

Evaluation des Förderprogramms
Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track

Sindy Duong

CHE
Centrum für
Hochschulentwicklung

Im Auftrag vom

Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
Verler Straße 6
D-33332 Gütersloh

Telefon: ++49 (0) 5241 97 61-0

Telefax: ++49 (0) 5241 9761-40

E-Mail: info@che.de

Internet: www.che.de

Evaluation des Förderprogramms „Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track“

**Im Auftrag des
Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft**

Sindy Duong

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Evaluationsziel, -konzept und methodisches Vorgehen.....	4
3	Einschätzung der Juniorprofessur.....	5
3.1	Allgemeine Informationen	5
3.2	Entscheidung für den Karriereweg.....	6
3.3	Berufung auf Stiftungs juniorprofessur und Zusagen der Universität.....	8
3.4	Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf	11
3.5	Forschungsautonomie und -verhalten.....	12
3.6	Zwischenevaluation	14
4	Verbleib der Stiftungs juniorprofessuren und Bewertung des Karriereweges.....	17
4.1	Art der Umsetzung des „Tenure-tracks“	17
4.2	Überlegungen zu einem alternativen Karriereweg	22
4.3	Die Juniorprofessur als Karriereweg	23
5	Gesamtzufriedenheit der Geförderten mit der Stiftungs juniorprofessur.....	25
5.1	Rückblickende Bewertung des eigenen Werdegangs	25
5.2	Vorzeitige Beendigung.....	25
5.3	Eignung der Stiftungs juniorprofessur als Instrument der Nachwuchsförderung.....	26
5.4	Vor- und Nachteile gegenüber anderen Formen der Nachwuchsförderung.....	27
5.5	Vor- und Nachteile gegenüber einer herkömmlichen Juniorprofessur und Bedeutung des Stifterverbandes als Akteur	28
5.6	Abschließende Kommentare/Wünsche und Anregungen der Geförderten	30
6	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	33
6.1	Schlussfolgerung für die Juniorprofessur als Karriereweg.....	33
6.2	Erfolg des Förderprogramms	33
7	Literatur.....	36

1 Einleitung

Die Verbesserung von Rekrutierungswegen und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses stehen seit längerer Zeit auf der politischen Agenda. Im Jahr 2002 hat die Bundesregierung den Karriereweg der Juniorprofessur eingeführt, um Qualifizierungswege im deutschen Hochschulsystem grundlegend zu reformieren: Hochqualifizierte Wissenschaftler(innen) sollten bereits im jungen Alter die Möglichkeit bekommen, selbstständig Forschung und Lehre zu betreiben. Hiermit im Zusammenhang stehende Ziele waren die Annäherung an internationale Vorbilder, insbesondere an das US-amerikanische Modell mit einem Tenure-track, die Verkürzung der international vergleichsweise langen Qualifizierungspfade, eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und eine erhöhte Planbarkeit und internationale Attraktivität von deutschen Wissenschaftskarrieren im internationalen Vergleich.

Es gab 2012 etwas mehr als 1.400 Juniorprofessor(inn)en in Deutschland. Die Stellen steigen seit Jahren zwar kontinuierlich an, dennoch bleibt die Anzahl deutlich hinter den bei der Einführung geäußerten Erwartungen zurück (ursprünglich geplant waren 6.000 Juniorprofessor(inn)en im Jahr 2010). Seit der Einführung der Juniorprofessur war die Frage nach der weiteren Bedeutung der Habilitation ein Diskussionspunkt. Noch im Jahr 2007 konstatierte der Großteil der Hochschulleitungen in einer Befragung des Centrums für Hochschulentwicklung zum Stand der Einführung der Juniorprofessur, dass die Habilitation in einer Reihe von Fächern der gängige Qualifizierungsweg bleiben werde (vgl. Federkeil/Buch 2007, S. 9). Mittlerweile ist in allen Landeshochschulgesetzen die Juniorprofessur als eine zur Habilitation gleichwertige Berufungsvoraussetzung verankert. Eine Tenure-track-Option wird hingegen nur in drei Landeshochschulgesetzen überhaupt erwähnt (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 26).

Laut einer 2006 durchgeführten Befragung des CHE verfügten nur 18 % aller Stelleninhaber(innen) über eine Art Tenure-track nach breiter Definition (vgl. Federkeil/Buch 2007, S. 10). In den letzten Jahren wurden an einigen Universitäten eine Vielzahl von Tenure-track-Reformen umgesetzt, die teilweise ausschließlich Juniorprofessuren, teilweise auch (Nachwuchs-)Wissenschaftler insgesamt betreffen. Die Universität Bremen hat im Jahr 2001 als erste deutsche Universität einen „Competitive Tenure Track“ für Juniorprofessuren eingeführt.¹ Weitere Tenure-track-Modelle existieren beispielsweise seit 2005 an der Ludwigs-Maximilians-Universität München (im Rahmen aller neuberufenen W2-Professuren), seit 2007 an der Georg-August-Universität Göttingen,² und seit 2011 gibt es das „Career Track“-Programm an der Ruhr-Universität Bochum.³ Weitere Initiativen, die auch einen Tenure Track beinhalten, sind z.B. seit 2013 in Planung an der Technischen Universität Dresden mit den „Open Topic Tenure Track Professuren“,⁴ und an der Technischen

¹ Vgl. <http://www.uni-bremen.de/forschung/junge-talente.html> (letzter Zugriff: 06.06.2014).

² Vgl.

http://www.che.de/downloads/Veranstaltungen/CHE_Vortrag_Mauth_Praesentation_Tenure_Track_130618_PK4_14.pdf (letzter Zugriff: 06.06.2014).

³ Vgl. <http://www.ruhr-uni-bochum.de/berufungsportal/berufungsverfahren/leitlinien-career-track.pdf> (letzter Zugriff: 06.06.2014).

⁴ Vgl. <http://tu->

[dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/tud_people/ottp/open_topic_tenure_track_professuren/document_view?set_language=de](http://tu-dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/tud_people/ottp/open_topic_tenure_track_professuren/document_view?set_language=de) (letzter Zugriff: 06.06.2014).

Universität Berlin sollen bis 2020 insgesamt 10 % der Strukturprofessuren mit W1/W2 inklusive Tenure-Track-Option besetzt werden.⁵ Erwähnenswert ist an dieser Stelle auch der 2012 gestartete „Faculty Tenure Track“ an der Technischen Universität München, bei dem bis 2020 insgesamt 100 neue Tenure-track-Professuren eingerichtet werden sollen.⁶

Im Kontext der Bedeutung der Juniorprofessur innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems erfolgt im vorliegenden Papier die Evaluation des Förderprogramms „Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track“. Im Jahr 2005 hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft vergleichsweise früh ein Förderprogramm gestartet, das den Tenure-track im deutschen Wissenschaftssystem verankern sollte. Es wurden insgesamt 14 Stiftungs juniorprofessuren aus Mitteln der Claussen-Simon-Stiftung und der Fritz und Hildegard Berg-Stiftung ausgeschrieben. Letztlich konnten elf Positionen aus dem Förderkontingent der Claussen-Simon-Stiftung und zwei Positionen aus dem Förderkontingent der Fritz und Hildegard Berg-Stiftung besetzt werden. Stiftungszweck der Fritz und Hildegard Berg-Stiftung ist die Förderung der medizinischen Wissenschaft und Forschung.⁷ Die Claussen-Simon-Stiftung wurde 1982 gegründet und war bis 2011 eine Treuhandstiftung in der Verwaltung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Seit Oktober 2011 ist die Claussen-Simon-Stiftung eine rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts mit Sitz in Hamburg. Stiftungszweck ist die Förderung von Wissenschaft, Forschung, Bildung sowie Kunst und Kultur. Ein Schwerpunkt der Claussen-Simon-Stiftung liegt auf der Förderung des akademischen Nachwuchses. Die Projekte der Stiftung werden innerhalb von eigenen Schwerpunktprogrammen operativ umgesetzt und umfassen alle Stufen einer akademischen Ausbildung bzw. Laufbahn: angefangen von der Kinder-Uni Hamburg über Stipendien für Master-Studierende bis hin zum beendeten Aktionsprogramm „Forschungsdozenturen“.⁸

Um die Karriereperspektiven der Nachwuchswissenschaftler(innen) zu verbessern und die Universitäten zu einer langfristigen Personalplanung und fachlichen Schwerpunktsetzung anzuregen, haben sich die Universitätsleitungen bereits mit ihrer Antragsstellung für das Förderprogramm Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track zu folgenden Punkten verpflichtet:

- Die Einrichtung der Stiftungs juniorprofessur mit reduziertem Lehrdeputat (landesrechtliches Mindestmaß).
- Die Gewährung einer Option auf ein Forschungsfreisemester in der zweiten Hälfte der Laufzeit der Stiftungs juniorprofessur.
- Dem Inhaber der Stiftungs juniorprofessur nach sechs Jahren unter der Bedingung eines positiven Ausgangs zweier Evaluierungen seiner Arbeit entweder eine Professur (W2 oder W3) zur Verfügung zu stellen (Tenure-track) oder eine gleichwertige Professur öffentlich auszuschreiben, um die sich der Inhaber der Stiftungs juniorprofessur bewerben kann.

⁵ Vgl. http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Dokumentationen/Zukunftskonzept/Zukunftskonzept_2013-2020.pdf (letzter Zugriff: 06.06.2014).

⁶ Vgl. http://portal.mytum.de/kompass/personalwirtschaft_public/TUM-Berufungs-und-Karrieresystem-deutsch-englisch.pdf/download (letzter Zugriff: 06.06.2014).

⁷ Vgl. http://stiftungen.stifterverband.info/t133_berg/ (letzter Zugriff: 06.06.2014).

⁸ Für weitere Informationen zur Claussen-Simon-Stiftung vgl. <http://www.claussen-simon-stiftung.de/stiftung.html> und <http://www.claussen-simon-stiftung.de/wie-wir-foerdern.html> (letzter Zugriff: 06.06.2014).

Die Stiftungs juniorprofessur unterscheidet sich damit von den meisten anderen Juniorprofessur-Modellen. Die Evaluation des Programms „Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track“ läuft neben einem größeren Forschungsprojekt, welches von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert wird: Dort untersuchen das CHE Centrum für Hochschulentwicklung und das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg unter anderem die Karriereverläufe und den Verbleib von Juniorprofessor(inn)en und schließen damit eine bisher bestehende Forschungslücke. Die Gruppe der Juniorprofessor(inn)en ist divers und es deutet sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Bewertungen an, z.B. je nach Disziplinenzugehörigkeit, der Ausstattung mit Tenure-track, oder dem Umstand, ob es sich um eine abgeschlossene oder eine derzeit noch laufende Juniorprofessur handelt. Die Ergebnisse der voraussichtlich Ende 2014 erscheinenden Studie von CHE und HoF erlauben einen Vergleich des speziellen Modells der Stiftungs juniorprofessur mit anderen Modellen. In der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en wurde beispielsweise bei rund einem Viertel der Befragten die Juniorprofessur im Kontext eines Förderprogrammes unterstützt, was sich womöglich auch auf Ausstattung und Zufriedenheit der ehemaligen Stelleninhaber(innen) auswirkte. Auch hatten gemäß der CHE-Onlinebefragung von 2013 nur 25 der teilnehmenden Juniorprofessor(inn)en überhaupt einen Tenure-track. Auch ein Forschungsfreisemester ist unüblich.

2 Evaluationsziel, -konzept und methodisches Vorgehen

Der Schwerpunkt der vorliegenden Evaluation liegt auf der generellen Bewertung der Einrichtung von Stiftungs juniorprofessuren als Förderinstrument, insbesondere unter dem Aspekt der Verstetigung der Stelle nach Ablauf des Förderzeitraums. Die Evaluation bezieht sich sowohl auf aktive als auch auf ehemalige Juniorprofessor(inn)en aus dem Förderprogramm des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft gemeinsam mit der Claussen-Simon-Stiftung.⁹

Es soll die systematische Bedeutung des Themas im deutschen Hochschulwesen in den Blick genommen werden. Insbesondere folgende Aspekte:

- Einschätzung der Stiftungs juniorprofessur aus Sicht der Geförderten
- Verbleib der Stiftungs juniorprofessuren und Bewertung des Karriereweges
- Gesamtzufriedenheit der Geförderten mit der Stiftungs juniorprofessur

Die Evaluation soll sich ausschließlich auf elf Stiftungs juniorprofessor(inn)en mit Tenure-track aus dem Förderprogramm der Claussen-Simon-Stiftung beziehen. Im Jahr 2007 wurden die ersten der geförderten Stiftungs juniorprofessuren besetzt. Zwei Positionen aus den Bereichen Antriebstechnik und Geomikrobiologie konnten nicht als Juniorprofessuren besetzt werden. Stattdessen wurden diese als W3- bzw. W2-Professuren ausgeschrieben und besetzt.

Das CHE konnte im Rahmen der Entwicklung des Interviewleitfadens auf eigene Studien und Online-Befragungen zurückgreifen. Aus einem Online-Fragebogen, der im Zusammenhang mit dem Projekt der Hans-Böckler-Stiftung steht, wurden relevante Fragen für die jeweils

⁹ Die Projektförderung durch die Claussen-Simon-Stiftung läuft seit 2013 sukzessive aus und wird 2016 beendet sein. Da die Stiftung eine Weiterförderung in diesem Themenbereich ausgeschlossen hat, kann eine Evaluation bereits vor dem Auslaufen aller Stiftungs juniorprofessuren stattfinden.

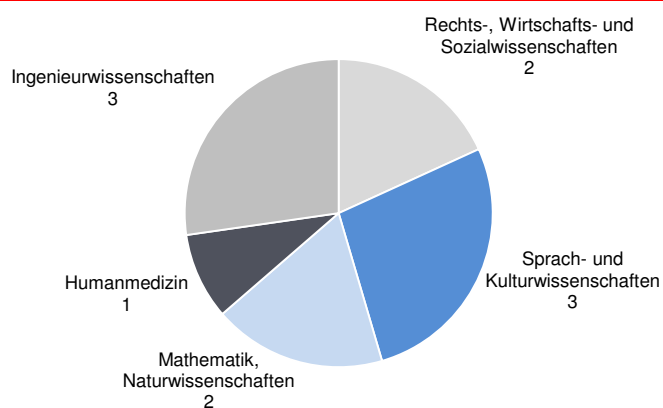
etwa einstündigen Telefoninterviews ausgewählt. Die Entwicklung des standardisierten Interviewleitfadens erfolgte zudem in enger Abstimmung mit den Programmverantwortlichen beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Da es sich bei den Stiftungsjuniorprofessor(inn)en um einen kleinen Personenkreis handelt, wurden die Befragten direkt vom CHE kontaktiert. Zuvor wurden die Stiftungsjuniorprofessor(inn)en vom Stifterverband angeschrieben und über die anstehende Evaluation informiert.

Die elf Interviews wurden im Zeitraum vom 14. bis 27. November 2013 sowie am 6. Februar 2014 telefonisch geführt und aufgezeichnet. Die zentralen Aussagen zu den einzelnen Fragen wurden verschriftlicht und flossen in den vorliegenden Evaluationsbericht ein. In Informationsboxen werden jeweils Vergleiche gezogen zu Daten des Statistischen Bundesamtes (vgl. Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012) und zu bereits vorhandenen Erkenntnissen des CHE aus dem parallel laufenden Forschungsprojekt „Die Juniorprofessur: Vergleichende Analyse traditioneller und neuer Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ (Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung).

3 Einschätzung der Juniorprofessur

3.1 Allgemeine Informationen

Die elf von der Claussen-Simon-Stiftung geförderten Juniorprofessor(inn)en verteilen sich wie folgt auf die **Fächergruppen**:



CHE
Deutscher
Hochschullehrer

[Befragung Stiftungsjuniorprofessor(inn)en / Zuordnung zu Fächergruppen¹⁰]

Die insgesamt 1.439 Juniorprofessuren im Jahr 2012 waren laut Erhebung des Statistischen Bundesamtes wie folgt auf die Fächer verteilt:

- 30 % Mathematik und Naturwissenschaften
- 25 % Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- 23 % Sprach- und Kulturwissenschaften
- 7 % Ingenieurwissenschaften
- 5 % Humanmedizin
- Insgesamt 10 % Sonstige Fächer (Statistisches Bundesamt 2013, Tab-04)

Die Verteilung der Stiftungsjuniorprofessor(inn)en auf die Fächergruppen weicht von der Hauptverteilung ab: Die Ingenieurwissenschaften sind überproportional häufig vertreten.

