitation liegt daher in der Absicherung, falls die Erfahrungen und Kenntnisse der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter nicht gleichwertig zur Habilitation angesehen werden. Einen weiteren Grund zu habilitieren stellt das fehlende Promotionsrecht dar.<sup>63</sup> Das heißt die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter können zwar die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden übernehmen und haben demzufolge den Arbeitsaufwand, dürfen aber meistens selbst nicht prüfen.<sup>64</sup> Nur weniger als 40% der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter besitzen die Erlaubnis eine Promotionsprüfung

<sup>59</sup> ebd., S. 59

<sup>60</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, Bonn, S. 92

<sup>61</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ- Working Paper, 6, Bonn, S. 57

<sup>62</sup> Bloch, R./Burkhardt, A. (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Düsseldorf, S. 55f.

<sup>63</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ- Working Paper, 6, Bonn, S. 57ff.

<sup>64</sup> ebd., S. 62



abzunehmen und Erstgutachten zu schreiben<sup>65</sup>, was häufig zu einer Abhängigkeit von den Professorinnen und Professoren führt.<sup>66</sup> Der Großteil der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter erhofft sich durch eine zusätzliche Habilitation größere Chancen für die künftige Karriere beziehungsweise das kommende Berufungsverfahren.<sup>67</sup> Zudem wird die Habilitation häufig kumulativ angefertigt und in den Forschungsalltag eingebunden. Daher wird es von vielen als relativ unaufwendig empfunden, die bereits veröffentlichten Aufsätze zusätzlich als kumulative Habilitation einzureichen.<sup>68</sup>

### **Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

Ein Ziel der Einführung der Juniorprofessur war es, eine wissenschaftliche Karriere beziehungsweise eine Professur auch ohne Habilitation erreichen zu können.<sup>69</sup>

Bereits fünf Jahre nach der Einführung strebt die Mehrheit der Juniorprofessorinnen und -professoren aus den Bereichen Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften keine zusätzliche Habilitation mehr an. Ähnlich sieht es in der Physik aus. In der Medizin (Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) werden dagegen die meisten Habilitationen abgeschlossen. In den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften ist die Habilitationsneigung ebenfalls relativ hoch. Auch hier wird die Habilitation als Eintrittskarte für eine wissenschaftliche Karriere angesehen. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften planen dagegen nur wenige der Juniorprofessorinnen und -professoren eine Habilitation.<sup>70</sup> Somit sehen auch Juniorprofessorinnen und -professoren die Habilitation als eine Art Risikominimierung.<sup>71</sup> Individuelle Gründe, wie die Jobsituation und das jeweilige Forschungsgebiet, sind bei der Entscheidung für oder gegen eine Habilitation entscheidend. Die Habilitation genießt dabei einen besseren Ruf als die Juniorprofessur.<sup>72</sup>

### **Habilitationsabsicht des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses**

Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Wissenschaft bleiben wollten, hatten bislang hauptsächlich zwei Karriereoptionen: Sie können einerseits auch ohne Habilitation eine Professur an einer Fachhochschule erhalten, müssen dafür allerdings mehrjährige Praxiserfahrung nachweisen. Andererseits konnten sie habilitieren, um sich auf diese Weise für eine Professur an einer Universität zu qualifizieren.<sup>73</sup> Zunehmend werden auch Promovierte ohne Habilitation berufen, wobei deren Anteil stark nach Fächergruppe variiert. Folgende Ergebnisse basieren auf Basis der WiNbus-Daten 2013 und beziehen sich lediglich auf Promovierte. Die Habilitationsabsicht variiert den Ergebnissen der Datenanalyse nach *nicht* nach Geschlecht, nach dem Vorhandensein von Kindern, nach dem Vorliegen einer Promotion der Mutter oder des Vaters der Promovierten. Lediglich die selbst eingeschätzten Berufsaussichten außerhalb der Wissenschaft haben einen hoch signifikanten negativen Effekt auf die Habilitationsabsicht (Abb. 5).

---

<sup>65</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, Bonn, S. 8

<sup>66</sup> ebd., S. 8

<sup>67</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ- Working Paper, 6, Bonn, S. 60

<sup>68</sup> ebd., S. 61

<sup>69</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs. In: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden, S. 313

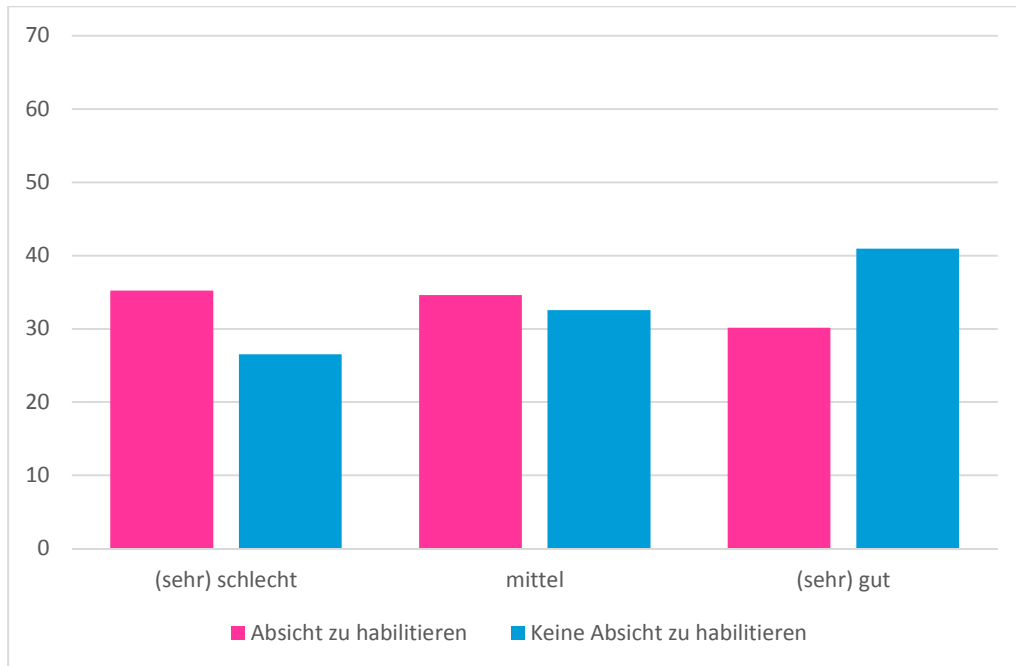
<sup>70</sup> ebd., S. 319f.

<sup>71</sup> ebd., S. 313

<sup>72</sup> Nickel, S./Rathmann, A. (2014): Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Ergebnisse und Reformanregungen. In: Forschung und Lehre, 9, S. 718ff.

<sup>73</sup> Bloch, R./Burkhardt, A. (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Düsseldorf, S. 48

**Abb. 5: Bewertung der persönlichen Beschäftigungsaussichten außerhalb der Wissenschaft 2013 (in %)**



Quelle: WiNbus (2013). *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013*; eigene Berechnung

## **2.2 Verbleib von Juniorprofessorinnen und -professoren, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern und Habilitierten**

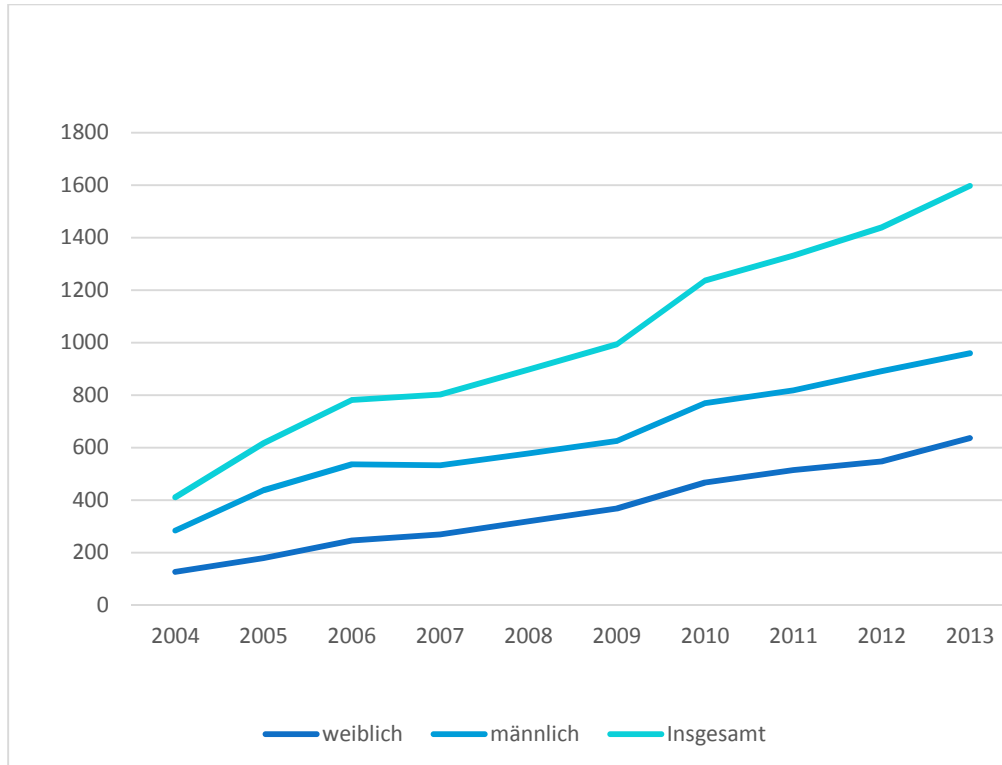
### **Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

Generell ist die Anzahl der Juniorprofessorinnen und -professoren seit 2004 weiterhin ansteigend (Abb. 6). Obwohl es immer noch mehr Juniorprofessoren als -professorinnen gibt, ist die geschlechtsspezifische Diskrepanz deutlich geringer als bei W2- und W3-Professuren.

Die Frauenanteile unter den besetzten Juniorprofessuren variieren dabei stark fachspezifisch (Abb. 7). Jedoch selbst in Fachdisziplinen, die üblicherweise von einem hohen Männeranteil auf Professuren geprägt sind, wie etwa Mathematik oder Ingenieurwissenschaften, ist der Frauenanteil auf Juniorprofessuren mit über 30% immer noch vergleichsweise hoch.

