

# Die Grenzen des Leistungsprinzips

Zum Einfluss nicht-meritokratischer Faktoren beim  
Übergang von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur

Lena M. Zimmer

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover

Tage des wissenschaftlichen Nachwuchses, Universität Osnabrück

21. Oktober 2019

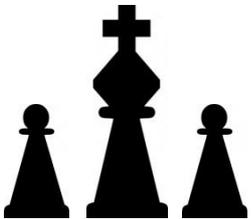
# I. Hintergrundinformationen



Habilitation als Zugangsvoraussetzung

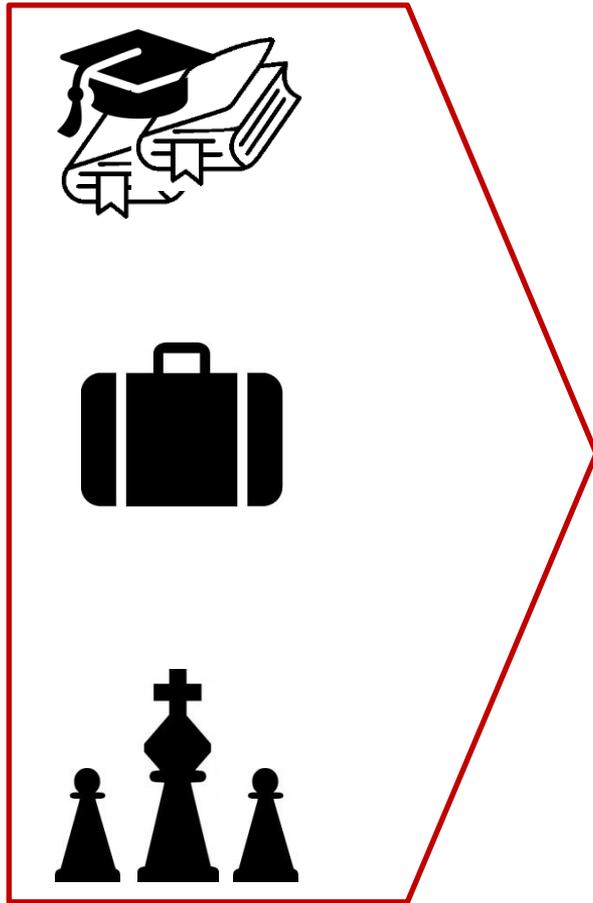


Hausberufungsverbot



Lehrstuhlprinzip

# I. Hintergrundinformationen



## Folgen für den wissenschaftlichen *Nachwuchs*

- Sehr lange Phase der Qualifizierung
- Unselbstständigkeit in Forschung und Lehre
- Hohe Ungewissheit über die eigenen Karrieremöglichkeiten
- Keine Planungssicherheit

## Folgen für die Universitäten

- Vergabe von Lebenszeitprofessuren unter Unsicherheit
- Brain Drain herausragender deutscher Forscher\*innen
- Mangelnde internationale Anschlussfähigkeit/mangelnde Attraktivität für internationale Forscher\*innen

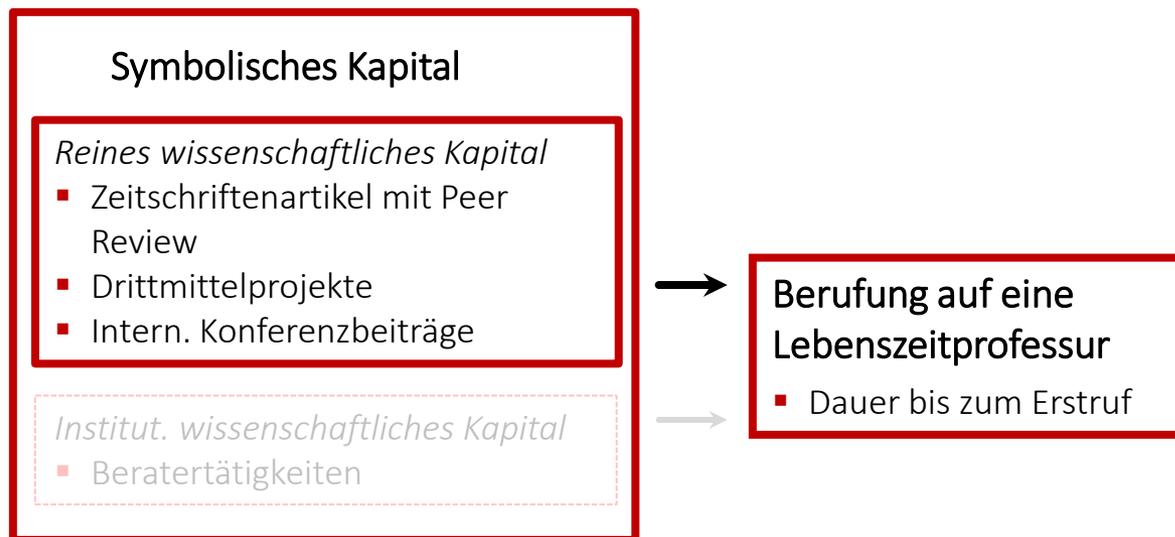
# I. Hintergrundinformationen: Forschungsfragen

Wer wird Juniorprofessor\*in  
(akademischer und sozialer Hintergrund)?

... und welche Faktoren tragen dazu bei, dass  
sie erfolgreich auf eine unbefristete  
Lebenszeitprofessur berufen werden?

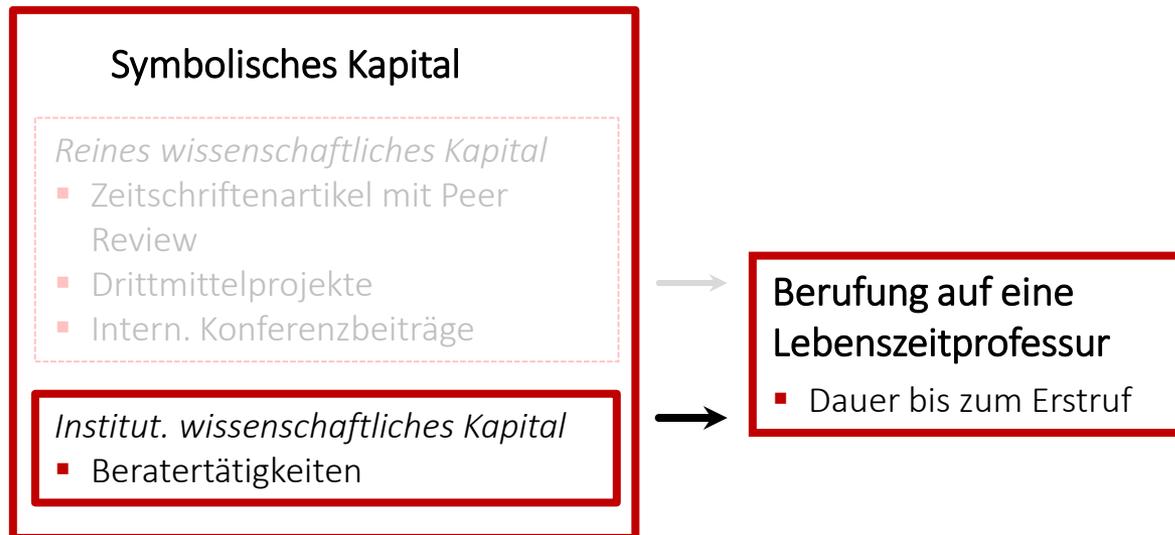
## II. Analytischer Rahmen

**H1** Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Akkumulation reinen wissenschaftlichen Kapitals und der Chance, im Anschluss an die Juniorprofessur auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden.

