



Die Juniorprofessur im Vergleich zu traditionellen wissenschaftlichen Karrierewegen I:

Die Sicht von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

Fachtagung

*Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit
Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich
29.–30. September 2014, Berlin*

Annika Rathmann





Gliederung

1. Methodischer Überblick

- 1.1 Untersuchungsdesign
- 1.2 Erhebungsinstrument
- 1.3 Eckdaten zur HoF-Online-Befragung

2. Ausgewählte Forschungsbefunde

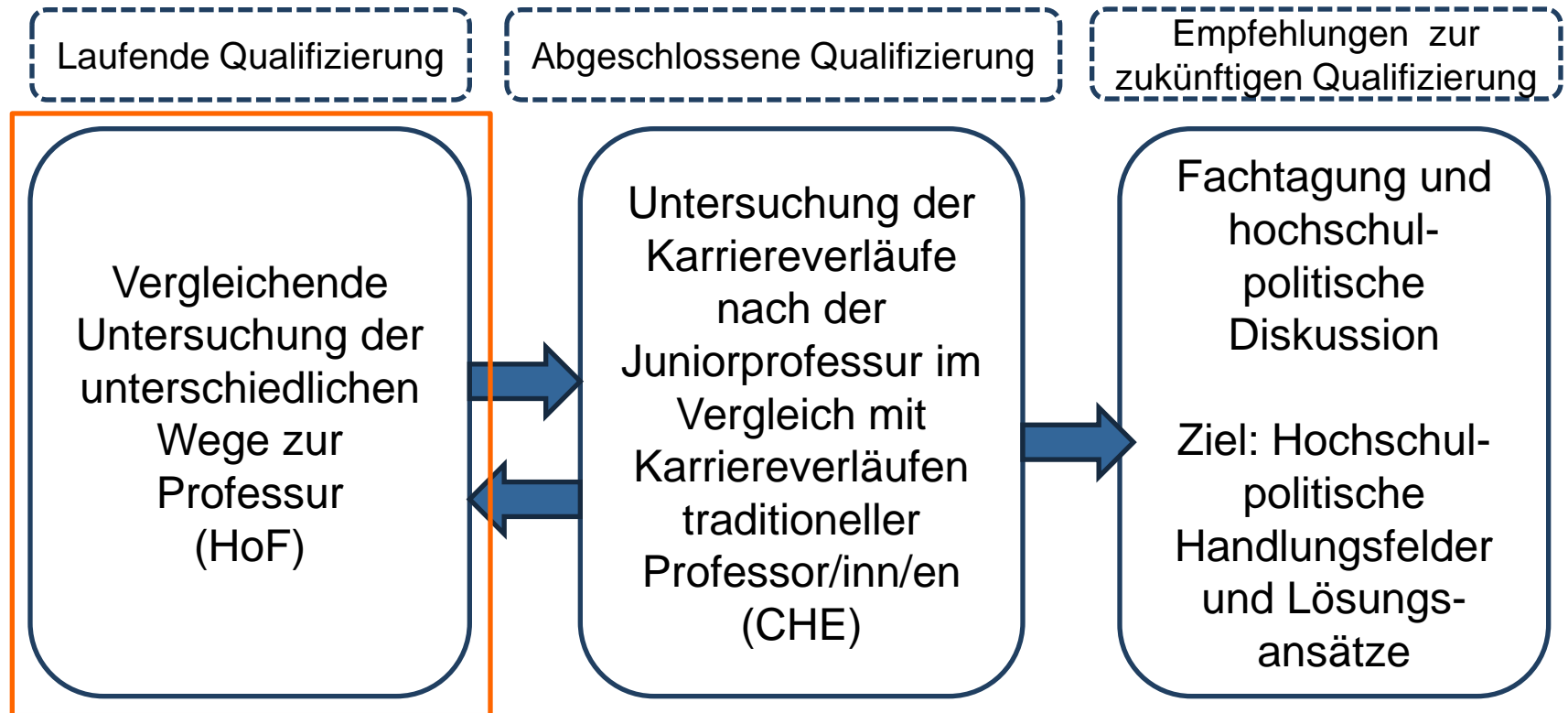
- 2.1 Wahl des Qualifizierungswegs
- 2.2 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation
- 2.3 Problembereiche
 - Zeitliche Belastung
 - Habilitation
 - (Un-)Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf
 - Fehlende Planbarkeit der Karriere
 - Unsichere Berufsaussichten
- 2.4 Karriereaussichten





1. Methodischer Überblick

Aufbau des Forschungsprojekts „Juniorprofessur“



Auswertung der Daten nach sozialer Herkunft, Gender und Familie (HoF/CHE)

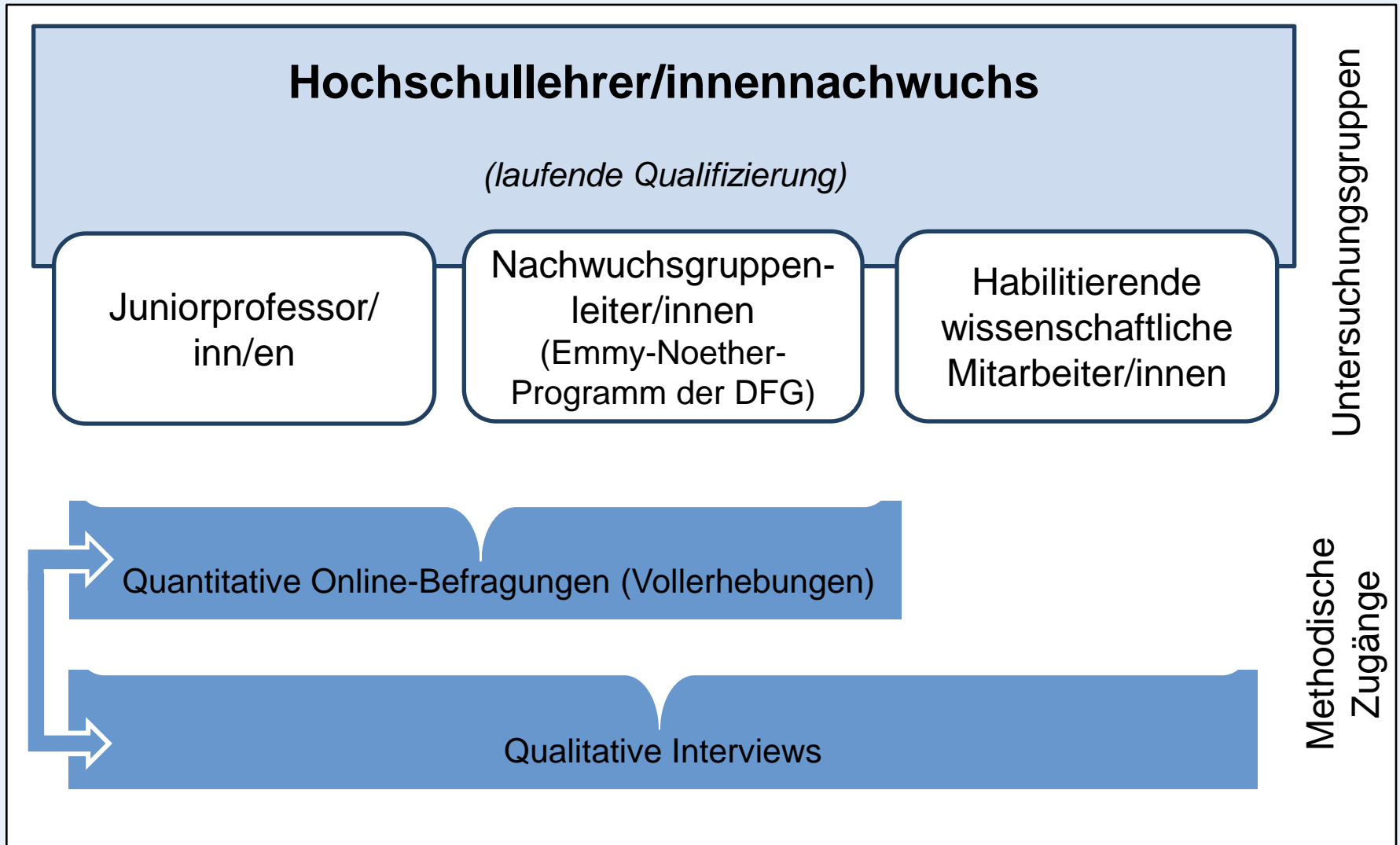
Vergleich mit dem österreichischen Qualifizierungs- und Karrieremodell (CHE)

*Kooperationspartner: Deutsche Gesellschaft für Juniorprofessur
Projektbegleitung: wissenschaftlicher Beirat*





1.1 Untersuchungsdesign HoF





Frageblock A / F Soziodemografische Daten				9 Fragen
B Bisheriger Karriereweg 12 Fragen	C Arbeitsbedingungen 29/31 Fragen	D Zwischen- evaluation 7/5 Fragen	E Karriere- aussichten 16/12 Fragen	
G Generelle Einschätzungen				5 Fragen



1.3 Eckdaten zur HoF-Online-Befragung

a) Juniorprofessor/innen

Erhebungszeitraum: 19.12.2012 – 28.2.2013
Stichtag: am 31.12.2012 als JP tätig
Auswahlgesamtheit: 1.234 Personen (Recherchegrundlage:
Internetseiten der einzelnen Hochschulen)
→ Vollerhebung

Bestand Juniorprofessuren laut Hochschulstatistik

- 2011: 1.332 Personen
- 2012: 1.439 Personen

Verwertbare Fragebögen von 604 Personen

Rücklaufquote: 49,1 %

Frauenanteil: 41,9 % (lt. Statistik 2011: 38,6 %, 2012: 38,0 %
lt. Struktur Auswahlgesamtheit: 38,9 %)





