

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

Die Juniorprofessur Eine Bilanz ihrer Umsetzung

Abschlussbericht (Juli 2003) von
Dr. Jörg Rössel
Dr. habil. Katharina Landfester
Prof. Dr. Ulrich Schollwöck

© Die Junge Akademie, Juli 2003

Redaktion: Elisabeth Hamacher

Grafik-Design: Hans Spörri

Fotosatz: typossatz GmbH Berlin

Druck: DRV Erfurt

Zum Geleit

›Die Juniorprofessur – eine Bilanz ihrer Umsetzung‹ beleuchtet eineinhalb Jahre Juniorprofessur. Wir hoffen, mit unserer Studie differenzierte, belastbare Daten für die Diskussion der Weiterentwicklung dieses von uns dem Prinzip nach begrüßten Konzepts zu liefern. Licht und Schatten mischen sich; uns scheint jedoch eine deutliche Aufhellung vonnöten.

Viele der uns beunruhigenden Beobachtungen in dieser Erhebung lassen sich mit bisherigen Mustern des wenig ernsthaften, oft fahrlässigen Umgangs mit Nachwuchswissenschaftlern im deutschen Wissenschaftssystem deuten: extensiver Gebrauch von Hausberufungen als Reflex eines paternalistischen Systems, unklare Leistungs- und Bewertungskriterien und wenig Reflexion über die Anschlussperspektiven der Juniorprofessur als Abwendung von oder Desinteresse an der Einsicht, dass diese Perspektiven vielfach schlechthin nicht bestehen, Überalterung der berufenen Kandidaten als Ausdruck verstopfter Karrierepfade, Einrichtung von Juniorprofessuren zur Abschöpfung von Fördermitteln und oftmals wenig befriedigende Ausstattung der Stellen vor dem Hintergrund chronischer Unterfinanzierung deutscher Universitäten.

Dies alles geschieht angesichts eines wissenschaftlichen Arbeitsmarktes, der von seiner Struktur her einer Proliferation von befristeten Nachwuchsstellen und Nachwuchswissenschaftlern eine beschränkte, im Vergleich viel zu geringe Anzahl von auf Dauer angelegten Positionen gegenüberstellt; der Eintritt in eine wissenschaftliche Laufbahn gilt mittlerweile als eine der riskantesten Berufsentscheidungen eines promovierten Akademikers. Insofern findet zuallererst Mangelverwaltung statt, die jede Reform zur wenig beneidenswerten Sisypheaufgabe werden lässt. Die Ausgestaltung der Juniorprofessur in ihrer gegenwärtigen Form scheint uns bisherige Karriere logiken noch nicht hinreichend in Betracht gezogen beziehungsweise beseitigt zu haben; die Juniorprofessur darf nicht zu einer umetikettierten Assistentenstelle werden.

Frühe Momentaufnahme oder Bestandsaufnahme bereits verfestigter Trends? Sicher kann diese Frage im Augenblick noch nicht abschließend beantwortet werden. Damit es bei den offensichtlich beobachtbaren Defiziten der gegenwärtigen Umsetzung nicht bleibt, erscheint der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina bei der Weiterentwicklung von Bundes- und Landesrecht und bei der Anwendung durch die Universitäten dringend wünschenswert, klare Hausberufungsverbote und möglichst breite, kompetitive, auf deutlich

jüngere Bewerber ausgelegte Ausschreibungen durchzusetzen. Dieser Erschwerung des Zugangs zu einer Juniorprofessur sollte dann bei einer Berufung eine Tenure-Track-Option mit klaren Vorgaben für die Evaluation und Übernahme in eine unbefristete Professur gegenüberstehen. Karriereentscheidungen würden vorverlegt und überschaubarer, durch die Verpflichtung auf eine Tenure-Track-Option die Proliferation der Nachwuchsstellen ohne Perspektive eingedämmt. Diese durch stärkere Selektion, zahlenmäßige Reduzierung und klarere Zukunftsperspektiven aufgewerteten Juniorprofessuren müssen durch die Universitäten besser ausgestattet werden und (nicht nur dadurch) weiter verselbständigt werden. Klasse statt Masse – nicht nur knapper Kassen wegen.

Inhalt

1	Einleitung	7
2	Methodisches Vorgehen	8
3	Ergebnisse der Studie	11
3.1	Quantitative Entwicklung der Juniorprofessuren	11
3.2	Presseberichterstattungen	12
3.3	Stellung der Habilitation	13
3.4	Senkung des Erstberufungsalters	15
3.5	Mehr Selbständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs	15
3.6	Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	19
3.7	Verstärkung der Internationalität der deutschen Universitäten	20
3.8	Stärkung der Leistungsorientierung des Hochschulsystems	22
3.9	Stärkung der Postdoc-Phase	22
3.10	Striktes Hausberufungsverbot	24
3.11	Klare Evaluationskriterien	26
3.12	Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen	27
3.13	Wettbewerbsfähige Ausstattung und Vergütung	29
3.14	Einrichtung von Tenure-Track-Optionen	33
3.15	Förderung der hochschuldidaktischen Ausbildung	34
4	Bilanz der Untersuchung	35
5	Schlusswort	38
6	Anhang	40
6.1	Positionspapier der Jungen Akademie vom Oktober 2001	40
6.2	Fragebogen der Jungen Akademie an die InhaberInnen von Juniorprofessuren »Die Einführung von Juniorprofessuren an den Hochschulen«	45
7.	Anschriften der Autoren	48

1 Einleitung

Im Februar 2002 wurde vom Deutschen Bundestag das neue Hochschulrahmengesetz verabschiedet, in dem die Einführung von Juniorprofessoren an deutschen Universitäten verankert wird. Mit der Einrichtung der Juniorprofessuren versucht die Bundesregierung, akademische Karrieren in der Bundesrepublik attraktiver zu machen. Der wissenschaftliche Nachwuchs soll hiermit frühzeitig die Gelegenheit bekommen, selbstständig und unabhängig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben. Die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina hat zu dieser Hochschulreform mehrfach Stellung genommen und die Einführung der Juniorprofessur prinzipiell begrüßt (vgl. das Positionspapier vom Oktober 2001 im Anhang). Freilich gab es von Seiten der Jungen Akademie auch einige Kritikpunkte am Entwurf des neuen Hochschulrahmengesetzes. Es wurde die Gefahr gesehen, dass die Voraussetzungen für den Erfolg der Juniorprofessur nicht gewährleistet seien. Dabei wurden vor allem die fehlende Institutionalisierung einer zeitlich begrenzten Postdoc-Phase sowie die Aufweichung des Hausberufungsverbotes für Juniorprofessuren kritisiert und die Festlegung von klaren und transparenten Evaluationskriterien, die Einrichtung von Tenure-Track-Stellen für Juniorprofessuren, die Begrenzung der Lehr- und Prüfungsverpflichtungen sowie eine wettbewerbsfähige Ausstattung und Besoldung gefordert.

Nach der endgültigen Verabschiedung der Hochschulreform hat die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie entschieden, mit ihrer konstruktiven Kritik an der Einführung der Juniorprofessur fortzufahren. Dazu sollte eine Evaluationsstudie durchgeführt werden, die den Erfolg dieser neuen Stellenkategorie bilanziert. Gerade eine frühzeitige Evaluation könnte die Grundlage für eine Nachbesserung sowohl der gesetzlichen Grundlagen der Juniorprofessur, als auch ihrer konkreten Umsetzung in den Ländern und an den jeweiligen Universitäten darstellen, um damit die Juniorprofessur zu einer Erfolgsgeschichte werden zu lassen.

Dabei möchte die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik nicht nur untersuchen, ob die Juniorprofessur den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aufgestellten Zielvorstellungen gerecht werden konnte, sondern auch, ob sich die von der Jungen Akademie geäußerten Kritikpunkte in der Umsetzung der Juniorprofessur feststellen lassen. Damit erschienen die nachfolgenden Kriterien von besonderer Bedeutung bei der Evaluation der Juniorprofessur zu sein. Diese ergeben sich einerseits aus dem Kommentar zur neuen Hochschulrahmengesetzgebung, andererseits aus den von der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie formulierten Stellungnahmen zu diesem Gesetz.

I. Kriterien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

- Schaffung von 6000 Juniorprofessuren erforderlich
- Habilitation soll überflüssig werden
- Senkung des Erstberufungsalters
- Mehr Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler
- Erhöhung des Frauenanteils
- Erhöhung der Internationalität
- Stärkung der Leistungsorientierung des Hochschulsystems

II. Von der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie formulierte Kriterien

- Stärkung der Postdoc-Phase
- Striktes Hausberufungsverbot bei Berufung auf eine Juniorprofessur
- Klare und transparente Evaluationskriterien für Juniorprofessuren
- Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen
- Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen Ausstattung
- Einrichtung von Tenure-Track-Stellen
- Stärkung der hochschuldidaktischen Ausbildung

Um die Umsetzung dieser Kriterien bei der Einführung der Juniorprofessur zu untersuchen, wurde erstens eine Auswertung von Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren vorgenommen, zweitens eine Befragung unter Stelleninhabern durchgeführt und drittens die Presseberichterstattung über die Einführung der Juniorprofessur ausgewertet. Letztere sollte es ermöglichen, die quantitativen Ergebnisse im Hinblick auf die Umsetzung der Juniorprofessur in den Ländern und an den Universitäten durch konkrete Fallstudien zu ergänzen. Im Folgenden sollen nun zunächst die Vorgehensweise (Abschnitt 2) und dann die Ergebnisse der Studie (Abschnitt 3) präsentiert werden, wobei sukzessive die verschiedenen Evaluationskriterien betrachtet werden.

2 Methodisches Vorgehen

Der erste Schritt der Studie war die Auswahl einer Stichprobe von Ausschreibungen für Juniorprofessuren in der Wochenzeitschrift DIE ZEIT. Dabei wurde der Zeitraum vom 1. 10. 2001 bis zum 31. 3. 2002 ausgewählt, in dem insgesamt 311 Stellenanzeigen für Juniorprofessuren erschienen. Zu Vergleichszwecken wurde der Zeitraum ein Jahr später, vom 1. 10. 2002 bis zum 31. 3. 2003, ausgewählt. Bereits nach einem Jahr hatte sich die Anzahl der Stellenausschreibungen um mehr als die Hälfte, nämlich auf 140 Stellenanzeigen, reduziert. Die Ausschreibungen wurden durch eine systematische

Inhaltsanalyse erfasst. Dabei wurden das Einstellungsdatum, das Bundesland, das jeweilige Fach oder Forschungsgebiet, die Universität, die Vergütungsregelung, die Bewerbungsvoraussetzungen und der Aufgabenbereich erhoben.

Die Ausschreibungen im ersten ausgewählten Zeitraum wurden anschließend zur Grundlage für die Befragung einer Stichprobe von Juniorprofessoren gemacht, da ansonsten keine vollständige Liste aller Juniorprofessoren offiziell verfügbar war. Damit wurde für die Studie eine Stichprobe von frühzeitig eingestellten Juniorprofessoren ausgewählt, womit ein relativ frühes Stadium nach Einführung der Hochschulreform abgebildet wird. Für die Stichprobe von Juniorprofessoren wurden gezielt die jeweils ausschreibenden Institutionen angerufen und nach den Stelleninhabern gefragt. Auf diesem Wege haben wir nicht nur die Namen und Adressen der Juniorprofessoren erhalten, sondern auch einen Eindruck vom Anteil nichtbesetzter Stellen bekommen. Allerdings haben wir durch die Anrufe bei den Institutionen zum Teil auch Namen von Juniorprofessoren erhalten, deren Stellen nicht im ausgewählten Zeitraum in der ZEIT ausgeschrieben wurden. Da wir diese Personen in unserer Befragung berücksichtigt haben, um eine möglichst große Stichprobe zu erhalten, kann unsere Stichprobe allerdings nicht als reine Zufallsstichprobe gelten. Wir können aber angesichts der hohen Fallzahl davon ausgehen, dass wir mit unserer Umfrage ein repräsentatives Bild der Juniorprofessoren erhalten haben. Insgesamt haben wir 230 Inhaber von Juniorprofessuren mit unserem Fragebogen angeschrieben und um Rücksendung gebeten. Jeweils nach einer Frist von zwei Wochen wurde den angeschriebenen Personen ein Erinnerungsschreiben zugesandt. Bis zum 1. 7. 2003 haben wir 179 ausgefüllte Fragebögen erhalten, was einer für schriftliche Befragungen hervorragenden Rücklaufquote von 78 % entspricht. Im Fragebogen (vgl. den Anhang zu dieser Studie) konnte ein großer Teil der oben formulierten Kriterien in Fragen umgesetzt werden. Zusätzlich konnten über die Auswertung der Presseberichterstattung auch die hier präsentierten quantitativen Ausführungen durch qualitative Darstellungen einzelner Fälle ergänzt bzw. konkretisiert werden. Zur Auswertung der Presseberichterstattung wurden Artikel in deutschsprachigen Zeitungen zur Juniorprofessur ab dem 1. 1. 2001 gewählt.

Bevor nun die Darstellung der Ergebnisse folgt, soll in einer Tabelle kurz die Zuordnung der Evaluationskriterien zu den in der Inhaltsanalyse der Stellenausschreibungen und der Umfrage unter den Juniorprofessoren erhobenen Variablen dargestellt werden.

