

# IVWM-EvTh

Interessenvertretung des wissenschaftlichen Mittelbaus

an ev.-theol. Fakultäten und Instituten für ev. Theologie in Deutschland

## Auswertung der Umfrage zur Situation des evangelisch-theologischen wissenschaftlichen Mittelbaus

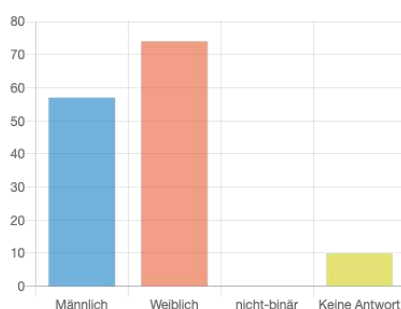
Für einen genaueren Einblick in die Arbeitsrealitäten des evangelisch-theologischen Mittelbaus fand im Sommersemester 2021 (14. April bis 18. Juni 2021) online eine Umfrage statt, zu der alle Promovierenden, sich Habilitierenden und Mittelbauangehörige an evangelisch-theologischen Fakultäten und Instituten sowie den kirchlichen Hochschulen in Deutschland eingeladen waren. Für die Auswertung konnten die Antworten von 141 Personen berücksichtigt werden. Über die Repräsentativität dieser Personen können keine Aussagen getroffen werden, was insbesondere an der sehr unterschiedlichen Rückmeldung von Standorten evangelischer Theologie ersichtbar ist. Die Auswertung findet deskriptiv statt. Die Umfragegestaltung und ihre Auswertung wurde von Carlotta Israel (München) und David Burkhart Janssen (Tübingen), den Vorsitzenden der IVWM 2020/21, vorgenommen. Wir danken allen Teilnehmer\*innenn für ihre Mitwirkung und besonders Elisa Victoria Blum (Halle) und Aneke Dornbusch (Göttingen) für ihre Unterstützung beim Erzeugen der Umfrage.

Die Umfrage war aufgegliedert entsprechend der „Inhaltlichen Zielsetzung der IVWM-EvTh“ (<http://www.ivwm.de/wp-content/uploads/2020/10/IVWM-Inhaltliche-Zielsetzung.pdf>). Auf persönliche Angaben (A) folgten so fünf Unteraspekte: B) Der Qualifikationsstufe angemessene Arbeitsverhältnisse, C) Planbarkeit der akademischen Karriere, D) Verbindung von akademischer Qualifikation und kirchlicher bzw. schulischer Karriere, E) Chancengleichheit, und F) Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf. Auf die Fragen wird jeweils durch Kürzel verwiesen. Zur Übersichtlichkeit wurden Prozentzahlen auf die ganze Zahl auf- bzw. abgerundet.

### A Persönliche Angaben

Auf die Hochschulstandorte befragt, gehörten dem E-TFT 80% der Antwortenden an und 20% KIET-Standorten. Dabei ist die örtliche Verteilung nicht repräsentativ für die jeweiligen Standorte, da bspw. aus Münster drei Antworten, aus Frankfurt aber sieben eingegangen sind (A1).

Ihre Geschlechtszugehörigkeit definierten die Antwortenden folgendermaßen: 52% weiblich, 40% männlich und 7% gaben keine Antwort.



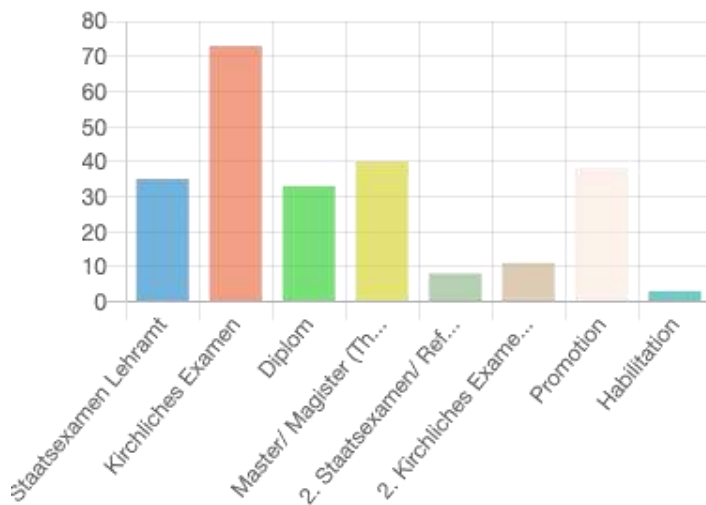
#### A 2 Geschlecht

Die Altersspanne erstreckte sich von 25 bis 59 Jahre, wobei der Durchschnitt insgesamt bei ca. 32,5 Jahren lag (A3).

Die Antwortenden wurden auf ihre Abschlüsse in Evangelischer Theologie hin befragt (A4). Hierdurch ergab sich jedoch bspw. für Religionswissenschaftler\*innen, Historiker\*innen und Angehörige anderer Disziplinen, die sich an Evangelisch-

Theologischen Fakultäten weiterqualifizieren, das Problem, dass sie diese Umfrage aufgrund der Antwortmöglichkeiten nicht fortsetzen konnten. Es waren Mehrfachnennungen möglich.

A 4 Welcher von den genannten Abschlüssen in Evangelischer Theologie trifft auf Sie zu?



Erkennbar ist, dass mit 52% der Antwortenden das Kirchliche Examen gegenüber 25%, die ein Staatsexamen für Lehramt abgelegt haben, die Mehrheit einen sog. „Pfarramtsstudiengang“ absolviert haben. Zudem wird ersichtlich, dass mit einem Anteil von insgesamt 14% die vollständige Ausbildung zur Lehrkraft oder Pfarrperson nur von einer Minderheit der Teilnehmenden abgeschlossen worden ist. Der Anteil promovierter Personen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, betrug 27%. 3 Personen waren bereits habilitiert.