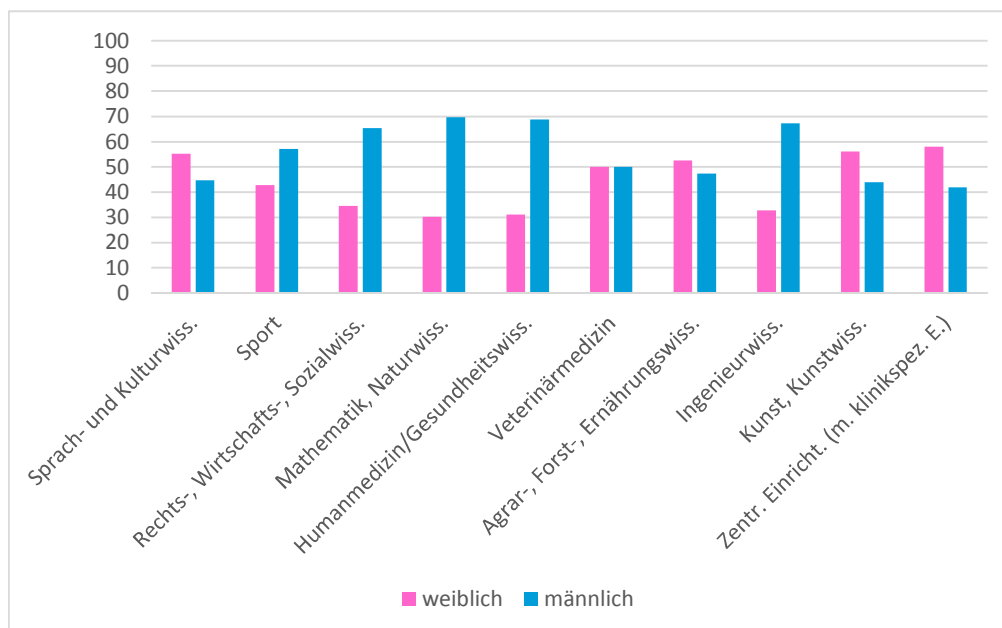
Betrachtet man die Fortschreibung der zeitlichen Trends, lässt sich – mit einigen fachspezifischen Ausnahmen – tendenziell eine Zunahme des Frauenanteils beobachten (Abb. 8).

**Abb. 6: Entwicklung der Juniorprofessur 2004–2013 (in Pers.)**



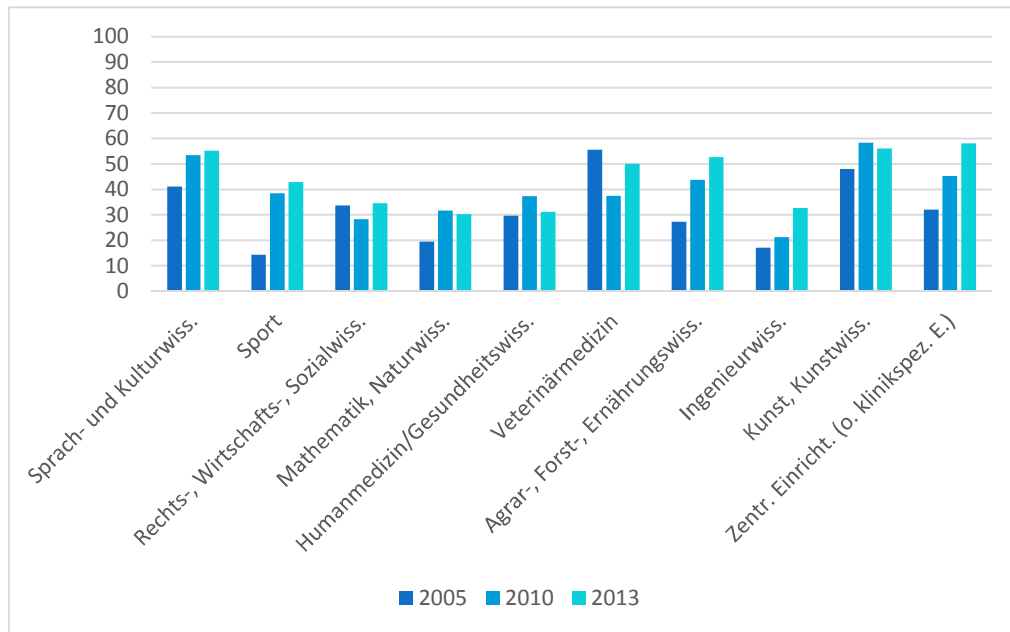
Quelle: Statistisches Bundesamt (2012/2013/2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2011/2012/2013

**Abb. 7: Struktur der Juniorprofessur 2013 nach Fächergruppen und Geschlecht 2013 (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2013; eigene Berechnungen

**Abb. 8: Frauenanteil bei Juniorprofessur 2005, 2010, 2013 nach Fächergruppen (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2011/ 2014): Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen 2010/ 2013

Die folgenden Aussagen beruhen auf der Onlinebefragung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und beinhalten die Antworten von 168 ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren. Darunter befinden sich Personen, die anschließend auf eine Professur berufen wurden, als auch Personen, die innerhalb und außerhalb der Wissenschaft eine Beschäftigung gefunden haben.<sup>74</sup> Männer sind dabei in der Stichprobe mit 67% überrepräsentiert.

Das vorwiegende Karriereziel von Juniorprofessorinnen und -professoren liegt im Forschen und Lehren an einer Hochschule. Knapp 98% der befragten Juniorprofessorinnen und -professoren streben dabei die Beschäftigung als Hochschullehrkräfte an.<sup>75</sup> Dieses Ziel wird auch vornehmlich erreicht. 85% und damit der größte Teil der befragten Juniorprofessorinnen und -professoren ist nach der Qualifizierungsphase in einer Beschäftigung als Professorin oder Professor tätig. 6% gehen einer anderen Tätigkeit innerhalb der Wissenschaft nach und 9% sind außerhalb der Wissenschaft tätig.<sup>76</sup>

Um ausschließen zu können, dass "gescheiterte" Juniorprofessorinnen und -professoren in der Befragung unterrepräsentiert sind, wurde dieser Wert mit dem einer Zusatzbefragung<sup>77</sup> an deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht verglichen. Der erzielte Durchschnittswert der Übergangsquoten von 72% ist zwar niedriger als der zuvor erzielte Wert von 85%, jedoch ist dieser in Anbetracht der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft insgesamt als sehr hoch anzusehen.<sup>78</sup> Statistisch betrachtet gab es 2013 pro altersbedingt freiwerdender Professur über sechs neu qualifizierte Nachwuchswissen-

<sup>74</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs., in: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden, S. 308

<sup>75</sup> ebd., S. 250

<sup>76</sup> ebd., S. 309

<sup>77</sup> Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht, die in der Datenbank „Hochschulkompass“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verzeichnet sind, wurden um die Übermittlung ihrer Daten gebeten.

<sup>78</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs., in: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden, S. 311

schaftlerinnen und -wissenschaftler, wobei deren Bestand noch erschwerend dazu kommt.<sup>79</sup> Einer anderen Beschäftigung innerhalb der Wissenschaft gehen weiterhin etwa 21% nach. Damit liegt dieser Wert deutlich über dem zuvor genannten Wert von 6%. Insgesamt lässt sich sagen, dass in den vergangenen zehn Jahren relativ viele ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft erzielt haben.<sup>80</sup>

„Der überwiegende Teil der als Professorin bzw. Professor tätigen ehemaligen Juniorprofessor(inn)en innerhalb dieser Teilstichprobe arbeitet an einer Universität, einige sind aber auch an außeruniversitären Forschungsinstituten oder Fachhochschulen tätig. Nur vereinzelt finden sich Positionen an privaten oder künstlerischen Hochschulen [...]“<sup>81</sup>

Rund zwei Drittel der befragten Juniorprofessorinnen und -professoren beendeten ihre Tätigkeit nach vier oder weniger Jahren. Drei Viertel gaben als Grund des Abbruchs eine höherwertige Professur (z. B. W3, W4, C4, C3 oder C2) an.<sup>82</sup> Des Weiteren gaben 13,9% der Befragten „sonstige Gründe“ für ihren Abbruch an. Darunter fällt unter anderem, dass diese Personen auf eine attraktivere Stelle im Ausland gerufen wurden.<sup>83</sup> Insgesamt lassen die Daten darauf schließen, dass die Mehrheit der Befragten die Juniorprofessur nur vorzeitig beendet hat, wenn eine konkrete Anschlussperspektive (innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft) gegeben war.<sup>84</sup>

Des Weiteren ist beachtlich, dass die ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren relativ jung eine hoch dotierte Stelle erreicht haben. 43,8% der Befragten gaben an, eine W3-Stelle zu besetzen, während 33,8% eine W2-Stelle innehaben. Der Rest besetzt Positionen in sonstigen Besoldungsgruppen.<sup>85</sup>

Von den Professorinnen und Professoren, die über eine Juniorprofessur an ihre Professur gekommen sind, stammt der größte Teil vornehmlich aus dem Bereich Mathematik, Natur-, Ingenieur-, und Agrarwissenschaft sowie Medizin, darauf folgen Professorinnen und Professoren aus den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und eher selten aus den Sprach-, Kultur-, und Kunstwissenschaften sowie Sport.<sup>86</sup>

86,5% der Befragten haben ihre nachfolgende Professur ohne Habilitation erreicht.<sup>87</sup> Somit scheint für die Befragten dieser Stichprobe eine Habilitation für die Erstberufung keine Rolle zu spielen. Insgesamt ist ein Rückgang abgeschlossener Habilitationen in Deutschland über alle Fächergruppen (mit Ausnahme der Humanmedizin und der Gesundheitswissenschaften) zu beobachten. Es lässt sich ein Zusammenhang mit der Einführung der Juniorprofessur vermuten.<sup>88</sup>

Zu verzeichnen ist zudem eine Zunahme des Frauenanteils bei Neuberufungen an deutschen Universitäten. Von den befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren, die inzwischen eine Professur innehaben, liegt der Frauenanteil bei ca. 31%. Dieser Wert, kann im Vergleich zu bisherigen Studien, bei denen dieser bei durchschnittlich 20% lag, als hoch eingestuft werden. Es kann angenommen werden, dass die Einführung der

<sup>79</sup> Wirth, A. (2015): Es wird eng und enger. Der Stellenmarkt für Professuren im Jahr 2013. In: *Lehre und Forschung*, 12, 15, S. 1016–1021

<sup>80</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs., in: Burkhardt, A. u.a. (Hg.): *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*, Baden-Baden, S. 311

<sup>81</sup> ebd., S. 315

<sup>82</sup> ebd., S. 316

<sup>83</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2014): Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Im *Blickpunkt*, Gütersloh, S. 329

<sup>84</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs., in: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*, Baden-Baden, S. 329

<sup>85</sup> ebd., S. 317

<sup>86</sup> ebd., S. 318

<sup>87</sup> ebd., S. 313

<sup>88</sup> ebd., S. 320

Juniorprofessur diesen Anstieg begünstigt hat. Insgesamt ist ersichtlich, dass die Quote der ehemaligen Juniorprofessorinnen, die anschließend auf eine Professur berufen wurden, mit 79,9%, nur leicht unter dem Wert ihrer männlichen Kollegen liegt. Allerdings ist der Anteil an Frauen, die anschließend in der Wirtschaft beschäftigt sind, rund doppelt so hoch ist wie der Männeranteil (14,8 gegenüber 7,3%). Bei den W3-Professuren stellen Frauen lediglich ein Drittel dar. Dagegen machen sie bei der darunterliegenden Besoldungsstufe W2 knapp die Hälfte aus. Demzufolge verdienen die ehemaligen Juniorprofessorinnen durchschnittlich weniger als ihre männlichen Kollegen.<sup>89</sup>

