

Unzufrieden und unsicher

Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur

| REMIGIUS BUNIA | Die Juniorprofessur wurde im Jahre 2002 mit der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes eingeführt. Jungen Wissenschaftlern mit herausragender Promotion sollte ohne Habilitation die unabhängige Forschung und Lehre an Hochschulen ermöglicht werden. Wie ist die aktuelle Situation der ca. 1 500 Juniorprofessoren in Deutschland? Ergebnisse einer Umfrage der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur.

Rund die Hälfte aller Juniorprofessoren, deren Amt in diesem oder im nächsten Jahr auslaufen wird, ist mit ihrer persönlichen und beruflichen Situation unzufrieden. Zwei Drittel wissen noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre endende Juniorprofessur eine Stelle finden werden. Dies zeigen die Ergebnisse einer Umfrage, die die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) unter ehemaligen und weiterhin aktiven Juniorprofessoren im April und Mai dieses Jahres durchgeführt hat.

Anlass für die Befragung war die steigende Anzahl der Klagen über fehlende Perspektiven, die den Verband in den letzten Monaten erreichten. Der Verdacht drängte sich auf, dass sich die Erfolgsquoten der Juniorprofessuren schlagartig verschlechtern. Die Zahlen bestätigen diese Annahme nun. Die Vergangenheit sieht gut aus: Über alle Fächer hinweg sind nur rund zehn Prozent der ehemaligen Juniorprofessoren aus der Wissenschaft ausgeschieden. Selbst wenn man eine hohe Dunkelziffer derjenigen annimmt, die aus Scham nicht auf Anfragen antworten oder deren Adressen nicht ermittelt werden können, so sieht die Quote dennoch

gut aus. Im Vergleich zur Habilitation mit einer Erfolgsquote von rund 50 Prozent (ohne Medizin) – die Zahl ist aus dem Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs – ist die Juniorprofessur lange ein Erfolg gewesen.

An der Umfrage beteiligten sich 554 Personen mit vollständigen Antworten. Angeschrieben waren 1162 ehemalige und aktuelle Juniorprofessoren. Der

»Die Unzufriedenheit richtet sich vor allem gegen die fehlenden Zukunftsperspektiven.«

Rücklauf war also gut. Die Befragung richtete sich vor allem auf die aktuelle Situation und war kurz gehalten. Denn die DGJ hat die Studien des CHE und des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) konzeptionell und organisatorisch unterstützt. Ihre Befragungen vom Dezember 2012 werden ebenfalls in dieser Ausgabe vorgestellt. Es zeigt sich, dass sich die Zufriedenheit seitdem erheblich verringert hat.

Der Fokus der Studie

Der Fokus der kleinen jüngeren DGJ-Studie liegt auf der akuten Situation.

Deshalb werden die Befragten in drei Gruppen eingeteilt. Die erste Gruppe („mitten in JP“) bilden diejenigen Juniorprofessoren, die mehr als ein Jahr an Amtszeit vor sich haben. Die zweite Gruppe („JP-Endphase“) besteht aus denjenigen, deren positiv evaluierte Juniorprofessur 2014 oder 2015 ausläuft und die zum Zeitpunkt der Befragung noch im Amt sind. Schließlich setzt sich die dritte Gruppe aus denjenigen zusammen, deren Juniorprofessur schon zurückliegt. Im Mittelpunkt steht die zweite Gruppe.

Bei der Frage nach der aktuellen Situation zeigt sich, dass die W1-Professoren in der Endphase überaus unzufrieden sind. 48,9 Prozent geben an, mit ihrer aktuellen beruflichen und persönlichen Situation sehr unzufrieden oder unzufrieden zu sein; nur 23,3 Prozent

derjenigen, die noch mehr als ein Jahr Zeit haben, gibt sich derart kritisch; und nur 10,1 Prozent der ehemaligen tendiert zu diesen negativen Urteilen.

Diese Unzufriedenheit richtet sich vor allem gegen die fehlenden Zukunftsperspektiven. Denn der Fragebogen verlangte die Abstraktion zwischen der aktuellen beruflichen Situation und einer Einschätzung der Juniorprofessur als Personalkategorie. Mit der Ausgestaltung des Amtes zeigen sich nur 21,7 Prozent der Juniorprofessoren in der Endphase sehr unzufrieden oder unzu-



AUTOR

Dr. Remigius Bunia ist Juniorprofessor für Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft an der Freien Universität Berlin und Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur.

