



Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

WI KA

Wissenschaftskarriere
& Gender



Westfälische
Wilhelms-Universität
Münster

Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland



1.	Zur Untersuchung Wissenschaftskarriere	2
1.1	Zielsetzungen	2
1.2	Stand der Forschung	3
1.3	Anlage und Durchführung	5
2.	Auswertung	9
2.1	Professur in Deutschland	10
2.2	Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren	14
2.3	Ge-Teilte Wirklichkeit Universität	20
2.4	Markteintrittskosten	22
2.5	Familie und Beruf	24
3.	Fazit: Hauptergebnisse, Empfehlungen, Perspektiven . . .	27
4.	Literaturverzeichnis	30
5.	Anhang	32

1. Zur Untersuchung Wissenschaftskarriere

1.1 Zielsetzungen Zukunfts- und Reformfähigkeit der Hochschulen stehen aktuell ganz oben auf der politischen Agenda. Qualitätssicherung in der Lehre, Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung und Internationalisierung der Hochschulen in Forschung und Lehre sind hierbei die wichtigsten Ziele. Diese ehrgeizigen Zielsetzungen sind jedoch nur zu erreichen, wenn die Universität als Arbeitsplatz attraktiv bleibt und junge WissenschaftlerInnen nachhaltig dazu einlädt, ihre berufliche Zukunft als forschende Lehrende zu gestalten. Ferner sollte die Chance, an der Universität tätig zu werden, in Zukunft Männern wie Frauen gleichermaßen offen stehen. Derzeit ist die Umsetzung des Gleichheitspostulats an den Universitäten erst bedingt gewährleistet. Noch stellen Professorinnen an Universitäten eher eine Ausnahme als die Regel dar. Der Frauenanteil an der deutschen ProfessorInnenschaft betrug im Jahr 2001 lediglich elf Prozent, unter den C-4 Professuren jedoch nur acht Prozent (Statistisches Bundesamt). Im europäischen Vergleich rangiert die Bundesrepublik damit auf einem der unteren Plätze, und es verbleibt noch ein langer Weg um zu den Spitzenreitern Finnland (18 % in 1998) oder Portugal (17 % in 1997) aufzuschließen, insbesondere wenn man die jährliche Zuwachsrate an weiblichen C-4 Professuren, die sich in den 1990er Jahren bei etwa 0,5 Prozent einpendelte, berücksichtigt (vgl. ETAN 2000:10 ff.). Doch ohne jeden Zweifel ist die ehrgeizige Zielsetzung des Wissenschaftsstandortes Deutschland, an der „frontier of science“ auch in Zukunft eine gesicherte Position zu halten, ohne die volle Integration von Wissenschaftlerinnen kaum zu erreichen. Hierzu bedarf es gezielter Fördermaßnahmen und eines Umdenkens an den Universitäten. Um möglichst zielgenau Maßnahmen der Förderung und Stützung des Berufsweges von Wissenschaftlerinnen konzipieren zu können, ist jedoch ein umfassendes Wissen über den Arbeitsplatz Universität, die Entwicklung der Berufswege und Karriereverläufe sowie der Kontextbedingungen des universitären Alltags notwendig. Genau hier setzt die Untersuchung „Wissenschaftskarriere“ an.

Wie die Universität als Berufsfeld und Arbeitsplatz derzeit für Frauen und Männer gestaltet ist, steht im Zentrum des Forschungsprojektes „Wissenschaftskarriere“. Der Analyse der Karrierechancen und -hindernisse von Frauen an der Hochschule kommt hierbei der zentrale Stellenwert zu. Konkret wurden im Rahmen des Projektes der beruflich-professionelle Werdegang von ProfessorInnen untersucht, nach den Gründen der Berufswahl, nach dem Anforderungsprofil der Hochschullehrertätigkeit und nach dem außeruniversitären Engagement gefragt, die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie behandelt sowie die Zufriedenheit im universitären Alltag

ermittelt. Thematisiert wurde somit erstmals sowohl die berufliche wie die persönliche Situation von ProfessorInnen an deutschen Universitäten. Die Ergebnisse der Befragung vermitteln ein facettenreiches Bild des Universitätsalltags, der beruflichen Statuspassagen und des außeruniversitären Engagements wie auch der individuellen Lebenssituation und des familiären Backgrounds von HochschullehrerInnen. Damit liegen detaillierte Informationen über die Gestaltung des Berufsweges sowie über die Vereinbarkeit von beruflicher und persönlicher Lebensplanung vor, die unser Wissen über den Arbeitsplatz Universität nicht nur maßgeblich erweitern, sondern gleichzeitig Hinweise dafür geben, dass bis zur Erreichung des Gleichheitspostulats an Hochschulen nach wie vor ein weiter Weg zurückzulegen ist. Insofern knüpft die Untersuchung „Wissenschaftskarriere“ nahtlos an die Ergebnisse bisheriger Untersuchungen an und geht gleichzeitig über diese hinaus.

1.2 Stand der Forschung An Universitäten zeichnet sich die berufliche Situation von Wissenschaftlerinnen, trotz Bildungsexpansion und eines kontinuierlichen Anstiegs des Frauenanteil an den Hochschulabsolventen bis zu 50 Prozent eines Jahrgangs (OECD 2000), nach wie vor durch eine mehrdimensionale Segregation aus. Inzwischen liegen eine ganze Reihe von Studien vor, die die geringe Repräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene von Forschungseinrichtungen und Universitäten für Deutschland mittels sekundärstatistischer Analysen erforschen (BLK 2002, 2000). Auch die im europäischen Ausland und den USA durchgeführten Untersuchungen zur beruflichen Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und an Universitäten kommen zu ähnlichen Ergebnissen (ETAN 2000; Bebbington 2001). Die berufliche Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb ist weltweit gekennzeichnet durch:

- horizontale Segregation*: Konzentration von Professorinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften,
- vertikale Segregation*: Konzentration von Professorinnen in den hierarchisch niedrigergeordneten Positionen und
- kontraktuelle Segregation*: Konzentration von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen und auf Teilzeitstellen, sowie ihre geringeren Chancen, Unkündbarkeitsstatus durch „tenure“ bzw. Verbeamtung zu erlangen.

Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und Forschungsinstituten ist zu einem beachtlichen Teil historisch bedingt. Universitäten zählen zu den traditionsreichsten Institutionen Europas. Von ihrem Besuch waren Frauen bis gegen Ende des 19. Jahrhunderts weitgehend ausgeschlossen. Mit dem Aufkommen der zunächst im Bürgertum verankerten Frauenbewegung begann der Kampf der Frauen um uneingeschränkte Teilhabe am öffentlichen Leben, in dessen Folge auch die Zugangsbarrieren zu Bildung und Wissenschaft allmählich abgebaut

wurden. In Deutschland wurde Frauen der Zugang zu den Institutionen der höheren Bildung vergleichsweise spät gewährt (z.B. 1900 in Baden und 1908 in Preußen). Erst in der Weimarer Republik wurden Wissenschaftlerinnen – Mathilde Vaerting und Margarete von Wrangell – auf Lehrstühle berufen.

Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass Studien zum Hochschullehrerberuf in den 1950er und 1960er Jahren nur eingeschränkt den Aspekt weiblicher Karrieren einbezogen. Erst durch die zweite Feminismuswelle der 1960er und 1970er Jahre kam es zur verstärkten Untersuchung von Diskriminierung, Selbstwahrnehmung der Wissenschaftlerinnen und der Vereinbarung von Karriere und Familie. In den 1980er und 1990er Jahren ist eine Diversifikation der Forschungsinteressen, -ziele und methodologischen Zugänge im Hinblick auf die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen am Hochschulbetrieb festzustellen. Neben Aspekten der beruflichen Karriere im Wissenschaftsbetrieb und den spezifischen Lebensumständen von Wissenschaftlerinnen werden Machtprozesse an Universitäten, der Zusammenhang zwischen Hochschulreform und Geschlechtergerechtigkeit sowie Fragen der weiblichen Berufssozialisation, Identitätsentwicklung und Konfliktbewältigung untersucht. Ferner lässt sich eine zunehmende Spezialisierung auf einzelne Themenbereiche, wie etwa die Analyse der Stellung von Wissenschaftlerinnen in außeruniversitären Forschungsinstituten oder aber auf spezifische Disziplinen, insbesondere die Natur- und Ingenieurwissenschaften, feststellen. Im Zentrum der Untersuchungen steht jeweils die Identifikation struktureller, informeller und kulturell bedingter Barrieren und Schwierigkeiten, denen sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb gegenübersehen.

In Bezug auf die methodische Herangehensweise überwiegen Studien mit qualitativen Zugängen und kleinen Samples, wie etwa Case Studies, Fokusgruppen und biographische Interviews. Quantitativ angelegte Studien sind seltener und oft begrenzt auf die Ermittlung von Basisdaten für weitergehende und eher qualitativ angelegte Forschungsdesigns. Während eine Reihe von empirischen Projekten ausschließlich auf Frauen fokussiert ist, nehmen andere eher Geschlechterdifferenzen in den Blick und berücksichtigen dementsprechend auch Professoren beim Sampling. Schließlich werden im Kontext der allgemeinen Hochschulforschung zahlreiche quantitative Untersuchungen durchgeführt, die zwar weder im theoretischen Setting noch im jeweiligen Sampling explizit auf die Gender-Perspektive eingehen, diese aber dennoch implizit berücksichtigen.

Paradoxerweise kommt die Mehrheit der Studien zu dem Ergebnis, dass sich Ausschlussmechanismen sowie offene und subtile Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsinstituten und Universitäten mit hoher Evidenz nachweisen lassen, die betroffenen Wissenschaftlerinnen jedoch häufig angeben, hiervon entweder persönlich nicht tangiert zu sein oder bestehende Schwierigkeiten durch individuelle Anpassungsprozesse und effektivere Organisation der eigenen Lebenssi-

tuation überwinden zu können. Insofern werden strukturelle Hindernisse und kontextuell bedingte Schwierigkeiten von den Wissenschaftlerinnen individuell zu lösende bzw. zu überwindende Problemlagen umgedeutet. Diese individuelle Bewältigungsstrategie struktureller Problemlagen wirkt im Ergebnis, wenn auch von Seiten der Wissenschaftlerinnen so nicht beabsichtigt, in hohem Maße Status-quo stabilisierend. Dieser Aspekt ist ein besonderes Anliegen des Forschungsprojektes „Wissenschaftskarriere“. Es zielt nicht nur darauf, die Wahrnehmung der Befragten bezüglich struktureller Barrieren und Problemlagen im Karriereverlauf herauszuarbeiten, sondern in einem weiteren Schritt einen Vergleich der weiblichen und männlichen Interpretationen der ‚Realität Wissenschaft‘ vorzunehmen. Erst die empirisch belegte Erkenntnis, dass der Universitätsalltag von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unterschiedlich wahrgenommen und erlebt wird, dass die Alltagswelt und der Erfahrungshorizont von Professoren und Professorinnen sehr unterschiedlich gestaltet ist, ermöglicht die Erarbeitung von Maßnahmen, die diese unterschiedlichen Erfahrungswelten berücksichtigen und insofern die Universität als Arbeitsplatz für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gleichermaßen attraktiv und zukunftsorientiert macht.

1.3 Anlage und Durchführung Im Zentrum des Projektes „Wissenschaftskarriere“ steht die detaillierte Erfassung des beruflichen Werdegangs, des Arbeitsalltags und der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Profession, und zwar mit der Zielsetzung, auf der Grundlage eines breiten Datenkranzes Empfehlungen im Dienst der Reduzierung bzw. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen zu entwickeln. Dies erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund einer Steigerung der Wettbewerbfähigkeit deutscher Universitäten. Denn sowohl Nichtberufstätigkeit als auch eine Beschäftigung von Frauen in ihrer Qualifikation nicht entsprechenden Positionen ist im Hinblick auf die Standortdiskussion um die Wissensgesellschaft sowie hinsichtlich der Prognose eines Arbeitskräftemangels im Segment der Hochqualifizierten als volkswirtschaftlich kontraproduktiv einzuschätzen. Auch widerspricht die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen dem Gleichheitsgrundsatz.

