

Die Junge Akademie



Centrum für
Hochschulentwicklung

Zwei Jahre Juniorprofessur

Analysen und Empfehlungen

Florian Buch
Katharina Landfester
Pia Linden
Jörg Rössel
Tassilo Schmitt

September 2004

1.	Zusammenfassung	3
2.	Einleitung	5
3.	Vorgehen bei der Erhebung	8
4.	Quantitative Entwicklung der Ausschreibungen von Juniorprofessuren.....	10
5.	Zur Situation der Stelleninhaber	12
6.	Frauenanteil unter den Juniorprofessoren	24
7.	Familienverträglichkeit der Juniorprofessur und Einrichtung von Teilzeitjuniorprofessuren.....	25
8.	Karriereplanung und Karrierevorbereitung	26
9.	Empfehlungen.....	36

1. Zusammenfassung

Die vorliegende Studie hat die Lage der Juniorprofessur aus der Sicht der aktuellen Stelleninhaber zum Gegenstand. Ganz allgemein kann man festhalten, dass diese die neue Stellenkategorie als einen **wesentlichen Fortschritt** für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland betrachten. Besonders erfreulich ist, dass eine Mehrheit der Befragten ihre **Situation als gut und sehr gut** einschätzen. Weiterhin ist bemerkenswert, dass ein Drittel auch mit **insgesamt guten Karrierechancen** rechnet.

Gleichwohl gilt es vieles zu verbessern. In wichtigen Fragen wie der **Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln** sind einerseits fächer- und länderspezifisch erhebliche Differenzen zu erkennen, andererseits und insgesamt aber auch **beklagenswerte Defizite**. Zugleich zeigt sich aber, dass durchaus **erhebliche Spielräume** bestehen, die von den Ländern, den Hochschulen und den Fachbereichen im Sinne einer angemessenen Förderung dieser zentralen Kategorie des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden sollten. Erwartet wird ein faires und kompetitives Berufungsverfahren nach einer angemessenen, etwa zweijährigen Postdoc-Phase. Mit Nachdruck wird erwartet, dass im Rahmen von offenen Verhandlungen schon bei der Berufung **Klarheit über Aufgaben und Ausstattung** erzielt wird. Positiv ist zu vermerken, dass die Stelleninhaber überwiegend **Anerkennung** finden und sich bei Ressourcen, Aufgabenverteilungen (einschließlich von Aufgaben in der Lehre) und Gremienbesetzungen vielfach angemessen berücksichtigt fühlen. Weitere **Qualifizierungsangebote** werden für wünschenswert gehalten. Ebenfalls wünschenswert scheint aus Gründen der **Familienverträglichkeit** und der **Gleichstellung von Frauen** die Einführung einer **Teilzeitjuniorprofessur**. Zur Erreichung des Ziels einer **Senkung des Erstberufungsalters** ist unter anderem die Einrichtung von **Tenure-Track-Optionen** von zentraler Bedeutung. Die Juniorprofessur gibt unter dieser Bedingung auch mit Blick auf das Ziel einer **größeren Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses** Grund zu einiger Hoffnung.

Insgesamt wird die Juniorprofessur im Sinne eines *training on the job* als **angemessene Vorbereitung** auf Lebenszeitprofessuren angesehen. Bedenklich ist allerdings, dass zum Teil deutliche Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit bestimmter Karriereaspekte im Rahmen der Evaluation einerseits und bei der Berufung auf Professuren andererseits bestehen. Fragen zur Gestaltung des **Karriereweges** im Einzelnen führen in den verschiedenen Fächergruppen zu voneinander abweichenden Antworten insbesondere im Hinblick darauf, unter welchen Bedingungen die **Evaluation** stattfinden soll und ob die Stelleninhaber eine **Habilitation** weiterhin für erforderlich halten. Hier ist ein zentraler Befund, dass die Habilitation vielfach aus **Unsicherheit** über die künftigen Karrierechancen weiterhin für erforderlich gehalten wird. Diese Unsicherheit hängt unmittelbar damit auch zusammen, dass die **Einräumung von Tenure-Track-Optionen** bislang noch keine hinreichende Verbreitung besitzt. Als zentral werden dafür aber scharfe Bestimmungen für Hausberufungsverbote bei der Besetzung der Juniorprofessuren angesehen. Auch die Schaffung von **Auffangpositionen** für negativ evaluierte bzw. positiv evaluierte

Juniorprofessoren ohne sofortige Berufung auf eine entfristete Professur wird vielfach angemahnt.

2. Einleitung

Mit der Einführung einer neuen Personalkategorie, der Juniorprofessur, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 2002 versucht, erhebliche Defizite der bisherigen Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses abzustellen. Eine frühere Unabhängigkeit der Nachwuchswissenschaftler in Forschung und Lehre, die Herstellung internationaler Anschlussfähigkeit, die Senkung des Erstberufungsalters, eine Erhöhung des Frauenanteils und des Anteils ausländischer Wissenschaftler und die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege waren die zentralen Ziele. Diese Ziele wurden und werden weithin geteilt. Die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes wurde andererseits aber auch vielfach kritisiert und schließlich juristisch angefochten. Als problematisch wurde vor allem die besondere Privilegierung der Juniorprofessur gegenüber anderen Wegen zur Professur angesehen. Die Novelle ist nun am 27. Juli 2004 vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig gewertet worden, da der Bund mit ihr seine Rahmengesetzgebungskompetenz überschritten und die Länderkompetenzen zu stark eingeschränkt habe.¹ Hierdurch ist die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes nichtig geworden.

Ein Urteil über die Juniorprofessur als solche impliziert dies gleichwohl nicht. Über die Berechtigung der Ziele der Reform und der Eignung des Instruments der Juniorprofessur zur Erreichung dieser Ziele hat das Verfassungsgericht keine Aussage getroffen, und auch die Kritiker der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes können sich damit vielfach identifizieren. Abgesehen davon, dass die Juniorprofessur in vielen Ländern bereits in das gültige Landesrecht aufgenommen worden ist,² vertritt etwa auch die Hochschulrektorenkonferenz die Auffassung, dass zwar über gemeinsame Grundlagen der Juniorprofessur gesprochen werden muss, dass der eingeschlagene Weg aber weiterhin verfolgt werden sollte. Vor allem Länder und Hochschulen seien nun gefragt.³

Auch aus Sicht der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der „Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina“ (JA) sowie des „Centrums für Hochschulentwicklung“ (CHE) ist zu konstatieren, dass die Einführung der Juniorprofessur ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung ist. Das belegt trotz der Benennung gewisser, teilweise auch erheblicher Probleme und Desiderate auch diese Studie, die von den beiden genannten Einrichtungen gemeinsam erstellt worden ist.

Die im Sommer 2000 gegründete Junge Akademie ist ein Projekt der beiden ältesten Wissenschaftsakademien Deutschlands zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ihre Mitglieder, derzeit 60 junge

-
- 1 BVerfG, 2 BvF 2/02 vom 27.7.2004, Absatz-Nr. (1 - 184); http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20040727_2bvf000202.html.
 - 2 Es handelt sich um Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein.
 - 3 Vgl. die Presseerklärung vom 28. Juli 2004: http://www.hrk.de/de/presse/95_1844.php.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem deutschsprachigen Raum, widmen sich dem interdisziplinären wissenschaftlichen Diskurs und engagieren sich gemeinsam an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft. Um sich mit wissenschaftspolitischen Fragen zu befassen, hat sich eine Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ konstituiert.⁴

Das 1994 gegründete Centrum für Hochschulentwicklung versteht sich als eine Reformwerkstatt für das deutsche Hochschulwesen. Es arbeitet an neuen Ideen und Konzepten, als Projektpartner für Hochschulen und Ministerien, als Anbieter von Fortbildungsprogrammen und des differenziertesten Hochschulrankings in Deutschland. Als Leitbild dient die Idee der „entfesselten Hochschule“. Sie ist autonom, wissenschaftlich, profiliert und wettbewerbsfähig, wirtschaftlich, international und neuen Medien gegenüber aufgeschlossen.⁵

Eine Reihe von empirischen Untersuchungen über die Juniorprofessur liegt bereits vor. Sie ergeben ein insgesamt differenziertes und facettenreiches Bild, aus dem sich bestimmte Erkenntnisse deutlich herauskristallisiert haben. Schon in einer im Sommer 2003 vorgestellten Studie hat die Junge Akademie, die die Ziele der Juniorprofessur sehr begrüßt, gezeigt, dass in der praktischen Umsetzung eine Reihe von Defiziten nicht zu übersehen ist.⁶ Vor allem die mangelnde Ausstattung (sowohl finanziell als auch personell), das Nichtvorhandensein von Tenure-Track-Stellen und das Fehlen von klaren und transparenten Evaluationskriterien waren die größten Probleme. Hinzu kam das Problem von Hausberufungen. In einer ebenfalls von der Jungen Akademie durchgeführten Studie zeigt sich zudem, dass zum Beispiel eine andere Nachwuchsfördermöglichkeit, das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), durch eine gute Ausstattung zu einer im Vergleich günstigeren Ausgangsposition zur Durchführung eigenständiger Forschung führt.⁷ Bei diesen Stellen fehlte bislang ebenfalls eine Tenure-Track-Option, diese ist z.B. nun in einem Programm der Volkswagenstiftung, der Lichtenbergprofessur, verwirklicht. Zu grundsätzlich ähnlichen Befunden wie die erste der genannten Studien der Jungen Akademie hat kürzlich eine Untersuchung an der Humboldt-Universität geführt.⁸ Insbesondere die Ergebnisse der Studie von 2003 sollten mit der vorliegenden Studie durch die Befragung einer wieder vergleichsweise großen Zahl aktiver

4 Vgl. www.diejungeakademie.de/ag/wissenschaftspolitik.

5 Vgl. Detlef Müller-Böling: Die entfesselte Hochschule, Gütersloh 2000.

6 Jörg Rössel, Katharina Landfester, Ulrich Schollwöck, Die Juniorprofessur - Eine Bilanz ihrer Umsetzung. Abschlussbericht (Juli 2003), Berlin, 2003
http://www.diejungeakademie.de/publikationen/folder/435_Juniorprofessur_Abschlussbericht_0703.pdf

7 Manuel J. Hartung: „Juniorprofessoren verlieren das Rennen“. Eine Umfrage zeigt, dass Emmy-Noether-Stipendiaten für die wissenschaftliche Karriere besser gerüstet sind, in: DIE ZEIT Nr. 21, 13.05.2004.

8 VP Forschung der HU-Berlin: Die Juniorprofessur als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse einer Umfrage unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Humboldt-Universität, Berlin Juli 2004 <http://www.hu-berlin.de/juniorprofessuren/JPUmfrage.pdf>

Juniorprofessoren⁹ präzisiert und aktualisiert werden. Zudem wurde sehr viel konkreter nach der tatsächlichen Arbeitssituation der Juniorprofessoren sowie ihren subjektiven Erwartungen und Einschätzungen gefragt.

Die genannten Studien haben eine insgesamt gute öffentliche Resonanz gehabt. Die hohe Aufmerksamkeit, die dieses Thema genießt, zeugt zugleich davon, für wie wichtig Wege und Ziele der Juniorprofessur gehalten werden. Von den gewonnen Erkenntnissen ist vielfach Gebrauch gemacht worden, und es ist erkennbar, dass einzelne Universitäten sehr konstruktiv um eine Verbesserung der Situation von Juniorprofessoren bemüht sind. Sie stellen ihren Juniorprofessoren, die in einem kompetitiven Wettbewerb gefunden wurden, z.B. nicht nur eine recht gute Ausstattung mit Personalmitteln zur Verfügung, sondern schaffen auch Möglichkeiten zu einer Verwirklichung des Tenure Tracks. So hat auch die Helmholtz-Gemeinschaft im Mai dieses Jahres beschlossen, nur Juniorprofessuren mit Ausstattung, mit Personalmitteln und mit Tenure-Track-Option zu besetzen.

Die vorliegende Studie zeigt, dass in der Praxis verschiedener Länder und Fächer beträchtliche Unterschiede bestehen, die bei der weiteren Ausgestaltung der Juniorprofessur berücksichtigt werden sollten. Es geht in dieser Studie hingegen nicht darum, die Juniorprofessur als einen ‚Erfolg‘ oder ‚Misserfolg‘ zu charakterisieren. Für eine solche Bilanz ist der Zeitpunkt noch nicht gekommen und die Potenziale der Juniorprofessur dürften noch längst nicht ausgeschöpft sein. Eine Messung der Juniorprofessur an den bei ihrer Einführung angelegten Kriterien dient daher auch nicht einer Bewertung politischer Entscheidungen, sondern sie orientiert sich an Zielen, die weit über den politischen Sektor hinaus für zweckmäßig erachtet worden sind. Worum es geht, ist der Gewinn von Anhaltspunkten zur Stärkung ihrer Stärken und zum Abbau ihrer Schwächen.

