

Andrea Löther

## **Besetzung von Juniorprofessuren – Erste Erfahrungen und Ergebnisse einer Umfrage der BuKoF**

Bereits vor Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes beschloss das BMBF im Juli 2001, Fördermittel in Höhe von 360 Mio. DM zur Verfügung zu stellen, um die Erstausrüstung von insgesamt 3000 Juniorprofessuren mit jeweils 150.000 DM zu unterstützen. Die Universitäten in Marburg und Göttingen sowie die Humboldt-Universität zu Berlin waren die ersten Universitäten, die bereits 2001 Juniorprofessuren ausschrieben. Nach Aussagen des BMBF haben sich bis November 2001 über 50 Universitäten um die Mittel beworben; bis Ende 2002 wurden 666 Stellen bewilligt. In den Zuwendungsbescheiden an die Universitäten schrieb das BMBF, dass Bund und Länder „eine 40%ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses (anstreben) und (...) deshalb die Hochschulen (auffordern), Juniorprofessuren – unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen“.

Erste Ausschreibungen und Verfahren von Juniorprofessuren ließen befürchten, dass diese oft relativ eng und spezifisch gefasst und zum Teil auf bereits feststehende HausbewerberInnen zugeschnitten wären. Eine Umfrage des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Frühsommer 2002, mit der 76 Platzierungen erfasst wurden, ergab einen Frauenanteil von ca. 30% auf den ersten Listenplätzen und bei den Berufungen. Aufgrund der Auswertung dieser Ergebnisse führte die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) in Kooperation mit dem CEWS im Dezember 2002 eine erneute Befragung durch, mit der die Leitungen von 38 Universitäten angeschrieben wurden, von denen bekannt war, dass sie Juniorprofessuren ausgeschrieben hatten bzw. ausschreiben wollten.<sup>1</sup> Eine Vollumfrage war aufgrund begrenzter finanzieller Möglichkeiten nicht möglich. Es konnten 32 Fragebögen ausgewertet werden, mit denen 388 Ausschreibungen und 220 Berufungen erfasst wurden. Anfang Februar 2003 veröffentlichte das BMBF erste Zahlen mit Daten von 47 Hochschulen mit 557 Ausschreibungen und 343 Stellenbesetzungen (Pressemitteilung Nr. 17/2003 v. 6.2.2003). Die Umfrage der BuKoF kann nicht repräsentativ sein, gibt jedoch einen vorläufigen Trend wieder.<sup>2</sup>

Die erfassten Ausschreibungen verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Fächergruppen:

---

<sup>1</sup> Angeschrieben wurden die Hochschulleitungen; die Schreiben gingen zur Kenntnis auch an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

<sup>2</sup> Eine überarbeitete Auswertung der Befragung erscheint in der *Femina Politica* 1/2003: Marianne Kriszio, Andrea Löther; Chancengleichheit für Juniorprofessuren.

**Tabelle 1: Ausschreibungen von Juniorprofessuren nach Fächergruppen**

	Ausschreibung (BuKoF-Um-frage)		bis Ende 2002 besetzte Juniorprofessuren (BMBF)	
	t	%	t	%
Geisteswissenschaften	84	21,65	56	18,24
Wirtschaft-, Sozial- und Rechtswissenschaften	58	14,95	38	12,38
Naturwissenschaften / Mathematik	145	37,37	106	34,53
Ingenieurwissenschaften	60	15,46	27	8,79
Medizin	29	7,47	59	19,22
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	12	3,09	9	2,93
sonstige	0		12	3,91
<b>Gesamtzahl der Ausschreibungen</b>	<b>388</b>	<b>100,00</b>	<b>307</b>	<b>100,00</b>

Die Verteilung der Ausschreibungen auf die Fächergruppen in dem Sample entspricht weitgehend der Fächerverteilung der Juniorprofessuren, deren Besetzung an das BMBF zurückgemeldet wurden. Die Geistes- und die Ingenieurwissenschaften sind in unserem Sample im Vergleich zu den Zahlen des BMBF über- und die Medizin ist unterrepräsentiert.