Bei Betrachtung der Herkunft der Juniorprofessorinnen und -professoren ist erkennbar, dass bei 58% – und demzufolge dem größten Teil der ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren – die heute als Professorinnen und Professoren tätig sind, mindestens ein Elternteil Akademikerin und/oder Akademiker ist. Dagegen haben knapp 42% keinen akademischen Hintergrund. Im Vergleich zu bisherigen Befragungen ist letzterer ein relativ hoher Wert.<sup>90</sup> In anderen Umfragen von Professorinnen und Professoren und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ist der Anteil häufig niedriger.<sup>91</sup> Juniorprofessorinnen und -professoren mit mindestens einem Elternteil mit Hochschulabschluss dominieren zudem nicht nur in der Besetzung von Professuren, sondern nehmen auch außerhalb der Wissenschaft mehr Positionen ein. Im Wissenschaftsbereich außerhalb der Professur sind die Herkunftsgruppen wieder ausgeglichen.<sup>92</sup>

Die Anzahl an Personen, die jenseits der Professur innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, ist relativ gering. Lediglich 15% der Befragten sind hier beschäftigt und zwar vorrangig als akademische Räte, als Gastprofessorin und Gastprofessor, Senior Lecturer oder Senior Scientist. Als wesentliche Gründe für die Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft wurden überwiegend fehlende Möglichkeit der Weiterbeschäftigung, schwere Rahmenbedingungen und ein höheres Einkommen genannt.<sup>93</sup>

Rückblickend sind die befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren allgemein zufrieden mit ihrem Karriereweg. Mehr als drei Viertel der Befragten sind zumindest überwiegend zufrieden.<sup>94</sup>

Zusammenfassend stellt die Juniorprofessur eine gute Alternative zur klassischen Laufbahn einer Hochschullehrkraft dar. In den letzten Jahren haben jedenfalls viele ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren eine erfolgreiche (Wissenschafts-)Karriere erzielt.<sup>95</sup>

### **Emmy Noether-Forschungsgruppenleiterinnen und -leiter**

Die folgenden Aussagen beruhen auf der Evaluation des Emmy Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die auch die abgelehnten Antragstellenden im Programm berücksichtigt. Diese Daten wurden in der Studie des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) zur Situation von drittmittelgeförderten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern in Deutschland untersucht. Neben quantitativen (Onlinebefragung und bibliometrische Analysen) wurden auch qualitative Verfahren (problemzentrierte

---

<sup>89</sup> ebd., S. 320ff.

<sup>90</sup> Jacob, A. K./Teichler, U. (2011): Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich: Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08, Bonn

<sup>91</sup> ebd., S. 309

<sup>92</sup> ebd., S. 324

<sup>93</sup> ebd., S. 325ff.

<sup>94</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2014): Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Im Blickpunkt, Gütersloh, S. 18

<sup>95</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs. In: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden, S. 311

Interviews und Dokumentenanalysen) angewendet.<sup>96</sup> Aktuellere Studien zu Emmy Noether-Forschungsgruppenleiterinnen und -leitern liegen leider nicht vor.

Die befragten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter streben vorwiegend die Übernahme einer Professur an und bewerben sich während der Förderphase fast ausschließlich auf Professuren in Deutschland.<sup>97</sup> Andere berufliche Perspektiven werden dabei weniger in Betracht gezogen.<sup>98</sup> Eine Position als Gruppenleiterin oder Gruppenleiter in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung stellt eine weniger beliebte Alternative dar.<sup>99</sup>

Im Folgenden werden die aktuellen beruflichen Positionen der geförderten und der abgelehnten Antragstellenden betrachtet. Wenn sich die ehemals Geförderten in deutlich besseren Beschäftigungsverhältnissen befinden beziehungsweise häufiger Rufe erhielten als die abgelehnten Antragsstellenden, definiert die DFG dies als einen Programmserfolg.<sup>100</sup>

Für beide Gruppen kann festgestellt werden, dass mit knapp 80%, der größte Teil der Befragten einer Beschäftigung im Inland nachgeht, während ca. 20% eine Stelle im Ausland angenommen haben.<sup>101</sup> Zudem ist die Mehrheit der Antragstellenden in der Forschung beschäftigt und forscht und lehrt an einer Hochschule. Außerhalb des Hochschulraumes sind nur sehr wenige beschäftigt, hier ist der Anteil der abgelehnten Antragstellenden höher.<sup>102</sup>

Ein deutlicher Unterschied zeichnet sich bezüglich des Anstellungsverhältnisses ab: Während sich 65% der Geförderten in unbefristeten Verhältnissen befinden, geben 21% der Abgelehnten an, unbefristet angestellt zu sein.<sup>103</sup> Auch bei der Dauer bis die Antragstellerinnen und Antragsteller eine unbefristete Vollzeitstelle erhalten haben zeigen sich signifikante Unterschiede. Ein großer Teil der abgelehnten Antragstellenden konnte innerhalb von fünf Jahren nach der Promotion eine solche Stelle besetzen. Im Vergleich dazu dauerte es für die meisten Geförderten nach der Promotion mehr als sechs Jahre.<sup>104</sup>

Bezogen auf die erfolgten Berufungen zu den Befragungszeitpunkten, besetzen die Geförderten im Vergleich zu den Abgelehnten dreimal häufiger unbefristete Vollzeitstellen, im Gegenzug dazu allerdings auch knapp fünfmal häufiger eine Lebenszeitprofessur (48 gegenüber 10%).<sup>105</sup>

Bei Betrachtung der subjektiven Zufriedenheitswerte wie der Erfüllung der Erwartungen an die berufliche Laufbahn zur Zeit des Abschlusses der Promotion konnte festgestellt werden, dass sich für den größten Teil der Antragstellenden die Karriereerwartungen mehr als erfüllt haben. Es sind jedoch leichte Unterschiede zwischen den Gruppen erkennbar: Während 70% der Geförderten angeben, dass sich ihre Erwartungen mehr als erfüllt haben, geben

---

<sup>96</sup> vgl. Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ-Working Paper, 6, Bonn, S. 12

<sup>97</sup> ebd., S. 69.

<sup>98</sup> ebd., S. 58

<sup>99</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, Bonn, S. 94

<sup>100</sup> ebd., S. 92

<sup>101</sup> ebd., S. 94

<sup>102</sup> ebd., S. 93

<sup>103</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, Bonn, S. 65; Vergleich mit vergangenen Analysen, die nur Personen berücksichtigen, deren Entscheidung mindestens drei Jahre zurücklag: „Während sich fast zwei Drittel der ehemaligen Geförderten in unbefristeten Verhältnissen befinden, trifft dies nur auf weniger als 30 Prozent der ehemals Abgelehnten zu.“ (ebd., S. 93)

<sup>104</sup> ebd.

<sup>105</sup> Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ-Working Paper, 6, Bonn, S. 66ff.

dies nur 45% der Abgelehnten an. An dieser Stelle kann ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und dem aktuellen Anstellungsverhältnis vermutet werden.<sup>106</sup>

Ein deutlicher Unterschied ist zudem bezüglich der allgemeinen Bewertung der aktuellen beruflichen Situation, der Zufriedenheit mit der erreichten Position, der Bewertung des Einkommens und der wahrgenommenen Entwicklungsperspektiven zwischen den abgelehnten und bewilligten Antragstellerinnen und Antragstellern erkennbar. Bezogen auf diese Kategorien geben die ehemaligen Geförderten an, zufriedener zu sein.<sup>107</sup>

Hinsichtlich der Bewertung von Arbeitsinhalten und der zeitlicher Beanspruchung zeigen sich beide Gruppen gleichermaßen zufrieden. Während beide Gruppen mit den Inhalten ihrer Arbeit sehr zufrieden sind, bewerten sie die zeitliche Beanspruchung durch ihre Tätigkeit eher zurückhaltend positiv.<sup>108</sup>

Insgesamt zeigen sich alle Antragsstellenden mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden bis sehr zufrieden. Lediglich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von den Geförderten, als auch von den Abgelehnten, kritischer beurteilt. Die geringere Zufriedenheit der Abgelehnten bezogen auf ihre Einkommenssituation und ihre Position ist zudem vermutlich auf die unterschiedliche berufliche Positionierung zurückzuführen. 75% der Befragten geben an, dass sich ihre Erwartungen an den Karriereverlauf zumindest erfüllt haben. Für die Geförderten wurden diese zum größten Teil sogar übertroffen.<sup>109</sup>

### **Verbleib von Habilitierten**

Um Aussagen über den Verbleib von Habilitierten treffen zu können, lassen sich die in Kapitel 2.4 vorgestellten Studien heranziehen.

Jungbauer-Gans und Gross<sup>110</sup> berichten, dass in den Rechtswissenschaften ca. 1,5 Jahre (19 Monate) nach der Habilitation 50% der Habilitierten berufen wurden, währenddessen in Soziologie und Mathematik erst nach knapp 5 Jahren (59 Monaten) 50% der Habilitierten einen Ruf erhielten (Methodik der Studie, siehe Kapitel 3.1).

Die Berufungsdauer (Habilitation bis Erstruf) in der Politikwissenschaft variiert Plümper und Schimmelfennig<sup>111</sup> zufolge stark nach innerfachlicher Spezialisierung: In Politischer Ökonomie erhielten erfolgreiche Habilitierte nach durchschnittlich 1,77 Jahren einen Ruf, in Kommunal- und Regionalpolitik erst nach 3,86 Jahren. Die Berufungsdauer wird jedoch tendenziell unterschätzt, da Personen mit langer Wartezeit, die sich jedoch immer noch auf Professuren bewerben, nicht in die Berechnung einfließen.

Schulze et al.<sup>112</sup> zeigen, dass 37% der nichtberufenen Habilitierten in den Fachdisziplinen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und verwandten Disziplinen über neun Jahre auf eine Professur warten (mit unklarem Ausgang). Von den erfolgreichen Habilitierten werden 97% innerhalb der ersten sechs Jahre nach Habilitation berufen.

Auffällig sind die großen inter- und intradisziplinären Unterschiede in der Berufungspraxis von Habilitierten. Es gibt derzeit keinerlei Datenbasis, die Aussagen über ein breites Spektrum an Fachdisziplinen erlaubt.

---

<sup>106</sup> ebd., S. 67

<sup>107</sup> ebd., S. 67f.

<sup>108</sup> ebd., S. 68

<sup>109</sup> ebd., S. 68f.

<sup>110</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42, 1, S. 74–92

<sup>111</sup> Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117

<sup>112</sup> Schulze, G./Warning, S./Wiermann, C. (2008): What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. In: German Economic Review, 9, 4, S. 473–505



Je nach Länge der Verweildauern auf den einzelnen Stellen gestaltet sich sowohl die Vakanz- und Stellenstruktur für Neupromovierte entsprechend als auch der Bestand an Stelleninhaberinnen und -inhabern und ihre Merkmale. Geringe Frauenanteile im Bestand der Professuren sind zu einem großen Anteil auch das Abbild einer Berufungspraxis, die teilweise Jahrzehnte zurückliegt.