<i>Evaluationskriterien</i>	<i>Variablen</i>
Schaffung von 6000 Juniorprofessuren	I: Anzahl der Ausschreibungen in der Zeit vom 1. 3. 2001 bis zum 31. 5. 2003
Habilitation soll überflüssig werden	U: Beabsichtigt der Stelleninhaber zu habilitieren?
Senkung des Erstberufungsalters	U: Alter der Befragten zum Stellenantritt
Mehr Selbständigkeit	I: Werden den Inhabern von Juniorprofessuren gleiche Recht und Pflichten wie Professoren gegeben? U: Selbsteinschätzung der Selbständigkeit in Forschung und Lehre im Vergleich zu Assistenten und Professoren U: Anbindung an Lehrstuhl oder Forschungsprojekt
Erhöhung des Frauenanteils	U: Geschlecht der Befragten
Stärkung der Internationalität	U: Nationalität des Stelleninhabers, Bewerbungen aus dem Ausland
Stärkung der Leistungsorientierung des Hochschulsystems	vgl. Hausberufungen und Evaluationskriterien
Stärkung der Postdoc-Phase	I: Altersgrenzen bzw. Fristen bei der Einstellung U: Frage nach Postdoc-Phase und ihrer Dauer
Striktes Hausberufungsverbot	U: Waren die Befragten schon vorher an der gleichen Universität?
Klare Evaluationskriterien	U: Angaben zur Evaluation und zur Kommission
Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen	U: Lehrdeputat, Belastung durch Prüfungen
Wettbewerbsfähige Ausstattung	I: Angaben zur Ausstattung in den Ausschreibungen I: Angaben zur Besoldung in den Ausschreibungen U: Angaben zur Ausstattung und zur Zufriedenheit
Tenure-Track	I: Angabe von Tenure-Track-Option in Ausschreibung U: Angabe von Tenure-Track-Option in Umfrage
Bedeutung der Hochschuldidaktik	I: Pädagogische Erfahrung als Bewerbungsvoraussetzung und Bereitschaft zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungen

U: Umfrage unter den Inhabern von Juniorprofessuren

I: Inhaltsanalyse der Stellenausschreibungen

In der folgenden Auswertung der Daten sollen nun die in der Tabelle genannten Evaluationskriterien und die verwendeten Variablen erläutert und vorgestellt werden. Darüber hinaus wurden auch – soweit möglich – Unterschiede zwischen verschiedenen Fächergruppen, zwischen den Geschlechtern, zwischen verschiedenen Bundesländern sowie Unterschiede im Zeitverlauf herausgearbeitet. Diese werden in der Studie nur erwähnt, wenn tatsächlich relevante Unterschiede aufgetreten sind.

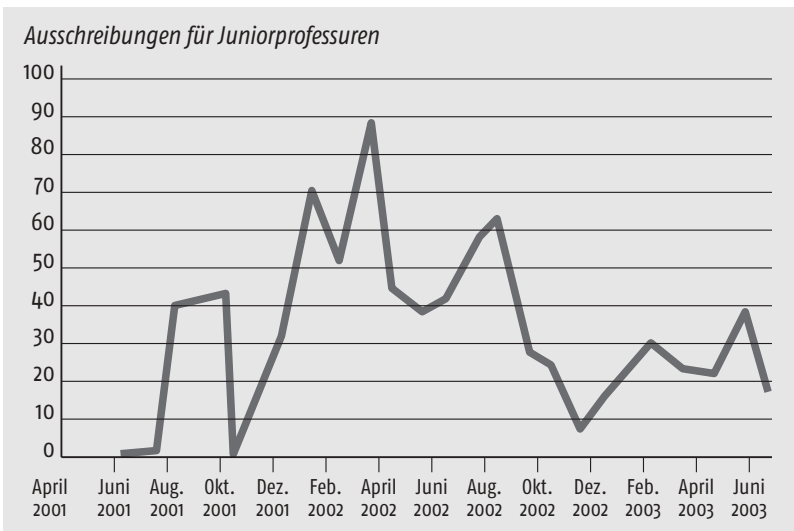
3 Ergebnisse der Studie

3.1 Quantitative Entwicklung der Juniorprofessuren

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ging bisher davon aus, dass zur Deckung des Hochschullehrernachwuchses eine Anzahl von 6000 Juniorprofessuren benötigt wird. Wenn diese Marke bis zum Auslaufen der ersten Juniorprofessurenstellen erreicht werden soll, dann müssen pro Monat mindestens 100 Stellen für Juniorprofessuren geschaffen werden. Hier zeigt nun unsere Auswertung der Stellenausschreibungen in der ZEIT vom 1. 3. 2001 bis zum 30. 6. 2003 ein eher ernüchterndes Bild. Es lassen sich zwar um die Jahreswende 2001/2002 relativ hohe Ausschreibungsraten feststellen, die fast an die Hundertermarke heranreichen, doch werden derartig hohe Zahlen später nicht wieder erreicht. Im Gegenteil ist ein wellenförmiger Abstiegsverlauf festzustellen.

Die Entwicklung deutet in gewissem Maße auf einen Mitnahmeeffekt hin. Da die Juniorprofessuren von Seiten des BMBF großzügig gefördert werden (im Jahr 2001 mit 76 000 €, ab 1. 1. 2002 mit 60 000 €), scheinen zahlreiche Universitäten vorhandene Stellen unter Mitnahme dieser Förderung in Juniorprofessuren umgewandelt zu haben. So vertrat z. B. der Rektor der Universität Bremen am 11. 7. 2002 gegenüber der TAZ die Meinung, dass von den 100 Professorenstellen, die in den nächsten fünf Jahren an der Uni Bremen frei würden, jede zweite mit einem Juniorprofessor besetzt werde.

Im weiteren Zeitverlauf scheint nun allerdings das Interesse an der Juniorprofessur zu erlahmen. Dies wird noch durch einen weiteren Hinweis unterstützt. Von den im



Zeitraum zwischen dem 1. 10. 2001 und dem 31. 3. 2002 ausgeschriebenen Stellen waren im Mai 2003 – also über ein Jahr später – immer noch ca. 25 % nicht besetzt. Hier wurde ganz offensichtlich auch nach Jahresfrist für einen verhältnismäßig hohen Anteil dieser Stellen kein geeigneter Bewerber gefunden. Ob dies an der Ausschreibungspraxis der Universitäten oder am Desinteresse der Bewerber liegt, kann hier nicht entschieden werden. Zumindest handelt es sich um ein ziemlich erstaunliches Faktum, das weiter verfolgt werden sollte.¹

3.2 Presseberichterstattung

Zu dem Thema Juniorprofessur gab es eine rege Berichterstattung, die Ende 2001 ein deutliches Maximum verzeichnen konnte, wenn man die Anzahl der Artikel in deutschsprachigen Zeitungen, die sich mit der Problematik Juniorprofessur beschäftigt haben, betrachtet.

Viele Artikel beziehen klar Stellung entweder für oder gegen die Juniorprofessur. Artikel, in denen beide Positionen nebeneinander stehen, sind seltener auszumachen. So werden z. B. in der Zeitschrift BTU Profil: Campus (April 2002) Pro und Contra gegenübergestellt. Als großes Plus wird die größere Unabhängigkeit der Juniorprofessoren genannt. So könne man als Juniorprofessor selbst Anträge auf Drittmittel stellen und über eigene Erstausrüstung für Sachmittel verfügen. Dagegen wird die Unsicherheit im Hinblick auf die weitere Laufbahn wegen befristeter Stellen diskutiert. Ab 40 sei es schwierig, Arbeit in der Industrie zu finden, dies läge aber auch an der großen Spezialisierung der deutschen Universitäten. Als großes Problem wird die Benachteiligung jetziger Habilitanden gesehen, als Resultat wird eine ›Lost Generation‹ befürchtet. Im BERLINER TAGESSPIEGEL vom 3. 6. 2002 wird ebenfalls als Vorteil des Juniorprofessors im Gegensatz zu Assistenten genannt, dass Juniorprofessoren selbst entscheiden, wofür sie forschen. Allerdings gebe es noch zu viele offene Details, so z. B. wie viele Stunden Juniorprofessoren lehren oder nach welchen Kriterien die Leistungen bewertet werden sollen. Auch stoße das Hausberufungsverbot auf Widerstände. Es wird kritisiert, dass die Ausstattung des Juniorprofessors für einige Fächer wie z. B. Naturwissenschaften nicht ausreiche.

Einige Artikel beschäftigen sich mit Marketingstrategien an der Universität. In der ZEIT (06/2002) wird gefordert, dass statt der Agrarwirtschaft die Hochschulen mehr subventioniert werden sollten. Auch sei eine Hochschule keine Fabrik (SÜDDEUTSCHE

¹ Hier liegen keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Fächern vor. Lediglich in den Geisteswissenschaften lässt sich eine besonders niedrige Rate von unbesetzten Stellen ausmachen.

ZEITUNG 5. 3. 2002), statt dessen sollten sozialverträgliche und wissenschaftsgerechte Arbeitsverträge geschaffen werden.

Insgesamt wird in den Artikeln vor allem über folgende Themenschwerpunkte berichtet und diskutiert: 12-Jahresfrist für Anstellungen, Stellung der Habilitation (siehe 3.3), Ausstattung (siehe 3.13) und Lehrbelastung (siehe 3.12).

Des Weiteren werden häufig sehr kritische Vergleiche von deutschem und amerikanischem System durchgeführt, um in vielen Fällen auf die Schwächen im deutschen System hinzuweisen. DIE ZEIT (05/2001) bemerkt allerdings, dass es für Deutschland jetzt die Chance gäbe, besser als die Konkurrenz (USA) zu werden, weil Deutschland zwei Trümpfe hätte: erstens selbständige und immer noch gut ausgebildete Abiturienten und zweitens eine Gesellschaft, die Hochschulbildung auch als öffentliches Gut begreift.

In einigen Artikeln wird auch Stellung zur Alternative der Juniorprofessur bezogen, über die verstärkt nachgedacht wurde. Dabei wird diskutiert, die Habilitation neben der Juniorprofessur beizubehalten. Es wird auch berichtet, dass der Stifterverband der Juniorprofessur die Forschungsdozenten des Stifterverbandes entgegenstellt, da dieses Konzept wesentlich größere Leistungsanreize für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffe (DIE ZEIT, 08/2001). Als weitere Alternative wird verschiedentlich das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) genannt.

Die Aufhebung des Hausberufungsverbots und die Frage nach einer Tenure-Track-Option werden in nur wenigen Artikeln tangiert. Eine kritische Auseinandersetzung findet nicht statt. Die Themen Evaluation, Erstberufungsalter von Juniorprofessoren, Bedeutung der Postdoc-Phase und der hochschuldidaktischen Ausbildung werden im allgemeinen nicht behandelt.

3.3 Stellung der Habilitation

Das BMBF sieht relativ große Nachteile in der Habilitation sowohl im Hinblick auf die Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch im Hinblick auf die Frauenförderung an deutschen Universitäten, so dass diese insgesamt die Attraktivität von akademischen Karrieren in Deutschland verringere. Daher soll mit dem neuen Gesetz die Habilitation für die Hochschullaufbahn in Deutschland entbehrlich werden. Um hier eine Einschätzung über die Erreichung dieses Ziels zu erhalten, können wir auf die Frage zurückgreifen, ob die Inhaber von Juniorprofessuren noch eine Habilitation anstreben. Die Ergebnisse sind nach Fächergruppen gegliedert in Tabelle 1 präsentiert.

Tabelle 1: Habilitationsabsicht der Juniorprofessoren in %

	Natur- wissen- schaften	Geistes- wissen- schaften	Technik	Sozial- wissen- schaften	Gesamt
Keine Habilitationsabsicht	29,9	15,4	42,9	36,8	31,3
Habilitationsabsicht	27,6	34,6	21,4	26,3	27,4
Schon habilitiert	4,6	3,8	0	2,6	3,4
Weiß nicht	37,9	46,2	35,7	34,2	38,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 6,62$; Fachunterschiede nicht statistisch signifikant

Hier zeigt sich, dass weniger als ein Drittel der befragten Juniorprofessoren momentan nicht habilitieren will. Damit kann bisher nicht davon gesprochen werden, dass die Habilitation als entbehrlich angesehen wird, allenfalls für bestimmte Fächergruppen. Auch wenn die Gesamtunterschiede zwischen den Fächergruppen nicht statistisch signifikant sind, so ergeben sich doch interessante Hinweise. Während in den Geisteswissenschaften nur ein kleiner Teil der Befragten keine Habilitation anstrebt, wird dies in den technischen Fächern schon von sehr viel mehr Juniorprofessoren behauptet. Die größte Gruppe bilden aber generell diejenigen, die noch nicht wissen, ob sie habilitieren wollen oder nicht.

Erschreckend sind Zeitungsmeldungen wie diese zu werten: »Mir wurde bei den Berufungsverhandlungen klar gemacht, dass ich ohne Habilitationsschrift keine Professorienstelle erhalten werde«, berichtete Claudia Stockinger, Juniorprofessorin für Deutsche Philologie in Göttingen (TAZ, 17. 7. 2002).

In vielen anderen Presseberichterstattungen stehen im wesentlichen zwei Meinungen gegenüber. Auf der einen Seite wird gegen die Abschaffung der Habilitation argumentiert. Es wird dabei z. B. bezweifelt, dass die Einführung der Juniorprofessur irgend etwas an dem bisherigen Missbrauch ändern könne. Auf der anderen Seite steht die Meinung, dass die Habilitation verboten werden müsse, denn nur so könne die Juniorprofessur überleben (FAZ, 16. 6. 2001) und würde dann nicht scheitern wie die Assistenzprofessur der 68er. Außerdem blockiere die Habilitation die Forschung und schränke die Kreativität ein (DIE ZEIT 04/2001). In einigen Artikel wird propagiert, es solle gleichzeitig Habilitation und Juniorprofessur möglich sein (SÜDDEUTSCHE ZEITUNG 28. 1. 2003).

3.4 Senkung des Erstberufungsalters

Die Reform des Hochschulrahmengesetzes hat als eine zentrale Zielvorstellung auch die Senkung des Erstberufungsalters. Dies soll wissenschaftliche Karrieren in Deutschland planbarer und kalkulierbarer machen. Daher haben wir das Alter der Juniorprofessoren bei der Einstellung auf ihre jeweilige Juniorprofessur erhoben (vgl. auch Abschnitt 3.8). Sowohl das arithmetische Mittel des Lebensalters bei der Einstellung, als auch der Median liegen bei 34 Jahren, die Streuung um diesen Mittelwert ist nicht sehr groß. Über 50 % der Befragten lagen bei ihrer Einstellung in der Altersspanne zwischen 32 und 36 Jahren. Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Fächern lassen sich dabei nicht feststellen. Insgesamt muss dies als ein nicht zufriedenstellendes Ergebnis gewertet werden. Nach einer negativen Evaluation nach drei Jahren ihrer Juniorprofessur wären diese Juniorprofessoren 37 Jahre alt und damit unwesentlich jünger als ein frisch habilitierter Nachwuchswissenschaftler. Bei zunächst positiver Evaluation, jedoch abschließender Nichtübernahme in eine unbefristete Professur nach 6 Jahren wären diese Juniorprofessoren im Mittel bereits 40 Jahre alt. Insofern wären auch die Chancen eines negativ evaluierten oder nicht übernommenen Juniorprofessors auf dem Arbeitsmarkt nicht entscheidend höher als die eines habilitierten Wissenschaftlers, der keine Professur erhält. Wie bereits im Positionspapier der Jungen Akademie vorgeschlagen, ist es weiterhin dringend erforderlich, über eventuelle Beschäftigungsmöglichkeiten für nach drei Jahren negativ evaluierte Juniorprofessoren nachdenken. Ansonsten könnte schnell die Problematik entstehen, dass Evaluationen allein aus sozialen Gründen überwiegend positiv ausfallen werden. Dies würde eindeutig dem Ziel der stärkeren Leistungsorientierung der Universitäten entgegenstehen.

