

BERUFUNGSPRAXIS BEI JUNIORPROFESSUREN IN DEUTSCHLAND 2005–2013

MORITZ SCHULARICK, JULE SPECHT, SIBYLLE BAUMBACH U. A.

Inhalt

I. Zusammenfassung

Die Fragen

Die Antworten

Die Empfehlungen

II. Die Studie

Einführung von Juniorprofessuren

Berufungspraxis bei Juniorprofessuren: Anteil eigener DoktorandInnen

Keine starke Differenzierung nach U15/TU9 und Fächergruppen

Alter bei Berufung auf eine Juniorprofessur

Geschlechterverhältnis

Kaum ‚Tenure Track‘

III. Empfehlungen

Unterschiede reduzieren

Hausberufungsverbot einführen

Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie

BERUFUNGSPRAXIS BEI JUNIORPROFESSUREN IN DEUTSCHLAND 2005–2013

Moritz Schularick*, Jule Specht, Sibylle Baumbach

Tobias Bollenbach, Thomas Böttcher, Tilman Brück*, Daniel Chappell*, Alexander Danzer, Ulrike Endesfelder, Tobias Erb, Julia Fischer*, Wolfgang Gaissmaier, Diana Göhringer, Lena Henningsen, Katharina Heyden, Christian Hof, Anke Jentsch*, Philipp Kanske, Matthias Koenig*, Fabian Krämer, Katharina Landfester*, Cornelis Menke*, Henrike Moll, Kristina Musholt, Kärin Nickelsen*, Klaus Oschema*, Wolfram Pernice, Dirk Pflüger, Carsten Q. Schneider*, Christian Stein, Chris Thomale, Ronny Thomale, Julia Tjus, Viktoria Tkaczyk, Emanuel V. Towfigh, Kai Wiegandt, Martin Wilmking*, Ricarda Winkelmann, Robert Wolf*, Hans Jakob Wörner

*Alumnae und Alumni

I. Zusammenfassung

Das deutsche Wissenschaftssystem befindet sich in einem Strukturwandel. In den jüngsten Diskussionen um Karrierewege in der Wissenschaft steht die Juniorprofessur (JP) im Fokus: Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die JP zu einer ‚Tenure Track‘-Professur weiterzuentwickeln¹, das Bundesministerium für Bildung und Forschung befürwortet die Einrichtung eines ‚Tenure Track‘-Programms². Solche Modelle können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die vergleichsweise hohe Zahl befristeter Stellen zugunsten von Dauerstellen abzubauen – eine Forderung der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie³.

Wenn die JP – wie es sich in der gegenwärtigen politischen Diskussion abzeichnet – einen zentralen Einstieg in eine dauerhafte Hochschulkarriere markieren und in dieser Funktion künftig eine größere Rolle spielen soll, dann kommt der Berufungspraxis besondere Bedeutung zu. Das Ziel sollte sein, für diese Stellen durch hochkompetitive Verfahren die besten Köpfe aus dem In- und Ausland zu gewinnen und mit der JP einen transparenten und international vergleichbaren Karriereweg zu schaffen.

¹ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, 11. Juli 2014 (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>).

² Gespräch mit Bundesministerin Johanna Wanka im DeutschlandRadio, 7. Juli 2015 (<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>).

³ Cornelis Menke, Moritz Schularick et al., Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. Berlin 2013. Die Junge Akademie hat sich bereits in früheren Studien aus den Jahren 2003/4 mit der Juniorprofessur auseinandergesetzt, vgl. Jörg Rössel et al., Die Juniorprofessur – Eine Bilanz ihrer Umsetzung, Berlin 2003; idem, Katharina Landfester, Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie, Berlin 2004; Florian Buch et al., Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen, Berlin 2004 (siehe <http://www.diejungeakademie.de/publikationen/stellungnahmen>).

Die sich abzeichnende Aufwertung der JP im deutschen Wissenschaftssystem steht in deutlichem Kontrast zu den spärlichen Informationen, die derzeit zur Berufungspraxis bei JPs vorliegen. Neben Berichten, dass interne KandidatInnen bei Berufungen recht oft zum Zuge kommen, kann mangelnde Transparenz im Berufungsverfahren das BewerberInnenfeld negativ beeinflussen und auf ausländische WissenschaftlerInnen abschreckend wirken. Wenn das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen will, kann es sich solche Intransparenz nicht leisten.