Mitgearbeitet haben an der Studie außer den Juniorprofessorinnen und -professoren, denen wir an dieser Stelle ganz herzlich danken möchten, von Seiten der Jungen Akademie Katharina Landfester, Pia Linden und Jörg Rössel, beim CHE Tassilo Schmitt und Florian Buch. Sie wurden unterstützt von Gero Federkeil und Sonja Berghoff, die hinsichtlich der Statistik unschätzbare Dienste geleistet haben. Ebenso wichtig war die Hilfe Jörg Skorupinskis, der die Online-Befragung technisch überhaupt erst möglich machte.

9 Im Folgenden sind Frauen und Männer gemeint, wenn von Professoren, Juniorprofessoren, Wissenschaftlern usw. die Rede ist. Nur wo Geschlechterunterschiede eine Rolle spielen, werden weibliche und männliche Formen verwendet.

3. Vorgehen bei der Erhebung

Für das Frageraster der vorliegenden Studie wurden zunächst die Zielkriterien des BMBF zugrunde gelegt. Danach hat der Gesetzgeber folgende Absichten verfolgt:

1. Schaffung einer hinreichenden Zahl Juniorprofessuren¹⁰
2. Die Habilitation sollte überflüssig werden
3. Senkung des Erstberufungsalters
4. Mehr Selbstständigkeit für Nachwuchswissenschaftler
5. Erhöhung des Frauenanteils
6. Erhöhung der Internationalität

Bereits in der Untersuchung von 2003 hat die Junge Akademie folgende Problemfelder analysiert, die genauer zu betrachten auch in dieser Studie erkenntnisleitend war:

1. Zu kurze Postdoc-Phase
2. Zu große Anzahl von Hausberufungen
3. Fehlende und unklare Evaluationskriterien
4. Zu umfangreiche Prüfungs- und Lehrverpflichtungen
5. Mangelnde und nicht wettbewerbsfähige Ausstattung
6. Fehlen von Tenure-Track-Stellen
7. Mangelnde Berücksichtigung der hochschuldidaktischen Ausbildung

Dieser Themenkatalog wurde für die vorliegende Studie auf der Basis von Interviews mit etwa 20 Juniorprofessorinnen und -professoren aus allen Fächergruppen vertieft und ergänzt. Untersucht wurden deswegen auch:

1. Die Familienverträglichkeit der Juniorprofessur, die vor allem bei öffentlichen Debatten häufig als Problempunkt genannt wurde
2. Die Karriereaussichten aus Sicht der Befragten
3. Die Akzeptanz der Juniorprofessoren bei ihren Kollegen
4. Die allgemeine Einschätzung der Juniorprofessur durch die Stelleninhaber
5. Die Wünsche der Juniorprofessoren hinsichtlich einer Verbesserung dieser Stellenkategorie.

Bei allen Themenbereichen wurde jeweils auch geprüft, ob es Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächern, Bundesländern, weiblichen und männlichen Juniorprofessoren und den berücksichtigten Einstellungskohorten (2001/2002 versus 2003/2004) gibt.

Als Grundlage für die vorliegende Studie wurde eine Stichprobe von 325 Juniorprofessoren auf der Basis von Ausschreibungen in DIE ZEIT vom 1.10.2001 - 31.3.2002 und vom 1.10.2002 - 31.3.2003 gezogen. Den

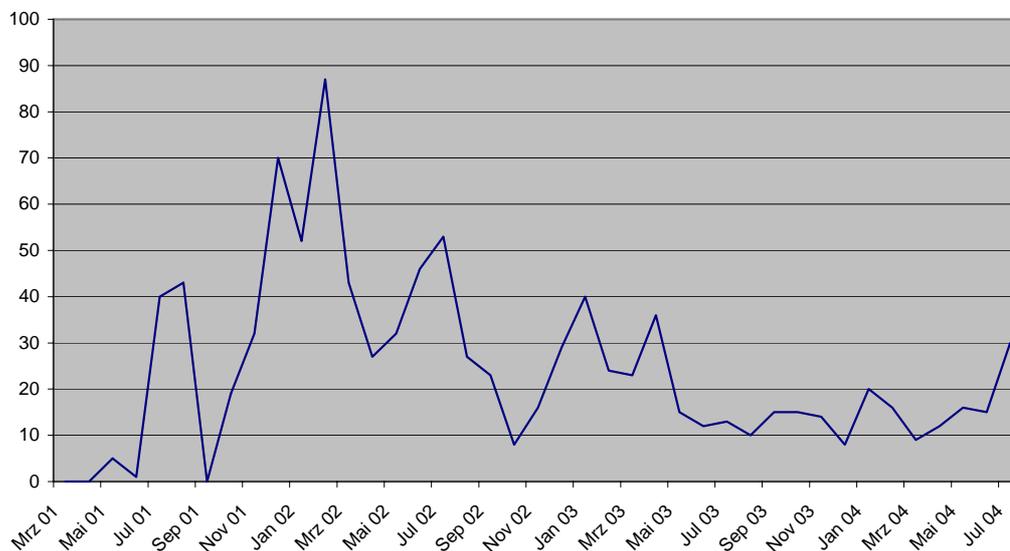
¹⁰ Um mittel- und langfristig den Regelzugang zur Lebenszeitprofessur zu eröffnen, war auf der Basis einer Bedarfsanalyse zunächst von ca. 6.000 Juniorprofessuren die Rede.

ausgewählten Juniorprofessoren wurde Ende Mai 2004 per Email ein Fragebogen zugeschickt. Insgesamt haben wir 149 Fragebogen zurückerhalten, so dass sich eine Rücklaufquote von 45,8 % ergibt. Diese liegt zwar unter der Rücklaufquote der Studie der Jungen Akademie von 2003, doch kann sie im Rahmen von schriftlichen Befragungen durchaus noch als zufrieden stellend bezeichnet werden.

4. Quantitative Entwicklung der Ausschreibungen von Juniorprofessuren

Das quantitative Gewicht der Juniorprofessur ist eine wichtige Größe, wenn es darum geht, ihre Bedeutung einzuschätzen. Eine Auswertung der Ausschreibungen für Juniorprofessuren im üblichen Veröffentlichungsorgan, der Wochenzeitung DIE ZEIT, im Zeitraum von März 2001 bis Juli 2004 hat gezeigt, dass die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen stark zurückgegangen ist. Nach dem Hoch der Ausschreibungsaktivität zum Zeitpunkt der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Januar 2002 mit zum Teil über 90 Stellenausschreibungen pro Monat hat sich die Zahl neuer Stellen seit dem Sommer 2003 auf ungefähr 10 - 20 eingependelt. Lediglich im letzten hier berücksichtigten Monat, dem Juli 2004, waren erstmals wieder 30 Stellenausschreibungen zu verzeichnen.

Abb. 1: Ausschreibungen von Juniorprofessuren in DIE ZEIT 2001 bis 2004 .



Diese quantitative Entwicklung deutet auf eine Marginalisierung der Juniorprofessur hin, zumal auch die Zielaussagen des BMBF sich verändert haben. Nachdem bundesweit zunächst eine Zahl von 6.000 Juniorprofessuren anvisiert worden war, sind die entsprechenden Ziele mittlerweile deutlich nach unten korrigiert worden. So war von Seiten der Bundesbildungsministerin zuletzt noch von einem Ziel von 1.600 bis zum Jahr 2007 zu berufenden Juniorprofessoren die Rede. Es ist nicht zu verkennen, dass die quantitative Entwicklung mit den ursprünglichen Erwartungen des BMBF nicht Schritt hält. Eine wesentliche Rolle dürfte dabei spielen, dass auch die Umsetzung der Reform in den Bundesländern und an den Hochschulen hinter der ursprünglichen Planung herhinkt. Verbesserungen sind hier dringend erforderlich. Auch wenn die Juniorprofessur in einer zukünftigen, überarbeiteten Variante des Hochschulrahmengesetzes nicht mehr die Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur sein dürfte, so ist doch darauf zu achten, dass eine genügend große Zahl dieser Stellen ausgeschrieben wird, soll die Juniorprofessur nicht nur eine Randexistenz im deutschen Hochschulwesen führen. Die gegenwärtige durchschnittliche Zahl von

Ausschreibungen jedenfalls könnte sich als zu gering herausstellen, um der Juniorprofessur neben bisherigen Karrierewegen eine Zukunftschance zu eröffnen. Diese gilt umso mehr, wenn man bedenkt, dass keineswegs alle ausgeschriebenen Stellen auch tatsächlich besetzt worden sind.¹¹

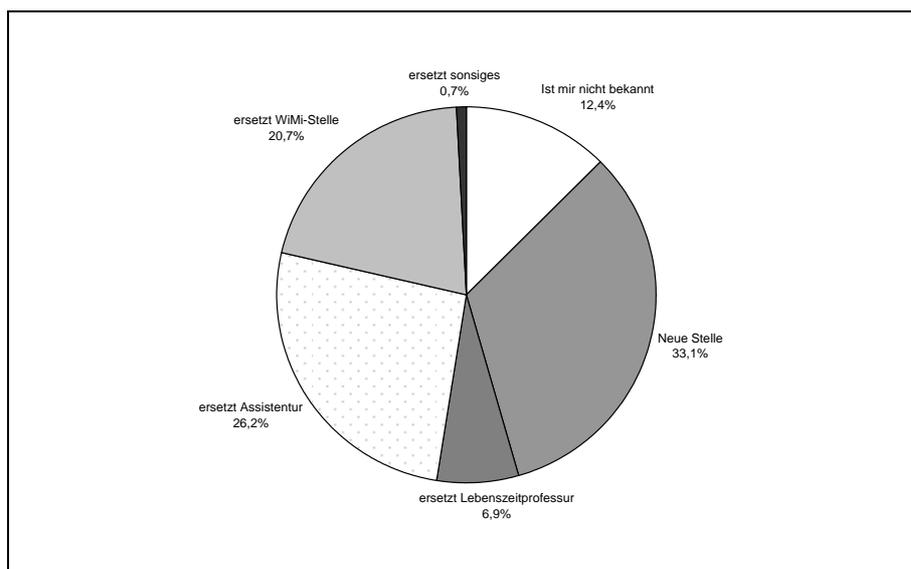
11 Nach Auskunft des BMBF wurden bis zum Sommer 2004 933 Anträge der Hochschulen auf Förderung von Juniorprofessuren bewilligt. Die Zahl der tatsächlich amtierenden Juniorprofessoren wird vom BMBF mit rund 600 angegeben.

5. Zur Situation der Stelleninhaber

Kritik an der Juniorprofessur richtet sich vor allem auf zwei Punkte: Die Arbeitsbedingungen der Stelleninhaber einerseits sowie die sich aus ihr ergebenden Karriereperspektiven andererseits. In einem ersten Themen- und Fragenkomplex ist nach der konkreten Situation der Stelleninhaber gefragt worden. Messen lassen muss sich diese an einem der wichtigsten mit der Einführung der Juniorprofessur verbundenen Ziele, nämlich der Vergrößerung der Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses. Schon in der im Sommer 2003 erschienenen Studie der Jungen Akademie war deutlich geworden, dass die Juniorprofessoren sich zwar einerseits im Vergleich zu wissenschaftlichen Assistenten als deutlich autonomer einschätzen, dass sie aber andererseits durchaus noch zu einem großen Teil in Lehrstühle und Forschungsprojekte eingebunden waren. Um hier zu einer präziseren Einschätzung zu kommen, wurde in der aktuellen Umfrage nach der Unabhängigkeit und vor allem der Gleichberechtigung der Juniorprofessoren mit den Lebenszeitprofessoren in verschiedenen Hinsichten gefragt.

Noch immer herrscht bei der Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ein vergleichsweise hoher Grad an **Unsicherheit** über die konkreten Bedingungen. Nur 49 % der Juniorprofessoren wurden spätestens mit der Rufanfrage über ihre Rechte und Pflichten als zukünftiger Juniorprofessor unterrichtet. Hier spiegelt sich zum Teil natürlich auch die Tatsache wider, dass zahlreiche Stelleninhaber als so genannte Vorgriffsjuniorprofessoren eingestellt wurden.¹²

Abb. 2: Herkunft der Stellen



12 Damit ist gemeint, dass die Stellenausschreibungen und Besetzungen vor der Umsetzung der Juniorprofessur in Landesrecht geschehen ist.

Es wurde auch deshalb nach der **Herkunft der Stellen** von Juniorprofessoren gefragt. Dazu wurde betrachtet, ob es sich bei der jeweiligen Juniorprofessur um eine neu eingerichtete Stelle handelt, oder ob sie an die Stelle einer anderen Position tritt, die dafür wegfällt. Es zeigt sich, dass die Juniorprofessur in 33 % der Fälle als Stelle neu eingerichtet wurde. Hier gibt es aber beträchtliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen. Insbesondere in den Sozialwissenschaften handelt es sich bei den Juniorprofessuren in fast 2/3 der Fälle um neue Stellen.