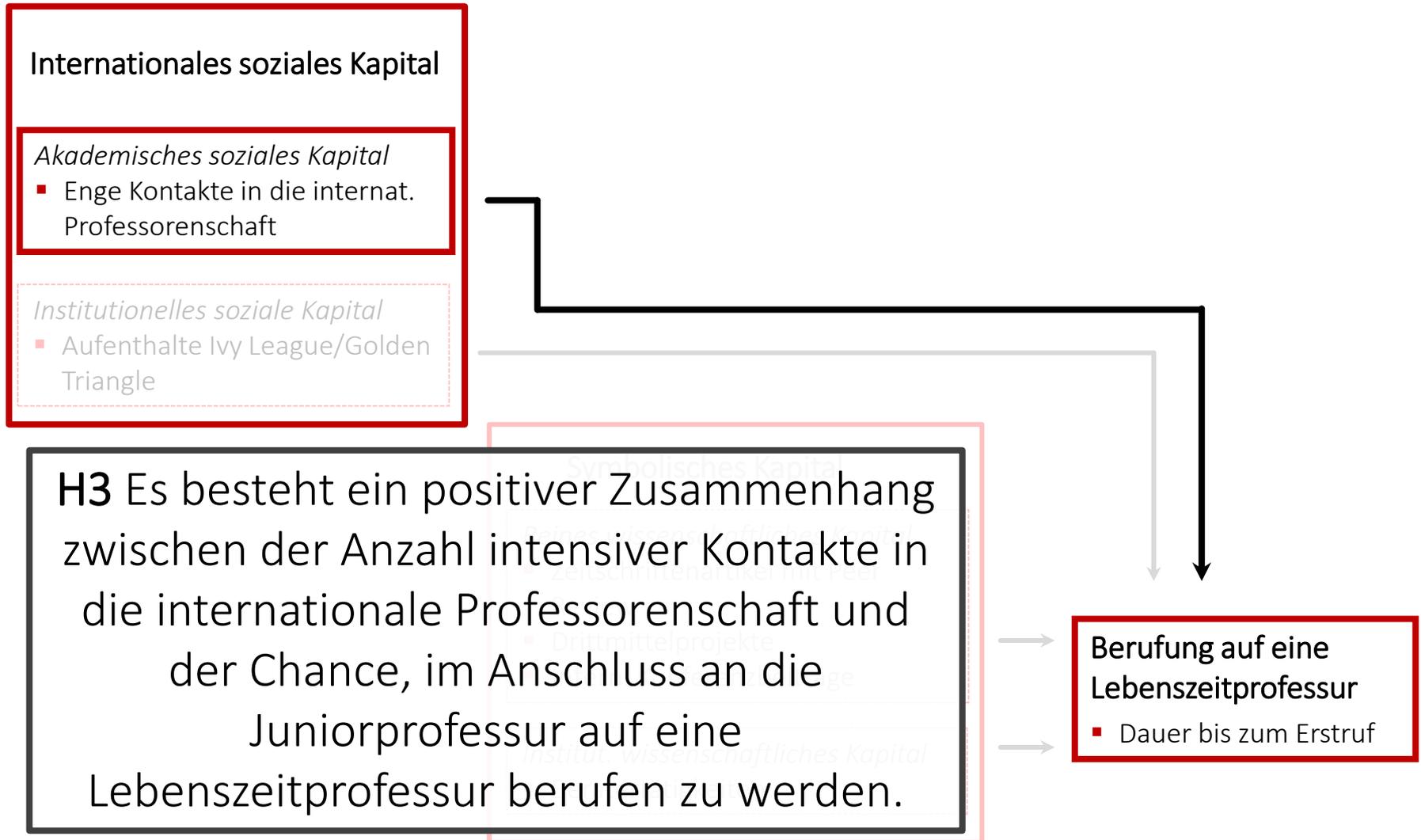


## II. Analytischer Rahmen

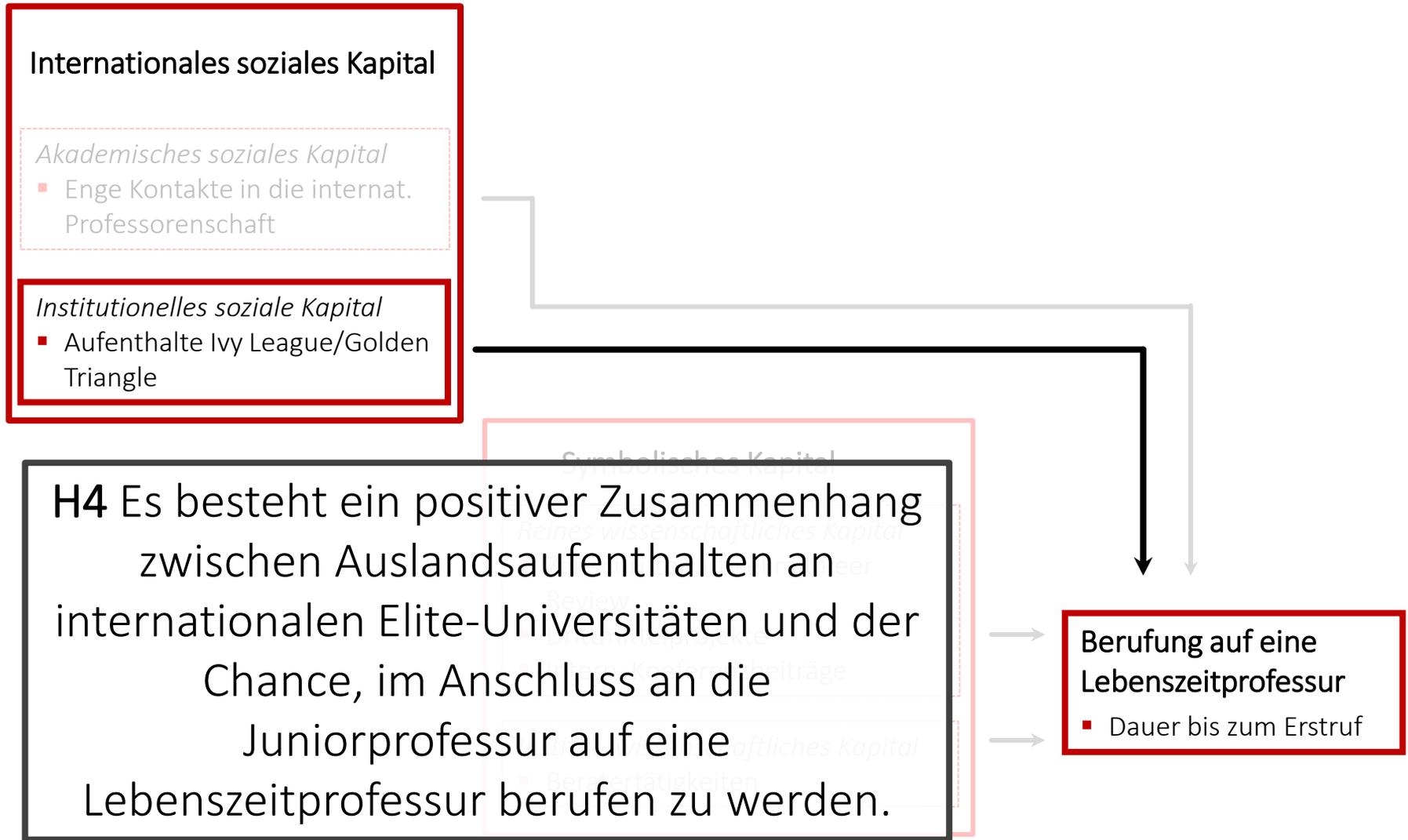
**H2** Es besteht ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang zwischen der Akkumulation institutionellen wissenschaftlichen Kapitals und der Chance, im Anschluss an die Juniorprofessur auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden.