1.3 Eckdaten zur HoF-Online-Befragung

b) Nachwuchsgruppenleiter/innen (Emmy-Noether-Programm DFG)

Erhebungszeitraum: 12.03.2013 – 06.05.2013
Stichtag: am 31.12.2012 als NGL tätig
Auswahlgesamtheit: 268 Personen (Recherchegrundlage: GEPRIS Datenbank + Internetseiten) → Vollerhebung

Bestand Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen laut DFG

- 2011: 351 Personen
- 2012: 340 Personen

Verwertbare Fragebögen von 123 Personen

Rücklaufquote: 45,9 %

Frauenanteil: 33,6 % (lt. Struktur Auswahlgesamtheit: 27,5 %)





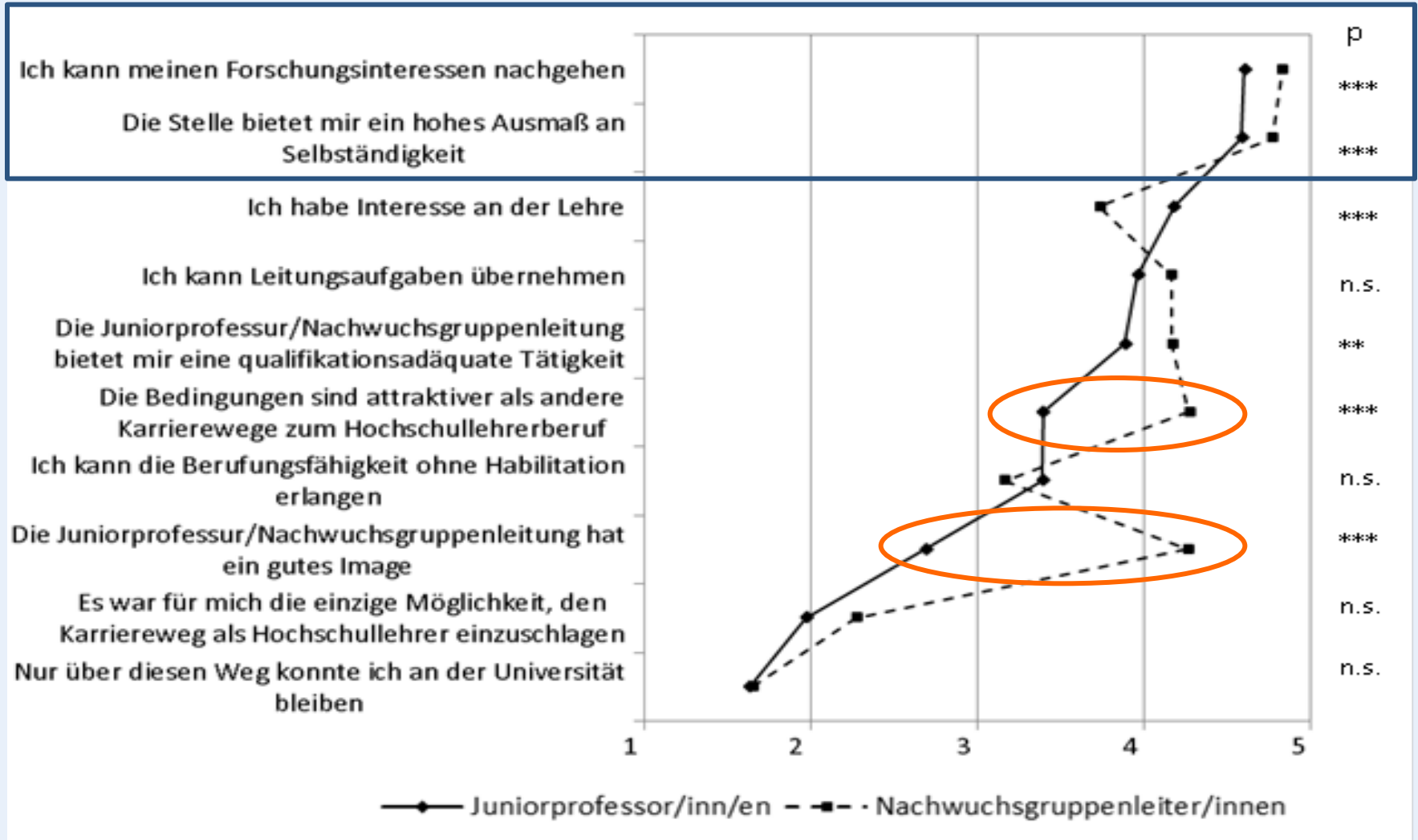
2. Ausgewählte Forschungsbefunde

**Online-Befragung der Juniorprofessor/inn/en und
Nachwuchsgruppenleiter/innen**





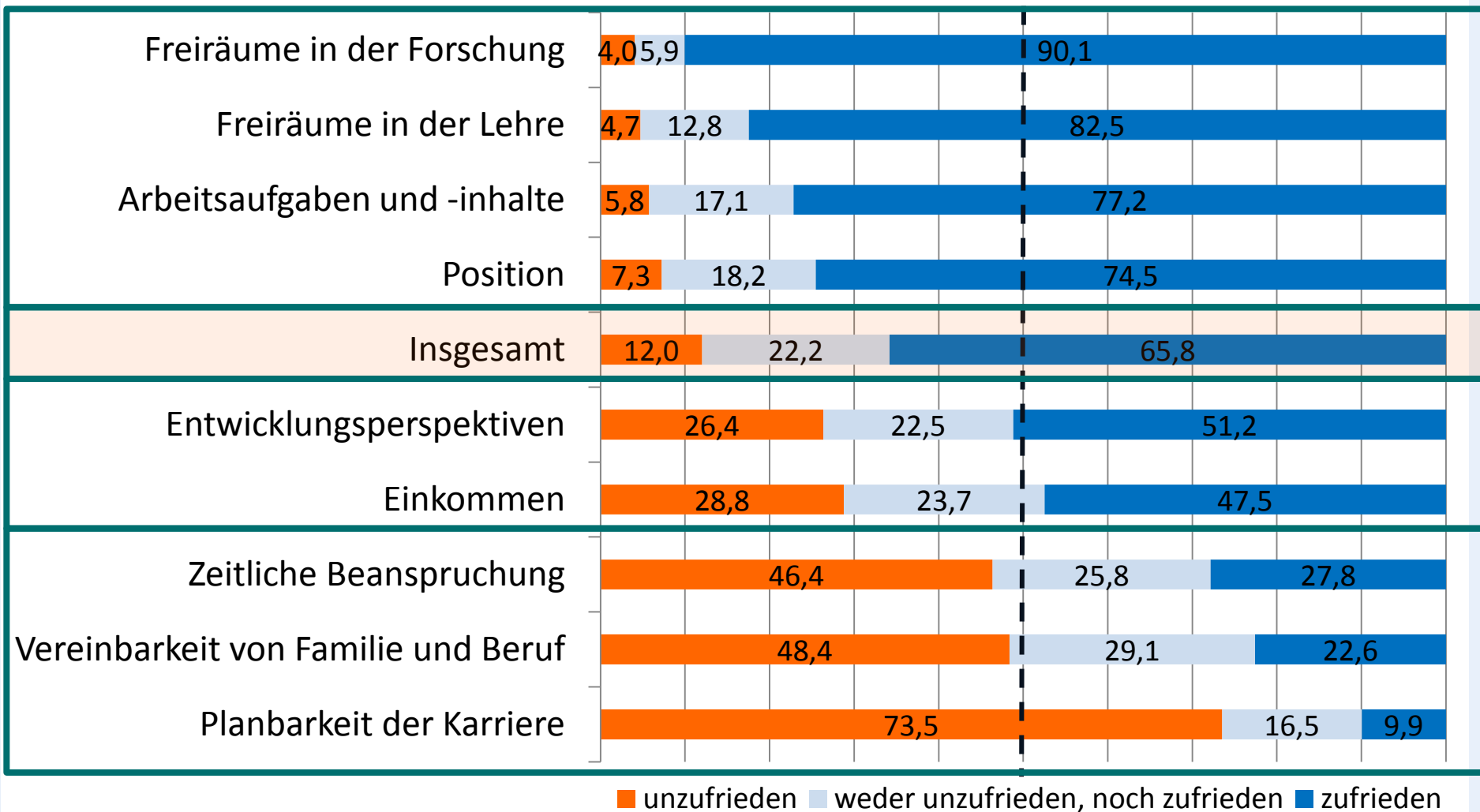
2.1 Wahl des Qualifizierungswegs



Juniorprofessor/inn/en (N 604) und Nachwuchsguppenleiter/innen (N 123) im Vergleich (B.14, Mediane). Fünfstufiges Antwortformat: 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“. *** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Mann-Whitney-U-Test)



