

**Fünf Jahre Juniorprofessur
– Zweite CHE-Befragung zum Stand der
Einführung**

Gero Federkeil
Florian Buch



**Fünf Jahre Juniorprofessur
– Zweite CHE-Befragung zum Stand der
Einführung**

Gero Federkeil
Florian Buch

CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH
Verler Str. 6
D-33332 Gütersloh

Telefon: (05241) 97 61 0
Telefax: (05241) 9761 40
E-Mail: info@che.de
Internet: www.che.de

ISSN 1862-7188
ISBN 978-3-939589-52-5

Inhalt:

Zusammenfassung	7
Hintergrund der Studie	7
Stand des Ausbaus der Juniorprofessur	7
Bewertung der Juniorprofessur durch die StelleninhaberInnen	8
Berufung und Habilitation	8
Zwischenevaluation	9
Tenure Track	10
Förderung von Frauen	10
I. Hintergrund und Methodik der Studie	14
II. Ergebnisse	17
II.1. Zahl und Verbreitung der Juniorprofessuren	17
II.2. Die Stichprobe der Befragung der JuniorprofessorInnen	21
a) Fächergruppen und Geschlecht	22
b) Alter, familiäre Situation.....	25
c) Nationalität.....	26
II.3. Die Zeit zwischen Promotion und Juniorprofessur - Rekrutierung	27
II.4. Juniorprofessur und Habilitation	29
II.5. Die Berufung auf die Juniorprofessur	32
a) Das Berufungsverfahren	32
b) Stellenausstattung.....	35
II.6. Die Zwischenevaluation	36
a) Verfahren der Zwischenevaluation	39
b) Kriterien der Zwischenevaluation	44
II.7. Tenure Track	46
II.8. Einbindung in die Hochschule und Aufgaben	49
a) Einbindung	49
b) Aufgaben.....	50
II.9. Vorzeitige Beendigung der Juniorprofessuren	55
II. 10. Die Bewertung des Instruments durch die StelleninhaberInnen	56
Literatur	60

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Ausschreibungen von Juniorprofessuren im zeitlichen Verlauf.....	18
Abbildung 2: Einschätzung der Qualität der Bewerber durch die Hochschulen	19
Abbildung 3: Teilnahme nach Fächergruppen	23
Abbildung 4: Analyse der Stellenausschreibungen.....	24
Abbildung 5: Frauenanteil bei Juniorprofessuren und C3/W2-,C4/W3-Professuren .	25
Abbildung 6: Kinderzahl nach Geschlecht	26
Abbildung 7: Mobilität zwischen Promotion und Juniorprofessur	27
Abbildung 8: Zeitraum zwischen Promotion und Berufung	28
Abbildung 9: Tätigkeiten zwischen Promotion und Berufung (Mehrfach- nennungen Anteil in %)	29
Abbildung 10: Habilitationsabsicht nach Fächergruppen	31
Abbildung 11: Motive für Habilitationsabsicht	31
Abbildung 12: Gestaltung des Berufungsverfahrens (Angaben der Hochschulen; Mehrfachnennungen möglich)	32
Abbildung 13: Elemente des Berufungsverfahrens.....	33
Abbildung 14: Unterschied sich Verfahren von üblichem Berufungsverfahren für Professuren?	34
Abbildung: 15: Berufungsverhandlungen/-zusagen	35
Abbildung 16: Zahl der erfolgten Zwischenevaluationen (Angaben der Hochschulen; Stand Sommer 2006)	37
Abbildung 17: Stand der Zwischenevaluationsverfahren nach Fächergruppen	38
Abbildung 18: Zeitpunkt der Information über die Zwischenevaluation «Seriendruck-Sequenz-Nr.»	40
Abbildung 19: Beteiligung an Entwicklung der Verfahren der Zwischenevaluation und der Festlegung der Kriterien	41
Abbildung 20: Elemente des Zwischenevaluationsverfahrens.....	42
Abbildung 21: Verfahrenselemente nach Fächergruppen	43
Abbildung 22: Bewertung der Bedeutung der Evaluationskriterien.....	44
Abbildung 23: Zusammenfassende Bewertung der Zwischenevaluation.....	45
Abbildung 24: Angemessenheit des Verfahrens insgesamt nach Fächergruppen....	46
Abbildung 25: Zeitpunkt der Entscheidung über Tenure-Option_(nur Fälle mit Tenure- Option).....	49
Abbildung 26: Lehrverpflichtungen (in SWS) nach Fächergruppen	51
Abbildung 27: Bewertung des Zeitaufwandes.....	52

Abbildung 28: Bewertung der Zeit für Forschungstätigkeit nach Fächergruppen	52
Abbildung 29: Übernahme von Aufgaben nach Fächergruppen I	53
Abbildung 29 (Forts.)	54
Abbildung 30: Vorzeitige Beendigung der Juniorprofessur	55
Abbildung 31: Bewerbungen auf andere Stellen.....	56
Abbildung 32: Zufriedenheit mit Situation als JuniorprofessorIn	56
Abbildung 33: Zufriedenheit mit Situation als JuniorprofessorIn nach Fächergruppe	57
Abbildung 34: Zufriedenheit mit Situation nach Geschlecht und Familiensituation...	58
Abbildung 35: Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Juniorprofessur nach Geschlecht und familiärer Situation	59

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1:	Einschätzung der Qualität der Bewerber nach Zahl der eingerichteten Juniorprofessuren	19
Tabelle 2:	Beteiligung nach Bundesländern	22
Tabelle 3:	Stichprobe nach Fächergruppen und Geschlecht	24
Tabelle 4:	Einschätzung der künftigen Bedeutung der Habilitation durch die Hochschulleitungen	30
Tabelle 5:	Finanzielle Ausstattung nach Fächergruppen	36
Tabelle 6:	Ausstattung Juniorprofessuren nach dem Jahr der Berufung	36
Tabelle 7:	Tenure-Option bei eigener Stelle	48
Tabelle 8:	Einbindung in Hochschule und Fachcommunity	50

Zusammenfassung

Hintergrund der Studie

Die im Jahr 2002 eingeführte Juniorprofessur ist als eine weit reichende Reformmaßnahme im Hochschulbereich gedacht gewesen. Geplant war sie als eine Anpassung bzw. Annäherung der Wege der Nachwuchsqualifizierung an internationale Vorbilder, wobei insbesondere das Modell der amerikanischen Hochschul- und Wissenschaftskarriere in Gestalt der Assistant Professorship Pate gestanden hat. Ziel der Reform war es, Qualifikationswege zu verkürzen, im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter für Verbesserungen zu sorgen und Wissenschaftskarrieren in Deutschland auch mit Blick auf internationale Konkurrenzsituationen attraktiver und zugleich kalkulierbarer zu machen.

Da die Juniorprofessuren im Regelfall über sechs Jahre laufen sollen, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt, fünf Jahre nach ihrer Einführung, noch keine Bewertung dahingehend möglich, ob sich das Instrument als Qualifizierungsweg zur (Voll-) Professur bewährt hat. Ob einige Erwartungen an die Juniorprofessur wie z.B. mehr Unabhängigkeit und die Abschaffung der Habilitation, sich erfüllt haben, kann jedoch bereits mit empirischen Befunden überprüft werden. Ebenso können einzelne Elemente der Ausgestaltung der Juniorprofessur wie die Berufungsverfahren und die nach drei Jahren vorgesehene Zwischenevaluation bereits analysiert werden. Darüber hinaus soll die vorliegende Studie zunächst einmal auch eine Bestandsaufnahme der Entwicklung dieses Qualifikationsweges bieten.

Zu diesem Zweck hat das CHE im Sommer bzw. Herbst 2006 zunächst die Hochschulen nach einigen quantitativen Daten zur Einführung der Juniorprofessur befragt und anschließend eine Befragung der JuniorprofessorInnen selbst durchgeführt. An der Befragung der StelleninhaberInnen, die auf einem Namensverteiler des BMBF basiert, haben sich 47 % der angeschriebenen 786 Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen beteiligt.

Stand des Ausbaus der Juniorprofessur

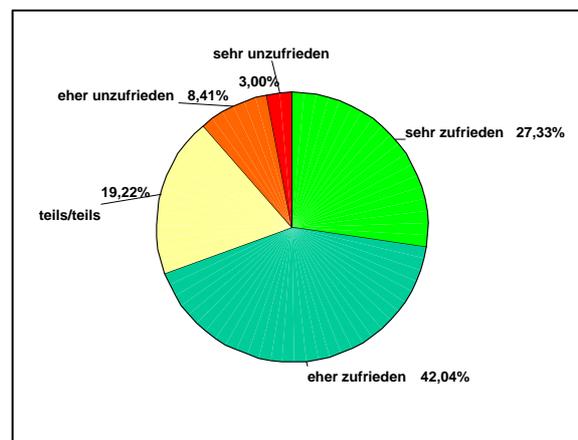
Der Ausbau der Juniorprofessur als alternativer Qualifizierungsweg ist nach dem Auslaufen der Förderung durch den Bund 2004 etwas ins Stocken geraten. Auf der Basis verschiedener Datenquellen (BMBF, Befragung der Hochschulen durch das CHE) kann gegenwärtig deutschlandweit von rund 800 besetzten Juniorprofessuren ausgegangen werden. Dies entspricht rund 4 % aller Professorenstellen an Universitäten. Auch verglichen mit der jährlichen Zahl der Habilitationen von rund 2.000 (2005) ist der Ausbau hinter vielen Erwartungen zurückgeblieben. Das Engagement der Bundesländer und Hochschulen bei der Einrichtung von Juniorprofessuren ist jedoch sehr unterschiedlich: Es gibt einige Hochschulen, die eine beträchtliche Zahl

an Juniorprofessuren eingerichtet haben: Zu nennen sind hier vor allem die Humboldt-Universität (60), die Georg-August-Universität Göttingen (49), die Universität Hamburg (45), die Freie Universität Berlin (38), die Universität Bremen (37) oder die Leibniz Universität Hannover (33). Die gegenwärtigen Ausschreibungszahlen (2006) gewährleisten etwa eine Konstanz der Zahl der JuniorprofessorInnen – für einen weiteren Ausbau sind sie jedoch zu gering.

Bewertung der Juniorprofessur durch die StelleninhaberInnen

Aus Sicht der Stelleninhaber hat sich das Instrument der Juniorprofessur als Qualifizierungsweg insgesamt bewährt. Mehr als zwei Drittel sind eher oder sehr zufrieden mit ihrer Situation; lediglich jeder Neunte ist unzufrieden. Entsprechend würden sich auch 71 % der Befragten noch mal für eine Juniorprofessur entscheiden; 17 % äußern sich unentschieden und 12 % würden den Weg der Juniorprofessur nicht noch einmal wählen.

Zufriedenheit mit Situation als Juniorprofessorin



Am positivsten äußern sich die HumanmedizinerInnen, die zu fast 90% eher bzw. sehr zufrieden mit ihrer Situation sind. Der höchste Anteil an negativen Wertungen findet sich in den Sprach- und Kulturwissenschaften; bei den Ingenieuren sind neutrale Bewertungen am häufigsten.

Berufung und Habilitation

Thematische Schwerpunkte der Befragung der JuniorprofessorInnen waren die Zeit zwischen Promotion und Berufung, das Berufungsverfahren und die Zwischenevaluation. Zwei Drittel der befragten JuniorprofessorInnen haben nach der Promotion die Hochschule gewechselt. Von denjenigen, die an ihrer eigenen (Promotions-) Hochschule eine Juniorprofessur erhalten haben, hatte fast die Hälfte in der Zwischenzeit die Hochschule für mehr als zwei Jahre verlassen. Im Durchschnitt vergingen von der Promotion zur Berufung auf die Juniorprofessur 3,4

Jahre. 75 % der Befragten waren spätestens fünf Jahre nach der Promotion auf eine Juniorprofessur berufen worden.

Ein kontroverser Diskussionspunkt bei der Einführung der Juniorprofessur ist die Beibehaltung bzw. Abschaffung der Habilitation. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom Juli 2004 nennen viele Landeshochschulgesetze die Habilitation als einen Qualifizierungsweg neben anderen. Dies spiegelt sich auch in der Befragung der Hochschulleitungen wieder, die ganz überwiegend die Einschätzung teilen, dass die Habilitation in einer Reihe von Fächern der gängige Qualifizierungsweg bleiben werde. Und auch von den befragten JuniorprofessorInnen gibt immerhin ein Drittel an, sich parallel auch noch habilitieren zu wollen.

Der Wissenschaftsrat hat sich in seiner Stellungnahme aus dem Jahr 2005 dafür ausgesprochen, die Berufung zum Juniorprofessor immer in einem regulären Berufungsverfahren durchzuführen. Die Hochschulen haben in der Befragung durch das CHE überwiegend darauf verwiesen, dass die Berufungsverfahren bei Juniorprofessuren mit denen für W2- und W3-Stellen identisch seien. In allen Fächergruppen hat auch nur eine Minderheit der JuniorprofessorInnen angegeben, dass sich ihr Berufungsverfahren von den üblichen Verfahren unterscheiden habe.

Zwischenevaluation

Die Zwischenevaluation ist ein Schritt, der in der überwiegenden Zahl der Länder aufgrund gesetzlicher Festlegung nach einer ersten Phase der Juniorprofessur von drei Jahren stattfindet, und mit dessen Hilfe über die Fortsetzung der Juniorprofessur bis zur Gesamtlaufzeit von sechs Jahren entschieden wird. Aus der Befragung der Hochschulen ist erkennbar, dass die quantitative Verteilung der Zwischenevaluationen auf die einzelnen Hochschulen bislang stark unregelmäßig ist. So haben die Humboldt-Universität zu Berlin und die Georg-August-Universität Göttingen alleine ein Viertel der bislang erfolgten Zwischenevaluationen durchgeführt.

Es ist im Grundsatz davon auszugehen, dass die Zwischenevaluation für zahlreiche Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber eine wichtige Zäsur darstellt. Dessen ungeachtet führt das Verfahren – dies belegen auch die Zahlen aus der Befragung der Hochschulen sehr deutlich – in aller Regel zu einem positiven Ergebnis, so dass die Zwischenevaluation faktisch kein Selektionsinstrument darstellt. Lediglich in vier von 227 Fällen, das sind weniger als 2 %, war das Ergebnis der Zwischenevaluation negativ. Die negativen Zwischenevaluationen stammen alle aus den Naturwissenschaften; dort liegt der Anteil damit immerhin bei 4 %.

Die Studie hat gezeigt, dass die Verfahren und die Kriterien der Zwischenevaluation in den einzelnen Fächergruppen und an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich gestaltet sind, wenngleich einzelne Elemente wie z.B. die Einbeziehung externer

Gutachter nahezu universell sind. Hinsichtlich der Bewertung der verschiedenen Kriterien, die in der Zwischenevaluation Anwendung finden, herrscht unter den befragten JuniorprofessorInnen weitgehend Einigkeit. Insgesamt wird die Auswahl und Bedeutung der angewandten Kriterien von den JuniorprofessorInnen überwiegend gebilligt. Bei fast allen abgefragten Kriterien gaben mehr als die Hälfte an, dass diese angemessen / im richtigen Umfang berücksichtigt werden. Mehr als 72 % gaben an, dass die Berücksichtigung von Qualität und Umfang der Lehre angemessen ist; sogar 84 % hinsichtlich der Berücksichtigung der Publikationsaktivität.

Insgesamt wird das Verfahren der Zwischenevaluation von der überwiegenden Mehrheit der JuniorprofessorInnen positiv bewertet: 70 % antworten, dass sie das Verfahren überwiegend als angemessen bewerten; lediglich 13 % bezeichnen es als eher oder gar nicht angemessen. Am kritischsten wird die Zwischenevaluation in den Sprach- und Kulturwissenschaften bewertet, doch auch hier halten rund 80 % das Verfahren für zumindest teilweise angemessen.

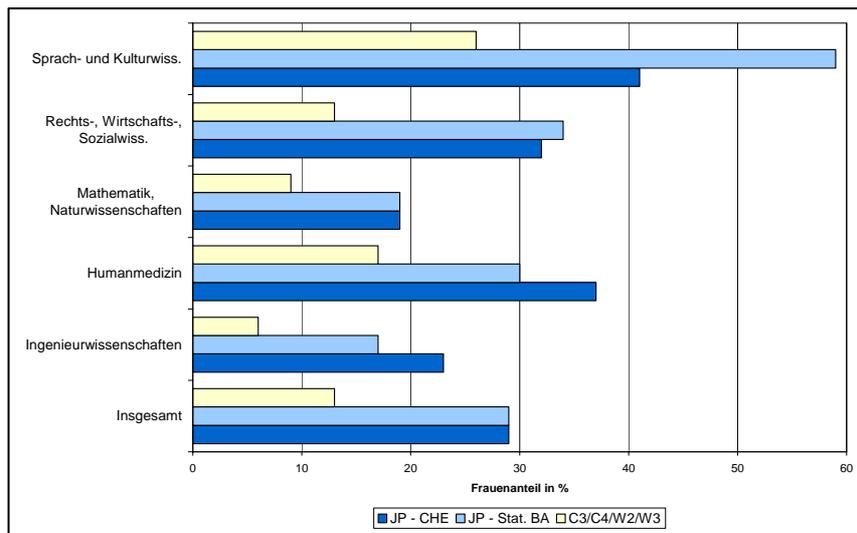
Tenure Track

Die Befragung der Hochschulen zeigt, dass die Verankerung eines Tenure Track insgesamt eher die Ausnahme als die Regel ist. Es ist eine vergleichsweise niedrige Anzahl von Hochschulen, die die Juniorprofessur mit Tenure Track in einem quantitativ signifikanten Umfang verankert hat. Bezogen auf die eigene Stelle haben lediglich 18 % der Befragten angegeben, dass sie mit einer Tenure-Option in dem ein oder anderen Sinn versehen ist. Die Übernahmemöglichkeit einer Professur ohne Ausschreibung und damit ein Tenure Track im engeren Sinne besteht sogar bei nur 8 % der befragten Juniorprofessoren; bei 12 % besteht zumindest die Möglichkeit der Bewerbung auf eine Ausschreibung an der eigenen Hochschule. In keiner Fächergruppe liegt der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Tenure Track-Option höher als 10 %; in den Ingenieurwissenschaften verfügt keiner der befragten JuniorprofessorInnen über eine Tenure-Option.

Förderung von Frauen

Zu den Zielen der Juniorprofessur gehört auch die Stärkung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen. In der Tat zeigen die empirischen Befunde hier eine Verbesserung. So liegt der Frauenanteil an der Juniorprofessur mit 28 % deutlich über den Quoten für andere Professuren (C3/W2: 12,7 %; C4/W3: 8,7 %), wie auch über der Quote weiblicher Habilitierter von 23 Prozent. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren liegt dabei in allen Fächergruppen, auch in den traditionell stark männerdominierten Natur- und Ingenieurwissenschaften, deutlich über ihrem Anteil an den Vollprofessuren.

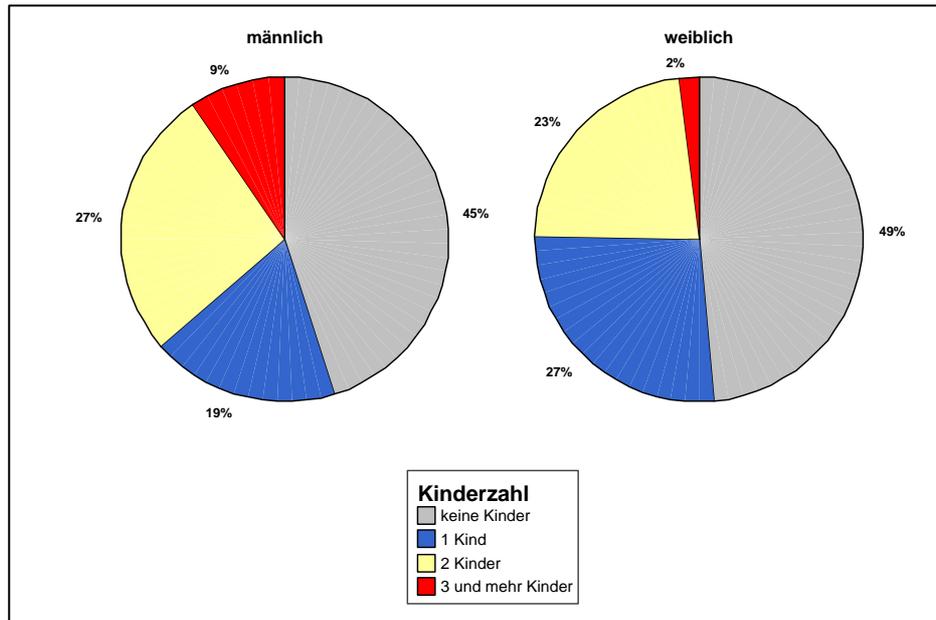
Frauenanteil bei Juniorprofessuren und Vollprofessuren



Ein weiterer Aspekt betrifft die institutionelle Einbindung sowie die Einbindung in die jeweilige wissenschaftliche Fach-Community. In den Naturwissenschaften und der Medizin beurteilen die – zahlenmäßig unterrepräsentierten – Frauen die Einbindung in die Institute besser als ihre männlichen Kollegen; in den Naturwissenschaften gilt dies auch hinsichtlich der Einbindung in die Hochschule und die Fachwelt. Umgekehrt sind die Juniorprofessoren in den Geistes- und Sprachwissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, also den Fächergruppen mit höheren Frauenanteilen, mit ihrer Einbindung weniger zufrieden.

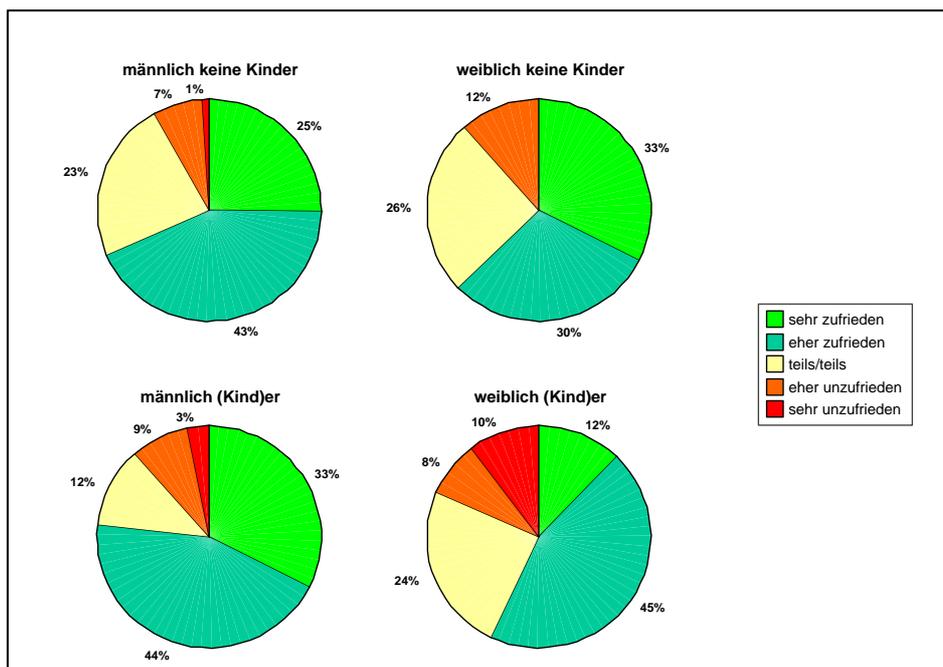
Die Befragung der JuniorprofessorInnen zeigt die Bedeutung der familiären Situation bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit in der Hochschule. Insgesamt haben 54 % der Befragten Kinder. Der Anteil der Kinderlosen ist unter den Juniorprofessorinnen etwas höher als bei ihren männlichen Kollegen. Während von diesen 36 % zudem mehr als ein Kind haben, sind es bei den Frauen nur 25 %. Da das Durchschnittsalter in der Stichprobe bei Frauen und Männern gleich ist, wäre angesichts der Tatsache, dass die Familiengründung bei Männern im Durchschnitt nach wie vor etwas später erfolgt, eher bei Frauen eine höhere Kinderzahl zu erwarten gewesen. Dies spricht für die These, dass eine wissenschaftliche Karriere insbesondere bei Frauen mit einer Familiengründung häufig konfligiert. Von den kinderlosen Frauen sind 60 % älter als 35 Jahre. Auch wenn man davon ausgehen kann, dass die Familiengründung in diesem Alter noch nicht abgeschlossen ist, sprechen diese Zahlen doch auch für die These der zunehmenden Kinderlosigkeit von WissenschaftlerInnen.