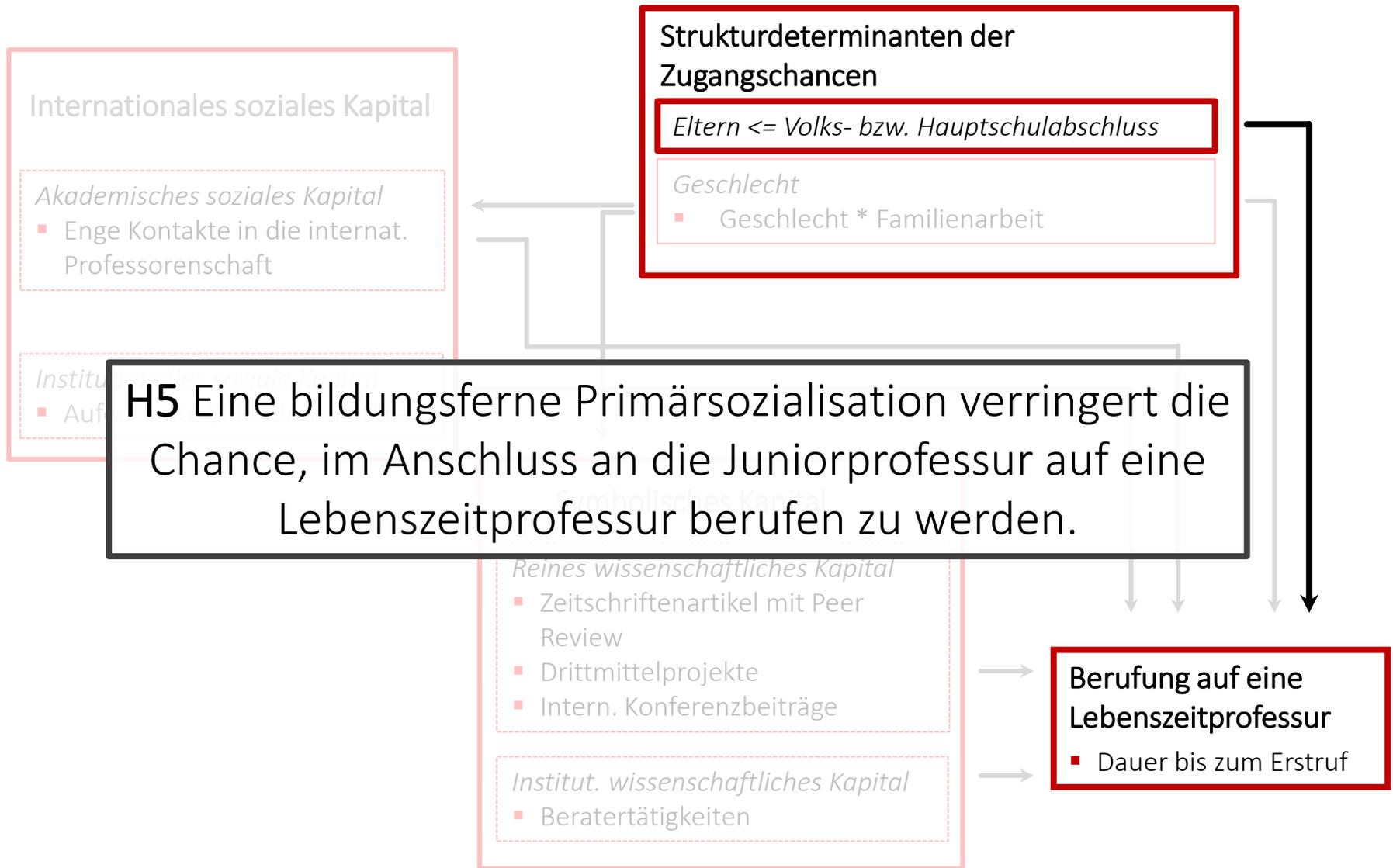
## II. Analytischer Rahmen



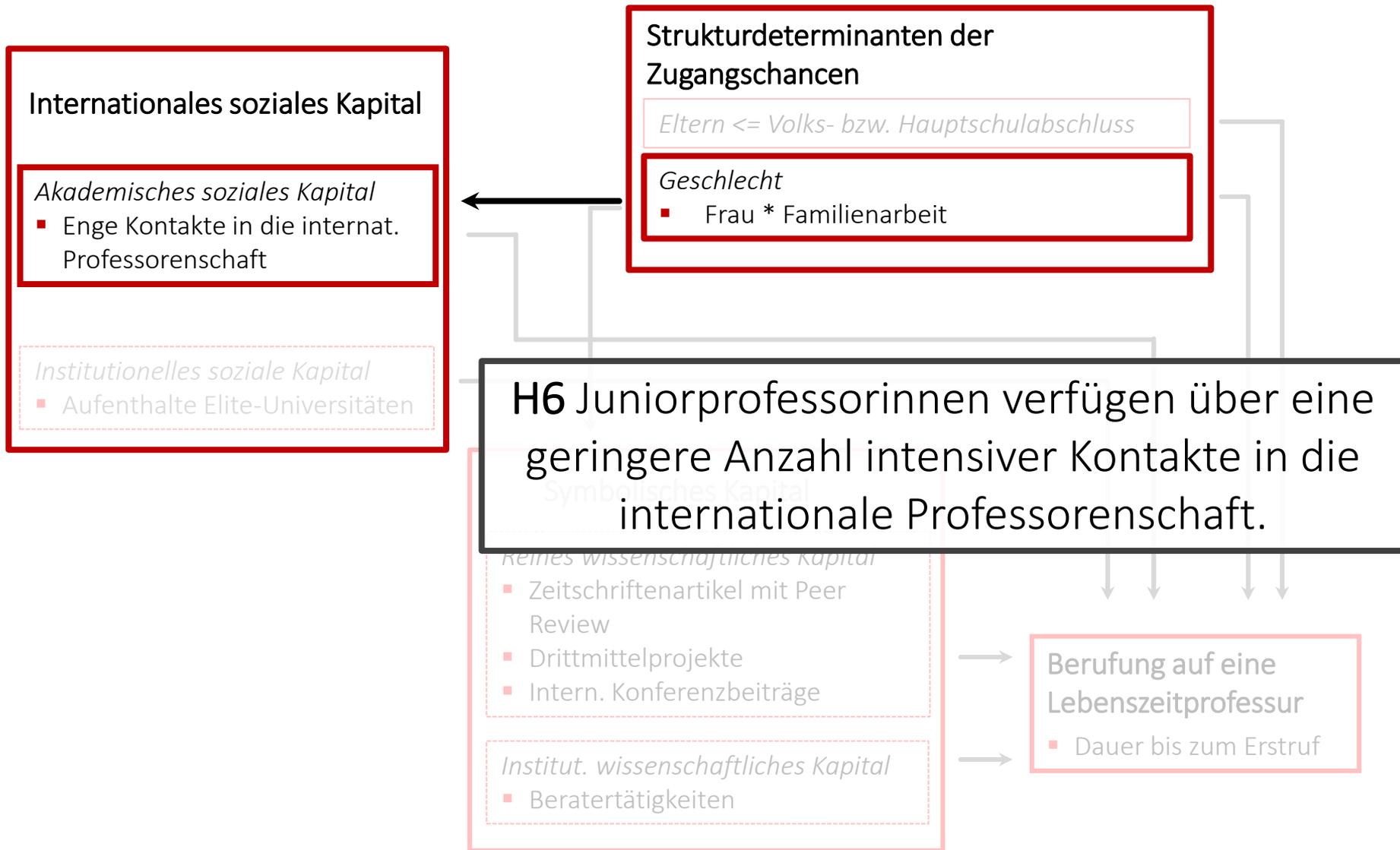
## II. Analytischer Rahmen



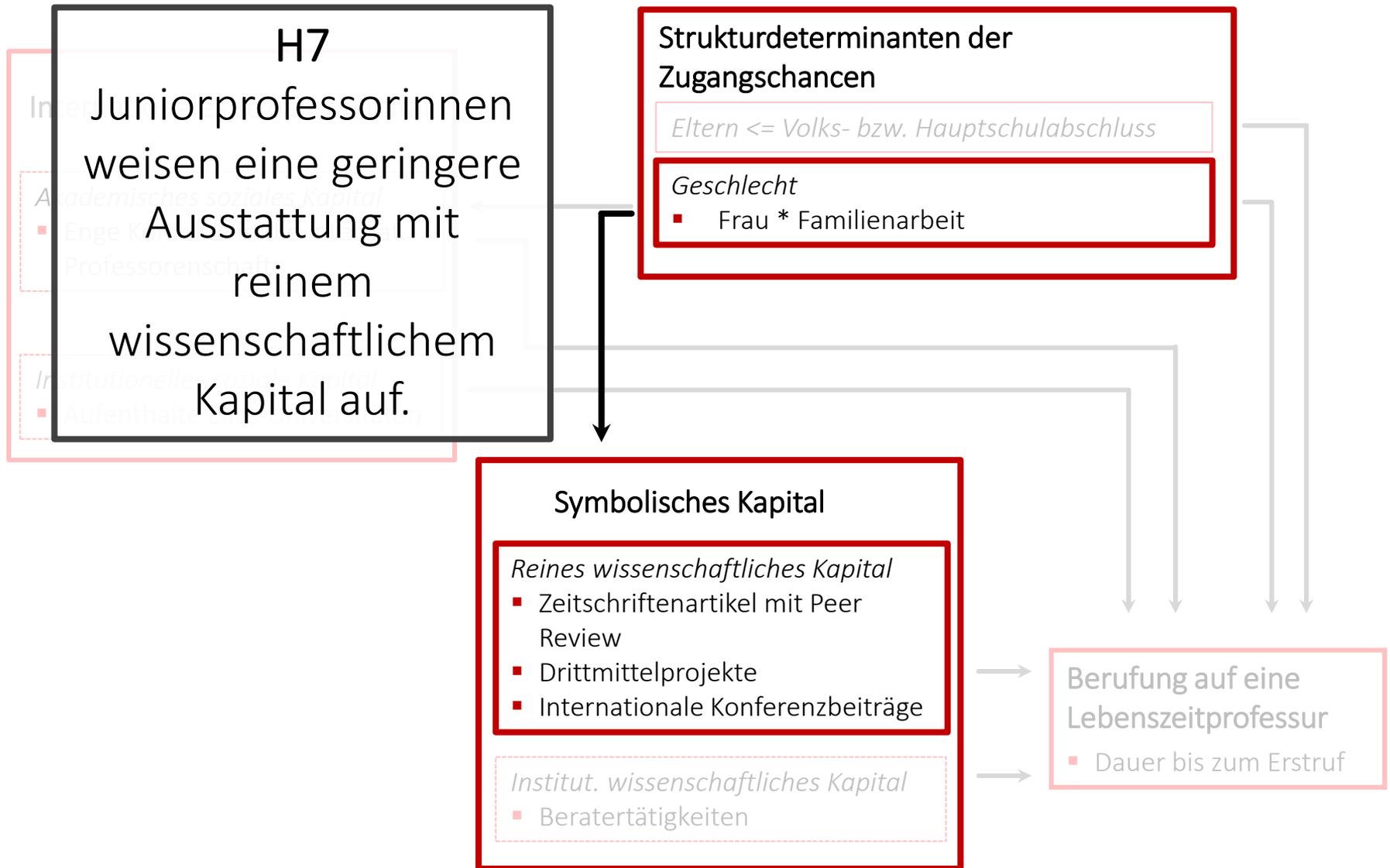
## II. Analytischer Rahmen



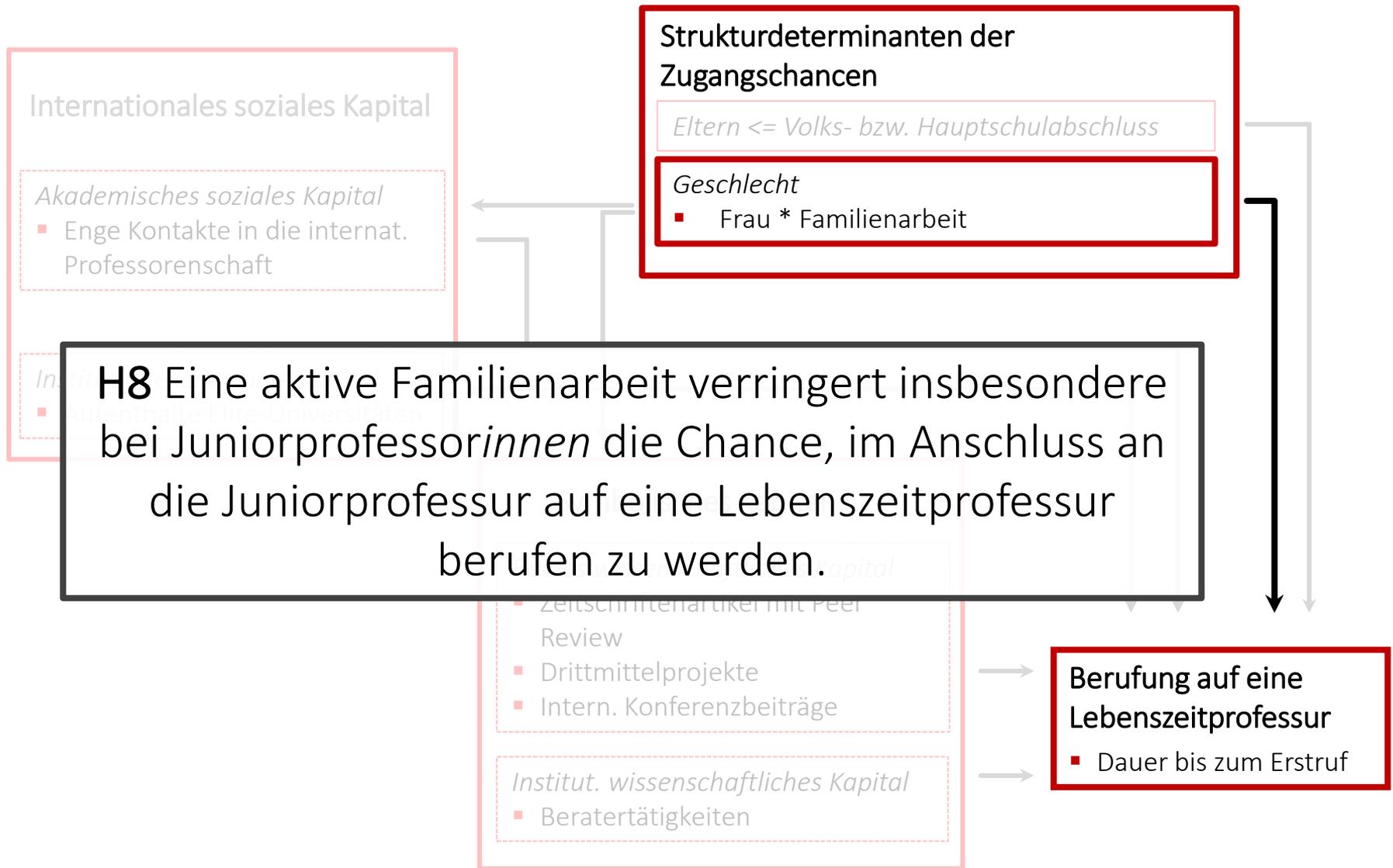
## II. Analytischer Rahmen



## II. Analytischer Rahmen



## II. Analytischer Rahmen



### III. Datengrundlage: Erhebungsdesign

#### Datenerhebung

Eigene standardisierte Befragung (Mixed-Mode-Design: Paper-Pencil, Online, Telefon), jeweils in englisch oder deutsch; Feldphase zwischen Juni und Dezember 2015