¹⁰ Gemäß der Einteilung des Statistischen Bundesamtes wurde Psychologie in die Sprach- und Kulturwissenschaften eingeordnet.

Sechs der elf befragten Stiftungsjuniorprofessor(inn)en sind Frauen. Zwar wurde die Frage nach einem Migrationshintergrund nicht explizit gestellt, aber aus den Aussagen konnten vier Personen identifiziert werden, die von selbst angegeben haben, ursprünglich aus dem Ausland zu stammen.

Unter den Befragten waren zum Zeitpunkt des Telefontermins:

- sieben ehemalige Juniorprofessor(inn)en und
- vier aktuelle Juniorprofessor(inn)en

Drei der sieben ehemaligen Stiftungsjuniorprofessor(inn)en haben ihre Juniorprofessur **vorzeitig beendet**, um eine höherwertige Position anzutreten. Die Stiftungsjuniorprofessur war für eine der befragten Personen bereits die zweite Juniorprofessur.

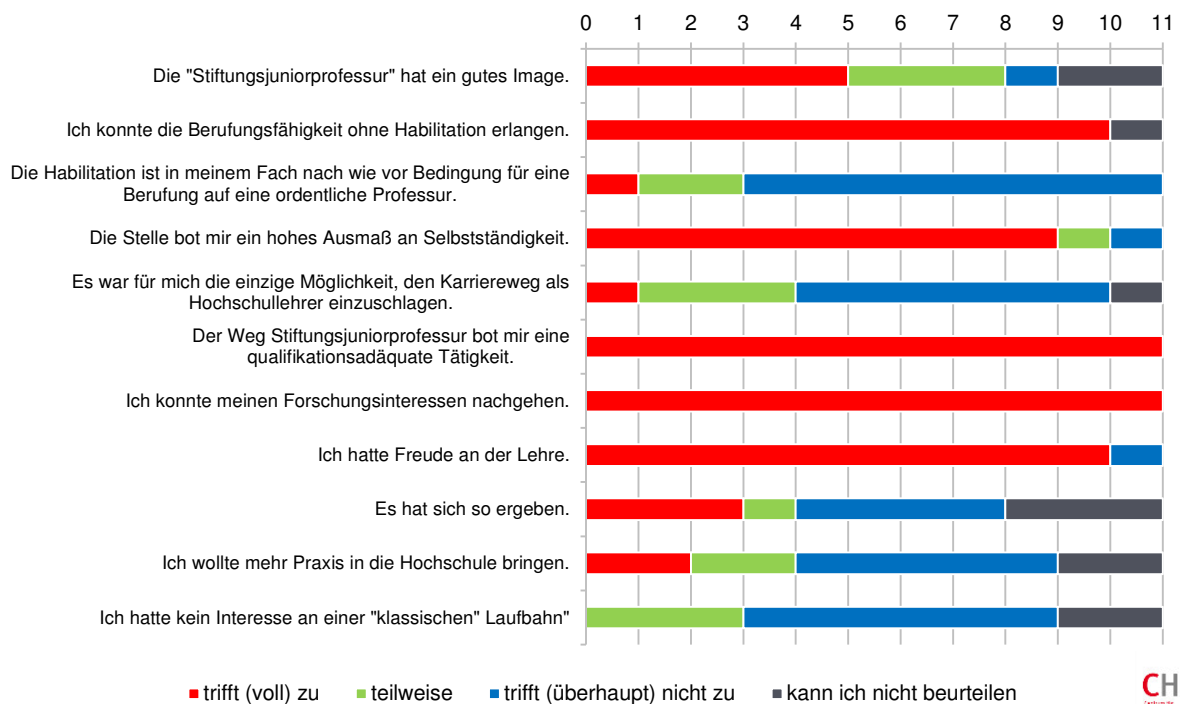
Der Frauenanteil unter allen Juniorprofessuren betrug im Jahr 2012 rund 38 % (Statistisches Bundesamt 2013, Tab-02).

Laut der CHE-Onlinebefragung unter ehemaligen Juniorprofessor(inn)en ist ein Abbruch einer Juniorprofessur wahrscheinlich (46 % der Befragten haben ihre JP vorzeitig beendet), größtenteils, weil eine höherwertige Professur angeboten wurde.

3.2 Entscheidung für den Karriereweg

Alle befragten Stiftungsjuniorprofessor(inn)en hatten zwischen Promotion und Juniorprofessur eine **Postdoc-Stelle** bzw. ein **Postdoc-Stipendium**. Aus unterschiedlichen Fachkontexten gaben zudem zwei Personen an, während ihrer Postdoc-Stelle schon als Gruppenleiter(in) agiert zu haben. Jeweils ergänzende singuläre Nennungen umfassen zudem ein kürzeres Praktikum, eine Juniorprofessur, eine Übergangsfinanzierung, die Tätigkeit als Arzt.

Alle befragten Stiftungsjuniorprofessor(inn)en haben sich für den Karriereweg entschieden, weil die Stiftungsjuniorprofessur ihnen eine **qualifikationsadäquate Tätigkeit** bot und sie ihren **Forschungsinteressen** nachgehen konnten. Zehn von elf Personen gaben als Entscheidungsgrund an, dass sie auch **ohne Habilitation** die Berufungsfähigkeit erlangen konnten und **Freude an der Lehre** hatten (jeweils n=10). Auch **Selbstständigkeit** (n=9) war ein attraktiver Faktor für die Entscheidung für eine Stiftungsjuniorprofessur:



[Befragung Stiftungs juniorprofessur(inn)en / Warum haben Sie sich für den Karriereweg der Stiftungs juniorprofessur entschieden? (N=11)]

In der Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessur(inn)en (N=159) hatten nur 33 % das gute Image der Juniorprofessur angegeben. Die Entscheidungsgründe „qualifikationsadäquate Tätigkeit“ (78 %) und Freude an der Lehre (72 %) wurden hier deutlich seltener genannt als bei den Stiftungs juniorprofessur(inn)en. Etwas höher als bei den Stiftungs juniorprofessur(inn)en wurde mit 89 % die hohe Selbstständigkeit als Entscheidungsgrund angegeben, deutlich häufiger waren auch die Gründe „kein Interesse an einer ‚klassischen‘ Laufbahn“ (27 %) sowie „es hat sich ergeben“ (42 %).

Im Zusammenhang mit dem „Image der Stiftungs juniorprofessur“ wurde darauf hingewiesen, dass der Teil „Stiftung“ bei der Stellenbewerbung einen geringeren Einfluss hatte als der Teil „Juniorprofessur“.

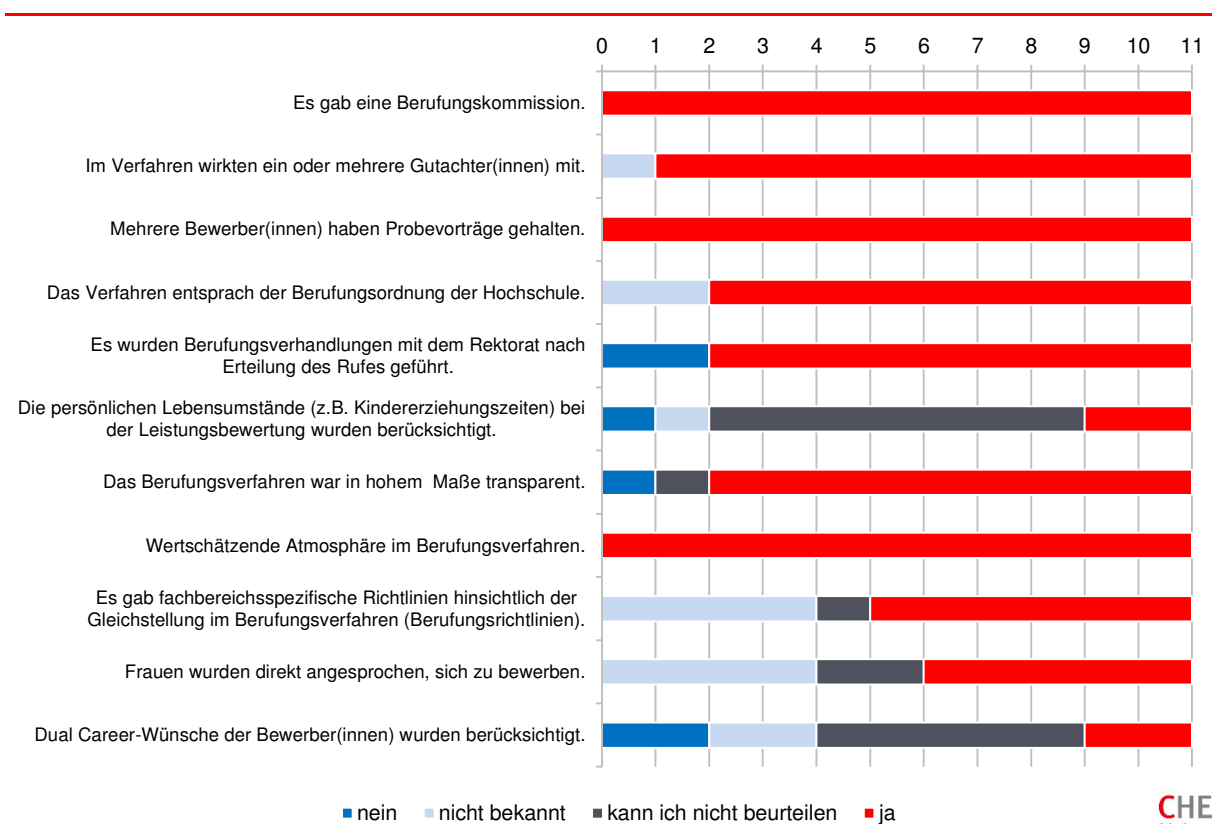
Die Juniorprofessur ist mittlerweile weitgehend als **eigenständiger Weg zur Professur** anerkannt: Nur eine(r) der Befragten gab an, aktuell zu habilitieren, weil es die **Fachkultur** so erfordern würde. Als Gründe, warum keine parallele Habilitation erfolgt(e), wurden genannt:

- **Externe Faktoren:**
 - Keine Notwendigkeit mehr, da die Juniorprofessur in der Selbst- und Fremdwahrnehmung als eigenständiger Karriereweg zur Professur gilt
 - Habilitation ist weniger wichtig als das Einwerben von Projekten und die frühe Selbstständigkeit als Professor(in)
 - Die Notwendigkeit der Habilitation hängt von Stelle und Fachgebiet ab
- **Intrinsische Faktoren**, die überwiegend nur ergänzend zu den externen Faktoren genannt wurden:
 - Hoher Aufwand/fehlende Zeit
 - Habilitation nur als Notlösung nach Scheitern
 - Prüfungsmüdigkeit
 - Selbstbewusstsein als Juniorprofessur(in) zeigen

In der Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en gab es keine Person, die eine Juniorprofessur innehatte und dann im Nachhinein noch habilitieren wollten. Es gab allerdings 18 von 176 Personen, die zusätzlich zu einer Juniorprofessur auch eine Habilitation abgeschlossen hatten (vor oder während der Juniorprofessur). Von den 18 Personen gab es jeweils elf Nennungen, dass die Habilitation im eigenen Fach der anerkanntere Weg in die Wissenschaft sei und dass die Wahrscheinlichkeit, eine Anstellung durch die Habilitation zu finden, höher sei.

3.3 Berufung auf Stiftungs juniorprofessur und Zusagen der Universität

Bei der Berufung auf die Stiftungs juniorprofessur wurden größtenteils die formalen Aspekte eines Berufungsverfahrens eingehalten. Es gab zwei Personen, mit denen keine Berufungsverhandlungen geführt worden sind. Teilweise wurden Berufungsverhandlungen statt mit dem Rektorat mit der Fakultät/dem Dekan geführt. Unwissenheit in Bezug auf die Leistungsbewertung herrscht bei der Berücksichtigung von persönlichen Lebensumständen, Gleichstellung, Frauenförderung und Dual Career-Wünschen:



[Befragung Stiftungs juniorprofessur(inn)en / Welche der angegeben Faktoren trafen auf Ihre Berufsung auf die Stiftungs juniorprofessur zu? (N=11)]

Bei der Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en gab es deutlich mehr Nein-Nennungen. So gaben von 175 Personen beispielsweise 10 % an, dass nicht mehrere Bewerber(innen) Probevorträge gehalten haben, bei 53 % wurden keine Berufsungsverhandlungen mit dem Rektorat nach Erteilung des Rufes geführt, bei 30 % wurden die persönlichen Lebensumstände bei der Leistungsbewertung nicht berücksichtigt, und 11 % gaben an, dass keine wertschätzende Atmosphäre im Berufsungsverfahren geherrscht habe.

Allerdings gab es bei allen per Fragebogen teilnehmenden Juniorprofessor(inn)en – wie bei den Stiftungs juniorprofessur(inn)en – eine Wissenslücke hinsichtlich der Berücksichtigung von persönlichen Umständen und Gleichstellungsmaßnahmen: „nicht bekannt“ bzw. „kann ich nicht beurteilen“ gaben insgesamt 59 % bei der Berücksichtigung von persönlichen Umständen an, 58 % bei fachbereichsspezifischen Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufsungsverfahren, 69 % bei der direkten Ansprache von Frauen und 69 % bei der Berücksichtigung von Dual-Career-Wünschen.

Berufungszusagen

Es wurden – je nach Person – **unterschiedliche Berufungszusagen** gemacht. Die Zusagen der Universität aus den Berufungsverhandlungen wurden dabei **eingehalten**, allerdings gab es zwei **Ausnahmen**: Bei einer Person wurde der Anteil an einer halben Mitarbeiterstelle formal zugesagt, de facto war es aber aufgrund der Institutssituation schwierig, den Anteil auch in Anspruch zu nehmen. In einem zweiten Fall gab es von Seiten der Universität immer wieder Bestrebungen, die zugesagten Fachjournale nicht zu finanzieren.