Die Fragen

Wir sind der Berufungspraxis bei JPs systematisch auf den Grund gegangen, indem wir Daten zu Berufungen für die Jahre 2005 bis 2013 an deutschen Universitäten erhoben haben. Ziel war eine fundierte Bestandsaufnahme der Einrichtung von und Besetzungspraxis bei JPs. Im Mittelpunkt der Studie stehen zwei Fragen. Erstens: Ist die JP an deutschen Universitäten so umgesetzt worden, dass sich ein einheitlicher Karriereweg abzeichnet? Zweitens: Wird die Berufungspraxis den Anforderungen an eine transparente und faire Auswahl der besten WissenschaftlerInnen gerecht?

Die Antworten

Wie die Studie zeigt, gibt es zwischen den deutschen Universitäten starke Unterschiede in der Berufungspraxis bei JPs. Von einer einheitlichen Basis für die Einführung von ‚Tenure Track‘-Professuren, die einen transparenten und national wie international vergleichbaren Karriereweg schaffen könnten, ist die deutsche Universitätslandschaft weit entfernt. Die uneinheitliche Umsetzung betrifft zum einen die zahlenmäßig großen Unterschiede bei der Einführung von JPs an den Universitäten. So machen JuniorprofessorInnen beispielsweise knapp ein Viertel der Professorenschaft der Freien Universität Berlin aus, aber weniger als 5% der Professorenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München. Zum anderen betreffen diese Unterschiede den Anteil ‚interner‘ Berufungen. Manche Universitäten besetzen die Hälfte ihrer JPs mit eigenem wissenschaftlichen Nachwuchs, während an anderen Universitäten interne BewerberInnen nicht oder nur in Ausnahmefällen zum Zuge kommen. Diese Divergenz ist zum Teil auf unterschiedliche Regelungen bzw. abweichende Auslegungen der Landeshochschulgesetze zurückzuführen. Allerdings zeigt unsere Studie auch substantielle Unterschiede in der Berufungspraxis zwischen Universitäten im gleichen Bundesland.

Die Empfehlungen

Die unterschiedliche Umsetzung der (Stellenkategorie) JP zwischen 2005 und 2013 ist mit der Idee eines neuen Standardwegs einer wissenschaftlichen Hochschulkarriere, wie sie momentan breit gefordert wird, nicht vereinbar. Für den politisch geplanten Zuwachs an JPs mit ‚Tenure Track‘-Option fehlen vergleich-

bare Standards bei der Implementierung und Besetzung von JPs. Als ersten Schritt fordern wir ein generelles, deutschlandweites Hausberufungsverbot für JPs, analog zu anderen Professuren. Ein striktes Hausberufungsverbot für JPs würde dazu beitragen, eine national wie international transparente Stellenkategorie zu schaffen, die einen Einstieg in eine unbefristete Professur an deutschen Universitäten ermöglicht.

II. Die Studie

Unsere Studie beruht auf einer umfassenden Erhebung zur Berufungspraxis bei JPs an Universitäten in Deutschland. Die deutschen Universitäten wurden angeschrieben mit der Bitte um Informationen (1) zur Anzahl der JPs, (2) zum durchschnittlichen Alter bei deren Berufung, (3) zum Anteil weiblicher JuniorprofessorInnen, (4) zum Anteil der JuniorprofessorInnen, die an der Universität, an die sie berufen wurden, auch promoviert wurden, und (5) zur Anzahl von ‚Tenure Track‘-Verträgen. Die Daten wurden, nach Fächergruppen aufgeschlüsselt, gespeichert. Fehlende Informationen wurden über eigene Recherchen mithilfe des Internet-Auftritts der Universitäten ergänzt⁴. Die vorliegende Studie stützt sich auf eine breite Datenbasis mit Informationen von 52 Universitäten mit insgesamt 1.561 JPs aus allen Bundesländern.

