

Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie
an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina

Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether-Programm Eine vergleichende Evaluationsstudie

(September 2004) von
Jörg Rössel
Katharina Landfester

Inhalt

1	Einleitung	53
2	Methodisches Vorgehen	54
3	Ergebnisse der Studie	55
3.1	Fachliche Ausrichtung der Programme	55
3.2	Stellung der Habilitation	55
3.3	Senkung des Erstberufungsalters	56
3.4	Mehr Selbständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs	57
3.5	Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	59
3.6	Verstärkung der Internationalität der deutschen Universitäten	60
3.7	Stärkung der Postdoc-Phase	60
3.8	Striktes Hausberufungsverbot	60
3.9	Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen	62
3.10	Wettbewerbsfähige Ausstattung	63
4	Bilanz der Untersuchung	64
5	Fragebogen der Jungen Akademie an NachwuchsgruppenleiterInnen im Emmy-Noether-Programm ›Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchs im Emmy-Noether-Programm der DFG‹	66

1 Einleitung

Als ein typisches Problem von Evaluationsstudien wurde auch bei der im Juli 2003 erschienenen Studie zur Juniorprofessur deutlich, dass für die Beurteilung der Zielerreichung häufig keine geeigneten Kriterien oder Vergleichsmaßstäbe vorliegen. So wurde z. B. mit der Einführung der Juniorprofessur auch das Ziel der Förderung von Frauen in akademischen Karrieren verbunden. Hier zeigte sich, dass unter den Juniorprofessoren ungefähr 30 % weiblich waren, doch ist diese Zahl schwer zu bewerten, solange keine Daten über Wissenschaftlerinnen in einer vergleichbaren Situation vorliegen.

Diesem Problem der Festlegung von geeigneten Kriterien wollen wir in dieser Studie empirisch begegnen, indem eine Vergleichsgruppe von Nachwuchswissenschaftlern als Maßstab gewählt wird. In einer von der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie durchgeführten Nachfolge- und Vergleichsstudie wurde daher die Situation der Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) untersucht. Beim Emmy-Noether-Programm handelt es sich um einen weiteren möglichen Weg für Nachwuchswissenschaftler in Deutschland, um die Qualifikation für eine Berufung als Hochschullehrer zu erhalten. Es stellt damit eine Alternative zur Juniorprofessur dar. Diese Nachwuchsförderung richtet sich ebenfalls an junge Nachwuchswissenschaftler kurz nach der Promotion. Während die Zahl der Juniorprofessoren gegenwärtig laut BMBF bei etwa 600 liegt, so werden durch das Emmy-Noether-Programm gegenwärtig ca. 250 Wissenschaftler gefördert.

Die Förderung im Emmy-Noether-Programm ist in zwei Phasen gegliedert, für die die Nachwuchswissenschaftler sich jeweils bewerben müssen. Die erste Phase besteht aus der Förderung eines zweijährigen Auslandsaufenthaltes und beinhaltet damit bereits eine Verankerung einer Postdocphase. In der zweiten Förderungsphase arbeitet der von der DFG geförderte Wissenschaftler als Leiter einer Nachwuchsgruppe in Deutschland. In der hier vorliegenden Umfrage wurden ausschließlich solche Nachwuchsgruppenleiter befragt. Ähnlich wie bei der Juniorprofessur ist auch mit dem Emmy-Noether-Programm die Zielsetzung verbunden, die Forschungslandschaft in der Bundesrepublik für deutsche Wissenschaftler im Ausland und für ausländische Wissenschaftler attraktiver zu machen. Insofern liegen genügend Strukturähnlichkeiten zwischen den beiden Programmen vor, um die Emmy-Noether-Förderung als Vergleichsmaßstab für die Juniorprofessur zu verwenden. Die in der ersten Juniorprofessurstudie von 2003 untersuchten Kriterien werden auch hier wieder als Leitfaden verwendet. Zwei der vom BMBF genannten Kriterien, die Schaffung von 6000 Juniorprofessuren und die Stärkung der Leistungsorientierung des Hochschulsystems, werden wir hier nicht weiter untersuchen: das erste Kriterium zielt allein auf die Juniorprofessur und für

das zweite liegen keine direkten Indikatoren vor, so dass auf diesen Aspekt in der folgenden Studie verzichtet wird. Auch drei der von der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie genannten Kriterien – klare und transparente Evaluationskriterien zu schaffen, den Tenure Track einzurichten und die hochschuldidaktische Ausbildung zu fördern – werden hier nicht weiter berücksichtigt. Die beiden ersten Kriterien zielen allein auf die Juniorprofessoren ab und für die Förderung der hochschuldidaktischen Ausbildung liegen für das Emmy-Noether-Programm keine Indikatoren vor. Damit können aber immerhin noch folgende neun der bisherigen Kriterien systematisch zwischen den Juniorprofessoren und den Emmy-Noether-Kandidaten verglichen werden:

I. Die vom BMBF formulierten Kriterien

1. Habilitation soll überflüssig werden
2. Senkung des Erstberufungsalters
3. Mehr Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler
4. Erhöhung des Frauenanteils
5. Erhöhung der Internationalität

II. Von der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie formulierte Kriterien

6. Stärkung der Postdoc-Phase
7. Striktes Hausberufungsverbot
8. Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen
9. Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen Ausstattung

Bei der Umsetzung dieser Kriterien werden die Ergebnisse der Umfrage unter Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitern mit den Ergebnissen aus der Juniorprofessurstudie verglichen. Im Folgenden sollen nun zunächst die Vorgehensweise (Abschnitt 2) und anschließend die Ergebnisse der Studie (Abschnitt 3) präsentiert werden.

2 Methodisches Vorgehen

Für einen möglichst präzisen Vergleich mit den Juniorprofessoren wurden 121 bekannte Kandidaten, die in der 2. Phase des Emmy-Noether-Programm gefördert werden,¹ angeschrieben. Insgesamt antworteten 89, was einer ausgezeichneten Rücklaufquote von 73,6 % entspricht. Im Fragebogen (vgl. den Anhang zu dieser Studie) konnte ein großer Teil der oben formulierten Kriterien in Fragen umgesetzt werden.

In den folgenden Tabellen können in Einzelfällen durch Rundung der Nachkommastelle die Summen der Prozentzahlen von 100 % abweichen.

3 Ergebnisse der Studie

3.1 Fachliche Ausrichtung der Programme

Bevor die eigentlichen Vergleichskriterien betrachtet werden, die sich aus dem Zielkatalog des Bundesministeriums für Bildung und Forschung einerseits und den Programmpapieren der AG Wissenschaftspolitik andererseits ergeben, soll kurz betrachtet werden, in welchem Umfang die verschiedenen Fächergruppen in den beiden betrachteten Programmen repräsentiert sind. Hier zeigt sich in Tabelle 1, dass bei den Juniorprofessoren ein deutlich ausgewogeneres Verhältnis der Fächergruppen vorliegt, während die Kandidaten im Emmy-Noether-Programm eine starke Ausrichtung auf die Naturwissenschaften aufweisen. Um diese deutlich unterschiedliche Verteilung zu berücksichtigen, werden in der folgenden Auswertung die Befragten in den beiden Programmen jeweils in zwei Gruppen eingeteilt, einerseits die Natur- und Technikwissenschaften und andererseits die Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Fallzahl innerhalb der Gruppe der Sozial- und Geisteswissenschaftler im Emmy-Noether-Programm ist zu gering, um zu Vergleichen herangezogen zu werden. Sie sind daher nur der Vollständigkeit halber in Klammern angegeben. Es wird in erster Linie ein Vergleich in der Fachgruppe der Natur- und Technikwissenschaften durchgeführt werden.

Tabelle 1: Fächergruppen der Befragten

	Juniorprofessur	Emmy-Noether-Programm
Naturwissenschaften	49 %	85 %
Technikwissenschaften	16 %	7 %
Sozialwissenschaften	21 %	1 %
Geisteswissenschaften	15 %	7 %

3.2 Stellung der Habilitation

Eine der entscheidenden Zielstellungen des BMBF bei der Einführung der Juniorprofessur war der Versuch, die Habilitation überflüssig zu machen. Hier zeigte sich allerdings, dass immer noch ein relativ großer Anteil der Juniorprofessoren die Habilitation anstrebt oder noch keine endgültige Entscheidung über die Habilitationsabsicht gefällt hat. Bei den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitern ist der Anteil derjenigen, die

1 Eine Liste der aktuellen Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter ist über die DFG-Homepage erhältlich.

eine Habilitation anstreben, sogar noch deutlich höher (siehe Tabelle 2). Dabei ist zu bemerken, dass eigentlich die DFG mit dem Emmy-Noether-Programm ebenfalls einen Weg eröffnen wollte, »auf dem man auch ohne die übliche Habilitation Hochschul-lehrer/in werden kann«². Im Vergleich zu den Juniorprofessoren scheinen die Nachwuchsgruppenleiter also ihre Zukunftsaussichten ohne Habilitation deutlich kritischer einzuschätzen. Die Anzahl der bereits Habilitierten ist im Emmy-Noether-Programm ebenfalls deutlich höher als bei den Juniorprofessoren.