Zufriedenheit mit der Ausstattung

Alle Stiftungs juniorprofessor(inn)en waren mit ihrer Ausstattung (Sachmittel, Personalmittel, Infrastruktur) **sehr zufrieden**. Drei Personen haben allerdings zusätzlich angemerkt:

- Bei den Sachmitteln war das Budget ein bisschen knapp, aber im Vergleich zu aus Haushaltsmitteln finanzierten Juniorprofessor(inn)en habe man ein „luxuriöses Leben“ geführt. (eine Nennung)
- Personal für Forschung und Lehre fehlte. (eine Nennung)
- Eine richtige Mitarbeiter(innen)stelle wäre besser gewesen als das von der Universität bereitgestellte Stipendium für eine(n) Mitarbeiter(in). (eine Nennung)
- Ein(e) Geisteswissenschaftler(in) hätte aufgrund der fachspezifischen Besonderheiten gerne weniger Sachmittel gehabt, dafür mehr Personalmittel (in Form von Stunden für studentische Hilfskräfte). Zudem wäre insgesamt bei allen Mitarbeiter(inne)n unklar gewesen, ob eigentlich ein Anrecht auf Sekretariatsanteile bestehen würde. (eine Nennung)

Lehrdeputat

Keine(r) der Befragten gab an, von der Universität direkt zu mehr Lehre „gezwungen“ worden zu sein. Fünf der befragten Stiftungs juniorprofessor(inn)en gaben allerdings an, **freiwillig mehr Lehre** geleistet zu haben als das vereinbarte reduzierte Lehrdeputat. Gründe dafür:

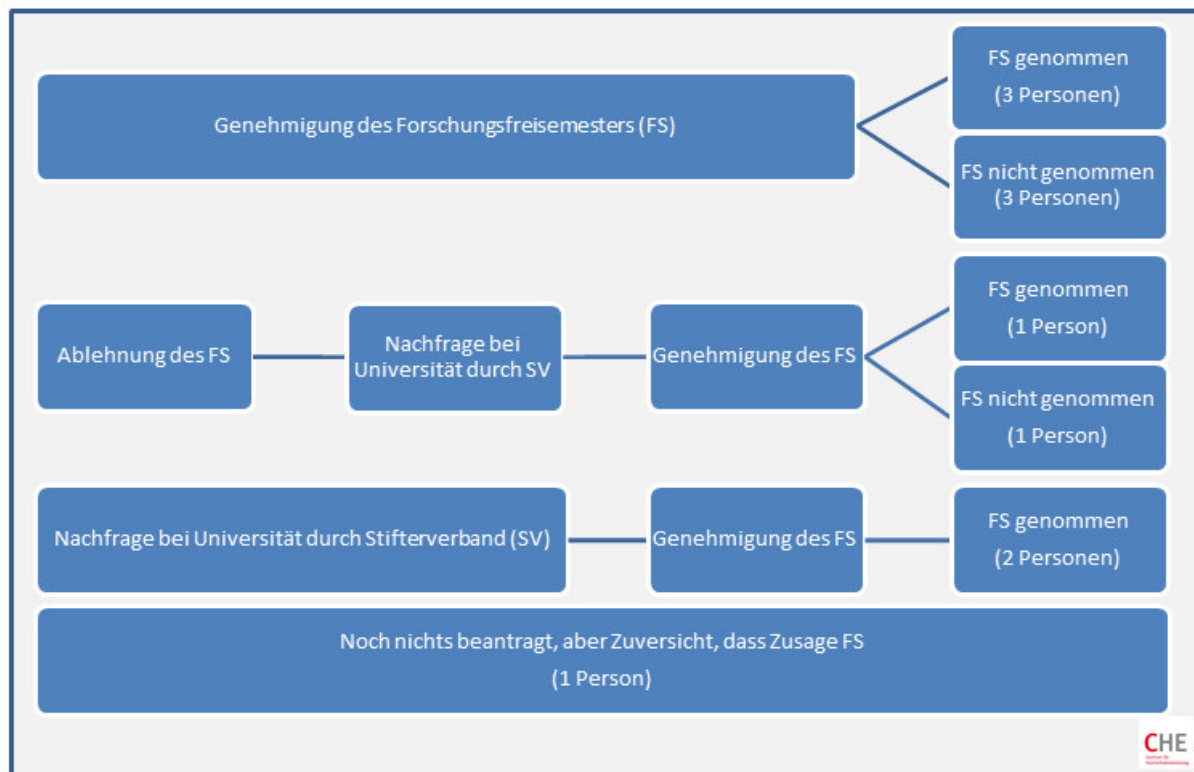
- (Hoher) Bedarf an Lehre (zwei Nennungen)
- Unklarheit über Berechnung des Lehrdeputats (eine Nennung)
- Rekrutieren von Studierenden aus höheren Fachsemestern für eigene Forschungsprojekte (zwei Nennungen)
- Belegen von Themen sowie spezielle Anforderungen der Juniorprofessur (eine Nennung)
- Breite des Fachs (eine Nennung)

Forschungsfreisemester

In Hinblick auf die Gewährung des Forschungsfreisemesters in der zweiten Hälfte der Stiftungs juniorprofessur hat der Stifterverband die Universitätsrektor(inn)en der Stiftungs juniorprofessor(inn)en im Vorfeld angeschrieben.

Zehn Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben das Forschungsfreisemester bereits beantragt. Lediglich bei einer Person steht der Antrag noch aus, die Person ist sich aber sicher, dass der Antrag von der Universität genehmigt werden wird. Wie die nachfolgende Grafik zeigt, wurde letztlich allen Stiftungs juniorprofessor(inn)en das **Forschungsfreisemester bewilligt**. Bei insgesamt vier Personen war allerdings ein **Eingreifen des Stifterverbandes notwendig**, darunter befinden sich zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en, deren Antrag auf ein Forschungsfreisemester zunächst von der Universität abgelehnt worden war: Die Gründe der Universität für eine Ablehnung waren die bereits erfolgte Inanspruchnahme von

Elternzeit sowie der Hinweis auf die landesrechtliche Regelung, dass Juniorprofessor(inn)en erst ein Forschungsfreisemester nehmen könnten, sobald ihre Stelle mit „tenure“ versehen werde.



[Befragung Stiftungs juniorprofessor(inn)en / Ablauf der Genehmigung des Forschungsfreisemesters (N=11)]

Letztlich haben insgesamt vier Stiftungs juniorprofessor(inn)en das Forschungsfreisemester **nicht in Anspruch** genommen: Davon hatten zwei bereits die Universität gewechselt, ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) hatte eine Sonderlösung bekommen, ein(e) andere(r) hatte keine Zeit für das Freisemester.

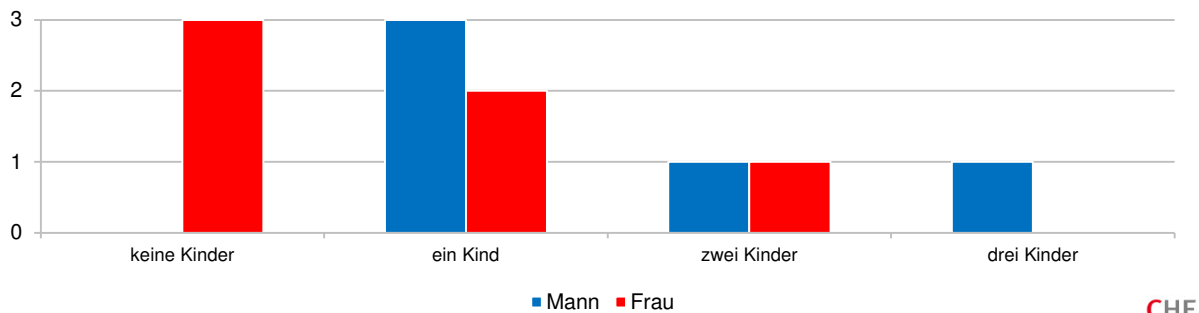
Drei der Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben betont, dass das Forschungsfreisemester **unüblich bei Juniorprofessor(inn)en** sei. Dazu beispielhaft die Aussage: „Meine Kolleg(inn)en sind da total neidisch drauf.“

Sonstige Verpflichtungen

Der Großteil der Befragten gab an, dass es im Hinblick auf die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung **keine Vorgaben** seitens der Universität gegeben habe oder die Vorgaben unbekannt (gewesen) seien. Fast durchweg wurden die Aufgaben **freiwillig** übernommen, nur bei einer Person hieß es: „Du bist jetzt hier, du machst es.“ Der Arbeitsaufwand in der akademischen Selbstverwaltung wurde durchweg als „o.k.“, „nur Kleinigkeiten“ „angemessen“, „nicht wirklich enorm viel“, „nicht über Gebühr [belastend]“, „nicht wahnsinnig [behindernd]“ beschrieben. Nur eine Person sprach explizit von „relativ viel Verwaltung“, eine andere von „ein bisschen mehr Administration als gedacht, aber ich meine, das ist auch o.k.“. Eine(r) der Befragten betonte, dass sich die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung letztlich auch **ausgezahlt** habe. Eine andere Person kritisierte die Vorgabe, dass Juniorprofessor(inn)en wenig akademische Selbstverwaltung übernehmen sollten, denn dies gehöre heute (anders als noch vor 100 Jahren) zur **(Vorbereitung auf die) Professorentätigkeit** dazu und junge Leute wollten sich ja auch beteiligen.

3.4 Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf

Die (aktuellen und ehemaligen) Stiftungs juniorprofessor(innen) haben zwischen 0 und drei Kinder. Die folgende Grafik veranschaulicht die Verteilung auf Männer und Frauen:



[Befragung Stiftungs juniorprofessor(inn)en / Anzahl der Kinder (N=11)]

Es sind ausschließlich Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Kinder hatten. Generelle Schlussfolgerungen können aufgrund der geringen Fallzahl jedoch nicht getroffen werden, zumal in diesem Zusammenhang auch das Alter der Betroffenen berücksichtigt werden müsste und zu welchem Zeitpunkt Kinder geboren wurden (vor, während oder nach der Stiftungs juniorprofessur). Zehn von elf Stiftungs juniorprofessor(inn)en gaben an, einen Lebens- oder Ehepartner zu haben.

Bei der Bewertung der Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf lassen sich keine Differenzen zwischen den Geschlechtern feststellen. Es überwiegen Aussagen, dass **Vereinbarkeit nur unter bestimmten Voraussetzungen bzw. Einschränkungen** machbar sei. Drei Personen gaben ausschließlich negative Aspekte im Hinblick auf die Vereinbarkeit an. Nur zwei Befragte bewerteten die Vereinbarkeit aufgrund der Möglichkeit des eigenständigen Arbeitens als gut:

- | | |
|--|---|
| gut: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ aufgrund des eigenständigen Arbeitens (zwei Nennungen) |
| machbar unter bestimmten Voraussetzungen: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ nur möglich mit wirklich guter Organisation ▪ große Anstrengungen seien notwendig (wie bei einer normalen Professur) ▪ es handele sich um einen 24-Stunden-Job, durch die Unterstützung der Familie und der flexiblen Zeiteinteilung sei es aber machbar, da letztlich der Output zähle ▪ gut nach einer gewissen Routine: anfangs schwierig, irgendwann zeitlich gut arrangiert |
| schlecht: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ aufgrund des hohen Leistungsdrucks in den ersten 2,5 Jahren; es seien große „Opfer“ erforderlich ▪ „not perfect compatibility“, da Vereinbarkeit von zwei Karrieren ▪ „Ich glaube nicht mehr an die Vereinbarkeit“, da Abstriche in beiden Bereichen erforderlich seien |
| keine Aussagen möglich: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ keine Beurteilung möglich, da noch keine eigenen Kinder ▪ Folgen für die weitere Karriere seien noch nicht absehbar |

[Befragung Stiftungs juniorprofessor(inn)en / Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf (N=11)]

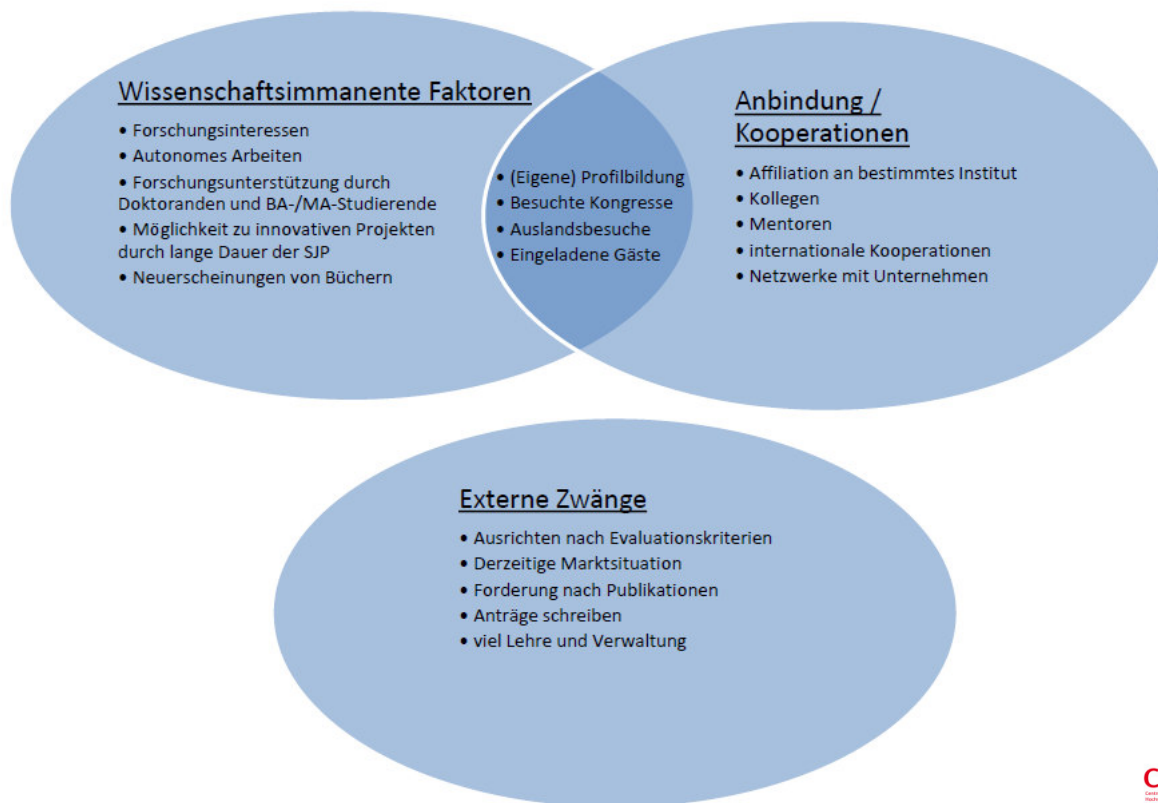
3.5 Forschungsautonomie und -verhalten

Alle befragten Stiftungsjuniorprofessor(inn)en haben ihre Forschungsautonomie durchgängig als sehr hoch bezeichnet. Zwar gab eine Person an, dass sie alle zwei bis drei Monate ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten gehabt hätte, eine andere Person sprach von einer Supervision, dennoch kamen beide auch zu derselben Einschätzung, wonach es möglich wäre, „vollständig ein unabhängiges, eigenes Forschungsprojekt“ zu bearbeiten bzw. „ich konnte machen, was ich wollte“. Durch die absolute Freiheit sei es möglich gewesen, „interessante, auch kritische Projekte“ auszutesten. Für eine(n) andere(n) Stiftungsjuniorprofessor(inn)en war die hohe Autonomie der ausschlaggebende Grund, diese Position anzunehmen.

Im Rahmen der Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en haben 87 % angegeben, dass sie ihre Forschungsfreiheit während der Juniorprofessur als „sehr hoch“ und „hoch“ einschätzen.

Zusätzlich (zu der im Fragebogen enthaltenen Frage) wurde nach **Unterstützungsformen** bei der Forschung gefragt: Dabei wurde von den Stiftungsjuniorprofessor(inn)en zum einen auf **Kolleg(inn)en** hingewiesen, an die sich bei Fragen und zu Tipps gewandt werden konnte, andererseits spielen auch formelle und insbesondere informelle **Mentor(inn)enbeziehungen** eine wichtige Rolle. Eine Person gab an, wertvolle Hilfe im Rahmen eines Mentoringprogramms für Frauen erhalten zu haben, drei weitere Personen hatten sich auf eigene Initiative hin einen oder zwei Mentor(inn)en gesucht. Mentor(inn)en in diesem Sinne waren erfahrene Wissenschaftler(innen), die meist die Fachzugehörigkeit teilten und/oder aus einer Nachbardisziplin kamen. Einer der Personen, die sich selbst eine(n) Mentor(in) gesucht hatte, kam zu dem Fazit: „Hervorragende Autonomie bei gleichzeitiger Kooperation und Unterstützung. Es war ideal.“

Beim Einfluss auf das Forschungsverhalten können im Wesentlichen drei Einflussfaktoren identifiziert werden: **wissenschaftsimmanente Faktoren, Anbindung/Kooperationen, externe Zwänge**. Alle von den Stiftungsjuniorprofessor(inn)en – frei ohne Auswahlmöglichkeiten – genannten Einflussfaktoren wurden in der folgenden Grafik geclustert:



[Befragung Stifungs juniorprofessor(inn)en / Was nahm Einfluss auf das Forschungsverhalten? (N=11)]

Sieben der befragten Stifungs juniorprofessor(inn)en haben Einflussfaktoren angegeben, die als wissenschaftsimmanente Faktoren klassifiziert werden können: Einige haben z. B. die eigenen Forschungsinteressen als Einflussfaktor genannt, andere dagegen Neuerscheinungen von Büchern. Ebenfalls wurden von sieben Personen Beispiele genannt, die unter „Anbindung/Kooperationen“ fallen, wie die Affiliation an ein bestimmtes Institut oder das Vorhandensein von internationalen Kooperationen. Es wurden auch Einflussfaktoren genannt, die im Grenzbereich von eher wissenschaftsimmanenten Faktoren und Anbindungen/Kooperationen angesiedelt werden können, wie die Möglichkeit zu Auslandsbesuchen oder der Einfluss von eingeladenen Wissenschaftler(inne)n. Seltener wurden externe Zwänge erwähnt und zwar von insgesamt vier Personen. Unter anderem wurden beispielsweise die Ausrichtung an Evaluationskriterien oder der derzeitige Markt für bestimmte Forschungsschwerpunkte genannt.