Die Schaffung von Tenure-Track-Stellen ist dabei mit Chancen und Risiken behaftet. Die Chancen liegen eindeutig in der Minderung der ohnehin sehr hohen Beschäftigungsunsicherheit von Promovierten bis zur möglichen unbefristeten Stelle beziehungsweise Professur. Auch die hohen Mobilitätsanforderungen, die in der Regel nicht sonderlich kompatibel sind mit einem gesunden Privatleben mit Freunden, Familie oder Partnerschaft, können damit beschnitten werden. Auf der anderen Seite wird durch die Schaffung von Tenure-Track-Stellen auch die Durchlässigkeit der Stellenstruktur reduziert und damit die Anzahl ausgeschriebener Stellen. Auch wird diskutiert, ob die Gefahr der Vetternwirtschaft durch Tenure-Track-Stellen eventuell erhöht wird ähnlich wie bei der Hausberufung, die man hauptsächlich aus diesem Grund abgeschafft hatte.

### **2.3 Stellenstruktur: Angebot und Nachfrage von Professuren**

Die Datenlage zu Angebot und Nachfrage von Professuren und damit die wichtigste strukturelle Einflussgröße für die Aufstiegschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses ist nach Wirth<sup>113</sup> unzureichend. Der Deutsche Hochschulverband (DHV) gibt daher seit 2009 im Abstand von jeweils zwei Jahren Statistiken zur Angebotsseite (Anzahl der ausgeschriebenen Professuren und Anzahl der altersbedingt ausscheidenden Professorinnen und Professoren) und zur Nachfrageseite (Anzahl der Neuhabilitierten, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter und Juniorprofessorinnen und -professoren) heraus. Die Angaben zu ausgeschriebenen Professuren beruhen auf dem Ausschreibungsdienst des DHV und dürften weitgehend alle ausgeschriebenen Professuren beinhalten. Die Angaben zu Neuhabilitierten, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern sowie Juniorprofessorinnen und -professoren beziehen sich auf Daten des Statistischen Bundesamts und erfüllen sicherlich hohe Qualitätsstandards. Dennoch kann damit die Nachfrageseite nur annähernd aufgezeigt werden, da der Bestand an bereits Habilitierten, die noch nicht berufen sind, und der Anteil derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits habilitationsäquivalente Leistungen vorweisen können (was auch immer im Einzelfall als solche gewertet werden), nicht adäquat nachgezeichnet werden kann. Nichtsdestotrotz liefert diese Vorgehensweise wichtige Annäherungen an die tatsächliche Stellenstruktur für Neuberufungen.

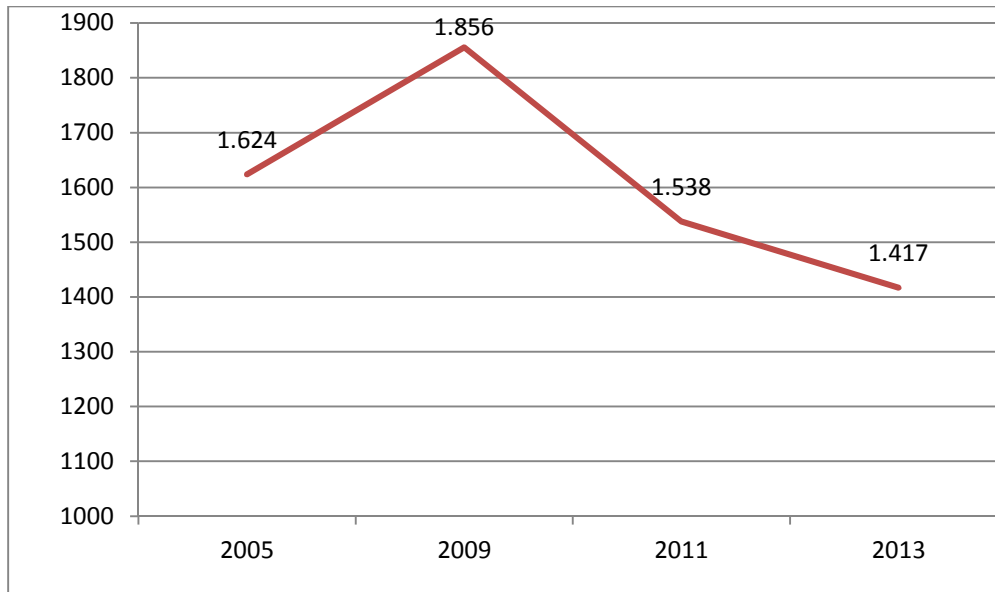
#### **Ausgeschriebene Professuren**

Der allgemeine Aufwärtstrend der Anzahl ausgeschriebener Professuren von 2005 bis 2009 hat sich seit 2009 in einen starken Abwärtstrend verkehrt. Von 2009 bis 2013 ist die Anzahl ausgeschriebener Professuren von 1.856 auf 1.417 drastisch gesunken (Abb. 9).

---

<sup>113</sup> Wirth, A. (2015): Es wird eng und enger. Der Stellenmarkt für Professuren im Jahr 2013. In: *Lehre und Forschung*, 12, 15, S. 1016–1021

**Abb. 9: Anzahl ausgeschriebener Professuren 2005–2013 (insgesamt)**

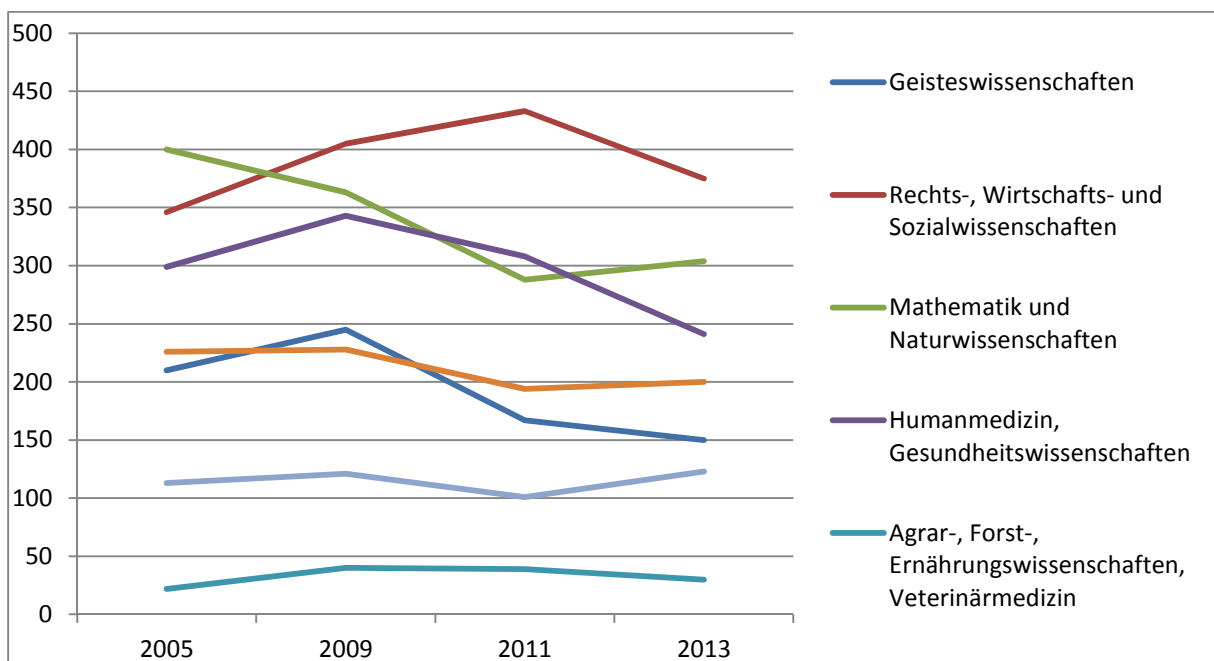


Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Zahlen von Wirth, A. (2015): *Es wird eng und enger. Der Stellenmarkt für Professuren im Jahr 2013*. In: *Lehre und Forschung*, 12, 15, (Tabelle 1, S. 1018), Ausschreibungsdienst des DHV

Ein negativer Trend ausgeschriebener Professuren von 2005 bis 2013 ist bei Mathematik, Naturwissenschaften, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Geistes- und Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. Insgesamt ein leichter Anstieg (zumindest seit 2005) wird bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sichtbar. Im Bereich Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin und Kunst, Kunstwissenschaft sowie Sport lässt sich in etwa ein gleich bleibendes Niveau mit leichten Schwankungen verzeichnen. Insgesamt ergibt sich daraus der negative Trend zwischen 2009 und 2013, der bereits in Abbildung 9 zu erkennen ist.

Die Schwankungen sind stark fachspezifisch. Die jüngsten Veränderungen zwischen 2005 und 2013 lassen sich Abbildung 10 entnehmen.

**Abb. 10: Anzahl ausgeschriebener Professuren 2005–2013 nach Fächergruppe**



Quelle: Wirth, A. (2015): *Es wird eng und enger. Der Stellenmarkt für Professuren im Jahr 2013*. In: *Lehre und Forschung*, 12, 15, Tabelle 1, S. 1018; eigene Berechnungen, Ausschreibungsdienst des DHV

Die neu ausgeschriebenen Professuren können jedoch auch von bereits berufenen Professorinnen und Professoren besetzt werden, weshalb in einem nächsten Schritt das Verhältnis von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu altersbedingt ausscheidenden Professorinnen und Professoren aufgezeigt wird (Tab. 9).

Ebenfalls ist zu betonen, dass auch die intrafachliche Spezialisierung so hoch sein kann, dass zwischen ausgeschriebenen Stellen, die genau auf das Profil der Bewerberin beziehungsweise des Bewerbers passen, mehrere Jahre vergehen können.