Tabelle 2: Streben die Befragten eine Habilitation an?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Nein	33 %	7 %	28 %	(14 %)
Weiß nicht	37 %	19 %	39 %	(0 %)
Ja	26 %	58 %	30 %	(71 %)
Bereits habilitiert	3 %	16 %	3 %	(14 %)

3.3 Senkung des Erstberufungsalters

Ein wichtiges, mit der Einführung der Juniorprofessur verbundenes Ziel war die Senkung des Erstberufungsalters. Um hier einen Vergleich durchzuführen, wurde das Alter der Juniorprofessoren bei der Einstellung mit dem Alter der Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm bei Beginn der zweiten Phase verglichen, also wurde in beiden Fällen das Alter nach der Postdoc-Phase herangezogen. Dabei zeigt sich, dass die Juniorprofessuren in den Naturwissenschaften bei Amtsantritt ein Durchschnittsalter von 33,7 Jahren aufweisen, während dies bei den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm um ein Jahr niedriger bei 32,7 Jahren liegt, so dass dieses Programm im Hinblick auf die Senkung des Erstberufungsalters als erfolgreich betrachtet werden kann, was allerdings vor allem auch auf die relativ rigiden Altersgrenzen von 30 Jahren für Phase I und 32 für Phase II bei der Beantragung eines Emmy-Noether-Stipendiums zurückzuführen sein dürfte. Da das Emmy-Noether-Programm maximal vier Jahre dauern kann, sind die Nachwuchswissenschaftler am Ende ihrer Qualifikationsphase im Durchschnitt mit 37 Jahren deutlich jünger als die Juniorprofessoren mit 40 Jahren am Ende ihrer sechsjährigen Qualifikationsphase.

² DFG-Merkblatt zum Emmy-Noether-Programm

3.4 Mehr Selbständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Eine der zentralen Zielvorstellungen bei der Einführung der Juniorprofessur war die Erhöhung der Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre. Hier können wir unmittelbar die Antworten der Juniorprofessoren und der Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm auf die im Fragebogen gestellten Fragen nach ihrer Autonomie miteinander vergleichen. Beginnen wir dabei mit der Einschätzung der Befragten im Hinblick auf ihre Selbständigkeit in der Lehre. Sowohl die befragten Juniorprofessoren als auch die Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm sehen sich überwiegend als selbständiger als wissenschaftliche Assistenten an.

Tabelle 3: Wie hoch schätzen die Befragten ihre Autonomie in der Lehre im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten ein?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Geringer	1 %	4 %	2 %	(0 %)
Gleich	24 %	32 %	22 %	(0 %)
Größer	75 %	64 %	77 %	(100 %)

Vergleicht man allerdings die Selbsteinschätzung der Befragten im Vergleich zu einem Professor, so sehen die Ergebnisse deutlich anders aus. Während zwei Drittel der Juniorprofessoren ihre Autonomie als gleich einschätzen und etwa ein Drittel als geringer, so empfinden immerhin zwei Drittel der Nachwuchswissenschaftler im Emmy-Noether-Programm, dass sie eine geringere Autonomie haben. Insgesamt ergibt sich damit als Ergebnis, dass im Vergleich ein größerer Teil der Juniorprofessoren sich als den Professoren gleichgestellt betrachtet. Es ist jedoch auch interessant, dass bei den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm sich etwa 20 % der Befragten sogar als bessergestellt sehen.

Tabelle 4: Wie hoch schätzen die Befragten ihre Autonomie in der Lehre im Vergleich zu einem Professor ein?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Geringer	34 %	64 %	20 %	(40 %)
Gleich	61 %	17 %	77 %	(40 %)
Größer	5 %	19 %	3 %	(20 %)

Betrachten wir nun im nächsten Schritt die Wahrnehmung der Autonomie in der Forschung durch die Befragten. Im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten sehen sich sowohl die meisten Juniorprofessoren als auch die Kandidaten im Emmy-Noether-Programm als selbständiger an. Allerdings weisen die Teilnehmer am Emmy-Noether-Programm hier sogar noch einen gewissen Vorsprung auf. Insgesamt kann man damit bei den Kandidaten im Emmy-Noether-Programm eine etwas höhere Autonomiewahrnehmung im Vergleich zu wissenschaftlichen Assistenten festhalten.