Zehn von elf Stifungs juniorprofessor(inn)en haben angegeben, **Drittmittel** im nennenswerten Umfang eingeworben zu haben. Die Spannweite ist allerdings **fachspezifisch**: Im Bereich der Geisteswissenschaften wurden einmal keine nennenswerten Drittmittel eingeworben und einmal Sachmittel für zwei Tagungen. In einem anwendungsnahen Fach dagegen wurden Drittmittel in Höhe von „2,5 Mio. Euro und mehr“ eingeworben. Insgesamt wurden mit den Drittmitteln größtenteils wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)stellen und Stipendien finanziert sowie Sachkosten.

3.6 Zwischenevaluation

Mit zeitlichem Vorlauf hat der Stifterverband vor anstehenden Zwischenevaluationen die Universitäten aller Stiftungs juniorprofessor(inn)en angeschrieben und die Rektor(inn)en gebeten, dem Stifterverband die Kriterien für die (Zwischen-)Evaluation der Juniorprofessor(inn)en mitzuteilen. Zusätzlich wurden die Rektor(inn)en darauf hingewiesen, dass der Stifterverband davon ausgehe, dass der/die jeweilige Stiftungs juniorprofessor(in) seitens der Universität über die Evaluationskriterien und den Zeitablauf in Kenntnis gesetzt wurde. Der Stifterverband hat in allen Fällen eine entsprechende Rückmeldung von den Universitäten bzw. in einem Fall von einem/r Stiftungs juniorprofessor(in) selbst erhalten.

Seitens der Universität wurden Verfahren und Kriterien der Zwischenevaluation den Stiftungs juniorprofessor(inn)en **meist nach 2 bis 2,5 Jahren** nach Stellenantritt kommuniziert. Dabei gibt es allerdings je nach Erfahrung der Universität mit Juniorprofessuren jeweils **Abweichungen** nach oben und nach unten: Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) berichtete, sofort bei Stellenantritt den Kriterien- und Fragenkatalog bekommen zu haben sowie die Information, wer die Kommission und die Zwischenevaluation leitet. Zwei ausländische Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben Unklarheiten über die genauen Erwartungen und Kriterien bemängelt:

- „Für mich war vieles unklar. Die Prinzipien habe ich ungefähr verstanden: Dass auf die Qualität und nicht die Quantität der wissenschaftlichen Ergebnisse geschaut wird. Aber es war sehr vage und es war unklar, was sie von mir in Bezug auf Drittmittelwerbung und so erwartet haben. Erst nach der Evaluation wurde es deutlich. [...] Es wurden vor der Evaluation Erwartungen geäußert, aber es waren keine eindeutigen Kriterien.“
- „Es wurde mir halt gesagt, ich muss einen Bericht schreiben, aber es wurde nicht klar, was die Kriterien sind. Die wurden nicht kommuniziert. [...] Im Nachhinein wurde mir gesagt, ich solle in Zukunft mit älteren Kollegen Rücksprache halten. Aber auch da wurde mir nicht gesagt, was schlecht und [was] gut war.“

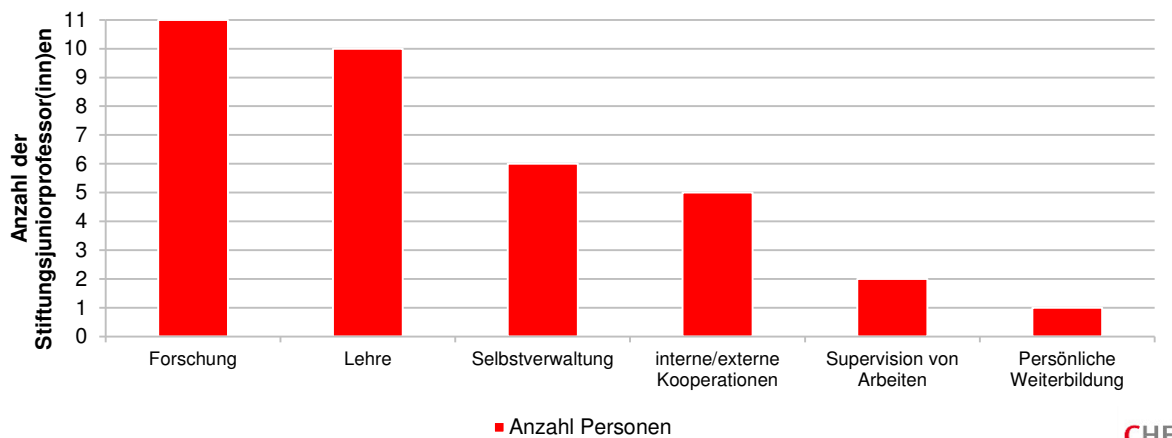
Nur ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) wurde an der Entwicklung des Zwischenevaluationsverfahrens beteiligt.

Berücksichtigt man nur die Zwischenevaluation (und nicht die Endevaluation), so bewerten neun von elf Stiftungs juniorprofessor(inn)en das Verfahren der Zwischenevaluation als **angemessen**. Die beiden Stiftungs juniorprofessor(inn)en, die bereits eine Unklarheit über Kriterien der Zwischenevaluation kritisiert haben, kommen auch zu einer negativen Bewertung hinsichtlich der Angemessenheit des Verfahrens. Zwei weitere Stiftungs juniorprofessor(inn)en, die aber insgesamt die Zwischenevaluation für gut bewertet haben, bemängeln:

- Den vergleichsweise hohen Aufwand für den Fakt, dass es in dem konkreten Fall nur um die Finanzierung des 6. Jahres als Stiftungs juniorprofessor(in) ging. Als Hintergrund wurde erläutert, dass die Universität eine Finanzierung der Stelle für vier Jahre bereits zugesagt hatte und bei nicht erfolgreicher Zwischenevaluation die Stelle auch noch für ein weiteres Jahr von der Universität finanziert gewesen wäre. (eine Nennung)
- Die Vielzahl von Kriterien, die einer Bewerbung um eine W3-Professur entsprachen (Bsp.: Es wurde danach gefragt, wie viele EU-Projektanträge man gestellt habe, aber nicht, ob man überhaupt welche gestellt habe). Letztlich seien diese Kriterien nicht so

hart bewertet worden, aber dies sei vor der Zwischenevaluation nicht deutlich gewesen. (eine Nennung)

Bei freier Nennung von **eigenen Wunschkriterien**, die bei der Zwischenevaluation berücksichtigt werden sollten, ergibt sich folgendes Bild:



[Befragung Stiftungs juniorprofessor(inn)en / Welche Kriterien sollten Ihrer Meinung nach in welchem Ausmaß für die Zwischenevaluation einer Stiftungs juniorprofessur herangezogen werden?]

Alle Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben **Forschung** als ein Wunschkriterium bei der Zwischenevaluation genannt. Allerdings gibt es Unterschiede hinsichtlich dessen, was im Bereich Forschung berücksichtigt oder nicht berücksichtigt werden sollte, nämlich Publikationen, eingeworbene Drittmittel und/oder Innovativität:

- Sieben Stiftungs juniorprofessor(inn)en halten die Forschungsleistung in Form von **Publikationen** für ein wichtiges Kriterium. Dabei wurden allerdings folgende Relativierungen getroffen:
 - Das Kriterium „Publikationen“ als kommunikativer Prozess: Die Art der Publikationen sollte im Voraus in Rücksprache mit den Stiftungs juniorprofessor(inn)en und unter Berücksichtigung der Erwartungshaltung des Instituts festgelegt werden. (eine Nennung)
 - Die Dauer von Publikationen müsse stärker berücksichtigt werden: Fachspezifisch sei es oftmals noch nicht möglich, bereits nach 2,5 Jahren Publikationen vorzuweisen. (eine Nennung)
 - Die Messung von Publikationen in hochrangigen Zeitschriften sei das beste Verfahren. (eine Nennung)
 - Insbesondere internationale Publikationen sollten berücksichtigt werden. (eine Nennung)
 - Nicht die Quantität bewerten, da 2,5 Jahre zu kurz für die Entwicklung der Forschung seien. (eine Nennung)
- Sechs Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben die Forschungsleistung in Form von **Drittmitteln** als ein Kriterium genannt, welches sie selbst bei der Zwischenevaluation festlegen würden. Dabei wurden allerdings folgende Punkte angemerkt:
 - Drittmittel sollten nicht unbedingt formalisiert werden: Drittmittel „eher auf die Seite der Kür als auf die Seite der Pflicht“. (eine Nennung)
 - „Gegebenenfalls“ sollten Drittmittel berücksichtigt werden. (eine Nennung)
 - Eingeworbene Drittmittel seien sehr wichtig/„überlebenswichtig“. (eine Nennung; es handelt sich um die gleiche Person, die die Messung von Publikationen für das beste Verfahren hält.)

- Neben den eingeworbenen Drittmitteln sollten auch Drittmittelanträge berücksichtigt werden. (eine Nennung)
- Berücksichtigung der Antrags- und Bewilligungsdauer von Forschungsprojekten: Es sei beispielsweise bei der Zwischenevaluation nicht möglich, fünf DFG-Projekte vorzulegen. (eine Nennung)
- Eine Person hat sich explizit dafür ausgesprochenen, bei der Zwischenevaluation Drittmittel nicht zu berücksichtigen, da es z.B. bei der DFG als Juniorprofessor(in) nicht möglich sei, Graduiertenkollegs zu beantragen.
- Zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en halten innerhalb des Kriteriums Forschung den Faktor **Innovativität** für wichtig: Forschungsideen bzw. die Entwicklung von neuen Ideen statt kurzfristiger Resultate sollten auch honoriert werden.

Neben Forschung wurde von zehn Personen **Lehre** als Wunschkriterium bei der Zwischenevaluation genannt: Eine Person hat dies näher spezifiziert als Quantität der Lehre; für zwei weitere Personen sollten sowohl Quantität und Qualität der Lehre berücksichtigt werden (letzteres durch Studierendenevaluationen); die anderen Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben „Lehre“ nicht weiter spezifiziert.

Von Rund der Hälfte der befragten Stiftungs juniorprofessor(inn)en wurden jeweils **akademische Selbstverwaltung** (sechs Personen) und die **Einbindung am Institut** (Arbeit/Kooperationen mit Kolleg(inn)en, universitäre Arbeitsgruppen) bzw. **internationale Kooperationen** (insgesamt fünf Personen) genannt. Zwei Personen möchten, dass die **Supervision von Arbeiten** ein Evaluationskriterium bildet. Eine Person wünscht sich die **Formalisierung von Weiterbildung** im Kriterienkatalog.

Insgesamt deckten sich beim Großteil der Stiftungs juniorprofessor(inn)en die Wunschkriterien mit jenen Kriterien, die jeweils **bei ihnen selbst** bei der Zwischenevaluation berücksichtigt wurden. Zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben explizit betont, dass die Zwischenevaluation alle Kriterien abdecken sollte, welche das **Aufgabenspektrum einer Professur bzw. einer Stiftungs juniorprofessur** umfasst. Zum Wunschkriterienkatalog gab es noch weitere Anmerkungen:

- **Gewählte Akzente setzen** in den jeweiligen Bereichen/Prioritäten und Umfang festlegen, da man nicht überall gleich gut sein kann (zwei Nennungen)
- **Transparenz/Klarheit** über Kriterien sei am wichtigsten (eine Nennung)
- **Verständnis/Flexibilität** der Gutachter bei innovativen Projekten (eine Nennung)
- Berücksichtigung des Umstandes, dass jeder mit **unterschiedlichen persönlichen Rahmenbedingungen** starte, z. B. im Hinblick auf den Aufbau von Kooperationen/Netzwerken (eine Nennung)

Der Gesamteindruck der Zwischenevaluation war überwiegend positiv:

- sieben Personen haben die Zwischenevaluation insgesamt als **sehr gut** bewertet. Beispielhaft sind folgende Einschätzungen: Es wurde „ein Gefühl der Gleichwertigkeit mit der Habilitation vermittelt“, alles war „fair und transparent“, „positiv, kollegial, unauffällig“, es war „kein großer Staatsakt“, da es absehbar war, dass die Kriterien und Parameter erfüllt wurden, es war „nicht zu viel Aufwand“ und es war „von vornherein klar, wann das passiert und wie das passiert“, „alles [verlief] reibungslos“, „alles wurde eingehalten“.
- zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en waren etwas differenzierter, aber **überwiegend positiv**:

- Wegen mangelnder Erfahrung mit der Zwischenevaluation herrschte teilweise bei den am Prozess Beteiligten eine gewisse Unkenntnis über die Zwischenevaluation vor, aber in Anbetracht dessen habe es keine Probleme gegeben.
- Das Verfahren der Zwischenevaluation könne nicht beurteilt werden, da dies weitgehend ohne Beteiligung des Stiftungs juniorprofessors/der Stiftungs juniorprofessorin abgelaufen sei. Die Transparenz bei der Ergebniskommunikation sei allerdings sehr gut gewesen: Vom Präsidium sei ein halbes Jahr später die Information gekommen, dass die Zwischenevaluation bestanden wurde, außerdem wurden Zitate aus den Gutachten mit Ratschlägen übermittelt.
- Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) gab an, dass der Gesamteindruck von der Zwischenevaluation **durchwachsen** sei: einerseits „sehr nette Kollegen“, auf der anderen Seite „Intransparenz“.
- Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) gab an, die Zwischenevaluation sei insgesamt **„frustrierend“** gewesen, da klare Richtlinien für ihn/sie und für die Gutachter(innen) gefehlt hätten. Der/die Stiftungs juniorprofessor(in) hatte das Gefühl, dass die Qualität der eigenen Arbeit nicht anerkannt/richtig bewertet wurde.

Die beiden Stiftungs juniorprofessor(inn)en mit der Gesamtbewertung „durchwachsen“ bzw. „frustrierend“ sind auch diejenigen, bei denen vor und während der Zwischenevaluation Unklarheit über Erwartungen und Kriterien bestanden hat.

Von 120 im Rahmen der Onlinebefragung einbezogenen ehemaligen Juniorprofessor(inn)en haben 83 % angegeben, dass Verfahren der Zwischenevaluation rückblickend insgesamt als angemessen zu betrachten sind. Allerdings lag die Zufriedenheit mit einzelnen Punkten der Zwischenevaluation, wie Transparenz und Validität der Beurteilungskriterien, Zusammensetzung der Evaluationskommission, Einbeziehung von internen und externen Gutachter(inne)n und Kommunikation des Evaluationsergebnisses, jeweils zwischen 8 und 19 Prozentpunkten unter der Gesamtzufriedenheit.