3.5 Mehr Selbständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Erhöhung der Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre ist eines der Hauptziele der Juniorprofessur und wurde von der Jungen Akademie von Beginn an deutlich unterstützt. Um die Verwirklichung dieses Zieles zu messen, können wir auf eine Reihe von Indikatoren zurückgreifen: erstens, ob den Juniorprofessoren schon in den Ausschreibungen gleiche Rechte und Pflichten wie den Lebenszeitprofessoren zugeschrieben werden, zweitens, wie hoch die Juniorprofessoren selbst ihre Gestaltungsspielräume in Forschung und Lehre im Vergleich zu wissenschaftlichen Assistenten und Lebenszeitprofessoren einschätzen, und drittens, ob sie an vorhandene Forschungsprojekte oder Lehrstühle angebunden sind.

Betrachten wir zuerst, ob den Juniorprofessoren schon in den Ausschreibungen gleiche Rechte und Pflichten wie den Lebenszeitprofessoren zugesprochen werden. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Sollen die Juniorprofessoren laut Ausschreibung mit Lebenszeitprofessoren gleichberechtigt sein (in %)?

	Ausschreibungen vom 1. 10. 2001 bis 31. 3. 2002	Ausschreibungen vom 1. 10.2002 bis 31. 3. 2003	Gesamt
Gleichberechtigung wird erwähnt	31,8	15,0	26,6
Gleichberechtigung wird nicht erwähnt	68,2	85,0	73,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 14,01; p < 0,01$$

In Tabelle 2 zeigt sich deutlich, dass nur in ca. einem Viertel der Ausschreibungen die Rechte und Pflichten der Juniorprofessoren als den Lebenszeitprofessoren gleichgestellt definiert werden, obwohl diese nach dem neuen Hochschulrahmengesetz der Gruppe der Hochschullehrer angehören. Interessanterweise nimmt die Anzahl der Ausschreibungen, die auf diese Gleichberechtigung hinweisen, im Zeitverlauf deutlich ab. Insgesamt scheint sich hier eine zunehmende Skepsis gegenüber der faktischen Gleichstellung von Juniorprofessoren und Lebenszeitprofessoren anzudeuten. Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass in einigen Bundesländern die Ausschreibungen diesen Passus nie enthalten: dazu gehören die Länder Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Betrachten wir nun im nächsten Schritt, wie die befragten Juniorprofessoren ihre Selbständigkeit in Lehre und Forschung selbst einschätzen. Beginnen wir dabei mit ihrer Einschätzung im Hinblick auf die Lehre. Dazu hatten wir im Fragebogen nach den inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Lehre gefragt, wobei sowohl ein Vergleich mit wissenschaftlichen Assistenten als auch mit anderen Professoren vorgenommen werden sollte. Die Ergebnisse dieses Vergleichs finden sich in Tabelle 3.

Tabelle 3: Wie schätzen die Juniorprofessoren ihre Gestaltungsspielräume im Hinblick auf die Lehre ein (in %)?

	Im Vergleich zum Assistenten	Im Vergleich zum Professor
Größer	75,4	4,5
Gleich	23,5	65,9
Geringer	1,1	28,5
Summe	100,0	100,0

Die Angaben in Tabelle 3 sprechen sehr deutlich für eine höhere Selbständigkeit der Juniorprofessoren, zumindest in ihrer eigenen Wahrnehmung. In welchem Umfang hier die Frage der sozialen Erwünschbarkeit eine Rolle spielt, kann nicht an dieser Stelle entschieden werden.² Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Bundesländern oder Fächergruppen finden sich kaum. Lediglich die Juniorprofessoren in den Naturwissenschaften sehen sich im Vergleich zu den Lebenszeitprofessoren seltener als die anderen Juniorprofessoren in einer vergleichsweise selbständigen Position. Dies würde auf eine deutlich stärkere Hierarchieorientierung in den Naturwissenschaften hindeuten. Wir können nun die Selbsteinschätzung der befragten Juniorprofessoren im Hinblick auf ihre Autonomie in der Forschung betrachten. Die Ergebnisse werden in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4: Wie schätzen die Juniorprofessoren ihre Gestaltungsspielräume im Hinblick auf die Forschung ein (in %)?

	Im Vergleich zum Assistenten	Im Vergleich zum Professor
Größer	77,0	2,8
Gleich	22,5	75,3
Geringer	0,6	21,9
Summe	100,0	100,0

Auch in Tabelle 4 bestätigt sich, dass die Juniorprofessoren sich selbst in einer Situation vergleichsweise hoher Autonomie sehen. Auch hier müssen jedoch die gleichen Bedenken wie zu Tabelle 3 geäußert werden. Zudem gibt es auch hier wiederum kaum Differenzierungen. Lediglich in den Naturwissenschaften wird ein deutlich größeres Autonomiegefälle gegenüber den Professoren wahrgenommen als in den anderen Fächergruppen. Insgesamt sprechen aber die Ergebnisse in den Tabellen 3 und 4 dafür, dass die Juniorprofessoren sich selbst als Gewinner der Hochschulreform sehen und aus ihrer Sicht auch einen Autonomiegewinn verbuchen konnten, auch wenn diese Einschätzungen mit einem Fragezeichen versehen werden müssen.

Nachdem wir die Stellenausschreibungen und die Selbsteinschätzung der Juniorprofessoren selbst als Indikatoren für ihre Autonomie in Forschung und Lehre betrachtet haben und dabei zu konträren Ergebnissen gelangt sind, wollen wir im Folgenden

2 Der Begriff soziale Erwünschbarkeit in den Sozialwissenschaften verweist darauf, dass Befragte Antworten vermeiden, die ihnen aus psychischen oder sozialen Gründen unangenehm sein können. So wäre es z. B. für den Inhaber einer Juniorprofessur offensichtlich nicht sehr angenehm einzugehen, dass seine eigenen Spielräume nicht größer als die eines Assistenten sind. An dieser Stelle zeigt sich als Manko der Analyse, dass keine adäquaten Vergleichszahlen vorliegen. Es ist nicht bekannt, wie hoch wissenschaftliche Assistenten oder C3-Professoren in den jeweiligen Fächern ihre Selbständigkeit einschätzen.

die institutionellen Bedingungen der Autonomie der Juniorprofessoren genauer betrachten. Dabei können wir über die Befragung feststellen, ob die Juniorprofessoren an ein vorhandenes Forschungsprojekt bzw. einen vorhandenen Lehrstuhl angebunden sind. Beide Formen der Einbindung würden für eine autonome Forschung und Lehre eher als abträglich zu betrachten sein. Die Resultate dieser Fragen sind in Tabelle 5 und 6 nach Fächergruppen dargestellt.

Tabelle 5: Sind die befragten Juniorprofessoren in ein vorhandenes Forschungsprojekt eingebunden (in %)?

	Naturwissen- schaften	Geisteswissen- schaften	Technik	Sozialwissen- schaften	Gesamt
ja	40,7	7,7	32,1	10,8	28,2
nein	59,3	92,3	67,9	89,2	71,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 17,76; p < 0,01$$

In Tabelle 5 können wir feststellen, dass über ein Viertel der befragten Juniorprofessoren in bestehende Forschungsprojekte eingebunden ist, so dass man an deren Autonomie in Hinblick auf die Forschung zumindest Zweifel haben kann. Freilich gibt es deutliche und statistisch signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächergruppen in Bezug auf diese Frage. Es sind vor allem Naturwissenschaftler und Technikwissenschaftler, die in besonderem Maße in vorhandene Forschungsprojekte eingebunden sind. In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist dieser Anteil zu vernachlässigen.³ Freilich kann man an dieser Stelle nachfragen, ob sich hier die bisherigen Strukturen des wissenschaftlichen Nachwuchses reproduzieren. Auch für Mitarbeiter und Assistenten in den Geistes- und Sozialwissenschaften ist zu vermuten, dass diese weniger stark an vorhandene Forschungsprojekte gebunden sind, da die notwendige Ressourcenausstattung für eigenständige Forschung in diesen Fächern niedriger ist als in den Naturwissenschaften.

Tabelle 6: Sind die befragten Juniorprofessoren in vorhandene Lehrstühle eingebunden (in %)?

	Naturwissen- schaften	Geisteswissen- schaften	Technik	Sozialwissen- schaften	Gesamt
ja	60,0	23,1	78,6	18,9	48,9
nein	40,0	76,9	21,4	81,1	51,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 34,31; p < 0,01$$

Die Ergebnisse in Tabelle 6 über die institutionelle Einbindung der Juniorprofessoren spricht nun in deutlich stärkerem Maße gegen eine erhöhte Autonomie dieser Gruppe. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie in einen vorhandenen Lehrstuhl eingebunden sind. Hier verstärken sich noch einmal die Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächergruppen. Vor allem in den Natur- und den Technikwissenschaften sind deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an Lehrstühle angebunden.⁴ Eine solche Zuordnung kann sicherlich nicht im Sinne der Intentionen des Gesetzgebers sein, da sie die Selbständigkeit der Juniorprofessoren in erheblichem Maße einschränken könnte.

Insgesamt kann man im Hinblick auf das Kriterium der Autonomie der neuberufenen Juniorprofessoren zu einem recht differenzierten Urteil kommen. Auf der einen Seite zeigt sich, dass nur in einem Viertel der Fälle die Gleichberechtigung von Juniorprofessoren und Lebenszeitprofessoren von den ausschreibenden Institutionen bekräftigt wird. Zudem gibt es auch eine Vielzahl von Juniorprofessoren, die nicht an vorhandene Forschungsprojekte oder Lehrstühle angebunden sind, so dass auch hier Tendenzen zu einer stärkeren Autonomie des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sehen sind. Besonders deutlich werden diese aber in der Selbsteinschätzung der Juniorprofessoren selbst. Doch darf auf der anderen Seite nicht übersehen werden, dass in der Mehrzahl der Fälle die Gleichberechtigung mit den Lebenszeitprofessoren nicht in der Ausschreibung bekräftigt wurde und dass fast die Hälfte der Juniorprofessoren direkt an einen Lehrstuhl angebunden ist. Besonders deutlich kommen diese Beschränkungen der Autonomie in den Natur- und Technikwissenschaften zum Ausdruck. Insgesamt muss daher festgehalten werden, dass bisher nur ein Teil der Juniorprofessoren in den Genuss einer vergrößerten Selbständigkeit gekommen ist.

3.6 Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Die Aufhebung von potentiellen Beschränkungen für die Karrieren von Frauen in der Wissenschaft und an den Hochschulen ist schon seit längerem Ziel der Wissenschaftspolitik und nimmt daher auch in der gegenwärtigen Hochschulreform eine zentrale Position ein. Hier ist es zwar auf der einen Seite relativ leicht, den Frauenanteil unter

3 Mit diesen Unterschieden zwischen den Fächergruppen geht auch ein Geschlechterunterschied einher. Weibliche Juniorprofessoren sind deutlich seltener in bestehende Forschungsprojekte eingebunden als männliche Juniorprofessoren, was allerdings vollständig auf ihre Unterrepräsentation in den Natur- und Technikwissenschaften zurückzuführen ist.

4 Die Anbindung an Lehrstühle und vorhandene Forschungsprojekte hat auch einen statistisch signifikanten Effekt auf die Selbsteinschätzung der Autonomie. In Forschungsprojekte und Lehrstühle eingebundene Juniorprofessoren schätzen ihre eigene Autonomie systematisch niedriger ein.

den Juniorprofessoren auf der Basis der Umfrage zu berechnen, sehr viel schwieriger ist hingegen das Auffinden von Vergleichsmaßstäben für die Bewertung des Anteils von weiblichen Juniorprofessoren. Hier kann man mit guten Gründen den Anteil von Frauen unter den Habilitierten, unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten oder unter den erstberufenen Lebenszeitprofessoren berücksichtigen und wird dann jeweils ein anderes Bild erhalten. Betrachten wir aber in einem ersten Schritt den Anteil von Frauen unter den befragten Juniorprofessoren in den vier Fächergruppen in Tabelle 7.

Tabelle 7: Frauenanteil unter den Juniorprofessoren (in %)?

	Naturwissen- schaften	Geisteswissen- schaften	Technik	Sozialwissen- schaften	Gesamt
Frauen	28,7	30,8	14,3	42,1	29,6
Männer	71,3	68,2	85,7	57,9	70,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 6,05$; Unterschiede zwischen Fächergruppen statistisch nicht signifikant

Insgesamt kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil unter den befragten Juniorprofessoren bei ca. 30 % liegt. Dabei gibt es gewisse – allerdings nicht statistisch signifikante – Unterschiede zwischen den Fächergruppen, wobei die Sozialwissenschaften einen besonders hohen Frauenanteil aufweisen. Der festgestellte Wert von 30 % weiblichen Juniorprofessoren ist deutlich höher als der gegenwärtige Anteil von Frauen unter den Lebenszeitprofessoren. Allerdings können diese Werte nicht miteinander verglichen werden, da es sich beim Frauenanteil unter den Lebenszeitprofessoren um eine Bestandsgröße handelt, die sich im Laufe mehrerer Jahrzehnte kumuliert hat, während unsere Daten einer Stromgröße nahe kommen. Vergleicht man den Wert von 30 % mit dem Frauenanteil bei Habilitationen, der im Jahr 2001 bei 17,2 % und im Jahr 2002 bei 21,6 % lag, so ergibt sich ein zufriedenstellendes Bild; vergleicht man aber mit dem Anteil von Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten, der auch bei ca. 30 % liegt, so ergibt sich keine Verbesserung. Hier wird man wohl mit einer endgültigen Bewertung abwarten müssen, ob die Juniorprofessur in der Tat auf Dauer zu einer nachhaltigen Veränderung des Anteils von Frauen in höheren Positionen in deutschen Wissenschaftseinrichtungen führen wird.