### Verfahrensregelungen

Die folgende Tabelle zeigt die Verfahrensregelungen, nach denen die Auswahl- und Berufungsprozeduren für die Juniorprofessuren erfolgten:

**Tabelle 2: Verfahrensregelungen bei der Berufung von Juniorprofessuren**

	ja	nein
Eine Ausschreibung erfolgt in allen Fällen	30	0
Es werden eigene Berufungskommissionen eingerichtet	30	0
Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten sind beteiligt.	30	0
Beschlussfassung im Fachbereichs-/Fakultätsrat (Fachbereichsebene)	30	0
Der akademische Senat nimmt nur Stellung zur Liste	11	19
Der Akademische Senat beschließt die Liste	13	17
Die endgültige Entscheidung trifft die Universitätsleitung	18	12
Die endgültige Entscheidung erfolgt durch MinisterIn/SenatorIn.	11	19

Anmerkung: Zwei Hochschulen machten keine Angaben zu dieser Frage

In formaler Hinsicht wurden die Besetzungen der Juniorprofessuren in den meisten Fällen wie die Besetzungen von unbefristeten Professuren behandelt, wobei Hinweise von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Modifikationen notwendig machen: Die Ausschreibung erfolgte fast durchgängig in der „Zeit“, zusätzlich durchgängig auf der Homepage der Hochschulen. Z.T. wurden die Stellen auch

international ausgeschrieben. Die Berufungskommissionen waren ebenfalls meist wie bei üblichen Berufungen besetzt. Einschränkungen gab es, wie die Umfrage unter den Gleichstellungsbeauftragten ergab, an einigen Universitäten dahingehend, dass wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Studierende nur beratende Funktion hatten oder keine externe Begutachtung stattfand. An der Universität Göttingen wurden aufgrund der großen Zahl an Ausschreibungen fachübergreifende Kommissionen gebildet, denen jeweils einE FachvertreterIn beratend beisaß. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wurden in den meisten Fällen entsprechend den üblichen Verfahrensweisen beteiligt; einige gaben jedoch an, dass sie nur verspätet informiert wurden.

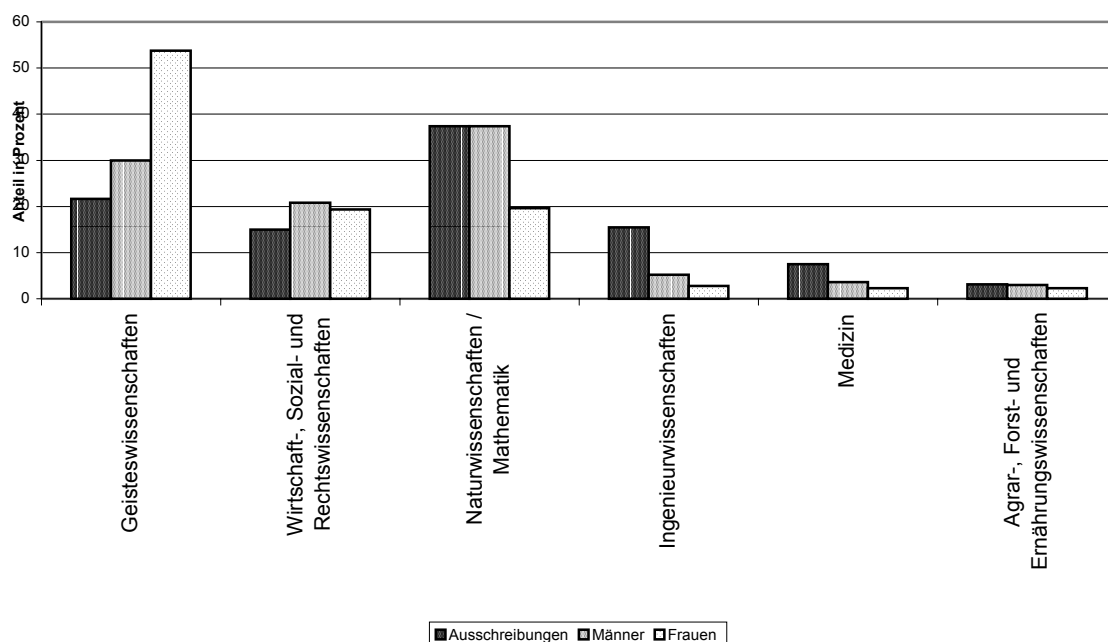
Die Entscheidungen wurden einerseits auf Fachbereichsebene und andererseits durch die Hochschulleitung getroffen; der Senat ist z.T. nur über eine Stellungnahme involviert. In der Mehrzahl der Fälle trifft nicht das Ministerium bzw. die Senatsverwaltung die endgültige Entscheidung, sondern die Hochschulleitung ( 18 von 30 Universitäten, die diese Frage beantwortet haben).

