

Erfüllt die Junior-Profs die in sie gesetzten Erwartungen?

Barbara Hellriegel

Mit dieser Hintergrundfrage hat die Deutsche Zoologische Gesellschaft (DZG) sechs Jahre nach der Einführung der Junior-Profs eine Befragung unter Kolleginnen und Kollegen durchgeführt, die in Fachgebieten der Biowissenschaften eine solche Stelle angetreten haben. Die Ergebnisse dieser Delphi-Umfrage zeigen, dass die Junior-Profis die frühe wissenschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit sowie die Verantwortung für Studierende und Doktorie-

rende sehr hoch bewerten und v.a. mit der fehlenden Zukunftsperspektive, z.B. durch eine Tenure Track Option, unzufrieden sind.

Die wichtigsten Ziele der im Jahr 2002 als Reformmaßnahme eingeführten Junior-Profs waren eine Verkürzung der Qualifikationswege des wissenschaftlichen Nachwuchses, eine Verbesserung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie eine Erhöhung der Attraktivität, Kal-

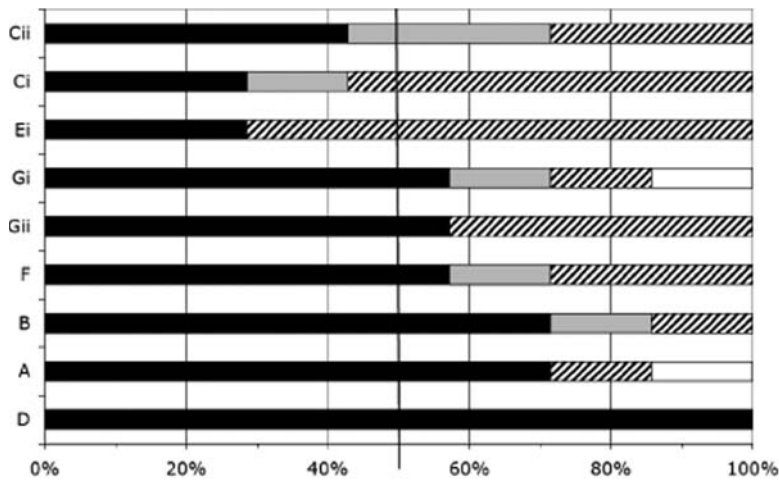


Abbildung 1. Maßnahmen, welche die Junior-Profs zur Traumstelle machen.

Cii: eigenes Budget in ernst zu nehmender Höhe; **Ci:** wenigstens kleines eigenes Forschungsbudget; **Ei:** Laufzeit von 8 Jahren; **Gi:** technische Assistenzstelle; **Gii:** PhD-Stelle; **F:** Reduzierung der Belastung durch unbeliebte Aufgaben; **B:** unmissverständlich definierte Evaluationskriterien; **A:** Aussicht auf Festanstellung am Standort (tenure track); **D:** garantierte wissenschaftliche Unabhängigkeit. - In dieser und allen folgenden Abbildungen bedeutet *Schwarz:* stimme zu + stimme völlig zu, *grau:* neutral, *schraffiert:* stimme nicht zu + stimme überhaupt nicht zu, *weiß:* keine Angabe.

kulierbarkeit (z.B. durch Tenure Track Optionen) und internationalen Konkurrenzfähigkeit von Wissenschaftskarrieren in Deutschland. Da weniger diese Ziele als das gewählte Instrument für kontroverse Diskussionen sorgte, bietet sich eine Zwischen-evaluation im Hinblick auf die angestrebten Verbesserungen an. Erste allgemeine Antworten lieferte hier eine Mitte bis Ende 2006 durchgeführte Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) (Federkeil & Buch, 2007). Sie hat