3.7 Verstärkung der Internationalität der deutschen Universitäten

Die Hochschulreform strebt mit der Einführung der Juniorprofessur eine Erhöhung der Attraktivität der deutschen Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen an. Damit

sollen nicht nur deutsche Nachwuchswissenschaftler im Ausland für das deutsche Wissenschaftssystem gewonnen werden, sondern generell soll eine höhere Attraktivität von akademischen Karrieren in Deutschland auch für ausländische Wissenschaftler erreicht werden. Ob dieses Ziel erreicht wurde, können wir einerseits anhand der Nationalität der befragten Juniorprofessoren ablesen, andererseits an dem Anteil von Stellen mit Bewerbern aus dem Ausland. Hier können wir einerseits als relativ erfreuliches Ergebnis berichten, dass 30,2 % der befragten Juniorprofessoren von Bewerbungen aus dem Ausland berichten. Dies spricht für einen gelungenen Einstieg in die Internationalisierung der deutschen Hochschulen. Wenn dann allerdings nur 7,9 % der befragten Juniorprofessoren eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, kann dies nur als eine fehlgeschlagene Internationalisierung betrachtet werden. Dieser Wert unterschreitet sowohl den Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung als auch den Ausländeranteil an den Studierenden an deutschen Hochschulen.

In der Presseberichterstattung wird das Problem der Attraktivität von deutschen Universitäten für ausländische Forscher behandelt. Für Forscher im Ausland sei Deutschland nur zweite Wahl (DIE ZEIT 03/2001), und deutsche Universitäten seien nicht attraktiv genug, um den deutschen Nachwuchs hier zu behalten und aus dem Ausland anzuziehen (DIE ZEIT 06/2002). Die SÜDDEUTSCHE ZEITUNG vom 30. 9. 2002 befürchtet, dass auch nach Einführung der Juniorprofessur Deutschland für Wissenschaftler nicht sehr reizvoll sei.

Erfreulicherweise werden in der Presse einige positive Beispiele für die Internationalisierung genannt, die hier nur exemplarisch genannt werden können. Als positiv kann z. B. die Ernennung von Rebecca Rendle aus Südwestengland zur Professorin für Meeresforschung an der Universität Bremen genannt werden (s. TAZ vom 11. 7. 2002). Nach Bachelor- und Masterstudiengang in Großbritannien hat sie in Kiel ihre Promotion abgelegt. Die Russin Svetlana Tsogoeva studierte in St. Petersburg Chemie, bevor sie als Post-Doktorandin an die Universität nach Frankfurt ging und anschließend zur Degussa AG wechselte. Von dort wurde sie als Juniorprofessorin an die Universität Göttingen berufen. Der in Toronto geborene Andres Kasekamp war am Universitätskolleg London, als Professor im Fach Geschichte an der Universität Tartu sowie in der Delegation der Europäischen Kommission in Estland tätig, bevor er eine Juniorprofessur an der Humboldt-Universität zu Berlin annahm. Auch der in Finnland geborene Nils Erik Forsgård wurde 2002 als Juniorprofessor neu an die Humboldt-Universität zu Berlin berufen. Der mit einer Deutschen verheiratete Japaner Tsuyoshi Takagi ist im Fachbereich Informatik an der TU Darmstadt tätig. Er hatte in Japan studiert und promoviert, bevor er die Juniorprofessur in Darmstadt annahm.

Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch einige Beispiele, bei denen die Juniorprofessoren bereits vorher an der berufenden Universität studiert hatten oder tätig

waren, so z.B. eine französische Juniorprofessorin. Sie hatte bereits ihre Magisterarbeit dort geschrieben, musste für das Staatsexamen nach Frankreich zurück, war dann aber für ihre Dissertation wieder an der deutschen Universität tätig, an die sie dann auch als Juniorprofessorin berufen wurde.

3.8 Stärkung der Leistungsorientierung des Hochschulsystems

Das Kriterium der Stärkung der Leistungsorientierung des Hochschulsystems konnten wir in unserer Studie nicht direkt untersuchen. Allerdings könnten hier zwei andere Kriterien relevant sein, nämlich erstens der Anteil von Hausberufungen und zweitens die Spezifikation von Evaluationskriterien. Die Hausberufungen stehen für eine Form der Personalrekrutierung, bei der soziale Beziehungen eine unangemessene Bedeutung erhalten können. Insofern können sie als eine tendenzielle Einschränkung von reinen Leistungskriterien betrachtet werden. Dagegen sind klare und transparente Evaluationskriterien von herausragender Bedeutung für eine angemessene Leistungsbewertung. Damit ist auch die Frage nach der Institutionalisierung systematischer Evaluationskriterien zentral für die Frage der Institutionalisierung und Stärkung der Leistungsorientierung im Hochschulsystem.

3.9 Stärkung der Postdoc-Phase

In ihren Stellungnahmen zum Entwurf des neuen Hochschulrahmengesetzes hat die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie auf eine stärkere Bedeutung einer zwar zeitlich beschränkten, aber wissenschaftlich notwendigen Postdoc-Phase gedrängt. Die Leistungen in diesem Zeitraum sollten aus dieser Sicht auch Grundlage für die Berufung auf eine Juniorprofessur sein. Im Entwurf zum Hochschulrahmengesetz war dagegen von einem möglichst zeitnahen Anschluss der Juniorprofessur an die Promotion die Rede.

Wir können im ersten Schritt betrachten, ob die in den Ausschreibungen genannten Fristen oder Altersbegrenzungen zu einem Ausschluss einer Postdoc-Phase führen. Nur in zwei von insgesamt 451 Ausschreibungen wird eine Altersgrenze formuliert, die bei 35 Jahren liegt. Ganz überwiegend wird als Voraussetzung erwartet, dass die Promotion weniger als 5 Jahre zurückliegt (83,3 % der Ausschreibungen), im Zeitverlauf zunehmend wird aber nun auch verlangt, dass die Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht mehr als 6 Jahre umfasst hat (17,1 % der Ausschreibungen). Lediglich die letztgenannte Bewerbungsvoraussetzung könnte für eine Institutionali-

sierung der Postdoc-Phase hinderlich sein, so dass man insgesamt festhalten muss, dass in den Stellenausschreibungen keine Erwartungen formuliert wurden, die gegen eine Postdoc-Phase sprechen.

Wir können aus den Umfragedaten entnehmen, ob die befragten Juniorprofessoren tatsächlich eine Postdoc-Phase in Anspruch nehmen konnten und wie lange diese gedauert hat.

Tabelle 8: Postdoc-Phasen in den verschiedenen Wissenschaften.

	Natur- wissen- schaften	Geistes- wissen- schaften	Technik	Sozial- wissen- schaften	Gesamt
Keine Postdoc-Phase	3,5	11,5	11,5	16,7	8,7
Postdoc in Deutschland	36,5	61,5	65,5	55,6	48,6
Postdoc im Ausland	28,2	3,8	15,4	8,3	18,5
Postdoc in Deutschland und im Ausland	31,8	23,1	7,7	19,4	24,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 25,87; p < 0,01$$

Aus den Ergebnissen in Tabelle 8 können wir schlussfolgern, dass die überwiegende Mehrheit der Juniorprofessoren eine Postdoc-Phase in Anspruch nehmen konnte, dies gilt jedoch in besonderem Maße für die Naturwissenschaftler. Diese sind darüber hinaus auch besonders stark transnationalisiert, während die anderen Wissenschaftler ihre Postdoc-Phase überwiegend in Deutschland verbracht haben. Diese Angaben können auch noch durch die Dauer der Postdoc-Phase untermauert werden. Diese liegt im Durchschnitt bei 3 Jahren, wobei die Natur- und Geisteswissenschaftler eine durchschnittlich ein Jahr längere Postdoc-Phase vorzuweisen hatten als die Technik- und Sozialwissenschaftler. Insgesamt können wir im Hinblick auf die Institutionalisierung der Postdoc-Phase feststellen, dass hier das aufgestellte Evaluationskriterium überwiegend erfüllt werden konnte. Damit hat die Einführung der Juniorprofessur bisher nicht zu einer Abwertung der Postdoc-Phase geführt. Ganz im Sinne der Forderung der Jungen Akademie werden auch in fast allen Stellenausschreibungen (95,8 %) als Bewerbungsvoraussetzungen neben einer herausragenden Promotion noch weitere wissenschaftliche Leistungen gefordert, die nur in der Postdoc-Phase erbracht werden können.

3.10 Striktes Hausberufungsverbot

Die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie hat sich für ein striktes Hausberufungsverbot bei Antritt einer Juniorprofessur ausgesprochen, während sie durchaus für eine Lockerung des Hausberufungsverbot im Übergang von einer Juniorprofessur auf eine Lebenszeitprofessur eintritt. Nur unter dieser Voraussetzung könnte ein Tenure-Track-Modell in das Konzept der Juniorprofessur integriert werden. Aus Sicht der Arbeitsgruppe sollte somit beim Übergang in die Juniorprofessur ein deutlicher Schnitt zwischen Herkunftsinstitution und der aufnehmenden wissenschaftlichen Einrichtung gemacht werden. Dies sollte die Möglichkeit erhöhen, exzellente Wissenschaftler unter Ausschluss von sozialen Beziehungen und Nepotismus auf die Juniorprofessuren zu berufen. Eine bloße vorübergehende Abwesenheit während der Postdoc-Phase wäre hier nicht ausreichend.

Ob die Lockerung des Hausberufungsverbot in der neuen Hochschulrahmengesetzgebung tatsächlich zu einer Ausweitung von Hausberufungen geführt hat, können wir mit Hilfe unserer Umfragedaten untersuchen. Entsprechende Angaben finden sich in Tabelle 9.

Tabelle 9: Welche Beziehungen hatten die Befragten vor ihrer Juniorprofessur zu ihren jetzigen Universitäten (in %)?

	Natur- wissen- schaften	Geistes- wissen- schaften	Technik	Sozial- wissen- schaften	Gesamt
Waren Studenten	25,3	15,4	35,7	10,5	22,3
Haben promoviert	36,8	15,4	53,6	23,7	33,5
Waren Assistent	36,8	7,7	32,1	18,4	27,9
Waren noch nie an der Universität	35,6	53,8	32,1	65,8	44,1

Wir können feststellen, dass fast ein Viertel der Juniorprofessoren an ihren Universitäten bereits studiert hat. Vergleicht man die Universität, an der die Befragten ihre Promotion abgelegt haben, mit ihrer jetzigen Universität, so kommt man sogar auf einen höheren Wert: Ca. ein Drittel der Juniorprofessoren scheint schon an der gleichen Universität promoviert zu haben. Über ein Viertel wiederum war schon als Assistent an der gleichen Universität tätig. Insofern ist es dann als Zusammenfassung auch nicht überraschend, dass weniger als die Hälfte der Befragten vorher keine Position an ihrer jetzigen Universität innehatte. Diese Daten unterstützen sehr deutlich die von der AG Wissenschaftspolitik geäußerten Befürchtungen. Die Lockerung des Hausberufungsverbot hat dazu

geführt, dass zahlreiche Stellen mit internen Kandidaten besetzt wurden. Wir können sogar von Ausschreibungen berichten, in denen vermerkt war, dass ein interner Bewerber bereits vorliege. In weiteren Fällen waren die Stellenausschreibungen derart speziell, dass klar ist, dass nur ein einziger Bewerber damit angesprochen werden soll. Diese Ausschreibungspraxis ist als sehr bedenklich einzustufen, da damit ein Werben um die besten Nachwuchswissenschaftler sehr fraglich wird.

Damit soll in den vorliegenden Fällen keineswegs unterstellt werden, dass diese Stellen nur auf der Basis sozialer Beziehungen und nicht auf der Grundlage wissenschaftlicher Leistungen eingenommen wurden. Es wird aber sehr deutlich, dass eine Lockerung des Hausberufungsverbotes an dieser Stelle genau diese Folgen haben könnte.⁵ Freilich muss das Problem weiter differenziert werden. Es sind vor allem die Natur- und Technikwissenschaften, in denen interne Besetzungen besonders häufig vorkommen, dagegen scheinen in den Geistes- und Sozialwissenschaften die Kontrollen schärfer zu greifen, auch wenn auch hier insgesamt Hausberufungen nach Meinung der Jungen Akademie noch zu häufig vorkommen.

Dieser Trend zu Hausberufungen lässt sich auch durch Zeitungsmeldungen bestätigen. Der BERLINER TAGESSPIEGEL berichtet z. B. am 20. 6. 2002, dass von den 26 Berufungsvorschlägen an der Humboldt-Universität 46 % bereits als Mitarbeiter der Humboldt-Universität angehörten, 34 % waren ›Rückkehrer‹-Wissenschaftler, die aus dem Ausland nach Berlin zurückgewonnen werden konnten. Aus weiteren Mitteilungen war zu erfahren, dass Mitarbeiter zum Teil nach einem Studium und einer Promotion an der Humboldt-Universität sogar bereits bis zu 4 Jahren nach der Promotion tätig waren, bevor sie nun eine Juniorprofessur erhielten. Von Hausberufungen wird auch von vielen anderen Universitäten berichtet. Mit Artikeln wie ›N.N. kehrt zurück als Juniorprofessor‹ wird daraus kein Hehl gemacht. In vielen Fällen wird erst in den Pressemitteilungen deutlich, dass der Kandidat an derselben Universität bereits als Doktorand oder Mitarbeiter tätig gewesen war.

Eine kritische Auseinandersetzung mit Problemen von Hausberufungen ist selten zu finden. In einigen wenigen Artikeln fordern die Universitäten, dass sie eben kein Verbot erhalten wollen. Hierzu heißt es 2002 in den FU-Nachrichten: ›So besteht aufgrund der gesetzlichen Gegebenheiten nicht die Möglichkeit, hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler an der Freien Universität zu halten, die ihre Graduierung und Promotion an dieser Universität erlangt haben, weil das Hausberufungsverbot weiterhin gilt.‹

5 Zudem kann auf der Basis komplexerer statistischer Analysen auch gezeigt werden, dass in den Fällen, in denen eine interne Besetzung stattfindet, auch die Autonomie der Juniorprofessoren darunter leidet, sie also z. B. häufiger an einen Lehrstuhl gebunden sind. Insofern läuft also die Lockerung des Hausberufungsverbotes dem eigentlichen Ziel der Reform zuwider, die wissenschaftliche Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler zu erhöhen.

Zusammenfassend kann man zum Evaluationskriterium Hausberufungen festhalten, dass diese tatsächlich in einem sehr hohen Ausmaß stattgefunden haben und damit auch die Befürchtungen der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie bestätigt wurden. Will man exzellente Köpfe in kompetitiven, internationalen Ausschreibungen für deutsche Universitäten gewinnen, so muss an dieser Stelle wohl ein dringender Schnitt vorgenommen werden.