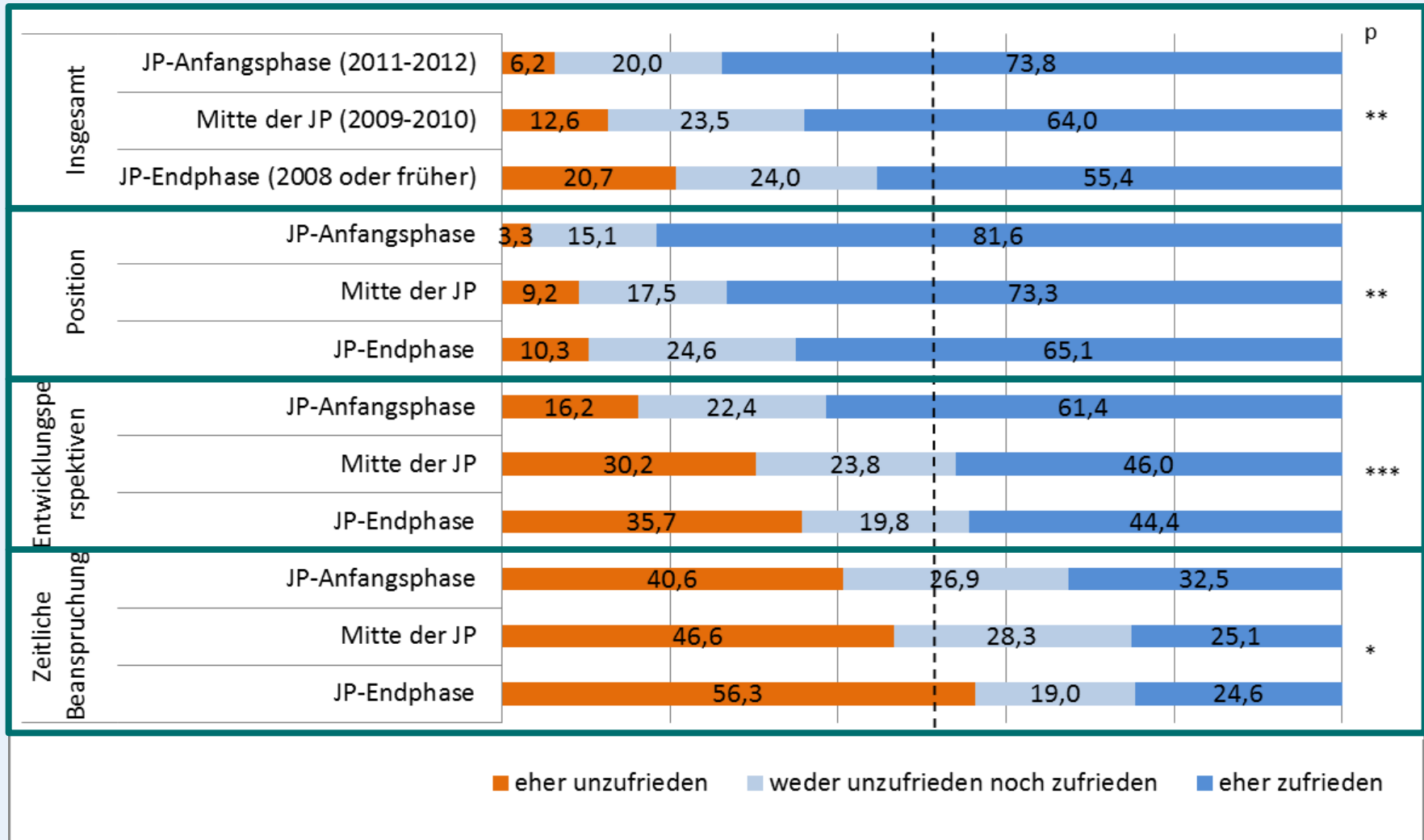
2.2 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation



Juniorprofessor/inn/en (G.1, N 604, Prozente). Fünfstufiges Antwortformat: 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 5 „voll und ganz zufrieden“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „unzufrieden“, 3 „weder unzufrieden, noch zufrieden“, 4 und 5 zu „zufrieden“.



2.2 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation



Juniorprofessor/inn/en nach Zeitpunkt des Beginns der JP (G.1, N 604, Prozente) Fünfstufiges

Antwortformat: 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 5 „voll und ganz zufrieden“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „unzufrieden“, 3 „weder unzufrieden, noch zufrieden“, 4 und 5 zu „zufrieden“. *** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, (Chi²-Test)





2.3. Problembereiche: zeitliche Belastung

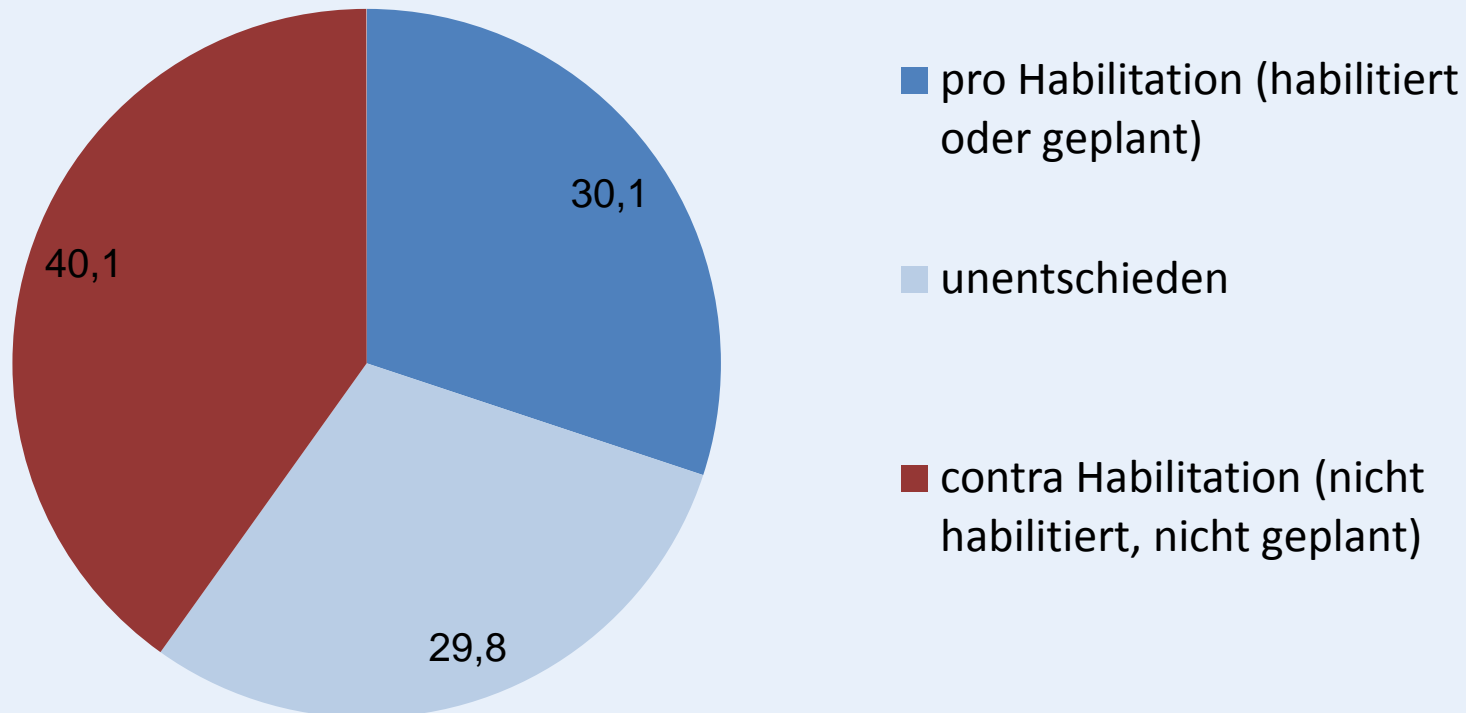
Beurteilung des Arbeitszeitaufwandes nach Tätigkeitsbereichen von Juniorprofessor/inn/en (C.14, N 604, Prozente)

Tätigkeitsbereich	zu hoch	angemessen	zu gering
Forschen und publizieren	1	22	77
Drittmittel einwerben	26	48	26
Erstellen von Gutachten	19	78	3
Betreuen von Doktorand/innen	3	70	27
Lehren	27	69	4
Prüfen	12	85	3
Betreuen von Haus-/Abschlussarbeiten	20	76	4
Verwalten (akad. Gremien, F&L)	46	52	2
Sich weiterbilden	1	39	60



2.3. Problembereiche: Habilitation

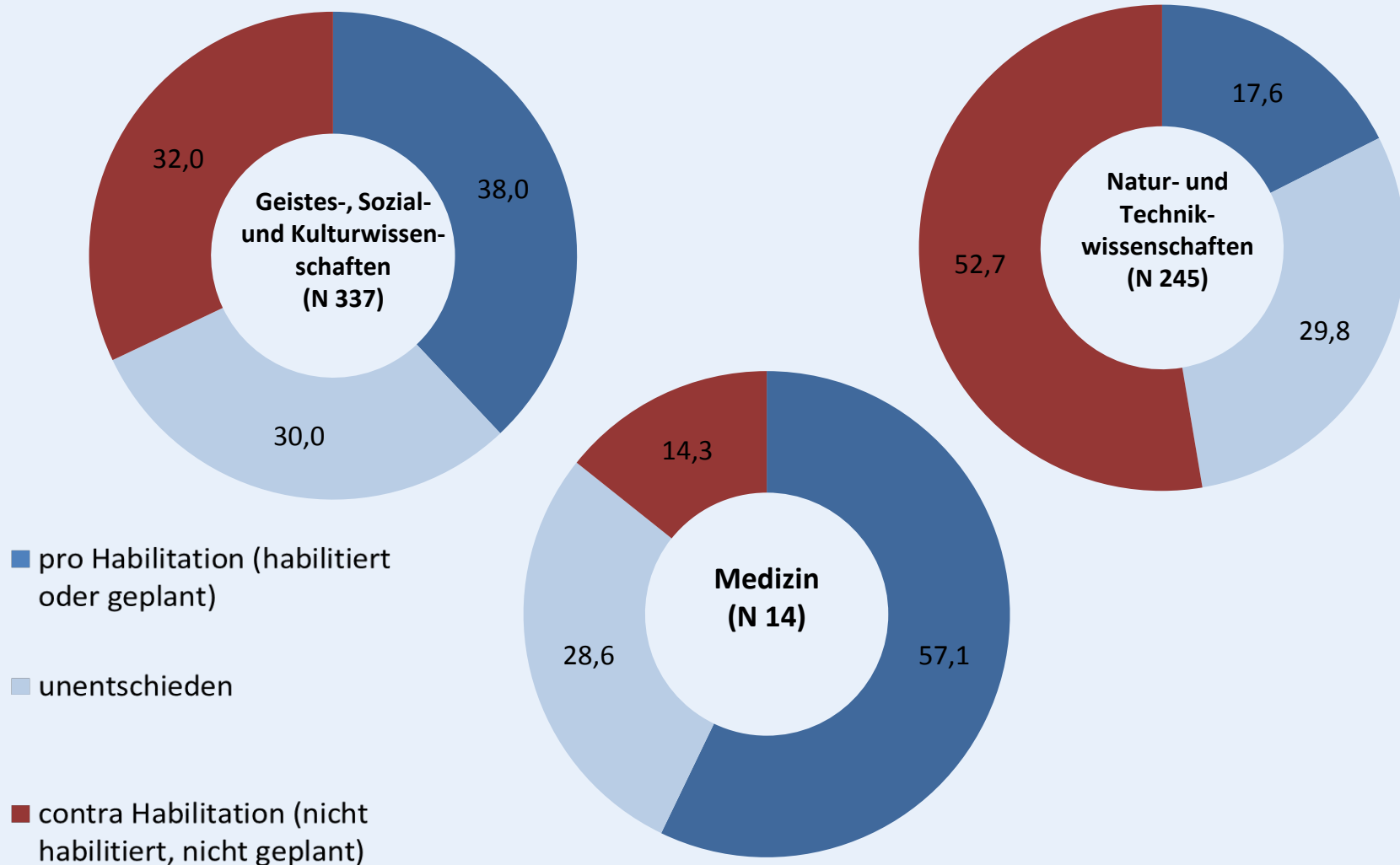
***Haben Sie die Absicht, sich zu habilitieren?
(E.5, N 604, Prozente)***