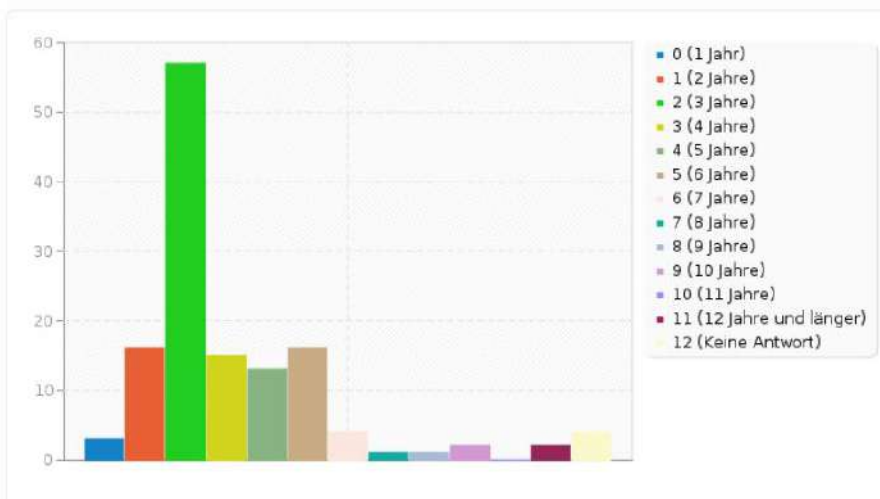
Zudem wurde die Landeskirchenzugehörigkeit erfragt, welche von 54% der Antwortenden beantwortet wurde. Mit jeweils 10 sind die ELKB und die Landeskirche Hannovers am meisten vertreten. Niemand gehörte den Landeskirchen Anhalt, Lippe, Oldenburg, Pfalz, Sachsen oder Schaumburg-Lippe an. Auffällig ist, dass z. B. sieben der acht badischen Antwortenden in Heidelberg, aber z. B. sechs aus der ELKB stammende Teilnehmende außerhalb der Landeskirche tätig sind.

**B Der Qualifikationsstufe angemessene Arbeitsverhältnisse**

Vertragsdauer

Von den Befragten sind etwa 69% (97) auf einer wissenschaftlichen Assistentenstelle, die anderen verteilen sich auf Stipendien (12%), Drittmittelstellen (13%) und sonstiges (6%), 95% davon sind befristet; von diesen unterliegt eine große Mehrheit unter dem WissZeitVG.

B6: Mit welcher Vertragsdauer werden Sie insgesamt (also seit Beginn Ihrer Anstellung bis zum Ende Ihres jetzigen Vertrages) angestellt/gefördert sein?



58% (78) haben den ersten Vertrag auf ihrer Stelle, 20% allerdings mindestens den dritten (B4); die meisten ersten Verträge haben eine Laufzeit von meistens drei Jahren (50/ 64%) (B6 wenn B4: erster Vertrag) – insgesamt ist

knapp über die Hälfte im Mittelbau in einem Vertrag bis zum dritten Vertragsjahr (B6). Dazu kommen noch einmal 32%, die einen Vertrag haben, der zwischen 4-6 Jahre dauert; viele von diesen sind im zweiten Vertrag. Verlängerungsmöglichkeiten liegen insofern bei mehr als der Hälfte vor (B5) – dies betrifft insbesondere diejenigen, die ihren ersten v.a. 3-Jahres-Vertrag innehaben; Corona-bedingte Verlängerungsmöglichkeiten spielen eine geringe Rolle (B7) – 6% (4). Wer Verlängerungsmöglichkeiten hat, möchte diese meistens auch wahrnehmen (C4, wenn B5 ja: 54%).

Die Beobachtungen zeigen insgesamt die hohe Fluktuation im Mittelbau auf; ein Großteil des Mittelbaus ist somit nur eine kurze Zeit in dieser Position an der Universität, die Befristung Standard. Die meisten (Einstiegs-)Verträge sind auf drei Jahre geschlossen.

### Anstellung und Lehre und Forschung

43% (42) haben eine 100%-Stelle, 35% (34) eine 50%-Stelle; weniger als 50%-Stellen sind sehr selten (nur 2%/ 2), gelegentlich gibt es noch 66%-Stellen (10%/ 10) (B9). Klassischerweise haben die meisten Verträge die Verpflichtung zu 2 (26%/ 37) oder 4 (22%/ 31) SWS Lehre; wer 4 SWS-Lehre hat, hat meistens eine 100% Stelle (69%/ 29), selten auch 5 SWS (14%/ 6) (B8 bei B9: 100%).