Familiäre Situation der JuniorprofessorInnen



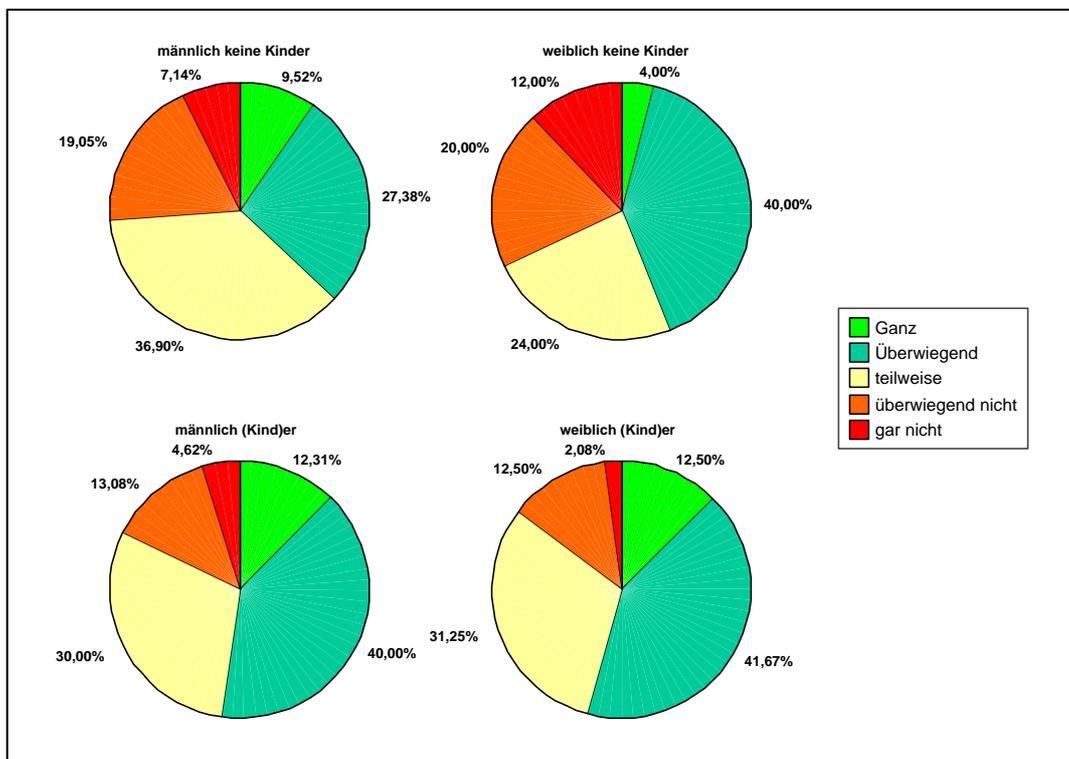
Die Juniorprofessorinnen äußern sich insgesamt häufiger unentschieden als ihre männlichen Kollegen; entsprechend ist der Anteil der Frauen, die mit ihrer Situation sehr zufrieden sind, geringer als bei den Männern. Eine Analyse der Zufriedenheit nach Geschlecht und familiärer Situation (Kinder vs. keine Kinder) belegt die Bedeutung der familiären Situation und zeigt, dass bei Frauen mit Kindern der Anteil derjenigen, die mit ihrer Situation (eher oder sehr) unzufrieden sind, mit 18 % höher ist als bei den Frauen ohne Kindern (12 %) und höher als bei Männern mit (12 %) und ohne Kinder (8 %)

Bewertung der Juniorprofessur nach Geschlecht und familiärer Situation



Diese Befunde weisen darauf hin, dass Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit Blick auf die Juniorprofessur ein wichtiges Thema darstellt. Insgesamt haben 47 % der Befragten angegeben, dass die Juniorprofessur für sie ganz oder überwiegend die notwendige Flexibilität mit sich bringt, um Familie und Beruf vereinbaren zu können (gegenüber 21 %, die „überwiegend nicht“ bzw. „gar nicht“ geantwortet haben). Allerdings unterscheidet sich auch diese Einschätzung hinsichtlich der familiären Situation. Es zeigt sich, dass sowohl bei Männern als auch – und noch stärker – bei Frauen die Befragten ohne Kinder die Vereinbarkeit schlechter einschätzen als diejenigen mit Kindern. Dies deutet an, dass mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs, hier den JuniorprofessorInnen, eine Rolle für Kinderlosigkeit spielt.

Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Juniorprofessur



I. Hintergrund und Methodik der Studie

Die im Jahr 2002 eingeführte Juniorprofessur ist als eine weit reichende Reformmaßnahme im Hochschulbereich gedacht gewesen. Geplant war sie als eine Anpassung bzw. Annäherung der Wege der Nachwuchsqualifizierung an internationale Vorbilder, wobei insbesondere das Modell der amerikanischen Hochschul- und Wissenschaftskarriere in Gestalt der *Assistant Professorship* Pate gestanden hat. Weitere Ziele der Reform waren Qualifikationswege zu verkürzen, im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter für Verbesserungen zu sorgen und Wissenschaftskarrieren in Deutschland auch mit Blick auf internationale Konkurrenzsituationen attraktiver und zugleich kalkulierbarer zu machen. Dazu sollten insbesondere mehr Unabhängigkeit und die Abschaffung der Habilitation beitragen.

In weiten Teilen entsprach die Juniorprofessur in ihrer Zielsetzung und zumindest auch in einzelnen Umsetzungselementen den Vorschlägen des Wissenschaftsrates, der in seinen Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2001 folgendes Leitbild formuliert hatte:

„Die gegenwärtige Personalstruktur ist um eine auf fünf Jahre befristete Professur zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ergänzen. Nachwuchsprofessoren sind den übrigen Professoren korporationsrechtlich gleichzustellen und in die Grundausrüstung der Fachbereiche einzubinden. Die Besetzung von Nachwuchsprofessuren erfolgt in einem Berufungsverfahren. Voraussetzungen für die Berufung sind eine herausragende Promotion, Lehrerfahrung und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, über deren Charakter und Umfang die aufnehmende Organisationseinheit je nach Bedarf und Profil entscheiden muss. Der Nachwuchsprofessor muss mindestens einmal die Einrichtung wechseln, entweder bei Berufung oder nach Ablauf der fünf Jahre. Falls er von außen berufen worden ist, sollte die Nachwuchsprofessur nach positivem Ausgang eines Begutachtungsverfahrens nach fünf Jahren in eine unbefristete Professur umgewandelt werden können („tenure track“).“ (Wissenschaftsrat 2001, 5)

Zugleich hatte der Wissenschaftsrat schon damals die Zielsetzung formuliert, dass eine offene Konkurrenz zwischen Nachwuchsprofessorinnen und -professoren einerseits und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits möglich sein müsse.

Die Juniorprofessur ist ungeachtet der weithin akzeptierten Zielsetzungen und der erfolgreichen internationalen Beispiele für entsprechende Stellenkategorien – neben dem amerikanischen Modell etwa auch in Gestalt der Assistenzprofessuren an der ETH Zürich – relativ kontrovers wahrgenommen worden. Bei der Kritik standen Sachergwägungen, die die Funktion einer solchen Stellenkategorie im Hochschul- und Wissenschaftskontext im Blick hatten, nicht immer im Vordergrund. Umstritten war nicht zuletzt der Weg, auf dem eine Etablierung der Juniorprofessur gesucht wurde.

Insbesondere das Konkurrenzverhältnis zu bisherigen Qualifikationswegen zur Professur, das der Bundesgesetzgeber zugunsten des neuen Modells zu entscheiden versuchte, erwies sich dabei als prekär.

Da die Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vergleichsweise geringe Gestaltungsfreiräume für die Länder boten, hat das Bundesverfassungsgericht in einem aufsehenerregenden Urteil vom 27. Juli 2004 die Novelle des Hochschulrahmengesetzes vor dem Hintergrund kompetenzrechtlicher Fragen für nichtig erklärt. Eine erneute rechtliche Institutionalisierung der Juniorprofessur wurde durch die so genannte „Reparaturnovelle“ zum HRG vom 31. Dezember 2004 erreicht, die den vom Bundesverfassungsgericht angemahnten Leitbildcharakter hatte statt detailliert vorzugeben, wie sich etwa das Modell der Juniorprofessur zu bisherigen Qualifikationswegen, insbesondere der Habilitation, verhalten sollte.

Inzwischen kann eine zunehmende Etablierung und Institutionalisierung der Juniorprofessur diagnostiziert werden. Sie ist in den rechtlichen Regelungen sämtlicher Bundesländer verankert worden und es ist auch über das Auslaufen der Förderung aus Bundesmitteln im Jahre 2004 hinweg erkennbar, dass Hochschulen weiterhin Juniorprofessuren ausschreiben bzw. die Einrichtung weiterer Juniorprofessuren planen. Die Wissenschaftsorganisationen halten dabei in besonderem Maße daran fest, dass dieser Personalkategorie eine zukunftsweisende Bedeutung zukommt. Die eingehende Beschäftigung des Wissenschaftsrates mit der Juniorprofessur im Rahmen seiner Empfehlungen zur Ausgestaltung des Berufungsverfahrens kann als institutionelle Stärkung der Juniorprofessur angesehen werden, da sich der Wissenschaftsrat deutlich dafür ausgesprochen hat, anspruchsvolle Berufungsverfahren auf Juniorprofessuren zu etablieren und die Möglichkeit eines Tenure-Track im Sinne einer ausschreibungslosen Übertragung von entfristeten Professuren an erfolgreiche Juniorprofessorinnen und -professoren zu ermöglichen (Wissenschaftsrat 2005). Diese Grundrichtung ist bereits von zahlreichen Bundesländern aufgegriffen worden und es kommen weitere Bundesländer hinzu, die die bisherigen Regelungen in dieser Richtung ergänzen wollen, wie es etwa in Hessen geplant ist. Die Bedeutung eines Tenure-Track ist als hoch anzusehen. Wie nach verschiedenen anderen Studien zur Juniorprofessur auch die hier vorliegende Studie noch einmal unterstreicht, handelt es sich bei diesem Merkmal um eine der entscheidenden Fragen für die Attraktivität und Durchsetzungsfähigkeit des Modells Juniorprofessur.

Neben diesen Zeichen der Stärkung der Juniorprofessur ist aber nicht zu übersehen, dass auch Probleme erkennbar sind. So ist nicht zu Unrecht festgestellt worden, dass die Zahl der Juniorprofessuren insgesamt hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgeblieben ist. Auch zeichnet sich ab, dass von einer hinreichenden Etablierung des Tenure-Track und der Abkehr vom bisherigen Modell der Habilitation als zwei Kernelementen der Reform an den Hochschulen selbst noch nicht die Rede sein kann. Hier werden die rechtlichen Spielräume jedenfalls noch keineswegs

ausgeschöpft. Auch wenn die Dramatisierung eines denkbaren ‚Scheiterns‘, wie es in der Vergangenheit gelegentlich diagnostiziert worden ist, der Situation nicht angemessen ist, bleibt festzuhalten, dass die Juniorprofessur noch immer mit einiger Unsicherheit wahrgenommen wird.

Angesichts dieser Situation erschien es aus Sicht des CHE Centrum für Hochschulentwicklung wichtig, den Stand der Einführung der Juniorprofessur etwa fünf Jahre nach ihrer Einführung im Rahmen einer umfangreicheren Untersuchung zu erfassen. Das CHE greift damit ein Thema auf, mit dem es sich wiederholt befasst hat. Bereits 2004 hatte es in Verbindung mit der Jungen Akademie eine Untersuchung zur Etablierung der Juniorprofessur aus Sicht der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber durchgeführt.¹ Diese Studie hatte gezeigt, dass die Zufriedenheit mit der Juniorprofessur im Allgemeinen hoch gewesen ist, dass andererseits aber auch bei der Gestaltung konkreter Arbeitsbedingungen erhebliche Verbesserungspotenziale bestanden. Die neuerliche Studie, die das CHE nun in Kooperation mit dem Förderverein Juniorprofessur e.V. vorlegt, hat im Vergleich zu dieser ersten Studie einen erweiterten Fokus: Anders als bei der ersten Studie standen insbesondere

1. die Verfahren der Berufung auf Juniorprofessuren
2. die Zwischenevaluation und
3. der Regelungen und die Verbreitung eines Tenure-Track im Vordergrund.

Es ging dabei aber auch darum, die Etablierung von ehemaligen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Wissenschaftsbereich in den Blick zu nehmen.

Der Studie liegen zwei Befragungen zugrunde:

1. In einem ersten Schritt wurden die deutschen staatlichen Universitäten, die Pädagogischen Hochschulen, die Kunst- und Musikhochschulen sowie private Hochschulen mit Promotionsrecht darum gebeten, Auskünfte zum Stand der Einführung der Juniorprofessur zu geben. Die Erhebung erfolgte mit einem postalisch versandten Fragebogen beginnend im Februar 2006. Eine Erinnerung erfolgte im Juni 2006. Antworten bis Ende Juli sind in die Auswertung eingeflossen. Die Befragung fand mit einem zweigeteilten Fragebogen statt, der sich einesteils an die Hochschulleitungen wandte und diese nach Bewertungen fragte und der sich anderenteils an die Hochschulverwaltungen richtete, bei denen primär statistische Daten erhoben wurden. Da hier auch eine Reihe von Hochschulen gefragt wurden, an denen Juniorprofessuren strukturell nicht eingerichtet wurden bzw. werden sollen, war die Zahl der befragten Hochschulen relativ hoch und weit höher als die Zahl der Antworten, die der nachfolgenden

¹ Buch, Florian et. al. : Zwei Jahre Juniorprofessur – Analysen und Empfehlungen.. Gütersloh, 2004.
http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung_4_233.pdf

Auswertung zugrunde liegen. Insgesamt sind an den Hochschulen, die geantwortet haben, rund 700 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Amt, rund 100 weitere Juniorprofessuren befanden sich in der Besetzung. Es kann insofern davon ausgegangen werden, dass dieser Teil der Befragung die Arbeitsverhältnisse des ganz überwiegenden Teiles der Juniorprofessorinnen und -professoren abbildet, wenn auch einzelne Hochschulen, an denen es Juniorprofessuren gibt, nicht auf die Befragung geantwortet haben.

2. In einem zweiten Schritt wurden im Spätsommer und Herbst 2006 die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber selbst, soweit sie Teil eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geführten Verteilers sind, zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Diese Befragung war als passwortgeschützte Online-Befragung konzipiert. Der aus Gründen des Datenschutzes vom BMBF selbst mit einer entsprechenden Einladung bediente Verteiler umfasst 786 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Von den angeschriebenen – und nach einer Zeit noch mal an die Befragung erinnerten - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nahmen 367 und damit 47 % an der Befragung teil. An der Entwicklung dieses 47 waren neben dem CHE eine Reihe von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen und aus verschiedenen Bundesländern sowie eine Mitarbeiterin des Instituts für Qualitätssicherung (IFQ) der Deutschen Forschungsgemeinschaft beteiligt. Ihnen sei an dieser Stelle noch einmal nachdrücklich gedankt.

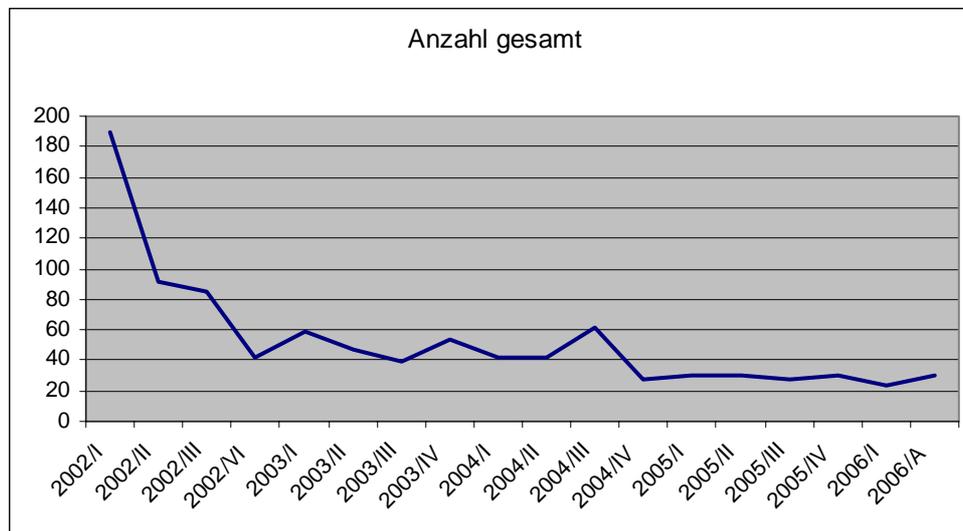
II. Ergebnisse

II.1. Zahl und Verbreitung der Juniorprofessuren

Die Etablierung der Juniorprofessur an den deutschen Universitäten ist in der Vergangenheit verschiedentlich problematisiert worden. Dabei hat in der öffentlichen Diskussion die Frage eine besondere Rolle gespielt, ob Juniorprofessuren in quantitativ hinreichendem Maße eingeführt worden seien, ob also die Verankerung der neuen Stellenkategorie an den Hochschulen als gelungen anzusehen ist. Die Zahlen, die in diesem Zusammenhang diskutiert werden, sind durchaus unterschiedlich, weisen aber in eine ähnliche Richtung. So wurde in einer 2006 erschienenen Studie der DFG auf 1.145 Ausschreibungen von Juniorprofessuren in den Jahren 2002 bis 2004 hingewiesen, die sich in einer Datenbank des BMBF befänden. Eine vom CHE durchgeführte Auszählung der Ausschreibungen in der Wochenzeitung DIE ZEIT zeigte für den Zeitraum vom ersten Quartal 2002 bis zum zweiten Quartal 2006 rund 950 ausgeschriebene Stellen. Die Auszählung ergab weiterhin, dass im zeitlichen Verlauf eine Stabilisierung der Ausschreibungszahlen bei rund dreißig

Juniorprofessuren pro Quartal zu erkennen ist (vgl. Abb. 1). Diese Zahl ist zwar sicherlich nicht besonders hoch und bedeutet keine weitere Expansion, würde aber auf Dauer eine Konstanthaltung der derzeitigen Zahl von Juniorprofessuren erlauben.

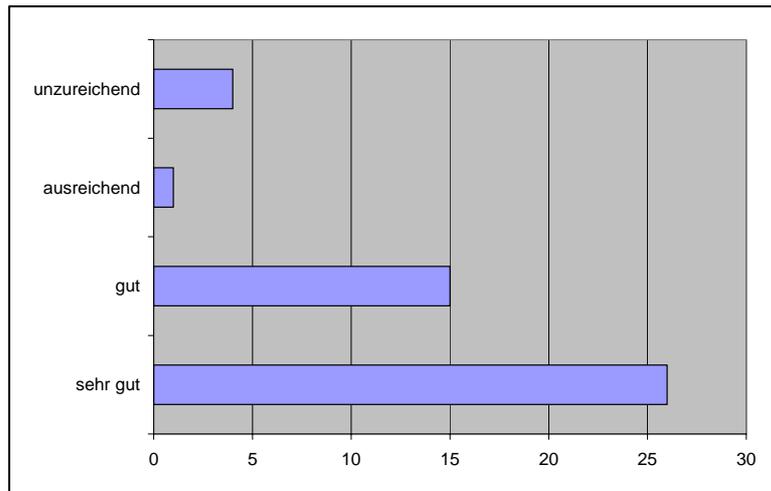
Abbildung 1: Ausschreibungen von Juniorprofessuren im zeitlichen Verlauf



Laut den Daten des BMBF sind von den 1.145 Stellen, die 2002 bis 2004 ausgeschrieben worden sind, 786 besetzt worden.² Dieser Wert und die Ergebnisse dieser vorliegenden Studie widersprechen einander nicht. Von den Hochschulen sind insgesamt 801 besetzte oder im Besetzungsverfahren befindliche Juniorprofessuren genannt worden, sowie 79 aus verschiedenen Gründen vorzeitig aufgegebenen Juniorprofessuren. Es erscheint insofern realistisch, von etwas über 900 zu irgendeinem Zeitpunkt besetzten Juniorprofessuren auszugehen. Die vergleichsweise hohe Zahl von erfolglosen Ausschreibungen, die die Studie von Mugabushaka et al. (2006) belegt hat, könnte den Verdacht nahe legen, dass eine insgesamt unzureichende Bewerberqualität zu diagnostizieren wäre. Die Befragung der Hochschulleitungen hat diesen Verdacht allerdings nicht erhärtet (vgl. Abb. 2). Es ist deutlich erkennbar, dass die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber von der ganz überwiegenden Anzahl der Hochschulleitungen als gut oder sehr gut eingeschätzt wird.

² Vgl. mit differenzierten Zahlen zu den Bewerberzahlen und den unbesetzten Juniorprofessuren Mugabushaka et al. 2006.

Abbildung 2: Einschätzung der Qualität der Bewerber durch die Hochschulen



Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Hochschulleitungen – zehn von fünfundfünfzig – sieht die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber darüber hinaus als unmittelbar vergleichbar mit der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber auf vergleichbare W2- bzw. W3-Stellen an. Dabei wird aber noch einmal deutlich, dass die Bewerberqualität auch fachbezogen als durchaus unterschiedlich wahrgenommen wird, denn immerhin 12 von 57 Hochschulleitungen identifizieren einen solchen Unterschied nach Fächergruppen. Es ist gleichwohl zu erkennen, dass sich kein signifikanter Zusammenhang dieser Bewertungen mit der Zahl bereits eingerichteter Juniorprofessuren an der jeweiligen Hochschule zeigt, dass also insofern nicht die Skepsis in qualitativer Hinsicht zum Verzicht auf den Einsatz dieser Stellenkategorie geführt hat.

1) Tabelle 1: Einschätzung der Qualität der Bewerber nach Zahl der eingerichteten Juniorprofessuren

	Zahl der eingerichteten Juniorprofessuren				Gesamt
	keine	unter 10	10 bis 19	20 u. mehr	
sehr gut	0	7	11	8	26
gut	2	5	6	2	15
ausreichend	2	0	0	0	2
unzureichend	0	0	2	2	4
Gesamt	4	12	19	12	47

Die zeitliche Dimension der Etablierung der Juniorprofessur bzw. die nachlassende Einrichtungsintensität sind nicht monokausal zu erklären. Vor voreiligen Schlüssen jedenfalls ist hier zu warnen. Eine wichtige Rolle dürfte die Tatsache spielen, dass die ursprüngliche Bundesförderung für die Einrichtung der Juniorprofessuren 2004 ausgelaufen ist. Die Befragung der Hochschulleitungen jedenfalls hat gezeigt, dass dieser Aspekt verschiedentlich als Problem identifiziert worden ist, bzw. umgekehrt, dass die Anreizstruktur, die mit der Förderung geschaffen worden war, auch als

solche gewirkt hat. Die Verfügbarkeit von Stellen und Ressourcen an den Hochschulen insgesamt setzt hier ebenfalls deutliche Grenzen. Es ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Professuren insgesamt in den letzten Jahren nicht gewachsen ist.

Die Verteilung auf die Bundesländer zeigt, dass der Zeitpunkt der gesetzlichen Verankerung und Fragen der politischen Ausrichtung nicht generell einen Einfluss auf die Einrichtung von Juniorprofessuren hatten. So ist zu erkennen, dass in Sachsen trotz später gesetzlicher Verankerung und Klageführung gegen die Juniorprofessur in ihrer ursprünglich im Hochschulrahmengesetz verankerten Form eine nicht geringe Zahl von Juniorprofessuren eingerichtet wurde, während die Zahl in Sachsen-Anhalt bescheiden geblieben ist. Die schwierige hochschulgesetzliche Lage hat insbesondere an den Hochschulen in Bayern dazu geführt, dass die Hochschulleitungen dort kaum Juniorprofessuren eingerichtet haben. Die Rückantworten der Hochschulleitungen bayerischer Hochschulen haben gleichwohl verdeutlicht, dass sie an einer Einführung der Stellenkategorie durchaus interessiert sind, dass sie sich hieran aber durch die hochschulgesetzliche Lage gehindert gesehen haben.