2.3. Problembereiche: Habilitation

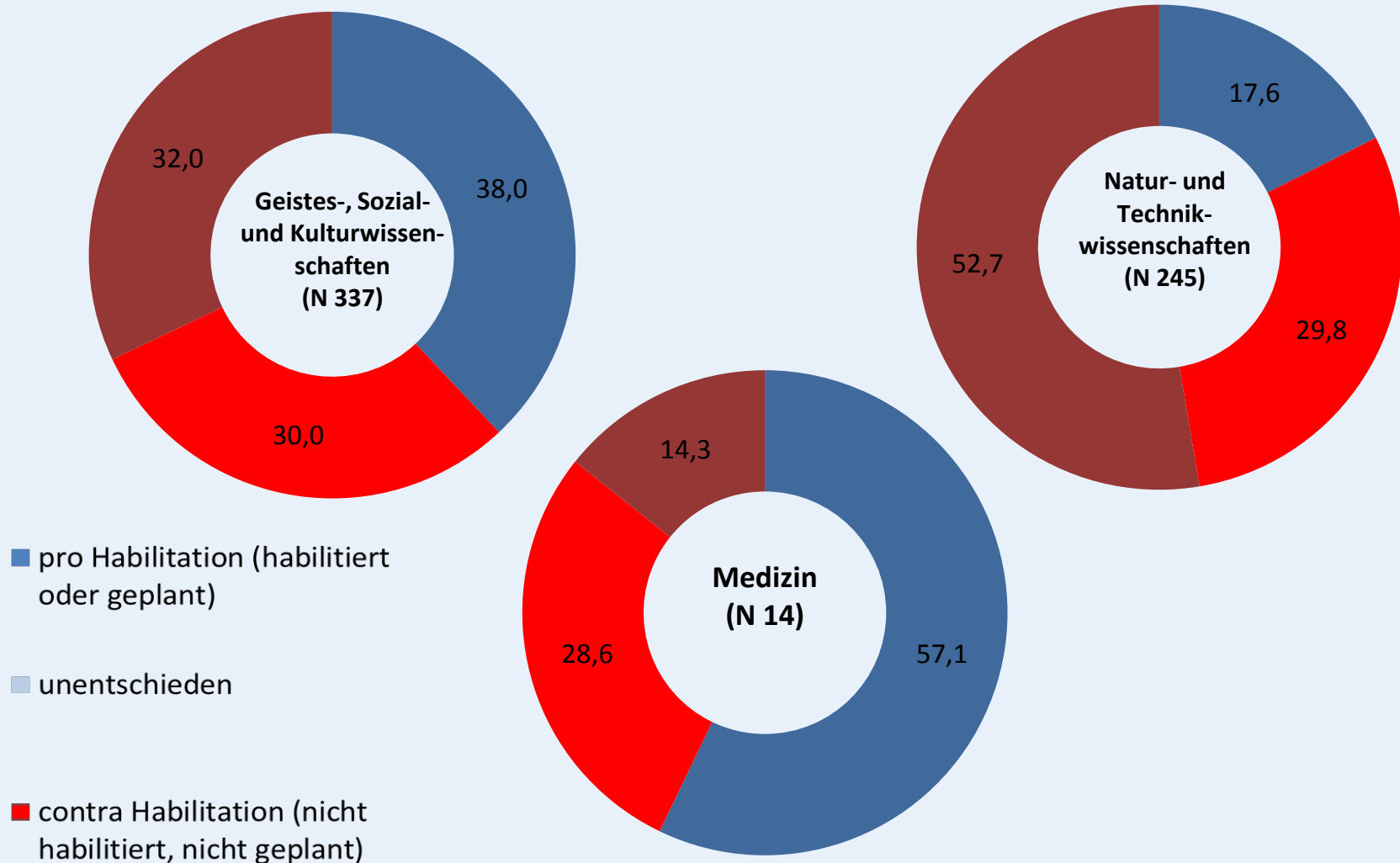
Haben Sie die Absicht, sich zu habilitieren?
(E.5, N 604, Prozente)





2.3. Problembereiche: Habilitation

Haben Sie die Absicht, sich zu habilitieren?
(E.5, N 604, Prozente)





2.3. Problembereiche: (Un-)Vereinbarkeit vom Partnerschaft, Familie und Beruf

	JP	(NGL)
	N 604	(N 123)
In einer festen Partnerschaft :	86 %	(89 %)
Partner/in mit akademischen Abschluss:	88 %	(94 %)
Partner/in erwerbstätig:	86 %	(84 %)
Gleicher Wohnort wie Partner/in:	75 %	(82 %)
Kinder:	50 %	(56 %)
• Frauen mit Kindern (JP: N 114) (NGL: N 25)	46 %	(70 %)
• Männer mit Kindern (JP: N 184) (NGL: N 43)	53 %	(54 %)

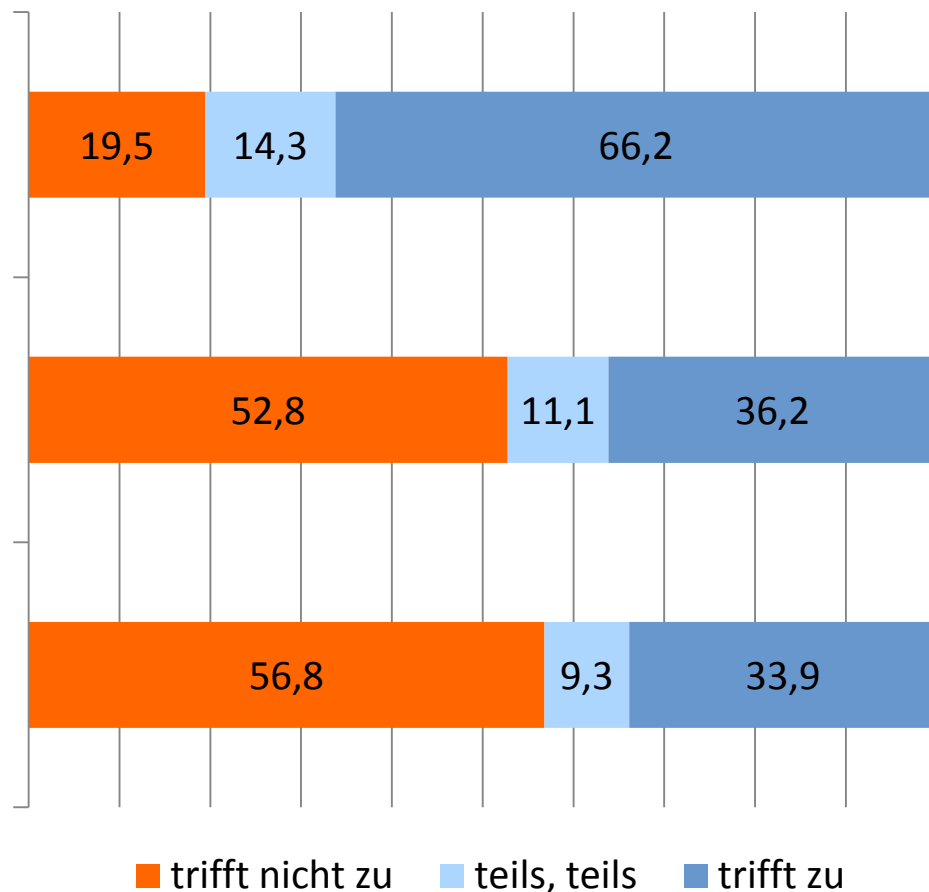


2.3. Problembereiche: (Un-)Vereinbarkeit vom Partnerschaft, Familie und Beruf Einschätzung von Belastungen

Die Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft sind/waren für meine Partnerschaft/en belastend.

Aufgrund der starken Arbeitsbelastung habe ich bislang auf (weitere) Kinder verzichtet.

Aufgrund der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse habe ich bislang auf (weitere) Kinder verzichtet.