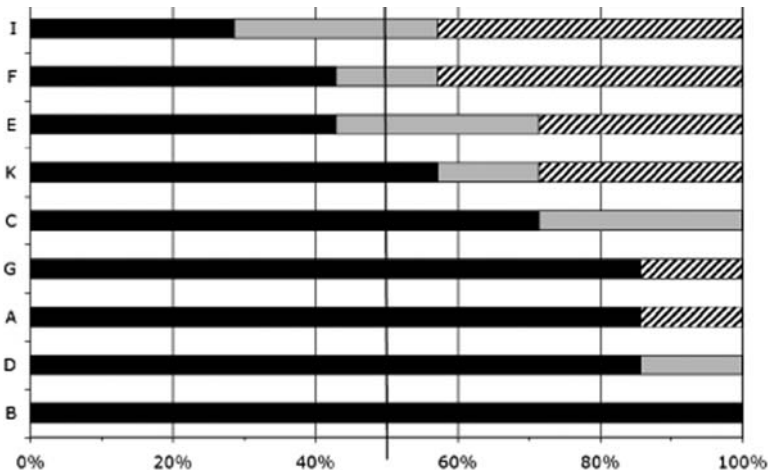


Abbildung 2: Positive Erfahrungen als Junior-Professor/in.

I: Akzeptanz als vollwertiges Mitglied der Hochschullehrer-Statusgruppe; **F:** die Assoziierung am Lehrstuhl eines/er erfahrenen Kollegen/in erleichtert einiges; **E:** Akzeptanz im Kreis unmittelbarer Kollegen/innen; **K:** die anfänglich gute Finanzausstattung durch die Bundes- u. Landes-Anschubfinanzierung hat den Start sehr erleichtert; **C:** eigene Lehrveranstaltungen aufbauen; **G:** den abwechslungsreichen u. interessanten Beruf als Professor/in ausüben; **A:** volle Verantwortung für Studierende u. Doktorierende, deren Gutachter/innen u. Noten; **D:** selbst eingeworbene Drittmittel stehen unter dem eigenen Namen in der eigenen Kostenstelle; **B:** wissenschaftliche Unabhängigkeit

mit einem zweigeteilten Fragebogen für Hochschulleitungen und -verwaltungen quantitative Daten bei allen Hochschulen erhoben (Beteiligung: 59 Hochschulen) und 786 Junior-Profis nach ihren Erfahrungen befragt (Rücklauf 47%, Durchschnittsalter 37 Jahre, 54% mit Kindern). Nachdem 40% der Teilnehmenden aus dem Bereich Mathematik & Naturwissenschaften und 10% aus der Humanmedizin stammten, sind damit prinzipiell auch Junior-Professuren in den Fachgebieten der Biowissenschaften erfasst. Allerdings bleibt die Aufschlüsselung der CHE-Ergebnisse bei diesen Kategorien stehen und lässt deshalb keine Schlüsse hinsichtlich der für die DZG relevanten Fachrichtungen zu. Die DZG

hat deshalb auch selbst eine Befragung durchgeführt. Obwohl die Zahl der Befragten mit insgesamt neun nicht sehr hoch war und die Ergebnisse damit nicht repräsentativ sind, geben sie unter Wahrung der Anonymität einen umfassenderen Eindruck als es ein Bericht über Einzelfälle könnte. Um die Erfahrungen der Teilnehmenden möglichst umfassend zu berücksichtigen, wurde für die Umfrage die Delphi-Methode gewählt, die unten kurz vorgestellt wird.