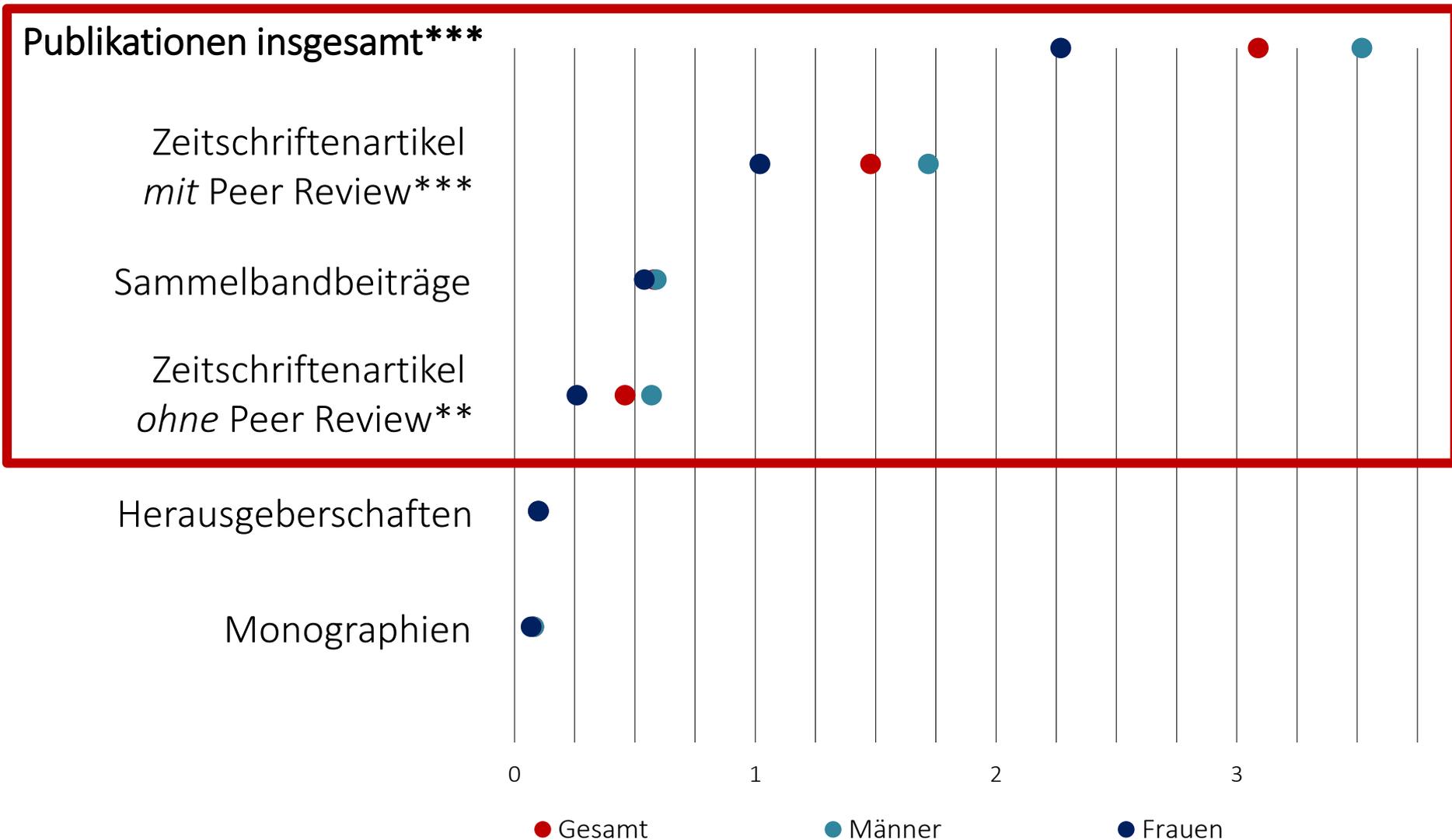
#### Grundgesamtheit

Alle Personen, die zwischen der Einführung der Juniorprofessur (2002) und dem 01.06.2015 eine Juniorprofessur in Rheinland-Pfalz, Hessen oder dem Saarland inne hatten bzw. aktuell noch haben; Angaben über die Grundgesamtheit durch die Universitäten -> 556 aktive und ehemalige Juniorprofessor\*innen im Untersuchungsgebiet



55,6 % Brutto-Ausschöpfungsquote

## IV. Ausgewählte Befunde: Publikationen nach Geschlecht



Anmerkungen: Durchschnittliche Anzahl an Publikationen pro Jahr zwischen Abschluss des Studiums und Ende der Juniorprofessur bzw. Zeitpunkt des Interviews nach Geschlecht; Mittelwerte; N=304 (Männer=198, Frauen=106) ; Ermittlung signifikanter Mittelwertunterschiede über T-Tests, +p<0,1, \* p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

Quelle: Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

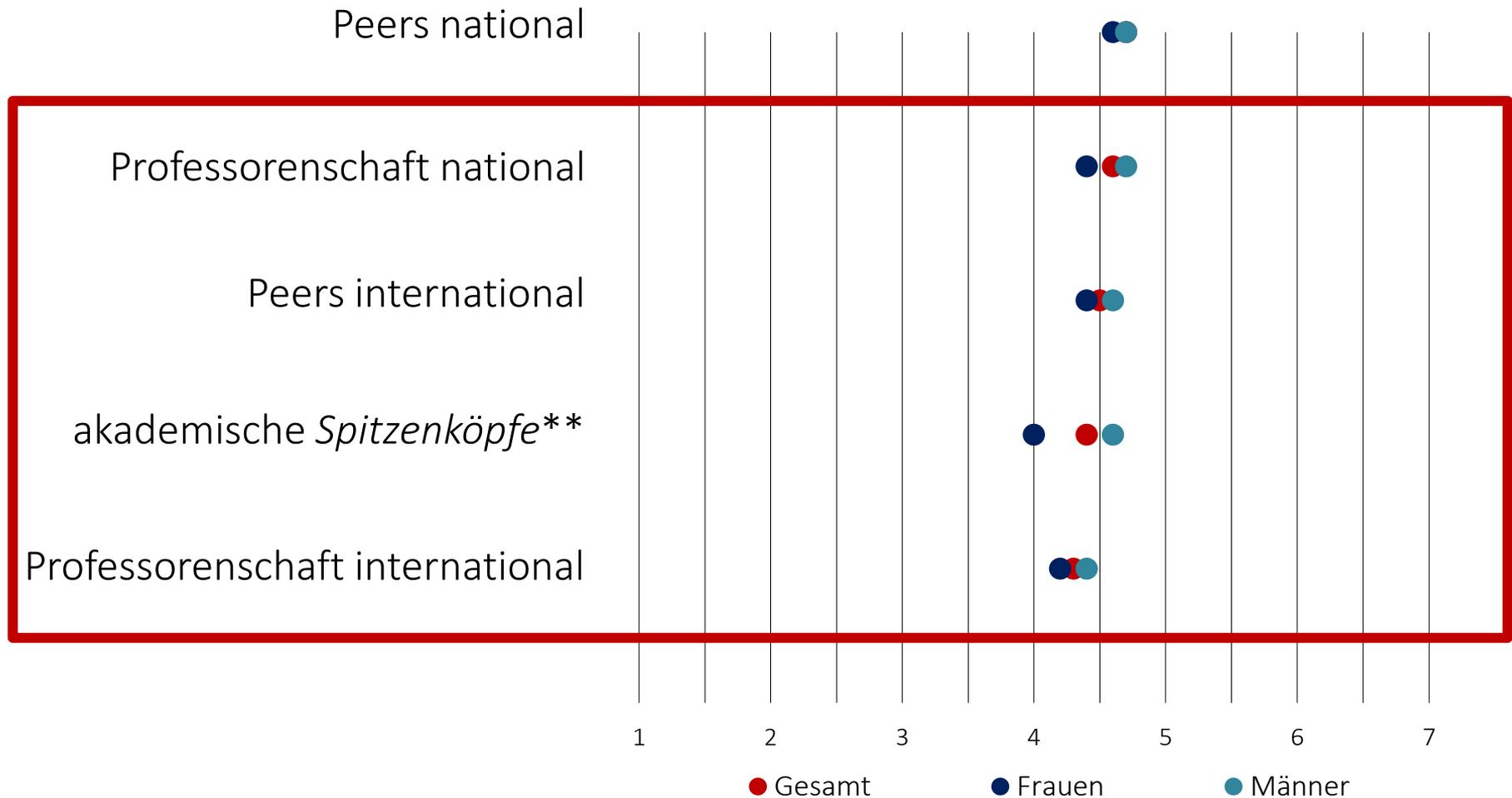
## IV. Ausgewählte Befunde: Konferenzbeiträge nach Geschlecht