Einführung von Juniorprofessuren

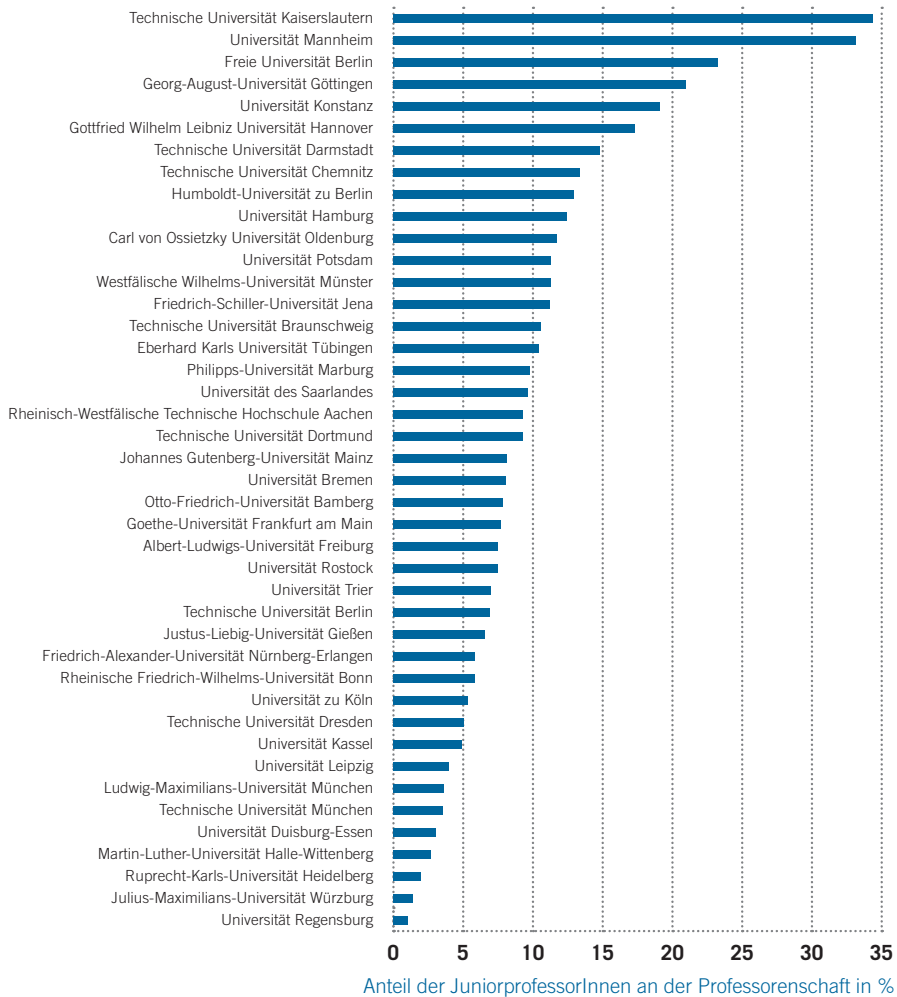
Im Mittel gibt es 30 JPs pro Universität. Während einige Universitäten jedoch in sehr großem Umfang JPs eingeführt haben, waren andere deutlich zurückhaltender. In absoluten Zahlen sind die beiden Spitzenreiterinnen bei der Schaffung von JPs die Georg-August-Universität Göttingen mit 103 JuniorprofessorInnen (21% an den Gesamtprofessuren; 284 Studierende pro JP) und die Freie Universität Berlin mit 100 JuniorprofessorInnen⁵ (23% der Gesamt-Professorenschaft; 357 Studierende pro JP). Abbildung 1 zeigt einen Überblick über den Anteil der JuniorprofessorInnen an der Gesamt-Professorenschaft. Relativ zur Größe der Professorenschaft stehen die Technische Universität Kaiserslautern (57 JuniorprofessorInnen; 34% der Gesamtprofessuren; 249 Studierende pro JP) und die Universität Mannheim (62 JuniorprofessorInnen;

⁴ Sofern die Universitäten keine vollständigen Informationen zur Berufung bei JPs zwischen 2005 und 2013 vorgelegt haben, wurden diese nachrecherchiert. Da wir dabei auf öffentlich zugängliche Informationen wie den Internetauftritt der Universitäten angewiesen waren, kann es zu vereinzelten Divergenzen zwischen den Angaben der Universität und den selbst recherchierten Daten kommen.

⁵ Die Freie Universität Berlin hat eine höhere Zahl berufener JuniorprofessorInnen gemeldet. Da keine detaillierteren Angaben geliefert wurden, beschränkten wir uns auf Informationen zu 100 JPs, die per Internetrecherche erhoben wurden.

33% der Gesamtprofessuren; 199 Studierende pro JP) noch vor der Freien Universität Berlin und der Georg-August-Universität Göttingen. Weniger als 10 JPs gibt es unter anderem an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Ein Problem wird an diesen Zahlen deutlich: Auf der einen Seite stehen Universitäten, die JPs in individuellem Ausmaß schaffen. Auf der anderen Seite steht die Idee, mit der JP einen einheitlichen Weg für die Qualifizierung auf eine Lebenszeitprofessur zu etablieren.

Abbildung 1: Anteil der JPs an den Professuren⁶



⁶ Die Abbildung zeigt Informationen, die von den Universitäten bereitgestellt wurden. Bei unvollständigen Informationen der Universitäten wurden diese auf Basis des Internetauftritts der jeweiligen Universität nachrecherchiert.