Wichtige Ergebnisse der CHE-Studie

Nachdem die CHE-Studie (Federkeil & Buch, 2007) einen bedeutenden Bezugsrahmen für die hier vorgestellten Ergebnisse darstellt, sind ihre wichtigsten Resultate im Folgenden kurz zusammengefasst. Sie belegen, dass die Neuerung Junior-Professur mit etwa 800 besetzten Stellen (ca. 4 % aller Professuren an Universitäten) klar hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Allerdings waren deutliche Unterschiede im Engagement zwischen den Bundesländern und mehr noch zwischen den Hochschulen zu erkennen. Nach dem Auslaufen der Bundesförderung für die Einrichtung von Junior-Pro-

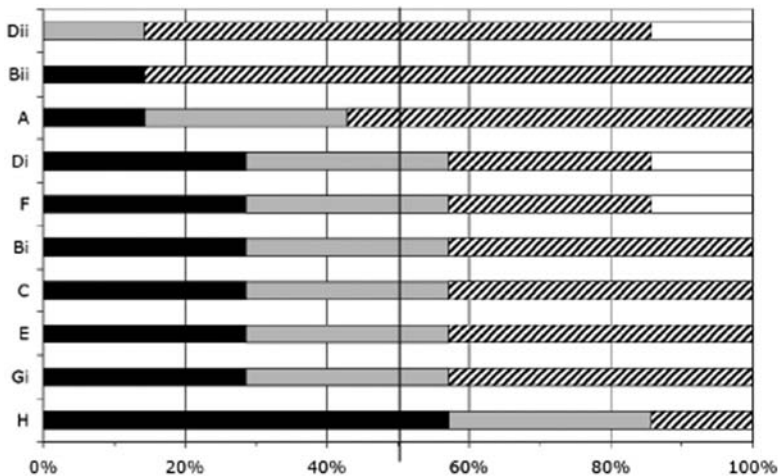


Abbildung 3: Im Verlauf der Junior-Professur aufgetretene Schwierigkeiten.

Dii: unbefriedigende Raumverhältnisse während eines Großteils o. der ganzen 6 Jahre; **Bii:** kein eigener Finanzhaushalt; **A:** bisher keine Schwierigkeiten; **Di:** unbefriedigende Raumverhältnisse in der Anfangszeit; **F:** Zusatzarbeit wird dem/der Junior-Professor/in übertragen o. stillschweigend erwartet; **Bi:** keine Berufungsmittel / Anschubfinanzierung; **C:** unklare Definition der Junior-Professur im Hinblick auf Rechte u. Pflichten; **E:** Behandlung als Professor/in 2. Klasse; **Gi:** Lehrbelastung von mehr als 8 SWS; **H:** fehlende Perspektive an der eigenen o. einer anderen deutschen Hochschule.

fessuren im Jahr 2004 geriet der Stellenausbau ins Stocken und auch die Zahlen für 2006 sahen eher nach einer Wahrung des *status quo* (ca. 120 Neuausschreibungen pro Jahr) als nach einem weiteren Ausbau aus. Da die Zahl der jährlich bundesweit vergebenen Habilitationen bei etwa 2000 liegt (2005), bleibt die Habilitation damit zunächst das wichtigste Qualifizierungselement für deutsche (bzw. deutschsprachige) Nachwuchskräfte auf dem Weg zur unbefristeten Professur. Die Auswahlverfahren für Junior-Professuren entsprachen, wie vom Wissenschaftsrat (2005) empfohlen, überwiegend einem regulären Berufungsverfahren (gemäß Hochschulen zu 93%; gemäß Junior-Prof zu ca. 80%: Math & Natwiss ca. 77%,

Humanmed ca. 55%). Die eingegangenen Bewerbungen wurden von den Hochschulen zu 87% als gut bis sehr gut eingestuft. Die bis 2006 erfolgten Zwischenevaluationen nach Ablauf der ersten drei Anstellungsjahre (227 Fälle) wurden im Allgemeinen unter Einbeziehung externer Gutachter/innen durchgeführt und verliefen zu 98% positiv. Nur in den Naturwissenschaften war der Anteil der Negativ-Evaluationen mit 4% ganz leicht höher. Die Möglichkeit zur Übernahme einer Professur