Tabelle 5: Wie hoch schätzen die Befragten ihre Autonomie in der Forschung im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten ein?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Geringer	0 %	0 %	2 %	(0 %)
Gleich	25 %	10 %	17 %	(0 %)
Größer	75 %	90 %	81 %	(100 %)

Betrachtet man abschließend die wahrgenommene Autonomie der Befragten in der Forschung im Vergleich zu einem Professor, so sehen sich die meisten Juniorprofessoren und Kandidaten im Emmy-Noether-Programm als ähnlich selbständig wie diese an. Insgesamt ist aber hier wiederum ein kleiner Vorsprung in der Autonomiewahrnehmung für die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter festzustellen.

Tabelle 6: Wie hoch schätzen die Befragten ihre Autonomie in der Forschung im Vergleich zu einem Professor ein?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Geringer	26 %	15 %	14 %	(0 %)
Gleich	71 %	81 %	83 %	(60 %)
Größer	3 %	4 %	3 %	(40 %)

An dieser Stelle sollen diese subjektiven Einschätzungen der Autonomie noch durch objektive Indikatoren der Selbständigkeit ergänzt werden. Dazu wurde in einem ersten Schritt analysiert, ob die Befragten eine Bindung an ein schon existierendes Forschungsprojekt besitzen. Hier zeigt sich, dass die Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm in geringerem Maße an schon existierende Projekte angebunden sind. Insofern zeigt sich auch bei diesem objektiven Indikator eine höhere Autonomie dieser Gruppe von Befragten.

Tabelle 7: Besteht für die Befragten eine Bindung an ein existierendes Forschungsprojekt?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Nein	61 %	86 %	90 %	(80 %)
Ja	39 %	14 %	10 %	(20 %)

In Tabelle 8 wurde darüber hinaus untersucht, ob die Befragten an einen Lehrstuhl angebunden sind. Hier zeigen sich kaum relevante Unterschiede zwischen den Programmen.

Tabelle 8: Besteht für die Befragten eine Bindung an einen Lehrstuhl?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Nein	35 %	34 %	79 %	(25 %)
Ja	65 %	66 %	21 %	(75 %)

3.5 Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Neben vielen anderen Zielen wurde mit der Juniorprofessur auch die Vorstellung verbunden, dass sie Frauen eine wissenschaftliche Karriere erleichtern soll. In Tabelle 9 zeigt sich, dass sich bei einem Vergleich der Natur- und Technikwissenschaften unter den Kandidaten im Emmy-Noether-Programm ein etwas höherer Anteil von Frauen als unter den Juniorprofessoren findet. Zumindest von der Tendenz her deutet sich also bei diesem Kriterium ein gewisser Vorsprung des Emmy-Noether-Programms in der Zielerreichung an.

Tabelle 9: Das Geschlecht der Befragten

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Frau	25 %	32 %	38 %	(43 %)
Mann	75 %	68 %	63 %	(57 %)

3.6 Verstärkung der Internationalität der deutschen Universitäten

Eines der Ziele bei der Einführung der Juniorprofessur war die Erhöhung der Attraktivität der deutschen Universitäten auch im internationalen Rahmen. Damit sollten nicht nur deutsche Wissenschaftler im Ausland wieder in das deutsche Wissenschaftssystem integriert werden, sondern auch exzellente internationale Wissenschaftler für das deutsche Wissenschaftssystem gewonnen werden. In unserer Befragung haben wir erhoben, ob die Befragten eine ausländische Staatsbürgerschaft haben: bei den Juniorprofessoren traf dies bei 7 % zu, und bei den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm gibt es 6 % mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Insofern kann man bei beiden Programmen keine besonders starken Indikatoren für eine Internationalisierung des deutschen Wissenschaftssystems feststellen.

3.7 Stärkung der Postdoc-Phase

Ein wichtiges Kriterium für die Beurteilung der Juniorprofessur von Seiten der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie war die Betonung der Wichtigkeit einer Postdoc-Phase in der akademischen Karriere. In der Studie zu den Juniorprofessoren hat sich gezeigt, dass dieses Kriterium ausreichend erfüllt wird. Hier ist insofern auch kein Vergleich zu den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm notwendig, als in diesem Programm eine Postdoc-Phase von zwei Jahren im Ausland vorgesehen ist. Zusammenfassend wird also dieses Kriterium in beiden Programmen ausreichend berücksichtigt.