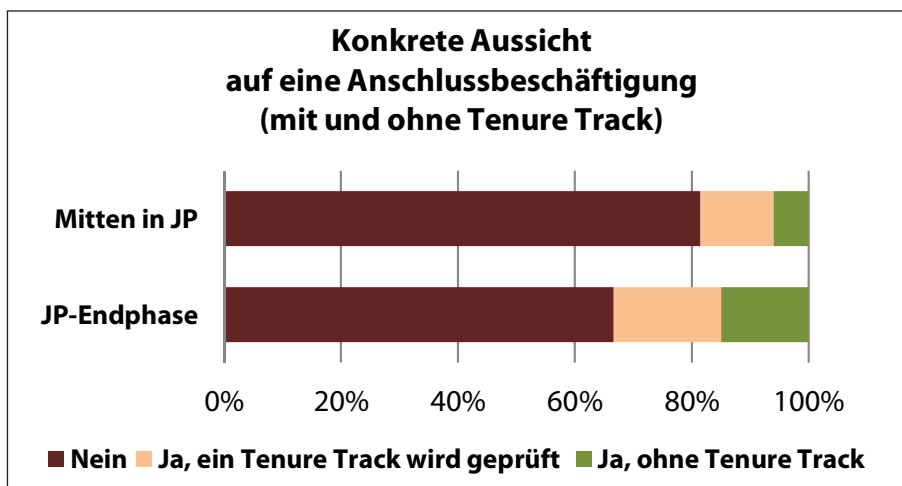
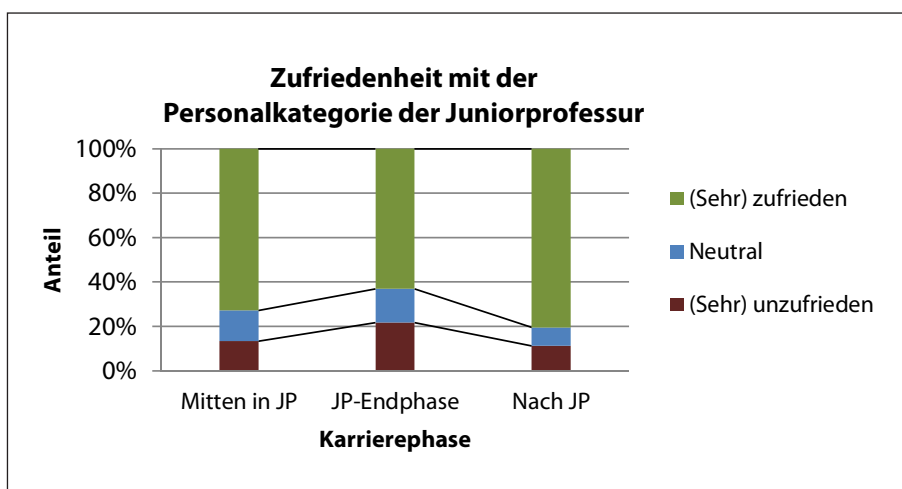
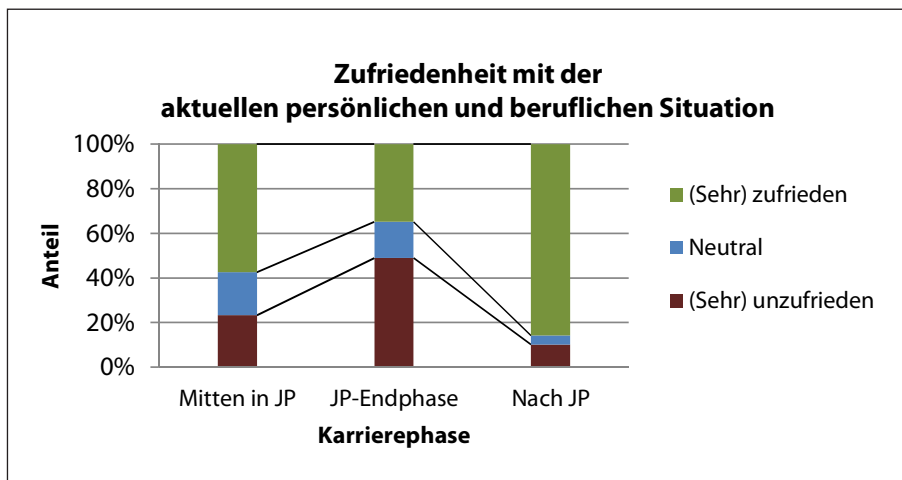
frieden. Die Unmutsquote der anderen aktiven W1-Professoren liegt bei 13,4 Prozent und bei den Ehemaligen gar nur bei 11,2 Prozent. Das bedeutet, dass auch die Amtsinhaber in der Endphase die neue Personalkategorie für sich wertschätzen. Über alle Gruppen hinweg sind die meisten Befragten zufrieden oder sehr zufrieden.