Gegenüber der bisherigen Stellenvergabe im Mittelbau an vielen Universitäten stellen die durchgängige und bundesweite Ausschreibung der Juniorprofessuren und die Durchführung des Verfahrens in einer Berufungskommission mehr Transparenz her. Dies ist eine eindeutige Verbesserung gegenüber bisherigen Verfahrensregelungen.

### **Bewerbungen und Besetzung der Juniorprofessuren**

Auf die 388 erfassten Ausschreibungen der Umfrage bewarben sich 2896 Personen, davon 796 Frauen (27,5%). Für die einzelnen Fächergruppen differenziert sich das Bild wie die folgende Grafik zeigt:

**Grafik 1: Frauenanteil an den Bewerbungen nach Fächergruppen**



Während in den Geisteswissenschaften (einschließlich Kunstwissenschaften und Sport) über 40% der Bewerbungen von Frauen stammen, liegt der Frauenanteil in Naturwissenschaft und Mathematik sowie in den Ingenieurwissenschaften bei 16%. Noch deutlicher wird das Problem, wenn die Verteilung der Bewerbungen von Frauen

und Männern mit der Verteilung der Ausschreibungen auf die Fächergruppen verglichen wird.

Grafik 2: Verteilung der Bewerber, Bewerberinnen und Ausschreibungen auf die Fächergruppen

Nur 21% der Ausschreibungen lagen im Bereich der Geisteswissenschaften. Hierauf entfielen aber fast 54% der Bewerbungen von Frauen. Dagegen bewarben sich nur 2,8% der Frauen auf Stellen in den Ingenieurwissenschaften, die aber einen Anteil von über 15,5% an den Ausschreibungen ausmachten.

Nochmals anders ausgedrückt: Auf eine ausgeschriebene Stelle in den Geisteswissenschaften oder den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften kommen 12 bzw. 10 Bewerber und Bewerberinnen, auf eine ausgeschriebene Stelle in den Ingenieurwissenschaften 2 Bewerbungen.

In der Umfrage wurde auch gefragt, ob sich auf Juniorprofessuren genauso viele Personen beworben haben wie auf die bisherigen C1-Stellen. Einige Universitäten gaben darauf die erhellende Antwort, sie wüssten dies nicht, da C1-Stellen nicht ausgeschrieben wurden. Insgesamt ist das Ergebnis jedoch nicht eindeutig: Gut ein Drittel der Universitäten schätzt die Zahl etwa gleich hoch ein. 19% der befragten Universitäten meinen, die Zahl der Bewerbungen sei niedriger. Eine Universität hatte auf die Ausschreibungen auf Juniorprofessuren mehr Bewerbungen erhalten als auf vergleichbare C1-Stellen.

Deutlich gegenüber den C1-Stellen gestiegen ist das Qualifikationsniveau. Zwei Drittel der befragten Universitäten sagen aus, dass das Qualifikationsniveau für die Juniorprofessuren höher sei als für vergleichbare C1-Stellen. Eine gute bzw. eine sehr gute Promotion alleine reicht in der Regel nicht aus.