Es ist bekannt, dass die Partizipation von Wissenschaftlerinnen auf der akademischen Karriereleiter mit ansteigendem Niveau abnimmt. Dieses Phänomen wird durch den Begriff „Glass Ceiling“ erfasst, der sich auf institutionelle Faktoren wie auch auf Phänomene versteckter Benachteiligung sowie auf strukturelle Barrieren und Einstellungen bezieht. Um der Erfassung des Phänomens „Glass Ceiling“ näher zu kommen, sind sowohl die institutionellen Rahmenbedingungen des Berufswegs Professur zu erfassen, wie auch die eher diskreten Prozesse, Strukturen sowie individuellen Einstellungen zu analysieren, die den Arbeitsalltag und das Berufsfeld Hochschullehrer prägen und sich für den beruflichen Werdegang positiv oder negativ auswirken.

Vor dem Hintergrund, dass eine ganze Reihe qualitativer Untersuchungen, aber vergleichsweise nur wenige quantitative Studien vorliegen, die ein repräsentatives Bild vom beruflichen Werdegang und den Schwierigkeiten des Berufsalltags Universität vermitteln, wurde die Untersuchung „Wissenschaftskarriere“ als quantitative Befragung angelegt. Mit der Zielsetzung ein breites Spektrum der für den Karriereweg von ProfessorInnen relevanten Einflussfaktoren zu erfassen, wurden bei der Konzeptualisierung des Fragebogens die Subjekt- sowie die Organisations- bzw. Kontextebene gleichermaßen berücksichtigt. Während auf der Subjektebene soziale Herkunft, familiäre Situation, persönliche Einstellung zu Beruf und Arbeitswelt sowie auch außerberufliche Aktivitäten erfasst wurden, bezogen sich die Fragen auf der Organisationsebene einerseits auf die Universität als Arbeitsplatz, Lebenswelt und Handlungsrahmen sowie andererseits auf den weiteren gesellschaftspolitischen Rahmen, der u.a. eine Kultur der Gleichberechtigung sowie auch allgemeine politische Rahmenbedingungen einschließt.

Im Zentrum des eingesetzten Fragebogens stehen Fragen, deren Ergebnisse eine Rekonstruktion der Wissenschaftskarrieren im Hinblick auf die zeitliche Abfolge der formalen Qualifikationsabschlüsse, ihre Finanzierung sowie die Einbindung der Befragten in den Wissenschaftsbetrieb erlauben. Dazu gehören auch Fragen zur Motivation, eine Professur anzustreben, zur Statureinschätzung des Hochschullehrerberufs sowie auch zu den „Kosten“ und „Einbußen“ an Freizeit und individuellen Beziehungen, die mit dem Berufsweg Professur ggf. verbunden sind. Ferner werden in einzelnen Fragebatterien eine Hochschulkarriere unterstützende Faktoren, wie etwa Mentoring, die Einbindung in Netzwerke der Scientific Community oder die familiäre Herkunft, abgedeckt. Nicht zuletzt wird auch auf das Arbeitsprofil, die Belastungen durch administrative Tätigkeiten sowie durch Forschung und Lehre wie auch auf die Arbeitszufriedenheit eingegangen. Konkret umfasst der eingesetzte Fragebogen die folgenden Bereiche:

- Formale Qualifikationsabschlüsse
- Finanzierung
- Mentoring
- Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
- Nachteile, Einschränkungen, Belastungen
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Kontexteinschätzungen

Die Untersuchung wurde als Vollerhebung der Universitätsprofessorinnen¹ sowie als Befragung einer zahlenmäßig entsprechenden Vergleichsgruppe von Professoren in den folgenden sechs Fächergruppen durchgeführt: Naturwissenschaften

¹ Fachhochschulen wurden aufgrund mangelnder internationaler Vergleichbarkeit nicht in die Befragung einbezogen, da dieser Hochschultyp nur in Deutschland und Österreich existiert.

(Biologie, Chemie, Physik/Astronomie, Mathematik), Rechtswissenschaft, Geisteswissenschaften (Geschichte, Germanistik), Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL), Sozialwissenschaften (Soziologie, Psychologie, Politikwissenschaft), Ingenieurwissenschaften (Wirtschaftsingenieurwesen, Ingenieurwissenschaften ohne Architektur).

Die Adressermittlung der ProfessorInnen bzw. das Sampling erfolgte in einem zweistufigen Verfahren. Die Hochschulanschriften der Professorinnen wurden auf Grundlage des Hochschullehrerverzeichnisses (Deutscher Hochschullehrerverband 1999) sowie mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten ermittelt, denen an dieser Stelle für ihre Unterstützung nochmals herzlich gedankt wird. Insgesamt wurden in den genannten Fächergruppen die Adressen von 980 Professorinnen ermittelt. Mit 900 Professorinnen konnte durch das die Befragung durchführende Umfrageinstitut SUZ erfolgreich ein erster Kontakt hergestellt werden.

Der Abgleich dieses Samples mit der Grundgesamtheit der Befragung (siehe Anhang) zeigt, dass insgesamt 215 Adressen mehr gesammelt wurden als Professorinnen in den ausgewählten Fächern durch das Statistische Bundesamt erfasst sind. Diese Abweichung ist durch Informationsdefizite der Adresszusammenstellung zugrundeliegenden Medien zu erklären. So ließ sich nicht immer erschließen, ob die jeweilige Person eine Lehrstuhlvertretung inne hatte, verbeamtet oder emeritiert war. In den von den Gleichstellungsbeauftragten zugesandten Listen war zudem häufig nur der Fachbereich, nicht aber die Disziplin genannt. Im Laufe der Befragung wurde daher Disziplinzugehörigkeit und Dienstverhältnis der befragten ProfessorInnen jeweils überprüft. Der erstellte Datensatz vom Umfrageinstitut SUZ wurde um nicht mit der Grundgesamtheit in Einklang stehende Fälle bereinigt.

Die Adressen des männlichen Vergleichssamples wurde einerseits über Nennungen der Professorinnen sowie andererseits über Internet-Recherchen ermittelt. Der Weg der Adressermittlung über die Nennung durch Kolleginnen wurde gewählt, um eine Parallelisierung des weiblichen und männlichen Samples vor allem hinsichtlich des Alters der Befragten zu gewährleisten. Insgesamt wurden jedoch nur 380 Adressen von Professoren durch Nennungen gewonnen, weitere 650 wurden durch Internetrecherche ermittelt. Die Gesamtstichprobe der Professoren hatte damit einen Umfang von 1030 Adressen.

Durch stichprobenneutrale Ausfälle, also solche Fälle, bei denen mit der Zielperson während der Feldphase kein Kontakt hergestellt werden konnte, reduzierte sich das Gesamtstichprobe auf 1732 Fälle. Ein weiterer Teil der kontaktierten ProfessorInnen war nicht bereit, an der Befragung teilzunehmen. Der Anteil von Professoren in dieser Gruppe war mit 246 Fällen deutlich höher als bei den Professorinnen (156). Insgesamt haben über 1100 ProfessorInnen an der Befragung teilgenommen. Die Ausschöpfung umfasst konkret 1156 Fälle, davon 619 weibliche, 537 männliche. Damit konnte eine Ausschöpfungsquote von 66,7 % realisiert werden.

Die Befragung wurde durch das Sozialwissenschaftliche Umfragezentrum der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg (SUZ) durchgeführt. Zur Unterstützung der Befragung wurde eine Homepage eingerichtet, auf der nähere Informationen zur Untersuchung sowie auch der eingesetzte Fragebogen eingesehen bzw. online ausgefüllt werden konnte. Die Feldphase der Untersuchung erstreckte sich infolge der sich z.T. schwierig gestaltenden Terminabsprachen für die Interviews auf einen vergleichsweise langen Zeitraum von Juli 2002 bis Januar 2003. Hierbei kamen verschiedene Interviewmethoden zum Einsatz. Den größten Teil machten die Telefoninterviews mit insgesamt 978 realisierten Interviews aus, 153 Fragebögen wurden über die zur Verfügung stehende Online-Version ausgefüllt, 24 Fragebögen wurden postalisch zugeschickt und ein Interview wurde in Form eines Vis-à-vis Interviews durchgeführt.

Für die Auswertung wurde ein Gewichtungsfaktor konstruiert, der den Datensatz auf die Grundgesamtheit von Professorinnen und Professoren in den verschiedenen Disziplinen hochrechnet. Diese Grundgesamtheit wurde mittels Daten des statistischen Bundesamtes errechnet.² Bei allen Berechnungen in dieser Broschüre handelt es sich – soweit nicht explizit vermerkt – um eigene Berechnungen auf der Grundlage der gewichteten Stichprobe.

² Vgl. Übersicht im Anhang

2. Auswertung

Die folgende Auswertung der im Rahmen des Projektes durchgeführten Befragung soll einen Überblick über die Situation von weiblichen und männlichen Professoren an Hochschulen in Deutschland vermitteln. Eingangs wird mit zentralen Indikatoren ein Bild des Karrierewegs zur Professur entwickelt. Vergleichend werden im Anschluss Daten zur Abfolge der formalen Qualifikationsabschlüsse, der Stellensituation zu unterschiedlichen Phasen der akademischen Karriere, der Arbeitszufriedenheit, der Wahrnehmung des universitären Umfeldes als auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufbereitet.

2.1 Professur in Deutschland Die Berufsbiographie von ProfessorInnen ist in höherem Maße standardisiert als die anderer Berufe. Üblich ist eine Sequenzialisierung in drei Qualifikationsphasen, die jeweils mit formalen Qualifikationsabschlüssen enden: das Studium mit Diplom, Magister oder Examen, die Promotion und die Habilitation. Hingegen ist die Professur kein durch eine zurückliegende Qualifikationsphase erworbener Titel im engeren Sinne, sondern eine angebotsbedingte Beschäftigungssituation, deren Entlohnung durch festgelegte Besoldungsgruppen erfolgt und mit dem Beamtenstatus verbunden ist. Die oben genannten Qualifikationsphasen sind weder hinreichende, noch – wie die folgenden Zahlen belegen – eine notwendige Bedingung für den Erhalt einer Professur.

So gaben 5 % aller Befragten an, nicht promoviert, und sogar 22 % nicht habilitiert zu sein. Der größte Anteil derer, die entweder Promotion oder Habilitation oder beide Statuspassagen ausgelassen haben, findet sich bei den IngenieurwissenschaftlerInnen, deren Karrierewege häufig über eine nicht-wissenschaftliche Zwischenphase in der Wirtschaft oder als Selbstständige zu einem späteren Zeitpunkt wieder an die Universität zurückführen. Während sich der Anteil derer, die nicht promoviert haben, in allen anderen Disziplinen zwischen 1 bis 4 % bewegt, liegt er bei den IngenieurwissenschaftlerInnen bei 15 %.

Ingesamt häufiger finden sich Ausnahmen bei der Habilitation. Während nur 3 % der befragten RechtswissenschaftlerInnen nicht habilitiert waren, lag der Anteil bei den Wirtschafts-, Natur- und den GeisteswissenschaftlerInnen bei je 11 %, bei den SozialwissenschaftlerInnen bei 18 % und bei den IngenieurwissenschaftlerInnen sogar bei 58 %. In diesem Fach stellt die Habilitation keine zentrale Hürde auf dem Weg zur Professur dar.