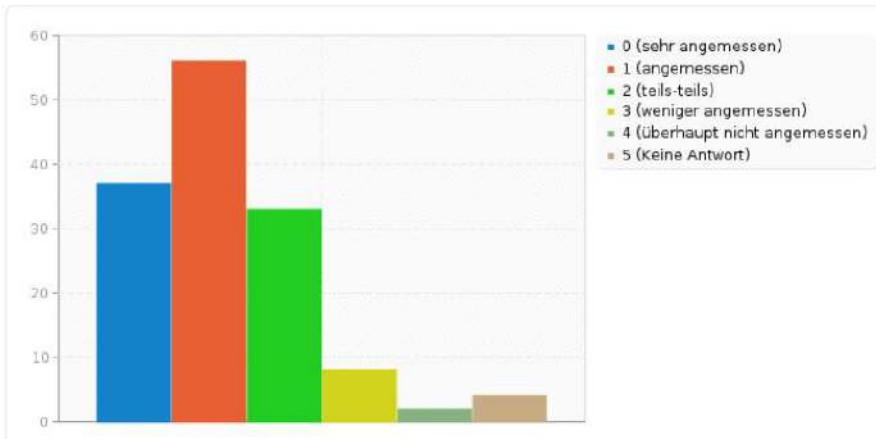
In den Verträgen werden meistens 50% (21%/ 44) oder weniger als 50% (45%/ 44) der Zeit für die eigene Forschung eingeräumt (B10). Dennoch ergibt sich folgende Schieflage: Es sind mehr Personen, die deutlich mehr in anderen Aufgabenbereichen arbeiten und so tatsächlich weniger als die vertraglich festgelegte Zeit mit Forschung verbringen können, als diejenigen, die tatsächlich mehr Zeit für die Forschung aufwenden können als vertraglich garantiert (39% weniger zu 27% mehr) – zusammengenommen mit „genauso viel“ kommen jedoch fast 50% auf mindestens so viel Zeit zur Forschung wie vertraglich geregelt (B11). Auch wird deutlich mehr Zeit mit unterstützenden Tätigkeiten am Lehrstuhl verbracht als im Vertrag festgeschrieben (33% deutlich mehr und mehr gegen 17% weniger oder deutlich weniger) (B13) – es gilt jedoch gleiches wie für B11. So gibt auch eine relative Mehrheit an, keine Tätigkeiten zu erfüllen, die nicht im Vertrag stehen (48%/ 47) (B14); dass fast 20% mit „unsicher“ antworten, zeigt jedoch auch, dass Fragen zum eigenen Vertrag nicht immer klar sind. Einige klagen auch, dass die Qualifikationsschrift nur in der „Freizeit“ geschrieben werden kann.

Auf die Frage, ob die übertragenen Aufgaben der Qualifikationsstufe angemessen sind, antworten 26% (37) mit sehr angemessen und 40% (56) mit angemessen; nur 7% (10) mit weniger oder überhaupt nicht angemessen (B18) (es gibt keine Signifikanz zwischen dieser negativen Antwort und einer höheren Qualifikation – also Promotion oder Habilitation; auch nicht zum Wunsch an der Universität zu bleiben [vgl. C6]). Dies zeigt, dass die Rückmeldung, unangemessene Aufgaben aufgetragen zu bekommen, eher Einzelfälle sind, die im jeweiligen Verhältnis von Chef\*in und Mitarbeiter\*innen begründet liegen:

„Aufgaben, die das Professorium selbst erledigen müsste (Verwaltung VG-Wort für Vorgesetzte) oder die man an Sekretariat oder Hilfskräfte delegieren könnte, stehen neben aufwendigen und verantwortungsvollen Aufgaben, die zu viel Zeit vom Qualifikationsprojekt abziehen und damit auf einer befristeten Stelle mittelfristig zu großen Sorgen führen.“

„Private Belange der Vorgesetzten ausführen; Erreichbarkeit am Wochenende wird vorausgesetzt; Viele Kopier- und Scanaufträge, die eigentlich die studentischen Hilfskräfte übernehmen könnten.“

Kritisiert werden v.a., dass HiWi-Aufgaben wie Scannen oder bürokratische und verwaltungstechnische Aufgaben übernommen werden mussten; bei Letzteren wird u. a. kritisiert, dass „durch die hohe Fluktuation der Beschäftigten im Mittelbau selten eine gute Einarbeitung bzw. Einführung in die Tätigkeiten für Berufsanfänger\*innen stattfinden kann.“ Generell gibt es bei der Übernahme von Verwaltungsarbeit durch Mitarbeiter\*innen des Mittelbaus am stärksten negative Rückmeldung.



B18: Für wie angemessen halten Sie die Ihnen übertragenen Aufgaben, die nicht Ihre eigene Forschung und Lehre betreffen, gemessen an Ihrer Qualifikationsstufe?

Die Ausstattung mit Büros und PCs für die jeweiligen Mitarbeiter ist zu jeweils mind. 75% gegeben.

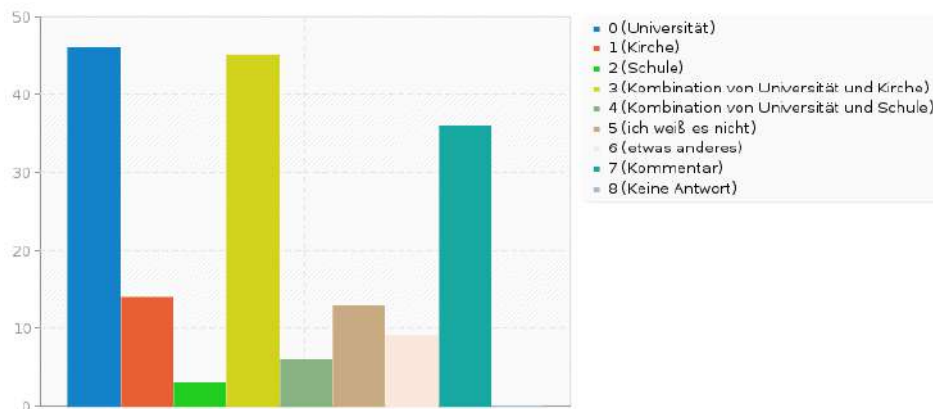
Generell lässt sich sagen, dass viele Verträge an sich gut ausgestattet sind. Eine knappe Mehrheit zeigt sich auch (sehr) zufrieden in ihren Verträgen (viele Verträge mit 66% oder 100%; angemessene Aufgaben; mindestens genauso viel Zeit für Forschung wie vertraglich garantiert). Allerdings gibt es auch Probleme damit, dass vertraglich festgelegte Aufgaben nicht immer eingehalten werden.