3.8 Striktes Hausberufungsverbot

Die AG Wissenschaftspolitik sieht in der mit der Einführung der Juniorprofessur verbundenen Lockerung des Hausberufungsverbotesschwerwiegende Probleme, da damit der Rolle von nepotistischen Beziehungen ein zu großer Spielraum eingeräumt wird. Diese Befürchtungen haben sich in der Studie zu den Juniorprofessoren leider bewahrheitet. Hier soll nun betrachtet werden, ob diese Erwartungen sich auch im Vergleich zu den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm bestätigen. Betrachtet man die Angaben in Tabelle 10, so zeigen sich keine klaren Unterschiede zwischen den Juniorprofessoren und den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitern im Anteil derjenigen, die vorher schon Studenten an der gleichen Universität waren. Dies gilt auch für den Anteil derjenigen, die vorher schon als Promovierende an der gleichen Univer-

sität waren. Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings bei den Anteilen derjenigen, die vorher als Assistenten an der gleichen Universität gearbeitet haben. Hier wird ersichtlich, dass die Juniorprofessuren tatsächlich häufig mit wissenschaftlichen Assistenten der gleichen Universität besetzt wurden. Insofern bestätigen sich an dieser Stelle die Befürchtungen im Hinblick auf die Hausberufungen auch im Vergleich zu den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm. Dies zeigt sich zudem noch einmal am letzten Indikator: deutlich weniger Juniorprofessoren als Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter waren vorher noch nie an der gleichen Universität. Insofern bestätigt sich insgesamt, dass die Juniorprofessoren im Vergleich zu den Kandidaten des Emmy-Noether-Programms deutlich häufiger durch Hausberufungen auf ihre jeweilige Position gekommen sind. Die Befürchtungen der AG Wissenschaftspolitik erweisen sich also nicht nur im Hinblick auf die Juniorprofessoren allein, sondern auch im Vergleich mit anderen Programmen als berechtigt. An dieser Stelle scheinen tatsächlich geeignete Maßnahmen notwendig zu sein, um die Vielzahl an Hausberufungen bei der Juniorprofessur einzuschränken oder die Stellen zumindest durch kompetitive, internationale Ausschreibungen zu besetzen. Dies wird gerade im Vergleich zu den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm eklatant deutlich: diese wechseln die Universität im Gegensatz zu den Juniorprofessoren schon vor Antritt des Programms häufiger und müssen ja auch nach Ablauf ihrer Stelle die Universität auf jeden Fall wechseln, da im Rahmen dieser Förderung keine Tenure Tracks vorgesehen sind.

Tabelle 10: Welche Positionen hatten die Befragten zuvor an ihrer Universität?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Waren dort				
Studenten	28 %	32 %	13 %	(0 %)
Haben dort promoviert	41 %	36 %	20 %	(20 %)
Waren dort				
Assistenten	36 %	17 %	14 %	(0 %)
Waren noch nie an der Uni	35 %	50 %	61 %	(80 %)

3.9 Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen

Ein weiterer Kritikpunkt der AG Wissenschaftspolitik an der Einführung der Juniorprofessur war die Tatsache, dass die Belastung durch Prüfungen und Lehre nicht ausreichend geregelt wurde, so dass die Gefahr einer Überbelastung gegeben war. Insgesamt hat sich diese Befürchtung nur in Ansätzen bestätigt, da die Lehrbelastung für die Juniorprofessoren überwiegend auf 4 Semesterwochenstunden festgelegt wurde, allerdings gab es Hinweise auf eine zu stark steigende Lehrbelastung der Juniorprofessoren in der zweiten Phase der Amtszeit. Im Vergleich zu den Juniorprofessoren haben die Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm durchweg eine geringere Lehrbelastung. Dies könnte als deutlicher Wettbewerbsvorteil gegenüber den Juniorprofessoren zu werten sein. Allerdings ist natürlich für die Qualifikation zum Hochschullehrer auch das Sammeln von Lehrerfahrung unabdingbar und sollte daher auf jeden Fall in geeignetem Umfang durchgeführt werden.

Tabelle 11: Die Lehrbelastung der Befragten

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
0 – 2 SWS	7 %	82 %	2 %	(20 %)
4 SWS	84 %	16 %	94 %	(60 %)
6 – 8 SWS	9 %	3 %	5 %	(20 %)

Betrachtet man schließlich noch die Prüfungsbelastung der Befragten, so erweisen sich wiederum die Prüfungsbelastungen der Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm als deutlich geringer. Dies ist darauf zurückzuführen, dass drei Viertel dieser Kandidaten keine Prüfungsberechtigung haben. Auch hier sind die Nachwuchsgruppenleiter in einem Wettbewerbsvorteil, da sie sehr viel weniger Lehr- und Prüfungsbelastungen aufweisen. Ihnen ist in größerem Maße die Möglichkeit zur Konzentration auf ihre Forschungs- und Publikationsaktivitäten gegeben. Freilich ist an dieser Stelle auch zu bedenken, dass damit aber auch die Chance für den Erwerb von Lehr- und Prüfungserfahrung kleiner ist.