Berufungspraxis bei Juniorprofessuren: Anteil eigener DoktorandInnen

Erhebliche Unterschiede finden sich auch in dem Anteil der berufenen JuniorprofessorInnen, die an der gleichen Universität promoviert wurden. Als ‚interne‘ KandidatInnen betrachten wir alle WissenschaftlerInnen, die an derselben Universität, an die sie als JuniorprofessorIn berufen wurden, auch promoviert wurden. Wir berücksichtigen nicht, an welcher Universität die JuniorprofessorInnen zum Zeitpunkt ihrer Berufung tätig waren.

Formal ist die Berufung von eigenen ehemaligen DoktorandInnen in einigen Bundesländern ohne Weiteres möglich, weil die Landeshochschulgesetze keine gegenteiligen Vorschriften enthalten (für einen Überblick, siehe Tabelle 4); in anderen Bundesländern ist dies nur nach einer zweijährigen wissenschaftlichen Tätigkeit (z. B. als Postdoc) an einer anderen Forschungseinrichtung möglich. Diese Personen zählen wir in unserer Auswertung ebenfalls zu den ‚internen‘ Berufungen, da eine statistische Häufung von Rückkehrenden an die Universität der Promotion auch in diesem Fall erklärungsbedürftig bleibt. Die Wahrscheinlichkeit, nach einer Postdoc-Phase an eine beliebige andere Universität berufen zu werden, sollte ebenso groß sein wie die Wahrscheinlichkeit, an die Universität der Promotion zurückzukehren. Zudem ist zweifelhaft, ob zwei Jahre ausreichen, um die Eigenständigkeit an der Fakultät zu erlangen, die eine JP mit sich bringen sollte.

Über die erhobenen Universitäten hinweg wird etwa jede fünfte JP mit einem internen Kandidaten oder einer internen Kandidatin besetzt. Auffällig sind die substantiellen Unterschiede zwischen den Universitäten (siehe Tabelle 1). Diese zeigen, dass es stark divergierende hochschulpolitische Konzepte zur JP gibt, die mit den jüngsten wissenschaftspolitischen Überlegungen zur Schaffung eines stärker vereinheitlichten Karrierewegs mit der JP als einem zentralen Einstieg schwer zu vereinbaren sind.

Der größte Anteil interner Berufungen findet sich an der Universität Rostock mit 55 % internen Berufungen (12 von 22 JPs) und an der Ludwig-Maximilians-Universität München mit 44 % internen Berufungen (12 von 27 JPs). Im starken Kontrast dazu wurden an der Georg-August-Universität Göttingen weniger als 5 % der JuniorprofessorInnen intern berufen (5 von 103 JPs). Die Göttinger Universität ist damit im Spitzenfeld sowohl bei der Anzahl der eingerichteten JPs als auch bei der Offenheit für auswärtige KandidatInnen.