3.11 Klare Evaluationskriterien

Aus der Sicht der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik ist die Einführung einer Evaluation der Juniorprofessoren durch ein universitätsinternes und -externes Gremium ein wichtiger und innovativer Aspekt der Reformgesetzgebung. Allerdings wäre es sinnvoller, diese erst nach fünf, statt wie bisher vorgesehen nach drei Jahren stattfinden zu lassen, so dass die Juniorprofessoren (bei gleichzeitiger Absenkung des faktischen Erstberufungsalters!) tatsächlich genügend Zeit haben, ein eigenes Profil in Lehre und Forschung zu entwickeln. Im Anschluss an eine positive Evaluation könnte dann die Entfristung im Rahmen einer Tenure-Track-Lösung stehen. Doch die eigentlich zentrale Problematik der Evaluation ist, dass hier frühzeitig klare und transparente Kriterien und Mechanismen institutionalisiert werden müssen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Stelleninhaber sich frühzeitig mit ihren Leistungen an diesen Kriterien orientieren und messen können. Ob dies geschehen ist, konnten wir in unserer Umfrage erheben. In Tabelle 10 sind die entsprechenden Ergebnisse dargestellt.

Tabelle 10: Wurden mit den Stelleninhabern schon die Kriterien der Evaluation bzw. die Zusammensetzung der Evaluationskommission abgesprochen (in %)?

	Evaluationskriterien	Kommissionszusammensetzung
Ja	17,5	8,5
Nein	82,5	91,5

Die in Tabelle 10 dargestellten Ergebnisse ergeben ein bestürzendes Bild. In der ganz überwiegenden Mehrheit der Fälle standen zum Befragungstermin weder Evaluationskriterien noch die Kommissionszusammensetzung fest. Diese Ergebnisse unterscheiden sich kaum zwischen den Geschlechtern, Fächergruppen oder Bundesländern. Um Planungssicherheit und klare Leistungskriterien gewährleisten zu können, müsste aber genau dies geschehen. An dieser Stelle ist es offensichtlich sehr dringend, diese Problematik den ausschreibenden Universitäten und Instituten deutlich zu machen. Nur

durch die Institutionalisierung systematischer und transparenter Evaluationskriterien und -mechanismen kann eine verstärkte Leistungsorientierung im Hochschulsystem etabliert werden.

3.12 Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen

In ihren Positionsbestimmungen zur Einführung der Juniorprofessur hat die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie schon frühzeitig darauf hingewiesen, dass den Juniorprofessoren keine übergroße Arbeitsbelastung zugemutet werden dürfe, da diese ansonsten keine Möglichkeit zur Entwicklung eines eigenen Profils in Lehre und Forschung hätten. Dabei wurde vor allem an eine Beschränkung der Lehr- und Prüfungsaufgaben gedacht, da diese laut Gesetzentwurf deutlich über den Anforderungen an wissenschaftliche Assistenten liegen können. Um dieser Problematik nachzugehen, wurde in der Befragung direkt nach der Lehr- und Prüfungsbelastung der Juniorprofessoren gefragt. Die Ergebnisse im Hinblick auf die Lehrbelastung im ersten Arbeitsjahr sind in Tabelle 11 wiedergegeben.

Tabelle 11: Lehrdeputat im ersten Jahr der Juniorprofessur

Lehrdeputat	Anteil der Befragten in %	Entwicklung des Lehrdeputats	Anteil der Befragten in %
2 SWS	5,1	konstant 4 SWS	29,9
4 SWS	87,6	Steigerung des Deputats	51,7
6 SWS	2,8	Sonstige Regelungen	18,4
8 SWS	4,5		

SWS: Semesterwochenstunden

Die Ergebnisse in Tabelle 11 zeigen deutlich, dass die Juniorprofessoren im ersten Jahr ganz überwiegend ein Lehrdeputat haben, das dem der wissenschaftlichen Assistenten gleichkommt. Interessanterweise ist hier ein (statistisch) signifikanter Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Juniorprofessoren zu sehen. Während die Männer im Durchschnitt ein Lehrdeputat von 4 Semesterwochenstunden (SWS) haben, kommen die Frauen im Durchschnitt auf 4,5 SWS. Allerdings kommt es nicht nur auf die aktuelle Höhe des Lehrdeputats an, sondern auch auf dessen zukünftige Entwicklung, die wir ebenfalls in unserer Befragung erhoben haben. Hier zeigt sich, dass die Lehrbelastung der befragten Juniorprofessoren in den nächsten Jahren überwiegend steigen wird. Im Vergleich zu wissenschaftlichen Assistenten bedeutet dies eindeutig eine Benachteiligung der Juniorprofessoren, was ihre Lehrbelastung angeht. Dies könnte die

Konkurrenzfähigkeit der Juniorprofessoren gegenüber wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten gefährden. Zur Differenzierung sei hier angemerkt, dass die Regelungen in den Natur- und Technikwissenschaften günstiger sind als in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Bei den letztgenannten Fächergruppen ist bei über zwei Drittel der Befragten eine Steigerung des Lehrdeputats vorgesehen.

Zusätzlich zur Analyse des Lehrdeputats haben wir auch die Prüfungsbelastung der Juniorprofessoren betrachtet. Dabei muss jedoch zum jetzigen Zeitpunkt berücksichtigt werden, dass diese in den ersten Jahren der Beschäftigung typischerweise niedriger liegt und für die Zukunft noch nicht genau abgeschätzt werden kann. Wir haben daher in erster Linie die subjektive Einschätzung der Prüfungsbelastung durch die Juniorprofessoren selbst abgefragt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 12 dargestellt.

Tabelle 12: Die subjektive Einschätzung der Prüfungsbelastung durch die Juniorprofessoren

	Anteil der Befragten in %
geringe Belastung	28,7
mittlere Belastung	57,9
große Belastung	13,5

Die Ergebnisse zeigen, dass bisher der größte Teil der Juniorprofessoren nur eine geringe bis mittlere Belastung durch Prüfungen wahrnimmt. Man muss jedoch gerade bei diesem Punkt die Entwicklung der Prüfungsbelastung in den kommenden Jahren analysieren, da die Anzahl von Prüfungen auch von der Dauer der Präsenz an der jeweiligen Institution abhängt. Differenzierend muss hier noch angefügt werden, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler sowie Frauen eine höhere Prüfungsbelastung wahrnehmen als Natur- und Technikwissenschaftler sowie Männer. Zusammen mit den Ergebnissen aus Tabelle 11 deutet dies darauf hin, dass erstens Frauen und zweitens Juniorprofessoren in den Geistes- und Sozialwissenschaften stärker durch Lehr- und Prüfungsaufgaben belastet sind. Insgesamt sind diese Belastungen im Augenblick noch auf einem akzeptablen Niveau, doch zeigen unsere Ergebnisse, dass sie in den kommenden Jahren überwiegend ansteigen werden. Dies würde die Juniorprofessur im Vergleich zu einer Assistentenstelle weniger konkurrenzfähig machen.

In der Presse wird das Thema der Lehrbelastung nicht problematisiert. Es wird hier überwiegend von positive Erfahrungen der ersten Juniorprofessoren berichtet, die sich durch ihr Lehrdeputat keiner unzumutbaren Belastung ausgesetzt sehen.

3.13 Wettbewerbsfähige Ausstattung und Vergütung

Aus der Sicht der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie ist die zentrale Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit der Juniorprofessoren sowohl im Vergleich zu Mitarbeitern und Assistenten auf der einen Seite, als auch im Vergleich zu Professoren auf der anderen Seite, eine angemessene Ausstattung und Besoldung. Nur auf der Grundlage einer drittmittelfähigen Grundausrüstung sind die Juniorprofessoren überhaupt zu einer autonomen Forschungstätigkeit in der Lage. Ob diese Bedingungen zutreffen, können wir sowohl auf der Basis der Ausschreibungstexte als auch auf der Grundlage der Umfrage untersuchen. Wir beginnen mit den Hinweisen auf die Grundausrüstung, die in den Stellenausschreibungen genannt wurden und in Tabelle 13 präsentiert werden.

Tabelle 13: Welche Ausstattungsmerkmale werden in den Ausschreibungstexten genannt (in %)?

Merkmal	Anteil der Stellenanzeigen
Doktorandenstellen	1,1
Drittmittelfähige Grundausrüstung	7,5
Entsprechend Lebenszeitprofessoren	4,2
Technische Ausstattung	1,3
Laborarbeitsplätze	2,0

Betrachtet man die Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren in den von uns betrachteten zwei Zeitphasen, so zeigt sich, dass nur in ausgesprochen wenigen Stellenanzeigen die Ausstattung der Juniorprofessuren angesprochen wird. Dies kann sicher an der Kürze der Stellenanzeigen liegen, doch kommt hier andererseits auch eine Tendenz zur Vernachlässigung der Frage der Ausstattung bei den Juniorprofessuren zum Ausdruck. Dabei ist allerdings noch auf zwei differenzierende Merkmale hinzuweisen. Erstens taucht die Formulierung ›Ausstattung entsprechend anderen Professuren‹ erst im zweiten betrachteten Zeitraum auf, also vom 1. 10. 2002 bis zum 31. 3. 2003, während sie im ersten Zeitraum nie genannt wird. Hier scheint sich also eine gewisse Sensibilität für die Bedeutung der Ausstattung der Juniorprofessuren entwickelt zu haben. Zweitens muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass Angaben zur Ausstattung der Stellen vor allem in zwei Bundesländern auftauchen, dies ist einerseits in Niedersachsen, andererseits in Schleswig-Holstein.

Nachdem wir nun betrachtet haben, welche Bedeutung der Ausstattung der Juniorprofessuren in den Stellenausschreibungen beigemessen wurde, kommen wir nun zu den Selbstauskünften der befragten Juniorprofessoren im Hinblick auf ihre eigene Aus-

stattung. In der folgenden Tabelle 14 sind die Anteile derjenigen abgetragen, die über ein bestimmtes Ausstattungsmerkmal *nicht* verfügen.

Tabelle 14: Über welche Ausstattungsmerkmale verfügen die befragten Juniorprofessoren nicht (in %)?

Es verfügen <i>nicht</i> über	Anteile der Juniorprofessoren
Sekretariatskapazitäten	56,3
Mitarbeiter	67,3
Studentische Hilfskräfte	52,5
Laborpersonal	85,5
Forschungsbudget	32,9

Die in Tabelle 14 wiedergegebenen Selbstauskünfte der Juniorprofessoren ergänzen und bestätigen weitgehend das Bild, das sich schon aus den Stellenanzeigen ergeben hatte. Die Juniorprofessoren haben überwiegend eine geringe Ausstattung und fast ein Drittel gibt sogar an, dass sie über keinerlei Forschungsmittel verfügen. Dies ist angesichts der großzügigen Förderung der Juniorprofessuren durch das BMBF (76 000 € bzw. 60 000 €) erstaunlich. Es muss an dieser Stelle gefragt werden, wie die Mittel von den Universitäten verwendet wurden.

Was nun die Differenzierung dieser Ergebnisse angeht, so kann festgestellt werden, dass zwischen weiblichen und männlichen Juniorprofessoren keine signifikanten Unterschiede in der Ausstattung existieren, allerdings sind deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächergruppen festzustellen. So verfügen Geistes- und Sozialwissenschaftler fast nie über wissenschaftliche Mitarbeiter, dagegen können sie sehr viel häufiger als Natur- und Technikwissenschaftler auf studentische Hilfskräfte zurückgreifen. Laborarbeitsplätze stehen aus naheliegenden Gründen vor allem den Naturwissenschaftlern zur Verfügung, diese geben auch erheblich seltener als die anderen Fächergruppen an, dass sie über keinerlei Forschungsmittel verfügen. In den anderen Wissenschaften liegt dieser Wert immerhin zwischen 40 und 50 %. Bei den objektiven Ausstattungsmerkmalen kommen wir also insgesamt zu einem ausgesprochen defizitären Ergebnis, doch spiegelt sich diese auch in der subjektiven Zufriedenheit der befragten Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung wider? Dies wird in Tabelle 15 untersucht.

6 Die Korrelation zwischen einem additiven Index der Ausstattung und dem Maß der Zufriedenheit liegt bei 0,48, also für sozialwissenschaftliche Verhältnisse auf einem recht hohen Niveau.

Tabelle 15: Wie zufrieden sind die befragten Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung (in %)?

	Anteile der Juniorprofessoren
Sehr zufrieden	22,9
Eher zufrieden	29,1
Teils/teils	30,1
Eher unzufrieden	13,1
Sehr unzufrieden	4,6

Es zeigt sich, dass knapp über 50 % der Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung zufrieden sind, während unter 50 % nur teilweise oder gar nicht zufrieden sind. Dies spricht zumindest dafür, dass mit der vorhandenen materiellen Ausstattung die Bedürfnisse eines größeren Teils der Juniorprofessoren zufriedengestellt wurden. Es sind vor allem Juniorprofessoren mit einer schlechten Ausstattung, die stärker zur Unzufriedenheit neigen.⁶ Insofern spiegelt sich in dem Anteil der beschränkt Zufriedenen auch die von uns festgestellte mangelnde Ausstattung bei einem Teil der Juniorprofessoren wider.

Auch in den Zeitungen wird das Thema der Ausstattung behandelt und der Verbleib der vom BMBF an die Universitäten gezahlten Gelder hinterfragt. Bereits am 29. 11. 2001 wird in der HAMBURGER MORGENPOST berichtet, dass sich zu diesem Zeitpunkt 50 Universitäten am ›Run auf das Geld für Juniorprofessoren‹ beteiligt hätten. Zu diesem Zeitpunkt waren noch 76 000 € vom BMBF als Fördermittel für das Einrichten einer Juniorprofessur vorgesehen, der Betrag wurde dann ab 1. 1. 2002 auf 60 000 € gesenkt.