Insgesamt ist die Landesebene an dieser Stelle aber nicht entscheidend. Es ist deutlich erkennbar, dass die Hochschulen durchaus unterschiedlich auf die neue Personalkategorie reagiert haben. Eine ganze Anzahl von Hochschulen hat beträchtliche Zahlen von Juniorprofessuren eingerichtet, wobei hier die besetzten und die im Besetzungsverfahren befindlichen Juniorprofessuren zusammengekommen worden sind. Zu nennen sind hier vor allem die Humboldt-Universität (60), die Georg-August-Universität Göttingen (49), die Universität Hamburg (45), die Freie Universität Berlin (38), die Universität Bremen (37) oder die Leibniz Universität Hannover (33). Zwischen zwanzig und dreißig Juniorprofessuren haben die Universitäten Kiel, Kaiserslautern, Bochum, Oldenburg, Dortmund, Frankfurt, Potsdam und die TU Berlin. Knapp unter dieser Marke bleiben Konstanz (17) und Leipzig (16). Umgekehrt ist aber auch eine Reihe von großen Universitäten mit Blick auf die Einrichtung von Juniorprofessuren bisher außerordentlich zurückhaltend gewesen. So befinden sich an den Universitäten Heidelberg, Stuttgart und Bonn erst jetzt erste Professuren im Besetzungsverfahren bzw. es wird hier über die Einrichtung erster Juniorprofessuren diskutiert. Hochschulen, die von der Juniorprofessur nicht überzeugt sind, haben in der Regel auf deren Einrichtung verzichtet. Zumindest sind Aussagen wie die, dass eine Hochschule bei Einrichtung von Juniorprofessuren „eher der derzeitigen politischen Mode als fester Überzeugung“ gefolgt wäre, eher singulär und erscheinen auch eher problematisch.

Eindeutige strategische Zielsetzungen bei der Nutzung der Juniorprofessur sind an einer Reihe von Hochschulen erkennbar. Einen entsprechenden Wandel beschreibt beispielsweise die Humboldt-Universität zu Berlin, die erklärt, inzwischen zu einer Verankerung aller Juniorprofessuren im Hochschulentwicklungsplan gelangt zu sein.

Es werde angestrebt, auf Dauer zwanzig Prozent der Professuren als Juniorprofessuren auszubringen. Auch eine Verknüpfung mit strategischen Grundausrichtungen ist möglich. So wird das Ziel, die Juniorprofessur insbesondere zur Erschließung und Erprobung strategisch wichtiger aber neuer Felder zu nutzen, etwa von der Leitung der RWTH Aachen beschrieben:

„Die RWTH Aachen beabsichtigt, zukünftig stärker das Instrument der Juniorprofessur zu nutzen, um vorrangig hochinnovative Forschungsfelder zu erschließen, die für die Entwicklung der Hochschule von großer Bedeutung sind. [...] Des Weiteren ist durch die Etablierung von Juniorprofessuren eine Stärkung der kreativitätsfördernden, interdisziplinären Bereiche vorgesehen.“

Ähnlich wurde von der Leitung der Universität Lüneburg argumentiert, die ebenfalls insbesondere neue und interdisziplinäre Arbeitsfelder mit Juniorprofessuren stärken will. An der Universität Kassel ist argumentiert worden, man wolle die Juniorprofessur insbesondere für den Ausbau von Forschungsschwerpunkten nutzen. Durchaus vergleichbar hat auch die Leitung der Universität Bielefeld insgesamt drei denkbare Szenarien für die Einrichtung von Juniorprofessuren benannt. Die Besetzung einer Juniorprofessur werde insbesondere dann in Betracht gezogen,

„1. wenn neue strategische Felder erprobt/etabliert werden sollen, 2. wenn die Einschätzung dahin geht, dass eine kritische Masse von guten Bewerbungen auf W2- oder W3-Professuren nicht zu erwarten ist, aber junge, sehr gut qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler vorhanden sind, 3. ein vorhandener wissenschaftlicher Schwerpunkt um eine Variante ergänzt werden soll.“

Da zu den Zielen der Juniorprofessur auch die Stärkung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen gehört, ist dieser Frage hohe Aufmerksamkeit geschenkt worden. In der Tat können die betreffenden Punkte hier als Hinweise auf Verbesserungen aufgefasst werden. So liegt der Frauenanteil an der Juniorprofessur mit 28 Prozent deutlich über den Quoten für andere Professuren (C3/W2: 12,7 %; C4/W3: 8,7 %), wie auch über der Quote weiblicher Habilitierter von 23 Prozent. In anderen Punkten hingegen sind genderspezifische Faktoren kaum zu erkennen.

II.2. Die Stichprobe der Befragung der JuniorprofessorInnen

Insgesamt wurden auf der Grundlage eines Adressverteilers des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 786 JuniorprofessorInnen zur Teilnahme an der Befragung angeschrieben. Die (passwortgeschützte) Teilnahme war im Herbst 2006 ausschließlich online möglich. An der Befragung teilgenommen haben insgesamt 367 Personen; das ergibt eine Rücklaufquote von 47 %.

Die Beteiligung an der Befragung variiert deutlich nach Bundesländern. Auch wenn auf der Grundlage der BMBF-Statistik keine exakte Zurechnung möglich ist, weil die

BMBF-Daten Stellen auflisten (in Vollzeitäquivalenten – dies dürfte auch die rechnerische Beteiligungsquote von 143 % in Mecklenburg-Vorpommern zumindest teilweise erklären), zeigt sich, dass die Beteiligung nach Ländern nicht ganz gleichmäßig ist. Abweichungen in der Rücklaufquote von mehr als plus/minus fünf Prozentpunkten gibt es in Baden-Württemberg, Berlin, Sachsen und Thüringen, die unterrepräsentiert sind. Gemessen an den BMBF-Zahlen überproportional viele Befragten haben sich in Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz an der Befragung beteiligt.

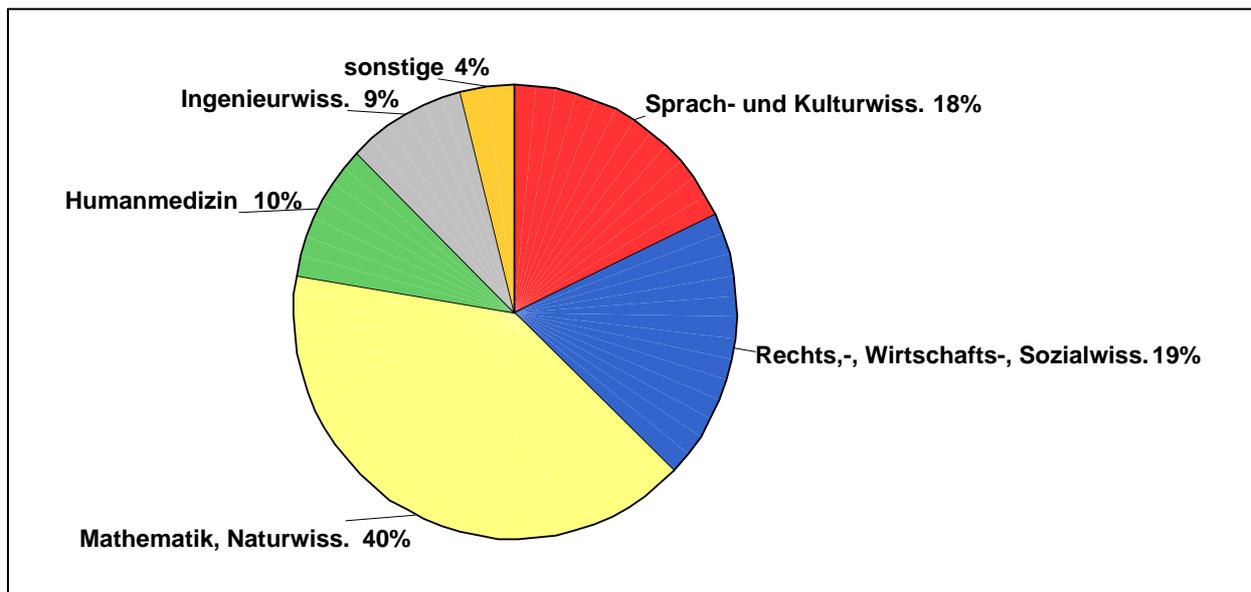
Tabelle 2: Beteiligung nach Bundesländern

Bundesland	Stichprobe		Grundgesamtheit		Beteiligung in %
	Zahl	Prozent	Zahl	Prozent	
Baden-Württemberg	14	3,9	51	6,5	27,5
Bayern	14	3,9	14	1,8	100,0
Berlin	32	8,9	98	12,5	32,7
Brandenburg	18	5,0	33	4,2	54,5
Bremen	10	2,8	21	2,7	47,6
Hamburg	17	4,7	32	4,1	53,1
Hessen	24	6,6	54,5	6,9	44,0
Meckl.-Vorpommern	10	2,8	7	0,9	142,9
Niedersachsen	79	21,9	135	17,2	58,5
Nordrhein-Westfalen	44	12,2	110	14,0	40,0
Rheinland-Pfalz	37	10,2	68	8,7	54,4
Saarland	7	1,9	16	2,0	43,8
Sachsen	15	4,2	43	5,5	34,9
Sachsen-Anhalt	15	4,2	29	3,7	51,7
Schleswig-Holstein	15	4,2	34	4,3	44,1
Thüringen	10	2,8	40	5,1	25,0
Gesamt	361	100,0		100	
keine Angabe	6				
Gesamt	367		785,5		46,7

a) Fächergruppen und Geschlecht

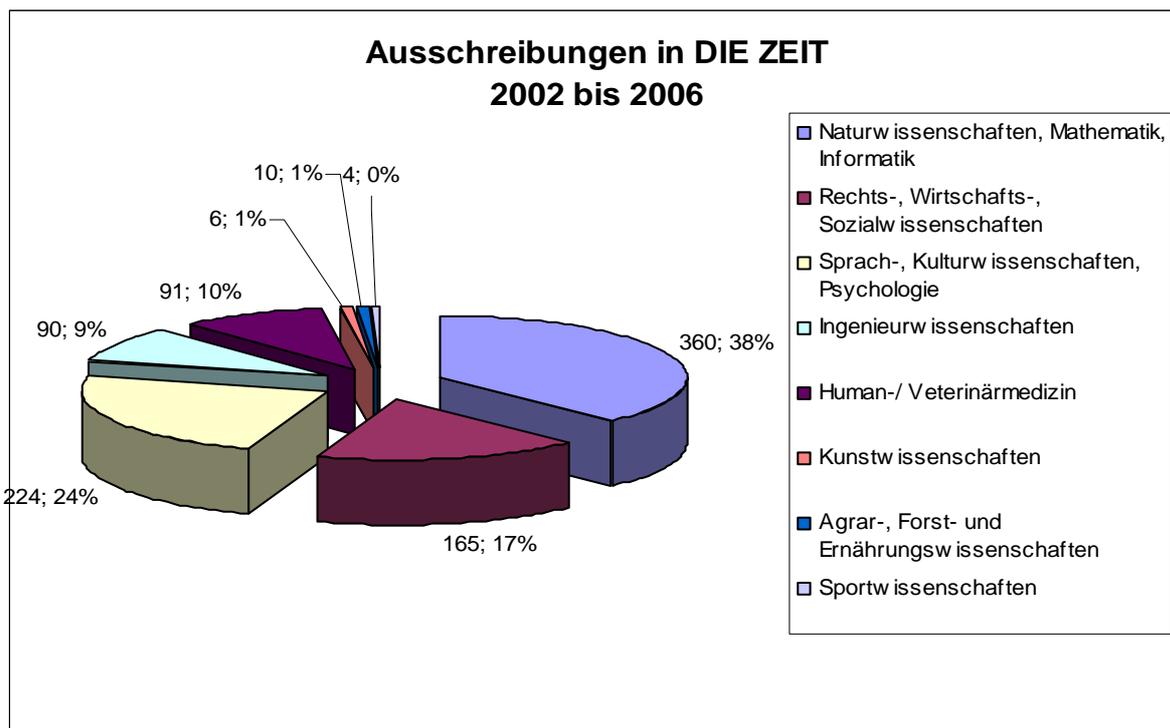
Die Hälfte der Befragten stammen aus den Naturwissenschaften und der Humanmedizin (vgl. Abb. 3); jeweils fast ein Fünftel aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften. Die Ingenieurwissenschaften sind mit 9 % der Befragten vergleichsweise gering in der Stichprobe vertreten. Die Stichprobe umfasst weiter 4 % aus anderen Fächern bzw. Fächergruppen, die aber sehr heterogen sind (z.B. Agrar- und Kunstwissenschaften) und von der Zahl her so gering, dass sie nicht als eigene Gruppe in differenzierte Auswertungen eingeflossen sind.

Abbildung 3: Teilnahme nach Fächergruppen



In der bereits erwähnten Studie der Deutschen Forschungsgemeinschaft zum Antragsverhalten von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist darauf hingewiesen worden, dass die Akzeptanz der Juniorprofessur in unterschiedlichen Fächergruppen durchaus unterschiedlich ist. Mugabushaka et al. (2006) haben die Zahl der Juniorprofessuren zur Zahl der Professuren insgesamt in den einzelnen Fächergruppen in Beziehung gesetzt. Dabei wurde deutlich, dass die Juniorprofessur im Bereich der Naturwissenschaften stark überproportional vertreten ist, während sie im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich, und im Bereich der Ingenieurwissenschaften leicht unterproportional vorzufinden ist. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und in der Medizin entspricht der Anteil der Juniorprofessuren jeweils dem der Professuren in diesen Fächern. In diesem Zusammenhang kann auch noch einmal auf die fachspezifische Auszählung der Stellenausschreibungen in der Wochenzeitung DIE ZEIT hingewiesen werden.

Abbildung 4: Analyse der Stellenausschreibungen



In der Stichprobe sind 27,5 % der Befragten weiblich. Der Frauenanteil variiert stark zwischen den Fächergruppen. Am stärksten ist das Übergewicht der Männer in der Stichprobe – erwartungsgemäß – in den technischen Fächern und den Naturwissenschaften. Dennoch ist der Anteil von 23 % Frauen in den Ingenieurwissenschaften weitaus höher als an der Gesamtzahl der regulären (C3-/W2-, C4-/W3) Professuren in dieser Fächergruppe (allerdings ist die Fallzahl in den Ingenieurwissenschaften in der Stichprobe insgesamt gering). Mit 41 % ist der Frauenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften weit über dem Durchschnitt; aber immer noch unter 50 %.

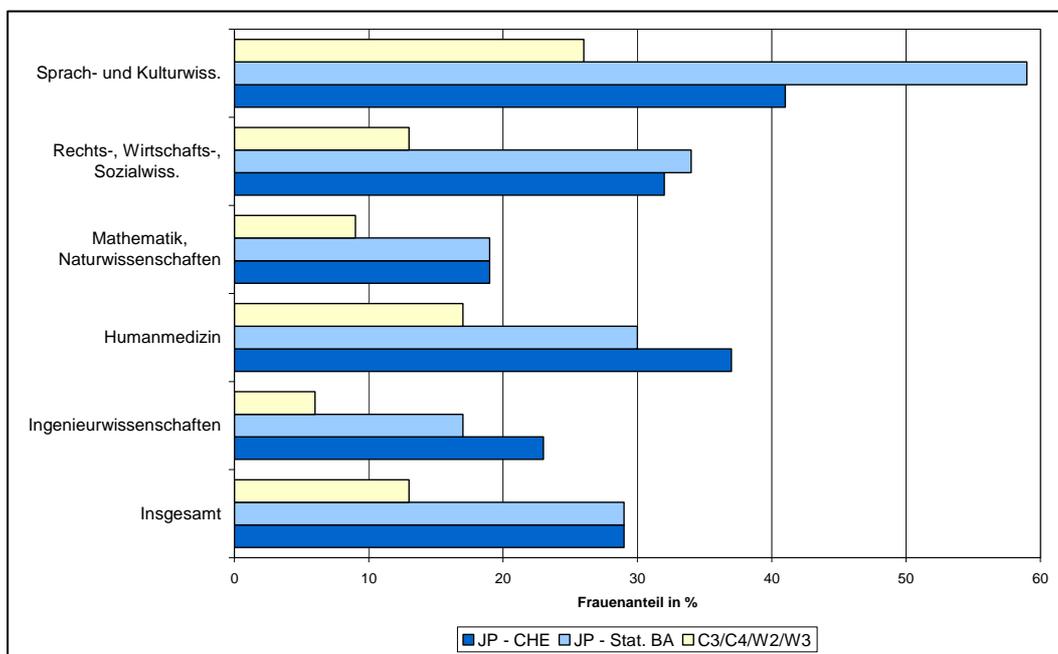
Tabelle 3: Stichprobe nach Fächergruppen und Geschlecht

Fächergruppe		Geschlecht		insgesamt	Vgl. Frauenanteil JP amtl. Statistik
		männlich	weiblich		
Sprach- und Kulturwissenschaften	Anzahl	38	26	64	
	%	59 %	41 %	100 %	59 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Anzahl	47	22	69	
	%	68 %	32 %	100 %	34 %
Mathematik, Naturwissenschaften	Anzahl	117	27	144	
	%	81 %	19 %	100 %	19 %
Humanmedizin	Anzahl	22	13	35	
	%	63 %	37 %	100 %	30 %
Ingenieurwissenschaften	Anzahl	24	7	31	
	%	77 %	23 %	100 %	17 %
Insgesamt	Anzahl	259	98	357	
	%	73 %	27 %	100 %	29 %

Vergleicht man diese Verteilung innerhalb der Stichprobe mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik (für 2005), die insgesamt nur 617 Juniorprofessuren auflistet, zeigt sich insgesamt eine hohe Übereinstimmung des Frauenanteils. In der Stichprobe ist der Anteil der Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich geringer als in der amtlichen Statistik (41% zu 59 %), in der Humanmedizin und in den Ingenieurwissenschaften hingegen (um jeweils sechs Prozentpunkte) höher.

Ein Vergleich des Frauenanteils an den Juniorprofessuren mit den Vollprofessuren (C2/W3, bzw. C4/W3) zeigt, dass Frauen bei den Juniorprofessuren in allen Fächergruppen deutlich stärker vertreten sind (vgl. Abb. 5), unabhängig davon, ob man die Daten der CHE-Befragung oder der amtlichen Statistik heranzieht.

Abbildung 5: Frauenanteil bei Juniorprofessuren und C3/W2-,C4/W3-Professuren



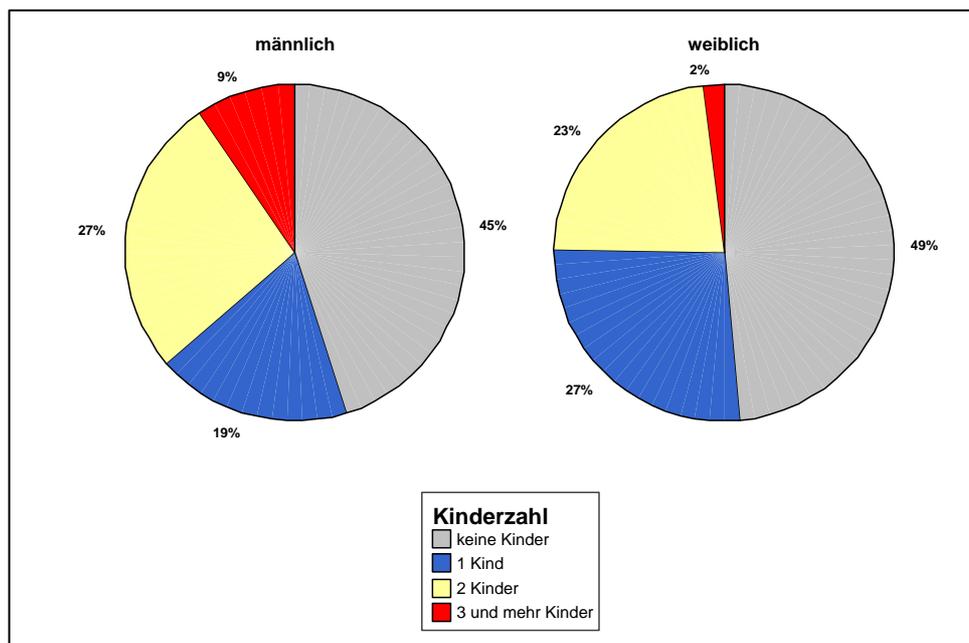
b) Alter, familiäre Situation

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt – sowohl bei Frauen als auch bei Männern - bei 37 Jahren und schwankt auch zwischen den Fächergruppen nur geringfügig: Die befragten JuniorprofessorInnen in den Sprach- und Kulturwissenschaften waren mit durchschnittlich 37,9 Jahren etwas älter, die NaturwissenschaftlerInnen mit 36,1 Jahren etwas jünger als der Durchschnitt. Jünger als 32 Jahre waren zum Befragungszeitpunkt nur 3 % der Befragten; 11 % waren bereits älter als 40 Jahre. Das durchschnittliche Alter bei der Berufung auf die Juniorprofessur liegt in der Stichprobe bei 34 Jahren. Zwischen Männern und Frauen und zwischen den

einzelnen Fächergruppen unterscheidet sich das durchschnittliche Berufungsalter in der Stichprobe kaum.

Insgesamt haben 54 % der Befragten Kinder. Der Anteil der Kinderlosen ist unter den Juniorprofessorinnen etwas höher als bei ihren männlichen Kollegen (vgl. Abb. 6). Während von diesen 36% zudem mehr als ein Kind haben, sind es bei den Frauen nur 25 %. Da das Durchschnittsalter in der Stichprobe bei Frauen und Männern gleich ist, wäre angesichts der Tatsache, dass die Familiengründung bei Männern im Durchschnitt nach wie vor etwas später erfolgt, eher bei Frauen eine höhere Kinderzahl zu erwarten gewesen. Dies spricht für die These, dass eine wissenschaftliche Karriere insbesondere bei Frauen mit einer Familiengründung häufig konfligiert. Von den kinderlosen Frauen sind 60 % älter als 35 Jahre. Auch wenn man davon ausgehen kann, dass die Familiengründung in diesem Alter noch nicht abgeschlossen ist, sprechen diese Zahlen doch auch für die These der zunehmenden Kinderlosigkeit von WissenschaftlerInnen.