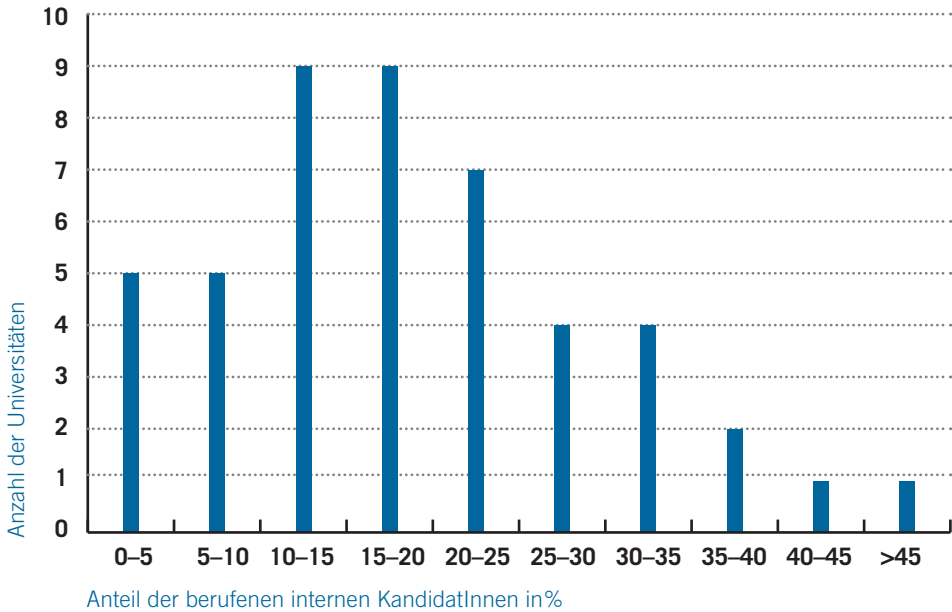
Tabelle 17

Universität	Anzahl JP	Interne Berufungen, in %
Universität Rostock	22	>45
Ludwig-Maximilians-Universität München	27	>40
Technische Universität Dresden	28	>35
Technische Universität Kaiserslautern	57	>35
Friedrich-Schiller-Universität Jena	42	>30
Karlsruhe Institute of Technology	9	>30
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	9	>30
Freie Universität Berlin	100	>30
Technische Universität München	17	>25
Philipps-Universität Marburg	35	>25
Universität Leipzig	21	>25
Technische Universität Berlin	23	>25
Technische Universität Chemnitz	24	>20
Technische Universität Dortmund	28	>20
Humboldt-Universität Berlin	59	>20
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	50	>20
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	50	>20
Technische Universität Braunschweig	23	>20
Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg-Erlangen	34	>20
Universität Kassel	15	>15
Universität Mannheim	62	>15
Universität zu Köln	31	>15
Eberhard Karls Universität Tübingen	47	>15
Universität des Saarlandes	27	>15
Bauhaus-Universität Weimar	17	>15

7 Universitäten, die weniger als fünf JPs eingerichtet haben, sind in der Tabelle nicht aufgeführt. Die Tabelle zeigt Informationen, die von den Universitäten bereitgestellt wurden. Bei unvollständigen Angaben wurde die Information auf Basis des Internetauftritts der jeweiligen Universität nachrecherchiert.

Universität	Anzahl JP	Interne Berufungen, in %
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	6	>15
Otto-Friedrich-Universität Bamberg	12	>15
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	62	>15
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	44	>10
Justus-Liebig-Universität Gießen	22	>10
Universität Konstanz	37	>10
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	31	>10
Universität Bremen	25	>10
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	26	>10
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	9	>10
Universität Hamburg	82	>10
Technische Universität Darmstadt	38	>10
Europa-Universität Flensburg	10	>5
Universität Potsdam	31	>5
Universität Trier	11	>5
Goethe-Universität Frankfurt am Main	49	>5
Universität Duisburg-Essen	14	>5
Georg-August-Universität Göttingen	103	<5
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	25	<5
Universität Vechta	9	<5
Leuphana-Universität Lüneburg	20	<5
Universität Hildesheim	23	<5

Abbildung 2 zeigt die Verteilung des Anteils interner Berufungen über die befragten Universitäten hinweg. Die Grafik verdeutlicht, dass es sich bei Universitäten mit einem Anteil interner Berufungen von einem Drittel oder mehr in der Tat um Ausnahmen handelt. Allerdings betrifft dies auch große Institutionen wie die Ludwig-Maximilians-Universität München, an der 44 %, und die Freie Universität Berlin, an der 33 % der JPs mit internen KandidatInnen besetzt wurden, so dass die Konsequenzen dieser Sonderfälle einen hohen Anteil der JPs betreffen. Beim Großteil der deutschen Universitäten liegt die Quote interner Berufungen zwischen 10 % und 25 %.

Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung interner Berufungen⁸**Keine starke Differenzierung nach U15/TU9 und Fächergruppen**

Es zeigt sich, dass die in den U15 zusammengeschlossenen Universitäten im Anteil interner Berufungen nur wenig vom Durchschnitt abweichen. So ist der Anteil interner Berufungen an Universitäten der U15 mit 17% (121 von 696 JPs) und der TU9 (Zusammenschluss von neun führenden Technischen Universitäten) mit 23% (56 von 239 JPs) durchaus vergleichbar mit dem durchschnittlichen Anteil interner Berufungen an allen Hochschulen. Einen Überblick über die Berufungspraxis der U15 und TU9 im Vergleich zu den übrigen betrachteten deutschen Universitäten gibt Tabelle 2.

⁸ Universitäten, die weniger als fünf JPs eingerichtet haben, sind in der Abbildung nicht aufgeführt. Die Abbildung zeigt Informationen, die von den Universitäten bereitgestellt wurden. Bei unvollständigen Angaben wurde die Information auf Basis des Internetauftritts der jeweiligen Universität nachrecherchiert.