*Anmerkungen:* Durchschnittliche Anzahl (englischsprachiger) Konferenzbeiträge pro Jahr zwischen Abschluss des Studiums und Ende der Juniorprofessur bzw. Zeitpunkt des Interviews nach Geschlecht; Mittelwerte; N=304 (Männer=198, Frauen=106); Ermittlung signifikanter Mittelwertunterschiede über T-Tests, +p<0,1, \* p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

*Quelle:* Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

## IV. Ausgewählte Befunde: Anzahl der Kontakte nach Geschlecht

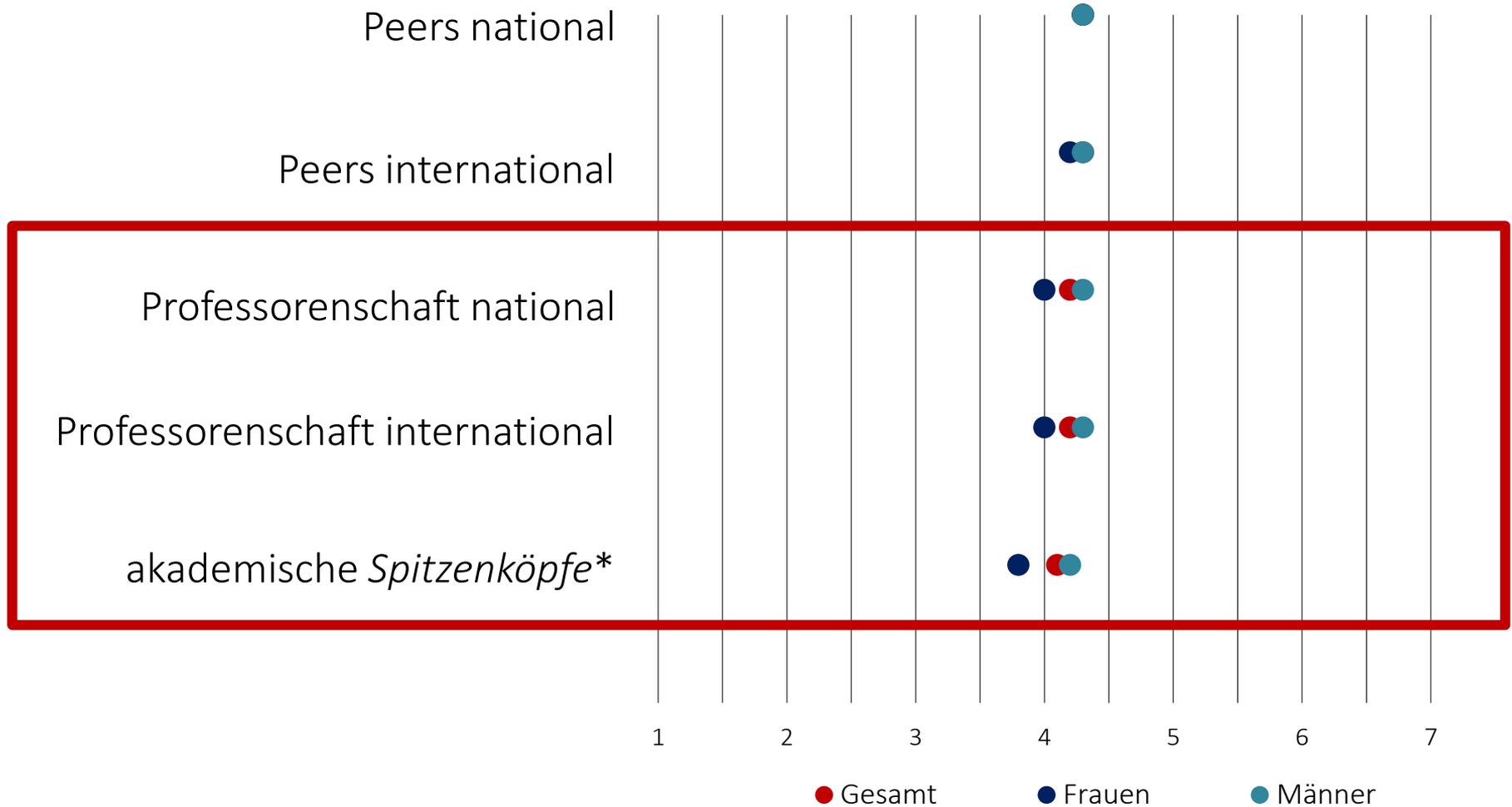


Anmerkungen: Anzahl der Kontakte zu verschiedenen Statusgruppen nach Geschlecht; Mittelwerte; N=293 (Frauen=102, Männer=191); Ermittlung signifikanter Mittelwertunterschiede über T-Tests, +p<0,1, \* p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

Frage: „Wenn Sie an Ihre Vernetzung in der wissenschaftlichen Community während der Juniorprofessur denken, bitte schätzen Sie die Anzahl Ihrer Kontakte zu...“ 1 *sehr wenige* bis 7 *sehr viele*.

Quelle: Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

## IV. Ausgewählte Befunde: Intensität der Kontakte nach Geschlecht



*Anmerkungen:* Intensität der Kontakte zu verschiedenen Statusgruppen nach Geschlecht; Mittelwerte; N=290 (Frauen=101, Männer=189); Ermittlung potenziell signifikanter Mittelwertunterschiede über T-Tests, + $p < 0,1$ , \*  $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

*Frage:* „Und wenn Sie nun an die Intensität dieser Kontakte während der Juniorprofessur in Bezug auf einen inhaltlichen Austausch denken, wie beurteilen Sie die Intensität des Austauschs mit ...“ 1 *überhaupt nicht intensiv* bis 7 *sehr intensiv*.

*Quelle:* Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

## IV. Ausgewählte Befunde: Familien- und Hausarbeit

	Juniorprofessoren	Juniorprofessorinnen
Anteil Elternschaft	59,9 %	57,4 %
Anzahl der Kinder ( $\emptyset$ ) <sup>1</sup>	1,17	0,95
Anteil Elternzeit <sup>2</sup>	6,5 %	30,8 %
Dauer der Elternzeit ( $\emptyset$ ) <sup>3</sup>	0,38 Monate	2,33 Monate
Eigener Anteil an der Hausarbeit ( $\emptyset$ ) <sup>4</sup>	44 %	57 %
Anteil „keine regionale Mobilität“ <sup>5</sup>	10 %	22 %

<sup>1</sup> Durchschnittliche Anzahl der Kinder zum Zeitpunkt der Juniorprofessur nach Geschlecht; (Levene-Test:  $p < 0,05$ ):  $t(234) = 1,65$ ,  $p < 0,1$ ,  $N = 296$ .