Eine Grundlage für **Hausberufungen**, wie schon in den vergangenen Jahren oft in der Presse vermutet wurde, war aber die Umwandlung von Assistentenstellen in Juniorprofessuren. In über 40 % der Fälle, in denen ein Juniorprofessor schon vor der Einnahme dieser Stelle an der betreffenden Universität gearbeitet hat, wurde die Juniorprofessur durch die Umwandlung einer Assistentenstelle geschaffen. Dies gilt nur für 25 % der Vergleichsfälle, in denen es keinen Hinweis auf eine Hausberufung gibt. Dies macht noch einmal deutlich, dass es bei der Einführung der Juniorprofessur auch das Bemühen um eine Mitnahme der Fördermittel ohne eine weitergehende funktionale Veränderung gegeben hat, so dass es sich bei den Juniorprofessoren einfach um „umgewandelte“ Assistenten gehandelt hat. Diese sind aber oft, wie die erste Studie gezeigt hat, in einer wenig zufrieden stellenden Situation.

Die Qualifikation für Juniorprofessuren soll zunächst und vor allem durch eine qualitativ deutlich überdurchschnittliche Promotion erfolgen. Als Kriterium spielt sie in den Ausschreibungen aller Fächer eine zentrale Rolle. In der Regel soll sich die Juniorprofessur aber nicht unmittelbar an die Promotion anschließen. Vielfach wird eine eigenständige und angemessene **Postdoc-Phase** zwischen Promotion und Antritt einer Juniorprofessur als wichtig angesehen. Das gilt auch für die Juniorprofessoren selbst: Rund zwei Drittel der Befragten befürworteten eine Postdoc-Phase von zwei Jahren, fast 90 % haben zwischen Promotion und Juniorprofessur auch tatsächlich weitere wissenschaftliche Erfahrungen gesammelt. Im Einzelnen zeigt sich, dass vor allem in den Sozialwissenschaften aber Tätigkeiten an der Hochschule üblich sind, an der die Befragten auch promoviert haben. Durchschnittlich hat fast die Hälfte aller Befragten Teile der Postdoc-Phase an ihrer gegenwärtigen Universität oder einer anderen Universität im Inland verbracht, in den Sozialwissenschaften 60 %. Fast 40 % der Juniorprofessoren haben in ihrer Postdoc-Phase an ausländischen wissenschaftlichen Einrichtungen gearbeitet, am häufigsten Naturwissenschaftler. Tätigkeiten in der Wirtschaft außerhalb der Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen sind eher typisch für Vertreter aus den Technik- und Ingenieurwissenschaften. Insgesamt wird aber damit wiederum deutlich, dass die Juniorprofessoren eine nach ihren Vorstellungen angemessene lange Postdoc-Phase aufzuweisen haben, so dass sie vor ihrer Einstellung die Möglichkeit hatten sich über ihre Promotion hinaus wissenschaftlich weiterzuentwickeln.

Tab. 1: Wo wurde die Postdoc-Phase verbracht? (Mehrfachnennungen waren möglich)

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Tätigkeit an der Hochschule (HS), an der promoviert wurde	36 %	25 %	59 %	61 %	45 %
Tätigkeit an der HS, an der jetzt die JP angetreten wurde	36 %	13 %	31 %	29 %	31 %
Tätigkeit an einer anderen HS oder Forschungseinrichtung im Inland	28 %	31 %	31 %	26 %	28 %
Tätigkeit an einer HS oder Forschungseinrichtung im Ausland	54 %	19 %	31 %	29 %	40 %
Tätigkeit in Wirtschaft oder Industrie im Inland	9 %	38 %	3 %	10 %	12 %
Tätigkeit in Wirtschaft oder Industrie im Ausland	1 %	6 %	0 %	0 %	1 %

Zu einer an der Lebenszeitprofessur orientierten Konzeption der Juniorprofessur würde auch die Möglichkeit zur eigenständigen Gestaltung der Stellenausstattung und der Dienstaufgaben im Rahmen der Berufungsverhandlungen gehören. Leider ist dies bei Juniorprofessuren in der Regel nicht der Fall. Lediglich ein gutes Drittel konnte hier eigene Vorstellungen realisieren. Allerdings setzt sich dieser Befund aus sehr unterschiedlichen Ergebnissen in den verschiedenen Fächergruppen zusammen: Die Spannweite reicht von den Technik- und Ingenieurwissenschaften, wo nicht einmal jeder fünfte eine solche Chance hatte, bis hin zu den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, wo beinahe jeder zweite Spielräume erhielt. Unter den Ländern fällt mit weitem Abstand Berlin positiv auf: Zehn von 14 Juniorprofessoren konnten wirklich verhandeln. Am anderen Ende stehen Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen, wo zehn von 18 bzw. sogar 14 von 18 Juniorprofessoren sich in den Verhandlungen als Partner nicht ernst genommen fühlten.

Tab. 2: Konnten in die Berufungsverhandlungen eigene Vorstellungen eingebracht werden?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Ja	39 %	19 %	38 %	45 %	38 %
Nein	58 %	56 %	55 %	42 %	54 %
Dazu will ich nichts sagen	3 %	25 %	7 %	13 %	8 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

In einem unmittelbaren Zusammenhang mit den Bedingungen der jeweiligen Stelle steht die Frage nach deren **Ausstattung**. Nicht nur individuell, auch ganz generell sind wettbewerbsfähige Personal- und

Sachmittel wichtige Bedingungen für den Erfolg der Juniorprofessur als alternatives Qualifizierungsmodell und für die Möglichkeit, unabhängig Lehre und Forschung zu betreiben. Eine Grundlage für eine solche Ausstattung wurde vom BMBF durch die Bewilligung von Fördermitteln für jede Juniorprofessur in Höhe von 60.000 bzw. anfangs 75.000 € gewährleistet. Immerhin 84 % der Juniorprofessoren geben an, dass ihre Stelle durch solche Mittel unterstützt wurde. Allerdings konnten die Stelleninhaber nicht in allen Fällen selbst über diese Mittel verfügen.

Tab. 3: Wer konnte über Sondermittel von Bund und/oder Land verfügen?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Ich allein.	88 %	100 %	68 %	56 %	78 %
Das Geld wurde aufgeteilt.	12 %	0 %	32 %	44 %	22 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Es bestehen zwischen den Fächergruppen, aber auch zwischen einzelnen Bundesländern beträchtliche Unterschiede. Während in den Natur- und Technikwissenschaften die Juniorprofessoren diese Mittel zumeist selbst verwalten und verwenden konnten, wurden die Gelder in den Geistes- und Sozialwissenschaften häufiger aufgeteilt. Dabei fällt auf, dass bei der Inanspruchnahme dieser Sonderzuwendungen gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften ein großer Teil an die Universität fließt und nicht an die jeweiligen Institute und Fachbereiche, die die Juniorprofessur beantragt und eingerichtet haben. Von einigen nicht-experimentell tätigen Juniorprofessoren wird beklagt, dass die Fördermittel innerhalb eines Jahres ausschließlich für Sachmittel ausgegeben werden mussten. Durch solche Beschränkungen wird eine flexiblere Handhabung der Gelder über den gesamten Zeitraum der Juniorprofessur verhindert, die auch das Bezahlen von Gastvorträgen, Reisen und Fortbildungen sowie das Beschaffen von Büchern einschließt. Von experimentell arbeitenden Juniorprofessoren wird hingegen bemängelt, dass die Ausstattung viel zu gering sei, um wettbewerbsfähig zu sein. Das gilt sowohl für die Anschaffung von Geräten als auch für die Bezahlung laufender Kosten. Ein Juniorprofessur meint zu dem Thema, dass in den Naturwissenschaften der Juniorprofessor ein „Edelassistent“ bliebe, solange ihm die Hochschule nicht Räume und Ausstattung ähnlich einem Lebenszeitprofessor gewährt.

Hinsichtlich der **konkreten Ausstattungssituation** von Juniorprofessoren zeigt sich, dass ca. ein Drittel der Juniorprofessoren über keine Sekretariatskapazitäten verfügt, mehr als die Hälfte nicht über Mitarbeiter, ca. ein Viertel nicht über studentische Hilfskräfte. Mehr als die Hälfte der Juniorprofessoren in den Naturwissenschaften (einschließlich der Medizin) haben keinen eigenen Zugriff auf Labore. Von allen Juniorprofessoren können 16 % nicht auf ein eigenes Forschungsbudget zurückgreifen. Im Durchschnitt können Juniorprofessoren einen guten halben Tag pro Woche Sekretariatsdienste nutzen. Besonders günstig ist die Lage in Hessen, wo es

zwölf Stunden pro Woche sind; besonders ungünstig ist sie in Nordrhein-Westfalen mit nur drei Stunden pro Woche. Beim wissenschaftlichen Personal können Mediziner durchschnittlich auf 2/3 einer Stelle, Mathematiker, Naturwissenschaftler, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler sowie Sonstige auf eine Viertel- bis eine Drittelstelle zurückgreifen, während Ingenieure und Geisteswissenschaftler nur rund eine Achtelstelle zur Verfügung haben. Bei den studentischen Hilfskräften schließlich können Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler sowie Ingenieure jeweils etwa 1,5 Tage, Mathematiker, Naturwissenschaftler und sonstige rund einen Tag und Mediziner einen Dreivierteltag pro Woche nutzen.

Tab. 4: Über welche Ausstattungsmerkmale verfügen die Juniorprofessoren nicht (Mehrfachnennungen waren möglich)?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/Kunst	Soz/Wiwi/ Recht	Gesamt
Sekretariat	34 %	8 %	27 %	42 %	32 %
Mitarbeiter	53 %	50 %	67 %	67 %	57 %
SHK	39 %	15 %	8 %	15 %	24 %
Labor	54 %	33 %	89 %	92 %	63 %
Budget	19 %	8 %	9 %	15 %	16 %

Über die beste Ausstattung verfügen demnach die Juniorprofessoren in den Technikwissenschaften, gefolgt von den Natur- und den Geisteswissenschaften, während die Sozialwissenschaftler die schlechteste Ausstattung haben. Insgesamt hat sich freilich die Situation gegenüber der ersten Studie der Jungen Akademie erheblich verbessert. Der Anteil von Befragten ohne Sekretariatskapazitäten ist um ca. 25 Prozentpunkte, der Anteil ohne Mitarbeiter um ca. zehn Prozentpunkte, der Anteil ohne studentische Hilfskräfte um ca. 30 Prozentpunkte, der Anteil ohne Laborpersonal um ca. 20 Prozentpunkte und der Anteil ohne Budget um ca. 15 Prozentpunkte zurückgegangen.¹³

In der akademischen Welt wird das Ansehen und damit die Verfügbarkeit sozialen Kapitals zu einem nicht geringen Teil von Fragen des Auftretens und der Sichtbarkeit bestimmt. Es ist daher bemerkenswert, dass nur 83 der befragten Juniorprofessoren „Professoren“ heißen, 51 werden offiziell „Juniorprofessoren“ genannt und elf anders. Weit über die Hälfte der Befragten betrachtet den Titel „Professor“ als **angemessene Amtsbezeichnung**. Dies gilt in besonders hohem Maße für die Befragten aus den Technik- und Ingenieurwissenschaften. Nur ein gutes Drittel zieht die Bezeichnung „Juniorprofessor“ vor.

13 Allerdings gibt es bei diesen Angaben ein gewisses Problem, da auf diese Fragen zahlreiche Befragte nicht geantwortet haben. Sollte sich in der Nichtantwort ein Nichtvorhandensein der jeweiligen Ausstattungsmerkmale zeigen, so wären die jeweiligen Prozentsätze von Juniorprofessoren ohne die entsprechenden Merkmale deutlich höher. Die Nichtantwortquoten liegen beim Zugriff auf Sekretariatskapazitäten um 25 %, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern um 35 %, bei den studentischen Hilfskräften um 21 %, beim Laborpersonal bei 47 % und beim Budget bei 37 %.

Tab. 5: Welche Amtsbezeichnung ist für Juniorprofessoren angemessen?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Professor	43 %	88 %	62 %	68 %	57 %
Juniorprofessor	45 %	6 %	38 %	26 %	35 %
Anderes	12 %	6 %	0 %	6 %	8 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Ein vergleichbares Bild ergibt sich auch in den **offiziellen Selbstdarstellungen** der Universitäten und Fakultäten. In 53 % der Fälle werden die Juniorprofessoren hier innerhalb der Gruppe der Professoren dargestellt und nur in 5 % zusammen mit dem Mittelbau. In 31 % der Fälle werden sie als eigene Kategorie ausgewiesen.