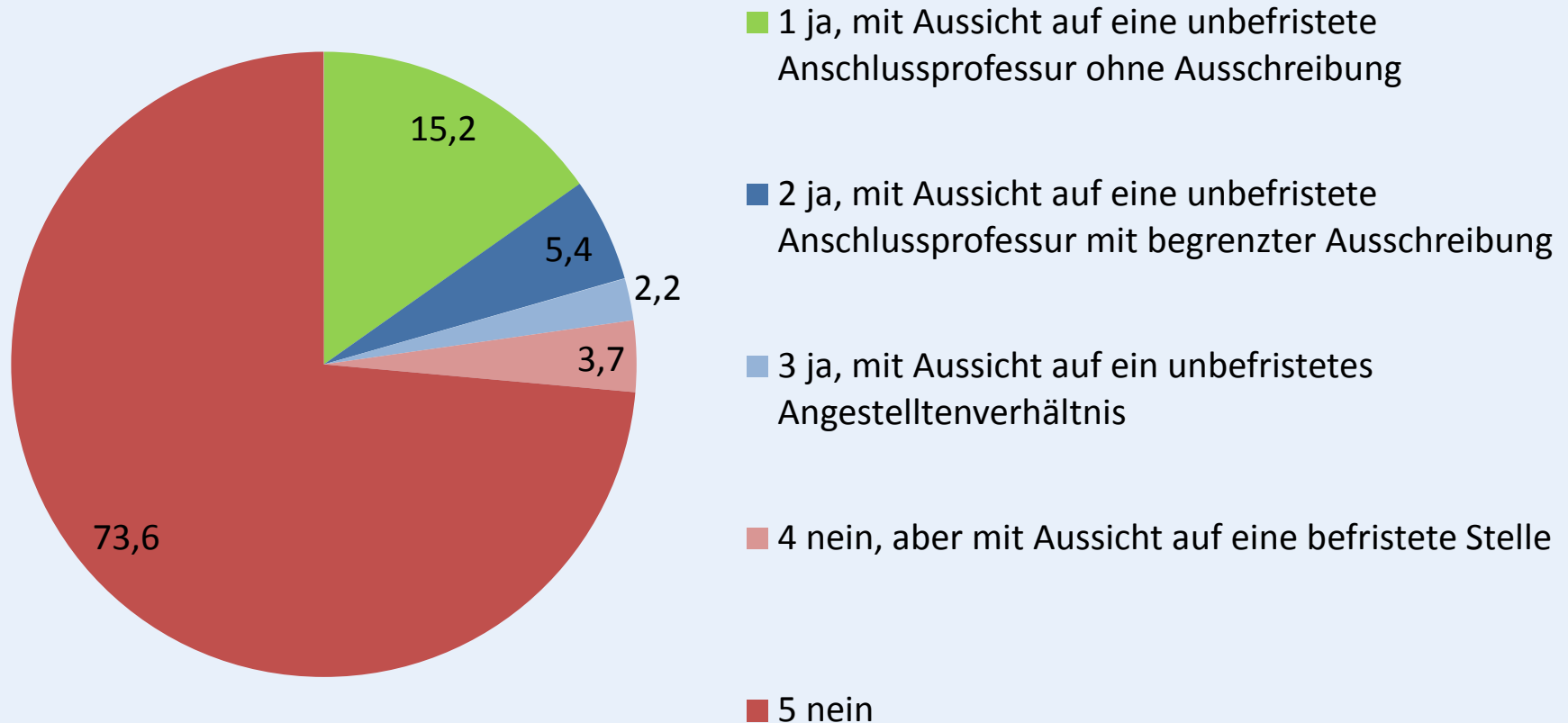
Juniorprofessor/inn/en (F.4, N 604, Prozente). Fünfstufiges Antwortformat_ 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“. Zusammenfassende Darstellung von 1 und 2 „trifft nicht zu“ sowie 4 und 5 „trifft zu“.





2.3. Problembereiche: Fehlende Planbarkeit

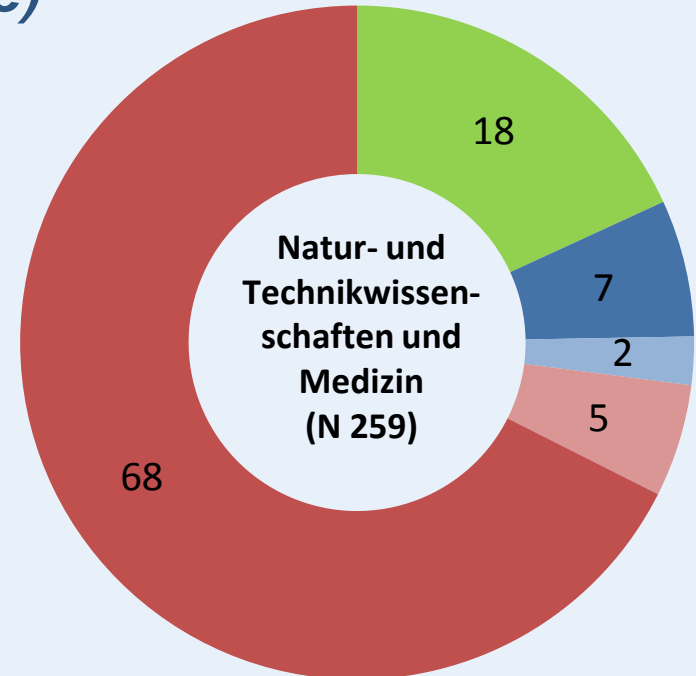
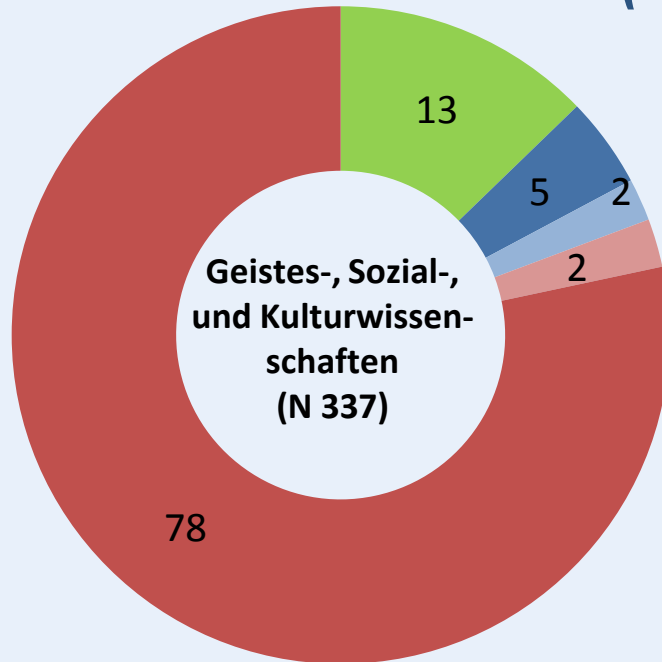
Ist Ihre Stelle mit einem Tenure Track versehen? (E.1, N 604, Prozente)





2.3. Problembereiche: Fehlende Planbarkeit

Ist Ihre Stelle mit einem Tenure Track versehen? (E.1, Prozente)

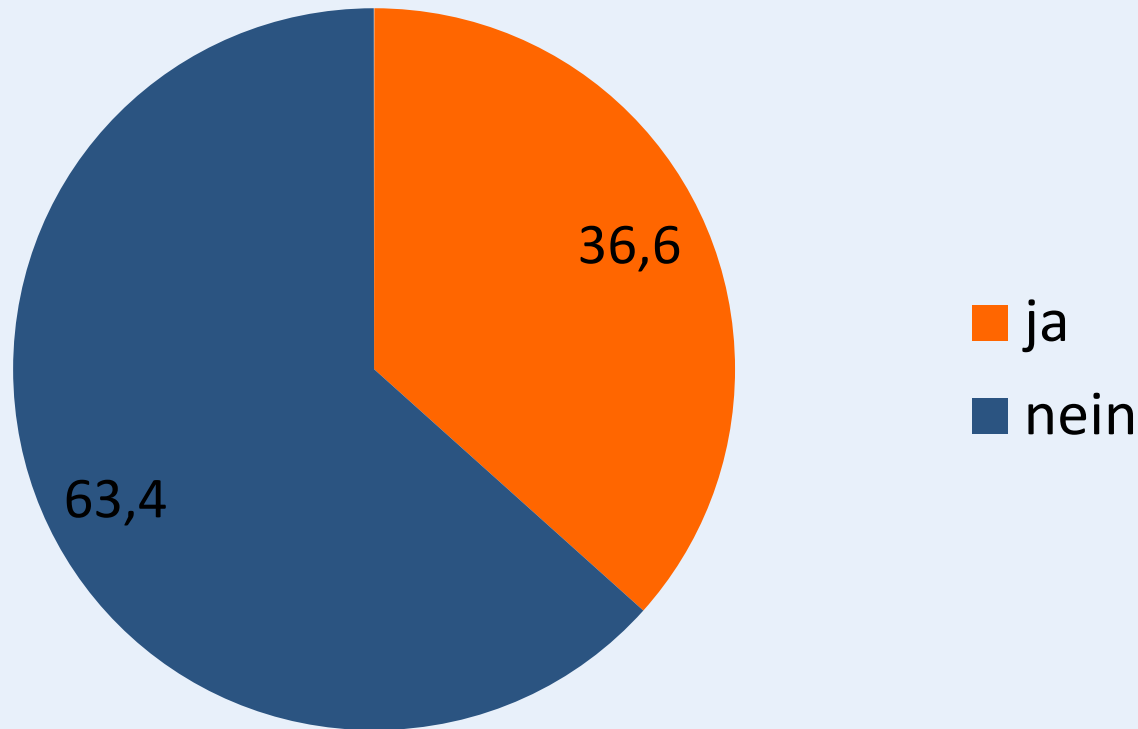


- 1 ja, mit Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur ohne Ausschreibung
- 2 ja, mit Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur mit begrenzter Ausschreibung
- 3 ja, mit Aussicht auf ein unbefristetes Angestelltenverhältnis
- 4 nein, aber mit Aussicht auf eine befristete Stelle
- 5 nein