**Tab. 9: Verhältnis von Angebot und Nachfrage von Professuren 2009 und 2013**

	2009	2013
Altersbedingt ausscheidende Professor/inn/en an Universitäten und Kunsthochschulen	902	635
Wissenschaftlicher Nachwuchs (insgesamt) davon	3408	4019
Habilitierte	1820	1567
Juniorprofessor/innen	994	1597
Nachwuchsgruppenleiter/innen	594	855
Verhältnis	3,8	6,3

Quelle: Wirth, A. (2015): *Es wird eng und enger. Der Stellenmarkt für Professuren im Jahr 2013*. In: *Lehre und Forschung*, 12, 15, Tabelle 5, S. 1020; auf Basis von Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, GWK-Monitoring-Bericht 2015

Das bereits 2009 schon schlechte Verhältnis von Angebot an Professuren (gemessen an altersbedingt ausscheidenden Professorinnen und Professoren) und Nachfrage (gemessen am wissenschaftlichen Nachwuchs) hat sich bis 2013 noch weiter verschlechtert (Tab. 10). Während 2009 ca. 3,8 Personen auf eine ausgeschriebene Stelle zu verzeichnen sind, sind es 2013 ca. 6,3. Dieses Verhältnis berücksichtigt weder den Altbestand an Habilitierten noch den bereits qualifizierten Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass die genannten Kategorien auch nicht völlig trennscharf sind, da – wie ja bereits in Kapitel 2.1 und 2.2 ausgeführt – auch beispielsweise Juniorprofessorinnen und -professoren habilitieren können. Dennoch ist davon auszugehen, dass im Jahr 2013 deutlich mehr als 6,3 qualifizierte Personen pro ausgeschriebener Professur zu verbuchen sind. Diese Darstellung vernachlässigt zunächst die internationale Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Ein weiteres Indiz für die Verschlechterung der Stellenstruktur für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs, lässt sich am Verhältnis der Anzahl der Bewerbungen zu der Anzahl der Ernennungen auf Professuren ablesen. Von dem Jahr 2000 bis 2014 ist die Anzahl der Bewerbungen auf Professuren von 65.112 auf 71.576 gestiegen und gleichzeitig die Anzahl der Ernennungen auf Professuren von 1.899 auf 1.519 gesunken.<sup>114</sup> Dem entspricht ein Anstieg der Bewerbungen pro Ernennung für den gleichen Zeitraum von 34,3 (Jahr 2000) auf 47,1 (Jahr 2014). Diese Perspektive auf die Stellenstruktur berücksichtigt auch die internationale Mobilität auf dem Stellenmarkt adäquater.

## 2.4 Determinanten des Berufungserfolgs von Habilitierten

Welche Faktoren erklären den Erfolg von Habilitierten? Berichtet werden lediglich diejenigen Studien, die auch nur ansatzweise geeignet sind, den Berufungserfolg zu erklären. Keine Berücksichtigung finden Studien, die beispielsweise nur erfolgreiche Personen einbeziehen, wie etwa Befragungen von Professorinnen und Professoren. Tabelle 10 zeigt einen Überblick der Studien zum Berufungserfolg von Habilitierten.

<sup>114</sup> vgl. GWK (2015): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, Bonn, S. 35, 89

Tab. 10: Studien zur Erklärung des Berufungserfolgs von Habilitierten

Studie	Grundgesamtheit	Fachdisziplin (Fälle)	Erhebungsmethode
Jungbauer-Gans & Gross (2013) <sup>115</sup>	Personen, die sich 1985–2005 an einer westdeutschen Universität in Soziologie, Mathematik oder Rechtswissenschaften habilitiert haben	Mathematik (218), Soziologie (173), Rechtswissenschaften (139)	Onlinebefragung und schriftliche Befragung
Plümper & Schimmelfennig (2007) <sup>116</sup>	Personen, die sich zwischen 1990–2004 in Politikwissenschaften habilitiert haben	Politikwissenschaft (150)	schriftliche Befragung
Schulze et al. (2008) <sup>117</sup>	Habilitierte der Jahrgänge 1985–2006 in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz	BWL, VWL und verwandte Disziplinen	Onlinebefragung

Quelle: eigene Darstellung

Die Erfolgsfaktoren für Habilitierte variieren nach Jungbauer-Gans und Gross<sup>118</sup> stark nach Fachdisziplin, wenngleich ein junges Lebensalter zum Zeitpunkt der Habilitation sich in allen drei Fachdisziplinen positiv auf die Berufungschancen auswirkt. In der Soziologie hat die Anzahl SCI-geführter Publikationen den größten Einfluss auf die Berufungschancen. Frauen hätten unter ansonsten gleichen Bedingungen – und dies ist aus empirischer Sicht keine realistische Annahme – bessere Chancen als ihre männlichen Kollegen. In den Rechtswissenschaften steigt die Chance berufen zu werden mit hochgebildeten Eltern der Habilitierten (und vermutlich dem davon beeinflussten Habitus) und dem Vorhandensein eines Mentors beziehungsweise einer Mentorin mit hoher Reputation. In der Mathematik ist ein großer Anteil an Forschung an der gesamten Tätigkeit förderlich, ebenso wie die Spezialisierung in angewandter Mathematik. Zudem wirkt sich eine hochreputierliche Mentorin beziehungsweise Mentor auch in der Mathematik positiv auf den Berufungserfolg aus, während das gemeinsame Publizieren sich tendenziell eher negativ auswirkt<sup>119</sup> (zur methodischen Herangehensweise siehe Kapitel 3.1).

Die gerade in Mathematik geforderte Forschungserfahrung wird generell immer wichtiger, was Kleimann et al.<sup>120</sup> anhand der Auswertung von Professurausschreibungen im Zeitverlauf feststellen. Die soziale Herkunft der Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Universitäten ist nach einer Studie von Möller<sup>121</sup> deutlich höher als in der Allgemeinbevölkerung.

<sup>115</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42, 1, S. 74–92

<sup>116</sup> Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117

<sup>117</sup> Schulze, G./Warning, S./Wiermann, C. (2008): What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. In: German Economic Review, 9, 4, S. 473–505

<sup>118</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In: die hochschule, 2, S. 245–324; Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42, 1, S. 74–92

<sup>119</sup> ebd.

<sup>120</sup> Kleimann, B./Smitten, S. i. d./Klawitter, M. (2015): Forschung als Berufungskriterium. In: Forschung und Lehre, 22, 8, S. 644f.

<sup>121</sup> Möller, C. (2013): Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? In: Soziale Welt, 64, S. 341–360

Plümper und Schimmelfennig<sup>122</sup> haben in ihrer Studie die Berufungschancen von Politikwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern untersucht. Über Nachfrage bei den Dekanaten kommen sie auf 150 auswertbare Fragebögen. Als Grundgesamtheit definieren sie dabei die zwischen 1990 und 2004 habilitierten oder berufenen Politikwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (nicht nur Erstberufungen). Diese Definition ist methodisch nicht unumstritten, da qua Definition der Grundgesamtheit eine Positivselektion der erfolgreichen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern erzeugt wird.<sup>123</sup> Einige Ergebnisse scheinen dennoch berichtenswert. Die Berufungsdauer innerhalb der Politikwissenschaft ist stark von der innerfachlichen Spezialisierung abhängig. So variiert die Berufungsdauer (Habilitation bis Erstruf) zwischen durchschnittlich 1,77 Jahren in Politischer Ökonomie und 3,86 Jahren in Kommunal- und Regionalpolitik.<sup>124</sup> Erstberufene ohne Habilitation häufen sich in den Zeiträumen zwischen 1993–1996 und 2002–2005, was auf strukturelle Schwankungen in dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem professoralen Stellenmarkt verweist. Zudem befinden sich unter den nicht-habilitierten Erstberufenen signifikant mehr Männer ohne Kinder mit guten Kontakten und vielen Publikationen.<sup>125</sup>

Schulze et al.<sup>126</sup> untersuchen den Berufungserfolg von Habilitierten der Fächer BWL, VWL und verwandte Disziplinen in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz mittels einer Onlinebefragung. Ihr Sample umfasst die Habilitationskohorten der Jahrgänge 1985–2006. Sie zeigen unter anderem, dass 37% der Nichtberufenen über neun Jahre auf eine Professur warten (mit unklarem Ausgang). Von den erfolgreichen Habilitierten werden 97% innerhalb der ersten sechs Jahre nach ihrer Habilitation berufen. Wie auch bei Jungbauer-Gans und Gross<sup>127</sup> ist auch in der Studie von Schulze et al.<sup>128</sup> ein junges Habilitationsalter förderlich für die Berufungschance ebenso wie der Familienstand verheiratet zum Zeitpunkt der Habilitation und Forschungsaufenthalt(e) im Ausland.

Inwiefern weibliche Habilitierte bessere oder schlechtere Berufungschancen aufweisen, lässt sich nicht einfach beantworten. Unter den Frühberufenen (ohne Habilitation) befinden sich in der Studie von Plümper und Schimmelfennig<sup>129</sup> überproportional wenige Frauen, die zudem schlechter vernetzt sind als Männer. Für die Disziplinen Soziologie<sup>130</sup> und Politikwissenschaft<sup>131</sup> ergeben sich jedoch bessere Berufungschancen für weibliche Habilitierte unter ansonsten gleichen Bedingungen, das heißt wenn es ihnen gleich gut wie ihren männlichen

---

<sup>122</sup> Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117

<sup>123</sup> Details dazu siehe bei: Gross, C./Jungbauer-Gans, M. (2007): Wird man so tatsächlich Prof? In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 3, S. 553–558

<sup>124</sup> Die Berufungsdauer wird jedoch unterschätzt, da Personen mit langer Wartezeit, die sich jedoch immer noch auf Professuren bewerben, nicht in die Berechnung einfließen.

<sup>125</sup> Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117

<sup>126</sup> Schulze, G./Warning, S./Wiermann, C. (2008): What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. In: German Economic Review, 9, 4, S. 473–505

<sup>127</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42, 1, S. 74–92

<sup>128</sup> Schulze, G./Warning, S./Wiermann, C. (2008): What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. In: German Economic Review, 9, 4, S. 473–505

<sup>129</sup> Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117

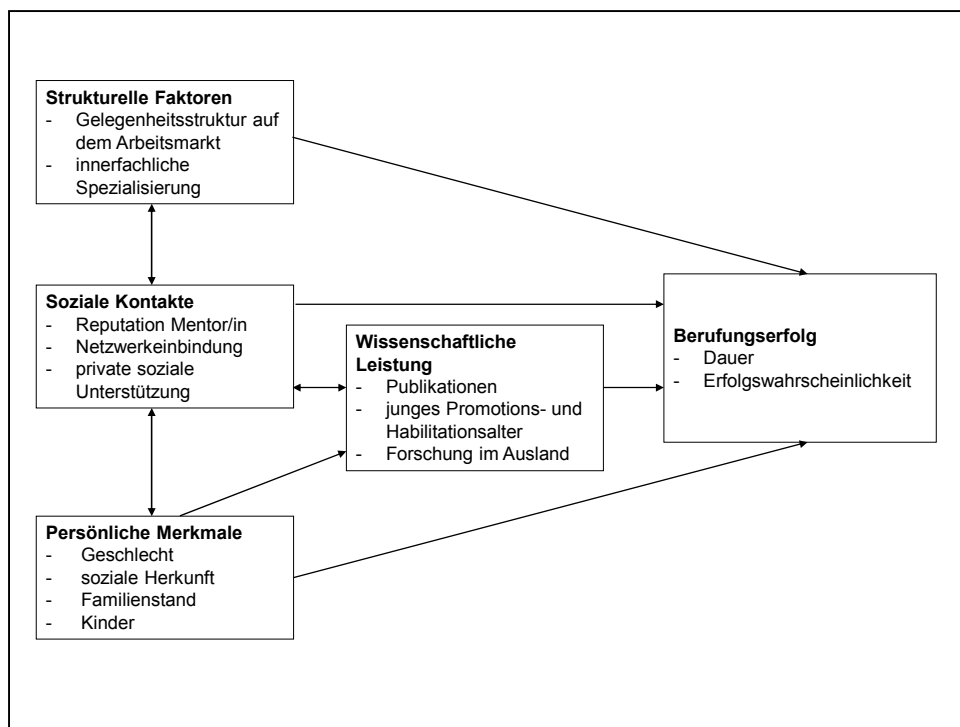
<sup>130</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42, 1, S. 74–92

<sup>131</sup> Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117

Kollegen gelingt, Netzwerke aufzubauen, soziale Unterstützung im Privatleben zu erhalten, im jungen Alter zu habilitieren und SCI-geführte Publikationen zu erreichen. Empirisch zeigt sich jedoch auch, dass diese gleichen Bedingungen unrealistisch sind, insbesondere was die private soziale Unterstützung betrifft.<sup>132</sup> Die Untersuchung von Zimmer et al.<sup>133</sup> zeigt zudem, dass sich Professorinnen hinsichtlich ihrer Karriereorientierung und Leistung nicht von Professoren unterscheiden, sich jedoch schlechter vernetzt sehen und ihre Promotion seltener durch eine Festanstellung an einer Universität oder AUF finanziert wird als bei ihren männlichen Kollegen (57 versus 76%).