Tabelle 12: Die Prüfungsbelastung der Befragten

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
gering	36 %	73 %	14 %	(100 %)
mittel	56 %	27 %	62 %	(0 %)
hoch	8 %	0 %	24 %	(0 %)

3.10 Wettbewerbsfähige Ausstattung

Ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Beurteilung der Erfolgchancen der Juniorprofessoren ist vor allem die wettbewerbsfähige Ausstattung dieser Stellen. Diese ist die Grundlage für die Möglichkeit einer wirklich eigenständigen Forschung. Um dieses Kriterium auch im Vergleich zu den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm zu beurteilen, wurde in Tabelle 13 aufgelistet, über welche Ausstattungsmerkmale die Befragten nicht verfügen. Bei der Verfügung über Sekretariatskapazitäten zeigt sich ein leichter Vorteil für die Juniorprofessoren. Deutlich im Vorteil sind die Kandidaten im Emmy-Noether-Programm allerdings bei der Ausstattung mit Mitarbeitern. Bei der Ausstattung mit studentischen Hilfskräften lässt sich kein Unterschied zwischen den Programmen feststellen. Beim Laborpersonal zeigt sich wie schon bei der Ausstattung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern ein erheblicher Vorteil für das Emmy-Noether-Programm. Das gleiche Ergebnis ergibt sich beim Forschungsbudget, auch hier sind die Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm im Vorteil. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Ausstattung der Emmy-Noether-Kandidaten sich insgesamt als sehr viel günstiger darstellt als bei den Juniorprofessoren.

Tabelle 13: Über welche Ausstattungsmerkmale verfügen die Befragten nicht?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Sekretariat	62 %	78 %	46 %	(60 %)
Mitarbeiter	56 %	4 %	89 %	(0 %)
Studentische Hilfskräfte	69 %	67 %	21 %	(50 %)
Laborpersonal	79 %	57 %	100 %	(67 %)
Forschungs- budget	26 %	7 %	46 %	(33 %)

Nachdem festgestellt wurde, dass die Juniorprofessoren im Vergleich zu den Kandidaten im Emmy-Noether-Programm deutlich schlechter ausgestattet sind, soll nun auch überprüft werden, ob sich dies auch in der subjektiven Einschätzung der Befragten widerspiegelt. Die Resultate in Tabelle 14 zeigen, dass ca. 50 % der Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung zufrieden und sehr zufrieden sind, dagegen über 80 % der Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm. Damit zeigt sich insgesamt sehr deutlich, dass die Juniorprofessoren nicht nur objektiv schlechter ausgestattet sind als die Vergleichsgruppe, sondern dass sich diese Schlechterstellung auch in ihrer subjektiven Einschätzung widerspiegelt. Dieses Resultat zeigt, dass dafür Sorge getragen werden muss, dass die Juniorprofessoren eine wettbewerbsfähige und drittmittelfähige Ausstattung erhalten, die sie auch im Vergleich zu anderen Nachwuchswissenschaftlern konkurrenzfähig macht.

Tabelle 14: Wie schätzen die Befragten ihre eigene Ausstattung ein?

	Juniorprofessur Natur-/Technik- wissenschaften	Emmy Noether Natur-/Technik- wissenschaften	Juniorprofessur Geistes-/Sozial- wissenschaften	Emmy Noether Geistes-/Sozial- wissenschaften
Sehr zufrieden	25 %	49 %	18 %	(60 %)
Eher zufrieden	26 %	35 %	34 %	(20 %)
Teils/teils	32 %	12 %	26 %	(20 %)
Eher unzufrieden	13 %	3 %	13 %	(0 %)
Sehr unzufrieden	3 %	1 %	8 %	(0 %)
Sehr zufrieden und zufrieden kumuliert	52 %	84 %	52 %	(80 %)

4 Bilanz der Untersuchung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Juniorprofessur im Vergleich mit dem Emmy-Noether-Programm als Mittel der Nachwuchsförderung schlechter abschneidet.

- Die Nachwuchsgruppenleiter im Emmy-Noether-Programm schätzen ihre Autonomie in der Forschung deutlich höher ein als die jeweiligen Juniorprofessoren. Sie sind auch seltener als die Juniorprofessoren an ein existierendes Forschungsprojekt angebunden.
- Das Erstberufungsalter von Nachwuchswissenschaftlern im Emmy-Noether-Programm ist um ein Jahr niedriger als bei Juniorprofessoren, was allerdings auf die sehr rigiden Altersgrenzen im Emmy-Noether-Programm zurückzuführen ist. Nach

der maximalen Förderungsphase von vier Jahren sind die Nachwuchswissenschaftler im Emmy-Noether-Programm jedoch deutlich jünger als die Juniorprofessoren nach sechs Jahren.