**Tabelle 3: Vergleich des Qualifikationsniveaus gegenüber C1-Stellen**

	Anzahl der Hochschulen	in %
etwa gleich	4	12,50
insgesamt deutlich höher	21	65,63
keine Antwort	7	21,88
<b>Gesamtzahl der Antworten</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>

Wie erfolgreich waren Frauen nun bei der Besetzung von Juniorprofessuren? An diesem Punkt differieren die Ergebnisse der BuKoF-Umfrage von den Zahlen, die das BMBF im Februar veröffentlichte. In dem Sample der BuKoF-Umfrage besetzen Frauen 30% der Juniorprofessuren, deren Verfahren mit einer Rufannahme abgeschlossen werden konnte. Die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Verfahrensstufen zeigt die folgende Tabelle:

**Tabelle 4: Anzahl von Frauen und Frauenanteil auf den verschiedenen Verfahrensstufen**

	Anzahl	in Prozent
Bewerbungen	796	27,49
1. Listenplatz	86	31,27
Ruf	73	30,80
Rufannahme	68	30,91

Dagegen weisen die BMBF-Daten nur einen Frauenanteil von 25,7% aus. Diese – für die Frage nach dem Erfolg der Juniorprofessuren für Frauen recht bedeutsamen – Unterschiede zeigen, dass die Daten zur Besetzung mit der Meldung von einzelnen Hochschulen noch sehr schwanken. Bisher wurden 60% der ausgeschriebenen Stellen besetzt; die Besetzung weiterer 200 Stellen kann die Frauenanteile nach oben oder unten verschieben.

Als Vergleichsgröße sollten die AssistentInnen-Stellen gewählt werden, die bisher die Promotion erforderten und zu einer Lebenszeitprofessur qualifizierten. Ein Frauenanteil von 30% an Juniorprofessuren läge geringfügig über, ein Anteil von 25% unter ihrem Anteil in 2001 an den Hochschul- sowie wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentInnen (27,6%). Die angestrebte 40% Quote wird in keinem Fall erreicht. Ebenso wenig wird das vorhandene Potenzial an promovierten Frauen ausgeschöpft.

**Tabelle 5: Anteil von Frauen an dem Hochschulpersonal, Promotionen sowie an Juniorprofessuren**

	in %
Professoren	11,2
Dozenten und Assistenten	26,0
Juniorprofessuren (BuKoF-Umfrage)	30,9
Juniorprofessuren (Daten des BMBF)	24,8
Hochschulassistenten sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten	27,6
Promotion	35,3
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	31,9
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	42,1
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	27,0

Zahlen zum Personal und zu Promotionen: 2001; Quelle: Statistisches Bundesamt

Beide Erhebungen machen deutlich, dass sich relativ weniger Frauen beworben haben (BuKoF: 27,5 %, BMBF: 25,4 %), als es ihrem Anteil an Promotionen entspricht (2001: 35%), wobei die Daten der BuKoF-Umfrage es ermöglichen, die Aussage fächergruppenspezifisch zu differenzieren.

**Tabelle 6: Frauenanteil an Promotionen und Bewerbungen auf eine Juniorprofessur nach Fächergruppen**

	Promotion	Bewerbung
Geisteswissenschaften	46,0	40,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	28,6	26,1
Mathematik, Naturwissenschaften	26,6	16,6
Humanmedizin	44,2	16,8
Ingenieurwissenschaften	10,3	19,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	50,2	22,2
<b>Insgesamt</b>	<b>34,3</b>	<b>27,5</b>

Zahlen zu Promotionen: 2000; Quelle: Statistisches Bundesamt

Lediglich in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften entspricht der Frauenanteil an den Bewerbungen auf eine Juniorprofessur in etwa ihrem Anteil an den Promotionen. In den Geisteswissenschaften sowie in Mathematik und Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil um 6 bzw. 10 Prozentpunkte unter dem Potenzial. In Medizin sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (einschließlich Veterinärmedizin) ist die Differenz noch größer, wobei in den medizinischen Fächern eine Promotion weniger als in anderen Fächern die Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn beinhaltet. Erstaunlicherweise liegt der Anteil der Frauen, die sich auf eine Juniorprofessur in den Ingenieurwissenschaften bewarben über ihrem Anteil an den Promotionen, allerdings insgesamt bei kleinen Zahlen.