Homogenität der Karrierewege Das Tempo der zeitlichen Abfolge der Statuspassagen variiert, eines der interessanten Ergebnisse der Befragung, kaum zwischen den Disziplinen. In den jeweiligen Fächergruppen werden im Durchschnitt etwa fünf Jahre für die Promotion benötigt. Nur die NaturwissenschaftlerInnen realisieren diese Statuspassagen mit einer durchschnittlichen Dauer von unter vier Jahren. Am längsten benötigen die IngenieurInnen mit durchschnittlich knapp sechs Jahren. Diese Differenzen erklären sich nicht allein durch die je nach Disziplin unterschiedlichen Anforderungen an eine Promotion. Befragt danach, ob nach dem Studium sofort eine Promotion in Angriff genommen oder zuerst eine andere berufliche Karriere eingeschlagen wurde, begannen 81 % der NaturwissenschaftlerInnen, aber nur 65 % der IngenieurInnen sofort mit Ihrer Promotion. Hingegen versuchten sich 19 % der Ingenieurwissenschaften, aber nur 5 % der NaturwissenschaftlerInnen an einer anderen Karriere.

Die Altersdifferenzen, die sich bei der Habilitation zeigen, setzen sich bis zur Professur linear fort. Die jüngsten ProfessorInnen, definiert nach dem Alter zum Zeitpunkt der ersten Professur, sind jene in den Wirtschaftswissenschaften, gefolgt mit einem Abstand von knapp einem Jahr von den Natur- und den RechtswissenschaftlerInnen. Das Schlusslicht bilden die GeisteswissenschaftlerInnen mit einem durchschnittlichen Alter von 43 Jahren, etwa vier Jahre nach den ÖkonomInnen.

Tabelle 1) Durchschnittliches Alter bei Statuspassagen

Fächergruppen	Alter Diplom	Alter Promotion	Alter Habilitation	Alter erste Professur
Geisteswissenschaften	25	30	39	42
Sozialwissenschaften	25	31	39	41
Rechtswissenschaften	24	29	37	39
Wirtschaftswissenschaften	24	30	36	38
Naturwissenschaften	25	28	36	39
Ingenieure ohne Architekten	25	31	39	41
Insgesamt	25	30	37	40

(gewichtete Stichprobe)

Motive, Erwartungen und Bilanz Stringente Karrierewege von ProfessorInnen sind zunehmend Ergebnis einer dezidierten Karriereplanung mit klaren und motivierenden Zielvorgaben. Die Aussage: „Manche Menschen sagen, dass es für sie keine festen Vorstellungen gab. Sie nahmen die Möglichkeiten wahr, die sich ihnen boten“, wurde auf einer 5er Skala danach bewertet, ob sie auf die eigene Karriere zutrifft oder nicht. Unter den vor 1940 Geborenen gaben 45 % an, diese Aussage „treffe eher“ oder gar „in hohem Maße“ auf sie zu. Bei den zwischen 1940 und 1949 Geborenen sinkt dieser Wert auf 22 % ab, steigt aber bei den ab 1950 Geborenen wieder auf genau ein Viertel an.

Auf der anderen Seite meinten bei den vor 1940 Geborenen 36 %, diese Aussage treffe „eher nicht“ oder „gar nicht“ auf sie zu, und ließen daher einen eher planenden Zugang zum Berufsweg erkennen. Bei den ab 1940 bis 1949 Geborenen steigt dieser Anteil auf 54 % und bleibt auch für die ab 1950 Geborenen auf dem gleichen Niveau. Es zeichnet sich damit als erster Eindruck ab, dass Karrierewege von WissenschaftlerInnen zunehmend einer rationalen Planung unterliegen, die Bedeutung von Kontingenz zwar nicht unterschätzt werden soll, aber doch der Tendenz nach in den Hintergrund tritt.

Motivierend für eine Karriere im akademischen Bereich sind vor allem der Wunsch nach autonomem Arbeiten und das Leitbild der individuellen Selbstverwirklichung. Insgesamt 87 % der Befragten nannten die Möglichkeit, „spezifischen Neigungen nachgehen zu können bzw. zur Selbstverwirklichung“ als „wichtig“ oder gar „sehr wichtig“ für ihre Berufsentscheidung. Mit 84 % schätzte fast der gleiche Anteil die „Möglichkeit, autonom arbeiten zu können“ als genauso wichtig ein. Über die Hälfte der Befragten bezeichnete die Möglichkeit, zu unterrichten und knapp die Hälfte den Wunsch, einer gesellschaftlich sinnvollen Arbeit nachzugehen als „wichtig“ bis „sehr wichtig“. Hingegen wurden rückblickend die Vereinbarkeit von beruflichem und familiärem Leben, beruflicher Aufstieg, einer prestigeträchtigen Arbeit nachgehen zu können sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes von jeweils der Hälfte der ProfessorInnen, finanzielle Gründe gar von 70 % als „eher unwichtig“ bis „gar nicht wichtig“ erachtet.

Danach befragt, ob jene Ansprüche und Erwartungen, die zunächst den Ausschlag für die Wahl einer wissenschaftliche Karriere gegeben hatten, nun auch Merkmale der Arbeitsplatzsituation und fester Bestandteil der beruflichen Tätigkeit geworden seien, zeichneten die Befragten ein überwiegend positives Bild. Leichte Abstriche mussten offensichtlich beim Anspruch auf individuelle Selbstverwirklichung gemacht werden. Auf die Frage: „Würden Sie sagen, dass Sie in Ihrer Arbeit Ihren spezifischen Neigungen nachgehen, sich selbst verwirklichen können?“ meinten nur noch drei Viertel dies treffe „eher“ oder „in hohem Maße“ auf sie zu. 82 % hielten die Beschreibung, sie könnten autonom arbeiten, für „eher“ oder „in hohem Maße“ zutreffend – ca. der gleiche Umfang von Befragten, der diesen Aspekt auch als aus-

schlaggebend für die Wahl einer wissenschaftlichen Karriere benannte. Sowohl der Aspekt der Sicherheit als auch die Möglichkeit, einer gesellschaftlich sinnvollen Arbeit nachzugehen, erhalten bei der Einschätzung der tatsächlichen Arbeitssituation sogar höhere Werte, als bei der vorausgegangenen Beurteilung ihrer Wichtigkeit für das Einschlagen der wissenschaftlichen Laufbahn.

Tabelle 2) Motivation für die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere

Wie wichtig war für Sie bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere die Möglichkeit...	... spezifischen Neigungen nachgehen zu können bzw. zur Selbstverwirklichung?	... autonom arbeiten zu können?	... finanzielle Gründe	... einer gesellschaftlich sinnvollen Arbeit nachgehen zu können?
Gar nicht wichtig	2,5	3,0	34,4	9,6
Eher nicht wichtig	1,0	2,8	35,7	9,8
Teils/teils	7,6	7,4	19,6	27,8
Eher wichtig	21,6	29,6	6,4	32,6
Sehr wichtig	64,9	54,6	1,1	17,3

(Angaben in %, gewichtete Stichprobe)

Faktor Prestige Verwunderlich bleiben freilich die Einschätzungen zum Prestige der eigenen Tätigkeit. Auf die Frage: „Würden Sie sagen, dass Sie einer prestigeträchtigen Beschäftigung nachgehen?“ hielt dies ein Drittel der Befragten für „eher“ zutreffend und nur 12 % für „in hohem Maße“ zutreffend. Zu einem späteren Zeitpunkt wurden die Befragten gebeten, das Prestige verschiedener Berufe, u.a. auch das des Hochschullehrers, auf einer 5er Skala zu evaluieren. So gaben beispielsweise weniger als 1 % der Befragten an, der Beruf Buchhalter habe ein „sehr hohes“ Prestige. Im Falle des Priesteramtes meinten 14 %, dies habe ein „sehr hohes“, weitere 38 % meinten, es hätte ein „eher hohes“ Prestige. Etwa auf der gleichen Stufe lagen in der Wahrnehmung der Befragten die Berufe des Managers in einem internationalen Unternehmen (32 % „sehr hohes“ Prestige, 42 % „eher hohes“ Prestige) und des Bankdirektors (33 % „sehr hohes“ Prestige, 39 % „eher hohes“ Prestige). Als völlig unangefochten wurde hingegen der Beruf eines Universitätsprofessors wahrgenommen: 34 % der Befragten meinten, dieser habe ein „sehr hohes“ Prestige, weitere 47 % attestierten ihm ein „eher hohes“ Prestige.

Arbeitsbelastung Dieser angenehme Begleitumstand der ProfessorInnen-tätigkeit kann jedoch nicht über die subjektiv empfundenen Belastungen hinwegtäuschen: mehr als ein Drittel der ProfessorInnen sahen sich durch die Arbeit in universitätsinternen Kommissionen häufig überlastet, davon ein Fünftel sogar „sehr häufig“. Noch stärker ist die empfundene Beeinträchtigung durch administrative Tätigkeiten. Etwa 60 % der Befragten gaben an, sich durch diese „häufig“ bis „sehr häufig“ überlastet zu fühlen. Hingegen gaben nur 15 % der Befragten an, durch die Lehrtätigkeit „gelegentlich“ oder „häufig“ überfordert zu sein. Am wenigsten belastend wurde die Forschungstätigkeit empfunden: nur ein Achtel der Befragten fühlte sich durch Forschungsaufgaben überlastet.

Auch die Angaben zu diesen Fragen bestätigen: ProfessorInnen gelingt es in hohem Maße, ihre ursprünglichen Motivationen für eine akademische Laufbahn in die spätere Gestaltung der professionellen Situation einzubringen, und hierüber eine hohe Zufriedenheit zu erreichen. 81 % der Befragten würden sich wieder für eine akademische Karriere entscheiden, 8 % waren unentschieden, nur 9 % würden – erneut vor die Wahl gestellt – beruflichen Erfolg jenseits des wissenschaftlichen Felds suchen. Der gleiche Anteil von ungefähr 80 % bezeichnete sich als zufrieden mit dem Verlauf der Karriere, 17 % waren unentschieden, nur 2 % äußerten sich eher bis stark unzufrieden.

Immobilität und Stellenkonstanz Diese Zufriedenheit lässt sich offensichtlich auch nicht dadurch beeinträchtigen, dass der Professorenberuf in hohem Maße mit Immobilität verbunden ist – sowohl, was die eigene Tätigkeit im Rahmen einer festen Stelle betrifft als auch in Bezug auf die Häufigkeit, in der ein Stellenwechsel vorkommt. Die Annahme, der Beruf des Professors sei durch Internationalität und Mobilität gekennzeichnet, lässt sich nicht bestätigen. 16 % der Befragten gaben an, seit über 4 Jahren an der gleichen Universität beschäftigt zu sein, ein weiteres Viertel über 8 Jahre, 16 % zwischen 12 und 20 Jahre und 22 % über 21 Jahre. Diese zum Teil sehr langfristigen Bindungen an eine Universität schlagen sich selbstredend auch in einer hohen Stellenkonstanz nieder. 81 % der Befragten hatten seit ihrer ersten Professur eine oder zwei Stellen inne, 9 % hatten drei Stellen inne, und ein Anteil von 10 % blickte auf mehr als drei Stellen seit dem ersten Ruf zurück.

Auch Auslandsaufenthalte sind durchaus nicht die Regel in den Karrierebiographien der ProfessorInnen. Nur ein Viertel der Befragten hat seit ihrer ersten Professur einen Aufenthalt von mehr als drei Monaten zu Forschungs- oder Lehrzwecken im Ausland verbracht.

In der Zusammenschau scheint die Professur eine erstrebenswerte Position zu sein: Die Wege dorthin sind weitgehend standardisiert. Anders als bei Spitzenpositionen in Wirtschaft und Politik kann sich die Karriereplanung auf Vorwissen über zu realisierende Leistungsansprüche und berufsbiographische Etappen stützen. Die mit

der angestrebten Professorentätigkeit verbundenen Erwartungen und Hoffnungen auf Autonomie und individuelle Selbstverwirklichung lösen sich zum überwiegenden Teil ein. Das geringe Maß an Internationalität und Mobilität wird aufgewogen durch ein individuell wahrgenommenes sehr hohes gesellschaftliches Prestige.