ohne erneute Ausschreibung, also ein Tenure Track im engeren Sinne, bestand nur für 8% der Befragten, während sich 12% zumindest auf eine Ausschreibung an der eigenen Hochschule bewerben können. Damit ermöglicht die Junior-Professur in mindestens 80% der Fälle keine größere Kalkulierbarkeit der Wissenschaftskarriere als die klassischen Qualifizierungswege. Im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung zeigt die Entwicklung bei der Junior-Professur insgesamt in eine positive Richtung. Mit 27,5% (Math & Natwiss 19%, Humanmed 37%) liegt der Frauenanteil deutlich über demjenigen für andere Professuren (C3/W2: 12,7%; C4/W3: 8,7%; C3/W2 & C4/W3: Math & Natwiss 8%, Humanmed 17%) und übertrifft sogar die Quote weibli-

cher Habilitierter von 23%. Insgesamt positiv fällt auch die Einschätzung der Junior-Profis hinsichtlich ihrer Situation aus: zufrieden waren 69,3% (Math & Natwiss 66,9%, Humanmed 79,3%), neutral äußerten sich 19,2% (Math & Natwiss 23,3%, Humanmed 10,3%) und unzufrieden waren nur 11,4% (Math & Natwiss 9,8%, Humanmed 10,3%).

Die Delphi-Methode

Delphi ist eine strukturierte Befragungsmethode, die in einem iterativen Prozess (zwei oder drei Runden) Expertenmeinungen einerseits sammelt und andererseits zu einem Gesamtbild oder zu einem Konsens zusammenführt. Sie bietet den Vorteil der Anonymität, gibt allen Beiträgen das gleiche Gewicht, ist unbeeinflusst von interpersonellen Interaktionen (Gruppendynamik) und ermöglicht durch die offenen Fragen der Runde 1 ein frühes Einbeziehen der Ideen, Erfahrungen, Einschätzungen etc. der Experten/innen. Im Fall von drei Runden bietet sie den Experten/innen die Möglichkeit, ihre Meinung ohne Gesichtsverlust aufgrund des Gruppenfeedbacks zu ändern.

Hier wurde eine Delphi-Umfrage mit zwei Runden durchgeführt. In der ersten Runde waren fünf offene Fragen zu beantworten (siehe Box). Für die zweite Runde wurden alle Antworten gesammelt und zu kurzen Aussagen zusammengefasst (vgl. Legenden Abb. 1-6). Diese Aussagen waren dann in der zweiten Runde im Hinblick auf die persönlichen Erfahrungen zu bewerten (1= ‚stimme völlig zu‘ bis 5= ‚stimme überhaupt nicht zu‘). Unter der Überschrift ‚Zusätzliche Erkenntnisse‘ konnten weitere Einschätzungen genannt

werden. In den Abbildungen sind die Ergebnisse für ‚stimme zu‘ und ‚stimme völlig zu‘ zusammengefasst (schwarz) sowie ebenso für ‚stimme nicht zu‘ und ‚stimme überhaupt nicht zu‘ (schraffiert).

Offene Fragen der ersten Delphi-Runde:

- 1) Welche Maßnahmen würden Ihre aktuelle Stelle am effektivsten zu einem „Traumjob“ machen?
- 2) Welche positiven Erfahrungen haben Sie als Junior-Professor/in gemacht?
- 3) Mit welchen Schwierigkeiten sind und waren Sie konfrontiert?
- 4) Wenn Sie in einem Gremium säßen, das die Junior-Professur verbessern und neu definieren soll, was würden Sie ändern?
- 5) Welche signifikanten Unterschiede nehmen Sie im Vergleich zu Kollegen/innen wahr, die vergleichbare traditionelle akademische Stellen innehaben (ehemals C2, PDs etc.)?