Nach den Ergebnissen unserer Umfrage waren diese Frauen aber erfolgreicher als ihre männlichen Mitbewerber: Insgesamt sowie in fast allen Fächergruppen war der Frauenanteil bei den erfolgten Berufungen höher als bei den Bewerbungen. Dies drückt sich auch in den Erfolgsquoten aus, die allerdings angesichts der Daten des BMBF nur vorläufige Zahlen sein können.

**Tabelle 7: Erfolgsquoten von Männern und Frauen bei der Bewerbung auf eine Juniorprofessur, nach Fächergruppen**

	Männer	Frauen
Geisteswissenschaften	5,2	6,0
Wirtschaft-, Sozial- und Rechtswissenschaften	4,7	4,3
Naturwissenschaften / Mathematik	9,2	12,5
Ingenieurwissenschaften	17,0	35,3
Medizin	13,8	11,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	9,5	18,2
<b>Gesamt</b>	<b>7,4</b>	<b>8,0</b>

Entgegen ursprünglicher Befürchtungen ging etwas weniger als ein Drittel aller Berufungen an HausbewerberInnen, wobei diese z.T. erst nach der Promotion an die jeweilige Universität gekommen waren. Die Praxis der Hochschulen war in dieser Hinsicht sehr unterschiedlich, aber im Ganzen ist es offensichtlich gelungen, die erwünschte Verstärkung der Mobilität auf dieser frühen Stufe einer akademischen Karriere zu erreichen. Der Frauenanteil bei Hausberufungen entsprach in etwa ihrem Anteil an allen Berufungen; Hausberufungen haben sich damit weder positiv noch negativ auf die Chancen von Frauen ausgewirkt. In knapp 30 Prozent aller Fälle wurden Einer-Listen vorgelegt. Hier lag der Frauenanteil mit 27,9% etwas niedriger. Die BMBF-Umfrage hat beides nicht erhoben.

Zur Ausgestaltung der Stelle konnten lediglich erste Angaben gemacht werden. Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel für die ersten drei Jahre 4 SWS, für die zweiten drei Jahre steht die Stundenzahl z.T. noch nicht fest, wird aber häufig höher als in den ersten Jahren angesetzt (6-8 SWS mit einer Tendenz zu 8 SWS).

### Fazit

Aus frauenpolitischer Sicht sind die Ergebnisse der ersten Berufungsverfahren widersprüchlich, jedoch keineswegs befriedigend. Einerseits stellt die durchgängige bundesweite Ausschreibung, die bei C1-Stellen oftmals nicht gegeben war, und die Formalisierung des Verfahrens eine deutliche Verbesserung dar. Aus

gleichstellungspolitischer Sicht ist aber zu fordern, dass bei der Besetzung der Stellen die Akademischen Senate einbezogen werden und die Berufungen durch die zuständigen Ministerien erfolgen. Andererseits ist es bisher nicht gelungen, das Potenzial einschlägig qualifizierter Frauen hinreichend zu erschließen; nach den Zwischenergebnissen des BMBF ist nicht einmal der bisherige Anteil bei C1-Stellen erreicht worden. Von dem angestrebten Ziel 40% Frauenanteil sind die Ergebnisse noch sehr weit entfernt. Dies mag z.T. dadurch bedingt sein, dass in den bisherigen Ausschreibungen gerade der Bereich naturwissenschaftlich-technischer Fächer, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, eher überdurchschnittlich vertreten war. Noch wichtiger dürfte es aber sein, dass diese politische Zielvorgabe weder mit verbindlichen Verfahrensregelungen noch mit effektiven Anreizsystemen verbunden ist. Beides ist für die Zukunft wichtig.

Ob die neuen Juniorprofessorinnen eine echte Chance haben werden, nach erfolgreicher Qualifizierung in eine dauerhafte Professur übernommen zu werden, darüber konnten die meisten Universitäten noch keine Aussagen machen. Bei acht Hochschulen gibt es hierfür immerhin erste Planungen. Schließlich ist es notwendig, unabhängig von einem Tenure Track den Übergang von der Junior- zu einer regulären Professur zu verbessern, sei es über die Einwerbung der „eigenen Stelle“ über Drittmittel, sei es über die Bereitstellung entsprechender Anschlussstellen in den Hochschulen.