2.3. Problembereiche: Unsichere Berufsperspektiven

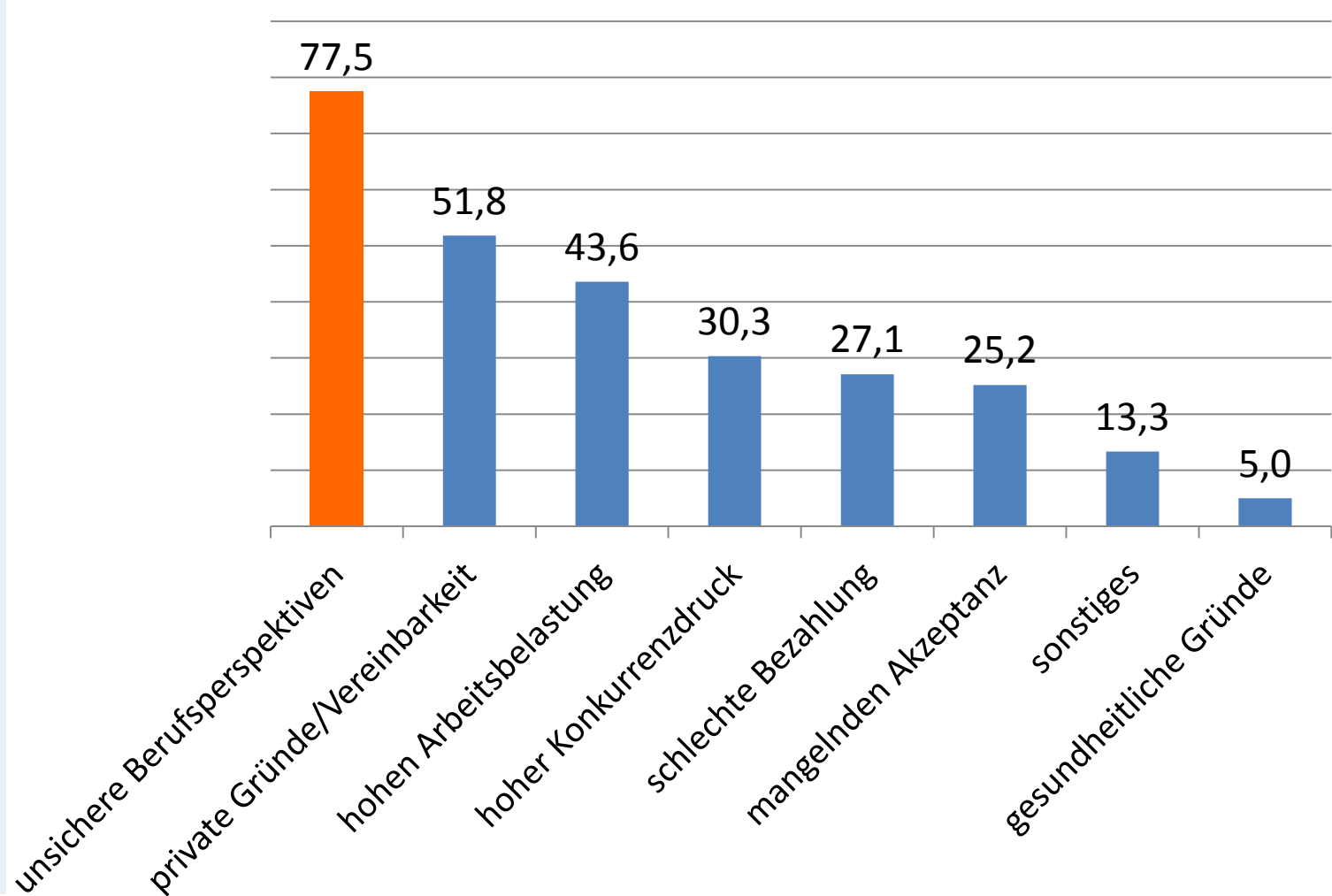
**Haben Sie jemals ernsthaft daran gedacht,
Ihre Stelle als JP aufzugeben?
(G.3, N 604, Prozente)**





2.3. Problembereiche: Unsichere Berufsperspektiven

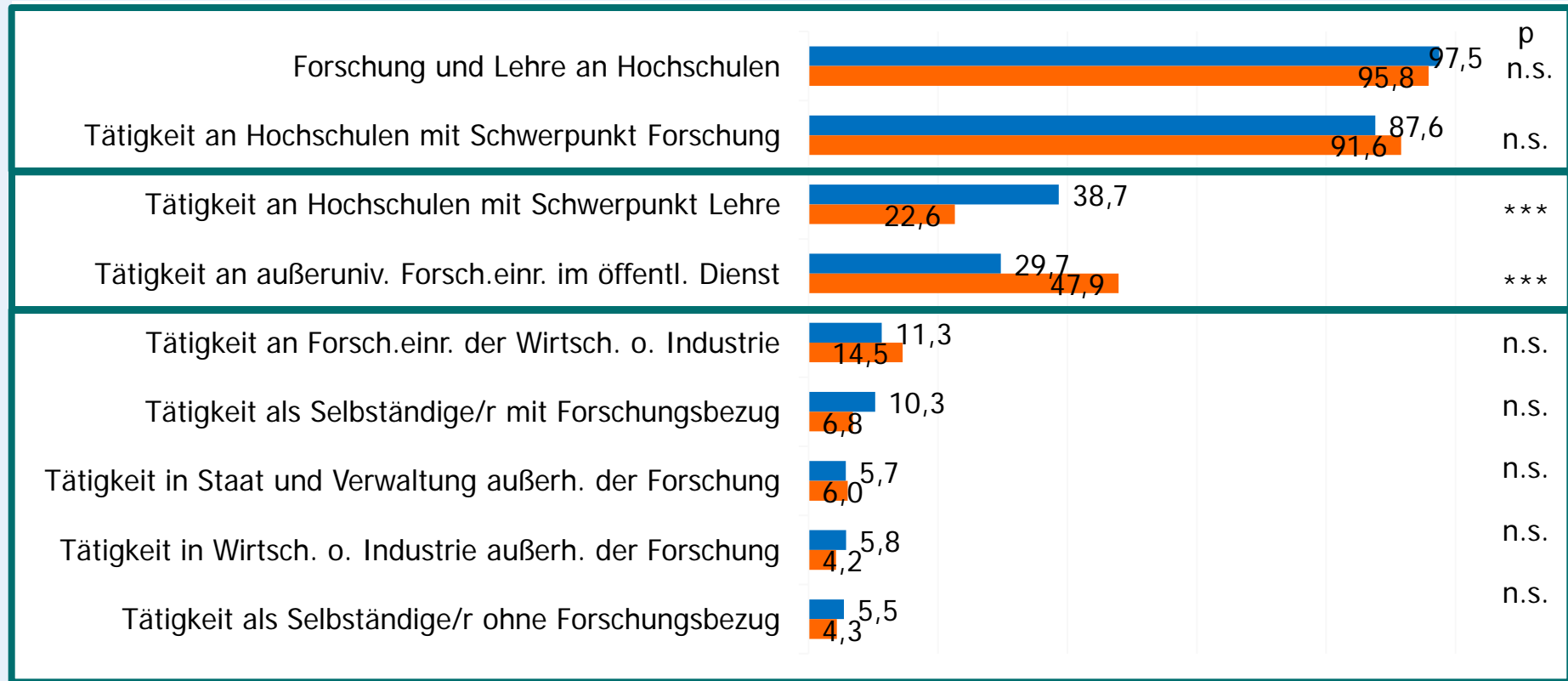
Wenn ja, was waren Ihre Gründe dafür?
(G3, Mehrfachnennung möglich, N 218, Prozent der Fälle)





2.4. Karriereaussichten

Wie stark streben Sie folgende berufliche Perspektive an?



■ Juniorprofessor/inn/en ■ Nachwuchsguppenleiter/innen

Angestrebte berufliche Perspektiven von Juniorprofessor/inn/en (N 604) und Nachwuchsguppenleiter/innen (N 123), (E.11, Prozente). Das Antwortformat ist ursprünglich fünfstufig skaliert von 1 „überhaupt nicht“ bis 5 „in hohem Maße“. Dargestellt ist die Summe der Ausprägungen 4 und 5.