Noch wichtiger als diese eher äußerlichen Indikatoren ist die **Akzeptanz der Juniorprofessoren bei ihren Kollegen** in den verschiedenen Statusgruppen. In der Öffentlichkeit wurde zum einen über die Ablehnung bei den Lebenszeitprofessoren spekuliert, zum anderen wurde Widerstand von Seiten des habilitierenden Mittelbaus befürchtet, da dieser sich durch die Juniorprofessoren düpiert fühlen könnte. Die Juniorprofessoren wurden daher nach ihren Erfahrungen im Umgang mit den Kollegen verschiedener Statusgruppen befragt. Dabei hat sich gezeigt, dass die akademische Umwelt an der jeweiligen Universität auf die Juniorprofessoren überwiegend kollegial reagiert. Dies gilt vor allem für die Professoren und die wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Tab. 6: Wie sind die Beziehungen zu Fachkollegen aus verschiedenen Statusgruppen?

	Professoren	Wissenschaftliche Mitarbeiter	Akademische Räte	Privatdozenten	APL Professoren
Kollegial	65 %	82 %	48 %	53 %	44 %
Indifferent	27 %	15 %	17 %	17 %	15 %
Distanziert	7 %	2 %	8 %	11 %	4 %
Kann ich nicht sagen	1 %	1 %	27 %	19 %	37 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Weiterhin wurde mit Blick auf die innerfachliche Akzeptanz gefragt, welche Rolle die Nachwuchswissenschaftler in den jeweiligen **Fachverbänden** spielen können. Hier ergibt sich, dass über die Hälfte der Befragten eine Gleichberechtigung von Juniorprofessoren und Lebenszeitprofessoren in den Fachverbänden konstatiert. Besonders benachteiligt sehen sich die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler.

Tab. 7: Welche Rolle können Juniorprofessoren in wissenschaftlichen Fachverbänden spielen?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
wie Professoren	55 %	69 %	52 %	32 %	51 %
Wie Mittelbau	12 %	0 %	7 %	19 %	11 %
werden nicht zugelassen	0 %	0 %	0 %	10 %	2 %
Kann ich nicht beurteilen.	29 %	25 %	27 %	23 %	27 %
Sonstiges	4 %	6 %	14 %	16 %	9 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Ebenfalls von sehr großer Bedeutung ist die Frage der **Gleichberechtigung in Ressourcenfragen sowie den wichtigen Aufgaben, Prozessen und Gremien** der Universität und der Fachbereiche. Eine uneingeschränkte Gleichstellung aller Juniorprofessoren mit den Lebenszeitprofessoren lässt sich in keinem der abgefragten Bereiche feststellen, und zwar auch dort nicht, wo dies nach der rechtlichen Lage möglich wäre. Ein sehr großer Teil der Juniorprofessoren ist aber hinsichtlich der Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen sowie bei der Leitung von Arbeitsgruppen den Lebenszeitprofessoren gleichgestellt. Diese Angaben korrespondieren in hohem Maße mit den Wünschen der Juniorprofessoren selbst: Diese geben zu 92 % an, dass sie mit dem Antritt ihrer Stelle auch zur Betreuung von Promotionen, und zu 85 %, dass sie mit dem Antritt ihrer Stelle auch zur Leitung von Arbeitsgruppen berechtigt sein sollten. Vor allem hinsichtlich der Leitung von Arbeitsgruppen existieren starke fächerspezifische Unterschiede. Diese Berechtigung ist für die befragten Naturwissenschaftler nahezu selbstverständlich, während sie - sicherlich vor allem aufgrund anderer Arbeitsformen - in den anderen Fächern weitaus weniger verbreitet ist. Aber auch in anderen Zusammenhängen sehen sich die Juniorprofessoren gut eingebunden. Immerhin noch über die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie bei der Wählbarkeit für Ämter auf Fakultätsebene, bei der Mitwirkung in Berufungskommissionen und der Teilhabe am Budget des Fachbereichs mit den Professoren gleichgestellt sind. Ungefähr die Hälfte ist bei der Wählbarkeit für Ämter auf Universitätsebene und bei der Teilhabe an wissenschaftlichen und administrativen Personalstellen des Fachbereichs gleichberechtigt mit den Professoren. Auch bei der Teilhabe an wissenschaftlichen Personalstellen ragen wiederum die Nachwuchswissenschaftler in den Naturwissenschaften als in besonderem Maße gleichberechtigt mit den Lebenszeitprofessoren heraus. Ein deutlich geringeres Ausmaß von Gleichstellung lässt sich bei der Teilnahme an Habilitationskommissionen und bei Leitungsaufgaben in Graduiertenkollegs feststellen.

Tab. 8: In welchen Bereichen sind die Juniorprofessoren den Lebenszeitprofessoren gleichgestellt?

	Gleichstellung mit den Professoren	
	Ja	Nein
Wählbarkeit in Ämter - Fachbereichsebene/Fakultätsebene	65 %	35 %
Wählbarkeit in Ämter - Universitätsebene	48 %	52 %
Mitwirkung Berufungskommissionen	53 %	47 %
Habilitationskommissionen	29 %	71 %
Teilhabe am Budget	64 %	36 %
Teilhabe an den wiss. Personalstellen	50 %	50 %
Teilhabe an den Personalstellen für Verwaltung	46 %	54 %
Leitung einer Arbeitsgruppe	74 %	26 %
Prüfungsberechtigung für Studienabschlussarbeiten	90 %	10 %
Leitungsaufgaben in Graduiertenkollegs	32 %	68 %
Selbstständige Betreuung von Doktoranden	85 %	15 %

Nicht selten wurde die Befürchtung geäußert, dass die Juniorprofessoren durch **Lehr- und Prüfungsaufgaben** über Gebühr belastet werden. Nun stellte sich allerdings schon in der ersten Studie der Jungen Akademie heraus, dass sich die **zeitliche Belastung durch Aufgaben in der Lehre** bisher in Grenzen hielt. Es wurde hier daher differenzierter analysiert, wie viel Zeit die Stelleninhaber für unterschiedliche Arbeitsfelder benötigen. Den größten Anteil an der Arbeitszeit nehmen zusammengenommen Forschung und Publikationen einerseits und Lehre und Betreuung andererseits ein. Hierbei sind kaum auffällige Fächerunterschiede festzustellen. Diese treten z.B. bei der akademischen Selbstverwaltung auf, in die vor allem Juniorprofessoren aus den Geistes- und Sozialwissenschaften mehr Zeit investieren, während Nachwuchswissenschaftler aus den Technik- und Naturwissenschaften mehr Zeit für Forschungsanträge aufwenden.

Es ist auffallend, dass nur knapp 20 % der Arbeitszeit für die Forschung zur Verfügung steht. Das ist zum einen bedenklich, weil selbst Lebenszeitprofessoren trotz aller sonstigen Aufgaben durchschnittlich erheblich mehr Kapazität für Forschung frei haben. Zum anderen wird man an diesem Punkt einen gravierenden Wettbewerbsnachteil gegenüber Wissenschaftlern auf anderen Qualifikationswegen konstatieren müssen: Insbesondere diejenigen, die in Sonderforschungsbereichen oder Forschungsinstitutionen arbeiten, verfügen über erheblich üppigere Zeitressourcen.

Tab. 9: Verteilung der Arbeitszeit auf verschiedene Arbeitsbereiche

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Forschung	20 %	17 %	17 %	16 %	18 %
Publikationen	13 %	12 %	16 %	13 %	13 %
Lehre	25 %	22 %	23 %	23 %	24 %
Betreuung	9 %	9 %	8 %	11 %	9 %
Leitung AG	10 %	9 %	7 %	12 %	10 %
Betreuung Abschlussarbeiten	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
Gutachten	5 %	6 %	5 %	4 %	5 %
Akademische Selbstverwaltung	6 %	7 %	10 %	9 %	8 %
Internationale Kontakte	5 %	7 %	5 %	5 %	5 %
Organisation von Tagungen	4 %	6 %	6 %	5 %	5 %
Forschungsanträge	10 %	14 %	8 %	9 %	10 %
Tätigkeit für Schule/Wirtschaft/ Industrie	12 %	13 %	10 %	11 %	11 %

Doch nicht allein die Verteilung der Arbeitszeit ist von Belang, sondern vor allem die Frage welche Bereiche als besondere **Belastung** und als übermäßig zeitraubend angesehen werden: Erwartungsgemäß werden die Forschung (99 %), Publikationen (97 %), die Leitung einer Arbeitsgruppe (99 %), der Aufbau und Pflege internationaler Kontakte (99 %), das Erstellen von Gutachten (94 %), die Organisation wissenschaftlicher Tagungen (99 %) und die Tätigkeit in Schule, Wirtschaft und Industrie (100 %) jeweils von über 90 % der Juniorprofessoren als keine Belastung empfunden. Dagegen betrachten 29 % der Befragten die Lehre als übermäßig belastend und 14 % die Erstellung von Forschungsanträgen, wobei sich hier keinerlei Fächerunterschiede zeigen. Die übrigen Tätigkeitsfelder nehmen die Juniorprofessoren unterschiedlicher Fächer unterschiedlich stark als Belastung wahr. Juniorprofessoren in den Geistes- und Sozialwissenschaften beispielsweise, die typischerweise eine relativ hohe Auslastung mit Studenten haben, fühlen sich durch die Betreuung von Studenten und Abschlussarbeiten übermäßig beansprucht. Dies gilt auch für die akademische Selbstverwaltung, die über 40 % der Geistes- und Sozialwissenschaftler zu viel Zeit und Energie raubt.

Eine generelle **Überlastung** ist bisher nur bei einem Teil der Befragten zu erkennen. Dies wird vor allem deutlich, wenn man die Angaben aus den 13 abgefragten Bereichen kumuliert. Dann wird deutlich, dass 86 % der Befragten sich in höchstens zwei Bereichen überlastet fühlen. Lediglich eine Minderheit von 14 % fühlt sich in drei oder mehr Bereichen überfordert.

Tab. 10: Welche Bereiche werden als übermäßig belastend wahrgenommen?

Belastung durch:	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Studenten	3 %	6 %	17 %	26 %	11 %
Abschlussarbeiten	7 %	6 %	25 %	23 %	14 %
Akad. Selbstverw.	17 %	25 %	41 %	42 %	28 %

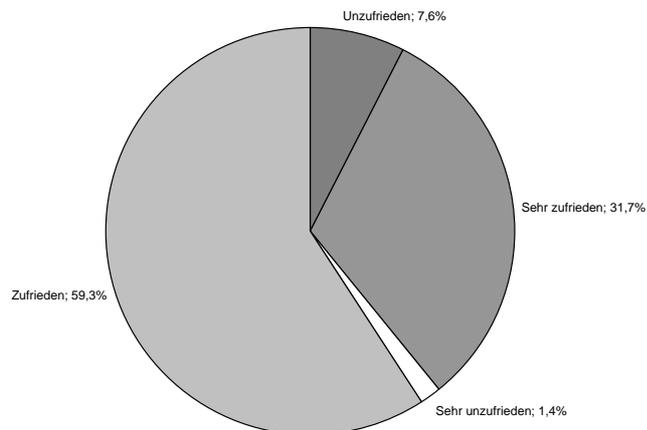
Einen weiteren wichtigen Aspekt bei der Frage nach der Gleichberechtigung der Juniorprofessoren macht ihre **Autonomie in Fragen der Lehre** aus. Anders als vielleicht befürchtet, werden sie nicht in besonderem Maße zur Übernahme von Standardveranstaltungen gedrängt. Lediglich in den Sozialwissenschaften scheint es eine größere Anzahl von Juniorprofessoren zu geben, die in besonderem Maße derartige Pflichten schultern müssen.

Tab. 11: Wer übernimmt Standardvorlesungen?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Juniorprofessor	3 %	13 %	3 %	26 %	9 %
Gleichmäßige Aufteilung unter den Hochschullehrern	49 %	44 %	59 %	45 %	50 %
Lebenszeitprofessoren	20 %	13 %	7 %	10 %	15 %
Stark uneinheitlich	28 %	31 %	31 %	19 %	27 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Für die Situation der Juniorprofessoren besitzt die Frage der individuellen Bewertung eine besondere Bedeutung. Auf die Frage nach der **Zufriedenheit mit der Juniorprofessur** antworten 32 %, dass sie sehr zufrieden seien, 59 %, dass sie zufrieden seien, 8 %, dass sie unzufrieden und 1 %, dass sie sehr unzufrieden seien. Insgesamt zeigt sich also eine große Zufriedenheit der Juniorprofessoren mit ihrer Stelle. Auch bei einer anderen Fragestellung ergeben sich ähnliche Resultate, nämlich im Hinblick auf die Frage, ob sich die Erwartungen an die Juniorprofessur erfüllt hätten. Hier antworten immerhin noch 58 % mit Ja, 40 % mit teils/teils und nur 2 % mit Nein.