Abbildung 6: Kinderzahl nach Geschlecht



c) Nationalität

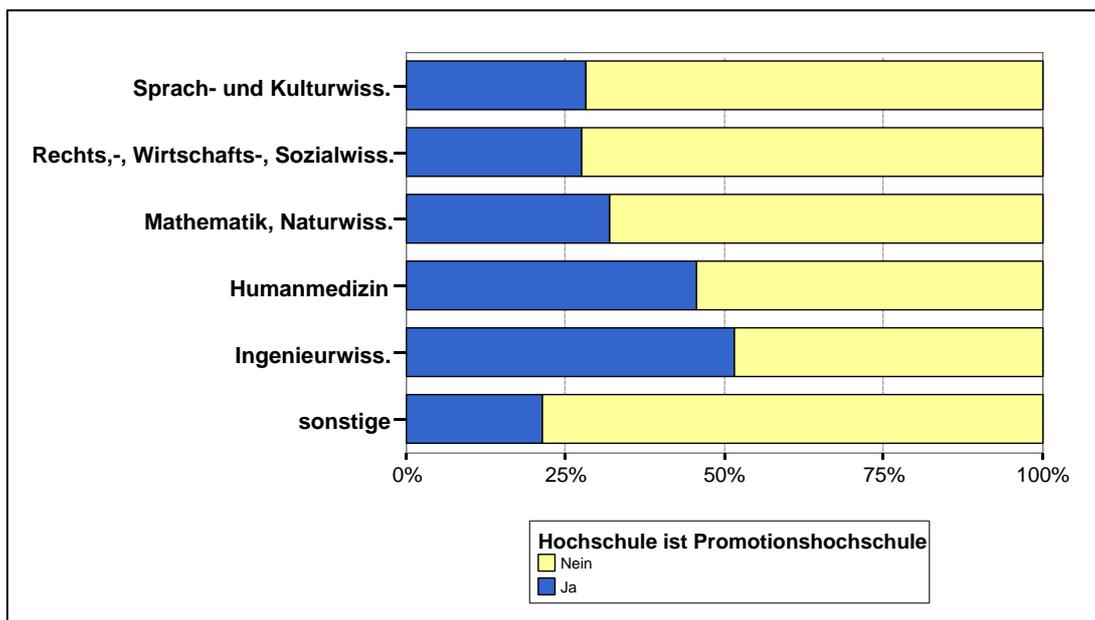
94 % der Befragten haben die deutsche Staatsbürgerschaft. Die 20 Befragten mit anderer Staatsangehörigkeit (plus 3 mit doppelter Staatsbürgerschaft) verteilen sich recht breit auf zehn Länder. Österreich stellt mit sechs das größte Kontingent unter den nicht-deutschen JuniorprofessorInnen. Mit rund 10 % ist der Anteil der ausländischen StelleninhaberInnen in der Humanmedizin und bei den Ingenieuren am höchsten. Elf Prozent der Befragten sind aus dem Ausland an ihre jetzige Hochschule auf eine Juniorprofessur berufen worden. (Laut Statistik des BMBF sind

14 % der JuniorprofessorInnen aus dem Ausland berufen, einschließlich auch aus dem Ausland berufener Deutscher.) Am höchsten ist der Anteil der aus dem Ausland berufenen mit 19 % bzw. 14 % in den Naturwissenschaften und der Humanmedizin.

II.3. Die Zeit zwischen Promotion und Juniorprofessur - Rekrutierung

Ein Thema bei der Einführung der Juniorprofessur, nicht zuletzt mit Blick auf die Diskussion um die Einführung eines Tenure Tracks, war die Mobilität in der Karriere zwischen Promotion und Berufung auf eine Voll-Professur. Zwei Drittel der befragten JuniorprofessorInnen haben nach der Promotion die Hochschule gewechselt. Von denjenigen, die eine Juniorprofessur an ihrer Promotionshochschule übernommen haben, haben 42 % angegeben, nach der Promotion länger als zwei Jahre außerhalb ihrer Promotionshochschule gearbeitet zu haben. Insgesamt sind rund 20 % der Befragten als JuniorprofessorIn an die Hochschule, an der sie promoviert haben, berufen worden, *ohne* sie vor der Berufung länger als zwei Jahre verlassen zu haben. Deutlich überdurchschnittlich ist der Anteil der Befragten, die an Ihrer jetzigen Hochschule auch promoviert haben, in der Medizin und in den Ingenieurwissenschaften.

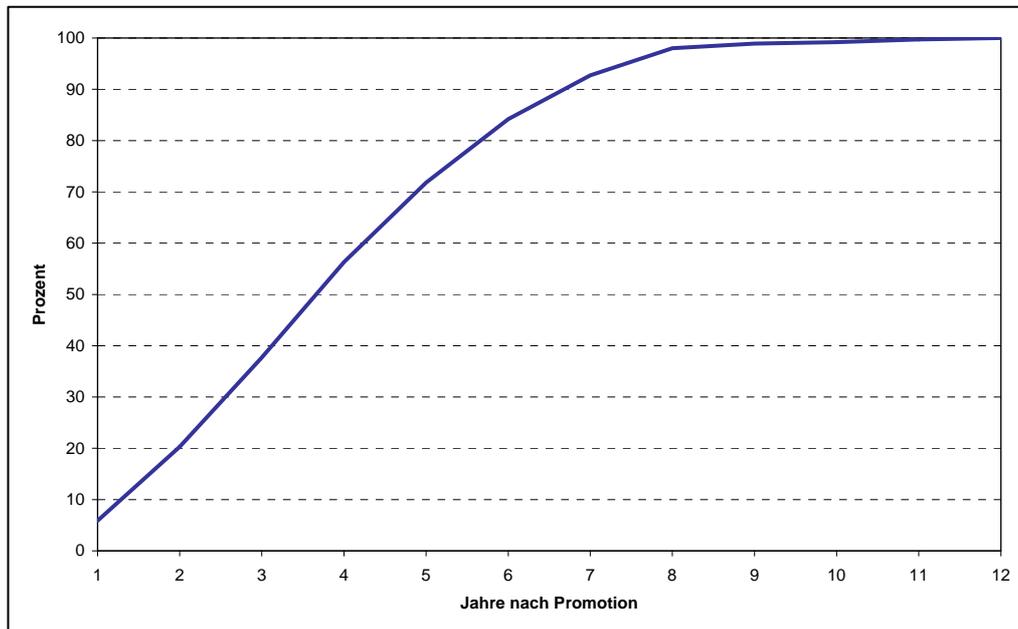
Abbildung 7: Mobilität zwischen Promotion und Juniorprofessur



Im Durchschnitt erfolgte die Berufung auf die Juniorprofessur 3,4 Jahre nach der Promotion; bei denjenigen, die an der gleichen Hochschule promoviert haben, erfolgte die Berufung im Durchschnitt etwas später (nach 3,8 Jahren) als bei denen, die nach der Promotion die Hochschule verlassen haben (2,6 Jahre). Abbildung 8 illustriert die kumulierten Zeiträume zwischen Promotion und Berufung auf die Juniorprofessur. Es zeigt sich, dass die Hälfte der Befragten bereits nach weniger als vier Jahren eine Juniorprofessur inne hatten, 75 % nach knapp über fünf Jahren. Bei

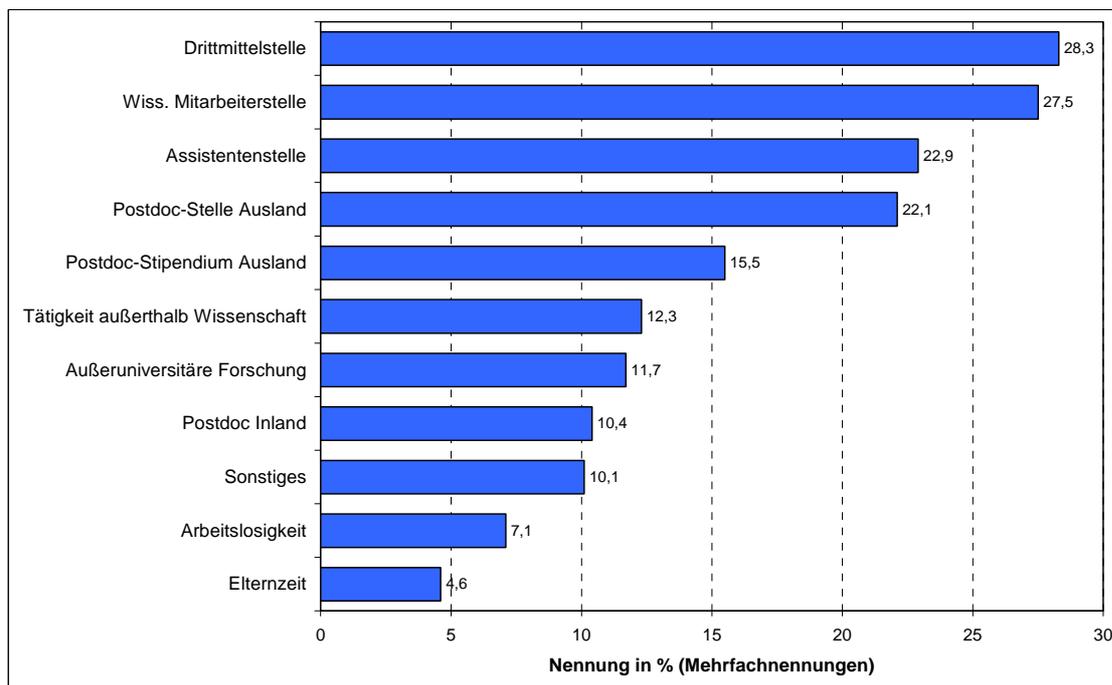
immerhin zehn Prozent hat es bis zur Berufung aber länger als sechseinhalb Jahre gedauert.

Abbildung 8: Zeitraum zwischen Promotion und Berufung



Neben dem Zeitraum zwischen Promotion und Berufung wurde auch die Art der Tätigkeiten in diesem Zeitraum erhoben (vgl. Abb. 9). Jeweils 28 % hatten in der Zwischenzeit zumindest zeitweise eine Drittmittelstelle an einer Hochschule inne oder eine aus Haushaltsmitteln finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (einschl. Mehrfachnennungen; in 19 Fällen wurde beides angegeben). Danach folgen in der Häufigkeit des Vorkommens Assistentenstellen (23 %) und Postdoc-Stellen im Ausland (22 %). Elternzeit wurde hingegen lediglich von 5 % der Befragten genannt; d.h. diejenigen mit Kindern (zur Erinnerung: etwas mehr als die Hälfte der Gesamtstichprobe) unterbrechen nur in wenigen Fällen ihre wissenschaftliche Tätigkeit zwischen Promotion und Berufung. Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft sind bei den Ingenieuren am häufigsten (23 %); daneben aber auch in den Sprach- und Kulturwissenschaften überdurchschnittlich häufig (19 %); am seltensten sind sie in den Naturwissenschaften (8 %). Aufenthalte als post-doc im Ausland wurden von den NaturwissenschaftlerInnen am häufigsten genannt (Stelle: 38 %, Stipendium 26 %), gefolgt von den MedizinerInnen (29 % bzw. 26 %).

Abbildung 9: Tätigkeiten zwischen Promotion und Berufung (Mehrfachnennungen Anteil in %)



II.4. Juniorprofessur und Habilitation

Ob mit der Juniorprofessur das ursprünglich angestrebte Ziel der Abschaffung der Habilitation erreicht worden ist, erscheint bislang fraglich. Zunächst ist hier noch einmal auf das erwähnte Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 hinzuweisen, das für diese mit der Juniorprofessur verknüpfte Zielstellung einen Rückschlag bedeutete. So nennen zahlreiche Hochschulgesetze der Länder die Juniorprofessur weiterhin als einen Qualifikationsweg neben anderen. Die Habilitation ist Teil der rechtlichen Regelungen und teilweise auch der Personal-kategorien, wenn – wie etwa in Hessen – das bisherige Modell der Assistentur in der Stellenkategorie des Akademischen Rates auf Zeit eine Entsprechung gefunden hat. Zwar werden die Einstellungs-voraussetzungen für Professuren nur in wenigen Ländern nicht mit einer Privilegierung der Juniorprofessur verknüpft, da sie als Regelfall gekennzeichnet ist. Die Habilitation aber bleibt zunächst wichtiges Karriereelement auf dem Weg zur unbefristeten Professur. Der ambivalenten Situation entsprechend, antworten auch die Hochschulleitungen auf die Frage nach dem künftigen Stellenwert der Habilitation ganz überwiegend, dass diese in einigen Fächern das entscheidende Qualifikationsmerkmal bei der Bewerbung auf W2- und W3-Professuren bleiben werde. Demgegenüber ist die Zahl der Hochschulleitungen, die ein vollständiges Obsoletwerden der Habilitation prognostizieren, vergleichsweise niedrig. Sie unterschreitet noch die Zahl der Hochschulleitungen, die eine unverminderte Bedeutung der Habilitation erwarten. Es zeigt sich zugleich, dass es

keinen klar erkennbaren Zusammenhang der Zahl der Juniorprofessuren an einer Hochschule und dieser Einschätzung gibt.

Tabelle 4: Einschätzung der künftigen Bedeutung der Habilitation durch die Hochschulleitungen

	Zahl der eingerichteten Juniorprofessuren				Gesamt
	keine	unter 10	10 bis 19	20 u. mehr	
bleibt maßgeblich	3	3	4	1	11
in einigen Fächern maßgeblich	3	13	16	11	43
wird bedeutungslos	3	2	0	0	5
Gesamt	9	18	20	12	59

Für unterschiedliche Fächerkulturen wird die Rolle der Habilitation von den Hochschulleitungen durchaus unterschiedlich eingeschätzt, wie auch diese Zahlen belegen. In großer Klarheit hat dabei eine Hochschulleitung – die der Freien Universität Berlin – ihre Wahrnehmung dieses Unterschieds formuliert:

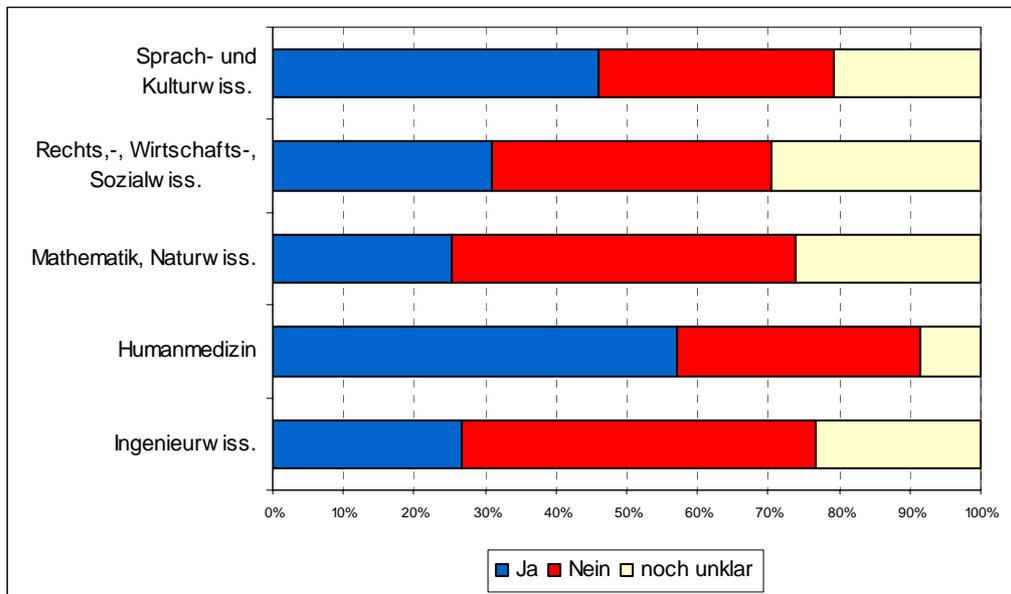
„Die Habilitation wird in den Geisteswissenschaften maßgebliche Voraussetzung für die Berufung auf eine W 2/W 3-Professur bleiben, in den Sozial- und Naturwissenschaften könnten sich andere Qualifikationsformen durchsetzen. In den Geisteswissenschaften ist die Vorlage eines zweiten, umfangreichen Buches zu einem Themengebiet, das sich nicht mit demjenigen der Dissertation deckt, unabdingbare Voraussetzung für eine Berufung auf eine Lebenszeitprofessur. Ein solches Buch lässt sich eher im Rahmen traditioneller Formen wissenschaftlicher Nachwuchsförderung schreiben als bei übermäßiger Belastung einer Juniorprofessur mit Lehre, Prüfungen, Verwaltung und Drittmittelwerbung.“

Ähnlich haben die Leitungen zahlreicher anderer Universitäten wie der Universität Leipzig, der Georg-August-Universität Göttingen, der Humboldt-Universität zu Berlin, der TU Dresden oder der Universitäten Bielefeld und Konstanz diese Situation bewertet. Nicht die Habilitation, aber auch nicht die Juniorprofessur erscheint aus Sicht der ingenieurwissenschaftlichen Fächer als der geeignetste Weg zur Qualifikation auf eine Professur. Diese Sichtweise kann bei den technischen Universitäten klar erkannt werden. Aus Sicht der RWTH Aachen, der TU Hamburg-Harburg wie auch der TU Berlin wurde in diesem Zusammenhang besonders auf die Wichtigkeit von Industrieerfahrungen hingewiesen.

Ein ähnliches Bild zeigt die Befragung der JuniorprofessorInnen: Eine Minderheit von einem Drittel gibt an, gleichzeitig auch eine Habilitation zu planen, 43 % verneinen dies, ein Viertel der Befragten ist hinsichtlich der Habilitationsabsicht noch unentschieden. Dies muss jedoch nach Fächergruppen differenziert betrachtet werden (vgl. Abb. 10): Während in der Humanmedizin mehr als die Hälfte der JuniorprofessorInnen auch eine Habilitation anstrebt, sind es in den Natur- und den

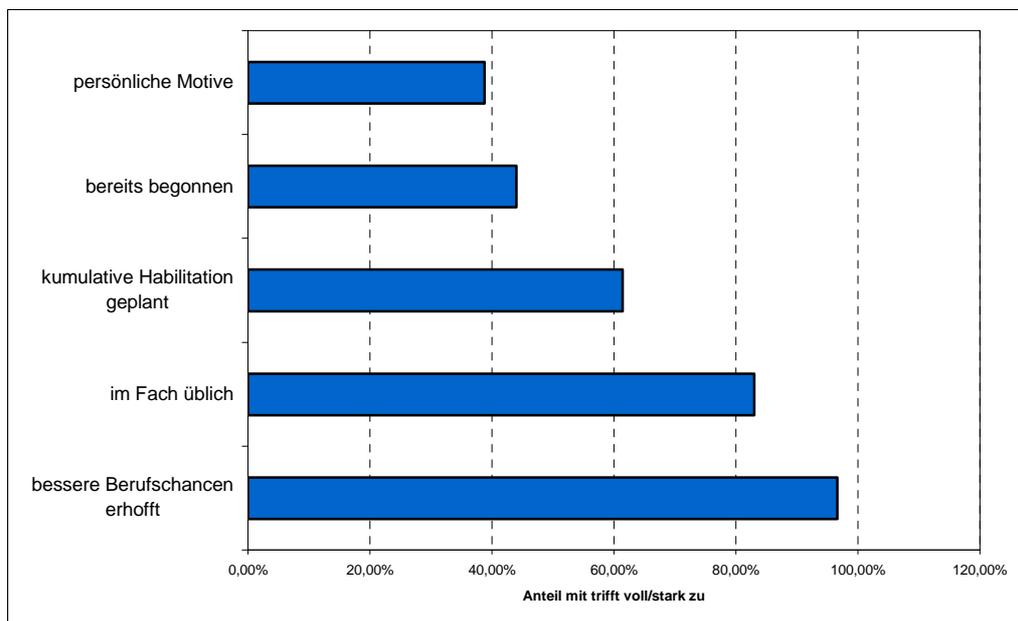
Ingenieurwissenschaften jeweils nur rund ein Viertel. Sowohl in den Naturwissenschaften als auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften planen die Juniorprofessorinnen häufiger eine Habilitation als ihre männlichen Kollegen; in der Humanmedizin ist es umgekehrt (allerdings darf dieser Befund aufgrund der z. T. geringen Fallzahlen nicht überinterpretiert werden).

Abbildung 10: Habilitationsabsicht nach Fächergruppen



Die Gründe für die Habilitationsabsicht sind vielschichtig. Bei den meisten Befragten spielen mehrere Motive eine Rolle. Am häufigsten wurde die Verbesserung der Berufschance genannt, gefolgt vom Verweis, dass eine Habilitation im eigenen Fach üblich sei. Rund 60 % derjenigen, die eine Habilitation anstreben, haben angegeben, dies im Rahmen einer kumulativen Habilitation tun zu wollen.

Abbildung 11: Motive für Habilitationsabsicht



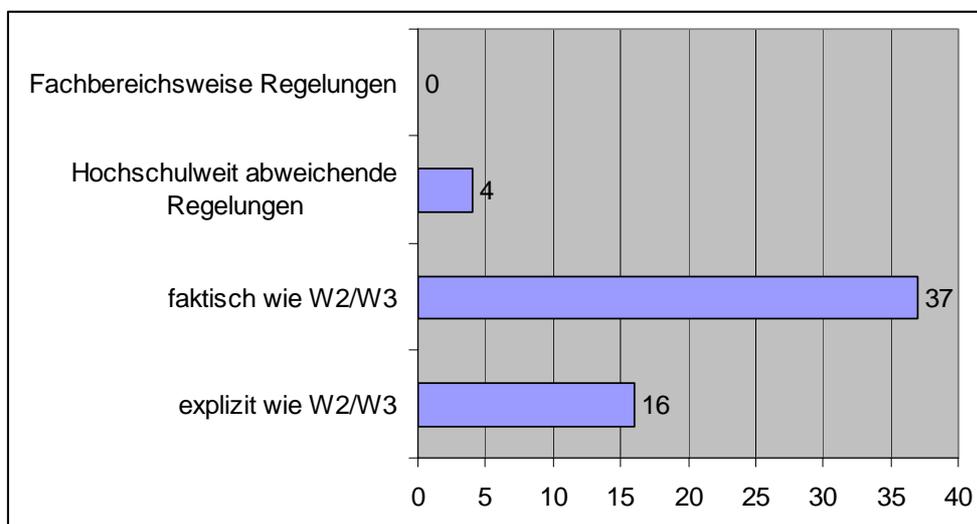
II.5. Die Berufung auf die Juniorprofessur

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Studie sind die Berufungsverfahren auf die Juniorprofessur. Diese sind als wichtiger Schritt der Qualitätssicherung und der Sicherung der Unabhängigkeit der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren anzusehen. Dabei geht es insbesondere darum, dass ein ordnungsgemäßes und anspruchsvolles Berufungsverfahren als Qualitätsmerkmal und als Leitbild anzusehen ist. So hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zum Berufungsverfahren eindringlich formuliert, dass „bei der Rekrutierung eines Juniorprofessors nicht minder strenge Anforderungen an Qualitätssicherung, Wettbewerbsorientierung und Transparenz zu stellen sind als bei der Berufung eines Professors“. Es solle daher „die Berufung *zum* Juniorprofessor künftig immer in einem regulären ordentlichen Berufungsverfahren [...] durchgeführt werden.“ (Wissenschaftsrat 2005, 69)

a) Das Berufungsverfahren

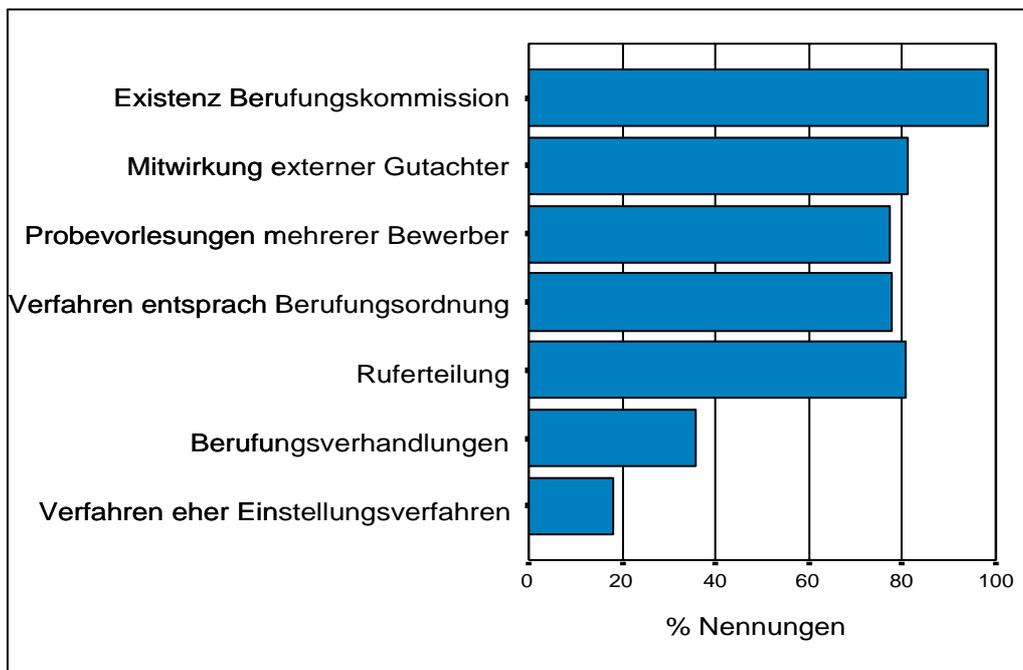
Gerade weil in der Vergangenheit an manchen Hochschulen nicht von Anfang an entsprechend anspruchsvolle Verfahren zur Berufung auf Juniorprofessuren etabliert worden waren, sondern gerade unter den ersten Juniorprofessuren manche eher aufgrund eines Einstellungsverfahrens bzw. einer Überleitung von Assistenten- oder Mitarbeiterstellen auf die Juniorprofessuren gekommen sind, ist diese Frage als besonders wichtig anzusehen. Es ist vor diesem Hintergrund zu begrüßen, dass die Hochschulen überwiegend darauf verwiesen haben, dass die Berufungsverfahren auf Juniorprofessuren mit denen auf W2- und W3-Stellen „faktisch identisch“ seien. An einer ganzen Anzahl von Hochschulen gelten auch explizit die gleichen Verfahrensregelungen für beide Arten von Stellen. Demgegenüber spielen abweichende Regelungen eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 12: Gestaltung des Berufungsverfahrens (Angaben der Hochschulen; Mehrfachnennungen möglich)



Die Gestaltung des Berufungsverfahrens bildete dementsprechend auch in der Befragung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren einen zentralen Themenblock. Knapp 20 % der Befragten haben hier angegeben, dass das Verfahren eher einem Einstellungs- als einem Berufungsverfahren entsprochen habe (vgl. Abb. 13). Allerdings blieb dieser Anteil über die Zeit konstant, d.h. er konzentriert sich nicht auf die frühen Berufungsjahre (2002-2004). Auf der anderen Seite waren wichtige Elemente eines Berufungsverfahrens in fast 80 % der Fälle und mehr vorhanden: Eine Berufungskommission gab es mit Ausnahme einiger weniger Fälle bei allen befragten JuniorprofessorInnen; Probevorlesungen mehrerer Bewerber, die Mitwirkung externer Gutachter und die Erteilung eines Rufes nannten jeweils rund 80 % als vorhandene Verfahrenselemente und resümierten, dass das Verfahren der Berufsordnung der Hochschulen entsprach. Dass danach auch Berufungsverhandlungen stattgefunden hätten, haben jedoch nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten angegeben.