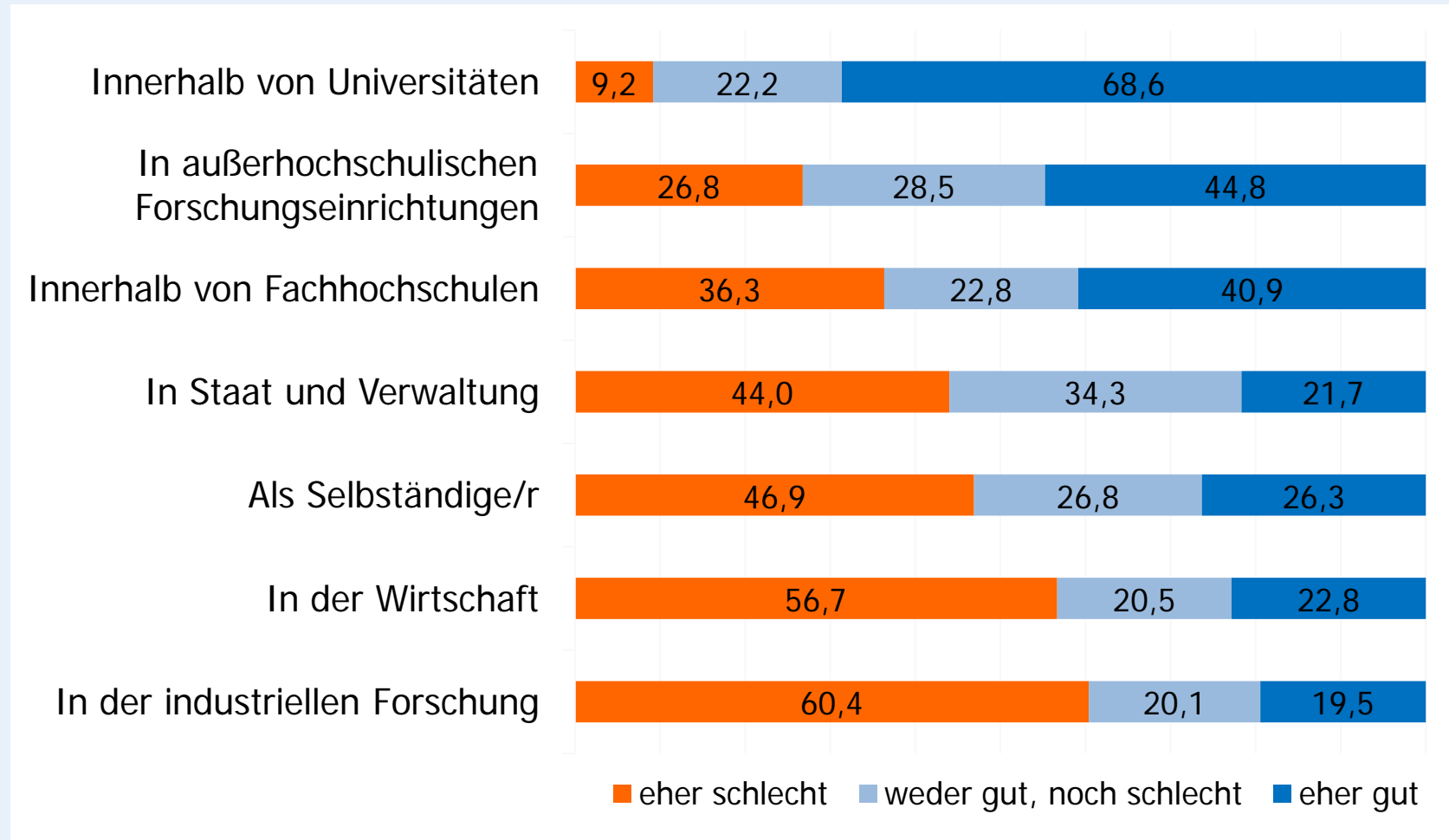
*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Chi²-Test)





2.4. Karriereaussichten

Beurteilung der Karriereaussichten nach Tätigkeitsbereichen



Juniorprofessor/inn/en (E.9, N 604, Prozente) Fünfstufiges Antwortformat: 1 „sehr schlecht“ bis 5 „sehr gut“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „eher schlecht“, 3 „weder gut, noch schlecht“, 4 und 5 zu „eher gut“.





2.4. Karriereaussichten

E.16 Halten Sie die Juniorprofessur für den geeigneten Weg, um erfolgreich eine Karriere als Hochschullehrer/in einzuschlagen?

„Im Prinzip ja, allerdings sollten **Tenure-Track Optionen** von vornherein mit klaren Bedingungen gegeben sein.“

Ja, das theoretische Modell ist sehr gut. Die **Praxis** der Fakultät ist **desaströs**: keine Ausstattung, kein tenure track, keine Leistungszulagen möglich. Das gehört zwingend dazu, dann wäre es ein wunderbarer Weg.

„Ja, aber...“

„Ja - allerdings ist die Ausstattung und die Besoldung so schlecht, dass ich mich frage, wer außer den **Idealisten** denn diesen Weg geht.“

„Ja, allerdings ist das **Risiko sehr hoch**, da sich der Wettbewerb in den letzten Jahren deutlich verschärft hat.“

„Man muss auch in den Geisteswissenschaften von '**Habilitationszwang**' wegkommen, bzw. von der allmächtige Bedeutung des zweiten Buches.“

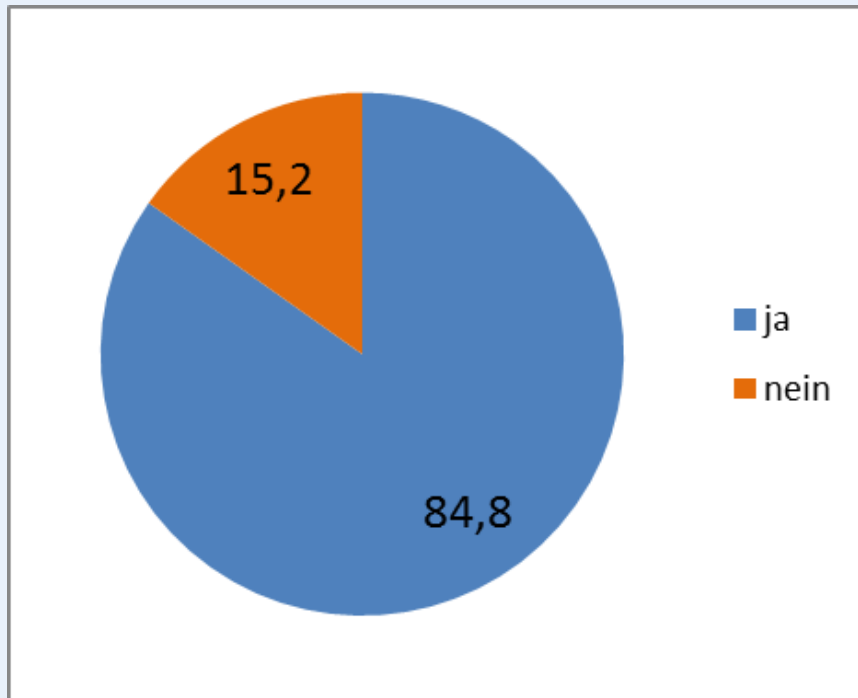




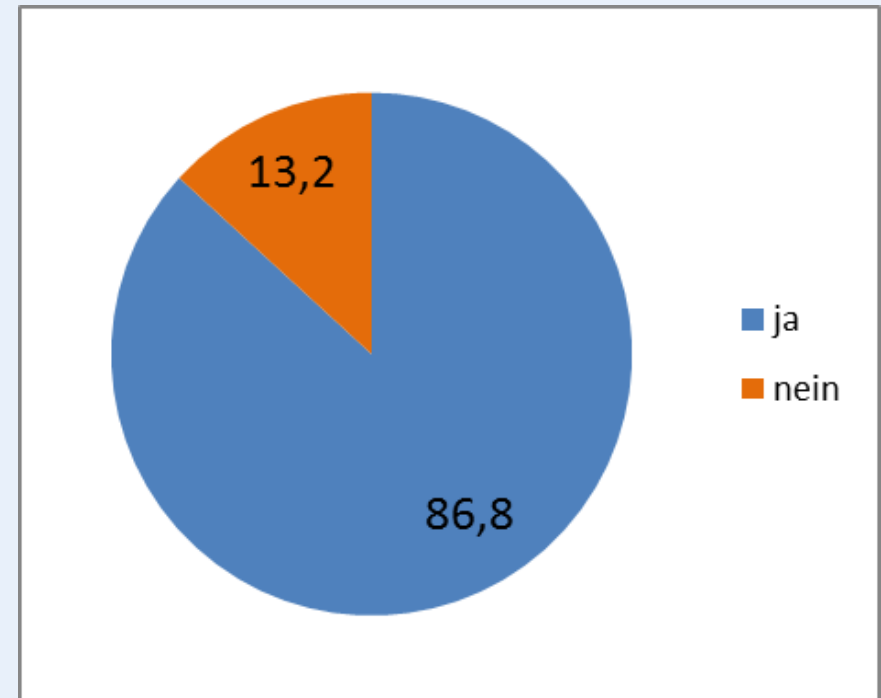
2.4. Karriereaussichten

Würden Sie sich noch einmal für diesen Karriereweg entscheiden? (G.2, Prozente)

Junior-
professor/inn/en (N 604)