Abb. 3: Zufriedenheit mit eigener Situation



Diese Ergebnisse sprechen insgesamt relativ deutlich für eine **hohe Zufriedenheit** der Juniorprofessoren. Dabei werten die Juniorprofessoren als positiv vor allem die frühere Selbstständigkeit, die Selbstbestimmung, die höhere Eigenverantwortung, den Gestaltungsfreiraum, die größere Unabhängigkeit in Forschung und Lehre einschließlich der Möglichkeit, Veranstaltungen auch im Hauptstudium anzubieten, die Chance, eigene Doktoranden auszubilden, die verbesserte Stellung bei der Einwerbung von Drittmitteln und die Flexibilität. Außerdem wird von vielen als durchaus positiv empfunden, dass man das „Professorsein“ gewissermaßen *on the job* erlernen könne und dabei die Möglichkeit habe, sich zu beweisen. Von einigen wird der Wegfall der Habilitation als Vorteil beschrieben. Überdies wurde darauf verwiesen, dass man als Professor leichter Zugang zu internationalen Diskussionszusammenhängen gewinne. Schließlich wurde – für den Fall der Ausbringung von Tenure-Track-Stellen – die größere Sicherheit als Vorzug der Juniorprofessur genannt.

Die allgemeine Zufriedenheit der Juniorprofessoren korreliert dabei mit ganz bestimmten Aspekten der Wahrnehmung der eigenen Situation. Es hat sich gezeigt, dass vor allem drei **Faktoren zur Zufriedenheit** beitragen:

1. die Kollegialität der Lebenszeitprofessoren
2. die Teilhabe am allgemeinen Budget des Fachbereichs
3. die Verfügung über Sekretariatskapazitäten

So gaben 42 % der Juniorprofessoren, die über einen kollegialen Umgang mit den anderen Professoren berichteten, an, dass sie mit ihrer Stelle sehr zufrieden seien, dagegen sprechen nur 8 % von einem indifferenten Verhalten der Professoren.

Ähnlich ist die Situation auch bei der Teilhabe am Budget des Fachbereichs. Juniorprofessoren mit Teilhabemöglichkeit geben zu 43 % an, dass sie sehr zufrieden seien, während dies bei den Befragten ohne Teilhabemöglichkeit nur 13 % sind.

Etwas schwächer sind die Unterschiede bei der Verfügung über Sekretariatskapazitäten: Die überdurchschnittlich gut gestellten Juniorprofessoren gaben zu 40 % an, sehr zufrieden zu sein, während die Befragten mit wenig Kapazitäten nur zu 20 % dieses Urteil fällten.

Neben diesen Faktoren spielen andere Bedingungen, auch die Arbeitsbelastung der Juniorprofessoren, kaum eine Rolle bei der Bestimmung ihrer Zufriedenheit. Insofern wird an dieser Stelle sehr deutlich, welche Faktoren zu einem Erfolg der Juniorprofessur führen können.

Betrachtet man **Gestaltungswünsche** der Juniorprofessoren, so wird deutlich, dass ein relativ großer Anteil - vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften - sich die Einrichtung eines Forschungsfreisemesters wünscht. Fast ein Drittel wünscht sich Teilzeitjuniorprofessoren und fast 40 % ein regelmäßiges Fachmentoring. Noch wichtiger ist für die Befragten ein regelmäßiges Gespräch mit dem Dekan über die Erfüllung der Evaluationskriterien und die Karriereperspektiven, das von immerhin knapp drei Viertel der Juniorprofessoren befürwortet wird. Einige der Befragten gaben an, dass fehlendes Mentoring und fehlende Unterstützung erfahrener Professoren bei gleichzeitigem Fehlen von wissenschaftlichen Mitarbeitern sehr schnell zu einer fachlichen Isolation führen kann. Ein großes Bedürfnis der Juniorprofessoren ist zudem der Kontakt zu anderen Juniorprofessoren. Dabei werden der Erfahrungsaustausch, die Netzerkennung und der Informationsaustausch an erster Stelle genannt.

Tab. 12: Befürwortete Gestaltungsoptionen im Hinblick auf Forschung und Lehre

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/Wiwi/ Recht	Gesamt
Forschungsfreisemester	80 %	63 %	100 %	94 %	85 %
Teilzeit-Juniorprofessur	26 %	13 %	59 %	26 %	31 %
Fachmentoring	30 %	31 %	41 %	58 %	39 %

Die Situation der Stelleninhaber - Fazit:

Insgesamt wird deutlich, dass die Juniorprofessoren im universitären Leben auch dort den Lebenszeitprofessoren nicht vollständig gleichgestellt sind, wo dies rechtlich möglich wäre. Aber es zeigt sich auch, dass sie in ihrer Selbstwahrnehmung in zahlreichen Feldern größere Rechte und mehr Unabhängigkeit genießen als wissenschaftliche Assistenten oder Mitarbeiter, die an ihrer Habilitation arbeiten. Die Juniorprofessoren empfinden die häufig **mangelnde personelle Ausstattung** als eines der Hauptprobleme der Juniorprofessur. So wird von den Juniorprofessoren beklagt, dass die **fehlende Sekretariatskapazität** dazu führt, dass die Verwaltungsarbeit selbst übernommen werden müsse. Ohne **wissenschaftliche Stellen** sei es nur sehr schwer bis zum Teil unmöglich, Forschungsprojekte voranzutreiben. Das Einwerben von Drittmittelstellen sei sehr zeitaufwändig und würde auch erst nach einiger Zeit das Einstellen eines Mitarbeiters ermöglichen. So wäre es für viele Juniorprofessoren wünschenswert, von Beginn an wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter zur Verfügung zu haben, um wettbewerbsfähig zu sein.

6. Frauenanteil unter den Juniorprofessoren

Ein wichtiges Ziel nicht alleine des BMBF war und ist die Vergrößerung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern. Dieses sollte auch mit der Einführung der Juniorprofessur erreicht werden. Wie schon in der vorhergehenden Studie wird auch in der aktuellen Befragung deutlich, dass der Frauenanteil unter den Juniorprofessoren bei ca. 30 % liegt. Insbesondere bei den Geisteswissenschaften wird dieser Anteil signifikant übertroffen.

Tab. 13: Frauenanteil unter den Juniorprofessoren

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Männer	71 %	75 %	52 %	71 %	68 %
Frauen	29 %	25 %	48 %	29 %	32 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten liegt der Frauenanteil ebenfalls bei rund 30 %, erst unter den Habilitierten sinkt er auf ca. 20 %. Ob es sich bei diesem Anteil von Frauen unter den Juniorprofessoren um einen nachhaltigen Fortschritt handelt, kann erst beurteilt werden, wenn feststeht, wie viele der Juniorprofessorinnen eine Lebenszeitprofessur erhalten. Die Einführung eines Tenure Tracks böte Grund zu der Hoffnung, dass zahlreiche Juniorprofessorinnen das Ziel der entfristeten Professur auch tatsächlich erreichen werden, und würde so dazu beitragen können, den Frauenanteil zu erhöhen.

7. Familienverträglichkeit der Juniorprofessur und Einrichtung von Teilzeitjuniorprofessuren

Im Vorfeld der Einführung der Juniorprofessur wurde geargwöhnt, dass dieses Modell sich als familienfeindlich erweisen könnte. Eine hohe Belastung durch Verwaltungs-, Lehr- und Forschungsaufgaben könnte sich in einem Lebensalter, das für viele auch die Entscheidung über eine mögliche Familiengründung mit sich bringt, als eher abträglich auswirken. Es hat sich gezeigt, dass ungefähr die Hälfte der Befragten Kinder hat, wobei es kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Dies könnte darauf hindeuten, dass im Gegensatz zur klassischen Professorenlaufbahn die Juniorprofessur auch für Frauen in gleichem Maße Familiengründung und Karrierewege vereinbar erscheinen lässt wie den Männern. Dies war zumindest bei C3- und C4-Professorinnen bisher schwieriger, die häufiger kinderlos sind als ihre männlichen Kollegen.

Tab. 14: Haben Sie Kinder?

	Männer	Frauen	Gesamt
Kinderlos	51 %	55 %	53 %
Kinder	49 %	45 %	47 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

Einen gewissen Eindruck von der Familienverträglichkeit der Juniorprofessur erhält man darüber hinaus, wenn man den Wunsch nach einer Teilzeitjuniorprofessur betrachtet. Hier zeigt sich, dass insgesamt ein Drittel der Befragten eine solche Einrichtung für wichtig erachten. Dieser Wert unterscheidet sich deutlich zwischen den Geschlechtern. Während Männern diese Einrichtung eher weniger wichtig ist, halten über die Hälfte der weiblichen Juniorprofessoren Teilzeitprofessuren für wichtig. Bei den Frauen mit Kindern sind es sogar fast drei Viertel der Befragten.

Tab. 15: Wie wichtig ist die Einrichtung von Teilzeitprofessuren?

Teilzeitprofessur ist:	Mann	Frau	Gesamt
Nicht wichtig	80 %	47 %	69 %
Wichtig	20 %	53 %	31 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

Der Wunsch nach der Teilzeitjuniorprofessur zeigt deutlich, dass die Juniorprofessur im Hinblick auf Familienfreundlichkeit noch verbessert werden kann.¹⁴ Sie könnte eine wichtige Innovation sein, um die Juniorprofessur familienfreundlicher und flexibler zu gestalten.

14 Beim Wunsch nach einer Teilzeitjuniorprofessur spielen sicherlich aber auch andere Gründe eine Rolle. Insbesondere im Bereich technischer- und naturwissenschaftlicher Fächer würde eine derartige Ausgestaltung es ermöglichen, neben den Aufgaben in der Professur auch wirtschaftsnahe Tätigkeiten auszuüben. Angesichts der vergleichsweise niedrigen Besoldung könnte darin ein Anreiz für besonders Qualifizierte stecken, sich auch der Wissenschaft zu widmen.

8. Karriereplanung und Karrierevorbereitung

Die Einrichtung der Juniorprofessur war mit der Vorstellung verbunden, dass den Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland eine attraktivere Karriereperspektive geboten werden sollte als mit dem Modell der Habilitation. Die **subjektive Einschätzung** der eigenen Karrierechancen seitens der Juniorprofessuren ist ein wichtiger Indikator für die Attraktivität dieser Stellenkategorie. Immerhin ein Drittel der Befragten sieht durch die Juniorprofessur eine gute bis sehr gute Karrierechance eröffnet, während nur 14 % eher schlechte Chancen für sich sehen. Fast die Hälfte der Befragten sieht Chancen und Risiken ausgeglichen.

Tab. 16: Wie sehen Sie Ihre Karrierechancen nach der Juniorprofessur?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Sehr gut	15 %	0 %	0 %	7 %	8 %
Gut	16 %	31 %	38 %	29 %	25 %
Chancen u. Risiken gleich	39 %	56 %	48 %	45 %	44 %
Schlecht	19 %	6 %	7 %	13 %	14 %
Das kann ich nicht einschätzen	12 %	6 %	7 %	7 %	9 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Vertiefend wurde danach gefragt, auf welche **Karriereaspekte** die jeweilige Stelle nach Einschätzung des Inhabers bzw. der Inhaberin besonders gut oder besonders schlecht vorbereite. Als wichtig gelten dabei die Erfahrungen mit unterschiedlichen Typen von Lehrveranstaltungen, der Leitung von Arbeitsgruppen und in der akademischen Selbstverwaltung. Hinter diesen Aspekten rangieren stärker wissenschaftliche und forschungsbezogene Kriterien, wie die internationale Sichtbarkeit, Publikationen und Drittmittelwerbung. Nur wenig fühlen sich die Befragten auf Gutachtertätigkeiten und - soweit es fachlich in Betracht kommt - auf das Anmelden von Patenten vorbereitet.

Tab. 17: Wie gut bereitet die Juniorprofessur auf die folgenden Karriereaspekte vor?