4 Verbleib der Stiftungs juniorprofessuren und Bewertung des Karriereweges

4.1 Art der Umsetzung des „Tenure-tracks“

Verfahren:

Im Rahmen des Förderprogramms Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track hat sich die Universität verpflichtet, dem/r Inhaber(in) der Stiftungs juniorprofessur nach sechs Jahren unter der Bedingung eines positiven Ausgangs zweier Evaluierungen seiner/ihrer Arbeit entweder eine Professur (W2 oder W3) zur Verfügung zu stellen (Tenure-track) oder eine gleichwertige Professur öffentlich auszuschreiben, um die sich der/die Inhaber(in) der Stiftungs juniorprofessur bewerben kann. Alle Universitäten wurden bzw. werden seitens des Stifterverbandes ca. ein Jahr vor Ende der Laufzeit der Stiftungs juniorprofessur angeschrieben: Der Stifterverband

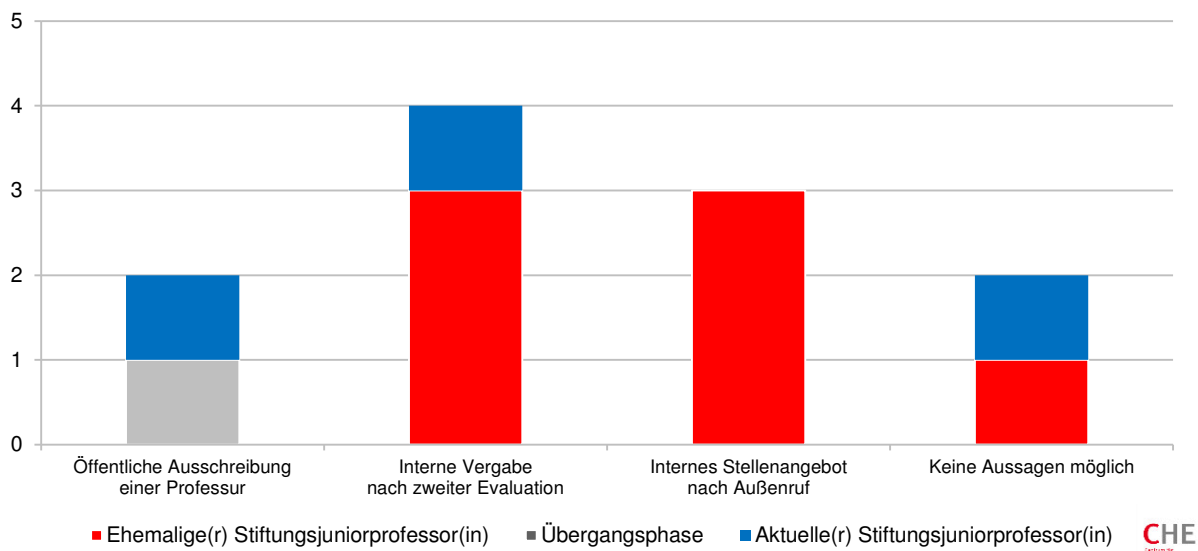
In der Online-Befragung gaben von 176 Personen lediglich 31 an, einen Tenure-track zu besitzen, das sind fast 18 %.

hat bzw. wird von den Universitäten Informationen erhalten, wie die Tenure-track-Regelung für den/die Stiftungs juniorprofessor(in) umgesetzt wird.¹¹

Unter den elf untersuchten Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung:

- sieben ehemalige Stiftungs juniorprofessor(inn)en,
- eine Person, die auf die Entscheidung der Berufungskommission wartete (im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung der Professur) und
- drei Personen, die als aktuelle Stiftungs juniorprofessor(inn)en ohne derzeit laufendes Verfahren nur über die bisherigen Pläne der Universität berichten konnten. Diese drei aktuellen Stiftungs juniorprofessor(inn)en verteilen sich gleichmäßig auf die Kategorien „interne Vergabe mit zweiter Evaluierung“, „öffentliche Ausschreibung einer gleichwertigen Professur“ und „(noch) keine Aussagen möglich über den Ablauf des Tenure-tracks“.

Die folgende Grafik stellt schematisch dar, ob und wie der Tenure-track bei den insgesamt elf Stiftungs juniorprofessor(inn)en umgesetzt wurde bzw. wahrscheinlich umgesetzt werden wird:



[Befragung Stiftungs juniorprofessor(inn)en / Bitte erläutern Sie, ob und wie an Ihrer Universität der Ihnen zugesicherte Tenure-track gemäß der Programmausschreibung umgesetzt wird (N=11)]

Öffentliche Ausschreibung einer Professur:

In zwei Fällen wurde bzw. wird eine entsprechende Professur **öffentlich ausgeschrieben**, um die sich der/die Stiftungs juniorprofessor(in) dann bewerben konnte/kann. Dieser sogenannte „wettbewerbliche Tenure-track“ wird bei einer Person so aussehen, dass die Universität zugesichert hat, „irgendwann“ eine W2-Professur öffentlich auszuschreiben. Die andere Person, die zum Zeitpunkt der Befragung auf die Entscheidung der Berufungskommission wartete, beschrieb das Verfahren wie folgt: Es wurde öffentlich eine Professur mit dem Fokus der jeweiligen Stiftungs juniorprofessor(in) ausgeschrieben, die aber auch Kontinuität zur bisherigen, nun freiwerdenden Professur aufweist. Ab dem

¹¹ Die Universitäten von zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en, die ihre Stelle vorzeitig beendet haben, um vorzeitig auf eine höherwertige Position zu wechseln, brauchten nicht angeschrieben zu werden. In drei Fällen steht das Anschreiben noch aus, da es sich um aktuelle Stiftungs juniorprofessor(inn)en handelt. Die betreffenden Universitäten werden noch vom Stifterverband ein Jahr vor Ablauf der Stelle angeschrieben.

Moment, in dem ausgeschrieben wurde, ist es „einfach eine ganz reguläre Bewerbungs- und Berufungssituation gewesen.“ Ergänzt wurde dies mit dem folgenden Hinweis: „Aber da das total unsicher ist [...], ist es ganz klar, dass ich mich auch woanders beworben habe in der Zwischenzeit. Also ich meine, ich kann ja nicht irgendwie davon leben, dass die Leute sich vielleicht für mich entscheiden, vielleicht aber auch nicht.“

Keine Aussagen möglich:

In zwei weiteren Fällen kann **keine Aussage** über die Ausgestaltung des Tenure-tracks getroffen werden: Bei einer Person steht das komplette Verfahren noch aus, für eine(n) andere(n) Stiftungs juniorprofessor(in) war es durchweg unklar, was passieren wird, weswegen er/sie sich auch erfolgreich wegbeworben hat und dadurch keine Aussage treffen kann, ob und wie der Tenure-track ausgestaltet gewesen wäre.

Interne Vergabe:

In insgesamt vier Fällen wurde/wird – ohne externen Druck durch Außenrufe – ein **auf die jeweilige Stiftungs juniorprofessur bezogenes Berufungsverfahren mit Berufungskommission** durchgeführt bzw. die Professur nach einer **zweiten Evaluation** vergeben.

Dieser richtige Tenure-track wird wohl 2014 bei einer/m Stiftungs juniorprofessor(in) von staten gehen: Geplant ist, dass es eine interne Ausschreibung mit ihm/ihr als alleinige(n) Bewerber(in) geben wird. In diesem Kontext ist allerdings erwähnenswert, dass die ursprüngliche Professur, die bei der Einwerbung der Juniorprofessur für den Tenure-track zur Verfügung stand, mittlerweile anderweitig vergeben wurde und dem/der Stiftungs juniorprofessor(in) nun eine andere Stelle in Aussicht gestellt wird.

Bei zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en wurde diese Form der internen Vergabe nach zweiter Evaluierung mit Berufungskommission bereits problemlos umgesetzt:

- „Es hat noch eine zweite Evaluierung geben. Es ist nicht ausgeschrieben worden, das war von der Hochschulleitung der Fakultät überlassen worden und die Fakultät hat auf eine Ausschreibung verzichtet. Ich bin dann sozusagen ein zweites Mal evaluiert worden. Soweit ich das beurteilen kann, auch so ziemlich nach demselben Verfahren. Ich glaube, mit dem Unterschied, dass die Kommission, die mich evaluiert hat, vom Umfang her und von der Zusammensetzung her vollständig einer großen Berufungskommission für eine Professur entsprochen hat.“
- „[Es ging automatisch] nach der Evaluierung. Es wurde eine Berufungskommission einberufen, es wurden zwei externe Gutachter zu dieser Situation befragt. Es war ein ganz normales Berufungsverfahren, natürlich nur auf meine Person bezogen. Wenn die Kriterien erfüllt sind, dann bekommt man W2, was bei mir der Fall war.“

In einem anderen Fall wurde die Endevaluation nach ca. fünf Jahren eingeleitet mit dem Ziel der Entfristung. Allerdings war „es so, dass es nicht ganz klar war, ob [...] direkt entfristet werden kann oder nicht,“ was wohl auch an den nicht vorhandenen Regelungen an der betreffenden Universität lag, wie man nach der zweiten Evaluierung mit Juniorprofessor(inn)en verfährt (der Stiftungs juniorprofessor(inn)en war der erste, der zwei volle Evaluierungen durchlief): „Es ist natürlich so, dass es in der Tat leider keine landesweite Definition dieses Tenure-tracks gibt und das ist das ganz große Problem gewesen. Und deswegen musste sich auch weder der Dekan noch das Rektorat an irgendwelche Vorgaben halten. [...] [D]ieses ‚Gucken‘ erstreckte sich dann über mehrere Monate und man ist dann quasi in einem luftleeren Raum. Und nicht nur man selber, als

Arbeitsgruppenleiter, sondern wir [hatten] mittlerweile eine Arbeitsgruppe mit [mehreren] Mitarbeitern [...], die hängen ja quasi alle mit mir dran. Und wenn es so gewesen wäre, dass meine Stelle dann nicht direkt entfristet worden wäre, wäre ich ja gezwungen gewesen irgendetwas anderes zu tun: Und ich hätte mich dann möglicherweise für eine andere ganz Geschichte entschieden: [...] Und diese Leute hatten natürlich eine ganz besonders große Angst.“ Die Entscheidung hat dann drei Monate gedauert: „[Ich wusste nicht], was jetzt in einem halben Jahr ist, also ob ich dann W2- oder W3-Professor bin oder ob ich theoretisch arbeitslos bin und mich dann komplett neu bewerben muss. Und das habe ich als sehr, sehr unangenehm empfunden.“ Zwei Monate vor Ablauf der Stiftungsjuniorprofessur gab es eine mündliche Zusage, dass entfristet werden würde; ein Tag vor Ablauf der Stiftungsjuniorprofessur wurde dann offiziell entfristet, was als sehr knapp empfunden wurde: „Man muss sich auch vorstellen, dass man dann ja auch nicht mehr Anfang 30 ist, denn wenn man es sechs Jahre gemacht hat, geht man eher auf die 40 zu. Dann können Sie nicht irgendetwas machen oder mal so sechs Monate nicht wissen, was Sie dann so tun, denn Sie haben ja auch eine Familie und da hängt eine Infrastruktur dran [...]. Da muss man von vorneherein versuchen, das ganz klar zu regeln.“

Außenrufe haben bei drei Stiftungsjuniorprofessor(inn)en dafür gesorgt, dass das Verfahren beschleunigt wurde und es ein **Gegenangebot zum externen Ruf** gab. Ohne Rufangebot wäre es in zwei Fällen auf jeden Fall zu einer wettbewerblichen Ausschreibung der Professur gekommen (Fall 1 und Fall 2), in einem Fall war es intransparent, ob ein echter Tenure-track umgesetzt worden wäre (Fall 3):

- Fall 1: Es gab eine Stelle, die am Ende der Stiftungsjuniorprofessur auf jeden Fall zur Verfügung gestanden hätte. Allerdings deckte sich diese nicht mit der Ausschreibung und dem Profil der Juniorprofessur. Ein Außenruf hat letztendlich dafür gesorgt, dass die Universität des Stiftungsjuniorprofessors/der Stiftungsjuniorprofessorin das Tenure-track-Verfahren sogar vorgezogen hat. Ohne diesen Außenruf wäre die Lebenszeitprofessur ausgeschrieben worden und die Stelle hätte auch ein externer Kandidat bekommen können.
- Fall 2: Die Professur wurde vakant und die Fakultät hat zunächst einen Vertreter eingestellt. Anschließend wurde entschieden, die Professur zeitlich so auszuschreiben, dass sich der/die Stiftungsjuniorprofessor(in) auf die Stelle bewerben könne. Durch einen Außenruf wurde das Verfahren beschleunigt: Die Stelle wurde nicht wie geplant ausgeschrieben und es wurde ein Ruf an der Universität des Stiftungsjuniorprofessors/der Stiftungsjuniorprofessorin erteilt.
- Fall 3: Es gab einen Ruf an eine andere Universität, was die Universität des Stiftungsjuniorprofessors/der Stiftungsjuniorprofessorin dazu gebracht hat, den Tenure-track umzusetzen. Es wurde eine Berufungskommission gebildet und die Person musste einen Vortrag halten, aber die Stelle wurde nicht öffentlich ausgeschrieben. Bei dem/der Stiftungsjuniorprofessor(in) herrscht Unklarheit, was ohne den Außenruf passiert wäre.

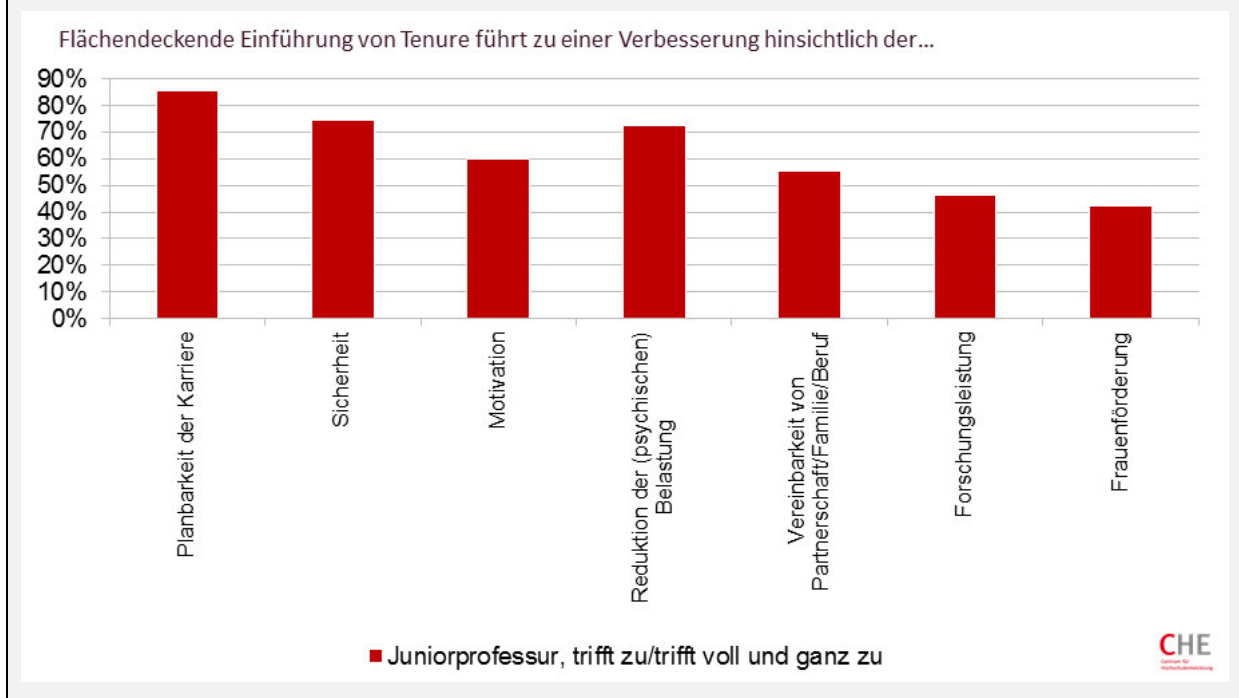
Gesamtbewertung der Umsetzung des Tenure-track-Verfahrens durch die Geförderten:

Die Stiftungs juniorprofessuren wurden um eine Gesamtbewertung des bei ihnen letztlich umgesetzten (oder geplanten) Verfahrens gebeten:

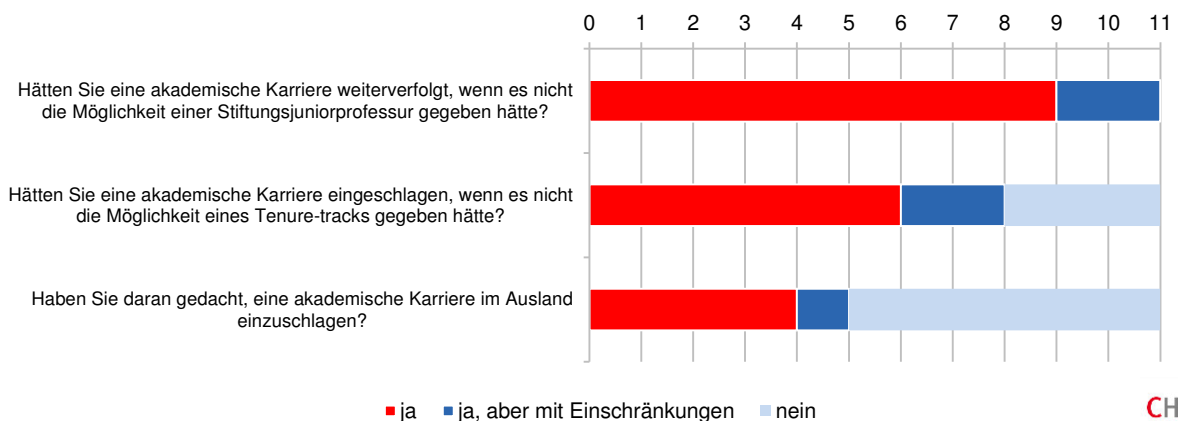
Öffentliche Professur:	Ausschreibung der	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dies sei „mäßig attraktiv“: Es habe Vor- und Nachteile, Hauskandidat(in) zu sein. Allerdings sei eine konkrete Bewertung der Umsetzung derzeit noch schwierig. ▪ Dies wurde als „eigenwillig“ bezeichnet: Der/die betroffene Stiftungs juniorprofessor(in) habe eine andere Vorstellung von Tenure-track, allerdings herrschte von Beginn an Transparenz über die Definition seitens der Universität.
Interne Evaluation:	Vergabe nach zweiter	<ul style="list-style-type: none"> ▪ So wie es derzeit geplant ist, sei es in Ordnung. Man hätte sich den Tenure-track aber schon bei der Stellenverhandlung zusichern und dessen Umsetzung klären sollen. ▪ Dies wurde als „ambivalent“ eingestuft: Objektiv sei die Endevaluation sinnvoll, da es eine Schwelle zur Professur markiere, die dann auch von Außen als solche wahrgenommen werde. Subjektiv sei die erneute Evaluierung schwierig. Im konkreten Einzelfall war er/sie bereits als Juniorprofessor(in) auf gleicher Augenhöhe mit anderen Professor(inn)en. Insgesamt sei es aber „ein sinnvolles Verfahren“. ▪ Es handele sich um einen „Automatismus“, da nur Unterlagen zusammengestellt werden mussten, die ohnehin schon vorhanden gewesen waren. ▪ Es seien keine klaren und einheitlichen Regelungen vorhanden gewesen und die Umsetzung sei unglücklich verlaufen (alles sei recht knapp gewesen, man habe sich in einem luftleeren Raum nach der zweiten Evaluation befunden: arbeitslos oder W2- oder W3-Professur?)
Stellenangebot Rufangebot (mit und ohne zweiter Evaluation):	nach externem Rufangebot (mit und ohne zweiter Evaluation):	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Intransparenz wurde bemängelt. Durch die Rufabwehr sei es aber letztlich „schnell und gut“ gegangen. ▪ „Es ist besser als viele Juniorprofessoren ohne Tenure-track, aber nicht ideal.“ ▪ Es solle einen echten Tenure-track nach bestandener zweiter Evaluation geben, ein wettbewerblicher Tenure-track sei schwierig, Planungssicherheit sei sehr wichtig.
Keine Aussagen möglich:		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Verfahren stehe noch an. ▪ Das Verfahren wurde durch den/die Stiftungs juniorprofessor(in) vor Einleitung abgebrochen, aufgrund von Unklarheit über den Tenure-track und aus familiären Gründen.

Insgesamt deutet sich an, dass eine recht hohe Unzufriedenheit mit der Verstetigung der Stellen herrscht. Eindeutige Regelungen und Transparenz sind zentrale Forderungen. Am deutlichsten wird, dass die unklare Situation dazu führt, dass sich die Stiftungs juniorprofessor(inn)en auch außerhalb bewerben und dies auch der beste Garant dafür ist, dass die Stelle an der eigenen Universität zu einer Lebenszeitprofessur ausgebaut wird.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en danach gefragt, welche Verbesserungen eine flächendeckende Einführung des Tenure-tracks mit sich bringen würde:



4.2 Überlegungen zu einem alternativen Karriereweg



[Befragung Stiftungs juniorprofessor(inn)en / Überlegungen zu einem alternativen Karriereweg (N=11)]

Neun der befragten Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben angegeben, dass sie **auch ohne Stiftungs juniorprofessur** eine akademische Karriere weiterverfolgt hätten. Als Gründe wurden frei genannt:

- Leidenschaft für den Beruf (vier Personen)
- Fortführung einer bisherigen Position/Stelle (vier Personen)
- Fehlende Alternativen (eine Person)

Zwei Stiftungs juniorprofessor(inn)en gaben an, dass es von den Angeboten abhängig gewesen wäre: Bei einer ähnlichen Stelle wie der Stiftungs juniorprofessur hätten sie eine akademische Karriere weiterverfolgt.

Sechs Personen gaben an, dass sie **auch ohne Tenure-track** eine akademische Karriere eingeschlagen/weiterverfolgt hätten. Zwei Personen hätten nur kurzfristig, aber nicht langfristig eine akademische Karriere weiterverfolgt. Eine(r) der betroffenen Stiftungs juniorpro-

fessor(inn)en merkte dazu an: „Spätestens drei, vier Jahre nach der Promotion sollte man sich schon in irgendwelchen halbwegs gesicherten Arbeitsverhältnissen befinden [...] So ewiger Student geht auch nicht.“

Drei Stiftungs juniorprofessor(inn)en hätten sich ohne Tenure-track-Ausstattung gar **nicht um die Stelle beworben**. Folgende Gründe dafür wurden jeweils genannt:

- Die Professur werde nicht attraktiv bezahlt, durch den Tenure-track gewinne sie aber an Attraktivität und Stabilität.
- Für Juniorprofessor(inn)en sei der Tenure-track wichtig.
- In der Forschung gehe es um Zeitachsen: Die ersten Projekte explodierten erst nach drei Jahren, weshalb es lächerlich wäre, bereits nach fünf Jahren wechseln zu müssen.

Vier Personen haben daran gedacht, eine **akademische Karriere im Ausland** einzuschlagen. Darunter sind drei, die aufgrund ihrer persönlichen Situation den internationalen Wissenschaftler(innen)markt schon vorher im Blick hatten. Eine(r) davon hat sich bereits erfolgreich von der Stiftungs juniorprofessur ins Ausland wegbeworben. Neben den vier Personen gibt es eine Person, die zwar daran dachte, aber nie realistische Pläne hatte und sich trotz Angeboten aus dem Ausland für die Karriere in Deutschland entschieden hat.

4.3 Die Juniorprofessur als Karriereweg

Vorteile/Nachteile der Stiftungs juniorprofessur bei der Bewerbung auf Stellen:

Für fünf Personen war es schwierig zu beurteilen, ob die Stiftungs juniorprofessur sich vorteilhaft oder nachteilig bei Bewerbung auf Stellen ausgewirkt hat. Davon meinte ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in), dass der Teil „Stiftung“ nicht so wichtig gewesen sei wie der Teil „Juniorprofessur“: Die Förderung durch den Stifterverband wurde meistens von der Berufungskommission nur im mündlichen Gespräch angesprochen, vor allem im Hinblick auf die Finanzierung der Juniorprofessur. Von den fünf Personen gab eine Person an, dass es individuell darauf ankomme, was man aus der Stiftungs juniorprofessur mache: Es sei **kein großer Vor- oder Nachteil**, wenn man Stiftungs juniorprofessor(in) sei, man müsse selbstständig Forschen und die gegebenen **Möglichkeiten nutzen**.

Von den fünf Personen, für die eine Bewertung nur schwierig möglich war, gaben drei Personen die folgenden **Nachteile** einer Stiftungs juniorprofessur an, wobei dies nicht an der Stiftungs juniorprofessur liege, sondern generellere Gründe habe:

- Der Professor(inn)entitel sei schädlich bei der Bewerbung auf englische Lecturer-Stellen.
- Es gab Spekulationen, ob die Bewerbung weg von der Stiftungs juniorprofessur nur ein taktisches Manöver sei.
- Bei einem Drittmittelantrag für ein Promotionsprogramm sei es nachteilig gewesen, dass man „nur“ Juniorprofessor(in) war.

Als **eindeutig vorteilhaft** wurden identifiziert:

- Die gesammelten Erfahrungen als Juniorprofessor(in). Es wurde bereits das volle Aufgabenprofil eines Professors/einer Professorin absolviert und erste Erfahrungen darin gesammelt.
- Die Berufbarkeit als Professor(in).

- Der Professor(inn)entitel und die Personalausstattung hätten ein hochwertiges Arbeiten ermöglicht. Dies wäre „auf jeden Fall vorteilhaft“.
- Es handele sich um eine gute Möglichkeit, die Vorteile bei der Bewerbung auf Stellen mit sich bringe. (Anmerkung: Dies wurde nicht näher spezifiziert. Der/die betreffende Stiftungs juniorprofessor(in) hat sich allerdings erfolgreich auf eine höherwertige Stelle beworben.)

Bewertung der Juniorprofessur als Karriereweg:

Zehn der elf befragten Stiftungs juniorprofessor(inn)en gaben an, dass es sich bei der Juniorprofessur um eine „**sehr gute Möglichkeit**“ handele, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Es wurden vielfältige Gründe dafür aufgeführt:

- Die Juniorprofessur sei ein sehr guter Einstieg in die Wissenschaft: Man lerne alles auf einmal kennen und erlange schnell Autonomie.
- Es handele sich um „ein extrem interessantes Konzept, was auch insbesondere für die Deutschen, die promovieren und dann auch in Deutschland tätig sein wollen, aber auch insbesondere für Ausländer interessant ist“. Die betroffene Person hat sich selbst nur aus dem Grund in Deutschland beworben, „weil es eine Juniorprofessur war“ („Auf was Anderes hätte ich mich in Deutschland nicht beworben.“).
- Sehr angenehm sei die volle Autonomie und dass man nicht abhängig von den Forschungsinteressen und Meinungen des Habilitationsbetreuers sei. Im Hinblick auf die Lehre sei der hohe Aufwand bei den ersten Vorlesungen ein Nachteil, ein Vorteil aber ist der Aufbau eines Repertoires.
- Die Juniorprofessur biete eine sehr gute Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung und zur Forschung.
- Die Juniorprofessur habe – in einem geschützten Raum – auf alle Aspekte der Professor(inn)entätigkeit vorbereitet.

Es wurden auch Bezüge zu anderen und zur **Selbst-/Fremdeinschätzung** gezogen:

- Es gebe von anderen verschiedene Meinungen zur Juniorprofessur, er/sie selbst halte das aber jedenfalls für einen sehr schönen Karriereweg zur Professur.
- Die Juniorprofessur sei ein guter Qualifizierungsweg, aber man habe selbst noch keine eigenen Erfahrungen mit der Bewerbung auf Stellen gemacht (aber von dem was andere sagen, sei es eine gute Möglichkeit).
- Aus der eigenen Erfahrung heraus sei die Juniorprofessur eine sehr gute Laufbahnoption. Er/sie kenne auch einige andere Juniorprofessor(inn)en, die auf echte Professuren gewechselt sind, kenne aber wiederum auch einige Juniorprofessor(inn)en, die gehen mussten.

Zwei Personen gaben auch hier den Wunsch an, den **Tenure-track** zu einem zentralen Bestandteil einer Juniorprofessur zu machen, weil:

- „Ein Juniorprofessor ohne Tenure-track ist kein guter Juniorprofessor – nicht fachlich, sondern von der Stelle her.“
- Aufbau einer Gruppe mit mehreren Doktorand(inn)en, denjenigen habe man auch eine Verantwortung gegenüber und könne sie nach fünf Jahren nicht wieder auf die Straße setzen.

Nur eine Person gab an, dass die Juniorprofessur in den **Geisteswissenschaften** „kein besonders geschicktes Instrument“ sei, da man noch relativ jung sei und gleichzeitig eine

Habilitation verfassen müsse – dies sei in den Naturwissenschaften anders. Eine andere Person aus den Geisteswissenschaften sprach vom hohen Druck, den man bereits als Juniorprofessor(in) habe und der vergleichsweise geringen Bezahlung. Zudem wurde geäußert, dass es aus der geisteswissenschaftlichen Perspektive heraus schade sei, dass ein bestimmtes **Wissenschaftsverständnis** – Forschung als individuelle Tätigkeit – mit der Habilitation verlorengelange, aber dagegen erlerne man bei der Juniorprofessur auch Dinge, die eine **Karriere auch außerhalb der Wissenschaft** ermöglichen: Konfliktschlichtung, Finanz- und Personalplanung, Profilierung in Drittmittelprojekten, etc.

5 Gesamtzufriedenheit der Geförderten mit der Stiftungs juniorprofessur

5.1 Rückblickende Bewertung des eigenen Werdegangs

Die Frage, ob man in Hinblick auf den eigenen Werdegang heute etwas anders machen würde, haben nur drei Stiftungs juniorprofessor(inn)en bejaht:

- Bei der eigenen Stellenverhandlung würde ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) sich heute von Anfang an den Tenure-track zusichern lassen sowie die Umsetzung des Tenure-tracks und des Ablaufs der Zwischenevaluation mit den dazugehörigen Kriterien für die Beurteilung auch gleich zu Beginn festlegen.
- Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) würde heute weniger Ämter und Gremien übernehmen. Relativiert wurde dies allerdings damit, dass die Gremienarbeit andererseits aber auch beim Aufbau eines Netzwerks und beim Verständnis über universitäre Prozesse geholfen habe.
- Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) würde rückblickend besser darauf achten, was wirklich nötig sei. Durch die hohe Leistungsbereitschaft sei man zwar sehr erfolgreich gewesen und habe eine sehr steile Karriere hingelegt, „aber es geht nicht ohne persönliche Opfer in mehrerer Hinsicht“: Rückblickend würde die Person mehr auf die eigene Gesundheit achten und sich weniger verbiegen wollen.

Eine(r) der o.g. Stiftungs juniorprofessor(inn)en möchte sich jetzt gerne mehr inhaltlich fokussieren, aber rückblickend würde er/sie sich thematisch wieder genauso breit aufstellen, da es erfolgsversprechender sei: Man könne zwar „auch Glück haben“, aber „die Wahrscheinlichkeit, dass es genau dafür dann eine Stelle gibt, ist, glaube ich, nicht so sehr hoch“.

Die anderen Stiftungs juniorprofessor(inn)en würden es wieder genauso machen bzw. **nichts signifikant anders machen**, da es gut gelaufen sei.

5.2 Vorzeitige Beendigung

Vier Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben angegeben, während ihrer Stiftungs juniorprofessur aufgrund der folgenden Gründe über eine Beendigung nachgedacht zu haben:

- Weibliche Selbstwahrnehmung mit dem Gefühl, nicht gut genug zu sein; persönlicher Druck
- Bezahlung; mangelnde persönliche Wertschätzung; Vereinbarkeit; unsichere Berufsperspektiven; attraktivere Berufsperspektiven außerhalb der Wissenschaft
- Angebot Professur; fehlende Vereinbarkeit; fehlendes Dual-Career-Angebot

- Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) meinte: „Da denkt jeder mal drüber nach“ und nannte das Angebot einer Professur, familiäre Gründe, unsichere Berufsperspektiven, hoher Konkurrenzdruck und fehlende Planbarkeit.

Drei dieser vier Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben ihre Stiftungs juniorprofessur **aufgegeben** und sind auf eine höherwertige Stelle gewechselt.