Ergebnisse der DZG-Befragung

Die in den Biowissenschaften tätigen Junior-Profis zu erreichen, hat sich als nicht ganz einfach erwiesen. Herr Federkeil von der CHE-Studie verwies an das BMBF, das wiederum die ‚Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V.‘ nannte (www.juniorprofessur.org). Die insgesamt neun Teilnehmenden (4 Frauen, 5 Männer) meldeten sich aufgrund eines Versands der Unterlagen über die Verteiler der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und der DZG-Geschäftsstelle. Die offenen Fragen der ersten Delphi-Runde wurden von sieben Junior-Professor/innen beantwortet und deren Antworten möglichst originalnah in sechs Tabellen zusammengefasst (vgl.

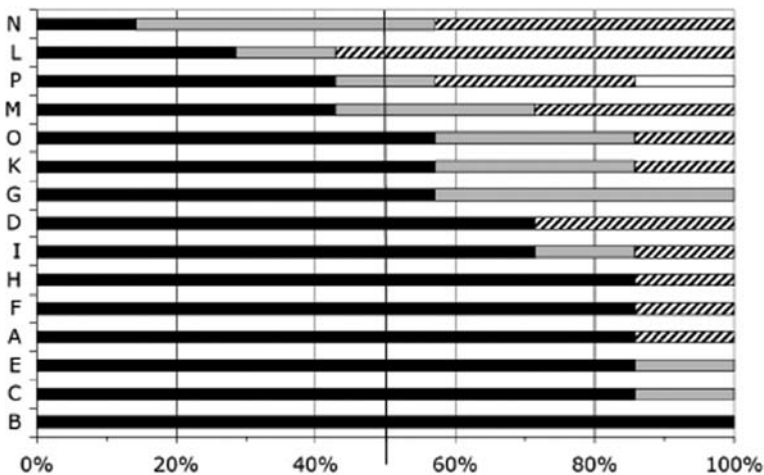


Abbildung 4: Änderungsvorschläge für eine Neu-Definition der Junior-Professur.

N: Erhalt des Titels (evtl. als apl. Prof.) o. Ersetzen durch PD; **L:** nationale Fördergelder für Junior-Prof; **P:** Reduzierung der Anzahl an Junior-Prof; zugunsten einer besseren Ausstattung; **M:** Verlängerungsmöglichkeit der befristeten Anstellung; **O:** klare Entscheidung zw. Junior-Professur u. Habilitation; **K:** obligatorische Überprüfung der Einhaltung genereller Regeln (z.B. max. SWS) u. vereinbarter Fördermaßnahmen im Zweijahresturnus; **G:** maximale Lehrbelastung von 4 SWS; **D:** Zwischenevaluation nach 4 Jahren; **I:** getrennte formelle Vereinbarungen mit Abteilungsleiter/in (Chef/in) und Präsidium über Fördermaßnahmen; **H:** klare Unabhängigkeit hinsichtlich der Autorenschaft; **F:** Mindest-Personalausstattung von 1 PhD-Stelle und ½ techn. Assistenz; **A:** generelle Koppelung von Junior-Professur u. Tenure Track Option; **E:** Minimalausstattung zur alleinigen Nutzung bestehend aus (i) Labor-Grundausstattung u. (ii) jährlichen Verbrauchsmitteln; **C:** Kontrolle von Zwischen- u. Abschlussevaluation durch übergeordnete Kommission; **B:** klares Tenure Track Konzept mit feststehenden, überprüf- und nachlesbaren Evaluationskriterien.

wurde die garantierte wissenschaftliche Unabhängigkeit genannt. (ii) Der wichtigste Änderungsvorschlag betraf die Kalkulierbarkeit der wissenschaftlichen Karriere. Gewünscht wurde ein klares Tenure Track Konzept mit überprüfbaren Evaluationskriterien, die schon bei der Einstellung feststehen und die für jeden nachlesbar sind (n=7, Abb. 4 - vgl. Federkeil & Buch, 2007, Abb. 18). Sechs der sieben regten zudem eine generelle Koppelung von Junior-Professur und Tenure Track Option an (Abb. 4). Die fehlende Perspektive an der eigenen oder einer anderen deutschen Hochschule war folglich

Abb. 1-6). Die Rangierung dieser Antworten in der zweiten Runde wurde von sieben Junior-Professor/innen vorgenommen (5 aus Runde 1 plus 2 Neue).