Tabelle 2

	Anzahl JPs	Alter bei Berufung	Anteil der Frauen	Anteil interner Berufungen
U15	696	34 Jahre	44 %	17 %
TU9	239	35 Jahre	26 %	23 %
Andere	626	35 Jahre	36 %	21 %

Über Fächergruppen hinweg finden sich nur geringe Unterschiede in dem Anteil interner Berufungen auf JPs (siehe Tabelle 3). In den Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen mit Abstand die meisten JPs eingerichtet wurden, wurden 19 % (155 von 816 JPs) intern berufen. Ähnlich hoch ist der Anteil interner Berufungen bei den Naturwissenschaften (18 %; 69 von 386 JPs) und den Lebenswissenschaften (21 %; 37 von 180 JPs). Etwas höher liegt der Anteil interner Berufungen bei den Ingenieurwissenschaften (26 %; 47 von 179 JPs).

Tabelle 3

Fächergruppe	Anzahl JPs	Alter bei Berufung	Anteil der Frauen	Anteil interner Berufungen
Geistes- und Sozialwissenschaften	816	35 Jahre	45 %	19 %
Naturwissenschaften	386	33 Jahre	29 %	18 %
Lebenswissenschaften	180	35 Jahre	39 %	21 %
Ingenieurwissenschaften	179	35 Jahre	26 %	26 %

Die jeweiligen Landeshochschulgesetze (LHG) regeln die Berufung von JuniorprofessorInnen unterschiedlich, wie Tabelle 4 zeigt. Diese unterschiedlichen Regelungen können die Divergenzen in der Berufungspraxis allerdings nicht vollständig erklären. In fünf Bundesländern existieren explizite Vorschriften, die eine Berufung von internen DoktorandInnen auf JPs nur in bestimmten Fällen erlauben (Baden-Württemberg, Hessen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen). Aber auch zwischen Universitäten des gleichen Bundeslandes gibt es teils deutliche Unterschiede. In Hessen etwa wurden 29 % der an die Philipps-Universität Marburg berufenen JuniorprofessorInnen ebenda promoviert. An der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen

Universität Darmstadt dagegen lag der Anteil bei 8% bzw. 11%. Zudem ist der Durchschnitt der internen Berufungen in Bundesländern, deren LHGs keine expliziten Vorschriften kennen (z. B. Niedersachsen), zum Teil geringer als in Bundesländern mit solchen Vorschriften (z. B. Sachsen, Thüringen).

Tabelle 4

Bundesland	explizites Hausberufungs- verbot für JPs im LHG	Regelung
Baden-Württembergⁱ	Ja	§51(5): W1-Berufung nur bei Wechsel nach Promotion oder nach zwei Jahren wiss. Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule
Bayernⁱⁱ	Nein	§14
Berlinⁱⁱⁱ	Nein	§102a/b
Brandenburg^{iv}	Nein	§42
Bremen^v	Ja/Nein	§18(7) regelt Berufungen von HochschullehrerInnen allgemein: „Hausberufung“ nur in besonders begründeten Ausnahmefällen
Hamburg^{vi}	Nein	§18
Hessen^{vii}	Ja	§63(4): „Hausberufung“ nur in begründeten Ausnahmefällen
Mecklenburg-Vorpommern^{viii}	Nein	§62(3); für JPs wird nicht auf Verbots-Klausel §59(6) verwiesen
Niedersachsen^{ix}	Nein	§30; für JPs wird nicht auf Verbots-Klausel §59(6) verwiesen
Nordrhein-Westfalen^x	Ja/Nein	§37(2) regelt Berufungen von HochschullehrerInnen allgemein: „Hausberufung“ nur in begründeten Ausnahmefällen

Bundesland	explizites Hausberufungs- verbot für JPs im LHG	Regelung
Rheinland-Pfalz ^{XI}	Ja/Nein	§50(2) regelt Berufungen von HochschullehrerInnen allgemein: „Hausberufung“ nur in begründeten Ausnahmefällen
Saarland	---	kein übergreifendes LHG vorhanden
Sachsen ^{XII}	Ja	§64(2) und §60(3): „Hausberufung“ nur in begründeten Ausnahmefällen
Sachsen-Anhalt ^{XIII}	Nein	§40
Schleswig-Holstein ^{XIV}	Ja	§64(4) und §62(4): „Hausberufung“ nur in begründeten Ausnahmefällen
Thüringen ^{XV}	Ja	§82(5): W1-Berufung nur bei Wechsel nach Promotion oder nach zwei Jahren wiss. Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule

Zusammengenommen machen die Ergebnisse deutlich, dass die Ausgestaltung der JP über Universitäten hinweg stark variiert. Die substantielle Variation in der Berufungspraxis lässt sich nicht allein mit Unterschieden zwischen einzelnen Bundesländern oder Fächergruppen erklären. Es stellt sich deshalb die Frage, ob die Wahrscheinlichkeit über Universitäten hinweg systematisch variiert, die besten KandidatInnen bereits an der eigenen Universität vorzufinden, oder ob nicht vielmehr unterschiedliche wissenschaftspolitische Konzepte in Bezug auf JPs ausschlaggebend für diese Unterschiede zwischen den Universitäten sind. Eine solche divergierende Auslegung der Stellenkategorie JP wäre an sich nicht problematisch, würde der JP nicht in der jüngsten wissenschaftspolitischen Diskussion eine besondere Bedeutung als ein zentraler Karriereweg zur Professur und als Einstieg in eine Hochschulkarriere an der berufenden Universität zugemessen.