5.3 Eignung der Stiftungs juniorprofessur als Instrument der Nachwuchsförderung

Zehn von elf Stiftungs juniorprofessor(inn)en halten die Stiftungs juniorprofessur „**auf jeden Fall**“ für ein geeignetes Instrument der Nachwuchsförderung. Es wurden vielfältige Gründe dafür genannt:

- (frühe) Selbstständigkeit/Autonomie
- Entwicklung einer eigenständigen Forschung/Umsetzung innovativer Ideen
- (frühes) Erlernen des Professor(inn)enhandwerks im geschützten Rahmen
- Eignungsprüfung (sowohl auf individueller Ebene als auch von Seiten der Universität)
- Finanzielle und sonstige Unterstützung
- Reform des deutschen Arbeitsmarktes und Rekrutierung junger internationaler Wissenschaftler(inn)en durch das Instrument der Juniorprofessur
- Karrierebeschleunigung

Von einigen Stiftungs juniorprofessor(inn)en wurde aber auch an dieser Stelle noch einmal betont, dass es sich nur um eine geeignete Form der Nachwuchsförderung handelt, wenn es einen **wirklichen Tenure-track** gibt:

- „Es ist eine sehr gute Möglichkeit, so eine Art Zwischenschritt. Wenn der Tenure-track noch dabei wäre, wäre es eine ideale Karriereform im wissenschaftlichen Bereich.“
- „Ja, auf jeden Fall [ist die Stiftungs juniorprofessur ein geeignetes Instrument der Nachwuchsförderung]. Wobei man sagen muss: Ja, auf jeden Fall, mit der Option, dass man nicht nur den Nachwuchs fördert, sondern den Leuten danach auch eine Perspektive anbietet. Wenn Sie das Studium [...] gemacht haben, dann werden Sie ja von morgens bis abends geprüft und das auch über mehrere Jahre. Und dann werden Sie noch als Postdoc permanent geprüft. Und wenn Sie dann noch in so eine Juniorprofessur gehen, wo Sie dann auch noch sechs Jahre lang nach rechten harten Kriterien überprüft werden – in den Dingen, die Sie täglich tun, dann ist es mit 40 Jahren dann auch so, dass Sie sagen, dass die vielen, vielen Prüfungen dann auch genug sind.“
- „[...] Aber ich finde, dass diese Tenure-track-Option extrem wichtig ist. Dass man irgendwie weiß, selbst wenn man nicht weiß, wie es ist, aber es gibt zwar theoretisch die Möglichkeit, dass wenn alle wollen und die Person auch will, es geschafft werden kann, dass die Person an der Uni bleiben kann.“

Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) gab an, dass es „für die Geisteswissenschaften [...] zwar ein schönes Instrument [sei], aber es ist nicht ideal, einfach weil diese Kombination von Lehre, Selbstverwaltung und Habilitationsschrift, das ist zu viel für einen relativ frisch Promovierten“. Letztlich habe laut Aussage des/r Stiftungs juniorprofessor(in) „in den

klassischen Geisteswissenschaften [...] dieses Modell der Juniorprofessur nicht wirklich funktioniert“, weil man zwar „offiziell“ als habilitationsäquivalent qualifiziert gelte, aber wenn in der Berufungskommission Personen säßen, die einen nicht haben wollten, würde mit der fehlenden Habilitation argumentiert werden.

5.4 Vor- und Nachteile gegenüber anderen Formen der Nachwuchsförderung

Zusammenfassend überwogen die **Vorteile** der Stiftungs juniorprofessur gegenüber anderen Formen der Nachwuchsförderung. Bis auf den Aspekt der hohen Autonomie/Selbstständigkeit, der von insgesamt acht Personen genannt wurde, sind die folgenden Nennungen von Vor- und Nachteilen Einzelnennungen. Es wurde bei den Stiftungs juniorprofessor(inn)en auch explizit nach Vor- und Nachteilen gegenüber der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitung gefragt, weshalb Bezüge zu den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitungen dominieren:

Vorteile:

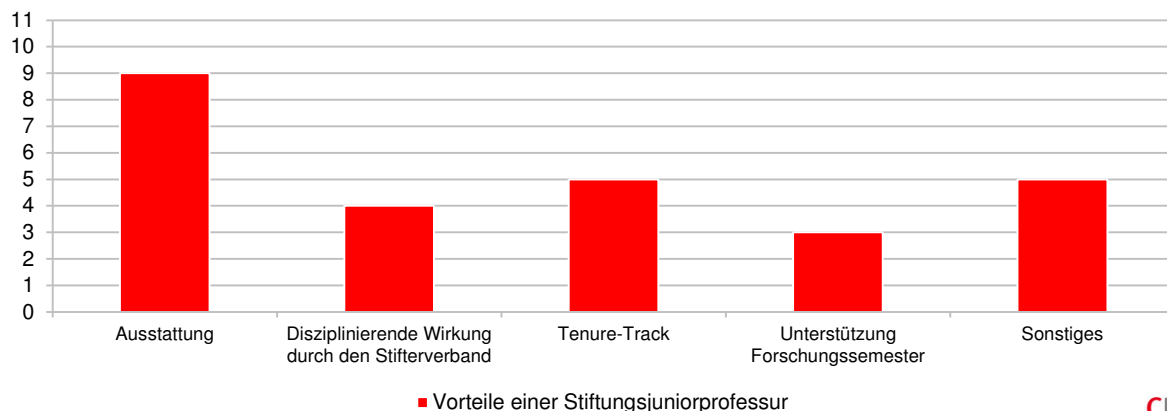
- Hohe Autonomie/Selbstständigkeit
- Vorbereitung auf die direkte Übernahme einer Professur
- Status einer Universitätsprofessur
- Eingebundensein in die universitäre Realität
- Forschungsfreiemester ist offiziell festgelegt
- Erlernen verschiedener Qualifikationen und damit auch Möglichkeit einer Karriere außerhalb der Wissenschaft
- Entwicklung neuer Ideen möglich
- Langfristigkeit
- Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung
- Habilitation: Isolation und keine Alternativen zur Wissenschaft
- Eine normale Postdoc-Stelle ist nur als Einstieg direkt nach der Promotion sinnvoll
- Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter haben zu wenig Lehr erfahrung
- Tendenziell sind Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter-Positionen schwieriger zu bekommen
- Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter sind nur unter bestimmten Voraussetzungen Äquivalent zur Juniorprofessur (hohes Prestige, aber kein Professorenstatus, Genehmigung der Doktorandenbetreuung erforderlich)

Nachteile:

- Unabhängigkeit/Freiheit auch als Nachteil (selbstständige Profilentwicklung/sich eigenständig Hilfe suchen)
- Ggf. Dominanz eines vorhandenen Lehrstuhlinhabers
- Höhere Arbeitsintensität als Postdocs
- Starke Vorgabe von Lehre und administrativer Arbeit (direkt nach Promotion ist ein Fokus auf Forschung besser)
- Hohe Verantwortung
- Viel Arbeit
- Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitung ist besser für die Forschung
- Bei einer Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitung ist nicht soviel Gremienarbeit erforderlich
- Hoher Druck
- Verlust eines bestimmten Wissenschaftsverständnisses (in Ruhe forschen) in den Geisteswissenschaften durch die Wegverlagerung von der Habilitation
- Ohne einen Tenure-track funktioniert die Juniorprofessur nicht, da eine normale Postdoc-Stelle aufgrund des fehlenden Professor(innen)titels als Abstieg gesehen wird

5.5 Vor- und Nachteile gegenüber einer herkömmlichen Juniorprofessur und Bedeutung des Stifterverbandes als Akteur

Die Stiftungs juniorprofessur(inn)en wurden nach Vor- und Nachteilen der Stiftungs juniorprofessur gegenüber einer herkömmlichen Juniorprofessur aus Haushaltsmitteln gefragt sowie nach der Bedeutung des Stifterverbandes als Akteur. Es wurden **keine Nachteile** genannt. Ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten wurden als Vorteile gegenüber einer herkömmlichen Juniorprofessur genannt:



CHE
Center for
Hochschulentwicklung

[Befragung Stiftungs juniorprofessur(inn)en / Welche Vorteile bzw. Nachteile gibt es aus Ihrer Sicht gegenüber der herkömmlichen Juniorprofessur? Welche Bedeutung hatte es, dass der Stifterverband im Rahmen der Förderung der Stiftungs juniorprofessur als Akteur aufgetreten ist? (N=11)]¹²

Die **sehr gute Ausstattung** im Vergleich zur normalen Juniorprofessur wurde am häufigsten genannt. Exemplarisch meinte dazu ein(e) Stiftungs juniorprofessur(in): „Ich wäre heute nicht an dieser Stelle in der Form wenn ich dieses Geld nicht zur Verfügung gehabt hätte.“

Wichtig war auch die **disziplinierende Wirkung** des Stifterverbandes, im Sinne einer „Institution im Hintergrund“ und eines „Guten Geistes“. Ein(e) Stiftungs juniorprofessur(in) gab an: „Das ist nie etwas, was expliziert wird, aber da braucht der Name Stifterverband nur irgendwo aufzutauchen in den Dokumenten und schon spüren die Kollegen, das ist schon toll, [...] das sind eben Akademiker, die haben viel zu tun und manchmal sind sie auch ein bisschen chaotisch organisiert. Und wenn man dann sagen kann, [Achtung], das ist jetzt wichtig, weil da steht noch jemand anders mit am Tisch, nämlich der Stifterverband, ja dann horchen sie mal auf und dann nehmen das auch ernst.“

Fünf der Befragten gaben als entscheidenden Unterschied den **Tenure-track** bzw. die Tenure-track-Option an. Dadurch habe man auch an der Universität eine bessere Verhandlungsposition innegehabt. In bestimmten Disziplinen ist eine Karriere in der Wissenschaft vergleichsweise unattraktiv, der Tenure-track hat bei einer/m Stiftungs juniorprofessur(in) bewirkt, dass er/sie sich doch für den Wissenschaftsbetrieb entschieden hat. Die Unterstützung des Stifterverbandes war schließlich auch hilfreich bei der Durchsetzung des Tenure-tracks: Ein(e) Stiftungs juniorprofessur(in) gab an: „[Beim] Tenure-track musste ich jetzt nicht quasi auf den Akteur des Stifterverbandes warten [da die Universität durch den externen Ruf den Tenure-track umgesetzt hat], aber ich hätte mir erhofft und denke auch, wenn ich da irgendwie gesagt hätte, ich weiß jetzt nicht, wie es hier weitergeht, können Sie nicht mal nachfragen, dass die das dann auch gemacht hätten und

¹² Da sich bei den Befragten die Antworten auf die beiden Fragen im Wesentlichen deckten, sind die Antworten in einem Diagramm zusammengefasst.

mich unterstützt hätten.“ Eine Person gab an, dass der Stifterverband die Definition des Tenure-tracks gegenüber dem Rektorat und Dekanat deutlich machte: „Nachdem der Stifterverband mir Rückendeckung gegeben hatte, ging die Verfahrensentscheidung eindeutig schneller. Deswegen war der Stifterverband für mich in der letzten Phasen der Juniorprofessur sehr hilfreich und hat mich gut unterstützt.“

Das Eingreifen des Stifterverbandes wird auch als wichtig bei der Gewährung des **Forschungsfreisemesters** eingeschätzt. Ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) meinte dazu: „Wenn der Stifterverband nicht nachgehakt hätte, hätte ich kein Forschungsfreisemester gehabt, da bin ich überzeugt von.“

Als **sonstige Unterschiede** zur normalen Juniorprofessur wurden vereinzelt genannt:

- Man habe etwas mehr Freiheiten gehabt, da das Lehrdeputat zusätzlich für das Institut sei.
- „Besonders positiv ist auch der Rückhalt insgesamt“ / „Es war äußerst hilfreich und kollegial, die Unterstützung des Stifterverbandes.“
- Unterstützung sei auch bei Fragen/Problemen im Anschluss an die Stiftungs juniorprofessur geleistet wurden. „Was ich sonst [...] als sehr gut empfunden habe ist, [...] dass der Stifterverband als ein neutrales Instrument, als Mediator, als Institution im Hintergrund stand. Er war durchaus sichtbar, der Stifterverband, ohne jedoch einen zu bedrängen. Mir hat die Freiheit seitens des Stifterverbandes gefallen, ohne unnötiges Berichtswesen etc. Aber gleichzeitig das Gefühl zu haben, dass man dort eingebunden und aufgehoben ist. Nicht nur finanziell, sondern auch vom Kontakt her, menschlich.“
- Der Stifterverband habe immer bei allen Problemen geholfen.
- Höhere Unabhängigkeit.
- Die Fakultät habe sich immer an die Absprachen mit dem Stifterverband gehalten: „Das war eine ganz gute Unterstützung.“
- Bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Juniorprofessuren komme es mitunter auch vor, dass andere Stellen einfach in eine Juniorprofessur umgewandelt werden oder es zu Hausberufungen kommt. Durch die Beteiligung des Stifterverbandes sei dies ausgeschlossen gewesen.

Auf Nachfrage gaben sechs Personen an, mindestens eine **Veranstaltung** des Stifterverbandes besucht zu haben: „[...] dieses Treffen, das fand ich damals ziemlich interessant, weil dann eben auch rauskommt, in anderen Bundesländern ist es eben ganz anders und da haben die Juniorprofessoren gar nichts zu melden und so weiter und so weiter. Das fand ich ganz schön.“

Für eine(n) Stiftungs juniorprofessor(in) hat es neben den positiven Aspekten persönlich relativ wenig Bedeutung, dass es eine Stiftungs juniorprofessur und keine Juniorprofessur aus Haushaltsmitteln war: „Also für mich war das zunächst einmal eine Ausschreibung einer Juniorprofessur mit Tenure-track und das die Fakultät sich um eine Stiftungsstelle beworben hatte, hatte ja nichts mit mir zu tun.“

5.6 Abschließende Kommentare/Wünsche und Anregungen der Geförderten

Die Stiftungs juniorprofessor(inn)en wurden abschließend nach ihrem Gesamteindruck, Wünschen und Anregungen gefragt. Um einen besseren Eindruck zu erhalten, werden im Folgenden längere Zitate der Stiftungs juniorprofessor(inn)en aufgezählt:

Positiv:

Förderung und Etablierung von Juniorprofessuren:

„Ich bin wirklich sehr begeistert von dem Programm und dem, was der Stifterverband tatsächlich leistet, um diese Juniorprofessur – so verstehe, so lese ich dieses Programm – diese Juniorprofessur tatsächlich salonfähiger [...] oder etablierter zu machen in Deutschland. [...] Das ist wirklich eine absolut interessante Kategorie für Leute, die auch international aktiv sind, die sich relativ frei in Europa bewegen und die den deutschen Arbeitsmarkt auch eher wertschätzen werden als durch eine Mitarbeiterstelle oder eine Postdoc-Stelle. Nee, das ist wirklich ein schöner Einstieg in den Beruf und eine tolle Sache. Das macht der Stifterverband super.“

„Für mich war es super, dass es die Möglichkeit gegeben hat. Gut, jeder der so eine Stelle hat, freut sich drüber. Es ist generell schön, wenn solche Sachen gefördert werden, weil dadurch mehr Stellen da sind. Die Wissenschaft ist in zunehmendem Maße davon abhängig, dass es extern geförderte Stellen gibt.“

Entwicklungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

„[Ich finde es] eine sehr gute Möglichkeit für den Nachwuchs, sich weiterzuentwickeln. [...] ich hatte bisher Glück und hatte nur gute Erfahrungen.“

„[Ich habe] die Juniorprofessur als einen einfachen Bambusstock gesehen, mit dem ich viele Fische angeln kann. Man kann daraus viel machen, was mir letztendlich gelungen ist.“

„Es ist eine tolle Möglichkeit Nachwuchsförderung zu betreiben und die Forschungslandschaft in Deutschland in diesem Zustand zu halten und noch weiter zu entwickeln. Ich [habe] nur gute Erfahrungen mit diesem Programm gesammelt. Danke, dass man es [...] an den Kennzahlen, Projekten, Publikationen, auch sehen kann.“

„Ich würde empfehlen, das weiter zu machen. Ich fand das ein gutes Modell [und] eine sehr gelungene Idee und hatte auch eine schöne Zeit, die manchmal natürlich schwierig war, aber nicht aufgrund der Ausstattung, sondern aufgrund des Wissenschaftssystems. Und da war die Juniorprofessur, so wie sie aufgestellt war, eine gute Maßnahme. Und ich glaube, sie war ja auch erfolgreich mit der Qualifizierung, dass das dann alles so funktioniert hat. Also meine jetzige Position ist ja eine [unbefristete] Position. Und da hat mich sicherlich die Zeit [...] auch sehr geprägt, auch [...] mit den notwendigen Unabhängigkeiten und Selbständigkeiten. Also die Emanzipation, die man in der Zeit erfährt, ist ganz wichtig. Das sehe ich halt im Vergleich zu Habilitanden oder auch Doktoranden, wo halt nicht immer klar ist, wer der Ideengeber ist und wie emanzipiert und wie innovativ die Person selbst ist, wenn sie in einer bestehenden Infrastruktur ausgebildet wird. Und das hat man eben bei der Juniorprofessur nicht. [...] Also das sehe ich schon als Vorteil an. Aber das kann natürlich auch dazu führen, dass man scheitert. Aber ich glaube, die Auswahlkriterien sind so gut und werden auch so ernst genommen am Anfang, dass das eben in ganz wenigen Fällen oder nie passiert. Das ist das, was ich gehört habe.“