### C Planbarkeit der akademischen Karriere

Eine Mehrheit fühlt sich gut in den akademischen Austausch eingebunden (C1), auch wenn hier noch Steigerungspotenzial vorliegt (immerhin 34%/ 46 nur teils-teils; 21%/ 29: schwach bis sehr schwach). Als Haupthilfen (Mehrfachnennung möglich) für die Einbindung in den akademischen Austausch werden Kolleg\*innen (73%) und das eigene Engagement genannt; Chef\*in, Doktor-elter und Lehrstuhl fallen dahinter etwas zurück (57%; 41%; 35%).

Knapp 50% planen nach Ablauf des Vertrages, den Vertrag zu verlängern (32%/ 43), oder eine weitere universitäre Anstellung zu suchen (18%/ 25); das Vikariat streben im Anschluss an den jetzigen Vertrag 19% (26) an, das Referendariat nur 4% (5); immerhin 20% geben die Antwort „etwas anderes“ oder „keine Antwort“ (C4). Für 24% (33) hat diese Entscheidung mit Altersgrenzen zu tun (C5); dabei zeigt sich, dass Altersgrenzen als Grund angegeben werden, ins Vikariat zu gehen (36% derjenigen, die C5 mit „ja“ beantworten, planen nach Ablauf des Vertrages das Vikariat, gegen 19% bei allen).

Somit plant eine klare Mehrheit ihre kurzfristige Zukunft an der Universität; dies gilt auch langfristig als Wunsch.



C6: Wenn Sie frei wählen könnt(en): Wo möchten Sie langfristig arbeiten?

Der Wunscharbeitgeber ist sowohl die Universität (34%/ 46) oder eine Kombination aus Kirche und Universität (33%/ 45); nur für die Kirche würden sich 10% (14), nur für die Schule gar nur 2% (3) entscheiden. Der Wunsch an der Universität zu bleiben, steigt dabei mit jedem Jahr, das länger im Mittelbau verbracht wird (bspw. bei denen, die angeben, dass sie mit Ende der derzeitigen Vertragsdauer mind. 4 Jahre auf ihrer Stelle verbringen werden [B6], streben 47% eine Universitätskarriere an, nur 4% wollen langfristig im kirchlichen Dienst beschäftigt sein; nur die Kombination von Kirche und Universität erfreut sich, gleicher Beliebtheit). Dies zeigt, einen großen Wunsch an der Universität zu bleiben, gleichzeitig jedoch auch ein Interesse an der Kirche als Arbeitsgeberin. Für viele ist dabei der Wunsch, dass das wissenschaftliche Engagement von kirchlicher Seite als Bereicherung wahrgenommen und – möglicherweise – im beruflichen (pastoralen) Kontext eine Rolle spielt:

„Ich finde die Kombination aus akademischem und kirchlichem Dienst sehr reizvoll – und könnte mir vorstellen, dass dieses Modell auch in anderen Kontexten funktionieren würde.“

„Langfristig würde ich mir wünschen, eine unbefristete akademische Stelle zu bekommen. Ich sehe eine kirchliche Beschäftigung (als Pfarrer) jedoch nicht als B-Lösung an; ich kann mir gut vorstellen, dass ich als Pfarrer und Privatdozent arbeite, oder, dass ich an der Uni arbeite und einen Predigtantrag wahrnehme. Auch eine Stelle, bei der Theologie und kirchliche Arbeit kombiniert sind, wäre reizvoll.“

„Ich fände eine Kombination von Uni und Kirche ideal, weil so auch ein Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis stattfinden könnte. So könnte ich auch eigenes Potential gezielter einsetzen.“

Bei den Antworten schwingt jedoch häufig auch Sorge mit bzw. ein starker Pessimismus im Hinblick auf eine universitäre Karriere:

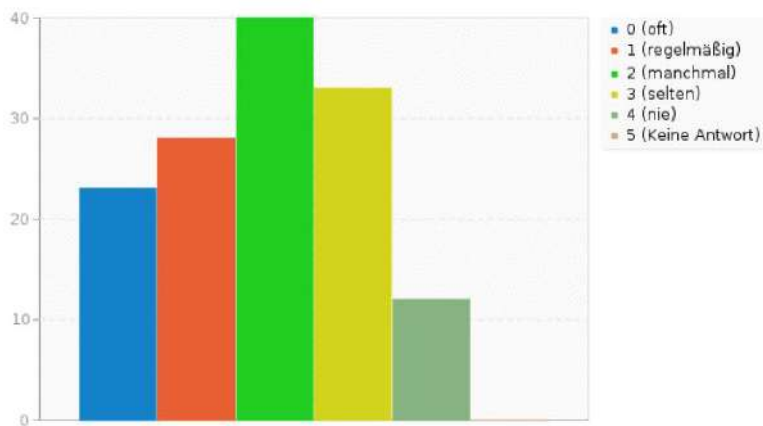
„Die Uni ist ein Haifischbecken. Nur, wer schnell (und häufig ungenau) arbeitet, viel publiziert und sich geschickt (intrigant) gegen andere Kolleg\*innen durchsetzt, kommt durch.“

„Universität oder Wissenschaft führt nur in eine Sackgasse. Man kann nichts planen für die Zukunft. Weder Familie noch Freunde oder Hobbies sind möglich.“

### Zukunftsängste

Dies leitet gleich weiter zu einem der relevantesten Themen, dem der Zukunftsangst. Immerhin 37% der Befragten geben an, sich oft oder regelmäßig Sorgen und Ängste um ihre berufliche Zukunft zu machen, 33% dagegen machen sich selten oder nie deswegen Angst.

