

IM BLICKPUNKT

Was wird aus Juniorprofessor(inn)en?

Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft

Sigrun Nickel
Vitus Püttmann
Sindy Duong

gefördert von

CHE

Centrum für
Hochschulentwicklung

Hans **Böckler**
Stiftung 

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

ISBN 978-3-941927-57-5

Im Blickpunkt

Was wird aus Juniorprofessor(inne)n? Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft

Sigrun Nickel
Vitus Püttmann
Sindy Duong

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	6
2	Design des Forschungsprojekts.....	7
3	Neue und traditionelle Karrierewege zur Professur im Vergleich.....	8
3.1	Befragungsergebnisse	8
3.2	Themenfokus „Tenure Track“	15
4	Zusammenfassung und Ausblick	18
5	Literatur	20
6	CHE-Projektteam.....	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Quantitative Entwicklung der Juniorprofessuren und der abgeschlossenen Habilitationen in den Jahren 2002-2012.....	7
Abbildung 2: Vergleichende Einschätzung der verschiedenen Karrierewege differenziert nach Karriereweg der Befragten	10
Abbildung 3: Karriereverläufe ehemaliger Juniorprofessor(inn)en	11
Abbildung 4: Juniorprofessur und zusätzliche Habilitation	12
Abbildung 5: Dauer der Juniorprofessur der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en.....	13
Abbildung 6: Einschätzung der Angemessenheit des Zeitaufwandes für verschiedene Arbeitsbereiche.....	15
Abbildung 7: Einschätzung der positiven Auswirkungen einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem.....	17
Abbildung 8: Einschätzung der positiven Auswirkungen einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem differenziert nach Geschlecht der Befragten.....	18

1 Einleitung

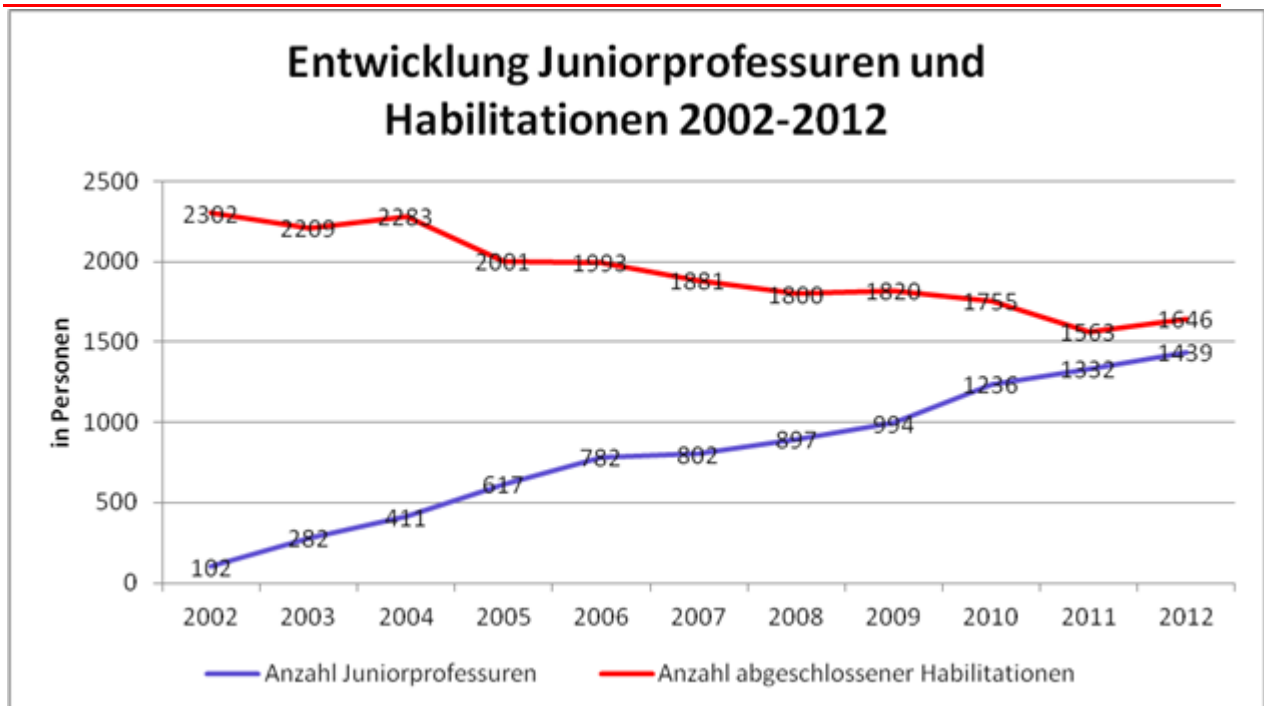
Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Das ist eine spannende Frage angesichts der Skepsis, die diesem neuartigen wissenschaftlichen Karriereweg seit seiner Einführung im Jahr 2002 immer mal wieder entgegenschlägt. So bemängelte erst kürzlich die Deutsche Gesellschaft für Juniorprofessur (DGJ) die beruflich unsichere Situation aktuell tätiger Juniorprofessor(inn)en (Bunia 2014). Die zu geringe Planbarkeit ist jedoch kein Alleinstellungsmerkmal dieser Berufsgruppe sondern ein Charakteristikum der wissenschaftlichen Qualifizierung in Deutschland insgesamt. Vor diesem Hintergrund hat der Wissenschaftsrat im Juli 2014 eine Reform der Karrierewege dringend angemahnt. Eine der vorgeschlagenen Maßnahmen ist, aufbauend auf der Juniorprofessur eine Tenure-Track-Professur einzuführen (Wissenschaftsrat 2014, S. 42). Diese soll sich als Bewährungsphase an Promotions- und Postdoc-Phase anschließen. Wie gut die Juniorprofessur den Boden für eine solche Weiterentwicklung tatsächlich vorbereitet hat, untersucht ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt, welches das gemeinnützige Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) gemeinsam mit dem Institut für Hochschulforschung (HoF) durchführt¹. Abschließende Resultate der auf insgesamt drei Jahre angelegten Untersuchung werden im Frühjahr 2015 in einem Buch publiziert. Vorab werden jedoch in diesem „Blickpunkt“ schon einmal zentrale Resultate des CHE-Teilprojekts vorgestellt. In dessen Mittelpunkt stehen die Karrierewege ehemaliger Juniorprofessor(inn)en. Diesbezügliche Daten und Einschätzungen werden einem Vergleich mit denen von Professor(inn)en unterzogen, die ihre Stelle über andere Karrierewege erlangt haben.