Wie bei allen geschätzten und wertvollen Gütern stellt sich auch bei der Wissenschaftskarriere die Frage, inwiefern diesbezüglich Ungleichheiten bestehen? Um solche zwischen Professorinnen und Professoren soll es im Folgenden gehen.

2.2 Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren?

Inwiefern unterscheiden sich zentrale Aspekte des Karriereweges und der Arbeitssituation zwischen weiblichen und männlichen Befragten? Um diesen Differenzen auf die Spur zu kommen, soll zunächst noch einmal die berufliche Biographie anhand der formalen Qualifikationsabschlüsse in den Blick genommen werden.

Die Daten aus Tabelle 3 ermöglichen den Vergleich der Altersdifferenzen, mit welchen Professorinnen und Professoren die zentralen Statuspassagen auf dem Weg zur Professur genommen haben. Dazu wurden die Quartile für die Variablen zu den Altersangaben zum Studienabschluss, zur Promotion, zur Habilitation und zur ersten Professur berechnet. Quartile zerlegen eine Häufigkeitsverteilung in vier gleich große Gruppen. Diese Gruppen wurden darauffolgend nach der Geschlechterzusammensetzung getrennt berechnet. Aus den vier Spalten kann abgelesen werden, in welchen Tempi männliche und weibliche Professoren die Stufenleiter bis zur ersten Professur erklommen haben.

Tabelle 3) Alter bei formalen Qualifikationsabschlüssen in Jahren nach Quartilen

Alter		1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil	4. Quartil
		≤ 24 J.	= 25 J.	= 26 J.	≥ 27 J.
Studienabschluss	M	27,1 %	28,8 %	18,8 %	25,2 %
	W	45,9 %	23,7 %	15,7 %	14,7 %
Alter Promotion		≤ 27 J.	= 28-29 J.	= 30-31 J.	≥ 32 J.
	M	17,6 %	26,0 %	30,5 %	25,9 %
	W	21,8 %	26,9 %	24,7 %	26,7 %
Alter Habilitation		≤ 34 J.	= 35-36 J.	= 37-39 J.	≥ 40 J.
	M	27,5%	19,7 %	32,9 %	19,9 %
	W	16,2%	18,1 %	27,3 %	38,5 %
Alter erste Professur		≤ 36 J.	= 37-39 J.	= 40-43 J.	≥ 44 J.
	M	27,0 %	26,4 %	24,1 %	22,4 %
	W	18,9 %	21,1 %	29,2 %	30,7 %

(gewichtete Stichprobe, Zeilenprozente)

Sehr deutlich zeigt sich hierbei, dass die Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen vor allem bei den ersten Statuspassagen voraus waren. 46 % der Professorinnen im Gegensatz zu 28 % der männlichen Kollegen absolvierten den ersten Studienabschluss mit 24 Jahren oder jünger. Insgesamt waren sogar 70 % der Professorinnen 25 Jahre und jünger, was auf nur 56 % der Professoren zutraf.

Auch promovierten die Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in jüngerem Alter, auch wenn die Differenzen hier geringer ausfallen als beim Studienabschluss. 22 % der Professorinnen blieben bei diesem Bildungsabschluss noch unter 25 Jahren, insgesamt 49 % blieben unter 26 Jahren – gegenüber 44 % bei den männlichen Kollegen.

Dafür stellt sich im Zeitraum zwischen der Promotion und der Habilitation eine deutliche Verzögerung der weiblichen Karriereverläufe ein. Während 28 % der männlichen Akademiker unter 35 Jahren diese entscheidende Hürde auf dem Weg zur ersten Professur nehmen, ist das bei nur 16 % der späteren Professorinnen der Fall. Im Bereich des zweiten Quartils, also im Alter von 35 bis 36 Jahren, zeigen sich keine signifikanten Differenzen. Auch bei jenen, die mit dem 37. bis 39. Lebensjahr ihre Habilitation hinter sich bringen, ist der Anteil der männlichen Akademiker mit einem Drittel der Befragten um 6 % höher als bei ihren Kolleginnen. Dafür befinden sich im letzten Quartil, also der Gruppe, die sich mit 44 Jahren und später habilitierte, fast 40 % der Frauen, hingegen nur ein Fünftel der Männer. Damit zeigt sich, dass in der Karrierephase zwischen der Promotion und der Habilitation eine deutliche Verzögerung der weiblichen Karriereverläufe eintritt.

Diese Altersverteilung zum Zeitraum der Habilitation setzt sich linear bis zur Professur fort. 53 % der männlichen im Vergleich zu nur 40 % der weiblichen Akademiker erreichten ihre erste Professur mit einem Höchstalter von 39 Jahren, nur 22 % der Professoren waren bei dieser Statuspassage älter als 43 Jahre. Das gilt dagegen für 31 % der Professorinnen.

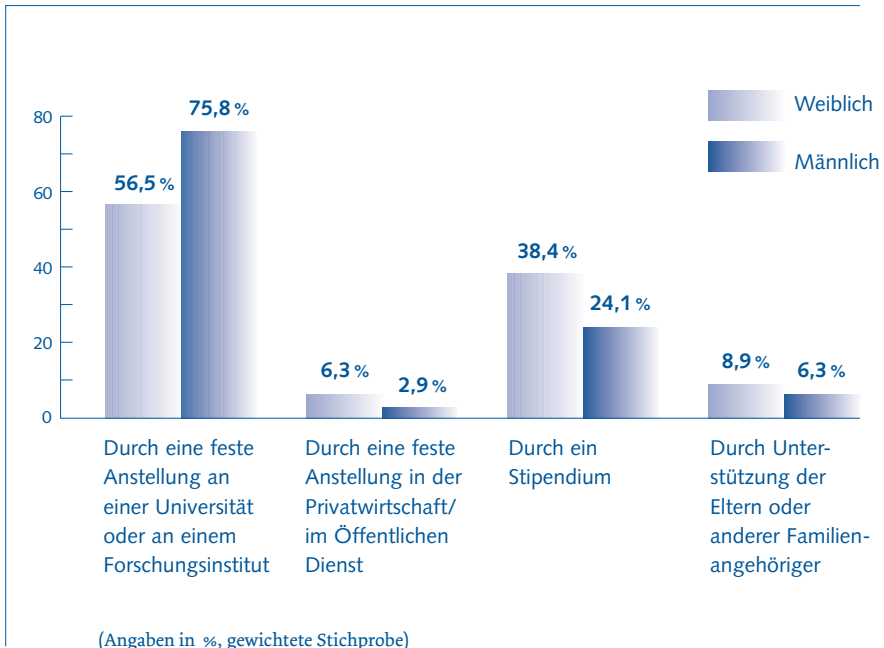
Im Folgenden sollen Aspekte des Karriereweges genauer betrachtet werden, die eine mögliche Erklärung für die ungleiche Sequentialisierung weiblicher und männlicher akademischer Karrierewege erlauben. Zuerst sollen die strukturellen Voraussetzungen einer akademischen Karriere betrachtet werden, darunter ihre Finanzierung und die Förderung durch signifikante Andere, sogenannte Mentoren. In einem Vorgriff auf das Kapitel über Familie und Beruf soll beleuchtet werden, ob die Entscheidung für Kinder den hohen Anteil von Frauen erklären kann, die für den Abschluss der Habilitation signifikant mehr Jahre benötigen als ihre männlichen Kollegen.

Stellensituation und Finanzierung Danach befragt, wie sie ihre Karriere finanziert haben, wurde den ProfessorInnen eine Liste von Antwortoptionen angeboten, in der auch Mehrfachnennungen möglich waren. Antwortmöglichkeiten wa-

ren: Finanzierung durch eine Anstellung an einer Universität oder einem Forschungsinstitut, die länger als 3 Monate dauerte, durch ein Stipendium, durch eine Anstellung in der freien Wirtschaft, durch die Unterstützung eines Partners, durch Selbstständigkeit oder auch durch die Unterstützung der Eltern. Diese Frage wurde sowohl für die Zeiträume der Promotion und der Habilitation als auch für die Übergangsphase von der Habilitation zur ersten Professur gestellt.

Für die Phase der Promotion zeigt sich, dass signifikant mehr männliche Nachwuchswissenschaftler als -wissenschaftlerinnen eine feste Anstellung an einem Forschungsinstitut oder einer Universität hatten. Das war bei immerhin 78 % der Professoren der Fall, hingegen nur bei 57 % der Professorinnen. Dieses Gefälle – wenn auch abgeschwächt – findet sich in der Finanzierung durch ein Stipendium gespiegelt. 38 % der Professorinnen wurden während ihrer Promotion durch ein Stipendium gefördert, aber nur 24 % ihrer männlichen Kollegen. Insgesamt mussten jedoch anteilig mehr Wissenschaftlerinnen auf eine unvorteilhafte Finanzierung ihrer Promotion zurückgreifen: so sicherten bei 9 % der weiblichen Befragten (6 % bei den männlichen) die Eltern oder ein Elternteil den Lebensunterhalt, 6 % der angehenden Professorinnen (3 % bei den Professoren) finanzierten ihre Promotion über eine Anstellung in der Privatwirtschaft.

Graphik 1) Finanzierung der Promotion



Auch in der Phase der Habilitation finden sich die hier abgebildeten Unterschiede, allerdings stark nivelliert. So fällt vor allem die Differenz bei der Finanzierung durch eine Stelle an einem Institut/Universität mit 81 % bei den Frauen und 87 % bei den Männern wesentlich geringer aus als bei der Promotion. Wiederum liegt der Anteil der Frauen bei der Finanzierung durch ein Stipendium mit 26 % gegenüber 15% bei den Männern auf einem höheren Niveau. Andere Finanzierungsformen, wie die Unterstützung durch Eltern, Familienangehörige oder einen Partner, durch eine Anstellung in der freien Wirtschaft oder durch Selbstständigkeit, spielen so gut wie keine Rolle mehr.

Kaum ein einheitliches Muster zeigt sich beim Übergang von der Habilitation zur ersten Professur. Knapp zwei Drittel der Befragten hatten in diesem Zeitraum, der durchschnittlich in etwa 2 Jahre dauerte, eine Stelle an einem wissenschaftlichen Institut inne. Etwa 7 % der ProfessorInnen erhielten Zuwendungen durch ein Stipendium und 15 % der Frauen sowie 10 % der Männer finanzierten diese Übergangsphase aus „anderen Mitteln“. Die offene Nennung ergab, dass es sich häufig um ein Patchwork verschiedener Finanzierungsquellen handelt, in nicht seltenen Fällen aber auch um eine Lehrstuhlvertretung. In einer geringen Anzahl von Fällen ergab sich ein nahtloser Übergang von der Habilitation zur ersten Professur.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Differenzen in der Finanzierung zur Zeit der Promotion am stärksten ausgeprägt sind. Männliche Wissenschaftler haben hier wesentlich häufiger die Chance, durch eine Anstellung an einem universitären oder Forschungsinstitut über den alltäglichen Berufsalltag Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen aufzubauen und sich dadurch auch sozial in das akademische Feld zu integrieren. Eine Vermutung, die durch Verlaufsstudien zu belegen wäre, geht dahin, dass eine solche Integration Einfluss auf die weitere Karriereplanung hat und die Entscheidung für eine weitere wissenschaftliche Karriere nahe legt.