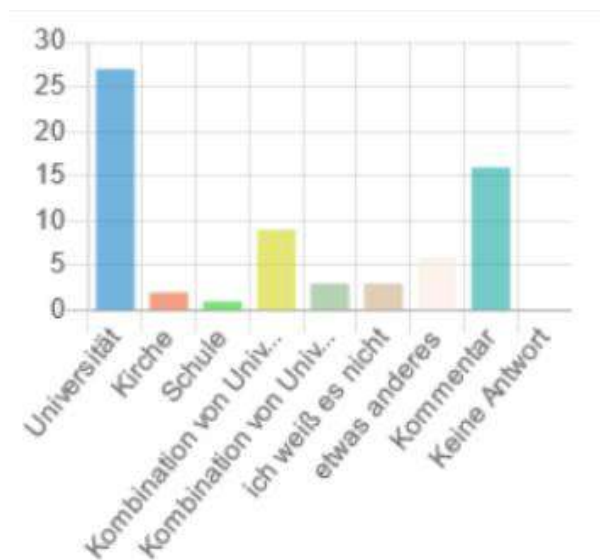
C7: Haben Sie Ängste bzw. Sorgen bezüglich Ihrer beruflichen Zukunft?



Diejenigen, die angeben, oft bzw. regelmäßig Zukunftsängste zu haben, sind häufig älter (Durchschnitt 33,6 statt 32,6 [A3]), müssen sich mehr Gedanken über die Altersgrenzen machen (39% gegenüber 24% bei allen [C5]) und haben seltener Verlängerungsmöglichkeiten (31% gegenüber 50% alle [B5]; allerdings sind

30% auch unsicher, ob sie eine Verlängerungsmöglichkeit haben – gegenüber 20% bei allen).

C7, wenn Antwort bei C6: oft und regelmäßig



Dazu gibt es eine klare Korrelation zwischen dem Wunsch, langfristig an der Universität tätig zu sein und Zukunftsängsten: 53% derjenigen, die oft bzw. regelmäßig Zukunftsängste haben, wünschen eine Beschäftigung an der Universität (gegen 34% aller, s.o.), nur 18% wünschen eine Kombination von Universität und Kirche (gegen 33% aller), nur 5% wünschen eine langfristige Beschäftigung in Kirche oder Schule. In dieser Gruppe lässt sich auch eine leicht schlechtere Bewertung von Vereinbarkeit von Care-Arbeit (Kindererziehung, Pflege etc.) und Beruf beobachten (nur 8% gut gegen 14% bei allen; dafür 20% schlecht gegen 12% bei allen [F6]), auch wenn bei beiden Gruppen der gleiche Anteil Kinder hat (35% [F1]).

Die Universität ist für viele im Mittelbau kurzfristiger und langfristiger Wunscharbeitsgeber, auch wenn weitverbreitet Pessimismus vorherrscht; zu Teilen führt dies zu Zukunftsängsten. Gerade im Zusammenspiel von Universität und Kirche gibt es große Potenziale (s. u.); das Vikariat steht bei vielen aus der Gruppe der Antwortenden in Zukunft an, das Referendariat dagegen weniger.

#### **D Verbindung von akademischer Qualifikation und kirchlicher bzw. schulischer Karriere**

Generell spielt das Vikariat bzw. das Referendariat eine große Rolle im ev.-theol. Mittelbau: 20% haben das Vikariat/ Referendariat bereits absolviert (27), geplant ist es bei 41% (56), dazu sind 16% (noch) unentschieden – nur 19% (28) schließen das Vikariat/ Referendariat aus (D1). Allerdings befindet sich nur eine Person derzeit im Vikariat/ Referendariat; das Teilzeitvikariat/-referendariat ist auch die absolute Ausnahme – neben dieser einen Person haben nur zwei weitere Vikariat/ Referendariat in Teilzeit gemacht (D5-7).

Vikariat/ Referendariat geplant

Diejenigen, die das Vikariat/ Referendariat noch planen (D1), sind im Durchschnitt deutlich jünger (30,1 gegen 32,6); der Wunsch nach dem Vikariat überwiegt dabei (s. C4), auch ist der Wunsch vom Lehramt zum Pfarramt zu wechseln kein Einzelfall (s. u. zu D8 und D9). Diejenigen, die angegeben haben, das Vikariat/ Referendariat zu planen, sind häufig bereits in konkreten Planungen nach ihrem Vertrag, das Vikariat anzustreben (43%/ 24) (C4); auch der Arbeitsgeberwunsch Kirche (21%/ 12), sowie Kirche und Universität (41%/ 23) sind jeweils überdurchschnittlich (C6). Es gibt nur einen kleinen Zusammenhang zwischen dem Wunsch zum Vikariat und geführten Gespräche mit der Kirche (18%/ 14 ja, statt 10%/ 10) (D8).

Bisher wird der Wunsch zum Vikariat durch aktuelle Lebensplanung und persönliche Neigung bestimmt.

Vikariat/ Referendariat bereits absolviert

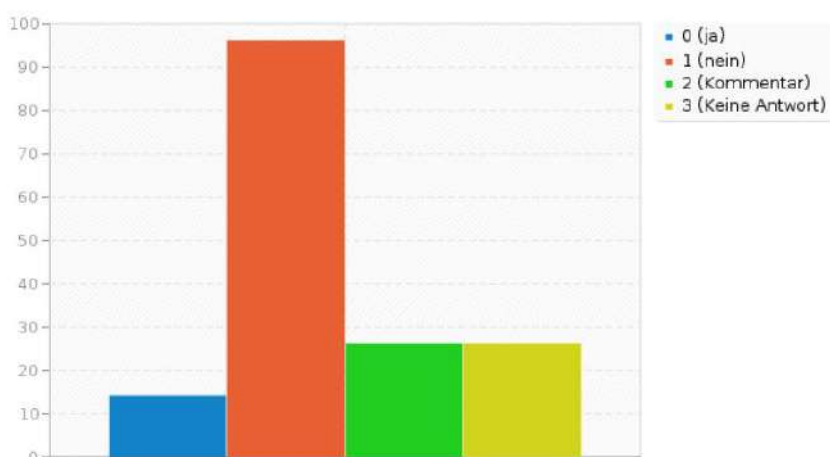
Das Vikariat/ Referendariat bereits absolviert haben 27 Personen (20%), eine Person ist derzeit im Vikariat. Diese Personen sind im Durchschnitt deutlich älter (36,8), über die Hälfte (54%/ 15) sind bereits promoviert; fast alle sind auf ihrem ersten Vertrag (vermutlich nach Referendariat/ Vikariat) (B4 und B6), die meisten auf 100%-Stellen (78%). Auf kirchlichen Stellen sind dabei nur 11% (3) (B1; D2); der Wunsch nach einer Kombination von Universität und Kirche ist ebenfalls überdurchschnittlich hoch (46%) (C6). Anrechnungen auf den Probendienst gibt es kaum (D3), Beurlaubungen im kirchlichen Interesse sind ebenfalls die Ausnahme (22%) (D2).