Eine zentrale Frage dabei ist u.a., ob die Juniorprofessur die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt hat oder nicht. Wesentliche Ziele bei der Einführung der Juniorprofessur waren vor allem, Nachwuchswissenschaftler(inne)n zum einen frühzeitig eine eigenständige Forschung und Lehre und zum anderen einen effizienten Einstieg in die Professor(inn)enlaufbahn zu ermöglichen. Letzteres sollte insbesondere durch eine Minimierung des Drucks, sich habilitieren zu müssen, erreicht werden. Stattdessen sollte der Nachweis wissenschaftlicher Befähigung beispielsweise durch das Verfassen eines zweiten Buchs sowie durch das erfolgreiche Abschneiden in spezifischen Evaluationsverfahren geführt werden können. Einige positive Effekte zeigten sich tatsächlich bereits in der Einführungsphase der Juniorprofessur, wie zwei Befragungen des CHE belegten (Buch et al. 2004, Federkeil/Buch 2007). So herrschte damals in fast allen Fächergruppen große Zufriedenheit bei den Befragten mit dieser Neuerung. Eine Ausnahme bildeten lediglich die Sprach- und Kulturwissenschaftler(innen). Von diesen kamen die meisten negativen Rückmeldungen, obgleich sich auch in dieser Befragtengruppe immerhin noch rund 70 Prozent zufrieden bis sehr zufrieden äußerten (Federkeil/Buch 2007, S. 57).

Dennoch tauchten immer wieder „Abgesänge“ (Kümmel-Schnur 2012) auf die Juniorprofessur auf. Aber Totgesagte leben bekanntlich länger. Trotz aller Kritik hat sich der wissenschaftliche Karriereweg neuer Art im deutschen Wissenschaftssystem etabliert. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, war laut Statistischen Bundesamt die Zahl entsprechender Stellen bis zum Jahr 2012 kontinuierlich auf 1439 angewachsen und hatte sich über die Jahre der Zahl abgeschlossener Habilitation immer stärker angenähert.

¹ Nähere Informationen zum Forschungsprojekt siehe unter http://www.che.de/cms/?getObject=260&strAction=show&PK_Projekt=1292&getLang=de, abgerufen am 23.09.2014.

Abbildung 1: Quantitative Entwicklung der Juniorprofessuren und der abgeschlossenen Habilitationen in den Jahren 2002-2012.



Quelle: CHE-Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes 2014

Wenig abgesichertes Wissen existiert allerdings darüber, was nach der Juniorprofessur passiert. Schaffen diese Nachwuchswissenschaftler(innen) wie erhofft den Sprung auf eine unbefristete Professur? Oder wandern sie womöglich in andere Berufsfelder ab? Auch darauf versucht das CHE-Teilprojekt Antworten zu geben.