Mentorenbeziehungen Neben der finanziellen Absicherung und der Einbindung in akademische Netzwerke hat für das Gelingen einer wissenschaftlichen Laufbahn die Förderung und Unterstützung durch wichtige Bezugspersonen eine herausgehobene Bedeutung. Solche Bezugspersonen können sich dadurch auszeichnen, dass sie aufgrund eigener Erfahrung relevantes Wissen hinsichtlich zu treffender Entscheidungen auf dem Karriereweg weitergeben können. Des Weiteren kann es sich bei Ihnen auch um solche Personen handeln, die qua Position oder Amt eine privilegierte Stellung hinsichtlich der Verteilung zentraler Ressourcen haben, wie etwa Stellen, Forschungsmittel oder Beziehungen. Schließlich kann es sich bei einer solchen Unterstützung auch um emotionale und persönliche Hilfestellungen handeln.

Solche Mentoring-Beziehungen sind im Laufe der Befragung hinsichtlich zweier Ausprägungen erfragt worden: zum einen wurde gefragt, ob es sich bei der Person

des Mentors um eine weibliche oder männliche Person gehandelt hat und in welcher Beziehung er bzw. sie zu der Befragungsperson stand. Zum anderen wurde ermittelt, welche Art von Unterstützung geleistet wurde.

Der größte Anteil solcher Mentoren waren Lehrstuhlinhaber an jenen Instituten, an denen die Befragten zu dem jeweiligen Zeitpunkt gearbeitet haben. Insgesamt 73 % der befragten Professorinnen wurden durch einen Lehrstuhlinhaber im Laufe ihrer Karriere gefördert, davon 64 % von einem männlichen Lehrstuhlinhaber und 9 % von einer weiblichen Lehrstuhlinhaberin. Bei den männlichen Befragten wurden 73 % von einem männlichen Lehrstuhlinhaber und 4 % von einer weiblichen Lehrstuhlinhaberin gefördert – insgesamt also 76 %. Damit liegt der Anteil der geförderten Männer um 4 % höher als bei den Frauen, auffälliger aber: der Anteil von weiblichen Mentoren in Bezug auf LehrstuhlinhaberInnen ist bei den befragten Frauen fast dreimal so hoch wie bei den befragten Männern.

Wichtige Unterstützung ging auch von ProfessorInnen anderer Institute aus. 40 % der befragten Akademikerinnen und 39 % der befragten Akademiker gaben an, von einem männlichen Professor außerhalb des eigenen Institutes gefördert worden zu sein. Hingegen gaben 14 % der befragten Professorinnen, aber nur 6 % der befragten Professoren an, von einer Professorin aus einem anderen Institut gefördert worden zu sein.

Strukturelle Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Lebens- und Berufsverläufen werden aber erst sichtbar, wenn auch die Hilfe- und Unterstützungsleistungen aus dem privaten Umfeld in den Blick genommen werden. 41 % der befragten Frauen, aber nur 31 % der befragten Männer gaben an, vom eigenen Partner bzw. der Partnerin unterstützt und gefördert worden zu sein.

Tabelle 4) Hilfestellungen von einem Kollegen/-in nach Abschluss der Promotion

Unterstützungsleistung	Von einer/einem...	Geschlecht des/der Befragten	
		W	M
Beim Erhalt eines Stipendiums	weiblichen Kollegin	8,5	3,7
	männlichen Kollegen	25,0	15,1
Um ins Ausland zu gehen	weiblichen Kollegin	8,8	3,7
	männlichen Kollegen	31,0	28,5
Beim Schreiben/Publizieren von Artikeln/Büchern	weiblichen Kollegin	23,8	25,2
	männlichen Kollegen	46,4	45,7
Beim Erhalt einer Stelle	weiblichen Kollegin	15,3	5,0
	männlichen Kollegen	36,9	27,1

(gewichtete Stichprobe, Angaben in % von Geschlecht)

36 % der befragten Professorinnen erwähnten die Unterstützung durch Familienmitglieder, aber nur 21 % der Professoren. Und während 22 % der Männer die Unterstützung durch Freunde erwähnten, war Gleiches bei 37 % der befragten Frauen der Fall.

Die ProfessorInnen wurden auch nach der Unterstützung von Mentoren bei konkreten Ereignissen gefragt, etwa dem Erhalt eines Stipendiums oder einer Stelle. Erstaunlich ist, dass bei allen erfragten Ereignissen durchweg mehr Frauen die Unterstützung eines Mentors angaben als Männer. 52 % der Professorinnen (32 % der Professoren) erwähnten die Hilfe von KollegInnen beim Erhalt einer Stelle, 33 % (19 % der Professoren) beim Erhalt eines Stipendiums, 40 % (32 % der Professoren) dabei, ins Ausland zu gehen. Ausgewogen präsentiert sich das Verhältnis einzig beim Publizieren von Artikeln oder Verfassen von Büchern. 70 % der befragten Professorinnen und 71 % der Professoren erhielten nach eigener Auskunft hierbei Hilfestellung.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Fast alle Befragten verfügten über einen Mentor im akademischen Umfeld, viele darüber hinaus auch im Privaten. In der professionellen Umgebung scheint das same-sex Mentoring von Bedeutung zu sein, zumindest verfügen oder verfügten anteilig signifikant mehr weibliche Befragte auch über eine weibliche Mentorin als männliche Befragte. Ob dies durch das selektive Verhalten der jeweiligen MentorInnen, oder durch das Verhalten der Mentees zustande kommt, kann hier nicht beantwortet werden. Des weiteren spielt bei einem wesentlich größeren Anteil der befragten Professorinnen das private Umfeld in Gestalt eines oder mehrerer unterstützender Bezugspersonen eine wichtige Rolle.

Die nach Geschlecht divergierenden Angaben zu den Fragen nach erfahrener Unterstützung bei konkreten Ereignissen können verschieden interpretiert werden. Um den Daten zu folgen, kann schlicht konstatiert werden, dass Frauen, obwohl sie über keinen höheren Anteil an MentorInnen im akademischen Feld verfügen, dennoch angeben, in größerem Maße Unterstützung bei zentralen Ereignissen ihres beruflichen Werdeganges zu erhalten, also individuell einen stärkeren Umfeldbezug als ihre männlichen Kollegen wahrnehmen.

Eine datenkritische Interpretation, die jedoch hier nicht überprüft werden kann, würde lauten, dass Männer retrospektiv eher dazu neigen, Ereignisse des eigenen Karriereverlaufs als Resultat eigener Leistungen und Anstrengungen und unbeeinflusst von fremder Hilfestellung zu interpretieren.

(K)ein Platz für Kinder? Eine gängige Hypothese der Forschung zu Karrierewegen von ProfessorInnen besagt, dass eine, wenn nicht die Hürde für Frauen im akademischen Feld die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei. Wie anhand der vorliegenden Ergebnisse noch näher ausgeführt wird, muss diese These sehr differenziert betrachtet werden. Im Vorgriff auf spätere Auswertungen zum Zusammenhang dieser Lebensbereiche (vergl. Kapitel 2.5) wird im Folgenden Vorhandensein und An-

zahl von Kindern im Verhältnis zur Dauer des Zeitraumes zwischen Dissertation und Habilitation betrachtet. Wie bereits ausgeführt wurde, ist dies die Phase im Karriereverlauf von Professorinnen, die eine deutliche Verzögerung im Verhältnis zu den Karrierewegen der männlichen Kollegen aufweist. So nehmen nur 13 % der Frauen diese beiden Statuspassagen binnen fünf Jahren, hingegen aber 29 % der Männer. Dafür benötigten 65 % der Professorinnen (56 % der Professoren) zwischen sechs und zehn Jahren, 23 % (15 % der Professoren) gar über 10 Jahre. Erstaunlicherweise zeigt sich jedoch kein Zusammenhang zu dem Vorhandensein und der Anzahl von Kindern.

Untergliedert man die Professorinnen und Professoren in je vier gleich große Gruppen (Quartile), und zwar dahingehend, wie schnell nach der Promotion die Habilitation fertiggestellt wurde, bleibt der Anteil von Frauen und Männern, die Kinder in dieser Phase hatten, konstant. Bei den Frauen haben 48 % derjenigen, die weniger als fünf Jahre für ihre Habilitation benötigten, ein oder mehrere Kinder. Bei den Wissenschaftlerinnen, die länger als 10 Jahre für den gleichen Karriereschritt benötigten, liegt der Anteil mit 51 % kaum höher. Auch bei den Männern zeigt sich kein Einfluss vom Vorhandensein von Kindern auf das Tempo, in dem akademische Statuspassagen passiert werden. Schließlich bleibt auch die durchschnittliche Anzahl von Kindern bei den Frauen und bei den Männern über die einzelnen Gruppen hinweg durchwegs stabil.

2.3 Ge-Teilte Wirklichkeit Universität Professorinnen nehmen die Gleichstellungssituation in ihrer Universität wesentlich differenzierter wahr als ihre männlichen Kollegen und betrachten sich als aus wichtigen informellen Netzwerken ausgeschlossen und isoliert. Diese Wahrnehmung der universitären Situation korrespondiert mit der Einschätzung der allgemeinen gesellschaftlichen Verhältnisse.

Dabei muss unterschieden werden zwischen der Wahrnehmung der Akzeptanz von Frauen im eigenen Fachbereich, die durchwegs positiv ausfällt, und der Akzeptanz von Frauen im allgemeinen Forschungsbetrieb und in universitären Spitzenpositionen. Zwei Drittel der befragten Wissenschaftlerinnen waren der Ansicht, dass Frauen generell als Professorinnen im eigenen Fachbereich akzeptiert sind. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 83 %. Bezogen auf die Situation von Frauen in der Forschung generell konnten sich nur noch 38 % der Professorinnen der positiven Einschätzung der Akzeptanz von Frauen anschließen – gegenüber 76 % der männlichen Kollegen. Noch pessimistischer fällt die Einschätzung der Professorinnen aus, was die Akzeptanz von Frauen in Bezug auf universitäre Spitzenpositionen angeht: Nur 37 % sehen diese Akzeptanz eher (25 %) oder gar voll und ganz (12 %) gegeben. Mit 73 % liegt der Anteil von Professoren, die diese Wahrnehmung teilen, etwa doppelt so hoch.

Dabei kommt in der Wahrnehmung von Professoren und Professorinnen infor-

mellen Netzwerken eine entscheidende Rolle bei der Perpetuierung von Machtbeziehungen zu. Dass Macht in der Wissenschaft „primär an informelle Netzwerke“ gebunden ist, trifft nach der Einschätzung von knapp 40 % der männlichen Befragten und 65 % der weiblichen Befragten zu. Doch genau in diesen Netzwerken sehen sich Frauen der eigenen Einschätzung nach zu 69 % weniger integriert als ihre männlichen Kollegen, eine Ansicht, die nur 27 % der männlichen Befragten teilten.

Unter anderem führt der Ausschluss aus informellen Netzwerken bzw. der konstatierte ungleiche Zugang zu Ressourcen dazu, dass Professorinnen, was den eigenen Fachbereich betrifft, zu der Einschätzung neigen, die gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen nur durch ein höheres Maß an Leistung erhalten zu können. Dieser Aussage stimmten 16 % der weiblichen Befragten „teils/teils“, 23 % „eher“ und 29 % „gänzlich zu“. Dagegen stimmte die Hälfte der Professoren dieser Aussage „überhaupt nicht“ und fast ein Viertel „eher nicht“ zu. Nur 8 % der männlichen Befragten stimmten dieser Aussage gänzlich zu.

Auch was die Wahrnehmung gesellschaftlicher Strukturen angeht, finden sich ähnliche Wahrnehmungs- und Einschätzungsmuster. Der Aussage: „Die Gesellschaft ist so organisiert, dass Frauen von Spitzenpositionen ferngehalten werden“, schloss sich knapp ein Viertel der Männer „teilweise“ und 35 % „eher“ oder „gänzlich“ an. Hingegen teilten 21 % der Frauen „teilweise“ diese Ansicht, 56 % gar „eher“ oder „gänzlich“.