	Sehr gut	Gut	Sehr gut und gut kumuliert	Ausreichend	Schlecht	Sehr Schlecht
Publikationen (N=145)	18 %	41 %	59 %	33 %	7 %	1 %
Patente (N=11)	18 %	0 %	18 %	37 %	27 %	18 %
Drittmittleinwerbung (N=130)	20 %	38 %	58 %	28 %	12 %	2 %
Leitung einer Arbeitsgruppe (N=60)	45 %	30 %	75 %	12 %	5 %	8 %
Organisation von Tagungen (N=42)	12 %	33 %	45 %	36 %	14 %	5 %
Internationale „Sichtbarkeit“ (N=91)	19 %	44 %	63 %	29 %	8 %	1 %
Erfahrungen mit verschiedenen Typen von Lehrveranstaltungen (N=72)	51 %	33 %	85 %	14 %	1 %	0 %
Absolventen und Doktoranden (N=68)	22 %	32 %	54 %	32 %	12 %	2 %
Gutachtertätigkeit (N=28)	14 %	21 %	36 %	46 %	14 %	4 %
Engagement in der akademischen Selbstverwaltung (N=51)	26 %	41 %	67 %	24 %	10 %	0 %
Erfahrungen in der Schule (N=9)	0 %	11 %	11 %	11 %	56 %	22 %
Erfahrungen in der Industrie oder in der Wirtschaft (N=16)	13 %	19 %	31 %	19 %	19 %	31 %

Die Bedeutung dieser Wahrnehmung steht in einem engen Zusammenhang damit, welche Tätigkeiten als für die **Qualifikation** für entfristete Professuren als besonders wichtig angesehen werden. Auch hier wird zuvörderst wiederum eine große fächerübergreifende Einigkeit deutlich: Überall wird den Publikationen und der Drittmittleinwerbung eine besonders große Bedeutung zugesprochen. Daneben existieren aber auch einige Kriterien, die für einzelne Fächerkulturen typisch erscheinen. So wird der Leitung von Arbeitsgruppen vor allem in den Naturwissenschaften eine bedeutende Rolle zuerkannt, dagegen sind die Erfahrungen in der Wirtschaft in erster Linie in den Technikwissenschaften wichtig, Geisteswissenschaftler wiederum betonen die Relevanz der akademischen Selbstverwaltung und die Sozialwissenschaftler in besonderem Maße die internationale Sichtbarkeit, die freilich auch in den Natur- und Technikwissenschaften eine größere Rolle spielt.

Tab. 18: Welche Kriterien spielen bei Berufungen auf eine Lebenszeitprofessur die größte Rolle?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Publikationen	39 %	31 %	39 %	44 %	39 %
Patente	2 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Drittmittelwerbung	22 %	25 %	14 %	18 %	20 %
Leitung einer Arbeitsgruppe	8 %	5 %	2 %	3 %	5 %
Organisation von Tagungen	1 %	1 %	6 %	2 %	2 %
Internationale „Sichtbarkeit“	10 %	6 %	6 %	12 %	9 %
Erfahrungen mit Lehrveranstaltungen	6 %	3 %	7 %	5 %	6 %
Absolventen und Doktoranden	5 %	3 %	5 %	5 %	5 %
Gutachtertätigkeit	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %
Engagement in der Selbstverwaltung	2 %	3 %	7 %	4 %	4 %
Erfahrungen in der Schule	0 %	0 %	4 %	1 %	1 %
Erfahrungen in der Wirtschaft	1 %	11 %	1 %	2 %	2 %

Angesichts dieser Zahlen ist es bedenklich, dass Publikationen zwar zu 39 % - bei Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaftlern gar zu 44 % - als zentrales Berufungskriterium wahrgenommen werden, gleichwohl aber für sie nur 31 % der Zeit aufgewendet werden kann. Hingegen verschlingt die Lehre, die noch bei der Evaluation mit rund 31 % veranschlagt wird, rund 24 % der Zeit, wird aber bei Berufungen nach der Wahrnehmung der Juniorprofessoren nur mit 6 % berücksichtigt. Berufungsverfahren für Lebenszeitprofessuren sollten daher der Wichtigkeit der Lehre in höherem Maße Rechnung tragen. Diese Bedeutungssteigerung muss durch angemessene und transparente Verfahren der Leistungsbewertung und Zertifizierung flankiert werden. Natürlich kann es nicht darum gehen, dass der Anteil der einzelnen Tätigkeitsbereiche während der Tätigkeit als Juniorprofessor exakt deren Gewicht in der Beurteilung der Leistung entspricht. Allerdings darf der Unterschied auch nicht zu groß werden: Auf einem Qualifikationsweg müssen Wege und Ziele passen.

Fragt man nach **möglichen Verbesserungen** im Hinblick auf die Karrierechancen zeigt sich relativ deutlich, dass es hier vor allem zwei Desiderate gibt, einerseits eine Verbesserung der Ausbildungsangebote im Bereich der Hochschuldidaktik und zweitens eine Ausweitung von Angeboten im Bereich der Management- und Personalführungstechniken. Kenntnisse im Bereich der Hochschuldidaktik würden nicht erst angesichts einer Aufwertung der Lehre bei Berufungsfragen einen Wert besitzen,

sondern schon im Alltag der Stelleninhaber. Beide Qualifikationen sind zentrale Elemente des Hochschullehrerberufs, für die bisher eine institutionalisierte Vorbereitung und Ausbildung nahezu vollständig fehlt. Dies gilt selbstverständlich nicht nur für Nachwuchswissenschaftler, die als Juniorprofessoren tätig sind, sondern generell in der Vorbereitung auf den Hochschullehrerberuf. Ein weiterer Punkt, der von einigen Juniorprofessoren als wichtig genannt wurde, ist die Anleitung zur Drittmittelbeschaffung. Um diese Wünsche zu erfüllen, sind auf der einen Seite die Hochschulen, insbesondere die Hochschulleitungen, aufgefordert, Personalentwicklungskonzepte einzuführen.¹⁵ Auf der anderen Seite sollten die Juniorprofessoren es nicht versäumen, sich auch hochschulübergreifend zu vernetzen und dabei ihrer Stellen- und Lebenssituation angemessene Angebote zu organisieren.¹⁶

Tab. 19: Welche Angebote im Rahmen der Juniorprofessur wären für die Karrierechancen wichtig?

	In Forschung und Lehre	Außerhalb von Forschung und Lehre
Training in „soft skills“	41 %	39 %
Hochschuldidaktische Ausbildung	72 %	6 %
Methoden der Personalführung	51 %	41 %
Managementtechniken	41 %	43 %
Öffentlichkeitsarbeit	33 %	26 %
Grundlagen v. Marketing	16 %	26 %

Die **Evaluation** der Juniorprofessoren nach einigen Jahren Dienstzeit ist für den Karriereverlauf entscheidend. In der ersten Studie der Jungen Akademie zur Juniorprofessur war deutlich geworden, dass im Hinblick darauf die nötige Transparenz fehlte und relativ große Unklarheiten herrschten. In der ganz überwiegenden Zahl der Fälle gab es weder Transparenz hinsichtlich der Evaluationskriterien noch eindeutige Angaben zur Zusammensetzung des Evaluationsgremiums. Diese Ergebnisse wurden zum Anlass genommen, die Meinungen der Juniorprofessoren über eine angemessene Evaluation möglichst differenziert einzuholen. Im Hinblick auf den **Zeitpunkt** der Evaluation halten 65 % der Befragten die Evaluation nach drei Jahren für angemessen und 35 % für zu früh. Keiner betrachtet diesen Zeitpunkt als zu spät. Diejenigen, die den Zeitpunkt als zu früh ansehen, meinen z.B., dass die Freiheit in Forschung und Lehre eingeschränkt werde, da man sehr erfolgsorientiert arbeiten müsse, denn ein einzelner Misserfolg könne schnell zu einer negativen Evaluation führen.

15 Exemplarisch für bereits weit vorangetriebenen Konzeptionen sei auf die Personalentwicklungsmaßnahmen für Juniorprofessoren an der Universität Bremen verwiesen; dazu: Martin Mehrrens: Personalentwicklung für Juniorprofessoren in der Universität Bremen. Konzept und erste Maßnahmen. Vortrag auf der 23. GEW-Sommerschule „Flexibilisierung und Wettbewerb“ vom 24. - 30.08.2003 in Klappholtal/Sylt - Publikation im Erscheinen.

16 Viel versprechend in dieser Hinsicht der von Juniorprofessoren der TU Clausthal initiierte Förderverein Juniorprofessur: www.juniorprofessur.com.

Betrachtet man die Frage der **Definition der Kriterien** der Evaluation, so ergibt sich, dass sich nahezu alle Befragten eine Mischung aus generalisierten, allgemeinverbindlichen Kriterien einerseits und individuell ausgehandelten Kriterien andererseits wünschen. Bei den **individuell auszuhandelnden Kriterien** werden vor allem Berufungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung oder Zielvereinbarungen mit der Leitung der Fakultät bzw. des Fachbereichs als wichtigste Optionen genannt. Insofern konvergieren die Meinungen der befragten Juniorprofessoren relativ übereinstimmend auf ein flexibel zu handhabendes und nach individueller Aushandlung gefundenes System für die Festlegung von Evaluationskriterien.

Welche **Evaluationskriterien** werden nun aber von den Juniorprofessoren überhaupt als sinnvoll betrachtet? Das größte Gewicht wird von den Juniorprofessoren in allen Fächern auf Publikationen einerseits und Lehre andererseits gelegt. Dabei ist auffällig, dass die Lehre in ihrer prozentualen Bedeutung nur geringfügig hinter den Publikationen rangiert. Bei den anderen Kriterien ergeben sich fächerspezifische Unterschiede: Während die Einwerbung von Drittmitteln überdurchschnittlich vor allem in den Technik- und Naturwissenschaften genannt wird, gilt dies in den Sozial- und Geisteswissenschaften für die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung und für die Organisation von Tagungen.

Tab. 20: Gewichtung der Evaluationskriterien

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Publikationen	40 %	32 %	41 %	37 %	39 %
Lehre	30 %	36 %	31 %	30 %	31 %
Akademische Selbstverwaltung	5 %	5 %	9 %	9 %	7 %
Drittmittleinwerbung	19 %	24 %	9 %	14 %	16 %
Organisation von Tagungen	2 %	3 %	5 %	6 %	4 %

In unmittelbarem Zusammenhang hiermit steht die Frage, wer aus Sicht der Stelleninhaber die Erfüllung der Evaluationskriterien beurteilen sollte. Nur ein relativ kleiner Anteil der Befragten (23 %) - der sich zudem überwiegend in den Technikwissenschaften konzentriert - hält dies für eine Sache der Hochschule, der größte Teil der Befragten, nämlich 77 %, spricht sich für eine Evaluation durch den Fachbereich aus.¹⁷ Allerdings ist diese Option bei den Technik- und bei den Sozialwissenschaftlern deutlich weniger beliebt als bei den Natur- und Geisteswissenschaftlern. Auf eine Kombination aus internen und externen Gutachtern wollen vor allem die Geistes- und Sozialwissenschaftler setzen. Ganz im Gegensatz zur Frage nach den Evaluationskriterien herrscht in der Frage nach den Evaluationskommissionen eher Uneinigkeit. Bevorzugen die einen fachbereichsinterne Gutachter, so fordert doch eine starke Minderheit

17 Dass eine Fachgesellschaft die Evaluationskriterien bestimmt, hält niemand für sinnvoll.

ausschließlich universitätsexterne Gutachter und eine dritte Gruppe wiederum eine Mischung aus beidem.

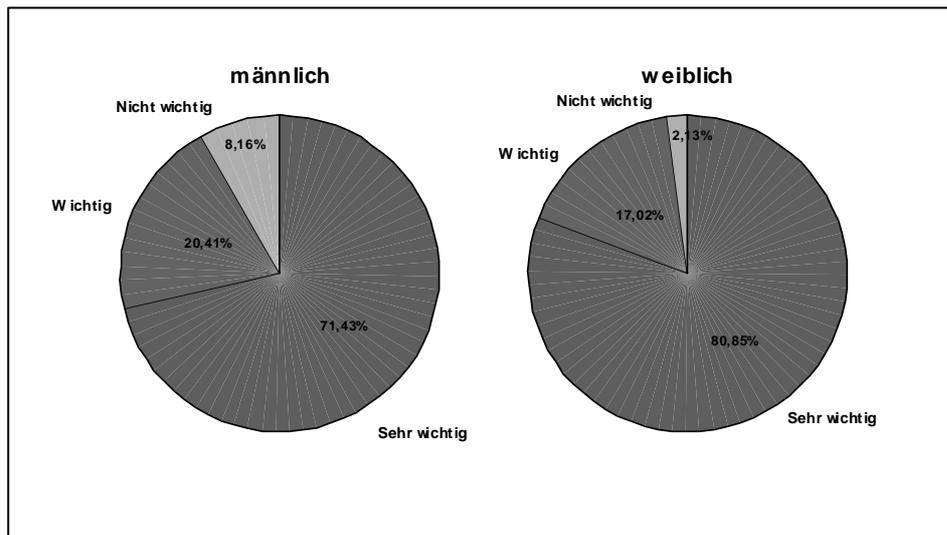
Tab. 21: Wer soll über die Erfüllung der Evaluationskriterien befinden?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Externe Gutachter	31 %	31 %	24 %	36 %	31 %
Fachbereich	52 %	31 %	45 %	32 %	44 %
Hochschule	10 %	25 %	0 %	3 %	8 %
Externe und interne Gutachter	7 %	13 %	31 %	29 %	17 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Die dargestellten Befunde weisen auf einige Gemeinsamkeiten in den Meinungen von Juniorprofessoren in allen Fächern hin, an die auch in der jeweiligen Umsetzung der Evaluation durchaus angeknüpft werden kann. Es ist vor allem Aufgabe der Universitäten und Fachbereiche, möglichst bald für transparente und leistungsorientierte Evaluationskriterien zu sorgen. Das ist auch deswegen nötig, um verbreitete Befürchtungen zu zerstreuen, wonach der Hinweis auf die bevorstehende Evaluation sich als Druckmittel gegen Juniorprofessoren eigne.