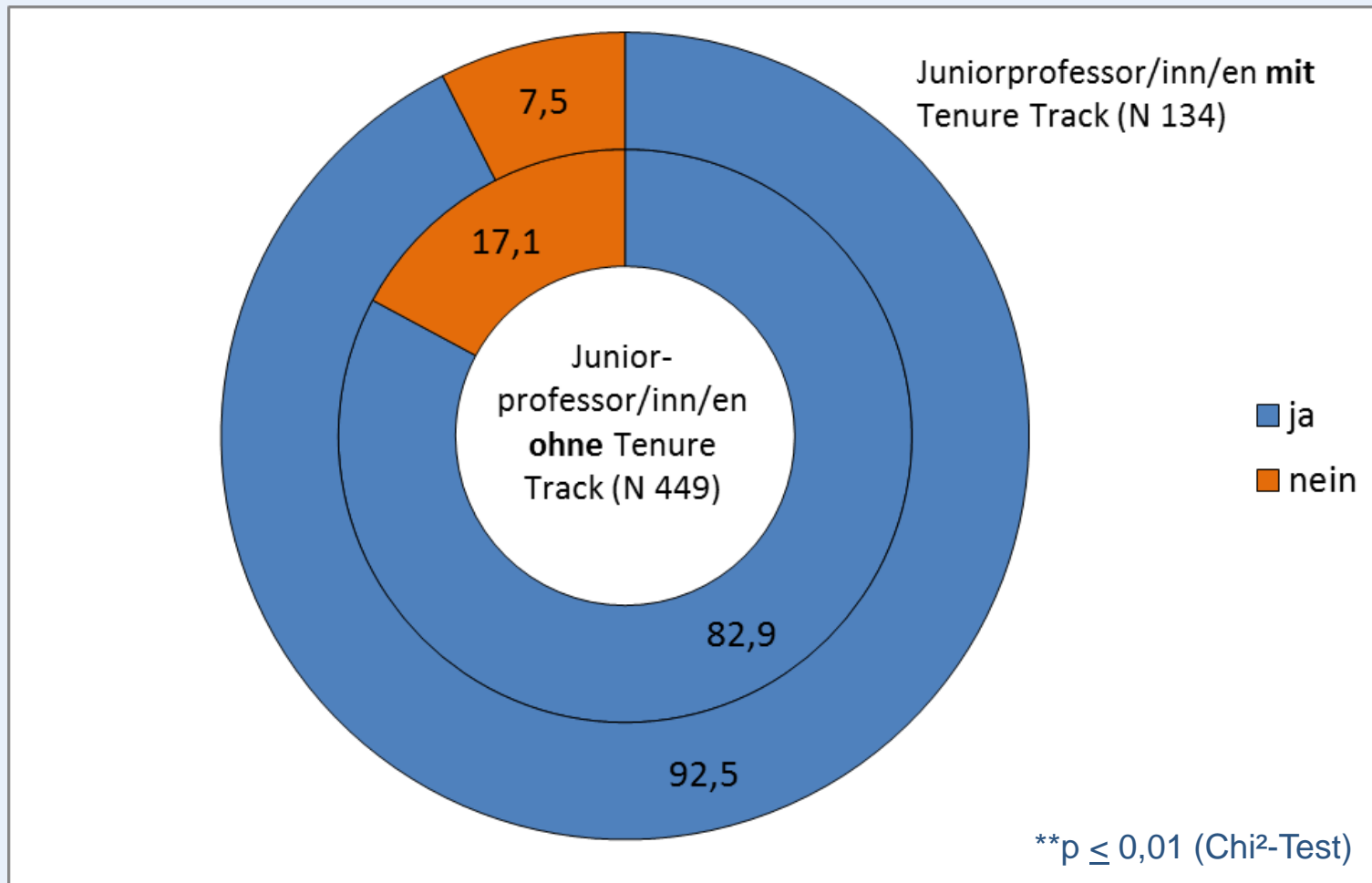
Nachwuchsgruppen-
leiter/innen (N 123)





2.4. Karriereaussichten

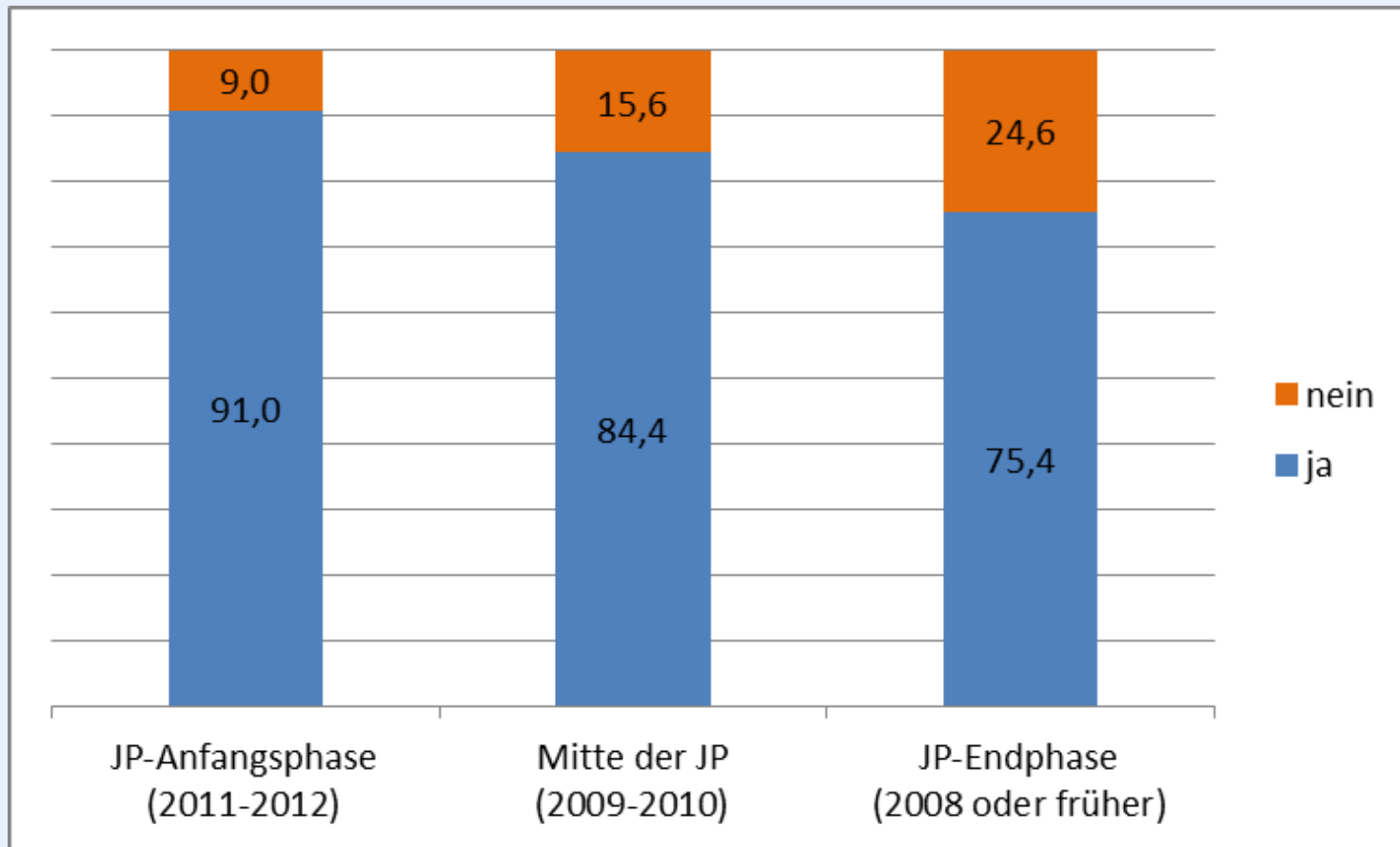
Würden Sie sich noch einmal für diesen Karriereweg entscheiden? (G.2, Prozente)





2.4. Karriereaussichten

Würden Sie sich noch einmal für diesen Karriereweg entscheiden? (G.2, Prozente)

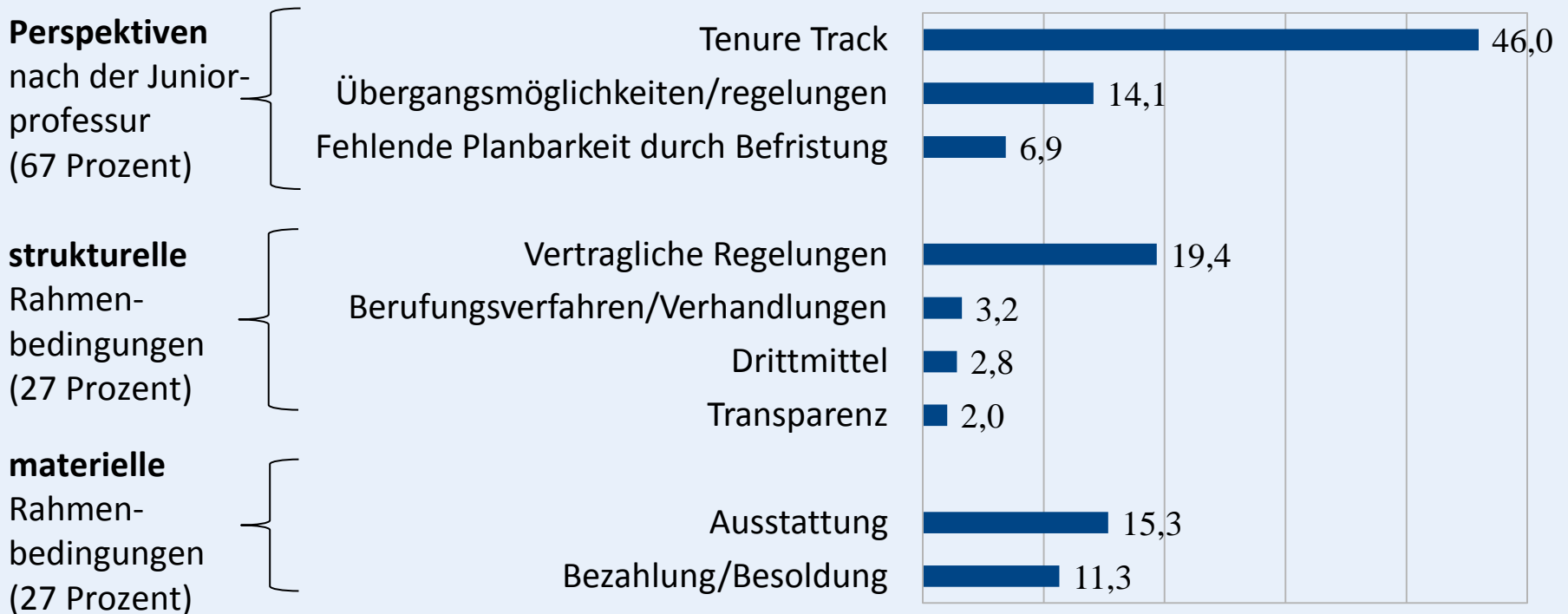


****p ≤ 0,01 (Chi²-Test)**

Meinungsbild von Juniorprofessor/-innen

Themenfrequenzanalyse der offenen Frage G.5

"Hier ist Platz für Ihre Kommentare bzw. Erfahrungen, beispielsweise zu Problemen, Vor- und Nachteilen sowie Verbesserungsmöglichkeiten der Juniorprofessur" (N 248, Prozente)



Dargestellt sind nur die drei am häufigsten genannten Oberkategorien. Die Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtanzahl der Befragten, die sich zur Frage G.5 äußerten.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