Einschätzung der gesellschaftlichen Verhältnisse, Wahrnehmung des professionellen Umfeldes und individuelle Erfahrungen gehen damit ein enges Amalgam ein: Die Minderrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen ist nicht das Ergebnis individueller Versäumnisse. Negiert wurden zum überwiegenden Teil Antwortoptionen, denen zufolge die vertikale Segregation von Frauen in unterschiedlichen Handlungsfeldern mit unzureichender Qualifikation oder durch sozialisatorische Einflüsse erklärt werden könnte. Vielmehr ist die Minderrepräsentanz, so das sich ergebende Bild, Ergebnis struktureller Diskriminierung, die sich über Organisationskonstituti-va wie informelle Netzwerke reproduziert.

Einen Keil in diese verfestigten Strukturen zu treiben ist unter anderem die Aufgabe von Gleichstellungsprogrammen. 88 % der Befragten gaben an, von solchen Programmen an den eigenen Universitäten zu wissen. 71 % der Professoren und 70 % der Professorinnen kannten nach eigenem Bekunden Frauen, die im Rahmen solcher Programme gefördert wurden. Obwohl fast die Hälfte der ProfessorInnen die Ansicht vertritt, diese Programme müssten verändert werden, ist die allgemein geteilte Ansicht doch durchwegs eine positive. Denn genau drei Viertel der Befragten sprechen sich für eine Fortsetzung der Gleichstellungsprogramme an ihrer Universität aus und nur ein Achtel optierte für eine Abschaffung. Hinsichtlich der Einschätzung von Gleichstellungsprogrammen gab es kaum Abweichungen in den Einschätzungen der weiblichen und männlichen Befragten.

2.4 Markteintrittskosten Das Karriereziel Professur setzt die Bereitschaft voraus, in anderen Lebensbereichen Opfer zu bringen. Solche Verzichtleistungen schlagen sich nicht nur in der Berufsbiographie, sondern im gesamten Lebenslauf nieder. Gerade das Private kommt dem subjektiven Empfinden nach recht häufig zu kurz. Die Möglichkeit, einen Beruf auszuüben, der sowohl autonomes Arbeiten als auch individuelle Selbstverwirklichung erlaubt, ist nicht gratis zu haben.

Am geringsten fallen die subjektiv empfundenen Einbußen im Bereich des materiellen Lebensstandards aus. 55 % der Befragten meinten, hier keine Einschränkungen hinnehmen zu müssen, ein Viertel zeigte sich unentschieden. Der klaren Aussage, hier sehr häufig Einschränkungen in Kauf genommen zu haben, stimmten nur 5 % der ProfessorInnen zu.

Wie anhand der Daten gezeigt werden konnte, sind Professorinnen überwiegend der Ansicht, mehr Leistung erbringen zu müssen, um die gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen zu erhalten. Daher verwundert es nicht, dass unter den Professorinnen das Gefühl, Opfer für die Karriere erbracht zu haben, auf eine Reihe von Bereichen bezogen höher ausfällt. So meinte über die Hälfte der Frauen, aber nur 13 % der männlichen Befragten, sehr oft Verzicht im Bereich Freizeit geleistet zu haben. Mit 58 % gaben ca. 14 % mehr Professorinnen als Professoren an, dass sie oft bis sehr oft an Zeit für soziale Kontakte und Freundschaften sparen mussten, um dorthin zu gelangen, wo sie heute sind.

Auch und gerade im Bereich der Familie und der Partnerschaft schlägt sich eine solche ‚Berufsaskese‘ nieder. 43 % der Professorinnen haben nach eigenem Empfinden häufig an gemeinsamer Zeit mit dem Partner sparen müssen, und 26 % erlebten es als notwendig, für das berufliche Weiterkommen den Kinderwunsch zurückzustellen. Mit knapp 10 % der männlichen Befragten, die bezüglich des Kinderwunsches Einschränkungen angaben, liegt der Anteil bei den Professorinnen um das Zweieinhalbfache höher. Hingegen sahen sich vier von fünf männlichen Befragten nicht dazu genötigt, den Kinderwunsch zurückzustellen. Auch der Anteil unter den Professoren, die aus beruflichen Gründen Einbußen an der für die Partnerin zur Verfügung stehenden Zeit einräumten, lag mit knapp 40 % geringfügig niedriger als bei den Kolleginnen.

Offensichtlich ist das Zusammenspiel von Beruf und Privatleben bei Professoren und Professorinnen anders gestaltet. Bereits hinsichtlich des Mentoring zeigte sich, dass eine das berufliche Weiterkommen zentrale Bezugsperson bei einem deutlich höheren Anteil der Frauen dem privaten Lebensbereich entstammte. Auch die Finanzierung der Promotion wurde bei mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen als -wissenschaftlern durch die Hilfe der Eltern, also privat abgesichert. Vor dem Hintergrund des signifikant höheren Anteiles von Professorinnen, die nach eigenem Empfinden an Freizeit und Zeit mit dem Partner gespart und insbesondere den Kinderwunsch zurückgestellt haben, ist es möglich, den höheren Anteil von Frauen zu erklä-

ren, die an Überlastungssymptomen leiden. Ein starkes Viertel von Ihnen gab an, „gelegentlich“ an Symptomen der Überarbeitung wie Erschöpfung, Ängste oder Abgeschlagenheit zu leiden, 15 % gar „oft“ und 11 % „sehr oft“. Professoren leiden den eigenen Angaben nach nur zu 24 % „gelegentlich“, 8 % von Ihnen „oft“ und 3 % „sehr oft“ an diesen Symptomen.

Offensichtlich ist das Karriereziel Professur für Frauen derart vereinnahmend, dass die individuelle work-life-balance zunehmend aus den Fugen zu geraten droht. Im Widerspruch zu dieser These steht hingegen, dass fast ebenso viele Männer wie Frauen die an sie gerichteten Anforderungen aus dem Berufsleben auf der einen, dem Familienleben oder der Partnerschaft auf der anderen Seite als konfligierend empfinden. Zusammengefasst 36 % der Frauen und 37 % der Männer sehen sich hier „oft“ oder gar „sehr oft“ einem Konflikt ausgesetzt. Wie kann es sein, dass Frauen auf der einen Seite höhere Verzichtleistungen erbringen, andererseits den Konflikt der Lebenssphären weniger intensiv wahrnehmen?

Eine Erklärung, die dieses Paradox zu lösen vermag, könnte folgendermaßen aussehen: Frauen, die sich in einer als männlich vermachteten beruflichen Umgebung zunehmend isoliert und höheren Leistungserwartungen ausgesetzt sehen, entwickeln im Laufe ihrer beruflichen Sozialisation andere Anspruchs- und Erwartungsmuster als die männlichen Kollegen. Mit anderen Worten: Professorinnen verzichten nicht nur de facto in höherem Maße, auch ihre Bereitschaft hierzu steigt. Der Lebensmittelpunkt von Wissenschaftlerinnen verschiebt sich insofern zunehmend ins Berufliche, als der Anspruch nach Erfüllung im privaten Lebensbereich sukzessive zurückgedrängt wird. Dadurch dass sie ihr Anspruchsniveau im Privatbereich absenken, werden Einbußen an Freizeit und individueller Lebensgestaltung weniger konfliktträchtig eingeschätzt. Im Vergleich zu den männlichen Kollegen sitzt die Maßlatte tiefer. Dies kann aber zur Folge haben, dass der Anspruch, eine Balance zwischen den Lebenssphären des Beruflichen und Privaten herzustellen, nach und nach von den Professorinnen aufgegeben wird. Ein weiterer Indikator, der sich stimmig in dieses Bild einfügt, ist der größere Anteil von Frauen, die über Überlastungssymptome klagen. Die Preisgabe des Anspruches auf eine zweite Lebenssphäre, in der sich Regeneration vollziehen kann, muss letztlich zu einer geringeren Frustrationstoleranz und einer Minderung der Belastungsfähigkeit führen.

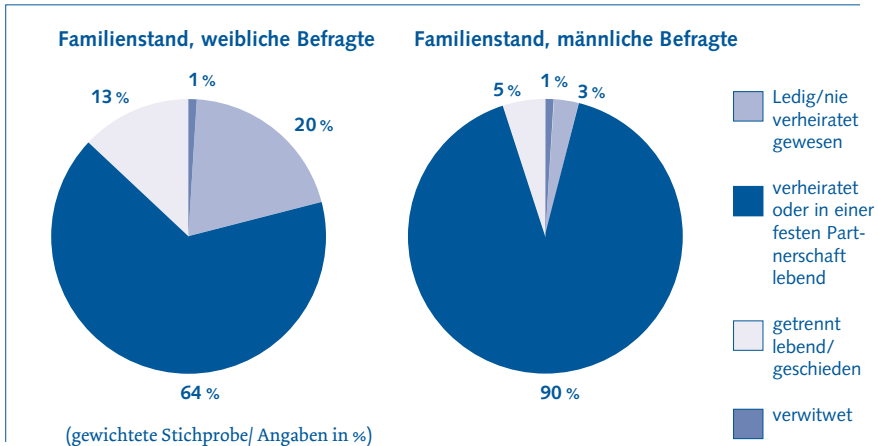
Abstrakt formuliert: Es findet eine mit vergleichsweise hohen persönlichen Kosten verbundene Anpassung an strukturelle Zwänge der universitären Umwelt statt. Eine solche Interpretation kann hier nur angedeutet werden. Ihre Überprüfung bleibt weiterhin, vor allem qualitativer Forschung vorbehalten.

Um dem Zusammenhang zwischen Privatem und Beruflichem noch weiter nachzugehen, wird im letzten Abschnitt dieser Querschnitts-Auswertung die familiäre Situation von ProfessorInnen näher beleuchtet.

2.5 Familie und Beruf Bereits ein Blick auf den Familienstand vermittelt einen ersten Eindruck von der nach Geschlecht stark divergierenden privaten Lebenswelt von ProfessorInnen. Während die befragten Professoren fast durchweg (90 %) angaben, derzeit verheiratet zu sein oder in einer festen Partnerschaft zu leben, war dies bei gut der Hälfte der Professorinnen (64 %) der Fall. Dafür ist ein Fünftel der Professorinnen ledig oder nie verheiratet gewesen – und auch nicht in einer festen Partnerschaft lebend. Weitere 13 % leben getrennt oder geschieden. Weitere 13 % leben getrennt oder geschieden.

Hinsichtlich des Berufs des Lebens- oder Ehepartners zeigt sich ein Phänomen, das aus der Perspektive der Professorinnen als akademische Endogamie beschrieben werden kann. Genau ein Drittel der Professorinnen gaben an, der Partner gehe ebenfalls dem Beruf des Hochschullehrers nach. Gespiegelt aus der Perspektive der Professoren fällt dieser Anteil freilich wesentlich geringer aus: 5 % der Männer sind mit einer Professorin verheiratet.

Grafik 2) Familienstand



Zu berücksichtigen ist hierbei, dass insgesamt wesentlich mehr Männer als Hochschullehrer tätig sind. Empirisch ist die Differenz daher nicht interpretierbar. Interessant ist jedoch, dass ein sehr großer Anteil von Professorinnen sich einen Lebenspartner aus dem eigenen beruflichen Umfeld sucht, zudem ein weiterer Hinweis dafür, dass vor allem bei den Professorinnen universitärer Arbeitsplatz und private Lebenswelt eng miteinander verwoben sind.