Alter bei Berufung auf eine Juniorprofessur

Mit der Einführung der JPs verband sich die Erwartung, Qualifikationswege zur Lebenszeitprofessur zu verkürzen. Diese Hoffnung hat sich mit der JP bisher nicht erfüllt. Das durchschnittliche Alter bei der Berufung auf eine JP liegt derzeit bei 35 Jahren. Die erfolgreich bestandene Zwischenevaluation, die im Allgemeinen als Voraussetzung für die Berufbarkeit auf eine Lebenszeitprofessur gilt,

ist dementsprechend mit 38 Jahren zu erwarten. Bei der Habilitation als traditionellem Qualifikationsweg liegt das Alter derzeit durchschnittlich bei 41 Jahren. Über alle Qualifizierungswege hinweg ist das Alter bei der Berufung auf die erste Lebenszeitprofessur in Deutschland weiterhin hoch und liegt bei durchschnittlich 41 Jahren⁹.

Geschlechterverhältnis

Der Anteil von Frauen bei JPs liegt bei 37,4 %¹⁰. Das Geschlechterverhältnis variiert nicht systematisch mit der Anzahl der JPs an einer Universität, dem Anteil interner Berufungen oder dem Alter bei der Berufung auf die JP. Im Vergleich zu Habilitierten (24,9 % Frauen) und zur Lebenszeit-Professorenschaft (17,6 %) ist der Anteil der Frauen unter den JuniorprofessorInnen hoch¹¹. Dies deutet auf eine positive Entwicklung bei der Schaffung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in der Professorenschaft hin, sofern sich dieser Trend fortführt und auch bei der Entfristung erhalten bleibt.

Kaum ‚Tenure Track‘

Dass die JP bisher nicht zu einer wesentlichen Verjüngung bei der Berufung auf eine Lebenszeit-Professur beigetragen hat, ist auch der Tatsache geschuldet, dass ein Großteil der JPs ohne formales ‚Tenure Track‘-Modell geschaffen wurde. Unter den von uns erfassten 1.561 JPs ließen sich nur in 13 % der Fälle (201 JPs) Hinweise auf ‚Tenure Track‘-Verträge finden. Leider ist hier keine Differenzierung nach Geschlechtern möglich. Umso erstaunlicher ist, dass auch ohne dieses Modell ein substantieller Anteil der JuniorprofessorInnen an der gleichen Universität auf eine Lebenszeitprofessur wechselt, wie sich am Beispiel der Freien Universität Berlin zeigt, an der ohne ‚Tenure Track‘-Modell etwa 20 % der JuniorprofessorInnen auf eine Lebenszeitprofessur an ebendieser Universität wechseln.¹²

⁹ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (<http://www.buwin.de/buwin/2013>), S. 177–78.

¹⁰ Ibid., S. 196.

¹¹ Ibid.

¹² Zukunft der Juniorprofessuren an Berliner Hochschulen. Schriftliche Anfrage im Abgeordnetenhaus Berlin vom 29. April 2015, Drucksache 17/16113.

III. Empfehlungen

Unterschiede reduzieren

In den jüngsten wissenschaftspolitischen Vorschlägen spielt die JP als ein wichtiger Standardweg der Qualifizierung auf eine Lebenszeitprofessur eine zentrale Rolle. Die JP – ausgestattet mit ‚Tenure-Track‘ Option – soll und kann langfristige Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen, Qualifikationswege verkürzen und zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis beitragen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, eine transparente, international offene und wettbewerbliche Berufungspraxis zu etablieren. Das Ziel muss sein, die besten KandidatInnen zu gewinnen und dies etwa durch internationale Ausschreibungen der Stellen auch zu dokumentieren. Einheitliche Standards über deutsche Universitäten hinweg können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Die bisherige Praxis wird diesem Ziel nicht gerecht.