Eine Mehrheit der Antwortenden, die bereits das Vikariat/ Referendariat gemacht haben, kehren in den Mittelbau zurück (erkenntlich daran, dass bereits eine Promotion geschrieben wurde), häufig mit dem Wunsch einer längerfristigen Beschäftigung dort; der Bezug zur Kirche existiert jedoch weiterhin bei vielen. Kirchlich finanzierte Stellen spielen jedoch eine untergeordnete Rolle.

Gespräche mit der Kirche/ Schule

Bisher sind Gespräche zwischen Vertreter\*innen des ev.-theol. Mittelbaus und Kirche bzw. Schule eine Ausnahme – nur 10% (14) antworten hier mit ja, 71% (96) mit nein (D8).

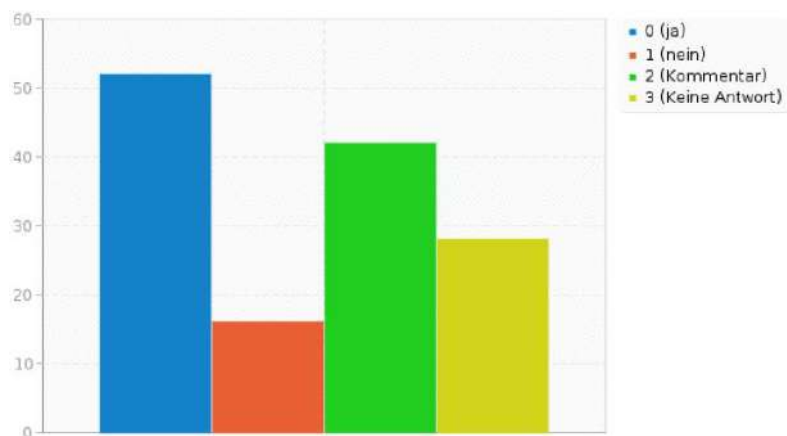
D8: Gibt es Gespräche mit bzw. Angebote (etc.) von der Kirche/ Schulamt in Hinsicht auf besondere Konditionen/ Möglichkeiten zum Vikariat/ Referendariat?



Dagegen gibt es einen großen Wunsch nach Gesprächen. Von denen die bei D8 mit „nein“ geantwortet haben (96), wünschen sich 54% (52) Gespräche mit Kirche/ Schule, 29% geben keine Antwort (28), nur 17% (16) verneinen die Aussage.



D9 Würden Sie sich Gespräche bzw. Angebote von Seiten der Kirche/ des Schulamtes wünschen?



Die Antworten zu den Gesprächen bzw. Wünsche für Gespräche gehen häufig ineinander über, weshalb beide (D8 und D9) gemeinsam überblickt werden. Die Rückmeldungen sind gespalten und zeugen davon, dass Einzelfalllösungen und unterschiedliches Vorgehen zwischen Landeskirchen vorherrschen. Themen sind dabei

die Verkürzung des Vikariats, der Umstieg von Lehramt auf Pfarramt (mit abgeschlossener Dissertation) bzw. von Seiteneinstiegen. Kritisiert wird Unflexibilität für individuelle Lebensentwürfe, sowie vereinzelt auch, dass

„Uni ... entweder als Ausbildungsstätte oder als Konkurrenzinstitution angesehen [wird], die gute Kandidat\*innen fürs Pfarramt abwerben.“

Konstruktive Lösungsvorschläge beziehen sich erstens auf die Informationspolitik von Kirche und Schule. So wird ein „Doktoranden- bzw. Habilitandenkonvent“ als „regelmäßiger Austausch“ als wünschenswert angesehen, sowie ein transparenteres Vorgehen beim Übergang von Universität zur Schule/ Kirche (statt bloß individuelle Absprachen); dazu gibt es Wünsche über mögliche Kombinationen von Kirche/ Schule und Universität (s. C7) informiert zu werden. Auf den Punkt bringt dies folgender Kommentar:

„Promovierende werden von der Landeskirche ‚vergessen.‘ So gut die Betreuung im Studium ist, mit Beginn der Promotion bricht sie abrupt ab.“

Zweitens gibt es einen Wunsch nach einer Verkürzung von Schulphase im Vikariat bzw. Probezeit, eine Anrechnung der Jahre im Probendienst (in Hinsicht auf Finanzen und Altersgrenzen).

„Berücksichtigung der theol. Qualifikation und daraufhin passende Stellenangebote und Zusagen für den Entsendungsdienst.“

Eine entscheidende Rolle spielt dabei auch die Kompatibilität vom Übergang von Universität zur Kirche/ Schule mit der Familie.

Dazu passen drittens die Fragen zu einer Verbindung von Vikariat/ Referendariat und Forschung, z.T. zum Teilzeitvikariat/ Teilzeitreferendariat. Dabei geht es häufig um den Wunsch, die Qualifikationsschrift neben dem Vikariat/ Referendariat (oder dem Probendienst) – bezahlt – beenden zu können.