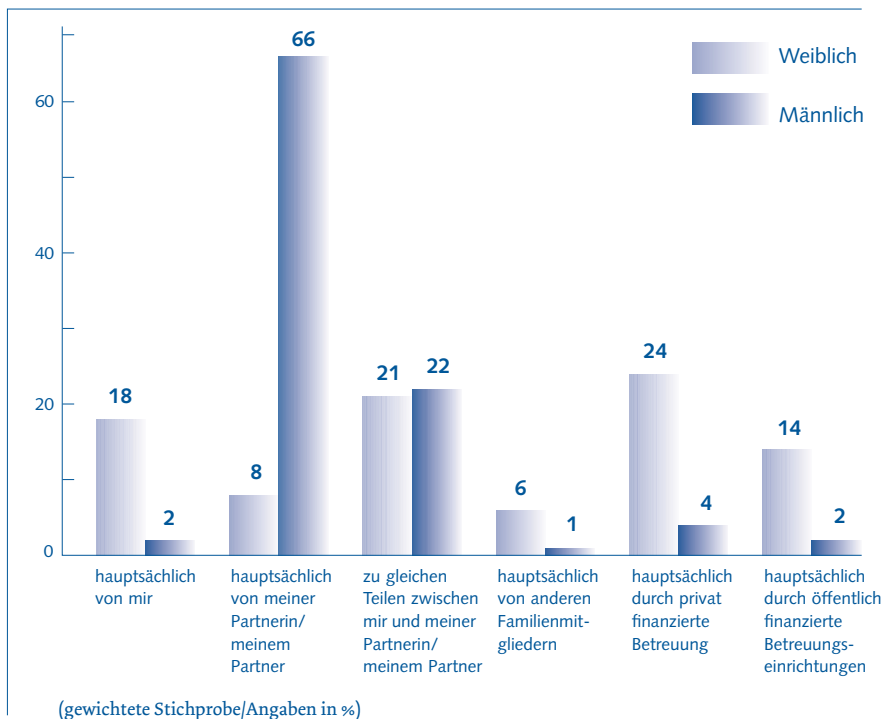
Die am zweithäufigsten genannte Berufsgruppe unter den Lebenspartnern sind die Angestellten. 22 % der Frauen und 26 % der Männer geben an, mit einem bzw. einer Angestellten verheiratet zu sein. Von den Professoren ist ein Anteil von 23 % mit einer Lehrerin in einer festen Partnerschaft lebend oder verheiratet.

Insgesamt berufstätig sind 97 % der Lebenspartner der Professorinnen und 83 % der Lebenspartnerinnen der Professoren. Diese Zahlen deuten bereits an, dass sich unterschiedliche Verteilungsmuster für anfallende Arbeiten im Bereich des Privaten ergeben.

Drastische Unterschiede hinsichtlich der familiären Situation zeigen sich auch bei der Frage nach Kindern. Während vier von fünf Professoren ein oder mehrere Kinder haben, ist die Hälfte der Professorinnen kinderlos. Auch die Anzahl der Kinder divergiert signifikant. 45 % der Professorinnen mit Kindern haben nur ein Kind, 47 % zwei und zusammengefasst nur 8 % haben drei oder mehr Kinder. Bei den Männern hat ein Fünftel der Befragten ein Kind, die Hälfte zwei Kinder. Dafür ist der Anteil bei den Professoren mit drei oder mehr Kindern mit 37 % um das viereinhalbfache höher als bei den Professorinnen. Die durchschnittliche Anzahl von Kindern liegt bei Professorinnen bei 0,8 und bei Professoren bei 1,77.

Eine stark ungleiche Verteilung zeigt sich vor allem hinsichtlich der Betreuung der Kinder im Vorschulalter. Zwei Drittel der Professoren hatten eine Partnerin, die die Betreuung hauptsächlich übernahm. 22 % teilten sich diese zu je gleichen Teilen mit der Partnerin. Im Vergleich gaben 8 % der Professorinnen an, die anfallenden Tätigkeiten seien

Graphik 3) Betreuung der Kinder im Vorschulalter



hauptsächlich vom Lebenspartner übernommen worden, dagegen sagten 18 % aus, sie hätten zum größten Teil die Betreuung übernommen und eine Aufteilung zu gleichen Teilen gab es bei einem Fünftel der Fälle. Um die eigene Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten und dennoch parallel die Kinderbetreuung sicherzustellen, leisteten sich ein Viertel der Professorinnen eine privatfinanzierte Kinderbetreuung (5 % bei den Professoren), und weitere 14 % griffen auf Angebote öffentlich finanzierter Betreuungseinrichtungen zurück (2 % bei den Professoren)

Damit zeigt sich, dass vor allem Professorinnen sehr häufig in Beziehungen leben, die stark einer traditionellen Rollenverteilung verpflichtet sind, zumindest was die Aufteilung der Zeiten für Kinderbetreuung angeht. Aus der Sicht der Professorinnen mit Kindern (18 %) lässt sich sagen, dass das Karriereziel Professur nur dadurch erreicht werden konnte, dass die zeitliche Belastung durch die Kinderbetreuung an Dritte weitergegeben oder zumindest zu gleichen Teilen zwischen den Lebens- respektive Ehepartnern aufgeteilt wurde.

Dabei lassen sich hinsichtlich des für Familie und Kinder zur Verfügung stehenden Zeitbudgets bzw. hinsichtlich der Einschätzung der Arbeitsbelastung des Partners oder der Partnerin zwischen ProfessorInnen keine signifikanten Unterschiede feststellen: Auf einer Skala von 1 bis 5 sollten die Befragten einschätzen, ob die Beanspruchung durch die berufliche Tätigkeit des Lebenspartners „eher höher“ (entspr. 5) oder „eher niedriger“ (entspr. 1) ausfällt als die eigene. Ein Wert von 3 würde damit eine gleich hohe Arbeitsbelastung andeuten. Als Mittelwerte berechnet, schätzten die Professorinnen mit durchschnittlich 2,61 die Arbeitsbelastung des Partners als geringfügig niedriger ein als die eigene. Die durchschnittliche Einschätzung bei den Professoren liegt mit dem Wert 2,36 nur um 0,25 Punkte niedriger. Eine gravierende Differenz der Arbeitsbelastung innerhalb der Beziehungen von Professorinnen und Professoren kann also nicht als Erklärung für die ungleiche Rollenverteilung hinsichtlich der Kinderbetreuung angeführt werden.

Stringent in das Gesamtbild fügen sich die Angaben auf die Frage ein, ob die Betreuung der Kinder, als sie sich im Schulalter befanden, die Befragten häufig in ihrer Berufsausübung beeinträchtigt habe. 28 % der Professorinnen meinten, dies sei „gelegentlich“ der Fall gewesen – weitere 28 %, dies treffe „oft“ oder gar „sehr oft“ zu. Eine „gelegentliche“ Beeinträchtigung nahmen dagegen nur 15 % der Professoren wahr, 9 % sahen eine „häufige „oder „sehr häufige“ Beeinträchtigung gegeben.

In der Summe ergibt sich das Bild, dass Frauen sich im Beruf der Professorin in höherem Maße als ihre männlichen Kollegen gefordert sehen, um den gleichen beruflichen Erfolg zu erreichen. Im privaten Leben führt dies einerseits dazu, dass Professorinnen zu einem signifikant höheren Anteil geschieden, getrennt lebend oder ledig sind. Andererseits bleibt auch der Kinderwunsch häufig unerfüllt. Professorinnen haben zu einem deutlich höheren Anteil keine Kinder. Jene, die Kinder haben, in geringerer Anzahl. Schließlich ist die Kinderbetreuung zumeist so organisiert, dass Professorinnen sich in ihrer Berufsausübung häufiger beeinträchtigt sehen als ihre männlichen Kollegen.

3. Fazit: Hauptergebnisse, Empfehlungen, Perspektiven

Worin bestehen nun die wesentlichen Unterschiede zwischen den Karrierewegen, der Einbettung in das Arbeitsumfeld und hinsichtlich der allgemeinen Lebenssituation von Professoren und Professorinnen? Im Überblick die zentralen Ergebnisse der Befragung:

1.) Auf der Autobahn zur Professur Karrierewege von ProfessorInnen gestalten sich zunehmend homogen in ihrer zeitlichen Struktur. Die Altersstreuung bei allen Statuspassagen ist durchgängig minimal, der sichere Weg zur Professur führt durch das Nadelöhr einer lückenlosen und zielorientierten Berufsbiographie. Auffällig ist jedoch, dass zwischen der Promotion und der Habilitation eine deutliche Verzögerung der weiblichen Karriereverläufe gegenüber den männlichen einsetzt.

2.) Auf die Stelle kommt es an Bereits bei der Promotion, noch mehr aber bei der Habilitation zeigt sich, dass die Finanzierung durch eine feste Anstellung an einem wissenschaftlichen Institut der sicherste Weg zur Professur ist. Während aber drei Viertel ihrer männlichen Kollegen in der Promotionsphase eine feste Anstellung an einem Forschungsinstitut oder einer Universität fanden, gelang dies nur der Hälfte der Frauen, die verstärkt auf Stipendien, familiäre Unterstützung oder privatwirtschaftliche Einnahmequellen zurückgreifen mussten - ein Trend der sich während der Habilitation in abgeschwächter Form fortsetzt.

3.) Guter Rat ist Wichtig Über 80 % der Befragten verfügten über einen Mentor im professionellen Umfeld, von dem sie lernten, betreut oder gefördert wurden. Dabei geben Frauen etwa dreimal so häufig wie Männer an, einen weiblichen akademischen Mentor gehabt zu haben und verweisen außerdem in höherem Maße als Männer auf die Unterstützung von Familienmitgliedern, Freunden oder vom Partner.

4.) Professur zwischen Anspruch und Wirklichkeit Die Entscheidung für eine Wissenschaftskarriere erfolgt sowohl bei Frauen als auch bei Männern vor allem aus dem Wunsch, autonom zu arbeiten und eigene Vorstellungen in der beruflichen Tätigkeit gezielt umsetzen zu können. Die bezüglich Autonomie und Selbstverwirklichung gestellten Ansprüche werden im Nachhinein als weitgehend eingelöst betrachtet, der Grad der Zufriedenheit mit der erreichten Professur ist dementsprechend hoch. Ist das Ziel der Professur erreicht, bleibt allerdings der Aktionsradius in hohem Maße auf die eigene Universität beschränkt. Als größtes Manko der Tätigkeit wird die hohe Arbeitsbelastung durch administrative Aufgaben gesehen.

5.) Neben Fernsehmoderatoren und Bankdirektoren ProfessorInnen sehen sich als Berufsgruppe mit sehr hohem Prestige. Das gesellschaftliche Ansehen wird der Selbsteinschätzung zufolge weder von internationalen Managern noch von Fernsehmoderatoren übertroffen. Doch Prestige ist nicht ausschlaggebend für die Berufswahl. Von der Hälfte der ProfessorInnen werden berufliches Prestige, finanzielle Gründe sogar von zwei Dritteln, für unwichtig erachtet, wenn es um ihre entscheidende Motivation für eine wissenschaftliche Karriere geht.

6.) Ge-Teilte Wirklichkeit Universität Die Situation von Frauen an Hochschulen wird von Männern und Frauen sehr unterschiedlich wahrgenommen. Während Professoren zu einer entproblematisierten Einschätzung der Position ihrer Kolleginnen kommen, beurteilen Professorinnen besonders ihre generelle Akzeptanz in der Forschung und in universitären Spitzenpositionen, ihre Integration in informelle Netzwerke und die Anerkennung ihrer Leistungen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen als defizitär. Auch sehen sie diese Problematik in engem Zusammenhang zur gesamtgesellschaftlichen Diskriminierung von Frauen im Zugang zu Leitungspositionen.

7.) Markteintrittskosten und Überlastungsphänomene Verzichtleistungen im Bereich der Freizeit, der sozialen Kontakte, der Familie und Partnerschaft und das Zurückstellen des Kinderwunsches werden von Professorinnen durchweg stärker betont als von ihren männlichen Kollegen. Auch ist der Anteil der Professorinnen die angeben, oft oder sehr oft unter Symptomen wie Erschöpfung, Abgeschlagenheit zu leiden mehr als doppelt so hoch wie unter den Professoren.