Aus den bisherigen Erkenntnissen zum Berufungserfolg von Habilitierten lässt sich das Modell in Abbildung 11 ableiten.

**Abb. 11: Empirisches Modell zum Berufungserfolg von Habilitierten**



Quelle: eigene Abbildung

Inwiefern unterschiedliche Wege zur Universitäts- versus Fachhochschulprofessur führen, lässt sich mit den vorliegenden Studien nicht beantworten, da Habilitationen nicht als gewünschte Voraussetzung für eine Fachhochschulprofessur gelten. Dies lässt sich auch mit WinBus-Daten gut belegen. Briedis et al.<sup>134</sup> zeigen, dass der Qualifizierungsstand der an Fachhochschulen beschäftigten Probanden deutlich geringer ist als an Universitäten und AUFs: Lediglich 12% der Befragten, die an Fachhochschulen beschäftigt sind, sind promoviert, während dies für 48% der befragten Universitätsbeschäftigten zutrifft und sogar für 55% der an AUFs beschäftigten Befragten.<sup>135</sup>

Neben Universitäts- und Fachhochschulprofessuren stehen Habilitierten (bzw. auch Promovierten ohne Habilitation) gleichfalls Leitungspositionen an außeruniversitären Forschungs-

<sup>132</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2016): Frauen in der Wissenschaft: Gleiche Chancen, aber ungleiche Voraussetzungen? In: Metz-Göckel, S. u. a. (Hg.): Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität., Opladen (im Erscheinen)

<sup>133</sup> Zimmer, A./Krimmer, H./Stallmann, F. (2006): Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 28, 4, S. 30–56

<sup>134</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover

<sup>135</sup> ebd., S. 13

einrichtungen und Stellen im Ausland zur Verfügung. Neben dem deutschsprachigen Ausland – sprich Österreich und dem deutschsprachigen Teil der Schweiz – ist dabei insbesondere die USA von Bedeutung.

### **3. Beurteilung der Datengrundlage zu promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern**

Dieser Abschnitt stellt die vorhandenen Datensätze zu Promovierten im Einzelnen vor (Kapitel 3.1), nimmt dann eine Beurteilung der Datenlage vor (Kapitel 3.2), um in einem abschließenden Abschnitt Verbesserungsvorschläge zur Datenlage über Promovierte in Deutschland zu präsentieren (Kapitel 3.3).

Als Einschlusskriterien wurden folgende Merkmale verwendet:

- Das Befragungsjahr muss 2005 oder aktueller sein.
- Der Datensatz muss mindestens 100 Promovierte in Deutschland enthalten.
- Es müssen Promovierte aus mindestens drei unterschiedlichen Fachdisziplinen enthalten sein.
- Der Datensatz muss Angaben zum Promotionsjahr enthalten.

#### **3.1 Vorstellung der existierenden Datensätze**

Tabelle 11 liefert einen Überblick zu den Datensätzen, die den eingangs aufgestellten Kriterien genügen. Grau unterlegt sind dabei diejenigen Datensätze, die entweder komfortabel über scientific use files (SUF) verfügbar sind oder über spezielle Verfahren beantragt werden können.

##### **Absolventenbefragung des DZHW**

Die Absolventenbefragung (oder auch Absolventenpanel genannt) wird vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführt. Bislang wurden die Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Abschlussjahrgänge 1989, 1993, 1997, 2001, 2005 und 2009 jeweils ein Jahr nach Studienabschluss befragt (erste Welle). Zu den ersten beiden Abschlusskohorten existiert lediglich eine zweite Welle, die ca. 3,5 bis 4,5 (Jahrgang 1989) beziehungsweise 5 Jahre (Jahrgang 1993) nach dem Studienabschluss erhoben wurde. Für die Kohorten 1997 und 2001 existiert zusätzlich noch eine dritte Welle, die zehn Jahre nach dem Studienabschluss erhoben wurde. Für die Abschlusskohorte 2005 liegen bislang zwei Wellen vor, für die Abschlusskohorte 2009 bis jetzt nur die erste Welle.<sup>136</sup>

Die Grundgesamtheit besteht aus jeweils „allen Hochschulabsolvent(inn)en, die ihren Erstabschluss im [jeweils beide Semester des Jahres] an einer deutschen staatlich anerkannten Hochschule [ausgenommen Verwaltungsfachhochschulen und die Hochschulen der Bundeswehr] erworben haben.“<sup>137</sup>

##### **Kooperationsprojekt Absolventenstudien des INCHER**

Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) wird vom International Centre for Higher Education Research Kassel (INCHER) koordiniert und von den beteiligten Hochschulen durchgeführt. Jährlich werden ca. 70.000 Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen etwa 1,5 Jahre nach ihrem Studienabschluss befragt. Eine zweite Befragung findet vier bis fünf Jahre nach Studienabschluss statt, sodass jeweils eine Panelbefragung mit zwei Wellen realisiert wird. Üblicherweise werden die Probanden zu einer Onlinebefra-

<sup>136</sup> Fabian, G./Rehn, T./Brandt, G./Briedis, K. (2013): Karriere mit Hochschulabschluss? In: HIS: Forum Hochschule

<sup>137</sup> ebd.

gung eingeladen, wobei ebenfalls die Möglichkeit zum Ausfüllen eines Papierfragebogens gegeben wird (INCHER 2016).<sup>138</sup>

### **Promoviertenpanel des DZHW**

Das Projekt „Karrieren Promovierter“ (auch Promoviertenpanel) des DZHW untersucht die Einflüsse auf den beruflichen Übergang nach der Promotion sowie auf den weiteren Berufsverlauf innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Neben kontextuellen Faktoren steht auch die Bedeutung von Geschlechter- und Herkunftsungleichheiten für den beruflichen Werdegang Promovierter im Fokus der Untersuchungen. Das Projekt ist als Längsschnittstudie angelegt. Der Promoviertenjahrgang 2014 soll in mehreren Wellen (schriftlich-postalische und Onlinebefragungen) zu dem Promotionskontext, dem Berufseinstieg und dem Berufsverlauf befragt werden. Die Laufzeit des Projekts beträgt zunächst drei Jahre (09/2013–08/2016).<sup>139</sup>

### **WiNbus-Panel des DZHW**

Bei dem WiNbus-Panel handelt es sich um ein Online-Access-Panel von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, das vom DZHW durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Definition des WiNbus umfasst: Doktorandinnen und Doktoranden, Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Habilitandinnen und Habilitanden sowie Habilitierte bis zur Berufung auf eine Professur. Dabei wird unter anderem das Thema der beruflichen Situation angesprochen. Das Panel ist 2009 gestartet und die Befragung erfolgt jährlich.<sup>140</sup>

### **Juniorprofessurstudie von HoF und CHE**

Die Juniorprofessurstudie des Instituts für Hochschulforschung (HoF) und des Gemeinnützigen Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) ist auf knapp vier Jahre (04/2012–02/2016) angelegt und fokussiert die empirische Analyse der traditionellen und neuen wissenschaftlichen Qualifizierungswege. Da die Karriereverläufe von Juniorprofessorinnen und -professoren eine zentrale Rolle spielen, unterstützt die Deutsche Gesellschaft für Juniorprofessur (DGJ) das Forschungsprojekt.<sup>141</sup> Neben aktuellen und ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren werden auch Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter des Emmy Noether-Programms der DFG und seit 2002 berufene Professorinnen und Professoren online befragt sowie Habilitierende interviewt.<sup>142</sup> Es werden zudem Querschnittsdaten für einen Vergleich mit dem österreichischen System des Weges zur Professur verwendet. Die erhobenen Daten sind nicht frei zugänglich. Die Zwischen- und Endergebnisse werden aber in Form von Veranstaltungen und Publikationen öffentlich gemacht.<sup>143</sup>

### **Juniorprofessurstudie der DGJ**

Der Fokus der Juniorprofessurstudie der DGJ liegt auf der aktuellen Situation von Juniorprofessorinnen und -professoren in Deutschland. In einer Umfrage im April und Mai

---

<sup>138</sup> INCHER (2016): Das Kooperationsprojekt Absolventenstudie (KOAB); <http://koab.uni-kassel.de/was-ist-koab> (29.01.2016)

<sup>139</sup> Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2016): Projekte; [http://www.dzhw.eu/projekte/pr\\_show?pr\\_id=305](http://www.dzhw.eu/projekte/pr_show?pr_id=305) (26.01.2016)

<sup>140</sup> Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover

<sup>141</sup> Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung (2016): Forschungsprojekt „Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en“; [http://www.che.de/cms/?getObject=260&PK\\_Projekt=1292&strAction=show&getLang=de](http://www.che.de/cms/?getObject=260&PK_Projekt=1292&strAction=show&getLang=de) (23.01.2016)

<sup>142</sup> Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2014): Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Im Blickpunkt, Gütersloh, S. 7

<sup>143</sup> CHE (2016): Forschungsprojekt „Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en“; [http://www.che.de/cms/?getObject=260&PK\\_Projekt=1292&strAction=show&getLang=de](http://www.che.de/cms/?getObject=260&PK_Projekt=1292&strAction=show&getLang=de) (23.01.2016)



2014 wurden ehemalige und weiterhin aktive Juniorprofessorinnen und -professoren befragt. Die Befragten wurden in drei Gruppen unterteilt: Die erste Gruppe (mitten in JP) umfasst Juniorprofessorinnen und -professoren, die noch mehr als ein Jahr Amtszeit vor sich haben. Die zweite Gruppe (JP-Endphase) setzt sich aus denjenigen zusammen, deren positiv evaluierte Juniorprofessur 2014 oder 2015 ausläuft und die zum Befragungszeitpunkt noch im Amt sind. Die dritte Gruppe bilden schließlich Personen, deren Juniorprofessur schon beendet ist. Im Fokus steht die zweite Gruppe. Von insgesamt 1.162 angeschriebenen Personen nahmen 554 an der Umfrage teil. Die Daten der Studie sind nicht frei zugänglich.<sup>144</sup>