Die DZG-Umfrage hat drei sehr eindeutige Ergebnisse hervorgebracht, bei denen sich alle sieben Junior-Prof der Runde 2 einig waren: (i) Als wichtigste positive Erfahrung (n=7, Abb. 2) und damit auch die Maßnahme, welche die jetzige Stelle zur Traumstelle macht (n=7, Abb. 1),

war auch die meist genannte Schwierigkeit (n=4, Abb. 3). (iii) Im Vergleich sahen sich die Junior-Prof (zusammen mit den PDs) schlechter gestellt als ihre Kollegen/innen an Max Planck Instituten (n=7), auch im Hinblick auf Bewerbungen für Professuren (n=6, Abb. 5). Aufgrund ihrer höheren Belastung durch Verwaltung und akademische Selbstverwaltung fehlte ihnen Zeit zum Forschen (n=6, Abb. 5). Sehr hohe Einigkeit bestand andererseits auch, dass

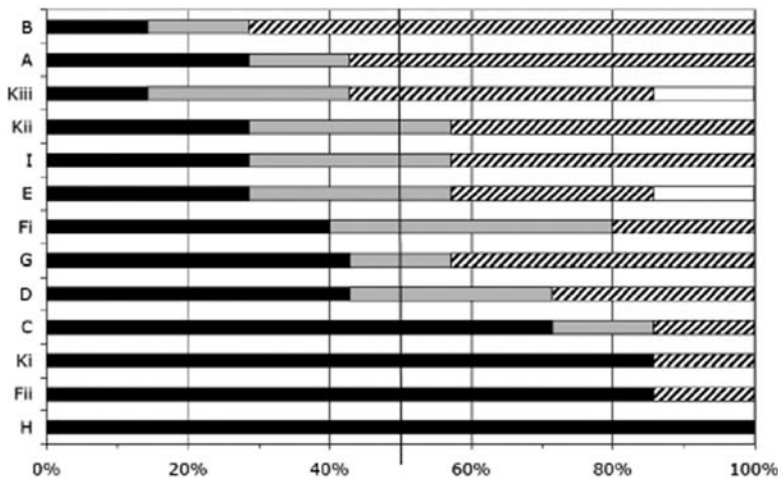


Abbildung 5: Signifikante Unterschiede zu vergleichbaren traditionellen Stellen (C2, PD etc.).

B: PDs können den Titel behalten, so lange sie lehren, Junior-Prof werden wieder zum Dr.; **A:** außer der frühen „tatsächlichen“ wissenschaftl. Unabhängigkeit keine; **Kiii:** Junior-Prof sind bei Bewerbungen im Vorteil; **Kii:** „klass. Assistenten/innen“ sind bei Bewerbungen im Vorteil; **I:** für die weitere Laufbahn sind bisher keine Unterschiede zw. PDs u. Junior-Prof zu sehen; **E:** die Werbung des/der Lehrstuhlinhabers/in für eine Berufung der Junior-Prof fällt weg; **Fi:** „klass. Assistenten/innen“ haben mehr Zeit zu forschen aufgrund geringerer Lehr-Belastung; **G:** Junior-Prof werden noch stärker ausgenutzt; **D:** eine Hilfestellung des/der Lehrstuhlinhabers/in bei der Anschubfinanzierung fehlt den Junior-Prof; **C:** das Recht von Junior-Prof zur Betreuung eigener Doktorierender; **Ki:** MPI-Mitarbeitende sind bei Bewerbungen im Vorteil; **Fii:** „klass. Assistenten/innen“ haben mehr Zeit zu forschen aufgrund geringerer Belastung durch Verwaltung u. akadem. Selbstverwaltung; **H:** Junior-Prof u. PDs sind deutlich schlechter gestellt als MPI-Mitarbeitende.