Die Diskrepanz erklärt sich, wenn man sich anschaut, wie viele derjenigen, deren Stelle in den kommenden anderthalb Jahren ausläuft, eine Aussicht auf eine Weiterbeschäftigung haben. Selbst so kurz vor dem Ende der Amtszeit besteht noch für 66,7 Prozent Unsicherheit. In den frei formulierten Antworten wird der Unmut über diese Unsicherheit offen und bisweilen wütend geäußert.

Schlimmer noch stellt sich am Ende der Juniorprofessur oft heraus, dass man zwar formal weisungsfrei forschen darf, aber viel Eigenständigkeit an der Heimathochschule gar nicht begrüßt wird. Ein Betriebswirt, inzwischen W3-Professor, moniert: „Unabhängige Forschung und der Aufbau einer eigenen Forschungsidentität sind nicht wirklich möglich.“ Ein Geisteswissenschaftler, der weiterhin W1-Professor in Baden-Württemberg ist, konstatiert: „Wenn man die Forschungsfreiheit umsetzt, wird das als unbescheiden ausgelegt. Man solle sich lieber wie ein Assistent verhalten.“ Auch ein W2-Professor aus der Fachgruppe Mathematik/Naturwissenschaft sieht rückblickend in seiner Juniorprofessur „Einschränkungen der eigenen Forschungsfreiheit“.

Beschränkung der Wissenschaftsfreiheit

Die fehlende Perspektive bedeutet also aus Sicht dieser Hochschullehrer eine effektive Beschränkung der Wissenschaftsfreiheit. Dieser Befund ist sehr ernst zu nehmen. Auch die Expertenkommission Innovation und Forschung, eingesetzt von der Bundesregierung, warnt in ihrem Jahresbericht 2014, dass die Personalstrukturen in Deutschland zu einer Innovationsbremse geworden sind. Immerhin beiläufig weist der Wissenschaftsrat in seinen *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten* vom 11. Juli 2014 darauf hin, dass nur eine unbefristete Beschäftigung oder ein verlässlicher Tenure Track „das selbstbewusste Vertreten eigener Meinungen, den öffentlichen Widerspruch zu Autoritäten und die Bearbeitung risikobehafteter Themen“ ermöglichen



(S. 77 f.). Umgekehrt heißt das: In der Mehrheit der Fälle bedeuten der Widerspruch zu Autoritäten und die Ausbildung eigener Positionen ein Karriererisiko. Bedenkt man, wie stark die Chancen der Nachwuchswissenschaftler auf einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft in den letzten fünfzehn Jahren gesunken sind, so ist eine dramatische Gefährdung der Innovations- und Kritikfähigkeit der bundesdeutschen Forschung entstanden.

Weil sich die Zahl der verfügbaren unbefristeten Stellen dramatisch verringert hat, existieren weniger Nischen denn je. Insbesondere für interdisziplinäre Profile fehlen geeignete Denominationen; und die Berufungskommissionen ziehen „klassische“ Lebensläufe vor, weil sie an die Spezifik der Lehrverpflichtung denken. Nie in der Geschichte der Universität ist die Mehrheit der Professoren darüber begeistert gewesen, dass die nachrückende Genera-

tion alles über den Haufen werfen will; aber nie in der jüngeren Geschichte der Bundesrepublik haben Professoren die Macht gehabt, Erneuerung tatsächlich zu behindern.

Tenure Track als Lösung

Der Wissenschaftsrat empfiehlt als die erste von zwei Lösungen die systematische Einführung des Tenure Track. Angesichts der aktuellen Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit bedeutet eine solche Systemumstellung, dass die Entfristungskriterien der Einstiegsprofessur schon zu Beginn transparent sein müssen. Wichtig ist, dass die unmittelbaren Kollegen nicht *ad hoc* über die Entfristung entscheiden dürfen, sondern eine – am besten externe – Kommission über die Überführung in eine Lebenszeitprofessur entscheidet.