<sup>2</sup> „Haben Sie während der Juniorprofessur Elternzeit genommen?“;  $\chi^2$  (df) = 30,85 (1),  $p < 0,001$ , Phi-Koeffizient = 0,33,  $N = 292$ .

<sup>3</sup> Durchschnittliche Dauer der Elternzeit zum Zeitpunkt der Juniorprofessur nach Geschlecht; (Levene-Test:  $p < 0,001$ ):  $t(114) = 3,10$ ,  $p < 0,01$ ,  $N = 287$ .

<sup>4</sup> „Wer hat in Ihrer Partnerschaft bzw. Haushalt während der Juniorprofessur in welchem Ausmaß zur Hausarbeit beigetragen bzw. trägt dazu bei?: Eigener Anteil, Anteil Partner\*in, Anteil dritte Person. Bitte summieren Sie jeweils die Spaltenprozentage auf 100 Prozent.“; (Levene-Test:  $p < 0,05$ ):  $t(206) = 4,03$ ,  $p < 0,001$ ,  $N = 273$ .

<sup>5</sup> „Sind bzw. waren Sie hinsichtlich einer Beschäftigung im Anschluss an die Juniorprofessur in Hessen, Rheinland-Pfalz oder dem Saarland auf eine bestimmte Region festgelegt?“: „keine regionale Mobilität“ = „Ja, unmittelbare Nähe zum (damaligen Wohnort (<eine Stunde Fahrtzeit)“ und „Ja, tägliche Pendelmöglichkeit“;  $\chi^2$  (df) = 7,75 (1),  $p < 0,01$ , Phi-Koeffizient = 0,16,  $N = 305$ .

Quelle: Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

## IV. Ausgewählte Befunde: Faktoren der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur

Reines wissenschaftliches Kapital	# Zeitschriftenartikel mit Peer Review/Jahr
	# Drittmittelprojekte/Jahr
	# englischsprachiger Konferenzbeiträge/Jahr
Institutionelles wissenschaftliches Kapital	Beratungsleistungen <sup>1</sup>
	Beratungsleistungen quadriert <sup>1</sup>
Internationales soziales Kapital	enge Kontakte internationale Professorenschaft <sup>2</sup>
	Aufenthalt(e) Ivy League/Golden Triangle (=1)
Strukturdeterminanten der Zugangschancen	Geschlecht (1=Frau)
	soziale Herkunft (1= <i>niedrige Bildungsherkunft</i> )
Kontrollvariablen	Alter bei Antritt der JP
	Tenure Track (1= <i>Tenure Track vorhanden</i> )
	Stellensituation (Skala: 1 <i>vielen Stellen</i> bis 7 <i>keine Stellen</i> )

<sup>1</sup> Mittelwert-Skala aus Engagement in (1) *Beratungsleistungen, Politik* und (2) *Beratungsleistungen, Unternehmen* (1 *überhaupt nicht* bis 7 *sehr stark*); Cronbach's Alpha=0,60.

<sup>2</sup> Mittelwert-Skala aus (1) *Anzahl der Kontakte zur Professorenschaft international* (1 *sehr wenige* bis 7 *sehr viele*) und (2) *Intensität des Austauschs mit Professorenschaft international* (1 *überhaupt nicht intensiv* bis 7 *sehr intensiv*); Cronbach's Alpha=0,90.

### Weitere Kontrollvariablen:

- Zufriedenheit mit Lehrstuhlausstattung,
- Unterstützungsleistungen durch reputierliche Mentor\*innen,
- Fächergruppe,
- Bundesland,
- Kohorte (1=Antritt der Juniorprofessur bis einschließl. 2004)

## IV. Ausgewählte Befunde: Faktoren der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur

Reines wissenschaftliches Kapital	# Zeitschriftenartikel mit Peer Review/Jahr	
	# Drittmittelprojekte/Jahr	
	# englischsprachiger Konferenzbeiträge/Jahr	
Institutionelles wissenschaftliches Kapital	<b>Beratungsleistungen (Skala)</b>	<b>2,17*</b>
	<b>Beratungsleistungen<sup>2</sup> (Skala)</b>	<b>0,85*</b>
Internationales soziales Kapital	<b>enge Kontakte internationale Professorenschaft (Skala)</b>	<b>1,23<sup>+</sup></b>
	<b>Aufenthalt(e) Ivy League/Golden Triangle (=1)</b>	<b>1,62<sup>+</sup></b>
Strukturdeterminanten der Zugangschancen	Geschlecht (1=Frau)	
	<b>soziale Herkunft (1=niedrige Bildungsherkunft)</b>	<b>1,57<sup>+</sup></b>
Kontrollvariablen	<b>Alter bei Antritt der JP</b>	<b>1,08*</b>
	<b>Tenure Track (1=Tenure Track vorhanden)</b>	<b>0,16*</b>
	<b>Stellensituation (Skala)</b>	<b>0,71***</b>
zeitveränderliche Variablen	<b>Tenure Track (1=Tenure Track vorhanden)</b>	<b>1,05**</b>
vollständige Fälle		233
Wald Chi <sup>2</sup> (vollständige Fälle)		97,1***

### Anmerkungen:

Cox-Regression, Hazard Ratios; Datenaufbereitung mit Hilfe multipler Imputation, N=309; +p<0,1, \* p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

Unter Kontrolle von Zufriedenheit mit Lehrstuhlausstattung, Unterstützungsleistungen durch reputierliche Mentor\*innen, Fächergruppe, Bundesland, Kohorte (1 = Antritt der Juniorprofessur bis einschließl. 2004).

Quelle: Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

## IV. Ausgewählte Befunde: Berufungsfaktoren nach Geschlecht

		Frauen	Männer
Reines wissenschaftliches Kapital	# Zeitschriftenartikel mit Peer Review/Jahr		
	# englischsprachiger Konferenzbeiträge/Jahr		
Institutionelles wissenschaftliches Kapital	Beratungsleistungen	5,15 <sup>+</sup>	2,25 <sup>+</sup>
	Beratungsleistungen <sup>2</sup>	0,68 <sup>*</sup>	0,84 <sup>*</sup>
Internationales soziales Kapital	enge Kontakte internationale Professorenschaft		1,35 <sup>+</sup>
	Aufenthalt(e) Ivy League/Golden Triangle (=1)	5,19 <sup>*</sup>	
Strukturdeterminanten der Zugangschancen	<b>Elternzeit in Monaten</b>	<b>0,46 <sup>*</sup></b>	
	soziale Herkunft (=niedrige Bildungsherkunft)		
Kontrollvariablen	Tenure Track (=Tenure Track vorhanden)	0,05 <sup>+</sup>	0,15 <sup>*</sup>
	Stellensituation	0,58 <sup>***</sup>	0,72 <sup>**</sup>
zeitveränderliche Variablen	Tenure Track (=Tenure Track vorhanden)	1,06 <sup>*</sup>	1,05 <sup>**</sup>
N		109	200
vollständige Fälle		77	156
Wald Chi <sup>2</sup> (vollständige Fälle)		54,11 <sup>***</sup>	81,96 <sup>***</sup>

### Anmerkungen:

Cox-Regression, Hazard Ratios; Datenaufbereitung mit Hilfe multipler Imputation, N=309; +p<0,1, \* p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

Unter Kontrolle von Zufriedenheit mit Lehrstuhlausstattung, Unterstützungsleistungen durch reputierliche Mentor\*innen, Fächergruppe.