keit über selbst eingeworbene Drittmittel sehr positive und motivierende Erfahrungen sind (n=6, Abb. 2). Bemerkenswert war die große Übereinstimmung hinsichtlich weiterer Änderungsvorschläge, da die aufgetretenen Schwierigkeiten unterschiedlich zu sein schienen (Abb. 3). Sechs Junior-Prof schlagen vor, die Zwischen- und Abschlussevaluation durch eine übergeordnete Kommission zu kontrollieren, eine Mindestausstattung für das Labor, für jährliche Verbrauchsmittel und v.a. auch im Hinblick auf Personalstellen (1 PhD plus ½ techni-

sche Assistenz) zur Verfügung zu stellen sowie eine klare Unabhängigkeit hinsichtlich der Autorenschaft zu sichern (Abb. 4). Ein fehlender eigener Finanzhaushalt wurde nur in einem Fall genannt (Abb. 3).

Schlussfolgerungen

Die befragten sieben Junior-Prof zeigten große Übereinstimmung hinsichtlich ihrer positiven Erfahrungen. Sie freuten sich v.a. über ihre wissenschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit (n=7 bzw. 6) und ihren abwechslungsreichen und interessanten Beruf als Professor/in (n=6, Abb. 2). Im Vergleich mit traditio-

nellen akademischen Stellen und v.a. mit MPI-Kollegen/innen sahen sie sich hinsichtlich ihrer Karrierechancen nicht im Vorteil, so dass nur vier von sieben im Grossen und Ganzen trotz allem froh sind, eine Junior-Professur angenommen zu haben (Abb. 6). Entsprechend betraf der Hauptänderungsvorschlag die berufliche Perspektive. Gewünscht wurde ein klares Tenure Track Konzept mit feststehenden, überprüf- und nachlesbaren Evaluationskriterien. Nachdem den Junior-Prof generell sehr gute Zeugnisse ausgestellt wurden

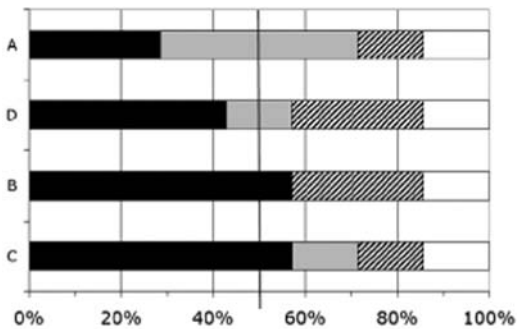


Abbildung 6: Zusätzliche Erkenntnisse.

A: man kann die Junior-Professur nicht als etabliert o. erfolgreich werten; **D:** ich unterstütze die Junior-Professur voll; **B:** mit einem Titel, einem leeren Büro u. einer Evaluation nach drei Jahren kann man hochwertige Forschung nicht effizient fördern; **C:** im Grossen u. Ganzen bin ich trotz allem froh eine Junior-Professur angenommen zu haben.

(98% positive Zwischenevaluationen, Federkeil & Buch, 2007), sind jetzt Politik und

Universitäten gefordert, dafür zu sorgen, dass diese Erfolge gesichert werden.

Literatur

- Federkeil G. & Buch F, 2007. Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. Arbeitspapier Nr. 90. ISBN 978-3-939589-52-5
- Wissenschaftsrat, 2001. Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2001. Köln, 2002. Siehe: www.wissenschaftsrat.de/texte/4756-01.pdf
- Wissenschaftsrat, 2005. Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 2005. Köln, 2006. Siehe: www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf

Prof. Dr. Barbara Hellriegel
 Anthropologisches Institut & Museum
 Universität Zürich
 Winterthurerstrasse 190
 CH-8057 Zürich