- Besonders positiv bewerten die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter ihre gute personelle Ausstattung. Während bei den naturwissenschaftlichen Juniorprofessoren nur 44 % auf Mitarbeiter und nur 21 % auf Laborpersonal zurückgreifen können, so haben die Nachwuchsgruppenleiter in 96 % der Fälle Mitarbeiter und in 43 % der Fälle Laborpersonal, die von der DFG bezahlt werden.
- Ähnlich gut sieht es bei der materiellen Ausstattung aus. Über 80 % der Befragten sind mit ihrer Ausstattung zufrieden bis sehr zufrieden. Hier ist ein deutlicher Vorteil zu den Juniorprofessoren zu beobachten, von denen nur ca. 50 % zufrieden bis sehr zufrieden sind.
- Schließlich sind die Nachwuchsgruppenleiter in deutlich geringerem Maße als Juniorprofessoren an Lehr- und Prüfungsaufgaben belastet – zu prüfen bleibt hier allerdings, ob sie bei Berufungen wegen der geringeren Lehrerfahrung möglicherweise benachteiligt werden.
- Ein Vorzug der Juniorprofessuren liegt darin, dass immerhin bereits ein Drittel der Kandidaten keine Habilitation mehr anstrebt und ein weiteres Drittel es noch nicht weiß. Bei den Nachwuchsgruppenleitern im Emmy-Noether-Programm dagegen sind nur 7 % davon überzeugt, keine Habilitation anzustreben, und knapp 20 % wissen es noch nicht. Insofern trägt die Juniorprofessur besser als das Nachwuchsprogramm der DFG dazu bei, dass die Habilitation als Qualifikationsmerkmal für die Berufung eines Hochschullehrers auf Lebenszeit an Bedeutung verliert.

Es kann festgehalten werden, dass Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter vor allem durch eine gute Ausstattung im Vergleich zu ihren Juniorprofessor-Kollegen eine günstigere Ausgangsposition für die Durchführung eigenständiger Forschung haben. Finanzielle Mittel für Ausstattung und Personal sind ein sehr wesentlicher Punkt bei der Gestaltung von attraktiven Nachwuchsstellen. Es ist dringend Sorge zu tragen, dass auch die Juniorprofessoren im allgemeinen eine wettbewerbs- und drittmittelfähige Ausstattung erhalten müssen, um sie im Vergleich zu anderen Nachwuchswissenschaftlern konkurrenzfähig zu machen.

5 Fragebogen der Jungen Akademie an NachwuchsgruppenleiterInnen im Emmy-Noether-Programm »Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchs im Emmy-Noether-Programm der DFG«

- Wann wurden Sie als Stipendiat im Emmy-Noether-Programm aufgenommen?
Phase I des Programms _____ (Bitte geben Sie Monat und Jahr an)
Phase II des Programms _____ (Bitte geben Sie Monat und Jahr an)
- Wann haben Sie den Antrag auf eine Förderung im Emmy-Noether-Programm an die DFG gestellt?
Phase I des Programms _____ (Bitte geben Sie Monat und Jahr an)
Phase II des Programms _____ (Bitte geben Sie Monat und Jahr an)
- Welcher Nationalität sind Sie?
 deutsch andere → welcher? _____
- Hatten Sie vor Beginn der Phase I des Emmy-Noether-Programms schon eine Postdoc-Phase?
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 keine Postdoc-Phase, ich wurde unmittelbar im Anschluss an die Promotion aufgenommen
 ich hatte eine Postdoc-Phase im Ausland
 ich hatte eine Postdoc-Phase in Deutschland
 ich war während meiner Postdoc-Phase in Deutschland und im Ausland
- Welcher Zeitraum lag zwischen ihrem Promotionsabschluss und Ihrer Aufnahme in das Emmy-Noether-Programm?
Phase I _____ Jahre
Phase II _____ Jahre

Lehre

- Wie hoch war/ist Ihr Lehrdeputat im 1. Jahr der Phase II ? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 2 Semesterwochenstunden 4 Semesterwochenstunden
 6 Semesterwochenstunden 8 Semesterwochenstunden
- Welche Entwicklung Ihres Lehrdeputats für die kommenden Jahre wurde vereinbart?