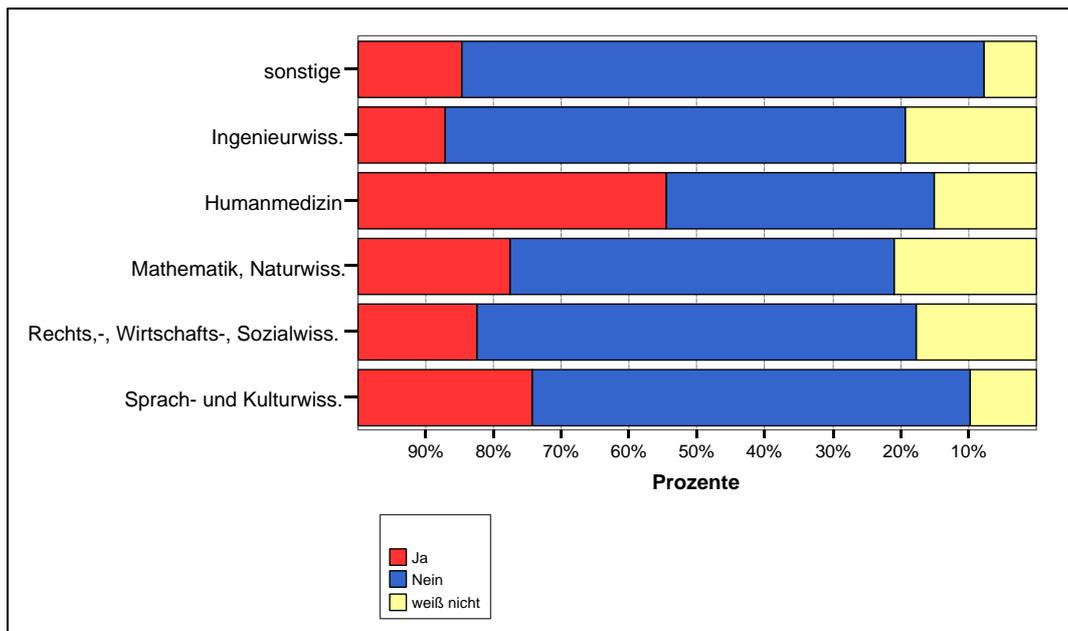
Abbildung 13: Elemente des Berufungsverfahrens



Dabei unterscheidet sich die Gestaltung des Berufungsverfahrens in den einzelnen Fächergruppen zum Teil deutlich. Während in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur 8 % der Befragten das Verfahren eher als Einstellungs- denn Berufungsverfahren bezeichneten, war dies in der Medizin jeder Dritte und in den Naturwissenschaften etwas mehr als jeder Fünfte. Die Frage, ob das Verfahren sich vom üblichen Berufungsverfahren auf C3/C4 bzw. W2/W3-Stellen an der Hochschule unterschied, wurde von den JuniorprofessorInnen unterschiedlicher Fächergruppen denn auch unterschiedlich beantwortet (vgl. Abb. 14). In der Medizin bejahte fast die Hälfte diese Frage; bei den Ingenieuren sahen hingegen zwei Drittel

keinen Unterschied. In den Sprach- und Kultur- sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der Anteil derjenigen, die Unterschiede zu den herkömmlichen Berufungsverfahren ausmachen, unter den Frauen allerdings jeweils etwa dreimal so hoch wie bei den Männern. Betrachtet man aber die Angaben zu den einzelnen Elementen des Verfahrens bestehen aber auch in diesen beiden Fächergruppen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

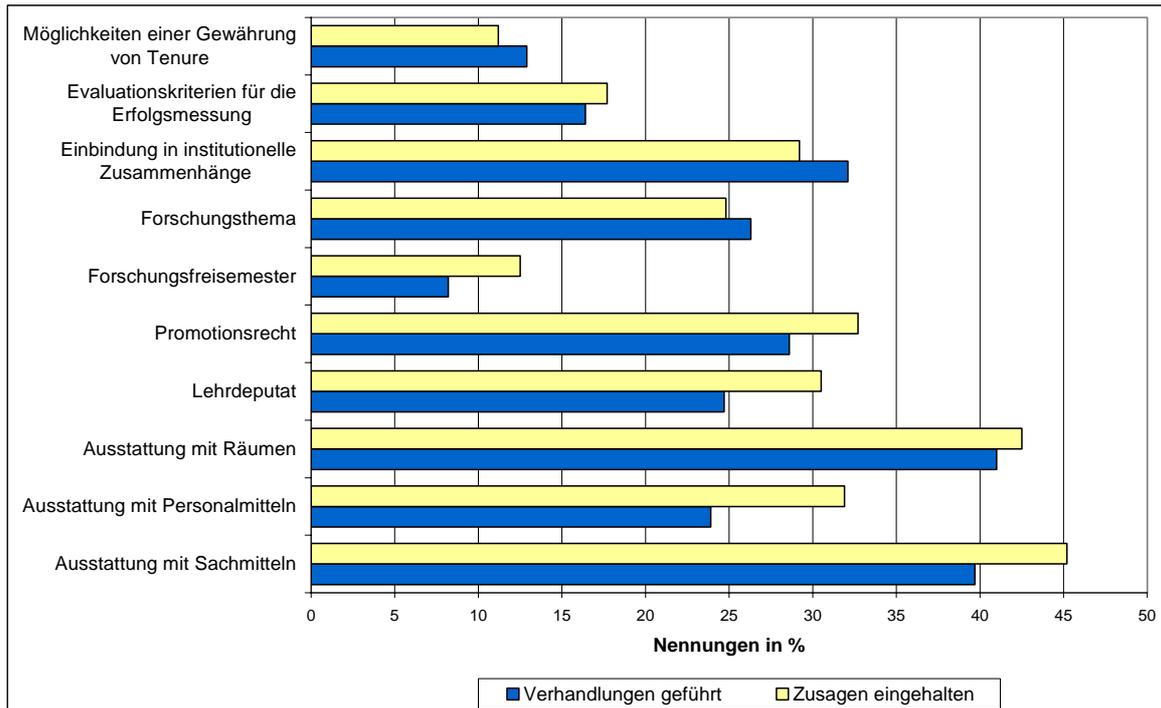
Abbildung 14: Unterschied sich Verfahren von üblichem Berufungsverfahren für Professuren?



Ein weiterer Themenbereich der Befragung zielte auf die Berufungsverhandlungen bzw. –zusagen. Lediglich 37 % der Befragten haben angegeben, dass Berufungsverhandlungen stattgefunden haben. Am wenigsten üblich sind Berufungsverhandlungen in den Ingenieurwissenschaften (17 %) und der Humanmedizin (27 %); in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften haben jeweils rund 40 % angegeben, dass Berufungsverhandlungen geführt worden seien.

Am häufigsten war die Ausstattung mit Sachmitteln und Räumen Gegenstand der Verhandlungen (vgl. Abb. 15), gefolgt von der Einbindung in die institutionellen Strukturen der Hochschule und des Fachbereichs sowie dem Promotionsrecht. Am anderen Ende der Skala finden sich Verhandlungen über tenure Optionen sowie über Forschungsfreisemester.

Abbildung: 15: Berufungsverhandlungen/-zusagen



b) Stellenausstattung

Drei Viertel der Befragten haben angegeben, dass für Ihre Juniorprofessur BMBF-Fördermittel zur Verfügung standen. Der Durchschnittsbetrag lag dabei bei 70.340 €; in 8 % der Fälle waren es weniger als 50.000 €, 2 % haben hingegen mehr als 100.000 € angegeben. Im weit überwiegenden Teil der Fälle lag die Fördersumme zwischen 60.000 und 75.000 €. Zusätzlich haben 20 % der befragten Juniorprofessuren angegeben, dass ihnen durchschnittlich rund 74.200 € an Berufungszusagen aus Haushaltsmitteln ihrer Hochschule zur Verfügung standen.

Allerdings unterscheidet sich die finanzielle Ausstattung der Stellen zwischen den Fächergruppen (Tab. 5). Die deutlich höchsten Summen an BMBF-Fördermitteln stehen in den Ingenieurwissenschaften zur Verfügung. Die Berufungszusagen aus Hochschulmitteln waren hingegen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften durchschnittlich am höchsten.

Tabelle 5: Finanzielle Ausstattung nach Fächergruppen

Fächergruppe	BMBF-Mittel	Berufungszusagen aus Haushaltsmitteln
Sprach- und Kulturwiss.	62.000	29.125
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	79.904	83.225
Mathematik, Naturwiss.	66.387	79.200
Humanmedizin	63.946	
Ingenieurwiss.	94.957	76.429
sonstige	58.455	

Weiter zeigen die Befunde, dass die im Jahr 2002 berufenen JuniorprofessorInnen erheblich besser ausgestattet wurden als ihre später berufenen KollegInnen.

Tabelle 6: Ausstattung Juniorprofessuren nach dem Jahr der Berufung

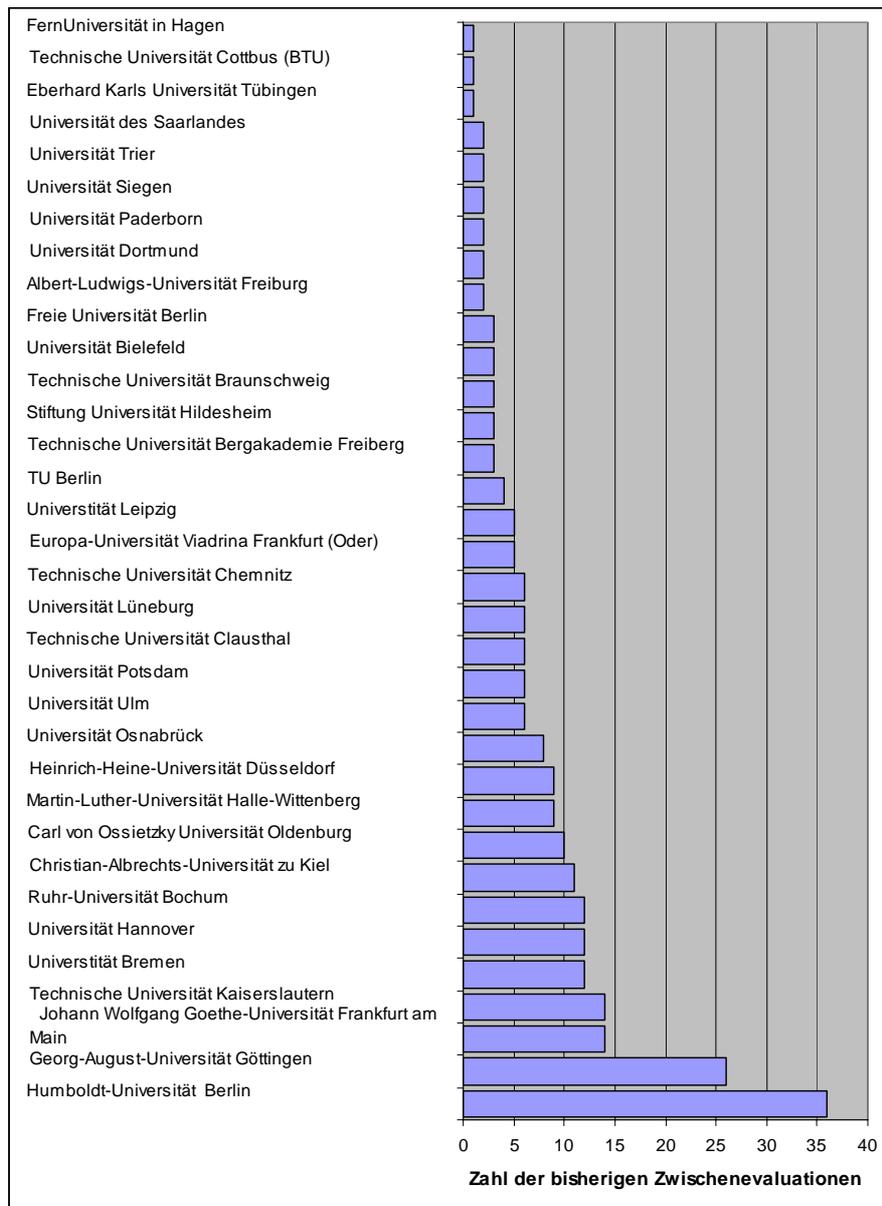
Jahr der Berufung	BMBF-Mittel	Berufungszusagen aus Haushaltsmitteln	Insgesamt
2002	83.837	72.066	155.903
2003	59.362	81.968	141.331
2004	57.800	45.260	103.060
Insgesamt	70.328	75.178	145.506

II.6. Die Zwischenevaluation

Die Zwischenevaluation ist ein Schritt, der in der überwiegenden Zahl der Länder aufgrund gesetzlicher Festlegung nach einer ersten Phase der Juniorprofessur von drei Jahren stattfindet, und mit deren Hilfe über die Fortsetzung der Juniorprofessur bis zur Gesamtlaufzeit von sechs Jahren entschieden wird. Dabei soll festgestellt werden, ob sich die betreffende Person als zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben geeignet erweist. Auch wenn die gesetzlichen Regelungen hierzu in den meisten Bundesländern außerordentlich knapp sind, ist zumeist vorgesehen, dass auch im Falle einer negativen Zwischenevaluation eine Beschäftigung für ein weiteres Jahr stattfinden kann.

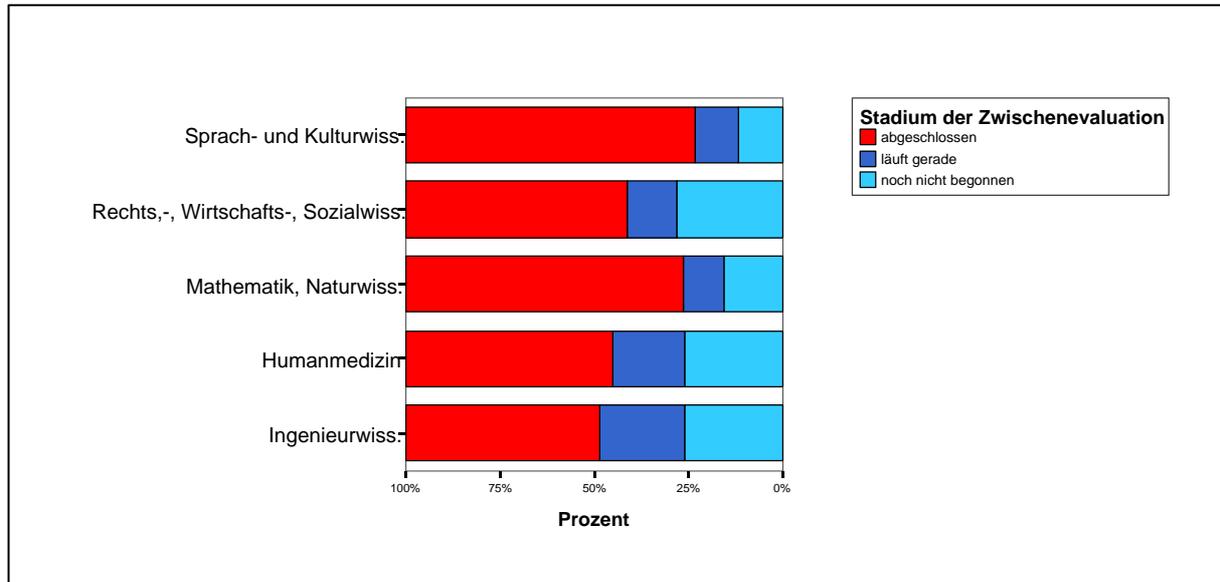
Aus der Befragung der Hochschulen ist erkennbar, dass die quantitative Verteilung der Zwischenevaluationen auf die einzelnen Hochschulen bislang stark unregelmäßig ist (vgl. Abb. 16). So haben die Humboldt-Universität zu Berlin und die Georg-August-Universität Göttingen alleine ein Viertel der bislang erfolgten Zwischenevaluationen durchgeführt.

Abbildung 16: Zahl der erfolgten Zwischenevaluationen (Angaben der Hochschulen; Stand Sommer 2006)



Bei rund zwei Drittel der Befragten der JuniorprofessorInnen-Stichprobe war die Zwischenevaluation zum Befragungszeitpunkt bereits abgeschlossen; bei 13 % lief das Verfahren während der Befragung und in den restlichen 20 % der Fälle hatte es noch nicht begonnen. In den einzelnen Fächergruppen stellt sich das Bild aber etwas unterschiedlich dar. Während in den Sprach- und Kulturwissenschaften 77 % bereits die Zwischenevaluation durchlaufen haben, war in der Humanmedizin und in den Ingenieurwissenschaften erst knapp die Hälfte der Zwischenevaluationen bereits abgeschlossen. Mit 28 % war der Anteil der noch nicht begonnenen Zwischenevaluationen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am höchsten.

Abbildung 17: Stand der Zwischenevaluationsverfahren nach Fächergruppen



Es ist im Grundsatz davon auszugehen, dass die Zwischenevaluation für zahlreiche Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber eine wichtige Zäsur darstellt. Dessen ungeachtet führt das Verfahren – dies belegen auch die Zahlen aus der Befragung der Hochschulen sehr deutlich – in aller Regel zu einem positiven Ergebnis, so dass die Zwischenevaluation faktisch kein Selektionsinstrument darstellt. Lediglich in vier von 227 Fällen, das sind weniger als 2 %, war das Ergebnis der Zwischenevaluation negativ. Die negativen Zwischenevaluierungen stammen alle aus den Naturwissenschaften; dort liegt der Anteil damit immerhin bei 4 %.

Die Interpretation der außerordentlich niedrigen Zahl von negativ verlaufenden Zwischenevaluationsverfahren ist nicht einfach. Es ließe sich hier argumentieren, dass die Verfahren als zahnlos und insofern auch wertlos anzusehen seien. Umgekehrt ist – gerade unter Hinweis auf anspruchsvolle Qualitätssicherungsmaßnahmen im Zuge der Berufung oder auf eine gute Unterstützung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber die Interpretation denkbar, dass die Leistungen tatsächlich regelmäßig eine positive Zwischenevaluation rechtfertigten. So ist an der Humboldt-Universität darauf verwiesen worden, dass insbesondere die frühzeitige und klare Regelung des Verfahrens dazu beigetragen haben dürfte, Konflikte im Bereich der Zwischenevaluationsverfahren zu vermeiden. Diese Frage kann hier nicht abschließend beantwortet werden. Es ist anzunehmen, dass sich hier im Rückblick bzw. im Hinblick auf den späteren Karriereverlauf eine weitere Klärung ergeben wird.

Die Fragen richteten sich zum einen auf den „Soll-Zustand“, d.h. die Regeln der Verfahren. Diese Fragen konnten daher unabhängig vom Stand des Verfahrens von allen beantwortet werden. Ein zweiter Block richtete sich auf den faktischen Ablauf

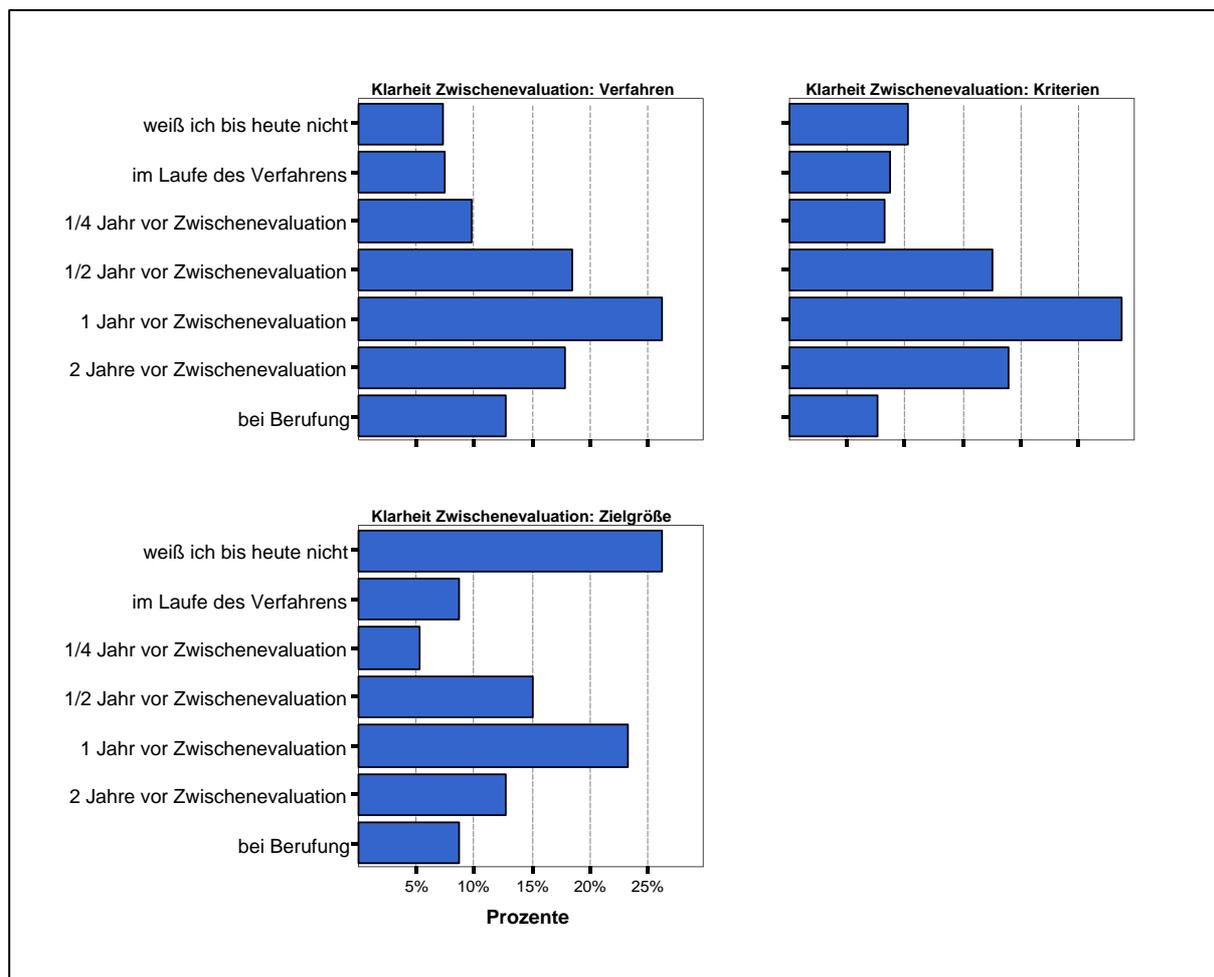
des Verfahrens und konnte somit nur von den JuniorprofessorInnen beantwortet werden, die die Zwischenevaluationen bereits durchlaufen haben.

a) Verfahren der Zwischenevaluation

Ein erster Fragenblock, der sich an alle JuniorprofessorInnen richtete, bezog sich auf die Gestaltung des Verfahrens der Zwischenevaluation: die Festlegung von Verfahren und Kriterien. Dabei wurde gefragt, zu welchem Zeitpunkt bei den Befragten Klarheit über das Verfahren selbst, die zugrundeliegenden Kriterien (wie z.B. Publikationen) und die Zielgrößen für die Erfüllung dieser Kriterien (z.B. erforderliche Zahl an Publikationen) hergestellt worden ist. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die JuniorprofessorInnen ausreichend früh über das Verfahren selbst informiert fühlen, weniger jedoch über die zugrunde liegenden Kriterien und noch weniger über die Zielgrößen für die Erfüllung dieser Kriterien (vgl. Abb. 18). Drei Viertel haben angegeben, dass bei Ihnen bis ein halbes Jahr vor Beginn der Zwischenevaluation Klarheit über das Verfahren bestanden habe, in mehr als der Hälfte der Fälle sogar bereits mehr als ein Jahr vorher. Dennoch haben aber immerhin auch 15 % angegeben, dass sie erst während der Zwischenevaluation Klarheit über das Verfahren gewonnen haben bzw. diese immer noch nicht haben. Über die zugrunde liegenden Kriterien fühlten sich bereits 18 % erst im Laufe des Verfahrens oder immer noch nicht hinreichend informiert. Die Zielgrößen liegen dann noch häufiger im Dunkeln: Mehr als ein Viertel der Befragten haben angegeben, dass sie sich darüber nach wie vor im Unklaren fühlen.