8.) Familie und Partnerschaft: Traditionelle Rollenmuster Die familiäre Situation der deutschen Professorinnen ist durch einen sehr hohen Anteil von Ledigen und Geschiedenen gekennzeichnet. Von denen, die in einer festen Partnerschaft leben, ist ein Drittel mit einem Professor verheiratet. Professoren haben im Schnitt mehr als doppelt so viele Kinder als ihre Kolleginnen, und die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder wird größtenteils von ihren Partnerinnen übernommen. Demgegenüber sind Professorinnen stark auf externe Kinderbetreuung angewiesen, und für knapp ein Drittel von ihnen bedeutet die Betreuung schulpflichtiger Kinder eine Beeinträchtigung ihres Karrierewegs.

Empfehlungen Die zentralen Problematiken der Karrierewege von Professorinnen liegen zum einen in der Stellensituation zum Zeitraum der Promotion und der Habilitation, zum anderen im komplexen und häufig für Frauen nachteiligen Ineinandergreifen von Familie und Beruf. Auf diese beiden Problemkomplexe gilt es politische Antworten zu finden.

Das kann auch anhand eines weiteren Indikators ersehen werden: Auf die Frage nach den Gründen zur Unterbrechung der wissenschaftlichen Karriere zu einem beliebigen Zeitpunkt, wurden zwei Antworten am häufigsten genannt: 38 % der Frauen gaben an, ihre Karriere aus Gründen der Kinderbetreuung oder der -erziehung unterbrochen zu haben. Am zweithäufigsten wurde mit 16 % unter den Frauen Arbeitslosigkeit genannt. Insgesamt unterbrach ein starkes Fünftel der Frauen ihre Karriere, was bei weniger als einem Achtel der Männern der Fall war. Kein einziger Professor gab in der Befragung an, die eigene Karriere für die Betreuung von Kindern unterbrochen zu haben.

Zur Unterstützung der weiblichen Karriereplanungen erweist sich die Stellensicherheit als eine der vordringlichen Aufgaben. Konnte die Finanzierung der Promotion noch erfolgreich aus verschiedenen Quellen bestritten werden, zeigt sich das Innehaben einer festen Anstellung während der Phase der Habilitation fast als eine notwendige Voraussetzung für den erfolgreichen Weg zur Professur.

Durch die Unterbrechung aus Gründen der Kindererziehung sind weibliche Karrierewege wesentlich fragiler. Außerhalb des eigenen Karriereweges zu stehen, und sei es nur für kurze Zeit, ist mit der Sorge verbunden, die Hürde des Wiedereintrittes nicht mehr nehmen zu können. Die Planungssicherheit über einen längeren Zeitraum und auch die Möglichkeit, Unterbrechungen nicht nur zu riskieren, sondern von vornherein zu kalkulieren und zu begrenzen, würde angehenden Professorinnen die Vermittlung zwischen Familie und Beruf leichter machen. Offensichtlich gelingt dies unter den gegebenen Bedingungen nicht häufig, wie die Angaben zum Familienstand und das deutlich geringere Mittel an Kindern im Vergleich zu den Männern zeigt.

Dass die Kinderbetreuung über die Stellenproblematik hinaus auch in weiteren Bereichen der Berufsausübung für Hindernisse sorgen kann, zeigen die Angaben zur Aufteilung der Kinderbetreuung im Vorschul- und Grundschulalter. Frauen sind überproportional im beruflichen wie privaten Bereich stärker gefordert. Ermöglichungsbedingungen für Wissenschaftskarrieren von Frauen zu schaffen, bedeutet daher zugleich institutionelle Rahmenbedingungen ins Werk zu setzen, die eine unproblematische Vereinbarung von Kinderbetreuung und Beruf erlauben. Dass ein Viertel der Professorinnen, die ein oder mehrere Kinder haben, eine privatfinanzierte Betreuung engagierten, lässt darauf schließen, dass das öffentliche Angebot die Nachfrage nicht ausreichend befriedigen konnte.

4. Literatur

- Abele-Brehm, Andrea E. 1999. Mit der Universität als Arbeitsplatz zufrieden. Ergebnisse einer Studie and der Uni Erlangen-Nürnberg. In: *Forschung und Lehre*, Nr. 12, S. 646–647.
- Allmendinger, Jutta 1998. Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: *Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hg.) Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel: Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft*. Frankfurt: Campus, S. 143–153.
- Anger, Hans 1960. *Probleme der deutschen Universität*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Bauer, Annemarie et al. 1993. Die Regel der Ausnahme. Hochschulfrauen. Eine empirische Untersuchung über die Lebensumstände von Wissenschaftlerinnen an den Universitäten in Baden Württemberg. Frankfurt a.M.: Lang.
- Baus, Magdalena 1994. *Professorinnen an deutschen Universitäten. Analyse des Berufserfolgs*. Heidelberg: Roland Asanger Verlag.
- Baume, Brita/Felber, Christina, 1994. Anpassung, Verweigerung und Widerspruch – nun lebenslang? Zur Situation und zu Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen (Ost) in der Phase der Umstrukturierung der Hochschulen in Berlin und Brandenburg. In: *Berliner Debatte Initial: Zeitschrift für sozialwissenschaftlichen Diskurs*, Nr. 4, S. 53–63.
- Bebbington, Diana 2001. *Women Scientists in Higher Education: A Literature Review*. Occasional Paper No.1. London: Athena Project.
- Bochow, Michael/Hans, Joas 1987. *Wissenschaft und Karriere*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) 2002. *Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Sechste Fortschreibung des Datenmaterials*, Bonn: BLK.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) 2000. *Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit*, Bonn: BLK.
- Bimmer, Brigitte 1972. *Das Selbstverständnis der Akademikerin in Beruf und Familie. Eine empirische Untersuchung an Hessischen Hochschulen*. Dissertation. Giessen: Universität.
- Costas, Ilse 1995. Die Öffnung der Universitäten für Frauen – Ein internationaler Vergleich für die Zeit vor 1914. In: *Leviathan*, Heft 4, S. 496–516.
- Duka, Barbara 1990. *Biographie und wissenschaftlicher Werdegang, Narrative Interviews mit befristet beschäftigten und aus dem Hochschuldienst ausgeschiedenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Dissertation. Dortmund: Universität.
- Ellwein, Thomas 1992. *Die deutsche Universität. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart*. Frankfurt a.M.: Hain.
- Enders, Jürgen/ Ulrich, Teichler 1995. *Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an westdeutschen Hochschulen*. Bonn: BMBF.
- European Commission, (ETAN Working Group on Women and Science) 2000. *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, Luxemburg: European Commission Publications.
- Fogelberg, Paul et al. (Hg.) 2000. *Hard Work in the Academy*, Helsinki: Helsinki Uni. Press.
- Geenen, Elke 1994. *Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule*. Opladen: Leske+Budrich.
- Engler, Steffani 2001. „In Einsamkeit und Freiheit“: zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK Verl.Ges.
- Harding, Sandra 1994. *Das Geschlecht des Wissens. Frauen denken die Wissenschaft neu*. Frankfurt: Campus.

- Hasenjürgen, Brigitte 1996. Soziale Macht im Wissenschafterspiel. SoziawissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- The Helsinki Group on Women and Science 2002. National Policies on Women and Science in Europe. A Report about Women and Science in 30 Countries. By Professor Teresa Rees. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.
- Holzbecher, Monika/Hildegard Küllchen/Andrea Löther 2002. Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, IFF-Forschungsreihe, Band 14, Bielefeld: Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum
- Keller, Evelyn/Helen, Longino (Hg.) 1996. Feminism and Science. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Kleinau, Elke (Hg.) 1996. Geschichte der Mädchen und Frauenbildung. Frankfurt a.M.: Campus.
- Kramer, Caroline 2000. Die Situation von Frauen in Hochschulen und Wissenschaft. In: Mischau, Anina et al. (Hg.), Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie, Baden-Baden: Nomos, S. 23–48.
- Macha, Hildegard/Bettina, Paetzold 1992. Elemente beruflicher Identität von Wissenschaftlerinnen: Vereinbarkeit von Kind und Beruf? In: Brüderl, Leokadia/Paetzold, Bettina (Hg.), Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Weinheim, München: Junfermann, S.123–138.
- Macha, Hildegard et al. 2000. Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden was sie sind. Frankfurt/New York: Campus
- Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula, 1991. Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Bonn: BMBF.
- OECD, 2000. Education at a Glance. OECD indicators. Paris: OECD .
- Petry, Karen 2000. Mythos Chancengleichheit. Sportwissenschaftlerinnen in Deutschland und England, Aachen: Meyer.
- Plessner, Helmut (Hg.) 1956. Untersuchungen zur Lage der deutschen Hochschullehrer, Göttingen.
- Roloff, Christine 2002. Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Roloff, Christine/ Selent, Petra 2003. Hochschulreform und Gender Mainstreaming: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Schiebinger, Londa 2000. Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft? München: Beck Verlag.
- Schultz, Dagmar 1991: Das Geschlecht läuft immer mit: Die Arbeitswelt der Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schlüter, Anne (Hg.) 1992. Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland, Pfaffenweiler: Centaurus.
- Sonnert, Gerhard/Holton Gerald 1995. Gender Differences in Science Careers. New Brunswick: Rutgers Univ. Press.
- Strehmel, Petra 1999. Karriereplanung mit Familie. Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kinder. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Sonnert, Gerhard 1995. Who Succeeds in Science? The Gendered Dimension. New Brunswick: Rutgers Univ. Press
- Teichler, Ulrich 1996. Frauen in Hochschule und Beruf – eine Sekundäranalyse der Hochschulforschung, in: Metz-Göckel, Sigrid/Angelika, Wetterer (Hg.). Vorausdenken, Querdenken, Nachdenken. Frankfurt: Campus, S. 89–100
- Wetterer, Angelika 1989. „Es hat sich alles so ergeben, meinen Wünschen entsprechend“ – Über die Planlosigkeit weiblicher Karrieren in der Wissenschaft. In: Bathe, Sylvie et al. (Hg.) 1989: Frauen in der Hochschule, Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 142–157.
- Wiesner, Heike 2002. Die Inszenierung der Geschlechter in den Naturwissenschaften. Frankfurt/Main/New York: Campus.
- Wimbauer, Christine 1999. Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske+Budrich.

Anhang

Tabelle 5) Grundgesamtheit der ausgewählten Disziplinen nach Geschlecht

	Professorinnen		Professoren		Gesamt N
	In %	Absolut	In %	Absolut	
Biologie	9,8 %	82	92,2 %	755	837
Chemie	3,9 %	33	96,1 %	821	854
Germanistik	22,7 %	123	77,3 %	419	542
Geschichte	11,4 %	72	88,6 %	558	630
Mathematik	3,7 %	39	96,3 %	1010	1049
Physik, Astronomie	2,9 %	31	97,1 %	1031	1062
Politikwissenschaften	14,7 %	34	85,3 %	197	231
Psychologie	16,8 %	76	83,2 %	376	452
Rechtswissenschaften	7,5 %	65	92,5 %	796	861
Sozialwissenschaften	16,2 %	64	83,8 %	331	395
Wirtschaftsingenieurwesen	2,1 %	1	97,9 %	47	48
Wirtschaftswissenschaften	5,5 %	74	94,5 %	1282	1356
Ingenieurwissenschaften ohne Architektur	3,0 %	71	97,0 %	2297	2368
Grundgesamtheit	7,2 %	765	92,8 %	9920	10685

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2000.

Herausgeber

Projekt Wissenschaftskarriere
Institut für Politikwissenschaft
Scharnhorstraße 100
48151 Münster
www.wissenschaftskarriere.de

Redaktion

Annette Zimmer, Holger Krimmer
Tel. (02 51) 83-29 945
krimmer@uni-muenster.de
zimmean@uni-muenster.de

Titel und Satz

Schauder® Werbung

Druck und Verarbeitung

Rasch Druckerei, Bramsche

Nachdruck sowie fotomechanische
Wiedergabe sowie Wiedergabe von
Ausschnitten mit Quellangaben
sind erwünscht.