»Die Zahl der Professuren kann erhöht werden.«

Der Tenure Track ist im Moment die Ausnahme an deutschen Hochschulen; und fast nirgendwo ist er transparent ausgestaltet. Dies signalisieren die Zahlen der DGJ-Befragung. Nur 18,4 Prozent der Juniorprofessuren in der Endphase rechnen mit einem Verbleib an ihrer Hochschule (Tenure Track). Auf den Tenure Track zu vertrauen erfordert dabei Optimismus. Nur 62,8 Prozent der ehemaligen – meist andernorts erfolgreichen – Juniorprofessoren geben an, dass der ihnen versprochene Tenure Track auch eingelöst worden ist. Ganz unbekannt ist den W1-Professoren jedoch nicht, dass sie auf wenig vertrauen dürfen. Immerhin klagen 21,1 Prozent der aktuellen Juniorprofessoren in der Endphase ihrer

Beschäftigung, dass „substanzielle Versprechen“ nicht eingehalten worden sind. In den freien Kommentaren weisen einige von denen, die ihr Kreuz *nicht* bei den „substanziellen“ Wortbrüchen gemacht haben, darauf hin, dass kleinere Zusagen nicht eingehalten worden sind. Bei den gebrochenen substanziellen Vereinbarungen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern: In Rheinland-Pfalz und Sachsen sind schwere Vertrauensbrüche sehr häufig, aber auch Baden-Württemberg, Niedersachsen und Thüringen liegen über dem Durchschnitt. Aus Schleswig-Holstein klagt niemand über nicht eingehaltene substanzielle Zusagen.

Bei den meisten Zahlen bestehen zwischen Bundesländern und zwischen den Fachgruppen hingegen kaum Unterschiede. Allerdings ist in der Humanmedizin die Zufriedenheit mit der Personalkategorie der Juniorprofessur deutlich geringer als in den anderen Fachgruppen ausgeprägt. Dies hängt damit zusammen, dass Juniorprofessoren in der starren klinischen Hierarchie weiterhin sehr weit unten angesiedelt sind. Die Weisungsgebundenheit in der Klinik kollidiert mit der Unabhängigkeit in der Fakultät, die mit dem Hochschul-lehrerstatus einhergehen sollte. Die akademische Autonomie steht am Ende bloß auf dem Papier. Tatsächlich wird in der Medizin das Problem gesehen: Die Zahl der Juniorprofessuren ist dort rückläufig.

Die zweite Lösung, die der Wissenschaftsrat vorschlägt, lautet: Es müssen mehr Professuren geschaffen werden. Der Deutsche Hochschulverband äußert diese Forderung schon länger mit allem Nachdruck. Dabei wird jüngst von der Jungen Akademie vorgerechnet und

vom Wissenschaftsrat gleichermaßen angedeutet, dass eine Erhöhung der Zahl der Professuren sogar kostenneutral möglich wäre, wenn man den grotesk großen Mittelbau wieder verkleinert. (Er ist laut Wissenschaftsrat von 1997 bis 2012 von 112 680 Personen auf 168 169 gewachsen, also um 49 Prozent – Stipendien, Lehraufträge und unbezahlte Privatdozenturen nicht mitgerechnet.) Die Zahl der Professuren kann also erhöht werden – insbesondere dann, wenn sich künftig nach dem Fall des Kooperationsverbotes die Bundesrepublik auch langfristig an der Rückkehr zu zukunftsfähigen Personalstrukturen an Hochschulen beteiligen darf.

Ungesundes Verhältnis

Wie gerne anhand des berühmt gewordenen Diagramms von Reinhard Kreckel (HoF) demonstriert wird, ist der Anteil der Wissenschaftler, die frei forschen und lehren dürfen, in Deutschland um Größenordnungen kleiner als in anderen Ländern. Nur Österreich und die deutschsprachige Schweiz leisten sich ebenfalls viele Abhängigkeiten, doch kommen auch sie nicht an die Quoten in Deutschland heran. Der Anteil der C3/C4/W2/W3-Professuren am wissenschaftlichen Personal hat sich an bundesdeutschen Universitäten von 1997 auf 2012 von 13,6 Prozent auf 9,1 Prozent verringert (Zahlen des Wissenschaftsrates). Ein solches Verhältnis ist längst nicht mehr gesund: weder für den „Nachwuchs“, der von den Entscheidungen dieser Gruppe abhängig ist, noch für die Lebenszeitprofessoren selbst, die teils zwischen Lehre, Gremien und Management vergessen müssen, dass sie einst ihr Leben der Forschung verschrieben haben.

> NEU

WIM'O

WISSENSCHAFTSMANAGEMENT-
ONLINE.DE