Eine zentrale Bedeutung hat die Frage, was auf eine positive Evaluation folgen sollte. Hierbei ergibt sich, dass die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland durch die Einführung von **Tenure-Track-Optionen** in Zusammenhang mit der Juniorprofessur deutlich gesteigert werden kann. In der ersten Studie zur Juniorprofessur war deutlich geworden, dass nur in sehr wenigen Fällen den Stelleninhabern solche Angebote gemacht wurden. Dieses Ergebnis kann in der aktuellen Studie präzisiert werden. Nur 7 % der befragten Juniorprofessoren berichten von einem Tenure-Track-Angebot, darüber hinaus geben 47 % an, dass eine endgültige Entscheidung über ein solches Angebot noch aussteht. Dieser begrenzten Realisierung von Tenure-Track-Optionen steht die Tatsache gegenüber, dass die befragten Juniorprofessoren solche Angebote für sehr wichtig erachten: 71 % der Männer und 81 % der Frauen bewerten einen Tenure Track als sehr wichtig, 20 % bzw. 17 % als wichtig und nur 8 % bzw. 2 % als unwichtig.

Abb. 4: Bewertung der Tenure-Track-Option



Darüber hinaus wurde in der aktuellen Umfrage auch genauer nach den gewünschten Modalitäten von Tenure-Verfahren gefragt. Hier zeigt sich, dass eine Mehrheit der Juniorprofessoren (60 %) einen Hochschulwechsel nach der Promotion für die Gewährung eines Tenure Track für erforderlich hält. Weniger als die Hälfte der Befragten (47 %) sind allerdings der Meinung, dass ein solches Angebot schon in der Ausschreibung festgehalten und entschieden werden sollte. Eine ganz entscheidende Frage ist das Verfahren bei der Gewährung einer unbefristeten Stelle im Rahmen eines Tenure-Modells. Hier sind ca. ein Drittel der Befragten für die Gewährung einer Dauerstelle nach einer positiven Evaluation, die Hälfte (52 %) spricht sich für die Einrichtung eines Tenure-Komitees aus und 15 % wollen das Tenure-Verfahren im Rahmen eines ganz gewöhnlichen Berufungsverfahrens realisiert sehen.

Im Hinblick auf die Karriereplanung der Juniorprofessoren stellt sich allerdings - und zwar gerade, wenn ein Tenure Track nicht vorgesehen ist - noch eine weitere Frage: Was geschieht mit **positiv evaluierten Juniorprofessoren**, die aber am Ende ihrer Amtszeit keine Lebenszeitprofessur erhalten haben? Ganz offensichtlich favorisieren die meisten Befragten die Einrichtung von befristeten W2-Stellen, um diese Übergangsfristen zu überbrücken.¹⁸ Weiterhin halten mehr als 40 % der Befragten auch die Einrichtung von Teilzeitstellen für eine gute Idee, auf denen sich die ehemaligen Juniorprofessoren auch für Berufspositionen außerhalb der Universitäten vorbereiten können. Nur ein kleiner Prozentsatz befürwortet die Einrichtung von speziellen Stellenpools oder sogar überhaupt keine Auffangmöglichkeiten für die Juniorprofessoren.

18 Als bislang einziges Bundesland sieht Baden-Württemberg eine solche Regelung in seinem Gesetzentwurf vor, der zurzeit parlamentarisch beraten wird.

Tab. 22: Auffangmöglichkeiten für positiv evaluierte Juniorprofessoren (Mehrfachnennungen möglich)

Keine	6 %
Schaffung eines speziellen Stipendienpools	20 %
Einrichtung von W2-Stellen auf Zeit	80 %
Einrichtung von Teilzeit-Stellen, ergänzt um außerfachliche Weiterqualifikationen	41 %

Die **Dokumentation** der eigenen Tätigkeit ist insbesondere im Falle eines fehlenden Tenure Tracks bzw. im Falle der negativen Evaluation erforderlich. Die Ausstellung eines Qualifikationsnachweises erscheint vielen Befragten wünschenswert. Immerhin 85 % der Befragten halten es für sinnvoll, dass Juniorprofessoren, die aus ihrem Amt ausscheiden, eine Bescheinigung über ihrer Arbeit erhalten. Diese Bescheinigung sollte eine Art von Arbeitszeugnis darstellen, eine Einschätzung der für die Evaluation relevanten Kriterien liefern (Forschung, Lehre, Drittmittel, Engagement in der Selbstverwaltung, ...) und international verwertbar sein.

Die Diskussion um Tenure-Regelungen kreist meist um zwei Fragekomplexe, nämlich ob diese Art der Karrieregarantie bei Leistung für die individuelle und für die wissenschaftliche Entwicklung insgesamt vorteilhaft sei oder ob sie Wettbewerb als Motor wissenschaftlichen Fortschritts verhindere. Nur selten wird darüber gesprochen, dass Tenure-Regelungen für die einzelnen Hochschulen ein Instrument sein könnten, frühzeitig und langfristig mit jungen Wissenschaftlern Schwerpunkte für das eigene Profil zu definieren. Als abgeschwächte Variante sei auf die Anregung eines Juniorprofessors verwiesen, wenigstens im Falle eines Rufes anderswohin bei der eigenen Universität Bleibeverhandlungen aufnehmen zu können.

Eines der zentralen Ziele des BMBF bei der Einführung der Juniorprofessur war es, die **Habilitation** als Qualifikationsweg an den deutschen Hochschulen überflüssig zu machen, wenn nicht sogar abzuschaffen. Dahinter stand die Vorstellung, dass diese Qualifikation ein zu langwieriges Verfahren sei, das die Nachwuchswissenschaftler zu stark in Abhängigkeit von älteren Lebenszeitprofessoren halte und zudem international keinerlei Anerkennung besitze. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes wird es allerdings aller Wahrscheinlichkeit nach in Zukunft ein Nebeneinander von unterschiedlichen Qualifikationswegen geben, also der Habilitation einerseits und der Juniorprofessur andererseits.

Ein wichtiger Hintergrund für die Entscheidung von Nachwuchswissenschaftlern, ob sie eine Habilitation beabsichtigen oder nicht, spielte ihre Einschätzung über die **Rolle einer Habilitation in ihrem Fach**. Offensichtlich gehen rund zwei Drittel der Juniorprofessoren davon aus, dass die Habilitation in ihrem Fach nach wie vor eine bedeutende Rolle spielt. Dies gilt in etwas geringerem Maße für die Ingenieure, da in ihrer Fachkultur traditionell die Habilitation keinen vergleichbar hohen Stellenwert hatte. Es fällt auf, dass vor allem die Mediziner mit einer großen Bedeutung der Habilitation rechnen.

Tab. 23: Spielt die Habilitation in Ihrem Fach eine Rolle?

	Natur	Medizin ¹⁹	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial/ Wiwi/Recht	Gesamt
Ja	66 %	90 %	44 %	72 %	81 %	70 %
Nein	9 %	0 %	31 %	3 %	10 %	10 %
Weiß nicht	26 %	10 %	25 %	24 %	19 %	21 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Vor dem Hintergrund dieser Einschätzungen ist es interessant, dass nur ein kleiner Teil der befragten Juniorprofessoren (zehn von 145) schon habilitiert ist. Dabei handelt es sich in erster Linie um Naturwissenschaftler und Mediziner.

Betrachtet man nun in einem zweiten Schritt die Gruppe der bisher nicht habilitierten Juniorprofessoren, so zeigt sich, dass fast die Hälfte der Befragten noch eine **Habilitation plant**. Dies gilt insbesondere für Nachwuchswissenschaftler in den Geisteswissenschaften, wobei allerdings hier wiederum die Unterschiede nicht statistisch signifikant sind. Generell zeigt sich, dass Nachwuchswissenschaftler, die der Habilitation in ihrem Fach eine größere Rolle zusprechen, sich auch mit einer größeren Wahrscheinlichkeit habilitieren wollen. Daraus ergibt sich, dass die zukünftige Bedeutung der Habilitation in hohem Maße von den jeweiligen Rahmenbedingungen in den Fächern und Disziplinen abhängen wird.

Tab. 24: Planen Sie eine Habilitation?

	Natur/ Medizin	Technik/ Ingenieur	Geist/ Kunst	Sozial /Wiwi/Recht	Gesamt
Ja	46 %	38 %	64 %	37 %	47 %
Nein	54 %	63 %	36 %	63 %	53 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tab. 25: Bedeutung der Habilitation und Planung

			Spielt die Habilitation eine Rolle?			Gesamt
			Ja	Nein	Das kann ich nicht einschätzen.	
Habilitation geplant?	Ja	Anzahl	53	2	9	64
		%	83 %	3 %	14 %	100 %
	Nein	Anzahl	38	14	22	74
		%	51 %	19 %	30 %	100 %
Gesamt		Anzahl	91	16	31	138
		%	66 %	12 %	22 %	100 %

19 Wegen der beträchtlichen Unterschiede bei Naturwissenschaftlern und Medizinerinnen wird an dieser Stelle zwischen den beiden Gruppen unterschieden.

Eine wichtige mit der Einführung der Juniorprofessur verbundene Zielstellung war die **Senkung des Erstberufungsalters** für Professoren. Unsere Umfrage zeigt, dass die Juniorprofessoren im Durchschnitt bei ihrer Einstellung 34 Jahre alt waren. Der jüngste war 27 und der älteste 45 Jahre alt. Zu ähnlichen Resultaten hat auch die erste Studie der Jungen Akademie von 2003 geführt. Die Mehrheit der Juniorprofessoren wird also nach Beendigung dieser Qualifikationsphase etwa gleich alt wie der Durchschnitt der habilitierten Kollegen sein (das Durchschnittsalter bei der Habilitation liegt bei knapp unter 40 Jahren).

Am Ende der Arbeit als Juniorprofessor werden die entsprechenden Stelleninhaber also nicht jünger sein, als dies bei Habilitierten der Fall ist. Wichtiger ist indes die Frage, ob bei der Einräumung eines Tenure Track nicht schon die Berufung auf eine **Juniorprofessur als Erstberufung** anzusehen ist. Hierfür sprechen gute Gründe, denn die Absehbarkeit und Planbarkeit von Karrierewegen würde hierdurch deutlich zunehmen. Eine Entscheidung darüber, ob eine Wissenschaftlerkarriere schließlich zur Professur führen wird, wird jedenfalls zu einem deutlich früheren Zeitpunkt absehbar, zumal bei den habilitierten Privatdozenten auch im Erfolgsfalle nicht selten eine beträchtliche Zeit vergeht, ehe tatsächlich eine Berufung erfolgt.

Karriereplanung - Fazit:

Die befragten Juniorprofessoren empfinden vor allem die **Unsicherheit** ihrer wissenschaftlichen Zukunft, aber auch ihrer Lebensplanung als belastend. Hier kommen auch Fragen auf wie zum Beispiel: „Wie kann man seinen Ehepartner an einen Standort locken, wenn es ohne Perspektive ist?“ Die große Unterstützung der befragten Juniorprofessoren für die **Einführung von Tenure-Track-Optionen** zeigt, dass die noch unzureichende Einführung solcher Modelle eine der wichtigsten Problemstellungen bei der Umsetzung der Juniorprofessur ist. Hier besteht insofern ein besonders großer Handlungsbedarf. Für die Juniorprofessoren ist die Entscheidung zur Habilitation vor allem eine Entscheidung, die vor dem Hintergrund dieser großen Unsicherheit gefällt wird. Diese wird zum einen durch die Politik hervorgebracht, zum anderen ist aber nicht klar, wie bei weiteren Berufungsverfahren die Reaktion seitens der Lebenszeitprofessoren zu erwarten ist.