Die TAZ weist am 17. 7. 2002 darauf hin, dass die Höhe dieses Betrages für unterschiedliche Wissenschaftsdisziplinen sicherlich sehr unterschiedlich zu werten sei: ›75.000 Euro bringt jeder Juniorprof an Forschungsmitteln mit in die Universität. Diese Summe bewirkt vor allem in mager finanzierten Wissenschaftszweigen einiges. ›Mit dem Geld vom Bildungsministerium verfüge ich Jahr für Jahr über mehr Sachmittel als mein ganzes Institut«, berichtet etwa Gerald Moers, der seit April Juniorprofessor am Seminar für Ägyptologie der Universität Göttingen ist.‹ Für experimentell arbeitende Juniorprofessoren ist diese Summe jedoch eher bescheiden. In der ZEIT heißt es im September 2002: ›Für die Chemikerin Svetlana Tsogoeva reicht es dagegen kaum. Die Russin könnte mit dem Geld nicht einmal die Hälfte eines jener High-Tech-Geräte bezahlen, die sie zur Molekülanalyse braucht.‹ Im Dezember 2002 wurde in der ZEIT angemerkt: ›Berthold Beitz [...] vergab kürzlich den alljährlichen Alfred Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer. Ausgezeichnet wurden drei himmelstürmende Nachwuchstalente – eine experimentelle Kardiologin, ein Mineraloge und ein biophysikalischer Chemiker – mit je 500 000 Euro: eine Ausstattung, von der die Bulmahn-schen Juniorprofessoren nur träumen können.‹

Eng gekoppelt an die Ausstattung eines Juniorprofessors ist die Anbindung an einen Lehrstuhl zu betrachten. »Juniorprofessoren brauchen die Unterstützung des Instituts«, sagt Jörg Magull, der Dekan der Fakultät für Chemie. Daher darf sie [Svetlana Tsogoeva] die teuren Geräte der Kollegen mitbenutzen. So wie Svetlana Tsogoeva geht es allen Juniorprofessoren in den naturwissenschaftlichen Fächern. Sie bräuchten vom Bund oder von der Universität eine bessere Ausstattung. In den USA bekommen Assistenzprofessoren bis zu 500 000 Dollar für den Einstieg (ZEIT, 09/2002). Hierzu heißt außerdem es in der SÜDDEUTSCHEN ZEITUNG vom 28. 1. 2003: »Aber die neuen Juniorprofessoren ändern auch nicht viel am bisherigen System, da häufig keine ausreichende Grundausstattung zur Verfügung steht und sowohl finanziell als auch rechtlich eine Zuordnung zu einem Professor stattfindet.«

Wichtig zu betrachten ist allerdings auch, wie unterschiedlich das Geld von den Universitäten weitergeleitet wird. Hierzu heißt es in der TAZ vom 17. 7. 2002: »Die Universität Göttingen zeigt sich kooperativ bei der Verwendung der Bundesgelder. Die neuen Professoren dürfen die finanzielle Anschubhilfe des Bundesbildungsministeriums auf sechs Jahre verteilt ausgeben – so lange haben sie die Möglichkeit, sich als Juniorprofessor für eine echte Professur zu qualifizieren. [...] An der Humboldt-Universität muss das Geld innerhalb weniger Monate ausgegeben sein – das erhöht zwar den Finanzschub für die Uni, gefällt aber nicht allen Juniorprofessoren. Er würde lieber über die Jahre hinweg Verbrauchsmaterial kaufen, meinte ein Physik-Professor ...«

In der Presseberichterstattung wird verschiedentlich hinterfragt, ob durch die Einführung der Juniorprofessoren eine Kostenneutralität gegeben sei oder ob nicht eher Einsparungen erreicht werden, wobei der Juniorprofessor als Sparschwein verwendet werde (BERLINER TAGESSPIEGEL, 3. 6. 2002).

Zum Abschluss unserer Beschäftigung mit der Ausstattung der Juniorprofessoren wollen wir uns noch kurz die Besoldungsregelung für die Juniorprofessuren ansehen, die in den Stellenanzeigen ausgeschrieben wurden. Im Hochschulrahmengesetz ist zwar vorgesehen, dass die Juniorprofessoren nach W1 bezahlt werden sollen, doch da dieses Gesetz in den meisten Bundesländern bisher noch nicht umgesetzt ist, mussten Übergangslösungen entwickelt werden. Welche Lösungen hier vorgeschlagen wurden, können wir anhand der Ausschreibungstexte analysieren. Die Ergebnisse werden in Tabelle 16 dargestellt.

Tabelle 16: Die Vergütung der Juniorprofessoren bis zur Umsetzung der Dienstrechtsreform

Vergütungsregelungen	Anteil der Ausschreibungen
In Anlehnung an BAT Ib oder BAT-0 IIa	38,6
In Anlehnung an W1	35,8
Zwischen C1 und C2	25,6

Wie aus Tabelle 16 deutlich zu ersehen ist, werden hier überwiegend Vergütungsregelungen vorgeschlagen, die dem Hochschulrahmengesetz entsprechen (Anlehnung an W1 und zwischen C1 und C2). Vergütungen in Anlehnung an BAT-0 IIa finden sich nahe- liegenderweise vor allem in den ostdeutschen Bundesländern. Dieser Typus von Vergütung wird zudem im Zeitverlauf seltener. Ob allerdings gerade in den Wissenschaften mit einem starken außeruniversitären oder internationalen Arbeitsmarkt eine Vergütung nach W1 tatsächlich als attraktiv betrachtet werden kann, sei dahingestellt (vgl. das Positionspapier der Jungen Akademie im Anhang).

Insgesamt können wir feststellen, dass auf die Ausstattung der Juniorprofessoren nicht genügend Nachdruck gelegt wurde, was denn auch tatsächlich in erstaunlich geringen Ausstattungsquoten zum Ausdruck kommt. Diese spiegeln sich allerdings nur zum Teil in der subjektiven Zufriedenheit der Juniorprofessoren, die auf einem vergleichsweise hohen Niveau liegt.

3.14 Einrichtung von Tenure-Track-Optionen

Ein besonders wichtiger Kritikpunkt der AG Wissenschaftspolitik an der neuen Hochschulrahmengesetzgebung ist die Tatsache, dass Tenure-Track-Optionen zwar möglich sind, aber nicht in stärkerem Maße institutionalisiert wurden. Erst eine solche Option würde akademische Karrieren in einem höheren Grad planbar und kalkulierbar machen als heute. Nach dem Ende der Juniorprofessur steht der Juniorprofessor nach dem jetzigen Modell vor einer ähnlichen Situation wie frisch Habilitierte nach dem alten Karrieresystem. Er muss auf dem universitären Arbeitsmarkt eine Lebenszeitprofessur suchen und dabei noch gegen wissenschaftliche Mitarbeiter aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen konkurrieren, die weniger durch Prüfungen und Lehre belastet sind und daher in stärkerem Maße ein eigenes Forschungsprofil entwickeln konnten. Diese Konstruktion könnte sich für den Erfolg der Juniorprofessur als verhängnisvoll erweisen. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass der Gesetzgeber durchaus die Möglichkeit für Tenure-Track-Optionen offengehalten hat. In welchem Maße diese genutzt wurde, können wir einer Auswertung der Stellenausschreibungen und der Umfrage unter den Juniorprofessoren entnehmen. Was die Angabe von Tenure-Track-Optionen in den Ausschreibungen für Juniorprofessuren angeht, so können wir auf die Präsentation einer Tabelle verzichten. In lediglich 3,3 % der Ausschreibungen wurde eine solche Möglichkeit erwähnt, wobei dies vor allem in den Bundesländern Bremen und Rheinland-Pfalz vorkam. Betrachtet man die Ergebnisse unserer Umfrage unter den Juniorprofessoren, so wurde immerhin einem Anteil von 25,1 % eine Tenure-Track-Option eröffnet, wobei wiederum die Bundes-

länder Bremen und Rheinland-Pfalz, aber auch Berlin und Brandenburg hervorstechen. Allerdings muss an dieser Stelle auch untersucht werden, was genau unter den jeweiligen Tenure-Track-Optionen zu verstehen ist. Von immerhin 38 Juniorprofessoren (von 44, die eine mögliche Tenure-Track-Option angegeben haben) haben wir genauere Auskünfte über die Art der Tenure-Track Option. In insgesamt 18 Fällen wurde eine echte Tenure-Track-Option im Sinne einer befristeten oder unbefristeten Übernahme auf eine C3- oder C4-Professur in Aussicht gestellt, dagegen wurde in 10 Fällen die Ausschreibung einer Professur zum Ende der Juniorprofessur angekündigt, bei der dann aber offensichtlich auch externe Bewerber berücksichtigt werden, und schließlich wurden in 10 Fällen eher unpräzise Absichtserklärungen formuliert, deren genauer Gehalt unklar geblieben ist. Insgesamt deutet sich damit im Hinblick auf den Tenure-Track an, dass dieser im Rahmen der Hochschulreform eindeutig nicht institutionalisiert wurde und bisher auch nur in einer Minderheit der Fälle Ansätze zu einer Entwicklung in diese Richtung festzustellen sind.

Am 3. 11. 2001 heißt es zu dieser Problematik in der TAZ: »Bei der Beschreibung der schönen neuen Welt der Juniorprofessuren fehlt ein wichtiges Detail: die Betonwand am Ende der sechs Jahre. Dies ist der kleine, aber feine Unterschied zu den USA, wo es den Tenure Track gibt. Der Unterschied ist ja nur marginal: Modell Juniorprofessur führt nach sechs Jahren ins Nichts, während das amerikanische Modell die Möglichkeit der Bewährung und Beförderung eröffnet.«

3.15 Förderung der hochschuldidaktischen Ausbildung

Schon seit ihrer Gründung hat sich die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie für eine Verstärkung der Bemühungen im Bereich der hochschuldidaktischen Ausbildung eingesetzt. Insofern sieht sie es auch als eine zentrale Aufgabe der Juniorprofessur, dass die Inhaber der Stellen auf künftige Lehraufgaben systematisch vorbereitet werden. Leider haben wir in der Befragung keine Daten über den faktischen oder geplanten Besuch von hochschuldidaktischen Angeboten erhoben. Allerdings können wir hier auf die Angaben aus den Stellenanzeigen zurückgreifen, in denen zum Teil Lehrerfahrung als Bewerbungsvoraussetzung, zum Teil sogar die Bereitschaft zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungen gefordert wurde. So wurde in 62,4 % der Ausschreibungen pädagogische Leistungen und Lehrerfahrung als Einstellungsvoraussetzung genannt, dagegen nur in 2,7 % der Stellenbeschreibungen eine Bereitschaft zur hochschuldidaktischen Weiterbildung gefordert. Dies war fast ausschließlich in Bewerbungen aus dem Bundesland Bremen der Fall. Auch hier ist offensichtlich noch Nachholarbeit zu leisten. Die Befähigung zu einer adäquaten Lehre an

Hochschulen sollte nicht dem Zufall und ›naturwüchsigen‹ Sozialisationsprozessen überlassen bleiben. Hier sollte in der Tat ein wesentlich größerer Nachdruck auf mehr Angebote im Bereich der Hochschuldidaktik gelegt werden, deren Besuch in Berufungskommissionen dann auch honoriert werden müsste. Ob dies freilich von den Juniorprofessoren gefordert wird, müsste durch eine weitere Befragung erhoben werden.

4 Bilanz der Untersuchung

Nachdem wir auf der Basis einer Umfrage unter der Juniorprofessoren und einer Auswertung der Stellenausschreibungen die zu Beginn der Studie aufgelisteten Evaluationskriterien betrachtet haben, soll in diesem Abschnitt noch einmal eine zusammenfassende Bilanz der Ergebnisse gezogen werden. Dazu wird betrachtet, in welchem Umfang die verschiedenen Kriterien bei der Umsetzung der Reform erfüllt wurden. Ein zusammenfassendes Bild lässt sich Tabelle 17 entnehmen.

- Die Einrichtung von 6000 Juniorprofessuren zur Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann beim gegenwärtigen Tempo von Ausschreibungen als eindeutig gescheitert betrachtet werden. Dazu kommt noch, dass zahlreiche ausgeschriebene Stellen nicht besetzt wurden.
- Im Hinblick auf die Habilitation sieht es im Augenblick so aus, dass nur ein Drittel der Juniorprofessoren definitiv darauf verzichten will, so dass auch hier das Ziel der Reform, die Habilitation überflüssig zu machen, bei weitem nicht erreicht wurde.
- Das Durchschnittsalter der berufenen Juniorprofessoren von 34 Jahren erscheint für eine konsequente Senkung des Erstberufungsalters als deutlich zu hoch, da damit keine signifikante Verjüngung gegenüber habilitierten Wissenschaftlern eintritt.
- Betrachtet man die Selbständigkeit der Juniorprofessoren, so führt die Umfrage zu einem gemischten Ergebnis. Auf der einen Seite spricht die Selbsteinschätzung der Befragten für eine relativ hohe Selbständigkeit, während die institutionellen Grundlagen (häufige Anbindung an Forschungsprojekte und Lehrstuhl, geringe Gewährung von Rechten, die denen von Lebenszeitprofessoren entsprechen) eher für starke Einschränkungen sprechen. Angesichts der methodischen Zweifel gegenüber den subjektiven Selbstauskünften der Juniorprofessoren, muss man hier wohl eher den objektiven Kriterien vertrauen und damit relativ starke Einschränkungen bei der Erreichung des Ziels, die Selbständigkeit von Nachwuchswissenschaftlern zu fördern, konstatieren.
- Es ist nicht leicht einzuschätzen, ob die Juniorprofessur tatsächlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft führen wird. Gegenwärtig kann man bei einem Vergleich mit dem Frauenanteil bei den Habilitierten durchaus von

einem Fortschritt in dieser Richtung sprechen, auch wenn sich das endgültige Resultat erst in einigen Jahren wird feststellen lassen.

- Eine echte Internationalisierung der Hochschulen lässt sich angesichts eines Ausländeranteils von 7,9 % unter den befragten Juniorprofessoren nicht feststellen.
- Die Stärkung der Leistungsorientierung im Hochschulsystem kann im Rahmen unserer Bilanz nicht systematisch behandelt werden, da sie nicht direkt gemessen wurde. Allerdings spricht das Fehlen von frühzeitig präzisierten, systematischen und transparenten Evaluationskriterien und die hohe Zahl von Hausberufungen nicht für eine konsequente Orientierung an Leistungskriterien.
- Einen Bereich, in dem die gesetzten Zielvorstellungen bei der Umsetzung der Juniorprofessur nahezu umfassend erreicht wurden, stellt die Postdoc-Phase dar. Hier zeigen sich gegenwärtig keine Tendenzen hin zu einer Abschaffung oder Schwächung dieser Karrierestufe im Zusammenhang mit der Juniorprofessur.
- Im Hinblick auf ein striktes Hausberufungsverbot müssen starke Abstriche an der Erreichung des Zieles gemacht werden. Wenn mindestens zwischen einem Viertel und einem Drittel der Stellen über Hausberufungen besetzt wurden, so ist dies als eine verhängnisvolle Tendenz zu betrachten.
- Noch deutlicher sieht das Ergebnis in Bezug auf die Evaluationskriterien aus. Ganz überwiegend haben es die Universitäten versäumt, schon zu Beginn der Amtszeit der Juniorprofessoren klare Angaben über Evaluationskriterien und die Zusammensetzung der Evaluationskommission zu machen. Angesichts der Tatsache, dass die Evaluation schon nach drei Jahren folgt, muss dies als ein schweres Versäumnis gewertet werden.
- Ein erfreuliches Resultat konnten wir im Hinblick auf die Lehr- und Prüfungsverpflichtungen der Juniorprofessoren feststellen. Diese sind deutlicher begrenzt, als befürchtet. Allerdings wurde hier eine ansteigende Tendenz für den Zeitraum der Juniorprofessur von 6 Jahren festgestellt, so dass es für ein endgültiges Fazit noch zu früh ist. Dieser Punkt ist vor allem von Bedeutung, weil eine zu hohe Belastung die Konkurrenzfähigkeit der Juniorprofessoren im Vergleich zu wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verringert.
- Ähnlich wie schon bei der Einschätzung der Selbständigkeit der Juniorprofessoren widersprechen sich bei der Betrachtung der Ausstattung die objektiven Angaben und die subjektiven Selbstauskünfte der Juniorprofessoren ein wenig. Geben knapp über die Hälfte der Befragten an, dass sie mit ihrer Ausstattung zufrieden seien, so können auf der anderen Seite erhebliche Einschränkungen bei der faktischen Ausstattung verzeichnet werden. Bei unserer Einschätzung sollten aber die objektiven Fakten eine stärkere Rolle spielen, so dass auch hier das Ziel, den

Juniorprofessoren durch eine wettbewerbsfähige Ausstattung autonome Forschung zu ermöglichen, nicht erreicht ist.