Hausberufungsverbot einführen

Die JP sollte genutzt werden, um grundsätzlich die besten KandidatInnen von außerhalb der berufenden Universität zu gewinnen und für diese langfristige Perspektiven zu schaffen. Wenn JPs prospektiv mit echten ‚Tenure Track‘-Optionen versehen werden, muss ein hochkompetitives und transparentes Berufungsverfahren geschaffen werden, das länderübergreifend vergleichbar ist. Dies würde zu einer sichtbaren Aufwertung der JP beitragen, die notwendig ist, wenn diese Stellenkategorie eine zentrale Rolle für künftige Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem spielen soll.

Je bedeutender die JP als ein Standardweg für eine Hochschulkarriere werden soll, umso wichtiger wird es, die Universitäten durch transparente Berufungsprozesse zu öffnen, frühzeitig größtmögliche Eigenständigkeit in Lehre und Forschung zu fördern und dadurch die Attraktivität von Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem für aufstrebende WissenschaftlerInnen aus dem In- und Ausland zu erhöhen. Die JP sollte dagegen nicht als Instrument eingesetzt werden, um den eigenen Nachwuchs über die Promotion hinaus (temporär) an der Universität zu halten.

Die gegenwärtige Berufungspraxis erfüllt diese Anforderungen nicht. Sowohl zwischen den Bundesländern als auch zwischen Universitäten des gleichen Bundeslandes existieren deutliche Unterschiede in der Berufungspraxis bei JPs. Wir sprechen uns daher für die flächendeckende Einführung und einheitliche Umsetzung eines generellen Hausberufungsverbots bei JPs aus, von dem nur in sehr gut begründeten Einzelfällen abgewichen werden sollte. Dies würde eine solide Basis für einen derzeit vieldiskutierten und vielerorts befürworteten Karriereweg schaffen, bei dem die JP den Grundstein für eine potentiell langfristige Professur an der berufenden Universität bildet.

I Baden-Württemberg:

http://www.zuv.uni-heidelberg.de/imperia/md/content/einrichtungen/zuv/recht_u_gremien/gesetze/lhg_stand_02.03.09.pdf

II Bayern:

<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulPersGBYrahmen&doc.part=X>

III Berlin:

https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i48/BT/Infomaterial/Allgemeine_Infos/Gesetze__Richtlinien__Verordnungen/BerIHG_-_Berliner_Hochschulgesetz.pdf

IV Brandenburg:

<http://www.brandenburg.de/cms/media.php/lbm1.a.1494.de/hochschulgesetz2005.pdf>

V Bremen:

<https://bremen.beck.de/?bcid=Y-100-G-bremhg-name-inh>

VI Hamburg:

http://www.jura.uni-hamburg.de/public/rechtsgrundlagen/HmbHG_2010-11-16.pdf

VII Hessen:

http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/ki7/page/bshesprod.psml?pid=Dokumentanz eige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=117&fromdo ctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGHE2010rahmen%3Ajuris-lr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc. hl=1

VIII Mecklenburg-Vorpommern:

http://www.uni-greifswald.de/fileadmin/mp/e_dez1/allgemeinerverwaltung/e_satzungen/LHG_2011.pdf

IX Niedersachsen:

<http://www.schure.de/22210/nhg.htm#p26>

X Nordrhein-Westfalen:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=14567

XI Rheinland-Pfalz:

http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/18ps/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&sho wdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2010V21VZ&doc. part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0

XII Sachsen:

<http://www.smwk.sachsen.de/download/Hochschulgesetz%283%29.pdf>

XIII Sachsen-Anhalt:

<http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssah prod.psml&max=true&aiz=true>

XIV Schleswig-Holstein:

<http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+SH&psml=b sshoprod.psml&max=true>

XV Thüringen:

<http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+TH&psml=bsthueprod. psml&max=true&aiz=true>



Die Junge Akademie

an der Berlin-Brandenburgischen
Akademie der Wissenschaften und der
Deutschen Akademie der Naturforscher
Leopoldina

Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 als gemeinsames Projekt der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina gegründet. Sie ist weltweit die erste Akademie des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Junge Akademie wird gemeinsam von BBAW und Leopoldina getragen. Seit 2011 ist sie administrativ dauerhaft im Haushalt der Leopoldina verankert und wird finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den Ländern Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Ihre fünfzig Mitglieder, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem deutschsprachigen Raum, widmen sich dem interdisziplinären Diskurs und engagieren sich an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft.

Die interdisziplinäre Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik wurde u. a. mit dem Ziel gegründet, die Diskussion darüber, was nach der Exzellenzinitiative kommen soll, mitzuführen, Vorschläge kritisch zu begleiten und eigene Vorschläge zu unterbreiten.