Eine kritische Bewertung der Verfahrenstransparenz findet sich vor allem in den Ingenieurwissenschaften. Hier haben 41 % angegeben, dass sie immer noch nicht ausreichend über die Zielgrößen der Evaluationskriterien im Bilde sind. Sehr heterogen stellt sich das Bild in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften dar: Hier hat einerseits ein überdurchschnittlicher Anteil der Befragten gesagt, dass Klarheit über diese Zielgrößen bereits bei der Berufung bestand (14 % gegenüber 9 % im Durchschnitt), andererseits fühlen sich aber auch viele noch immer nicht darüber ins Bild gesetzt (35 % gegenüber 26 %). Demgegenüber ist es in den Sprach- und Kulturwissenschaften häufiger so, dass die Kriterien erst im Laufe der Zwischenevaluation festgesetzt werden (19 % gegenüber 9 % im Durchschnitt).

Abbildung 18: Zeitpunkt der Information über die Zwischenevaluation «Seriendruck-Sequenz-Nr.»

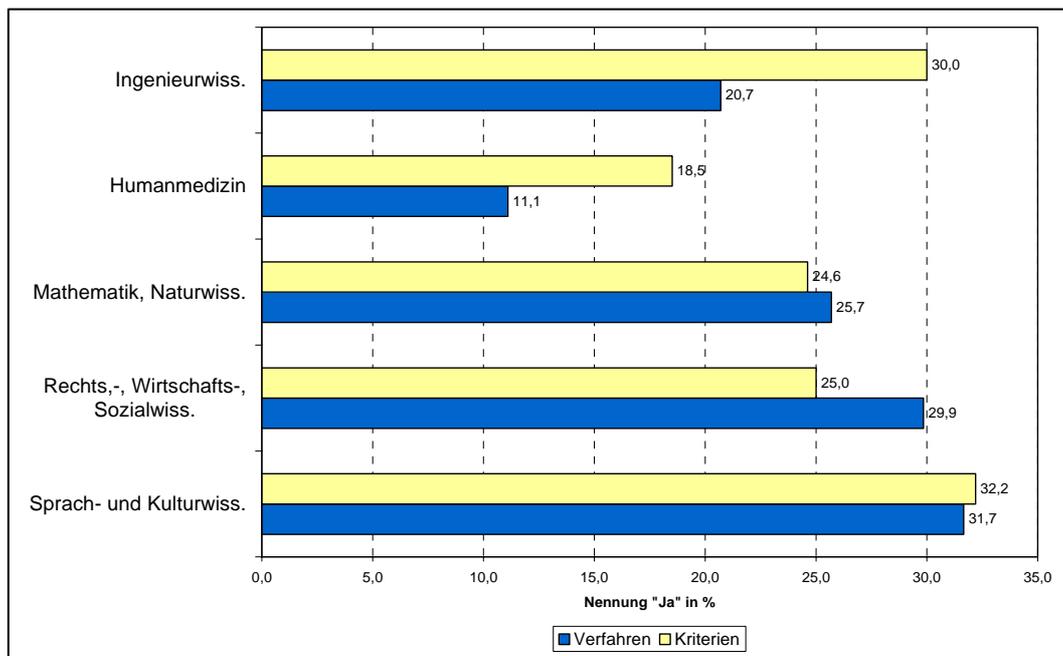


Die Information über das Verfahren und die Kriterien erfolgte in hohem Maße individuell mit den einzelnen JuniorprofessorInnen. Von den 155 Befragten, die angegeben haben, bereits frühzeitig über das Verfahren der Zwischenevaluation im Bilde gewesen zu sein, wurden nahezu 60 % mündlich über das geplante Verfahren informiert, 40 % gaben an, dass ein Gespräch über das Verfahren und die Kriterien geführt wurde. In standardisierter Form wurden weniger als die Hälfte informiert: 38 % gaben an, dass ihnen eine Zwischenevaluationsordnung bereits im Berufungsverfahren zugänglich gemacht wurde. Individuelle Vereinbarungen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle: Nur 10 % berichteten von einem Protokoll über Kriterien und Zielwerte bei Abschluss der Berufungsverhandlungen und nur jeder zwölfte hat mit der Hochschule/dem Fachbereich eine individuelle Zielvereinbarung über Kriterien und Zielwerte abgeschlossen.

Entsprechend dieser Angaben, die eher für ein Informieren über als für ein Mitwirken an der Gestaltung der Verfahren spricht, stellen sich auch die Bewertungen der Beteiligung an der Festlegung des Verfahrens und der Definition der Evaluations-

kriterien dar. Über alle Fächergruppen hinweg äußert die Mehrzahl der JuniorprofessorInnen, dass sie sowohl, was das Verfahren angeht, als auch hinsichtlich der Festlegung der Evaluationskriterien nicht beteiligt waren. Allerdings bestehen zwischen den Fächergruppen z. T. deutliche Unterschiede im Ausmaß der Beteiligung (vgl. Abb. 19). Am wenigsten fühlen sich die JuniorprofessorInnen in der Humanmedizin in die Festlegung des Verfahrens und der Evaluationskriterien eingebunden; am stärksten beteiligt fühlen sich bei beiden Aspekten die Sprach- und KulturwissenschaftlerInnen. Auffallend ist die Diskrepanz in der Bewertung beider Aspekte in den Ingenieurwissenschaften: Hier ist der Anteil derjenigen, die angaben, bei der Festlegung der Kriterien der Zwischenevaluation beteiligt gewesen zu sein, deutlich höher als der Anteil der Befragten, die eine Beteiligung an der Entwicklung des Evaluationsverfahrens bejaht haben.

Abbildung 19: Beteiligung an Entwicklung der Verfahren der Zwischenevaluation und der Festlegung der Kriterien

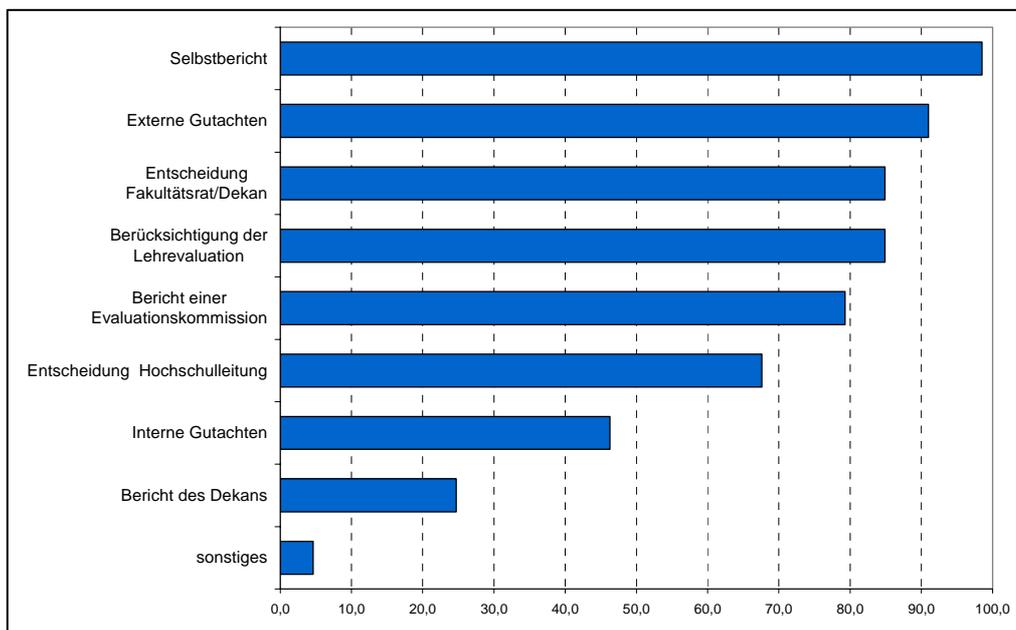


Eine der zentralen Fragen im Zusammenhang mit der Zwischenevaluation ist die Art des Verfahrens, d.h. welche Elemente in die Zwischenevaluation eingebunden sind. Wie Abbildung 20 zeigt, basieren fast alle Verfahren der Zwischenevaluation zunächst auf einem Selbstbericht der StelleninhaberInnen. In mehr als 90 % der Fälle sind in der Tradition des peer review externe Gutachter hinzugezogen worden. Demgegenüber sind Gutachter aus der eigenen Hochschule in weniger als der Hälfte der Fälle involviert. In der Mehrzahl der Verfahren mit externen Gutachtern (65 %) werden zwei Gutachter benannt, in etwas mehr als einem Viertel der Verfahren (27 %) ist nur ein externer Gutachter beteiligt. Mehr als zwei externe Gutachter sind hingegen eher die Ausnahme (8 %). Die Gutachterzahlen sind in den Fächergruppen nahezu gleich. Lediglich in den Ingenieurwissenschaften ist ein Einzelgutachten

nahezu gleich häufig wie Gutachten zweier Gutachter (44 % zu 48 %). Größere Gutachtergruppen (von mehr als zwei) sind in allen Fächern die Ausnahme; am häufigsten sind sie mit 12 % noch in den Naturwissenschaften. Einen Bericht einer Evaluationskommission haben ebenfalls fast 80 % der Befragten als Element des Zwischenevaluationsverfahrens genannt. Allerdings ist in weniger als der Hälfte dieser Fälle eine Stellungnahme der StelleninhaberInnen zum Bericht der Kommission vorgesehen. 60 % haben angegeben, dass zwar eine Evaluationskommission eingesetzt war, sie selbst aber keinen unmittelbaren Kontakt zur Kommission hatten. In den Ingenieurwissenschaften wurde die Beteiligung externer Gutachter ebenso häufig genannt wie im Durchschnitt; allerdings spielen dort offenbar Einzelgutachten gegenüber Evaluationskommissionen eine größere Rolle.

In mehr als 80 % wird die Entscheidung über die Zwischenevaluation durch den Fakultätsrat oder Dekan getroffen, die Hochschulleitungen sind in zwei Drittel der Fälle involviert. Eine genauere Analyse zeigt, dass meistens (60 %) beide in die Entscheidung eingebunden sind, in 24 % nur die Fakultät. Nur 6 % der Befragten haben angegeben, dass die Entscheidung allein bei der Hochschulleitung liegt.

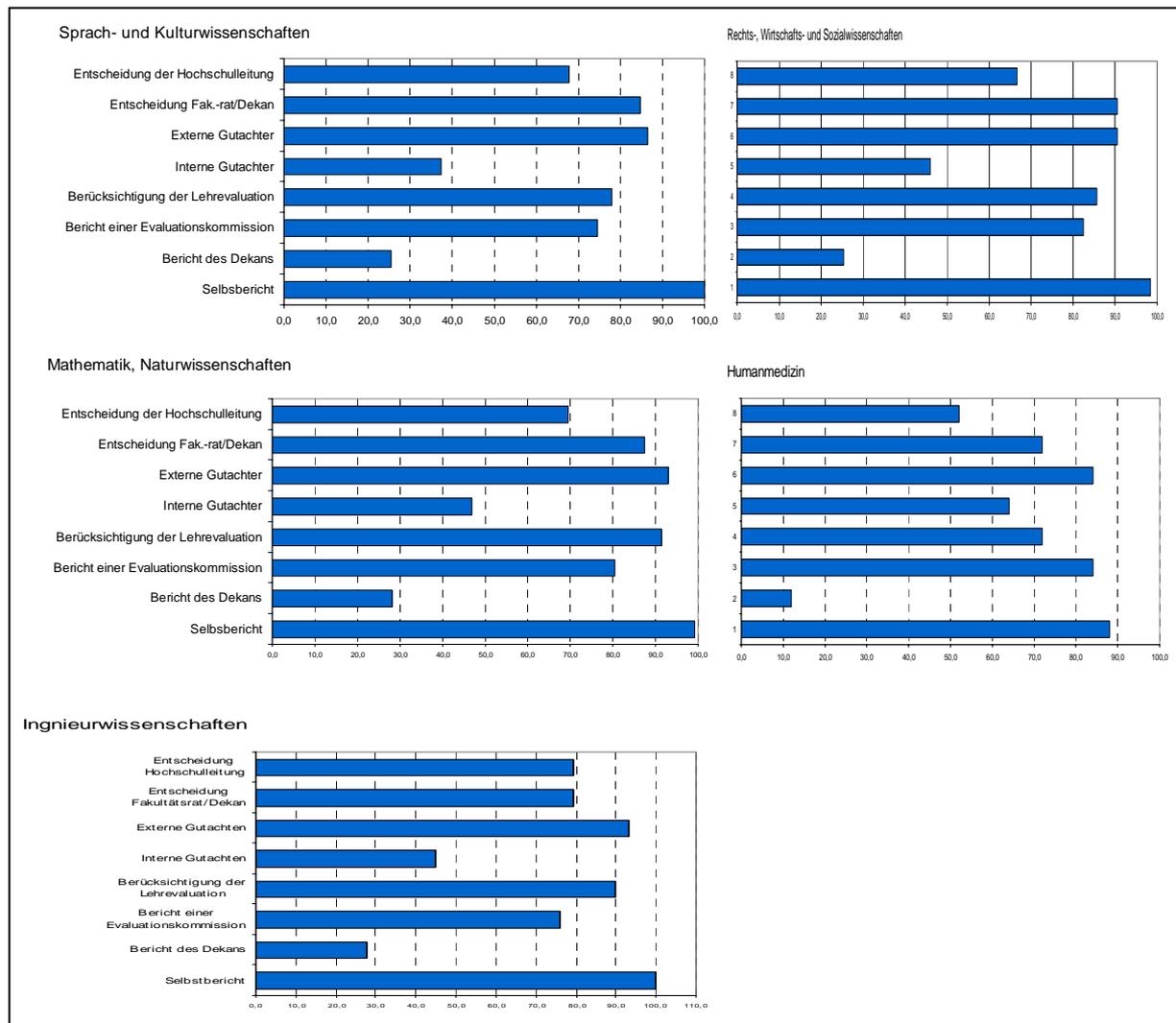
Abbildung 20: Elemente des Zwischenevaluationsverfahrens



Die Ausgestaltung der Verfahren unterscheidet sich zum Teil erheblich zwischen den Fächergruppen (vgl. Abb. 21). Das Verfassen eines Selbstberichtes ist zwar in allen Fächern das häufigste Verfahrenselement, in der Humanmedizin aber nur in vier von fünf Fällen Bestandteil der Zwischenevaluation, in den anderen Fächergruppen hingegen Standard. Charakteristisch für die Humanmedizin ist auch, dass die Hochschulleitung weitaus weniger häufig in die Entscheidungen über die Zwischenevaluation eingebunden ist, ohne dass aber eine Entscheidung des Fakultätsrates bzw.

des Dekans häufiger genannt ist. Stattdessen sind in der Medizin der Bericht der Evaluationskommission und - damit verbunden – externe wie interne Gutachter wichtiger, als in anderen Fächergruppen. Die Ergebnisse von Lehrevaluationen spielen in den Naturwissenschaften und der Mathematik die größte Rolle.

Abbildung 21: Verfahrenselemente nach Fächergruppen



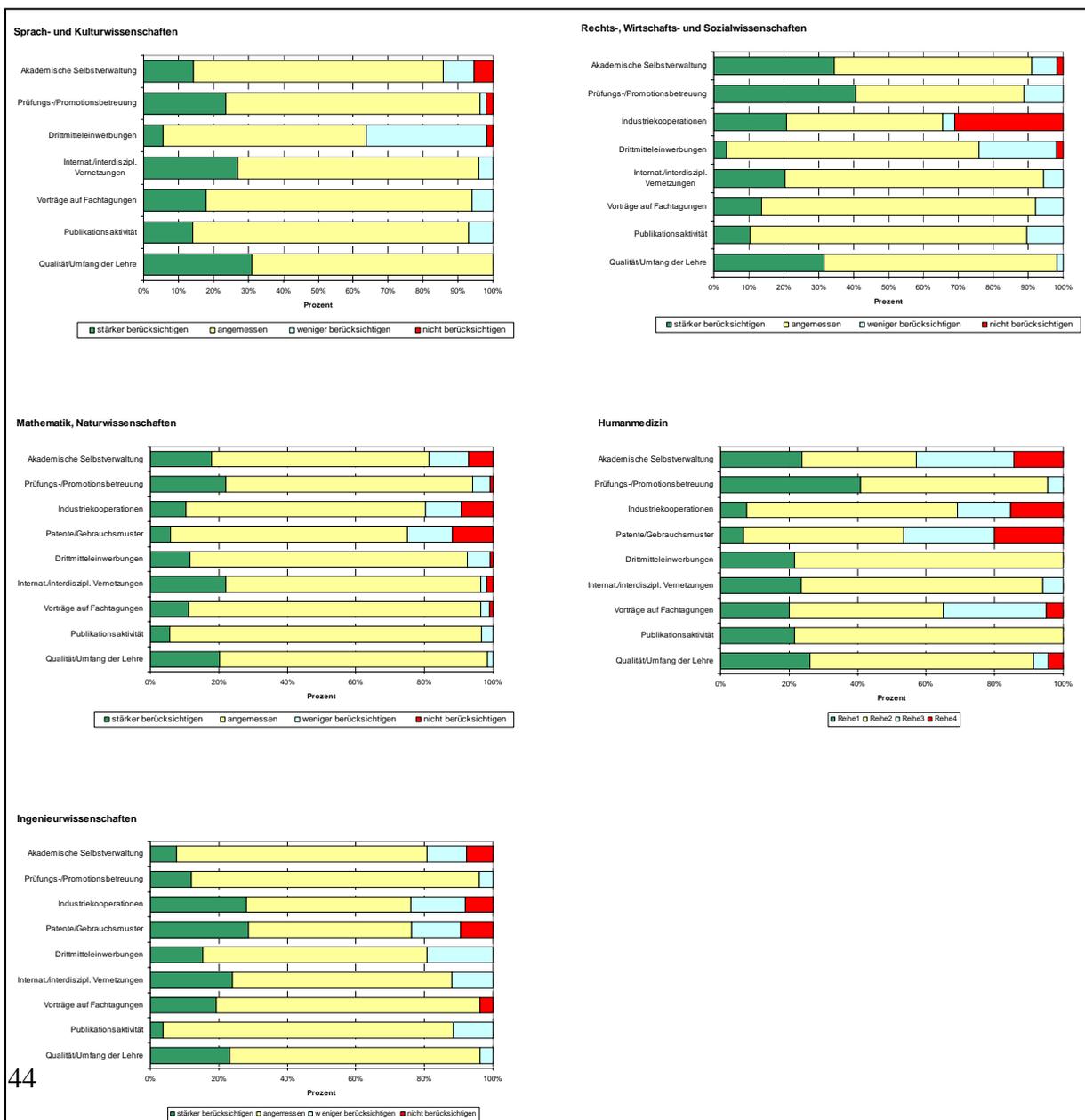
Die Transparenz der Verfahren lässt sich nicht nur am Grad der Informiertheit der JuniorprofessorInnen über Verfahren, Kriterien und Zielwerte ablesen, sondern auch an den Einsichtsmöglichkeiten in Berichte und Stellungnahmen der am Verfahren Beteiligten. Insgesamt sind die Einsichtsmöglichkeiten nach Angaben der befragten JuniorprofessorInnen jedoch nicht sehr stark ausgebildet: Die Berichte des Dekans, die Unterlagen zur Einbeziehung interner wie externer Gutachter sowie zur Entscheidung des Fachbereichsrats/des Dekans waren jeweils nur von etwa einem Viertel der JuniorprofessorInnen einsehbar, die Unterlagen zur Entscheidung der Hochschulleitung sogar von weniger als einem Fünftel. Lediglich der Bericht der

Evaluierungskommission konnte von einem höheren Anteil der Befragten eingesehen werden, jedoch auch noch von weniger als der Hälfte (43 %).

b) Kriterien der Zwischenevaluation

Hinsichtlich der Bedeutung der verschiedenen Kriterien, die in der Zwischen-evaluation Anwendung finden, herrscht unter den befragten JuniorprofessorInnen weitgehend Einigkeit, wobei allerdings einige fachspezifische Besonderheiten hervorzuheben sind. Insgesamt wird die Auswahl und Bedeutung der angewandten Kriterien von den JuniorprofessorInnen überwiegend gebilligt. Bei fast allen abgefragten Kriterien gaben mehr als die Hälfte an, dass diese angemessen / im richtigen Umfang berücksichtigt werden. Mehr als 72 % gaben an, dass die Berücksichtigung von Qualität und Umfang der Lehre angemessen ist, sogar 84 % hinsichtlich der Berücksichtigung der Publikationsaktivität.

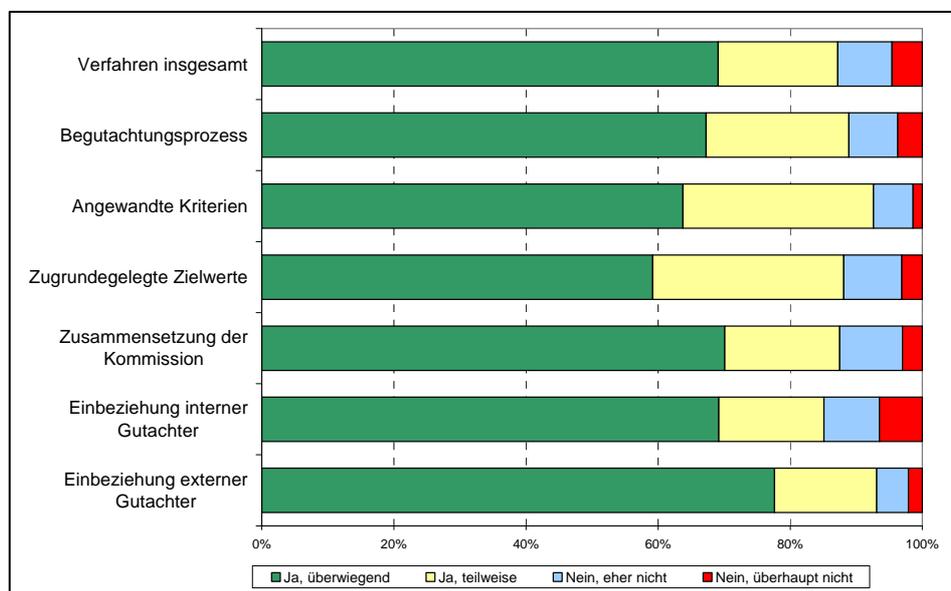
Abbildung 22: Bewertung der Bedeutung der Evaluationskriterien



In den einzelnen Fächergruppen gibt es einige charakteristische Besonderheiten, die im Zusammenhang mit den jeweiligen Fachkulturen zu sehen sind (vgl. Abb. 22): So wünscht mehr als ein Drittel der Sprach- und KulturwissenschaftlerInnen eine geringere Berücksichtigung der Drittmittel. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in der Medizin wird eine stärkere Anerkennung von Prüfungs- und Promotionsbetreuungen gewünscht. Überdurchschnittlich viele JuniorprofessorInnen in der Medizin beklagen zudem eine zu starke Gewichtung von Vorträgen auf Fachkongressen.