Viertens scheint eine Unsicherheit, sowie die Sorge durch, dass die jahrelange Forschung und Interessen keine Wertschätzung finden.

„Ich würde mir von Seiten der Kirche erst einmal Interesse an mir als potentielle Arbeitnehmer:in wünschen.“

„Ich habe den Eindruck, dass meine Qualifikation keine Rolle spielt für die Kirche und sogar eher ein Hindernis in Gemeinden sein könnte. Daher empfinde ich mich nicht in der Position, überhaupt etwas



„fordern“ zu können. Ich würde mir ein Gespräch wünschen, in denen besprochen wird, welche Qualifikationen z.B. Leistungen und Prüfungen ersetzen können oder wie man das, was man mitbringt sinnvoll z.B. einbringen kann in kirchlichen Institutionen.“

Der Fragekomplex D zeigt, dass eine große Mehrheit Interesse an Kirche und (wenn auch weniger) Schule hat, Vikariat und Referendariat sind für die meisten im Mittelbau eine (sichere) Option.

## E Chancengleichheit

### Verteilung des Mental Loads

Zu Fragen der Chancengleichheit wurde zunächst nach dem subjektiven Empfinden der Verteilung des Mental Loads im Arbeitskontext gefragt (E1). Dabei gaben mit 38% das Gros der Teilnehmenden an, dass sie dieses genau so viel wie Kolleg\*innen tragen würden. Diese Antwortoption wählten von den weiblichen Antwortenden 41%, sodass hier keine geschlechterspezifische Verteilung im subjektiven Empfinden des Mental Loads erkennbar ist. Deutlich mehr oder mehr als die meisten anderen Mental Load tragend sahen sich in der gesamten Gruppe und auch unter den weiblichen Personen 27%. Dem gegenüber sahen sich jeweils 15% als weniger mit dem Mental Load befasst im Vergleich mit den Kolleg\*innen. Die Frage beantworteten jeweils 16% nicht. Die Antwortenden wurden gefragt, ob die Verteilung des Mental Loads vermutlich mit ihrem sozialen Hintergrund oder Geschlecht zusammenhinge. Dies bejahten 17%, 2/3 verneinten es. Der Rest beantwortete die Frage nicht.

### Diskriminierungserfahrung

Sodann wurde nach Diskriminierungserfahrung aufgrund von Geschlecht oder sozialem Hintergrund gefragt. 24% gaben an, derlei Erfahrungen gemacht zu haben. 65% nicht (E3). Der Rest gab keine Antwort. Unter den sich als weiblich verstehenden Antwortenden stieg die Zahl derjenigen, die Diskriminierung erfahren haben, deutlich auf 37%. Anschließend wurde in einem freien Antwortfeld die Möglichkeit gegeben, Genaueres über Diskriminierung zu berichten.

Sechs männliche Personen berichteten von Diskriminierung, darunter drei aufgrund von sozialem Hintergrund (Klassismus), einer berichteten von Bevorteilung als Mann („wurde ich in Seminaren und anderen universitären Kontexten häufig ernster genommen“), einer von sexueller Belästigung und der letzte von „[w]eniger Gewicht in Gremien vor einzelnen Personen, die die Präsenz von Männern (ohne in der Unterzahl) unterschwellig durch persönliche Kommentare zur Besetzung missbilligten.“

15 weibliche Personen berichteten von verschiedenen Diskriminierungserfahrungen. So gaben sechs an, dass nur sie und keine männlichen Kollegen auf Familienplanung hin befragt und kritisiert werden würden:

„Gespräche über die Zukunft im wissenschaftlichen Arbeiten laufen immer auf die Frage hinaus, ob denn Kinder geplant seien und wenn ja, dass man sich das dann WIRKLICH gut überlegen sollte.“

Weiteres zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf s. nächstes Unterkapitel. Ebenso berichteten sechs davon, dass ihnen gegenüber ein Frauenbild geäußert wurde, das Wissenschaft als Bezugsraum ausschließe:

„geschlechtsspezifische Kommentare auf Tagungen (Frauen seien nicht so widerstandsfähig bzgl. 'harter' Diskussionskultur im Fach, deshalb nicht so häufig in entsprechenden Fachkolloquien, usw.)“ oder

„Belächlung, wenn man als Frau den Wunsch äußert Professorin sein zu wollen.“

Drei berichteten davon, dass ihnen mehr Aufgaben zugeteilt werden würden, aufgrund der Vorstellung einer „fleißigen Frau“ oder entsprechend „Genderklischees [...] ‚häusliche Aufgaben‘ bei Veranstaltungen“ übertragen werden würden. Von klassistischen Diskriminierungen berichteten drei, von rassistischer Diskriminierung berichtete eine. Eine berichtete davon, als Absolventin der eines Lehramtstudienganges nicht für voll genommen zu werden im akademisch-theologischen Kontext.

Eine weitere Frage war die nach der Repräsentanz von freien Promovierenden, also nicht-lehrstuhlgebundenen Qualifikand\*innen. Während von der gesamten Antwortendengruppe 20% davon ausgeht, dass es so sei und 34%, dass sie die Belange freier Promovierender nicht genügend Gehör findet – der Rest gab keine Antwort – sind es unter denjenigen, die ihre wissenschaftliche Arbeit über ein Stipendium finanzieren 50%, die ihre Belange nicht genügend repräsentiert sehen.