- Wie hoch schätzen Sie Ihre Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung und der Auswahl von Lehrveranstaltungen ein?
a) im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten in Ihrem Fach
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 geringer ungefähr gleich hoch größer
b) im Vergleich zu einem Lehrstuhlinhaber (C3/C4-Professur) in Ihrem Fach
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 geringer ungefähr gleich hoch größer
- Sind Sie in Ihrem Fachbereich prüfungsberechtigt?
 ja nein → bitte auf S. 3 mit dem Fragebogen fortfahren

- Wie hoch schätzen Sie Ihre Belastung durch Prüfungen im Rahmen Ihrer Stelle als NachwuchsgruppenleiterIn ein? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 - gering
 - mittel
 - groß
- Wenn Sie *bereits 1 Semester* auf Ihrer gegenwärtigen Stelle tätig sind, sagen Sie uns bitte, wie viele Prüfungen Sie bereits abgenommen haben?

_____ (Anzahl der abgenommenen Prüfungen)
- Haben Sie noch Ergänzungen zu unseren Fragen im Hinblick auf Ihre Lehr- und Prüfungsanforderungen?

Forschung

- Wurde Ihre Stelle im Kontext eines schon existierenden Forschungsprojektes konzipiert? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 - nein
 - ja
- Sind Sie mit Ihrer Stelle an einen vorhandenen Lehrstuhl angebunden? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 - nein
 - ja
- Wie hoch schätzen Sie Ihre Autonomie bei der Entwicklung eigener Forschungsvorhaben ein?

a) im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten in Ihrem Fach
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)

 - gering
 - ungefähr gleich hoch
 - größer

b) im Vergleich zu einem Lehrstuhlinhaber (C3/C4-Professur) in Ihrem Fach
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)

 - gering
 - ungefähr gleich hoch
 - größer
- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit den Professoren in Ihrem Fach ein? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 - gut bis sehr gut
 - teils/teils
 - schlecht bis sehr schlecht
- Wie schätzen Sie die Möglichkeiten für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit im Rahmen Ihrer Stelle ein? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 - gut bis sehr gut
 - teils/teils
 - schlecht bis sehr schlecht
- Wie ist Ihre Nachwuchsgruppe ausgestattet?

Sekretariat: _____ (Stunden/Woche)

Nichtpromovierte MitarbeiterInnen: _____ (Anzahl)

Studentische Hilfskräfte: _____ (Stunden/Woche)

Laborpersonal: _____ (Stunden/Woche)

Forschungsbudget: _____ (€ / Jahr)

Geräteausstattung: _____
- Wie zufrieden sind Sie mit der Ausstattung Ihrer Stelle/Nachwuchsgruppe insgesamt? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 - sehr zufrieden
 - eher zufrieden
 - teils/teils
 - eher unzufrieden
 - sehr unzufrieden

- Wie hoch schätzen Sie Ihre Ausstattung mit Ressourcen ein?
a) im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten in Ihrem Fach
 (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- geringer ungefähr gleich hoch größer
- b) im Vergleich zu einem Lehrstuhlinhaber (C3/C4-Professur) in Ihrem Fach*
 (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- geringer ungefähr gleich hoch größer
- Wurde bei Ihrer Einstellung eine Stellenverlängerung oder tenure-track Option am Ende Ihrer Zeit als NachwuchsgruppenleiterIn in Aussicht gestellt? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- nein ja
- (Welche Verabredung wurde getroffen?)

Allgemeine Angaben

- Sind Sie ...? weiblich männlich
- Welcher Fachrichtung gehören Sie an? _____ (bitte nennen)
- Wie alt sind Sie? _____ (Geburtsjahr)
- Haben Sie Kinder?
- nein, keine ja → wie viele? _____
- An welcher Universität haben Sie Ihren 1. Hochschulabschluss erworben?

- An welcher Universität haben Sie promoviert?
-
- Haben Sie vor, eine Habilitationsschrift zu verfassen?
- Nein Vielleicht, bin noch unentschieden ja Bin schon habilitiert
- Auf was für einer Stelle waren Sie vor Antritt Ihrer Juniorprofessur beschäftigt?
- An einer Universität/Hochschule: _____ (Stellenbezeichnung)
- An einer außeruniversitären Forschungseinrichtung: _____ (Stellenbezeichnung)
- Außerhalb der Wissenschaft: _____ (Stellenbezeichnung)
- Waren Sie jemals zuvor an der Hochschule, auf der Sie heute eine Juniorprofessur innehaben, beschäftigt bzw. eingeschrieben?
- (Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an, Mehrfachantworten sind möglich)
- Ja, als Studierende/r Ja, als Promovierende/r Ja, als Assistent/in
- Ja, als Projektmitarbeiter/in Ja, anderes: _____ (bitte nennen)
- Nein, nie

Hier haben Sie etwas Platz für weitere Kommentare bzw. Erfahrungen zur Förderung im Emmy-Noether-Programm Ihrerseits, an denen wir sehr interessiert sind:

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.