Insgesamt wird das Verfahren der Zwischenevaluation von der überwiegenden Mehrheit der JuniorprofessorInnen positiv bewertet: 70% antworten, dass sie das Verfahren überwiegend als angemessen bewerten; lediglich 13 % bezeichnen es als eher oder gar nicht angemessen (vgl. Abbildung 23). Die geringsten Zustimmungswerte haben die zugrunde gelegten Zielwerte für die Bewertungskriterien, doch liegt die überwiegend positive Bewertung auch hier bei fast 60 %.

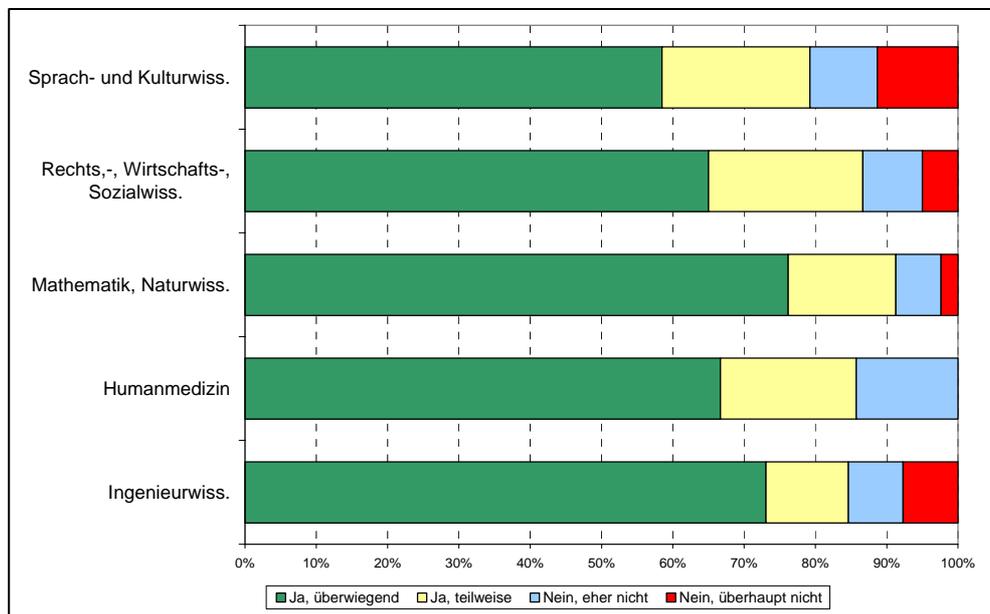
Abbildung 23: Zusammenfassende Bewertung der Zwischenevaluation



Eine Betrachtung der einzelnen Fächergruppen zeigt, dass die Sprach- und Kulturwissenschaftler das Verfahren insgesamt etwas kritischer bewerten: Immerhin jede/jeder Fünfte hält das Verfahren hier für eher oder überhaupt nicht angemessen.

Am größten ist die Zustimmung zum Verfahren in den naturwissenschaftlichen Fächern.

Abbildung 24: Angemessenheit des Verfahrens insgesamt nach Fächergruppen



II.7. Tenure Track

Die Diskussion um die Einführung eines Tenure Track hat die Einführung der Juniorprofessur von Anfang an begleitet. Es hat sich gezeigt, dass der Begriff jedoch unterschiedlich verstanden wird, wobei insbesondere zwei Varianten unter der Bezeichnung subsumiert werden.

1. Einerseits handelt es sich dabei um die Möglichkeit der Übertragung einer W2- oder W3-Professur aufgrund einer Evaluation zum Abschluss der sechsjährigen Laufzeit der Juniorprofessur und ohne neuerliche Ausschreibung. Die rechtlichen Regelungen zur Juniorprofessur ermöglichen diesen Fall in einer ganzen Anzahl von Bundesländern.
2. Andererseits handelt es sich hierbei um eine abgeschwächte Variante, die nicht mehr als eine Aufhebung des Hausberufungsverbots impliziert bzw. die Möglichkeit, sich auf eine konkret freie Professur ähnlicher oder gleicher Denomination zu bewerben.

Der Wissenschaftsrat hat sich für eine starke Regelung zum Tenure Track ausgesprochen und die Möglichkeit einer ausschreibungsfreien Übertragung unbefristeter Professuren als im Interesse der Entwicklung des Wissenschaftssystems liegend angesehen. Von einem normativen Standpunkt aus stimmen das Centrum für Hochschulentwicklung und der Förderverein Juniorprofessur dieser Auffassung zu. Vor dem Hintergrund des grundgesetzlich garantierten gleichen Zugangs zum

öffentlichen Amt ist problematisiert worden, ob eine solche Regelung als rechtskonform anzusehen ist. Dies ist zumindest dann der Fall, wenn die Möglichkeit der ausschreibungsfreien Übertragung einer entfristeten Stelle im Zuge der Ausschreibung bereits klargestellt worden ist.

Die Befragung der Hochschulen zeigt, dass die Nutzung der rechtlichen Möglichkeiten einer entsprechenden Verankerung eines Tenure Track insgesamt eher die Ausnahme als die Regel ist. Es ist eine vergleichsweise niedrige Anzahl von Hochschulen, die die Juniorprofessur mit Tenure Track in einem quantitativ signifikanten Umfang verankert hat. Eine Vorreiterrolle nehmen hier die Humboldt-Universität zu Berlin, die Technische Universität Kaiserslautern und die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ein. Abgesehen von diesen Hochschulen und der Universität Bremen, die einen abgeschwächten Tenure Track im Sinne des zweiten Modells etabliert hat, nehmen Professuren mit Tenure Track quantitativ nur eine untergeordnete Rolle ein. Gleichwohl ist die Möglichkeit, die Eignung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Breite des Berufsbildes Hochschullehrer zu erfassen, von einzelnen Hochschulen deutlich als Argument für die Etablierung eines Tenure Track erkannt worden. So hat etwa die RWTH Aachen argumentiert:

„Juniorprofessorinnen/-professoren haben grundsätzlich die gleichen Aufgaben wie Universitätsprofessorinnen/-professoren. Somit kann davon ausgegangen werden, dass sie bei der Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur bereits umfangreiche Erfahrungen in Lehre und Forschung (z. B. Drittmittelwerbung) gesammelt und sich in diesen Bereichen bereits bewährt haben.“

Ähnlich hat etwa die Leitung der BTU Cottbus argumentiert, dass eine „Bindung ‚guter Leute‘ und gleichzeitig langfristige Erprobung und Beurteilung“ möglich seien. Dementsprechend haben sich verschiedene Hochschulleitungen in Ländern, in denen eine rechtliche Rahmensituation für die ausschreibungsfreie Übertragung von W2- oder W3-Stellen nicht möglich ist, für eine entsprechende Änderung ausgesprochen. Umgekehrt sind auch für eine Ablehnung des Tenure Track immer wieder ähnliche Argumente vorgebracht worden, wie insbesondere eine Einengung der Innovationsfähigkeit durch Neuberufungen.

Die Befragung der Juniorprofessoren bestätigt den Befund aus der Erhebung bei den Hochschulen. Das Vorhandensein einer Tenure Track-Option im engeren Sinn (wie unter 1. oben beschrieben) an der eigenen Hochschule allgemein hat nur rund ein Viertel der Befragten bejaht. Demgegenüber haben aber im Sinne der zweiten, abgeschwächten Option mehr als 60 % angegeben, dass eine Bewerbung auf eine frei werdende Professur an der eigenen Hochschule grundsätzlich möglich ist. Es bleibt aber festzuhalten, dass auch bei den Juniorprofessoren selbst das Verständnis von Tenure Track unterschiedlich bzw. auch unklar ist. Immerhin 17 % haben die Frage nach der prinzipiellen Möglichkeit von Tenure Track an ihrer Hochschule zwar bejaht, aber angegeben, dass die Übernahme einer Professur ohne Ausschreibung

nicht möglich sei. Und immerhin ein Zehntel der Befragten konnte nicht angeben, ob eine Tenure-Möglichkeit an ihrer Hochschule in dem einen oder anderen Sinn besteht.

Bezogen auf die eigene Stelle haben lediglich 18 % der Befragten angegeben, dass sie mit einer Tenure-Option in dem einen oder anderen Sinn versehen ist. Die Übernahmemöglichkeit einer Professur ohne Ausschreibung und damit ein Tenure Track im engeren Sinne besteht sogar bei nur 8 % der befragten Juniorprofessoren (vgl.Tab. 6); bei 12 % besteht zumindest die Möglichkeit der Bewerbung auf eine Ausschreibung an der eigenen Hochschule. In keiner Fächergruppe liegt der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Tenure Track-Option höher als 10 %; in den Ingenieurwissenschaften verfügt keiner der befragten Juniorprofessoren über eine Tenure-Option.

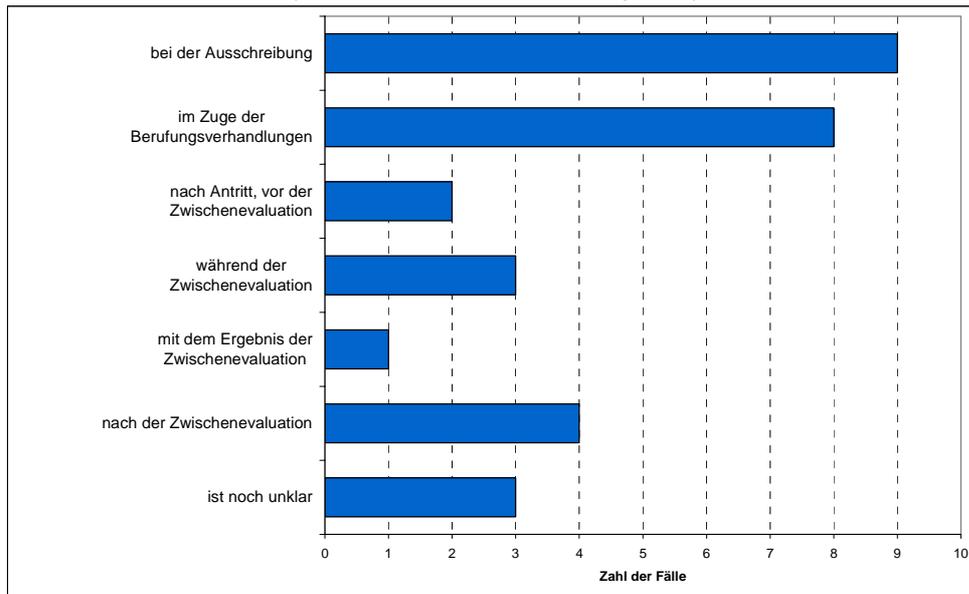
Tabelle 7: Tenure-Option bei eigener Stelle

			Professur ohne Ausschreibung möglich			Gesamt
			Nein	Ja	weiß ich nicht	
Bewerbung auf Professur möglich	Nein	Anzahl	287	17	0	304
		%	78,2%	4,6%	,0%	82,8%
	Ja	Anzahl	29	14	0	43
		%	7,9%	3,8%	,0%	11,7%
	weiß ich nicht	Anzahl	0	0	20	20
		%	,0%	,0%	5,4%	5,4%
Gesamt		Anzahl	316	31	20	367
		%	86,1%	8,4%	5,4%	100,0%

Ausgeprägter als die Fächerunterschiede sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern: Während - bei z. T. sehr kleinen Fallzahlen - der Anteil der Stellen mit Tenure-Option in Bremen (5 von 10) , im Saarland (2 von 5) sowie in Berlin (9 von 32) noch am höchsten ist, hat in Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Schleswig-Holstein hingegen kein/e einzige/r Juniorprofessor/in angegeben, über eine Tenure-Option im engeren Sinn zu verfügen; in Nordrhein-Westfalen nur eine/r von 44, in Rheinland-Pfalz eine/r von 33.

In den wenigen Fällen, in denen eine Tenure-Option mit der Stelle verbunden ist, wurde dies den StelleninhaberInnen meist schon frühzeitig mitgeteilt, überwiegend bereits mit der Ausschreibung oder im Rahmen der Berufungsverhandlungen (vgl. Abb. 25).

Abbildung 25: Zeitpunkt der Entscheidung über Tenure-Option (nur Fälle mit Tenure-Option)



Über die konkreten Anforderungen für die Gewährung von Tenure fühlen sich die Juniorprofessoren allerdings weniger gut informiert: Die Hälfte der Stelleninhaber mit Tenure-Option gibt an, dass ihnen die Anforderungen unbekannt sind.

II.8. Einbindung in die Hochschule und Aufgaben

a) Einbindung

Ein wichtiges Thema bei der Bewertung des Instruments der Juniorprofessur betrifft die Einbindung der StelleninhaberInnen in die Hochschule und die akademische Fachcommunity. Der größte Teil der Befragten bewertet die Einbindung in das Institut und die Fachcommunity mit gut oder sehr gut und auch die institutionelle Einbindung in die Hochschule wird von mehr als der Hälfte der JuniorprofessorInnen mit gut/sehr gut bewertet. Hinsichtlich der unmittelbaren Einbindung in das jeweilige Institut unterscheiden sich die Einschätzungen kaum zwischen den Fächergruppen. Die HumanmedizinerInnen bewerten die Einbindung in die Hochschule etwas kritischer als die Angehörigen anderer Fächer. Am besten fühlen sich die JuniorprofessorInnen in ihrer jeweiligen Fach-Communities eingebunden – wiederum mit Ausnahme der Medizin (vgl. Tab. 7). In den Naturwissenschaften und der Medizin beurteilen die – zahlenmäßig unterrepräsentierten – Frauen die Einbindung in die Institute besser als ihre männlichen Kollegen; in den Naturwissenschaften gilt dies auch hinsichtlich der Einbindung in die Hochschule und die Fachwelt. Umgekehrt sind die Juniorprofessoren in den Geistes- und Sprachwissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, also den Fächergruppen mit höheren Frauenanteilen, mit ihrer Einbindung weniger zufrieden.

Tabelle 8: Einbindung in Hochschule und Fachcommunity

Fächergruppe	Geschlecht	Integration in Institut	Integration in Hochschule	Integration in akademische Fach-Community
Sprach- und Kulturwiss.	männlich	1,91	2,11	1,79
	weiblich	2,50	2,62	2,05
	Insgesamt	2,14	2,30	1,89
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	männlich	2,13	2,42	1,98
	weiblich	2,45	2,95	2,41
	Insgesamt	2,24	2,60	2,12
Mathematik, Naturwiss.	männlich	2,21	2,39	1,71
	weiblich	2,04	2,31	1,60
	Insgesamt	2,17	2,37	1,69
Humanmedizin	männlich	2,28	2,78	2,35
	weiblich	1,82	3,09	2,73
	Insgesamt	2,10	2,90	2,50
Ingenieurwiss.	männlich	1,91	2,33	1,79
	Insgesamt	2,13	2,45	1,77
Insgesamt	männlich	2,10	2,38	1,82
	weiblich	2,30	2,67	2,08
	Insgesamt	2,16	2,46	1,89

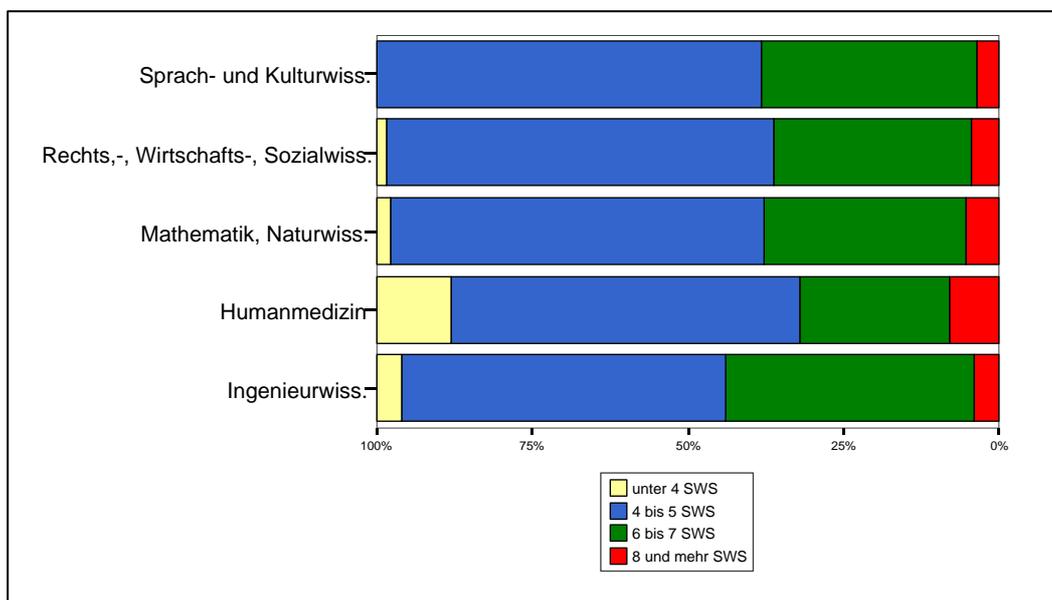
Der weit überwiegende Teil der Befragten ist – meist entsprechend den jeweiligen Landesregelungen - während ihrer Beschäftigungszeit berechtigt, den Titel „Professor“ bzw. „Professorin“ zu tragen; in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zu etwas geringeren Teilen als in den anderen Fächergruppen. In den meisten Bundesländern haben alle JuniorprofessorInnen diese Berechtigung; lediglich in Sachsen ist die Regelung landesweit anders. In einigen Bundesländern (z. B. Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) haben die Befragten hierzu unterschiedliche Angaben gemacht. Nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis als JuniorprofessorIn erlischt dieses Recht in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Natur- und Ingenieurwissenschaften in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle. In der Medizin und den Sprach- und Kulturwissenschaften ist jeweils etwas mehr als die Hälfte der Befragten berechtigt, den ProfessorInnen-Titel auch nach Ausscheiden aus der Hochschule weiter zu tragen.

b) Aufgaben

Die Juniorprofessur sollte den Stelleninhabern die üblichen Dienstverpflichtungen von ProfessorInnen auferlegen, ohne sie zu stark an ihrer eigenen Weiterqualifizierung in der Forschung zu hindern. Eine erste Analyse zeigt, dass die Lehrverpflichtungen der JuniorprofessorInnen überwiegend bei vier (50 %) oder sechs (31 %) Semesterwochenstunden liegen; lediglich 6 % der Befragten haben

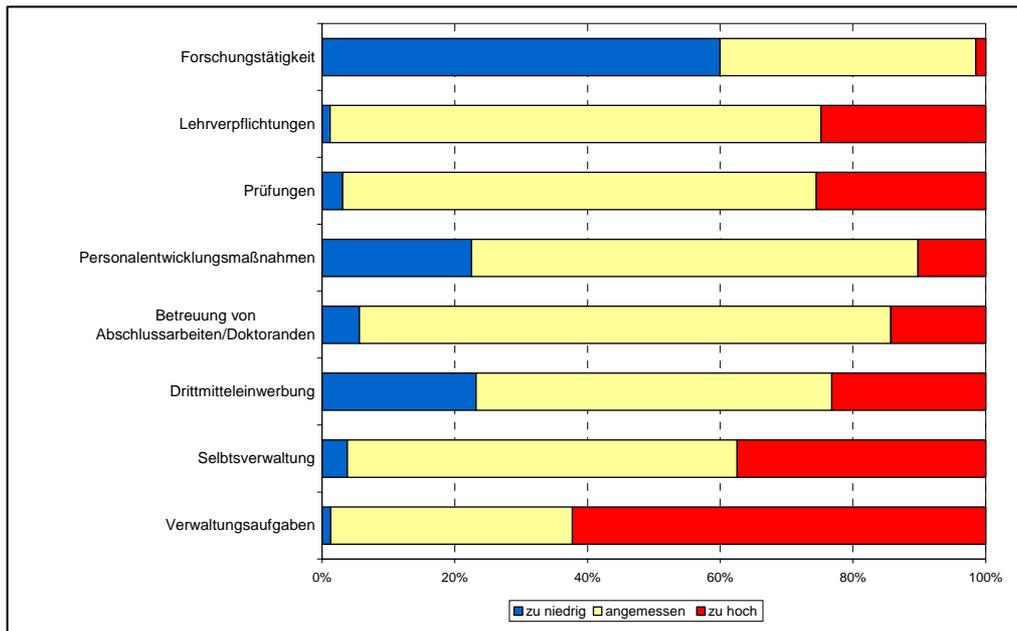
angegeben, eine höhere wöchentlich Lehrverpflichtung als sechs SWS zu haben. Dies entspricht weitgehend auch den Wünschen der Befragten: Bei 63 % entspricht die Lehrverpflichtung ihren eigenen Wünschen. Rund ein Viertel der Befragten wünscht sich eine geringere Lehrbelastung (meist zwei SWS weniger); überwiegend JuniorprofessorInnen mit sechs SWS, die gerne nur vier SWS hätten. Eine höhere Lehrverpflichtung (von sechs und mehr SWS) ist zudem in der zweiten Hälfte der Juniorprofessur, d.h. nach der Zwischenevaluation, häufiger. Die Unterschiede zwischen den Fächern sind nicht sehr ausgeprägt; lediglich in der Medizin sind Lehrverpflichtungen sowohl unter vier als auch von acht und mehr SWS häufiger anzutreffen.

Abbildung 26: Lehrverpflichtungen (in SWS) nach Fächergruppen



Auch bezogen auf den Zeitaufwand für die verschiedenen Tätigkeiten sind die befragten JuniorprofessorInnen überwiegend zufrieden. Erwartungsgemäß wird die für die Forschung verfügbare Zeit von vielen (von 60 %) für zu gering erachtet und umgekehrt der Aufwand für Verwaltungsaufgaben als zu hoch (von 62 %; vgl. Abb. 27). Bei den übrigen Tätigkeitsbereichen empfinden die JuniorprofessorInnen die Arbeitsbelastung überwiegend als angemessen.

Abbildung 27: Bewertung des Zeitaufwandes



Ein Mangel an Zeit für Forschungstätigkeit wird dabei in allen Fächergruppen beklagt. Lediglich in der Medizin ist der Anteil unter 50 %, die ihr Zeitbudget für die Forschung für zu niedrig halten.