- Ernsthafte Tenure-Track-Optionen werden bisher nur bei einer kleinen Minderheit der Stellenausschreibungen und der befragten Juniorprofessoren genannt. Hält man daran fest, dass eine stärkere Institutionalisierung von Tenure-Track-Stellen für eine konsequente Reform der akademischen Karrieren von großer Bedeutung ist, so ist auch dieses Ziel nur eingeschränkt erreicht.
- Das Bewusstsein für die Bedeutung von hochschuldidaktischen Fortbildungen ist bisher nur in Einzelfällen vorhanden, wenn man die Angaben in den Stellenanzeigen auswertet, so dass an der Förderung der hochschuldidaktischen Ausbildung wohl in Zukunft noch sehr intensiv gearbeitet werden muss. Allerdings wäre es im Hinblick auf dieses Kriterium notwendig, aussagekräftigere und belastbarere Daten zu erheben.

Tabelle 17: In welchem Ausmaß wurden die Evaluationskriterien erreicht?

Evaluationskriterien	1	2	3	4
Schaffung von 6000 Juniorprofessuren				X
Habilitation soll überflüssig werden			X	
Senkung des Erstberufungsalters				X
Mehr Selbständigkeit			X	
Erhöhung des Frauenanteils		X		
Internationalisierung der Hochschulen			X	
Stärkung der Postdoc-Phase	X			
Striktes Hausberufungsverbot			X	
Klare Evaluationskriterien				X
Begrenzung von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen		X		
Wettbewerbsfähige Ausstattung			X	
Tenure-Track			X	
Bedeutung der Hochschuldidaktik				X

- 1: Das Ziel wurde überwiegend erreicht.
- 2: Es gibt einige Einschränkungen bei der Zielerreichung.
- 3: Es gibt starke Einschränkungen bei der Zielerreichung.
- 4: Das Ziel wurde überwiegend nicht erreicht.

Nach dieser zusammenfassenden Bilanz soll abschließend noch einmal auf die in der Studie deutlich gemachten Differenzierungen hingewiesen werden. Einige der angesprochenen Probleme lassen sich bei bestimmten Gruppen von Juniorprofessoren in besonderem Maße feststellen. So kommen erstens in den Naturwissenschaften Hausberufungen besonders häufig vor. Dies ist nicht nur problematisch, weil damit ein Ein-

fallstor für die Untergrabung von Leistungskriterien in der Wissenschaft geschaffen wurde, sondern auch, weil interne Kandidaten häufiger an Lehrstühle angebunden sind und sich in ihrer Autonomie eingeschränkter fühlen. Die in den Naturwissenschaften besonders zahlreichen Hausberufungen untergraben damit eines der zentralen Ziele der Einführung der Juniorprofessur, die Stärkung der Autonomie des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zweitens haben weibliche Juniorprofessoren, aber auch weibliche wie männliche Sozial- und Geisteswissenschaftler zunehmend höhere Arbeitsbelastungen durch Prüfungen und Lehre zu bewältigen. Angesichts der harten Konkurrenz mit den wesentlich geringer belasteten wissenschaftlichen Mitarbeitern könnte dies zu einer erheblichen Benachteiligung von Juniorprofessorinnen allgemein und Juniorprofessoren in diesen Fachgebieten speziell führen.

Wir schließen unsere Zusammenfassung mit herzlichem Dank an Jördis Eisenblätter, Özgül Güner, Pia Linden und Jan Oelmann für ihre großartige Recherchearbeit und Auswertungen.

5 Schlusswort

Angesichts dieser Bilanz, die bei der Einführung und Umsetzung der Juniorprofessur in ihrem frühen Stadium eine Reihe von Problemen und Schwierigkeiten entdecken konnte, stellt sich im nächsten Schritt die Frage nach hochschulpolitischen Eingriffsmöglichkeiten. Dabei ist es offensichtlich, dass hier verschiedene Akteure anzusprechen sind, die unterschiedlich große Gestaltungsmöglichkeiten haben.

Die Hochschulrahmengesetzgebung des Bundes bietet angesichts der diagnostizierten Probleme nur eine geringe Handhabe. Freilich stellen sich auch auf dieser Ebene schon jetzt einige Fragen: Kann bei der jetzigen quantitativen Entwicklung der Ausschreibungen für Juniorprofessuren daran festgehalten werden, dass bis zum Jahr 2010 die Juniorprofessur zur Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur werden soll? Zumindest bei der in unserer Studie festgestellten Ausschreibungshäufigkeit könnte es nach 2010 zu einer Knappheit von Juniorprofessoren kommen, die erhebliche Probleme bei Berufungsverfahren nach sich ziehen wird. Es mag im Augenblick für eine solche Diagnose noch zu früh sein, doch sollte man diese Probleme möglichst frühzeitig ins Auge fassen. Eine weitere im Rahmen der Hochschulrahmengesetzgebung angesprochene Problematik ist die der Hausberufung. Angesichts der von uns diagnostizierten Probleme sollte der Gesetzgeber hier über eine alternative und strengere Handhabung dieses Themenfeldes nachdenken. Wenn man die Hochschulen an Leistungskriterien orientieren will und zu Stätten exzellenter Wissenschaft

machen will, dann wird man an einem strikten Hausberufungsverbot verbunden mit offenen, internationalen Ausschreibungen für Juniorprofessuren nicht vorbeikommen.

Neben den Hochschulrahmenrechtlichen Regelungen kann der Bund freilich auch über seine Anschubfinanzierung für die Juniorprofessuren einen Einfluss auf die Umsetzung dieser hochschulpolitischen Innovation nehmen. Aus unserer Sicht wäre die Formulierung eines systematischen Kriterienkataloges für die Bewilligung der Förderung von Juniorprofessuren zu empfehlen. Es sollte von einer Förderung abgesehen werden, wenn Stellen für interne Bewerber geschaffen werden, wenn die Fördergelder nicht vollständig an die Juniorprofessoren einer Universität weitergegeben werden und wenn die Universitäten sich nicht zur Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs verpflichten, der das Gelingen der Juniorprofessur befördern könnte. Die Ergebnisse unserer Studie sprechen in hohem Maße dafür, dass die Situation der Juniorprofessoren nach Universitäten und Fachbereichen stark variiert. Daher wäre ein wichtiger Ansatzpunkt, um eben die Chancen für das Gelingen dieser Reform zu erhöhen, eine verstärkte Kommunikation mit den ausschreibenden Universitäten und Fachbereichen und ein systematisches Monitoring der Einhaltung der Förderkriterien. Vor allem die Universitäten und Fachbereiche sind dazu aufgefordert, offene und internationale Ausschreibungen zu gestalten, möglichst frühzeitig systematische und transparente Evaluationskriterien mit den Inhabern von Juniorprofessuren zu vereinbaren, den Juniorprofessoren eine Ausstattung zu gewährleisten, die ihnen eine unabhängige, eigenständige Forschung außerhalb von existierenden Lehrstuhlstrukturen erlaubt, und zumindest für einen größeren Teil der Juniorprofessoren Tenure-Track-Modelle zu entwickeln, die eine akademische Karriere zu einem planbaren Unterfangen machen. Die Einhaltung dieser Kriterien von Seiten der Hochschulen und Fachbereiche könnte auf der Seite des Bundes mit der Vergabe der Fördergelder für Juniorprofessuren verknüpft werden.

Eine erfolversprechende Umsetzung der Juniorprofessur hängt allerdings nicht allein vom Bund auf der einen Seite und von den Hochschulen und Fachbereichen auf der anderen Seite ab. Vor allem die Länder sind dazu aufgefordert, die Hochschulrahmengesetzgebung des Bundes in innovativer und erfolversprechender Weise umzusetzen. Eine ganze Reihe der von uns diagnostizierten Probleme bei der Einführung der Juniorprofessur könnte durch eine entsprechende Gesetzgebung der einzelnen Bundesländer behoben werden und der Erfolg dieser hochschulpolitischen Innovation damit wahrscheinlicher werden. Dabei scheint uns vor allem eine Stärkung von Tenure-Track-Modellen von besonders hoher Bedeutung zu sein.

Es ist deutlich, dass die schwerwiegenden Probleme bei der Einführung der Juniorprofessur nicht von heute auf morgen behoben werden können. Damit die Juniorprofessoren nicht zu umetikettierten wissenschaftlichen Assistenten werden, müssen alle hochschulpolitischen Akteure in stärkerem Maße zum Erfolg dieser Inno-

vation beitragen. Von Seiten des Bundes wären gewisse Änderungen der Hochschulrahmengesetzgebung (Hausberufungen) sinnvoll, vor allem aber ein systematisches Monitoring der Förderung von Juniorprofessuren nach strengen Vergabekriterien. Die Länder sind zu einer innovativen Umsetzung der Hochschulrahmengesetzgebung aufgefordert. Den Hochschulen sollten klare Vorgaben gemacht werden, die erstens eine stärkere Planbarkeit von akademischen Karrieren ermöglichen (Tenure-Track-Modelle) und zweitens Leistungskriterien innerhalb des Wissenschaftssystems an die erste Stelle setzen (Hausberufungen, Evaluationskriterien). Schließlich sind die Hochschulen und Fachbereiche in ihrem eigenen Interesse zu einer Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren aufgefordert, die den Intentionen des Gesetzes gerecht wird. Auf der lokalen Ebene müssen offene und kompetitive Ausschreibungen stattfinden, klare Leistungskriterien formuliert werden, die Voraussetzungen für unabhängige und eigenständige Forschung der Juniorprofessoren geschaffen werden, die Belastung durch Lehr- und Prüfungsaufgaben beschränkt werden und auch ein Augenmerk auf die hochschuldidaktische Ausbildung der Juniorprofessoren gelegt werden. Wenn auf allen angesprochenen Ebenen die gegenwärtigen Probleme realisiert und entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen werden, könnte die Juniorprofessur die ursprünglich anvisierten Ziele doch noch erreichen: frühzeitige Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler, um eine höhere Attraktivität und Planbarkeit von akademischen Karrieren in Deutschland und schließlich eine stärkere Orientierung der Hochschulen an Kriterien von hervorragender Leistung und Exzellenz zu erreichen.

6 Anhang

6.1 Positionspapier der Jungen Akademie vom Oktober 2001

Positionen zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Novellierung des Hochschulrahmengesetzes für die Beratungen des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung des Deutschen Bundestages (Oktober 2001)

Prolog: Die Junge Akademie begrüßt die Einführung von Juniorprofessuren

Mit der Einführung der Juniorprofessuren wird die Phase der selbständigen Forschung nach vorne verlegt. Zudem wird damit die Hochschullehrerlaufbahn für den wissenschaftlichen Nachwuchs kalkulierbarer. Gerade in der Jungen Akademie sind wir der Auffassung, dass dies eine erstrebenswerte Veränderung in der deutschen Hochschullandschaft darstellen wird. Das Ziel muss und soll es sein, die Universitäten in Deutschland weiterhin zu Orten der Exzellenz in der Forschung auszubauen. Das heißt,

der Hochschullehrerberuf muss für die besten Köpfe im Lande attraktiv sein, frei nach der vom Wissenschaftsrat ausgegebenen Devise: »Die besten Köpfe gewinnen.« Um dies zu erreichen, muss die Gesetzesreform rechtliche Strukturen schaffen, die eine Universitätskarriere für NachwuchswissenschaftlerInnen attraktiv machen und möglichst optimale Bedingungen für die Entfaltung des kreativen Forscherpotentials schaffen. Hierfür bedarf es nach Auffassung der Jungen Akademie noch wichtiger Veränderungen an dem von der Bundesregierung in den Deutschen Bundestag eingebrachten Gesetzentwurf:

I. Die klare Institutionalisierung einer 2-3jährigen Postdoc-Phase

Vorgesehen ist die Juniorprofessur im möglichst zeitnahen Anschluss an die Promotion. Diese Nähe ist aus der Absicht zu verstehen, mit dem neuen Gesetz die Karrierezeiten für Professuren zu verkürzen. Ein Effekt dieser Regelung ist jedoch die faktische Abwertung der Postdoc-Phase nach der Promotion. Die Postdoc-Phase ist aber essenziell für die fachliche, didaktische und persönliche Entwicklung von NachwuchswissenschaftlerInnen. Wohl soll sie zeitlich begrenzt sein, auf 2 bis 3 Jahre. In diesem Zeitraum sollen die NachwuchswissenschaftlerInnen Gelegenheit haben, sich vorwiegend mit ihrer Forschung zubeschäftigen, ohne durch die Erstellung von Qualifikationsarbeiten, Lehraufgaben oder Verwaltungstätigkeiten abgelenkt zu werden. Idealerweise sollte diese Zeit auch mit einem Aufenthalt im Ausland verbunden sein. Die Forschungsleistungen, die während einer zeitlich begrenzten Postdoktoranden-Phase erbracht wurden, sollten ein zentrales Kriterium für die Berufung auf eine Juniorprofessur sein.