Insgesamt wird deutlich, dass die Befragten mit der Juniorprofessur eine **skeptisch neutrale bis positive Perspektive** verbinden. Vor allem hinsichtlich der Vorbereitung auf genuin wissenschaftliche Aktivitäten gibt es aber offensichtlich noch Verbesserungspotenzial. Zudem favorisiert der größte Teil der Befragten eine größere Sicherheit in Verbindung mit der Juniorprofessur, dies bedeutet einerseits eine klare Zertifizierung der Qualifikation in verschiedenen Bereichen am Ende der Amtszeit und andererseits auch die Einrichtung von Übergangsstellen für Juniorprofessoren, denen ein rechtzeitiger Wechsel auf eine Lebenszeitprofessur nicht gelingt. Ebenfalls nicht klar ist es vielen Juniorprofessoren, wie im Falle einer negativen Evaluation verfahren wird. Hier besteht vielerorts dringender Regelungsbedarf.

9. Empfehlungen

Die Zahl der Ausschreibungen für Juniorprofessuren bewegt sich nun schon seit über einem Jahr auf einem bedenklich niedrigen Niveau. Wenn sich die Juniorprofessur tatsächlich - und dies auch nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts - als ernsthafte Alternative zur Habilitation etablieren soll, müssen dringend mehr Stellen geschaffen und dann auch besetzt werden. Daraus ergibt sich Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen:

- Das BMBF und Länderministerien, die die Juniorprofessur fördern wollen, sollten **Mittel für die verbesserte Ausstattung der Fakultäten** bereitstellen, die Juniorprofessoren berufen. Diese Mittel sind von denen zu unterscheiden, die den Juniorprofessoren selbst zur Anschubfinanzierung ihrer Stelle gewährt werden. Im Sinne der Qualitätssicherung sind die Fakultätsmittel an den Nachweis überzeugender Personalentwicklungsmaßnahmen zu binden.
- **Zielvereinbarungen** zwischen Ministerien und Hochschulen sowie zwischen Hochschulleitungen und Fakultäten/Fachbereichen sollten die **Erhöhung der Zahl von Juniorprofessuren und klare Kriterien dafür** enthalten, wie dies erreicht werden soll. Die Entwicklung der Juniorprofessur an der jeweiligen Hochschule sollte dann bei der Mittelvergabe eine Rolle spielen.
- In Fakultätentagen und Fachverbänden sollten Diskussionen darüber geführt werden, **wie die Juniorprofessur in den jeweiligen Fächern umgesetzt werden kann**, damit sie eine Chance erhält, sich in Konkurrenz zu anderen Qualifikationswegen zu behaupten.

Die Ausstattung der Juniorprofessoren mit Geld und Stellen ist insgesamt defizitär.

- Hochschulen und Fachbereiche sind aufgerufen, die besondere Situation der Juniorprofessoren zu würdigen und diese zumindest in den ersten Jahren **sogar besser zu stellen als normale Professoren**. Ziel muss es dabei sein, die Juniorprofessoren von unnötigen Belastungen (zum Beispiel durch die Möglichkeit der Reduktion der Lehrverpflichtungen und der Aufgaben in der Selbstverwaltung oder durch bessere Sekretariatskapazitäten) zu befreien, damit sie in der knapp bemessenen Zeit erfolgreich Projekte auf den Weg und zu einem fristgerechten Abschluss bringen können.
- Forschungseinrichtungen und Stiftungen sollten überprüfen, ob sie nicht weitere gezielte **Kooperationen und Programme zur Förderung von Juniorprofessuren** etablieren.
- Bei Ausschreibung und Verhandlung müssen die Hochschulen ihr **Ausstattungsangebot präsentieren** und mit dem zu Berufenden besprechen. Die Modalitäten der Geldverwendung sind flexibel

zu gestalten, so dass der Stelleninhaber weitestgehend frei darüber entscheiden kann, ob er sie für sächliche Ausstattung oder Personal einsetzt und wann er sie verwendet.

- Es ist Aufgabe der Fachbereiche und der dort Verantwortung tragenden Dekane, die **Sicherstellung und ordnungsgemäße Verwendung dieser Ausstattung** zu gewährleisten.

Zur Ausstattung der Juniorprofessur gehören nicht nur sächliche, personelle und finanzielle Mittel. Das Amt muss auch als Karriereweg attraktiv gestaltet sein.

- Ohne **Tenure Track** werden Reformziele wie die Senkung des Erstberufungsalters und internationale Attraktivität ernsthaft gefährdet, wird aber auch umgekehrt eine Chance längerfristiger Profilierung von Fachbereichen leichtfertig verspielt.
 - Die Landesgesetzgeber müssen den Hochschulen die Möglichkeit einräumen, Juniorprofessuren mit **Tenure Track als regelmäßiges Ausstattungsmerkmal** einzurichten. Die Hochschulen müssen in einem wettbewerblichen Hochschulsystem im Rahmen ihrer strategischen Planung und ihrer Personalentwicklung selbst entscheiden können, in welchem Umfang sie Mittel für Tenure-Track-Optionen binden wollen. Die Wettbewerbsfähigkeit muss durch ein **grundsätzliches Hausberufungsverbot** gesichert werden, das nur in wenigen kleinen Fächern bei seltenen, stichhaltig zu begründenden Ausnahmefällen umgangen werden kann.
 - Die Hochschulen sollen mit der Ausschreibung im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung die **Möglichkeiten der Gewährung eines Tenure Track erwägen** und regelmäßig Stellen nur unter dieser Voraussetzung einrichten.
 - Spätestens bei den Verhandlungen mit dem zu berufenden Juniorprofessor soll in Verantwortung der Hochschulleitung festgelegt werden, **nach welchen Kriterien und von wem über die Gewährung von Tenure entschieden wird**. In der Regel wird es sinnvoll sein, diese Fragen in einer hochschulweiten Tenure-Ordnung allgemeinverbindlich zu klären. Diese sollte Raum dafür lassen, dass die konkreten Tenure-Voraussetzungen zwischen Juniorprofessor und Hochschule im Rahmen von **Leistungszielvereinbarungen** beschrieben werden können.
 - Der Fachbereich, an dem die Juniorprofessur eingerichtet wird, sollte **Verantwortung dafür übernehmen, dass das Ziel Tenure erreicht werden kann**. Die Hochschulleitung sollte einen entsprechenden Passus in die Zielvereinbarungen mit dem Fachbereich aufnehmen. Am Fachbereich sollte der Dekan regelmäßig, zumindest einmal im Jahr, Gespräche mit den Juniorprofessoren führen, um frühzeitig Probleme zu erkennen und möglichst beseitigen zu können.
- Die befragten Juniorprofessoren wünschen sich in übergroßer Mehrzahl **Angebote in Hochschuldidaktik** und in der Mehrheit

auch professionelle Unterstützung dabei, **Personalmanagement** zu erlernen.

- Die Hochschulen sollten diese Wünsche zum Anlass nehmen, zunächst für die Juniorprofessoren, dann aber auch allgemein **qualifizierte Angebote zu entwickeln**. Es scheint geraten, die erfolgreiche Absolvierung derartiger Kurse bei den Juniorprofessoren als Qualifikationskriterium, im übrigen aber als Leistungskriterium auszugestalten. Die Teilnahme an derartiger Fortbildung sollte bei der Zumessung des Lehrdeputates berücksichtigt werden können.
- Allerdings sind auch die Juniorprofessoren selbst aufgefordert, im **Austausch untereinander**, mit den hochschuldidaktischen Zentren ihrer Universitäten oder auch mit externen Veranstaltern dafür Sorge zu tragen, dass ihnen angemessene Angebote entwickelt werden.
- Die **Evaluation** muss nach transparenten, rechtzeitig den Juniorprofessoren bekannten Kriterien erfolgen. Die Befragten plädieren für eine **Mischung aus allgemeinen und individuell ausgehandelten Kriterien**. Dabei steht über alle Fächer hinweg die Beurteilung von Publikationen und von Lehraktivitäten im Vordergrund. Im Hinblick auf die **Zusammensetzung der Evaluationskommissionen** gibt es weniger Einigkeit; es werden unterschiedliche Modelle für gut befunden.
 - Die Hochschulleitungen sollten dafür Sorge tragen, dass möglichst rasch **verbindliche Evaluationskriterien und -verfahren** festgelegt werden. Für die Evaluation sind auch **Qualitätssicherungsanstrengungen** zu unternehmen. Verfahren und Kriterien müssen ebenso wie die Evaluatoren regelmäßig auf ihre Eignung überprüft werden.
 - Bei der Entwicklung der Kriterien ist zwischen **allgemeinen Anforderungen**, die an alle Hochschullehrer zu richten sind, und **fächergruppen- oder fachspezifischen Merkmalen** zu unterscheiden. Fachverbände und Fakultätentage sind aufgefordert, Empfehlungen zu formulieren, die ihren **Standards** entsprechen. Allgemein ist darauf zu achten, dass die erhobenen Kriterien mit den tatsächlichen Erwartungen an Hochschullehrer in Art und Umfang kongruieren. Hier kann es zu unterschiedlichen Akzentuierungen entsprechend dem Profil der jeweiligen Hochschule kommen. Die Verantwortung dafür sollte bei der Hochschulleitung liegen.
 - Es gehört zu den Aufgaben der Fachbereiche/Fakultäten, die Juniorprofessoren zu unterstützen, damit sie die Evaluation erfolgreich bestehen können. Die befragten Juniorprofessoren wünschen sich deswegen ein **jährliches Gespräch mit dem Dekan**. Dies kann aber nur ein **Mindeststandard verantwortlicher Personalentwicklung** sein.
- Die Befragung hat überdies gezeigt, dass man verschiedenen familiären Verhältnissen und verschiedenen Bedingungen in den Fächern mit einer größeren **Flexibilisierung** der Ausgestaltung der Juniorprofessur gerecht werden kann. Konkrete Vorschläge

sind die Möglichkeit einer **Teilzeitjuniorprofessur**, **Freisemester** und die Möglichkeit der **Unterbrechung** (etwa für **Auslandsaufenthalte**). Hilfreich wäre es auch, das **Lehrdeputat** für die gesamte Laufzeit der Juniorprofessur in flexibler Weise auf die zweimal sechs Semester zu **verteilen**.

- Ein **neues Hochschulrahmengesetz** sollte sich auf einige wenige grundsätzliche Bestimmungen zur Juniorprofessur (**Gesamtdauer der befristeten Stelle**, **Besoldungsgruppe**, **Erfordernis der herausragenden Promotion**) beschränken, die Landesgesetzgeber sollten diesen Spielraum nicht einengen.
- Hochschulen sollen in **ständigem Austausch** mit „ihren“ Juniorprofessoren, mit anderen Hochschulen und mit den Fachgesellschaften **Modelle flexibler und fächergruppenadäquater Ausgestaltung der Juniorprofessur** erarbeiten. Je nach Profilzielen können dabei Aspekte wie die der Geschlechtergerechtigkeit, der engen Vernetzung mit dem Ausland, der Betonung von Lehre und viele andere zu unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen führen.
- Zur Evaluation sollten Juniorprofessoren einen **Kurzbericht** über ihre Erfahrungen mit dem Amt und mit Verbesserungsvorschlägen verfassen. Diese Berichte wären - am besten auf Bundesebene - zu sammeln, so dass **empiriegesättigt und zeitnah Fehlentwicklungen verhindert und konstruktive Vorschläge** vorgelegt werden können.
- Wenn man die Juniorprofessur als einen Weg einrichten will, auf dem man *on the job* mit den Pflichten und Möglichkeiten eines Professors konfrontiert wird, ist es kontraproduktiv, die Stelleninhaber in unnötiger Weise zu diskriminieren.
 - Die Landesgesetzgeber sollen dafür Sorge tragen, dass Juniorprofessoren den **Titel „Professor“** tragen und so in den Universitäten sowie auf nationalem und internationalem Parkett auftreten können.
 - Auch ist ihnen zu gestatten, in der **Selbstverwaltung** all die Positionen einzunehmen, für die sie sich geeignet halten und in die sie gewählt werden.
 - In der **Selbstdarstellung** der Universitäten sollen die Juniorprofessoren **ohne Unterschied zu den Lebenszeitprofessoren** behandelt werden.
- Einer der wenigen Vorzüge des herkömmlichen Habilitationsweges war (im günstigen Fall), dass ein erfahrener Professor sich für einen Nachwuchswissenschaftler verantwortlich fühlt. Diese **Verantwortung geht gegenüber den Juniorprofessoren auf den Fachbereich über**. Der Dekan sollte dafür Sorge tragen, dass sich alle Juniorprofessoren universitätsintern oder auch -extern einen **Mentor** suchen, der dann auch bei der Evaluation und bei der Entscheidung über Tenure einbezogen wird. Dabei ist auf **fachliche Nähe** und auf die **Bereitschaft** zu achten, den Nachwuchswissenschaftler bei Antragsverfahren und ähnlichen Prozeduren zu beraten und, wo

nötig, in die Fachverbände und Organisationszusammenhänge einzuführen. Die Übernahme eines derartigen Mentorates kann als Teil der Leistungsverpflichtungen eines Lebenszeitprofessors gewertet werden.