Erfahrungsaustausch:

„Also ich fände es super, wenn es das Projektprogramm weiter geben würden. Dieses Treffen dieser Juniorprofessoren, das fand ich eigentlich gut. [...] Einfach um zu sehen, ach was, die dürfen das, die zählen da als richtige Professoren und dürfen sich richtig Professor und nicht nur Juniorprofessor? Also dieses Wissen, das kriegt man dann halt bei solchen Treffen mit.“

Berücksichtigung der Geisteswissenschaften:

„[...] als Vertreterin meines Faches finde ich es schön, dass es solche Initiative in solchen Fächern gibt und würde mir wünschen, dass es so bleibt und sogar über das Programm hinaus. Der Stifterband sollte Geisteswissenschaften [...] nicht vergessen, denn da drauf sind wir angewiesen.“

Sehr gute Ausstattung:

„Ich möchte es noch mal betonen, [...] dass aus geisteswissenschaftlicher, kulturwissenschaftlicher und philologischer Perspektive, ist es so, dass die Ausstattung als sehr gut wahrgenommen habe. [...] Wir brauchen nicht viele Instrumente, deswegen habe ich es sehr genossen, dass ich hier eine gute Infrastruktur haben konnte. Und mir eine gewisse Infrastruktur leisten konnte.“

„[Diese] finanzielle Unterstützung [seitens des Stifterverbandes] sollte weitergeführt werden. Diese jährliche regelmäßige Summe.“

*Hinweise und Verbesserungsvorschläge:**Klare Vorgaben für Tenure-track-Regelung festlegen:*

„Es ist für jemanden, der eine wissenschaftliche Karriere plant, eine tolle Sache, keine Frage. Ich unterstütze den Stifterverband, dass er die Möglichkeiten den jungen Wissenschaftlern gibt. Ganz intensiv sollte man im Vorfeld klar machen, wie die Tenure-track Regelung aussehen soll. Es muss eine klare Vorgabe geben. Das kann nur der Stifterverband in seinen Ausschreibungstext aufnehmen und er muss es mit dem Rektorat der jeweiligen Uni und dem Dekanat besprechen. Was mir ziemlich stark gefehlt hatte, nachdem ich entfristet wurde, war die Frage, wie meine [Professur] ausgestattet wird. Und da würde ich es sehr gerne haben, dass da im Vorfeld eine Regelung ist. [...] Ansonsten ist es eine ganz tolle Sache. Wenn das im Vorfeld geklärt gewesen wäre, wäre ich wahrscheinlich noch euphorischer über dieser Stiftungsprofessur. Ich bin sehr positiv, aber dieses Jahr bin ich sicherlich drei Jahre älter geworden, weil es wegen den vielen Unklarheiten so aufreibend war. Das möchte ich nicht wieder erleben.“

„Ich möchte betonen, dass der Tenure-track etwas sehr Wichtiges ist. Die Perspektive, auf die man hinarbeitet. Das halte ich für wichtig. Zweitens halte ich es für wichtig, eine Zwischenevaluation durchzuführen, auch wenn sie früh kommt. Denn sie baut einen nötigen Druck auf. Stellen wir uns vor, wir haben eine Tenure-track Option, dann ist es sehr wichtig, schon vorher eine Ahnung darüber zu bekommen, wie werde ich an der Fakultät eingeschätzt, was muss ich noch verbessern.“

„Es sollte klare Richtlinien geben für die Zwischen- und Endevaluation. Sowohl für die Juniorprofessoren als auch für die Gutachter. Die Universität sollte auch eine Position für den Partner finden. Das wäre hilfreich.“

Kontakt zur Claussen-Simon-Stiftung:

„Was ich mir vielleicht noch gewünscht hätte, [...] der Stifterverband ist sozusagen als organisierende und legitimierende Instanz sehr, sehr wichtig, aber die Gelder kommen ja eigentlich von der Claussen-Simon-Stiftung, zumindest in meinem Fall. Und zu der hatte ich überhaupt gar keinen Kontakt. Da hätte ich mir vielleicht noch mal das eine oder andere Gespräch gewünscht oder einfach ein Vorstellungsgespräch, in dem ich einfach sage, ‚Hallo, ich werde jetzt aus Ihren Mitteln bezahlt, vielen Dank, funktioniert alles super, das sind ein paar Resultate.‘“

„Ich hatte gar keinen Kontakt zu meinem Stifter, also das ist die Claussen-Simon-Stiftung. [...] Am Anfang habe ich dann immer gedacht, huh, wer ist denn das? Aber irgendwie war dann klar, dass die sich jetzt auch nicht dafür interessieren, wer ich jetzt eigentlich bin, sondern dass es denen eher jetzt um dieses Instrument sozusagen geht. Von daher war das okay. [...] Weiß ich nicht, da könnte man ja auch bei so einem Treffen dann diese Stifter dann noch mal vorstellen, sofern die das wollen, oder auch nicht. Das fand ich am Anfang immer so ein bisschen komisch, dass ich eigentlich gar nicht weiß, wer da eigentlich so richtig hinter steckt, außer jetzt halt aus dem Internet quasi.“

Mentoring und Seminare:

„[...] Drittens, der Mentor ist sehr wichtig. [...] Ich habe mir solch einen Mentor selbst gesucht, einen Lehrstuhlinhaber an meinem Institut, ohne dessen Ratschläge – da gibt es unendlich viele Dinge, die man nicht weiß – hätte ich es wahrscheinlich nicht so gut bewältigt. Wenn man aber jemand ist, der nicht einfach so auf einen zugehen kann, dann hat man hier große Schwierigkeiten. [...] Eine letzte Anregung habe ich noch: Es wäre schön, wenn es Seminare geben würde oder Ähnliches, jenseits des Mentorings, wo bestimmte Dinge gelehrt und gelernt werden z.B. Seminare vom Hochschulverband zu Mitarbeiterführung oder Projektakquise. An einigen Universitäten gibt es Einstiegsseminare für junge Professoren. Das wäre sehr sinnvoll in der Stiftungsjuniorprofessur zu verankern als Qualifikationsmaßnahme; also nicht nur learning by doing, sondern dass man professionelle Anleitung in manchen Teilaspekten, z.B. Mitarbeiterführung, Projektakquise, bekommen kann.“

Innovative Projekte bei Nachwuchswissenschaftlern fördern (generell im Wissenschaftssystem):

„Manchmal, als Juniorprofessor erschließt man sich neue Felder und versucht da [...] mit guten Ideen voran zu kommen. Ich hatte zwei Fälle, wo ich gehört hatte, dass man zu wenig Erfahrung hatte, um diese Themen zu bearbeiten, obwohl die Themen sehr top [...] und medienwirksam waren. Es geht darum, dass die Förderer, die sollen auch diese Hochrisikotöpfe haben. Es zählt in der Forschung nicht nur Erfahrung, die ist ohne Frage sehr wichtig, wenn die großen Professoren sich frei bewegen können und eigene Ideen umsetzen können. [...] Diese Töpfe sollten zusätzliche Möglichkeiten sein, Risikoprojekte zu finanzieren, [...] [sodass] man nicht mit den großen Männern kämpft.“

Negativ:

„Das war ein netter Versuch mit der Juniorprofessur. Für unsere Fächer ist es gescheitert.“
(Anmerkung: Die Aussage bezog sich auf ein geisteswissenschaftliches Fach.)

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

6.1 Schlussfolgerung für die Juniorprofessur als Karriereweg

Hohe Akzeptanz der Juniorprofessur als eigenständiger Karriereweg

Die Juniorprofessur ist mittlerweile ein anerkannter Karriereweg im deutschen Wissenschaftssystem. Zehn der elf Stiftungs juniorprofessor(inn)en gaben an, auf eine parallele Habilitation verzichtet zu haben bzw. zu verzichten. Nur eine Person meinte, dass es in den klassischen Geisteswissenschaften trotz Juniorprofessur informell erwartet werde, parallel zu habilitieren. Generell positiv befunden wurde, dass die Juniorprofessur umfassend auf die Professor(inn)entätigkeit vorbereite, da man in allen Handlungsfeldern agiere, aber dies erst einmal in einem geschützten Rahmen.

Erfolgreiche Karriereverläufe der ehemaligen Stiftungs juniorprofessor(inn)en, aber in Bezug auf den Tenure-track sind klare und einheitliche Regelungen notwendig

Bei acht Stiftungs juniorprofessor(inn)en können Aussagen zur bereits erfolgten Umsetzung des Tenure-track-Verfahrens gemacht werden. Sieben hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine ordentliche Professur an der eigenen Universität erhalten oder sind an eine andere Hochschule gewechselt und haben dort eine entsprechende Position inne; ein(e) Stiftungs juniorprofessor(in) wartete zum Zeitpunkt des Interviews auf eine Entscheidung bei der zuvor öffentlich ausgeschriebenen Stelle. Allerdings gibt es eine hohe Unzufriedenheit beim Thema Anschlussregelung an die Stiftungs juniorprofessur, vor allem aufgrund eines als intransparent wahrgenommen Verfahrens mit oftmals zeitlich knappen Entscheidungen. Es kann bei weitem nicht von einer klaren Situation gesprochen werden. Nur bei zwei der acht Stiftungs juniorprofessor(inn)en wurde ein echter Tenure-track ohne nennenswerte Probleme umgesetzt. Bei den Stiftungs juniorprofessor(inn)en, denen ein wettbewerblicher Tenure-track in Aussicht gestellt wurde, führte die Situation dazu, dass sich diese Personen parallel woanders beworben haben: Im Zuge eines Außenrufs kam es in allen Fällen zu einer Rufabwehr durch die Universität der Stiftungs juniorprofessor(inn)en.

Primäre Identifikation über die Stellung als Juniorprofessor(in), gleichwohl wurden sehr viele Vorzüge im Vergleich zu einer aus Haushaltsmitteln finanzierten Juniorprofessur aufgelistet

Es wurde darauf hingewiesen, dass in der eigenen Identität der Part „Förderung durch eine Stiftung“ nur eine untergeordnete Rolle gespielt habe, da vor allem die Stellung als Juniorprofessor(in) gezählt habe. Die Evaluation des Förderprogramms „Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure-track“ hat aber auch gezeigt, dass einige wesentliche Unterschiede zu normalen Juniorprofessuren bestehen und auch so wahrgenommen wurden: viel bessere Ausstattung, Verpflichtung zum Tenure-track oder einer öffentlichen Ausschreibung der ordentlichen Professur, Forschungsfreiemester und eine Institution, bei der man um Unterstützung bitten kann. In dieser Hinsicht hat die Förderung durch eine Stiftung einen Unterschied in der Wahrnehmung gemacht.

6.2 Erfolg des Förderprogramms

Freiwillig mehr Lehre geleistet und hohe Zufriedenheit mit akademischer Selbstverwaltung

Alle Stiftungs juniorprofessor(inn)en gaben an, dass sich die Universität an das reduzierte Lehrdeputat gehalten habe. Knapp die Hälfte aller Stiftungs juniorprofessor(inn)en erwähnte allerdings, auf eigene Initiative hin mehr Lehre übernommen zu haben, teilweise weil ein

hoher Bedarf an Lehre bestand, aber auch um Themen zu besetzen und Nachwuchs für die Forschung zu rekrutieren. Auch die Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung wurden bis auf eine Ausnahme freiwillig übernommen und der Arbeitsaufwand als angemessen und nicht sonderlich belastend wahrgenommen. Zudem sind Tendenzen erkennbar, dass sich die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung letztlich auch auszahlt und als essentiell für die Vorbereitung auf die Professorentätigkeit eingeschätzt wird.

Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf

Als problematisch wurde die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf gesehen. Für den Großteil der Stiftungsjuniorprofessor(inn)en ist Vereinbarkeit nur unter bestimmten Voraussetzungen und mit Abstrichen machbar, einige werteten die Vereinbarkeit sogar durchweg als schlecht. Dieses Problem wurde sowohl von Frauen als auch Männern ähnlich eingeschätzt, wobei erwähnt werden muss, dass lediglich Frauen – und zwar die Hälfte der befragten Frauen – noch kinderlos sind.

Hohe Relevanz von Forschungsautonomie

Alle befragten Stiftungsjuniorprofessor(inn)en haben ihre Forschungsautonomie durchweg als sehr hoch bezeichnet. Während der gesamten Befragung zeigte sich, dass eine hohe Selbstständigkeit/große Autonomie als essentielles Element einer guten Juniorprofessur gewertet wurde und die Befragten auch sehr zufrieden damit waren.

Zwischenevaluation als angemessener und positiv erlebter Zwischenschritt

Alle neun Stiftungsjuniorprofessor(inn)en, die im Vorfeld klar auf die Kriterien und den Ablauf der Zwischenevaluation hingewiesen wurden, bewerten diese als angemessen. Dies zeigt sich auch darin, dass als Wunschkriterien oftmals die Kriterien der eigenen Zwischenevaluation genannt wurden. Die zwei anderen Stiftungsjuniorprofessor(inn)en waren nicht vertraut mit dem deutschen Wissenschaftssystem: Von ihnen wurde mangelnde Transparenz und Kommunikation vor, während und teilweise nach der Zwischenevaluation bemängelt.

Rückhalt vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und finanzielle Unterstützung durch die Claussen-Simon-Stiftung wurde geschätzt

Der Rückhalt vom Stifterverband wurde durchgängig als sehr positiv gewertet. Die Befragten wiesen insbesondere auf das Eingreifen bei der Gewährleistung eines Forschungsfreiemesters hin, aber auch bei sonstigen Nachfragen und Problemen, sowie als Institution im Hintergrund, sei der Stifterverband wertvoll gewesen. Es zeigte sich allerdings auch hier, dass der Teil Juniorprofessur wichtiger war als der Aspekt Stiftung. Dabei wurden allerdings keine Nachteile gegenüber einer aus Haushaltsmitteln geförderten Juniorprofessur genannt, sondern im Gegenteil nur die Vorteile betont, die es mit sich brachte, von einer Stiftung wie der Claussen-Simon-Stiftung bzw. dem Stifterverband gefördert zu werden. Gewünscht wurde allerdings auch eine persönliche Vorstellung der Claussen-Simon-Stiftung.

Fachspezifische Unterschiede müssen berücksichtigt werden

Im Rahmen der Untersuchung konnte an einigen Stellen nur angedeutet werden, dass fachspezifische Unterschiede vorherrschen. So hat beispielsweise eine Person von informellen Regelungen in Bezug auf die Habilitation gesprochen und kam durch ihre Doppelbelastung Juniorprofessur und Habilitation tendenziell zu durchweg negativeren Einschätzungen. Auch bei der Frage nach Höhe der eingeworbenen Drittmittel zeigen sich fachspezifische Unterschiede.

Verbesserungsvorschläge betreffen insbesondere das Erlernen von Softskills

Einige Stiftungs juniorprofessor(inn)en haben sich eine(n) Mentor(in) selbst gesucht, an den sie sich mit ihren Fragen wenden konnten. Gewünscht werden auch Seminare, bei denen das Professor(inn)enhandwerk weiter erlernt werden kann. Neben diesen Aspekten wurde es als wichtig empfunden, dass in der deutschen Förderlandschaft auch innovative Projekte von Nachwuchswissenschaftler(inne)n bessere Finanzierungsmöglichkeiten erhalten.

7 Literatur

Federkeil, Gero; Buch, Florian: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, CHE-Arbeitspapier Nr. 90, Gütersloh, Mai 2007,

Download:

http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf

(letzter Zugriff: 06.06.2014).

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht

Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld, 2013,

Download: http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf

(letzter Zugriff: 06.06.2014).

Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2012, Wiesbaden, 2013, Download:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440127005.xls?blob=publicationFile>

(letzter Zugriff: 06.06.2014).