II. Hausberufungsverbot für Juniorprofessuren

Im Gesetzesentwurf ist eine von den Fachbereichen durchgeführte Berufung ohne Beteiligung der Ministerien vorgesehen. Ob Ministerien beteiligt sind oder nicht ist kein entscheidender Faktor. Wir denken aber, dass auch die Berufung auf eine Juniorprofessur in einer Kommission unter Einbeziehung externer Gutachten erfolgen muss. Mit anderen Worten: die Besetzung der Juniorprofessur muss offen, international, kompetitiv und transparent nach Qualitätskriterien erfolgen. Zugleich ist auch ein Hausberufungsverbot unverzichtbar: eine Juniorprofessur sollte an der Universität, an der die Promotion erfolgt ist, nicht möglich sein. Mit Sorge beobachten wir bereits bei den ersten, im Vorgriff auf das Gesetz ausgeschriebenen Juniorprofessuren Fälle institutsinterner Vergabe. Dies sind ganz klare Zeichen, dass das Gesetz, wenn es an dieser Stelle nicht korrigiert wird, zur Makulatur werden wird: die Juniorprofessuren im Dunstkreis ihrer Heiminstitution als umetikettierte Oberassistenten – mit der großen Gefahr, dass ihnen das gleiche Schicksal wie den Oberassistenten nach der HRG-Novelle von 1976 widerfährt.

III. Klare und transparente Evaluationskriterien für die Juniorprofessuren

Nach einem Zeitraum von drei Jahren ist die Evaluation der JuniorprofessorInnen vorgesehen. Angesichts der Tatsache, dass die StelleninhaberInnen in diesen drei Jahren ein eigenständiges Lehr- und Forschungsprofil entwickeln sollen, erscheint uns dieser Zeitraum als zu kurz. Eine Evaluation nach fünf Jahren mit anschließendem Übergang – bei positiver Begutachtung – in eine entfristete Professur (W2) (siehe Abschnitt 4) wäre angemessener. Prinzipiell halten wir eine derartige Evaluation für eine durchaus sinnvolle Neuerung des Reformvorhabens. Wichtig ist aber, dass die Begutachtung der Leistungen ausschließlich nach klar definierten Qualitätskriterien, in einem transparenten Verfahren und unter Einbeziehung einer größeren Anzahl von externen Gutachtern durchgeführt wird.

IV. Juniorprofessuren müssen tenure-track Stellen sein

Nach den Vorgaben des Gesetzentwurfs können die JuniorprofessorInnen sich bereits nach der nach dem dritten Jahr erfolgenden Evaluation auf neue Stellen bewerben. Im Gesetzesentwurf ist ausdrücklich vorgesehen, dass die JuniorprofessorInnen auch an ihrer Universität berufen werden können, und das Hausberufungsverbot wird dementsprechend aufgeweicht. Diese Konstruktion halten wir für ausgesprochen problematisch: gerade bei der sich abzeichnenden Welle von hausinternen Berufungen auf die Juniorprofessuren wird sich eine dann folgende Welle von Hausberufungen ausgesprochen nachteilig auf die deutschen Universitäten auswirken – der im Gesetz geforderte zweijährige Aufenthalt außerhalb der Heiminstitution öffnet hier jedem Missbrauch Tür und Tor. An dieser Stelle kann aber das Hausberufungsverbot ganz wegfallen, wenn es zum Zeitpunkt der Berufung auf die Juniorprofessur strikt eingehalten wird!

Die logische Konsequenz ist die Umwandlung der Juniorprofessur auf eine unbefristete Professur nach dem Vorbild des amerikanischen tenure-track. Nach Ablauf von 5 Jahren sollen die JuniorprofessorInnen einer transparenten Evaluation nach Qualitätskriterien unterzogen werden. Eine positive Beurteilung soll dann zur Entfristung dieser Stelle (auf dem W2 Niveau) führen.

Da zu befürchten ist, dass viele JuniorprofessorInnen trotz nur eingeschränkter Eignung aus sozialen Gründen als W2-ProfessorInnen weiterbeschäftigt werden, ist über eine Auffangmöglichkeit für negativ evaluierte JuniorprofessorInnen nachzudenken (z. B. entfristete Mitarbeiterstellen in Forschung und Lehre Gymnasiallehrerstellen). Damit würde der wissenschaftliche Karriereweg berechenbarer und attraktiver; zugleich würden bessere institutionelle Grundlagen für strikt leistungsbezogene Entscheidungen bei der Frage der Gewährung von tenure geschaffen.

Erst die tenure-track Stelle ermöglicht, einen klaren Zusammenhang herzustellen

zwischen der Leistung der JuniorprofessorInnen und ihren beruflichen Chancen. Ohne tenure-track gleichen die Juniorprofessuren den Assistenzprofessuren der 70er Jahre und werden als Instrument der Wettbewerbssicherung der Universitäten scheitern. Zudem würde die Kalkulierbarkeit von Karrieren im Wissenschaftssystem – einem zentralen Element in der Steigerung seiner Attraktivität – nicht erhöht werden. Wir halten die Kombination von striktem Hausberufungsverbot bei Beginn der Juniorprofessur, externer und transparenter Evaluierung und tenure-track-Option für unabdingbar, um der HRG-Novelle zum Erfolg bei den gesteckten Zielen zu verhelfen.

V. Lehr- und Prüfungsverpflichtungen stärker begrenzen

Nach dem bisherigen Gesetzentwurf werden JuniorprofessorInnen eine wesentlich höhere Arbeitsbelastung haben als UniversitätsassistentInnen in dem heutigen System. Dies ergibt sich insbesondere aus der Ausweitung der Prüfungsberechtigung, den Pflichten im administrativen Bereich, der höheren Lehrbelastung und der Forderung nach selbständiger Einwerbung von Drittmitteln. Die Folge wird eine Verringerung der für Forschungstätigkeiten zur Verfügung stehenden Zeit sein, womit eine Absenkung der Forschungsqualität absehbar ist. Bei einer Evaluation nach wissenschaftlichen Leistungskriterien hätten daher die JuniorprofessorInnen gegen Konkurrenten aus den Reihen der universitären wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ForscherInnen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen ausgesprochen schlechten Stand. Die Erhöhung der Belastungen gegenüber heutigen Hochschulassistenten widerspricht auch dem erklärten Ziel der Gesetzesreform, Frauen bessere Chancen für eine Universitätskarriere zu eröffnen. Bereits im Gesetz müssen Regeln verankert werden, die sicherstellen, dass den JuniorprofessorInnen genügend Raum bleibt, sich ihrer Forschung zu widmen. Hierzu gehört insbesondere eine Festschreibung der Lehrbelastung der Juniorprofessuren auf durchschnittlich nicht mehr als 4-SWS während ihrer Beschäftigungszeit sowie einem Forschungsfreiemester während der Laufzeit der Juniorprofessur.

VI. Juniorprofessuren benötigen eine wettbewerbsfähige Ausstattung und Besoldung

In der Übergangsphase sieht das BMBF 10.000 € pro Jahr als Ausstattung vor, die später von den Universitäten übernommen werden sollen. Klare Aussagen über Mitarbeiterstellen sind bislang nicht getroffen. Dies ist eine unzureichende Ausstattung, mit der selbstständige Forschung vor allem in den experimentellen Wissenschaften aber auch in anderen Wissenschaften nicht zu leisten ist. Zugleich dürfte sich der Kampf um Ressourcen an den Universitäten eher verstärken als abnehmen, da den W2- und W3-ProfessorInnen dann keine Assistenten mehr zur Verfügung stehen. Ohne eine ausreichende Ausstattung der neuen Professuren ist das Ziel der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Universitäten nicht zu erreichen.

Hinzu kommt, dass die im Gesetzentwurf vorgesehene zeitliche Befristung der Juniorprofessuren deren Unterausstattung, insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, geradezu provoziert: Bei der zeitlich begrenzten Juniorprofessur wird die Universität – in der Regel – die Arbeitsgruppe nicht weiterführen. Die Räume müssen für eine Nachfolgegruppe neu umgebaut werden, Geräte werden ungenutzt in den Lagerräumen verschwinden. Aufgrund dieser Aussicht aber wird die Bereitschaft, in die Gruppe zu investieren, von vornherein stark begrenzt sein. Eine ausreichende Ausstattung der Professur ist aufgrund der zeitlichen Begrenzung nicht vertretbar. Dies ist ein wichtiger Grund, tenure-track-Stellen einzuführen: nur in dieser Variante hat die Universität auch eine realistische und kalkulierbare Chance, die Früchte der eigenen Investition in die Juniorprofessur zu ernten.

Nicht nur im Hinblick auf die Forschungsmittel, sondern auch beim Gehalt müssen die Regelungen der geplanten Hochschulreform kritisch beurteilt werden. Im Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung ist für die Juniorprofessuren eine Besoldung im Rahmen der Besoldungsgruppe W 1 und für ordentliche Professuren nach Besoldungsgruppe W 2 und W 3 vorgesehen. In Wissenschaften mit einem günstigen außeruniversitären Arbeitsmarkt oder mit günstigen Arbeitsmarkchancen außerhalb der Bundesrepublik werden diese Gehaltsaussichten es zunehmend schwerer machen, die besten Nachwuchswissenschaftler innerhalb der Universitäten bzw. innerhalb der Bundesrepublik zu halten. Eine Hochschulreform, die die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der bundesdeutschen Hochschulen sichert, kann nicht kostenneutral durchgeführt werden. Sowohl für eine angemessene Ausstattung der Juniorprofessuren als auch für eine leistungsgerechte Besoldung der ProfessorInnen ist die Bereitstellung von zusätzlichen finanziellen Mitteln notwendig.

6.2 Fragebogen der Jungen Akademie an die InhaberInnen von Juniorprofessuren »Die Einführung von Juniorprofessuren an den Hochschulen«

- Wann wurden Sie auf Ihrer gegenwärtigen Stelle als JuniorprofessorIn eingestellt?
_____ (Bitte geben Sie Monat und Jahr an)
- Auf wie viele JuniorprofessorInnenstellen haben Sie sich bisher beworben?
_____ (Anzahl der Bewerbungen)
- Welcher Nationalität sind Sie?
 deutsch andere → welcher? _____
- Hatten Sie nach Ihrer Promotion eine Postdoc-Phase oder wurden Sie unmittelbar nach der Promotion auf eine Juniorprofessur berufen? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 keine Postdoc-Phase, ich wurde unmittelbar im Anschluss an die Promotion eingestellt
 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 Berufung auf die Juniorprofessur? _____ Jahre
- Gab es nach Ihrem Kenntnisstand für Ihre Stelle als JuniorprofessorIn auch Bewerbungen aus dem Ausland? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 nein ja weiß nicht

Lehre

- Wie hoch war/ist Ihr Lehrdeputat im 1. Jahr Ihrer Juniorprofessur? (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*
 geringer ungefähr gleich hoch größer
- Wie hoch schätzen Sie Ihre Belastung durch Prüfungen im Rahmen Ihrer Juniorprofessur ein?
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
 gering mittel groß
- Wenn Sie *bereits 1 Semester* als JuniorprofessorIn 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 als JuniorprofessorIn im Kontext eines schon existierenden Forschungsprojektes konzipiert? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- nein ja
- Sind Sie mit Ihrer Juniorprofessur an einen vorhandenen Lehrstuhl angebunden?
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- nein ja
- Wie hoch schätzen Sie Ihre Autonomie bei der Entwicklung eigener Forschungsvorhaben ein?
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- a) im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten in Ihrem Fach
- geringer ungefähr gleich hoch größer
- b) im Vergleich zu einem Lehrstuhlinhaber (C3/C4-Professur) in Ihrem Fach
- geringer ungefähr gleich hoch größer
- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit anderen 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 Stellung als JuniorprofessorIn ein?
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- gut bis sehr gut teils/teils schlecht bis sehr schlecht
- Haben Sie auf *ihrer Stelle als JuniorprofessorIn* schon mit der Einwerbung von Drittmitteln begonnen? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- ja, es wurden schon Drittmittel bewilligt – der Antrag wurde jedoch *vor* Aufnahme der Juniorprofessur erarbeitet
- ja, es wurden schon Drittmittel bewilligt – der Antrag wurde *nach* Aufnahme der Juniorprofessur erarbeitet
- ja, ich habe schon einen oder mehrere Drittmittelanträge gestellt
- ja, ich bin in der Entwicklung eines Drittmittelantrages
- nein, ich habe noch nicht begonnen
- Wie ist Ihre Juniorprofessur 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 Juniorprofessur 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?
(Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)
- a) im Vergleich zu einem wissenschaftlichen Assistenten in Ihrem Fach
- geringer ungefähr gleich hoch größer

b) im Vergleich zu einem Lehrstuhlinhaber (C3/C4-Professur) in Ihrem Fach

geringer

ungefähr gleich hoch

größer

Evaluation/Vertragsregelungen

- Wann soll die Zwischenevaluation Ihrer Juniorprofessur stattfinden?

Im _____ (Jahr der Juniorprofessur)

- Wurden Kriterien für die Zwischenevaluation Ihrer Juniorprofessur festgelegt?

nein

ja

→ welche? _____

- Gibt es Festlegungen zur Kommission für die Zwischenevaluation Ihrer Juniorprofessur?

nein

ja

→ welche? _____

- Wie wird die Kommission zusammengesetzt sein?

Weiß nicht

nur universitätsinterne Mitglieder

interne und externe Mitglieder

- Wurde bei Ihrer Einstellung eine Stellenverlängerung oder *tenure-track* Option am Ende Ihrer Zeit als JuniorprofessorIn in Aussicht gestellt? (Bitte machen Sie nur *ein* ✕!)

nein

ja

(Welche Verabredungen wurden 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

- 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 Juniorprofessur Ihrerseits, an denen wir sehr interessiert sind:

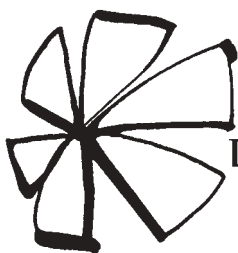
Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

7 Anschriften der Autoren

Dr. Jörg Rössel
Universität Leipzig
Institut für Kulturwissenschaften
Beethovenstraße 15
04107 Leipzig

Dr. habil. Katharina Landfester
Max-Planck-Institut für Kolloid- und Grenzflächenforschung
Am Mühlberg 1
14476 Golm

Prof. Dr. Ulrich Schollwöck
Sektion Physik
Ludwig-Maximilians-Universität München
Theresienstraße 37
80333 München



Die Junge Akademie

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

Jägerstraße 22/23 · 10117 Berlin

Telefon +49 30 20 37 06 50

Telefax +49 30 20 37 06 80

www.diejungeakademie.de

E-Mail: office@diejungeakademie.de