Quelle: Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

## V. Fazit

1. Die Bedeutung **wissenschaftlichen Kapitals** bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur
  - starke fachkulturelle Prägung *reinen wissenschaftlichen Kapitals*
  - Investition in *institutionelles wissenschaftliches Kapital* zahlt sich nur bis zu einem bestimmten Punkt aus
2. Die Bedeutung von **internationalem sozialen Kapital** bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur
  - fächer(gruppen)übergreifende hohe Bedeutung einer internationalen Ausrichtung von Nachwuchswissenschaftler\*innen
3. Die Bedeutung der **sozialen Herkunft** bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur
  - kontraintuitive Wirkung einer bildungsfernen Herkunft
  - Kompensation potenzieller Defizite einer bildungsfernen Primärsozialisation über Karrierestrategien -> Mangel an *bürgerlicher Gelassenheit* führt zu einer stärkeren Karriereorientierung

## V. Fazit

4. Die Bedeutung des ***Geschlechts*** bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur
  - keine empirische Evidenz für eine direkte Benachteiligung *oder* Bevorteilung von Frauen beim Übergang zur Lebenszeitprofessur *über alle Fächer* hinweg

## Aber

- Juniorprofessorinnen weisen geringere Ausstattung mit wissenschaftlichem Kapital auf
- Juniorprofessorinnen weisen eine schlechtere Vernetzung in höhere Statusgruppen auf
- Juniorprofessorinnen investieren deutlich mehr Zeit in Familien- und Hausarbeit und sind weniger mobil
- Juniorprofessorinnen investieren nicht nur mehr Zeit in die Familien- und Hausarbeit, im Fall der Elternzeit wirkt sich dies auch direkt negativ auf ihre Berufungschancen aus (-> kein entsprechender Effekt bei Juniorprofessoren nachweisbar)

# V. Fazit

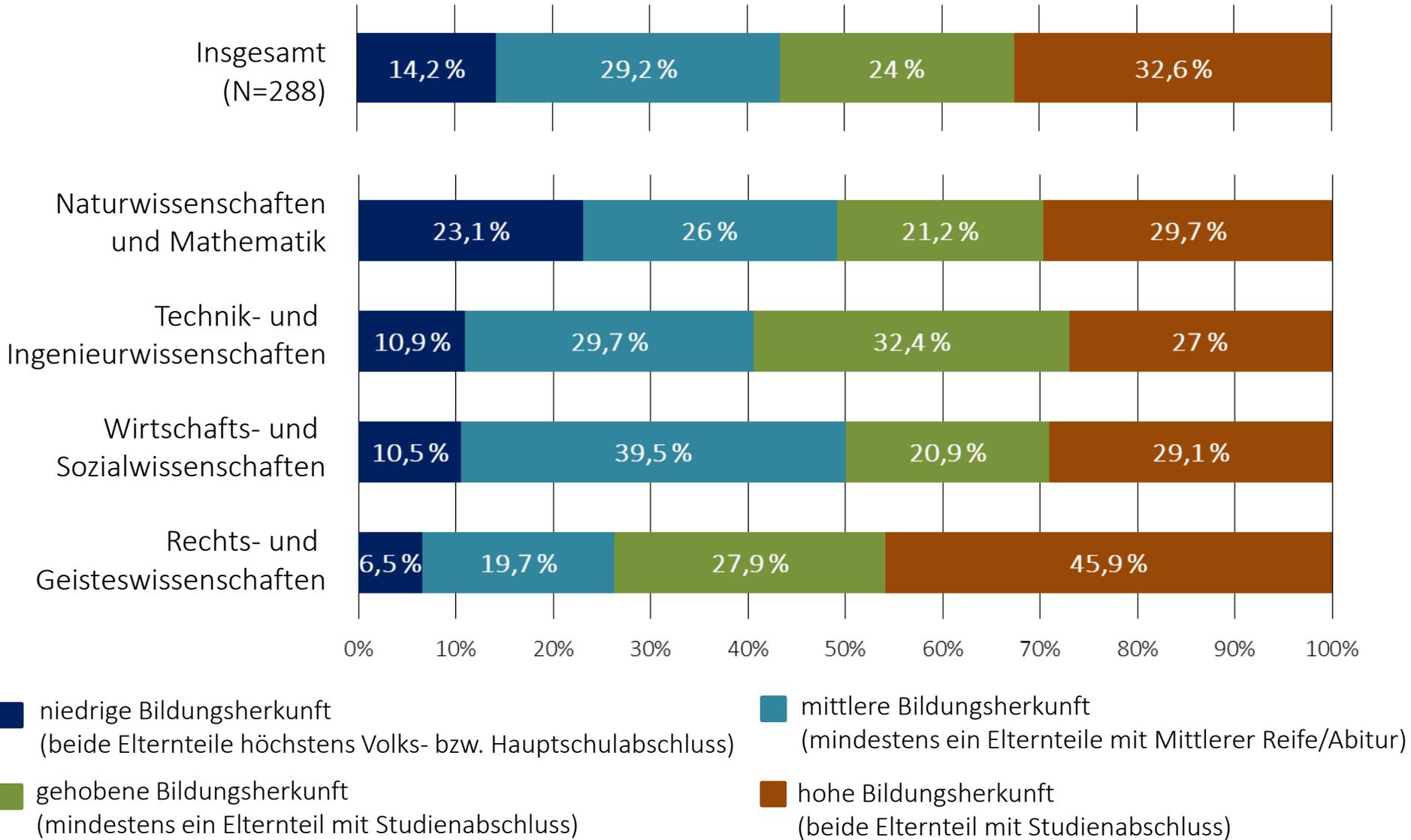
## Einschränkungen der vorliegenden Analysen

- Breite des Forschungsfokus kann die Feinheiten sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheiten nicht in Gänze erfassen
- Anschlussmöglichkeiten für aufbauende Forschungsarbeiten
  - Konzentration auf einzelne Disziplinen
  - Vergleich unterschiedlicher Karrierewege in der Postdoc-Phase (deutliche Unterschiede in der Verteilung nach Geschlecht und sozialer Herkunft!)
  - Geschlechtsspezifisches Publikationsverhalten; Bedeutung von Begutachtungsprozessen
  - vertiefende Analysen zur (geschlechtsspezifischen) Ausgestaltung von Elternzeit

Herzlichen Dank  
für die Aufmerksamkeit.

[zimmer@dzhw.eu](mailto:zimmer@dzhw.eu)

# Back Up



Anmerkungen: N=288;  $\chi^2(df)=21,2 (9)$ ,  $p<0,05$ ; Cramer's V=0,16.

Quelle: Juniorprofessor\*innen-Befragung 2015, Zimmer 2018.

# Back Up

## 15,9 % ausländische Juniorprofessor\*innen

- Hohe Diversität unter den ausländischen Juniorprofessor\*innen: 22 unterschiedliche Nationen
- 11,7 % aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland
- Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fächergruppen

Staatsangehörigkeit	Absolut	Anteil
Deutschland	260	84,14
Österreich	10	3,24
Italien	6	1,94
Niederlande	4	1,29
Ungarn	4	1,29
USA	4	1,29
Schweiz	3	0,97
Brasilien	2	0,65
China	2	0,65
Russland	2	0,65
Australien	1	0,32
Finnland	1	0,32
Großbritannien	1	0,32
Japan	1	0,32
Kamerun	1	0,32
Litauen	1	0,32
Schweden	1	0,32
Spanien	1	0,32
Südkorea	1	0,32
Tschechien	1	0,32
Türkei	1	0,32
Ukraine	1	0,32
	309	100 %