### **Habilitiertendaten**

Die Habilitiertendaten basieren auf der DFG-geförderten Studie „Karrierewege von Habilitierten“ (DFG, JU 414/5-1)<sup>145</sup>, die die Erklärung des Berufungserfolgs von Habilitierten fokussierte. Im Rahmen der quantitativen Haupterhebung wurden Personen befragt, „die sich 1985 bis 2005 an einer westdeutschen Universität in einem der drei Fächer – Soziologie, Mathematik oder Rechtswissenschaften – habilitiert haben“<sup>146</sup>. Zunächst wurden alle Dekanate westdeutscher Universitäten gefragt, welche Personen an ihrer Fakultät diesen Auswahlkriterien entsprechen. Von den genannten Habilitierten wurden anschließend die aktuellen E-Mail-Adressen über eine Internetsuche recherchiert. Postadressen wurden recherchiert, falls keine E-Mail-Adresse ausfindig gemacht werden konnte. Die Zielpersonen wurden via E-Mail zu der Onlinebefragung eingeladen und erhielten zusätzlich eine schriftliche Version des Fragebogens im Anhang. Falls nur eine Postadresse und keine E-Mail-Adresse gefunden wurde, wurde die schriftliche Version des Fragebogens per Post mit frankiertem Rückumschlag verschickt. Die Anzahl der 716 befragten Habilitierten entspricht dabei einer bereinigten Rücklaufquote von 45%. Eine Non-responder-Analyse hat ergeben, dass Erfolg oder Nichterfolg gemessen an einer Berufung auf eine Professur keinen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft hatte.<sup>147</sup>

### **Mikrozensus**

Der Mikrozensus wird von den Statistischen Ämtern der Länder und dem Statistischen Bundesamt durchgeführt. Es ist eine repräsentative Haushaltsbefragung an der rund 830.000 Personen in ca. 370.000 Privathaushalten und Gemeinschaftsunterkünften teilnehmen. Es handelt sich dabei um 1% der Bevölkerung, die repräsentativ für die gesamte Bevölkerung zu ihren Lebensbedingungen befragt werden. Der Mikrozensus erhebt Daten zur Bevölkerungsstruktur sowie zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bevölkerung. In der Regel werden die Haushalte in vier aufeinanderfolgenden Jahren befragt. Es gilt eine Auskunftspflicht für Volljährige und Minderjährige, die einen eigenen Haushalt führen. Die Fragen werden entweder in einem persönlichen Gespräch oder alternativ selbstständig mit-

---

<sup>144</sup> Bunia, R. (2014): Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur. In: *Forschung und Lehre*, 21, 9, S. 714ff.

<sup>145</sup> Gross, C./Jungbauer-Gans, M./Kriwy, P. (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30, 04, S. 8–32; Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In: *die hochschule*, 2, S. 245–324; Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 74–92

<sup>146</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In: *die hochschule*, 2, S. 250

<sup>147</sup> Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In: *die hochschule*, 2, S. 245–324; Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 74–92

hilfe eines schriftlichen Fragebogens beantwortet.<sup>148</sup> Die erhobenen Daten sind als SUF verfügbar. Allerdings ist der Mikrozensus SUF eine anonymisierte 70%-Substichprobe des Original-Mikrozensus, das heißt es wird eine systematische Zufallsauswahl aus dem Originalmaterial des Statistischen Bundesamts gezogen.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> Statistisches Bundesamt (2016): Der Mikrozensus stellt sich vor;  
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Mikrozensus.html> (23.01.2016); Landesamt für Statistik Niedersachsen (2016): Der Mikrozensus, eine Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik;  
[http://www.statistik.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=30937&article\\_id=87456&psmand=40](http://www.statistik.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=30937&article_id=87456&psmand=40) (23.01.2016)

<sup>149</sup> Leibniz-Institut für Sozialwissenschaft (2016): Studienbeschreibung;  
<http://www.gesis.org/missy/studie/erhebung/studienbeschreibung/> (23.01.2016)

Tab. 11: Überblick zu den Datensätzen über Promovierte

Datensatz	Verantwortliche	Erhebungsjahr/Periodizität (Panel, Trend, Querschnitt)	Erhebungsmethode	Grundgesamtheit	Datenzugang
Absolventenbefragung	DZHW	Kombination aus Kohorten- und Paneldesign, Abschlusskohorten 1989, 1993, 1997, 2001, 2005, 2009 (1–3 Wellen verfügbar)	schriftlich-postalisch Befragung	Hochschulabsolvent/inn/en, die im jeweiligen Prüfungsjahr ihren ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss an einer Hochschule im Gebiet der BRD erreicht haben	scientific use files (SUF) zu Kohorte 1997 und 2001 (jeweils erste und zweite Welle), ansonsten keine SUF, Daten können variablenweise beim DZHW beantragt werden
KOAB-Absolventenstudie	INCHER	jährliche Befragung 1,5 Jahre nach Hochschulabschluss, zweite Befragung 4–5 Jahren nach Hochschulabschluss	Onlinebefragung/ schriftliche Befragung	alle Absolvent/inn/en eines Jahrgangs, Rücklauf ca. 50%	keine SUF
Promoviertenpanel	DZHW	Panel	schriftliche Befragung, Onlinebefragung	Promovierte bis zwei Jahre nach Promotion (2014–2016)	SUF geplant, vermutlich ab 2017 verfügbar
WiNbus	DZHW	jährlich, Access-Panel (ohne Verknüpfung der Befragten)	Onlinebefragung	Doktorand/inn/en, Post-docs, Juniorprofessor/inn/en, Habilitand/inn/en, Habilitierte bis zur Berufung auf eine Professur an HS oder AUF	keine SUF, Daten können variablenweise beim DZHW beantragt werden
Juniorprofessurstudie	HoF, CHE	Querschnitt	Onlinebefragung und Interviews	Juniorprofessor/inn/en und Nachwuchsgruppenleiter/innen in Deutschland	nein
Juniorprofessurstudie	DGJ	2014, Querschnitt	schriftlich-postalische Befragung	derzeitige Juniorprofessor/inn/en in Deutschland	nein
Habilitiertendaten	Monika Jungbauer-Gans und Christiane Gross	Querschnitt mit retrospektiven Fragen zum Karriereverlauf	Onlinebefragung/ schriftliche Befragung	Personen, die sich 1985–2005 an einer westdeutschen Universität in Soziologie, Mathematik oder Rechtswissenschaften habilitiert haben	nein
Mikrozensus	DESTATIS	alternierendes Panel, Befragte werden in jeweils vier aufeinanderfolgenden Wellen befragt	schriftliche Befragung oder face-to-face Interview	1% der deutschen Wohnbevölkerung in Privathaushalten	SUF, aber keine spezifischen Fragen zu Wissenschaftskarrieren

## 3.2 Beurteilung der Datenlage

Die derzeitige Datenlage bezüglich der Situation von Promovierten in Deutschland ist relativ dürftig. Im Folgenden wird eine Evaluation der verfügbaren Datensätze in Bezug auf ihre Anwendbarkeit zur Erklärung von Karriereverläufen vorgenommen. Da die Studien beziehungsweise Datensätze zum Teil nicht für diesen Zweck konzipiert wurden, sollen folgende Beurteilungen nicht im Sinne einer generellen Qualitätseinschätzung missverstanden werden.

### **Absolventenstudie des DZHW**

Die Absolventenstudie des DZHW ist gerade für die Zustrom-Perspektive zu einer Promotion besonders aussagekräftig und sollte in jedem Fall fortgeführt werden. Auch das Beobachtungsfenster von zehn Jahren nach Abschluss des Erststudiums scheint zur Untersuchung des Berufseinstiegs von Akademikerinnen und Akademikern sehr sinnvoll gewählt zu sein. Für die Untersuchung von Wissenschaftskarrieren ist das Zeitfenster jedoch zu kurz, da gerade zehn Jahre nach Abschluss die Berufbarkeit von Promovierten (was nur ein Subsample betrifft) erst beginnt und der Zeitraum von drei bis fünf Jahren zwischen den Wellen zu lang ist, um aktuelle Informationen zur Lage von Promovierten zu erhalten. Zudem werden im Rahmen der Absolventenbefragung systematisch Promovierte ausgeschlossen, die an einer nichtdeutschen Universität ihren ersten Hochschulabschluss erworben haben.

### **Promoviertenpanel des DZHW**

Mit dem Projekt „Karrieren Promovierter“ (auch Promoviertenpanel) des DZHW gewinnt die Deutsche Wissenschaftsforschung eine wichtige Informationsquelle zu Karriereverläufen Promovierter. Da die Befragung als Panel angelegt ist, wird damit der Verbleib der Promovierten in Deutschland erstmalig korrekt nachzuzeichnen sein. Dieses Panel sollte dringend bis zu fünf bis acht Jahre nach Abschluss der Promotion fortgeführt werden, um belastbare Informationen zu Berufungschancen zu gewinnen.

### **WiNbus-Befragung des DZHW**

Die WiNbus-Befragung des DZHW enthält ebenfalls wichtige Informationen zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Gerade die thematisch wechselnden Schwerpunktthemen und die theoretisch abgeleitete Wahl der Fragen, lassen die Generierung wichtiger Erkenntnisse zu. Nach welchem Auswahlkriterium Personen in dem Access-Panel landen und wie die Auswahl innerhalb des Access-Panel vonstattengeht, ist nicht völlig transparent und folglich fällt es schwer, Aussagen über die Repräsentativität der Daten zu treffen.

### **Mikrozensus**

Für Deutschland repräsentative Aussagen zu Promovierten lassen sich derzeit streng genommen lediglich auf Basis des Mikrozensus treffen. Der Mikrozensus enthält zwar aufgrund der großen Fallzahl (1%-Stichprobe der Deutschen Wohnbevölkerung) hinreichend viele Promovierte (beispielsweise befinden sich im Jahr 2011 4.646 Promovierte in der 70%-Stichprobe, davon 969 im Alter von 35 bis 45 Jahren), ist jedoch thematisch nicht auf Wissenschaftskarrieren ausgerichtet. Das heißt es sind keine wichtigen Informationen zu individuellen und strukturellen Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Arbeitens enthalten. Zudem ist der Beobachtungszeitraum von vier Jahren zu kurz, um darauf aufbauend aussagekräftige Karriereverläufe abbilden zu können.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass keine für Deutschland repräsentativen Daten zugänglich sind, mit denen man die Berufungschancen Promovierter aktuell untersuchen

könnte. Studien zu Habilitierten einzelner Fächer boten bislang wichtige Erkenntnisse, aber können gerade vor dem Hintergrund der abnehmenden Bedeutung der Habilitation in zahlreichen Fachdisziplinen nicht die Berufungschancen besonders erfolgreicher Forscherinnen und Forscher abbilden, die bereits vor der Habilitation berufen wurden und beispielsweise über eine Juniorprofessur oder habilitationsäquivalente Leistungen die Berufbarkeit erlangen. Auch der Verbleib von Promovierten lässt sich bislang lediglich mit dem Absolventenpanel nachverfolgen, das weder für diesen Zweck konzipiert wurde, noch der scientific community in Form von SUF zur Verfügung steht. Es lässt sich damit festhalten, dass zwar viele Daten(-sätze), die unter anderem Angaben zu Promovierten enthalten, erhoben werden, einige – meist unter sehr hohem Aufwand – zu beantragen sind und derzeit nur sehr wenige mit vertretbarem Aufwand als SUF erhältlich sind.