#### Betreuung bei der Qualifikationsschrift

Auf die Frage, ob sich die Befragten bei ihrer Qualifikationsschrift gut betreut fühlten, gaben 30% „sehr gut“ an, „gut“ ebenfalls. Damit sind 60% zufrieden oder sogar mehr als zufrieden mit der Betreuung. „Befriedigend“ gaben 22% an, „sehr schlecht“ antworteten nur 2 Personen (E6). Wer die Betreuung negativ (schlecht/ sehr schlecht) bewertete (insgesamt 12%), gab häufig auch an, (deutlich) weniger Zeit für die Forschung zu haben als vertraglich festgelegt (53% statt 39% [B11]) und deutlich mehr Tätigkeiten nachgehen zu müssen, die vertraglich nicht festgelegt sind (62% statt 27% [B14]).

Zuletzt wurde nach der Nutzung von Unterstützungs- bzw. Mediationsangeboten gefragt (57%). 50% nutz(t)en diese, 30% nicht. Unter denjenigen, die diese nutz(t)en, gaben sechs frauenfördernde Programme, vier hochschuldidaktische Fortbildungen und vier weitere Coachingmöglichkeiten an. Diejenigen, die diese nicht nutz(t)en, und einen Kommentar abgaben (insgesamt 7), hielten diese nicht für nötig (2) oder hätten keine Informationen darüber (2). Zwei wiesen auf die Problematik des Ineinsfallens von Chef\*in und Gutachter\*in hin: „Durch die Abhängigkeiten (Chef\*in = Gutachter\*in) ist das eher schwierig.“ Eine Person habe dafür keine Zeit aufgrund familiärer Verpflichtungen.

### **F Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### Familie und Kinder

Etwa ein Drittel der Antwortenden hat Kinder (F1). Davon haben wieder 35% ein Kind und 42% zwei Kinder (F2). Unter denjenigen, die Kinder haben, definieren sich 54% als männlich und 42% als weiblich. Im Vergleich mit der allgemeinen Teilnehmendengruppe verkehren sich also bezogen auf Elternschaft die Geschlechteranteile. Ebenso ist unter den männlichen Antwortenden mit 50% der Anteil derer, die zwei Kinder haben, höher als unter allen Eltern. Der Anteil Alleinerziehender lag bei 1% (F3). Elternzeit haben 52% der befragten Eltern während der wissenschaftlichen Tätigkeit genommen oder tun dies aktuell (F4). Unter denjenigen, die Elternzeit genommen haben, stimmte mit 56% männlichen und 40% weiblichen Antwortenden die

Geschlechterverteilung nahezu mit der Geschlechterverteilung bei Elternschaft überein, sodass hier keine überproportionale Übernahme von Elternzeit durch Männer oder Frauen erkennbar wäre. Der Anteil derjenigen, die Angehörige pflegen, lag bei 6% (F5).

### Carearbeit und Beruf

Auf die Frage hin, ob sich Carearbeit und Beruf gut vereinbaren ließen, antwortete von den Eltern 6%, dass sie sich sehr gut, 19%, dass sie sich gut vereinbaren ließen (F6). Mit 52% lag das Gros der Antworten bei der Antwortmöglichkeit „teils-teils“. 14% hielten sie für schlecht vereinbar. Unter den Vätern gaben lediglich 42% „teils-teils“ an und 23% „schlecht“. Somit waren Väter gewissermaßen unzufriedener als Väter und Mütter zusammengerechnet mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die letzte Frage betraf besondere (private) Umstände (F8), z. B. Fernbeziehungen oder lange Pendelstrecken. Letztere betreffen 21% der Antwortenden. Zudem wurde die Möglichkeit gegeben, eigene Kommentare einzugeben, was 19 Personen nutzten. Single-Dasein, aber auch die Situation, dass auch der\*die Partner\*in im akademischen Kontext arbeite, wurden am häufigsten angegeben. Dass wegen Corona Pendeln nicht nötig war, sei „auch der einzige Vorteil“ angesichts der dehnbaren „Arbeitszeiten im Homeoffice“. Zudem stellten chronische Krankheiten entweder von Angehörigen oder antwortenden Personen eine Mehrbelastung dar.

### Fazit

Auch bei dieser nicht-repräsentativen Umfrage fällt auf, dass die Arbeits- und Lebensverhältnisse des evangelisch-theologischen Mittelbaus heterogen sind. Erfreulicherweise überwiegt die Zufriedenheit. Etwa zwei Drittel der Rückmeldungen zeigten als Tendenz, dass die äußere und vertragliche Ausstattung sowie deren Wahrnehmung positiv bewertet wird. Prekäre Arbeitsverträge sind in der Minderheit. Insgesamt ist auch der Wunsch, an der Universität zu bleiben, hoch. Insbesondere zum Verhältnis von Universität und Kirche, weniger zur Schule, gibt es große Wünsche von Seiten des evangelisch-theologischen Mittelbaus; hier liegen auch bisher nicht ausgereizte Möglichkeiten – sowohl von Seiten der Kirche(n) wie von Seiten des Mittelbaus.

Erkennbar ist, dass neben dieser positiven Erkenntnis auch Schwierigkeiten und negativere Aspekte relevant sind. Dazu gehört, dass die vertraglich festgelegten Aufgabenbereiche und Zeiten häufig in der Realität zu Lasten der Qualifikationsschrift gehen. Weiterhin sind Zukunftsängste als verbreitetes Phänomen zu beobachten. Die Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf ist verbesserungswürdig. Diskriminierung findet, insbesondere gegenüber Frauen, aber auch aufgrund von Klassismus, statt.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte über #IchbinHanna lässt sich für den evangelisch-theologischen Mittelbau ein doppeltes Bild zeichnen: Einerseits viele gut ausgestattete Arbeitsverträge und Potenziale einer Zukunftsperspektive im kirchlichen Bereich, andererseits aber auch Zukunftsängste und Eindrücke, die eigene Forschung nicht vorantreiben zu können.

Carlotta Israel und David Burkhart Janssen