Abbildung 28: Bewertung der Zeit für Forschungstätigkeit nach Fächergruppen

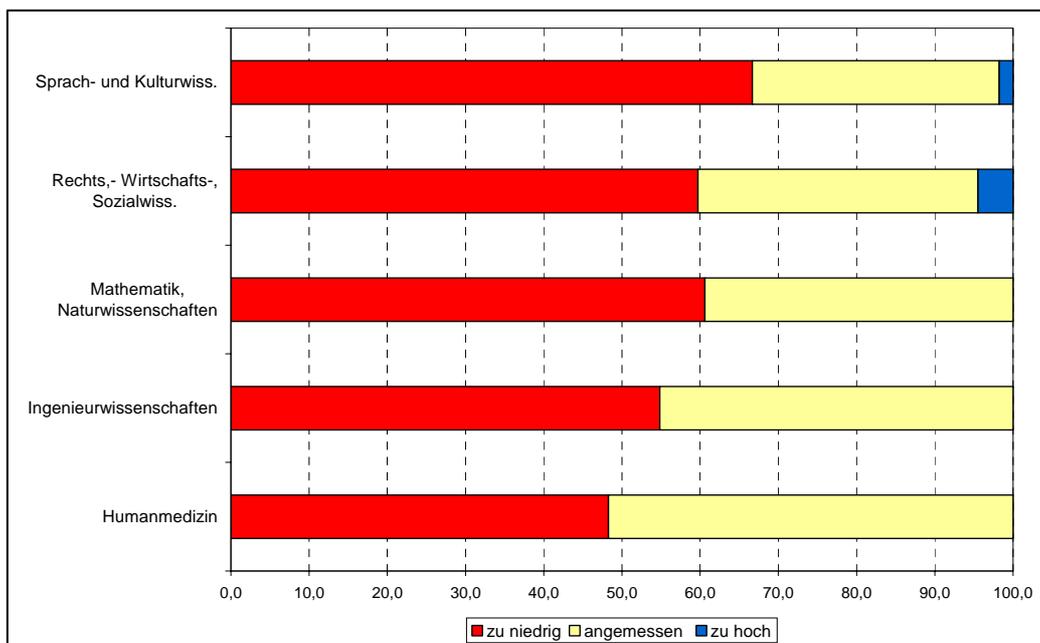


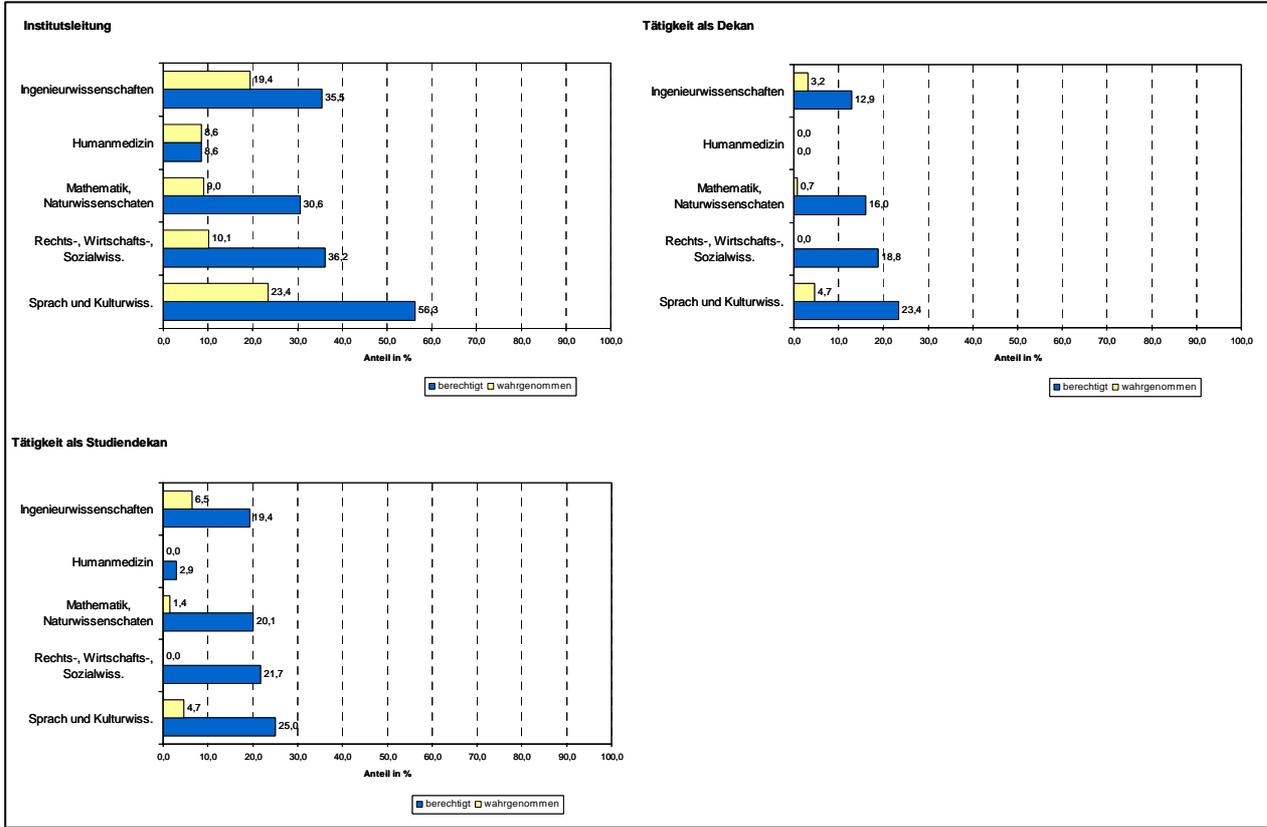
Abbildung 29: Übernahme von Aufgaben nach Fächergruppen I



Abbildung 29 zeigt die Übernahme verschiedener Aufgaben durch die JuniorprofessorInnen nach Fächergruppen und zwar sowohl hinsichtlich der Berechtigung als auch der faktischen Wahrnehmung der Aufgaben. Es zeigt sich, dass die Juniorprofessuren vor allem in die Betreuung von Qualifikationsarbeiten und die Prüfungsab-

nahme eingebunden sind. An Promotionsprüfungen sind faktisch aber deutlich weniger JuniorprofessorInnen beteiligt als angegeben haben, dazu berechtigt zu sein. Dissertationen betreut haben hingegen schon 70 % der Befragten. Mit Ausnahme der Medizin sind die JuniorprofessorInnen auch stark in die Studiengangsplanung einbezogen (allerdings liegt diese in der Medizin aufgrund der Vorgaben der Staatlichen Approbationsordnung generell weniger in der Verantwortung der Fakultäten als in anderen Fächern). Leitungsaufgaben in den Instituten und den Fakultäten sind sowohl hinsichtlich der Berechtigung als auch der faktischen Wahrnehmung eher die Ausnahme. In den Sprach- und Kultur- sowie den Ingenieurwissenschaften hat aber immerhin jeder fünfte Befragte schon einmal eine Institutsleitung inne gehabt.

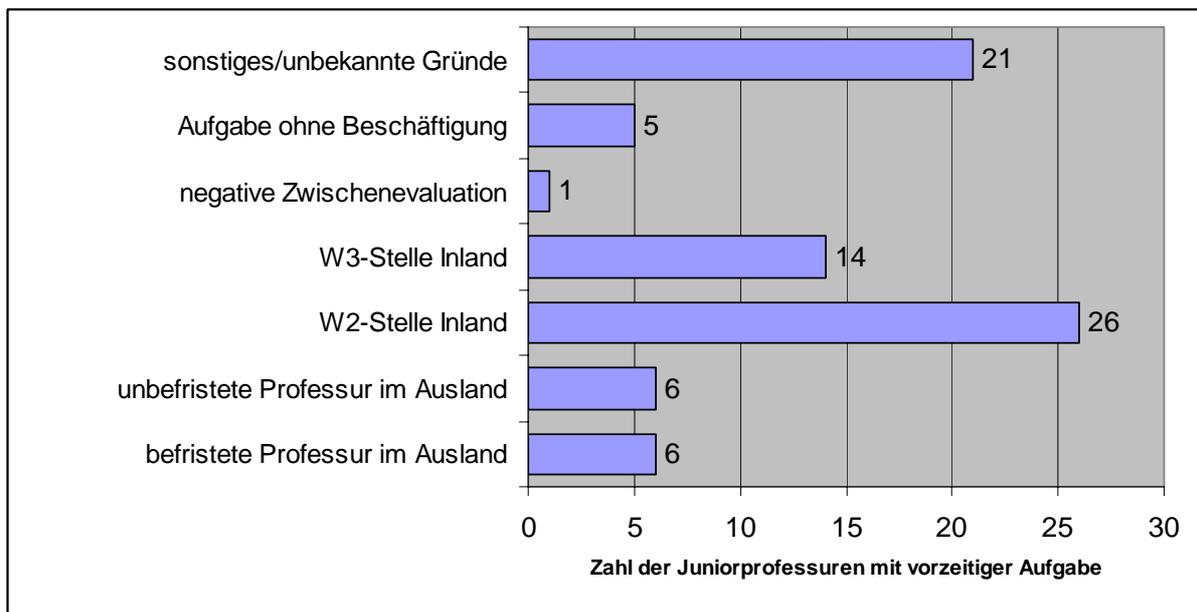
Abbildung 29 (Forts.)



II.9. Vorzeitige Beendigung der Juniorprofessuren

Über den weiteren Berufsweg bzw. die weitere akademische Karriere der JuniorprofessorInnen liegen naturgemäß noch keine Erkenntnisse vor, da die reguläre Beschäftigungszeit von sechs Jahren noch in keinem Fall abgelaufen ist. Von besonderem Interesse ist aber die Tatsache, dass rund 10 % der Juniorprofessuren aus verschiedenen Gründen – positiven wie negativen – vorzeitig aufgegeben worden sind. Es ist gerade vor diesem Hintergrund wichtig, dass die Zahl der Abgänge von Juniorprofessoren vor dem Ende der sechsjährigen Laufzeit ohne das Ziel einer höherwertigen Stelle die Ausnahme geblieben ist. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben sich vielfach erfolgreich im Wissenschaftsbereich etabliert. Zunächst erscheint hierbei bemerkenswert, dass immerhin vierzig Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren den Sprung auf W2- oder W3-Stellen geschafft haben. Weiteren zwölf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist der Wechsel auf eine befristete oder unbefristete Professur im Ausland gelungen. In diesem Zusammenhang ist positiv zu vermerken, dass insbesondere die Zahl der Abgänge mit unbekanntem Verbleib außerordentlich niedrig ist.

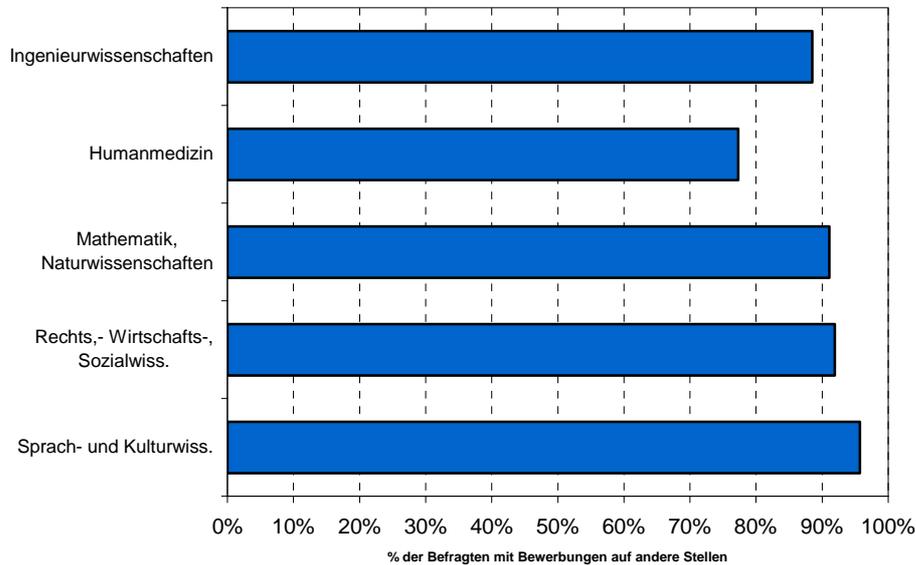
Abbildung 30: Vorzeitige Beendigung der Juniorprofessur



Fast 90 % der Befragten (allerdings hat auch fast ein Viertel der Stichprobe hierzu keine Angaben gemacht) haben angegeben, dass sie sich seit Antritt ihrer Juniorprofessur bereits auf Professuren in Deutschland beworben haben; 43 % bereits häufiger als dreimal. 53 % haben sich bereits auf eine Professur im Ausland beworben. Eine Minderheit hat Bewerbungen an inländische (22 %) oder ausländische (13 %) außeruniversitäre Forschungseinrichtungen geschickt; 18 % haben sich außerhalb des Wissenschaftssystems in der Wirtschaft bzw. dem

öffentlichen Dienst beworben. Insgesamt haben sich lediglich 10 % der JuniorprofessorInnen noch nicht auf eine andere Stelle beworben.

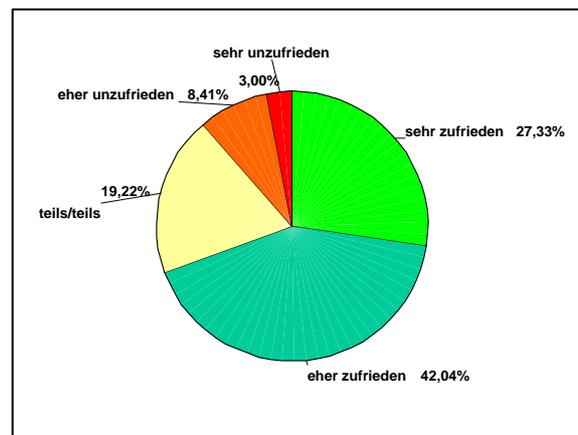
Abbildung 31: Bewerbungen auf andere Stellen



II. 10. Die Bewertung des Instruments durch die StelleninhaberInnen

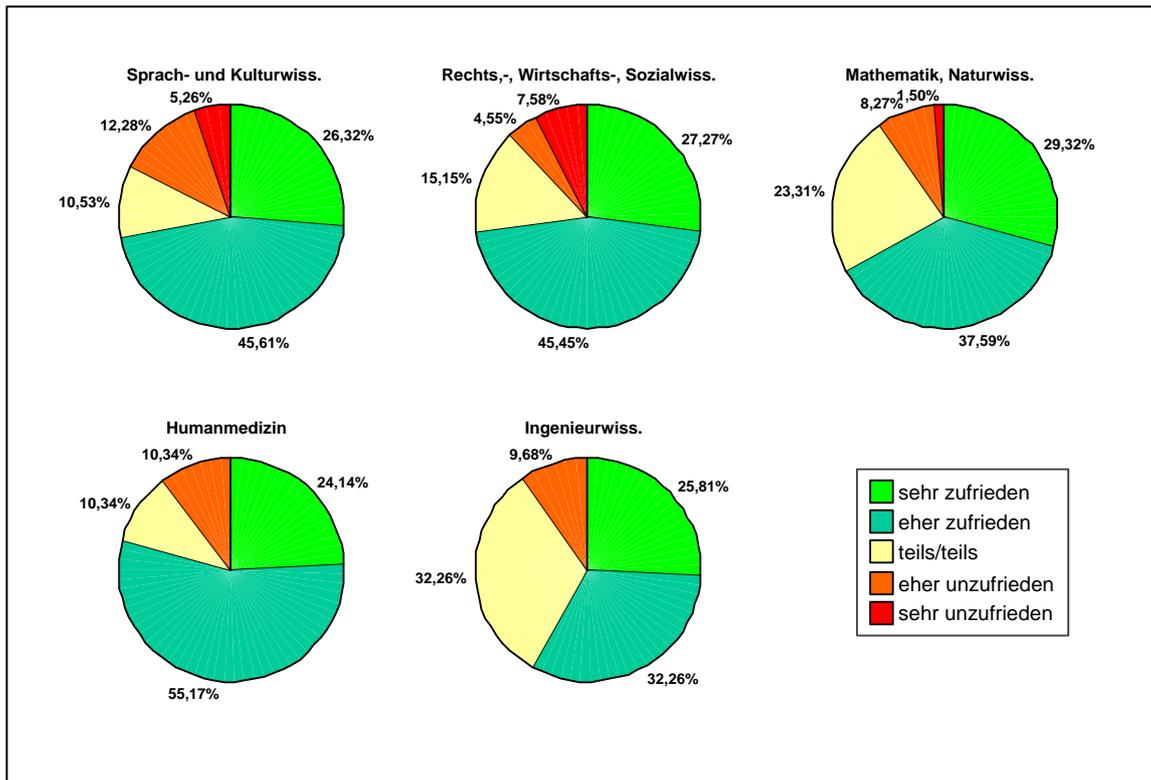
Die Analyse einzelner Aspekte der Juniorprofessur (z.B. Berufungsverfahren, Zwischenevaluation) hat bereits gezeigt, dass die StelleninhaberInnen die Juniorprofessur überwiegend positiv bewerten. Dies bestätigt auch die Frage nach der Zufriedenheit mit der Gesamtsituation (Abb. 32). Mehr als zwei Drittel sind eher oder sehr zufrieden mit ihrer Situation; lediglich jeder Neunte ist unzufrieden. Entsprechend würden sich auch 71 % der Befragten noch mal für eine Juniorprofessur entscheiden; 17-% äußern sich unentschieden und 12 % würden den Weg der Juniorprofessur nicht noch einmal wählen.

Abbildung 32: Zufriedenheit mit Situation als JuniorprofessorIn



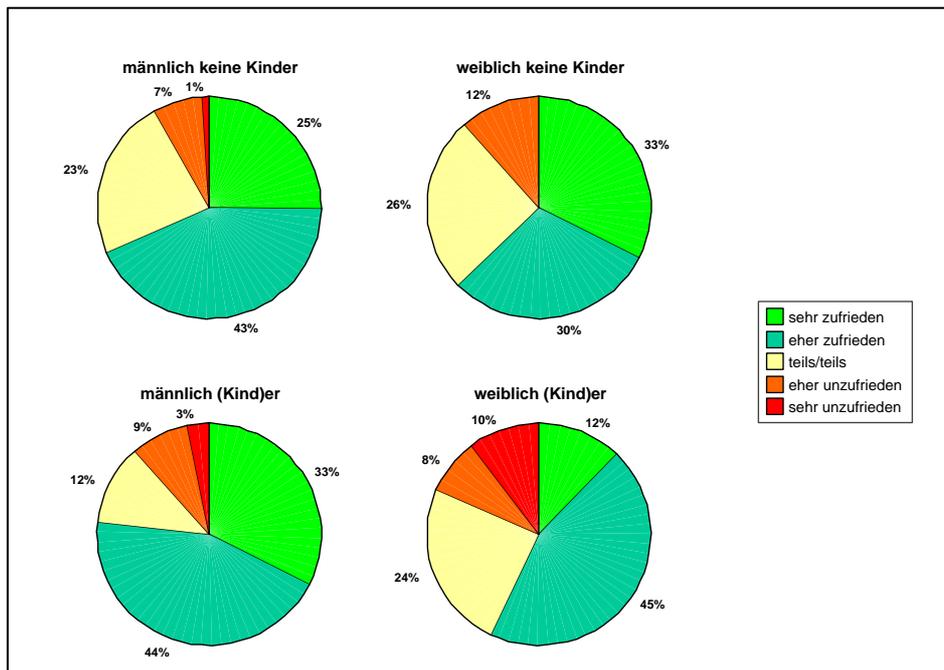
Am positivsten äußern sich die HumanmedizinerInnen (vgl. Abb. 33), die zu fast 90-% eher bzw. sehr zufrieden mit ihrer Situation sind. Der höchste Anteil an negativen Wertungen findet sich in den Sprach – und Kulturwissenschaften; bei den Ingenieuren sind neutrale Bewertungen am häufigsten.

Abbildung 33: Zufriedenheit mit Situation als JuniorprofessorIn nach Fächergruppen



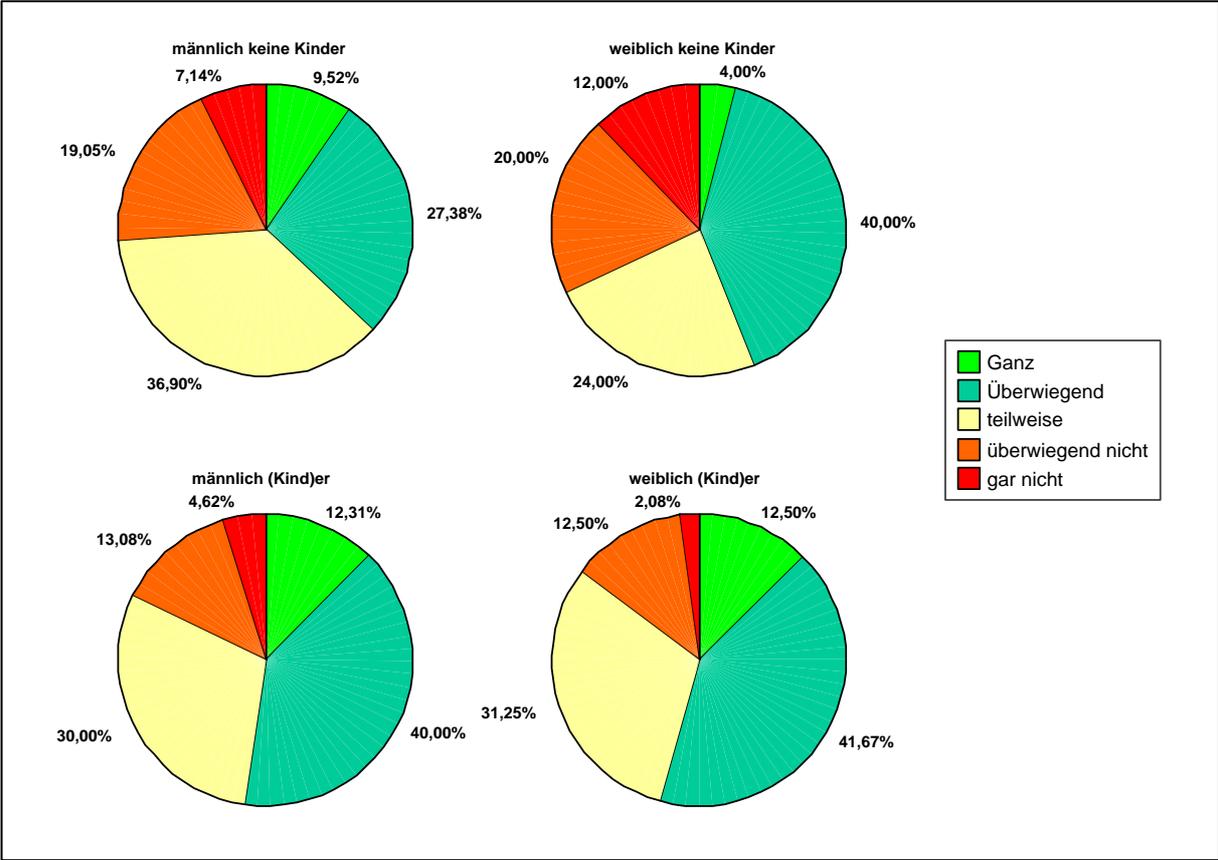
Die Juniorprofessorinnen äußern sich häufiger unentschieden als ihre männlichen Kollegen; entsprechend ist der Anteil der Frauen, die mit ihrer Situation sehr zufrieden sind, geringer als bei den Männern. Eine Analyse der Zufriedenheit nach Geschlecht und familiärer Situation (Kinder vs. keine Kinder) belegt die Bedeutung der familiären Situation und zeigt, dass bei Frauen mit Kindern der Anteil derjenigen, die mit ihrer Situation (eher oder sehr) unzufrieden sind, mit 18 % höher ist als bei den Frauen ohne Kindern (12 %) und höher als bei Männern mit (12 %) und ohne Kinder (8 %; vgl. Abb. 34).

Abbildung 34: Zufriedenheit mit Situation nach Geschlecht und Familiensituation



Diese Befunde weisen darauf hin, dass Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit Blick auf die Juniorprofessur ein wichtiges Thema darstellen. Insgesamt haben 47 % der Befragten angegeben, dass die Juniorprofessur für sie ganz oder überwiegend die notwendige Flexibilität mit sich bringt, um Familie und Beruf vereinbaren zu können (gegenüber 21 %, die „überwiegend nicht“ bzw. „gar nicht“ geantwortet haben). Allerdings unterscheidet sich auch diese Einschätzung hinsichtlich der familiären Situation. Es zeigt sich, dass sowohl bei Männern als auch – und noch stärker – bei Frauen die Befragten ohne Kinder die Vereinbarkeit schlechter einschätzen als diejenigen mit Kindern (vgl. Abb.35). Dies deutet an, dass mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs, hier den JuniorprofessorInnen, eine Rolle für Kinderlosigkeit spielt.

Abbildung 35: Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Juniorprofessur nach Geschlecht und familiärer Situation



Literatur

Buch, Florian et. al (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur – Analysen und Empfehlungen. Gütersloh.

verfügbar unter: http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung_4_233.pdf

Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2001. Köln, 2002.

verfügbar unter : <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/4756-01.pdf>

Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 2005. Köln, 2006.

verfügbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf>

ISSN 1862-7188

ISBN 978-3-939589-52-5