### **3.3 Vorschläge zur Verbesserung der Datenlage in Deutschland**

#### **Absolventenbefragung des DZHW**

Die Absolventenbefragung des DZHW stellt eine wichtige Datenquelle für den Zustrom zur Promotion und dem Verbleib von Promovierten dar. Die Absolventenbefragung sollte daher dringend fortgeführt werden, weil sie unter anderem einen monatsgenauen Verbleib der Absolventinnen und Absolventen bereitstellt. Wichtig hierbei ist, dass zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, um die Daten in Form von SUF der Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen. Die gute Aufbereitung von Paneldaten ist ein sehr langwieriges Unterfangen und kann nicht „nebenher“ geleistet werden. Bislang sind lediglich die beiden älteren Kohorten dokumentiert, aufbereitet und über das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS-Portal) verfügbar (jedoch jeweils nur zwei Wellen). Zudem wäre zu überlegen, ob Absolventinnen und Absolventen, die eine Promotion beginnen, in andere Befragungen überführt werden.

#### **Promoviertenpanel des DZHW**

Das Projekt „Karrieren Promovierter“ (auch Promoviertenpanel) des DZHW hat das Potenzial, belastbare Aussagen zum Verbleib des wissenschaftlichen Nachwuchses zu liefern. Dieses Panel sollte daher dringend länger fortgeführt werden (mindestens fünf bis acht Jahre nach Abschluss der Promotion), um erstmalig für Deutschland eine Datenquelle zu generieren, die die fächerübergreifende und bundesweite Analyse von Berufungschancen ermöglicht.

#### **WiNbus-Daten des DZHW**

Die thematisch schon sehr reichhaltigen WiNbus-Daten des DZHW sollten zusätzlich durch Leistungskriterien (Anzahl an Publikationen, Drittmittelwerbung etc.) ergänzt werden. Ferner sollten dringend SUF erzeugt werden und von den bislang üblichen extrem langwierigen Antragsverfahren und der Forderung nach Auflistung einzelner Variablen abgesehen werden. Zudem sollte bei den WiNbus-Daten die Stichprobenziehung transparenter gemacht werden, um die Repräsentativität der Datenquelle besser einschätzen zu können. Die derzeitige Form des Access-Panels schöpft unserer Meinung nach nicht alle Möglichkeiten aus. Sinnvoller wäre eine echte Panelstruktur, in der die Befragten unterschiedlicher Wellen miteinander verknüpft werden und Karriereverläufe über mehrere Jahre sichtbar gemacht werden können.

#### **Mikrozensus**

Der Mikrozensus, der die wichtigen Anforderungen, der Repräsentativität und Periodizität erfüllt, könnte durch ein Zusatzmodul speziell für Promovierte erweitert werden. So ließe sich

ohne größeren Zusatzaufwand eine aussagekräftige Informationsbasis zu Promovierten schaffen. Die Fragen zum Zusatzmodul könnten durch Institutionen wie etwa das DZHW geliefert werden, die zentrale Frageblöcke aus bereits bestehenden Befragungen bereitstellen könnten.

### **Empfehlungen allgemein**

Generell leidet die deutsche Wissenschaftsforschung stark an der unzureichenden flächendeckenden Dokumentation von Promovierenden und Promovierten. Zunächst sollten daher einheitliche Standards zur Dokumentation von Promotionsstudierenden an deutschen Universitäten implementiert werden (ähnlich wie bei Studierenden). Mit Anreizen wie etwa Semesterticket, Ermäßigungen, WLAN Zugängen (z. B. eduroam) ließe sich die Anmeldebereitschaft der Promovierenden fördern. Mit so genannten „Kopfpauschalen“ für die Doktormütter und -väter lässt sich die Informiertheit der Promotionsstudierenden verbessern. Zudem könnte die Mittelvergabe an Universitäten von der Anzahl der Promotionsstudierenden abhängig gemacht werden, um institutionelle Anreize zu setzen. Die abgeschlossenen Promotionen sollten zudem genau dokumentiert werden, was derzeit bereits teilweise geschieht.

Die Zugänglichkeit der Daten sollte gleich bei der Beantragung der Projektmittel als Bedingung für die Durchführung der Datenerhebung gesetzt werden. Das bedeutet jedoch auch, dass bei der Projektgenehmigung zusätzliche Mittel für die dafür anfallenden Kosten wie etwa Datenschutz, Datenmanagement, Datenbereitstellung, Administration etc. eingeplant werden müssen.

Generell sollten die Datensätze – nach transparenter Dokumentation und anwenderfreundlicher Zugänglichkeit – sichtbarer gemacht werden. Ein wichtiger Anfang hierfür wäre eine tabellarische Übersicht zu allen Datenquellen der Wissenschaftsforschung auf einer zentralen Homepage, wie etwa der des DZHW. Neben wichtigen Informationen, wie etwa Grundgesamtheit, Stichprobenziehung und -größe, Responserate, Befragungsmethode, Inhalte der Befragung, Datenformat und Zugänglichkeit können dort auch Termine zu Anwendungsschulungen präsentiert werden. Der Erfolg und die Weiterführung von Datenquellen sollte an der breiten Nutzung und der Generierung wichtiger Erkenntnisse gemessen werden. Dafür müsste die Nutzung der Datenquellen ebenso dokumentiert werden, wie das bei anderen Befragungen schon seit Jahrzehnten üblich ist. Durch die Zitationspflicht von Datenquellen und eventuell zusätzlich von wichtigen Skalen innerhalb der Datenquellen, könnten wichtige Anreize für die datenerhebenden Forscherinnen und Forscher gesetzt werden. Derzeit lohnt es sich kaum für exzellente Forscherinnen und Forscher in die Qualität der Datenerhebung zu investieren, da lediglich die Auswertung der Daten und die Publikation der gewonnenen Erkenntnisse zu einer hohen Reputation in der Wissenschaft führt. Wenn Datensätze zitiert werden, dann lediglich unter Nennung der Institution und nicht der namentlichen Nennung der beteiligten Forscherinnen und Forscher. Des Weiteren könnten Befragungsmodule ausgeschrieben werden, sodass sich einzelne Forscherinnen und Forscher mit Fragebatterien bewerben können und sowohl die Bekanntheit der Datensätze als auch der Austausch zwischen Hochschul- und Wissenschaftsforschung auf einer Seite und allgemeiner Soziologie auf der anderen Seite gefördert werden.

## Literaturverzeichnis

- Bloch, R./Burkhardt, A. (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Düsseldorf
- Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. IFQ- Working Paper, 6, Bonn
- Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, Bonn
- Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft?, Hannover
- Briedis, K./Jaksztat, S./Schneider, J./Schwarzer, A./Winde, M. (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Hannover
- Bunia, R. (2014): Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur. In: *Forschung und Lehre*, 21, 9, S. 714–717
- Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden
- Claßen, S. (2011): DFG- und ERC-Förderprogramme; [http://gain-network.org/file\\_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/106746/DFG\\_+und+EU\\_programme.pdf](http://gain-network.org/file_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/106746/DFG_+und+EU_programme.pdf) (07.04.2016)
- Fabian, G./Rehn, T./Brandt, G./Briedis, K. (2013): Karriere mit Hochschulabschluss? In: *HIS: Forum Hochschule*
- Gross, C./Jungbauer-Gans, M. (2007): Wird man so tatsächlich Prof? In: *Politische Vierteljahresschrift*, 48, 3, S. 553–558
- Gross, C./Jungbauer-Gans, M./Kriwy, P. (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30, 04, S. 8–32
- GWK (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Bonn
- INCHER (2016): Das Kooperationsprojekt Absolventenstudie (KOAB); <http://koab.uni-kassel.de/was-ist-koab> (29.01.2016)
- Jacob, A. K./Teichler, U. (2011): Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich: Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08, Bonn
- Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. *HIS: Forum Hochschule*, Hannover
- Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In: *die hochschule*, 2, S. 245–324
- Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 74–92

- Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2016): Frauen in der Wissenschaft: Gleiche Chancen, aber ungleiche Voraussetzungen? In: Metz-Göckel, S. u. a. (Hg.): Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität., Opladen
- Kleimann, B./Smitten, S. i. d./Klawitter, M. (2015): Forschung als Berufungskriterium. In: Forschung und Lehre, 22, 8, S. 644–645
- Krempkow, R./Huber, N./Winkelhage, J. (2014): Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 96–106
- Krenner, D./Horneffer, B. (2014): Hochqualifizierte in Deutschland 2011, Wiesbaden
- Kucera, P./Grau, A. (2013): Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum; [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013\\_05/2013\\_05B\\_eschaefigte.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05B_eschaefigte.html) (29.01.2016)
- Merkator, N./Schneijderberg, C./Teichler, U. (2013): Wer sind diese Hochschulprofessionellen, und was tun sie eigentlich? In: Schneijderberg, C. u.a. (Hg.): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York
- Möller, C. (2013): Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? In: Soziale Welt, 64, S. 341–360
- Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2014): Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Im Blickpunkt, Gütersloh
- Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich. Aus Sicht ehemaliger Post-Docs. In: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden
- Nickel, S./Rathmann, A. (2014): Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Ergebnisse und Reformanregungen. In: Forschung und Lehre, 9, S. 718–720
- Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, 48, 1, S. 97–117
- Schneijderberg, C./Hinzmann, M. (2013): Qualifikationen und Kompetenzen der Hochschulprofessionen. In: Schneijderberg, C. u. a. (Hg.): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York
- Schneijderberg, C./Merkator, N./Teichler, U./Kehm, B. M. (Hg.) (2013): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York
- Schneijderberg, C./Teichler, U. (2013): Hochschulprofessionen im Spiegel sozialer, politischer und rechtlicher Entwicklungen. In: Schneijderberg, C. u. a. (Hg.): Verwaltung war gestern?: Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt a. M./New York
- Schulze, G./Warning, S./Wiermann, C. (2008): What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. In: German Economic Review, 9, 4, S. 473–505



Wirth, A. (2015): Es wird eng und enger. Der Stellenmarkt für Professuren im Jahr 2013. In: Lehre und Forschung, 12, 15, S. 1016–1021

Zimmer, A./Krimmer, H./Stallmann F. (2006): Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 28, 4, S. 30–56