2 Design des Forschungsprojekts

Für das Forschungsprojekt haben CHE und HoF bundesweit sowohl aktuelle und ehemalige Juniorprofessor(inn)en als auch Nachwuchsgruppenleiter(innen) des Emmy-Noether-Programms der DFG und seit 2002 berufene Professor(inn)en online befragt sowie Habilitierende über Interviews einbezogen. Mithilfe der gewonnenen Daten werden die Einschätzungen zu den unterschiedlichen Qualifizierungswegen verglichen. Das HoF führte eine Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n im Wintersemester 2012/2013 (Stichtag 31.12.2012) durch, die auf einer Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppenleitung tätig waren. Erste Ergebnisse dazu sind in einer Online-Publikation auf der Webseite des HoF zu finden (Berndt, S. et al. 2014). Das CHE befragte im Frühjahr 2013 ehemalige Juniorprofessor(inn)en sowie, als Vergleichsgruppe, ab 2002 berufene Professor(inn)en, die sich über Nachwuchsgruppenleitungen, Habilitation oder Promotion plus Berufspraxis für ihre Professur qualifiziert haben.

Statistiken, die Aufschluss über die Gesamtzahl ehemaliger Juniorprofessor(inn)en zum Befragungszeitpunkt in Deutschland gaben, existierten nicht. Deshalb wurden im Wintersemester 2012/2013 über Online-Recherchen auf den Webseiten aller deutschen Universitäten und in sozialen Netzwerken sowie über Aufrufe in Zeitschriften insgesamt 333

ehemalige Juniorprofessor(inn)en ermittelt, von denen 263 persönlich angeschrieben werden konnten². Insgesamt konnten aus der Gruppe der persönlich kontaktierten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en 85 ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden, was einen bereinigten Rücklauf von rund 32 Prozent ergibt. Zudem wurden alle deutschen Hochschulen mit der Bitte um Weiterleitung des Fragebogens an ihre Professor(inn)en angeschrieben. An den 116 Hochschulen, von denen mindestens ein(e) Professor(in) sich an der Befragung beteiligt hat, waren im Jahr 2012 insgesamt 7.586 Professor(inn)en tätig, die im Jahr 2002 oder später berufen wurden. Mit 622 verwertbaren Antworten aus dieser Gruppe liegt der Rücklauf bei rund 8,2 Prozent. Über diese nicht-personalisierte Befragung wurden ebenfalls ehemalige Juniorprofessor(inn)en erreicht, so dass zusammen mit den Rückläufen aus der personalisierten Befragung insgesamt 168 Fragebögen aus diesem Personenkreis in die Untersuchung einbezogen werden konnten³.

3 Neue und traditionelle Karrierewege zur Professur im Vergleich

Zu den Erwartungen, die an die Einführung der neuen Karrierewege und insbesondere der Juniorprofessur geknüpft wurden, gehörte es:

- Nachwuchswissenschaftler(inne)n einen effizienten Einstieg in die Professor(inn)enlaufbahn (unter Minimierung des Drucks sich zu habilitieren) zu ermöglichen und somit alternative Qualifizierungswege hin zum Hochschullehrer(innen)beruf neben der Habilitation zu etablieren,
- diesen Nachwuchswissenschaftler(inne)n frühzeitig ein möglichst hohes Maß an (Forschungs-) Autonomie zu ermöglichen sowie
- die Sicherheit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu erhöhen.

Mit Blick auf diese Zielsetzungen ist es spannend, die Karrierewege und Ansichten derjenigen zu untersuchen, die die Qualifizierungsphase bereits abgeschlossen haben⁴.

3.1 Befragungsergebnisse

Zurückgehend auf die Zielsetzung eines effizienten Einstiegs in die Professor(inn)enlaufbahn interessiert vor allem die darauf bezogene Beurteilung der Karrierewege durch die befragten Professor(inn)en sowie der Verbleib der Nachwuchswissenschaftler(innen) nach der Qualifizierungsphase.

² Die restlichen persönlich ermittelten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en wurden mit dem nicht-personalisierten Umfragelink des zweiten Befragungsteils kontaktiert.

³ Die Repräsentativität der Daten beider Befragungen wurde geprüft und als gegeben erachtet. Bei der HoF-Befragung spiegeln beide Stichproben (Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(innen)) die Auswahlgesamtheit der Erhebungen hinsichtlich der Aspekte Geschlecht, Zeitpunkt des Förderungsbeginns, Bundesland und Wissenschaftsbereich wider. Im Falle der Befragung des CHE finden sich keine relevanten Abweichungen zwischen der bereinigten Stichprobe und der Grundgesamtheit was die Verteilung nach den Merkmalen Geschlecht, Fächergruppe und Berufungsjahr angeht.

⁴ Dabei handelt es sich um 168 ehemalige Juniorprofessor(inn)en sowie eine Vergleichsgruppe von 481 Professor(inn)en, die sich über eine Nachwuchsgruppenleitung, eine klassische Habilitation oder eine Kombination von Promotion und Berufspraxis für ihre Professur qualifiziert haben.

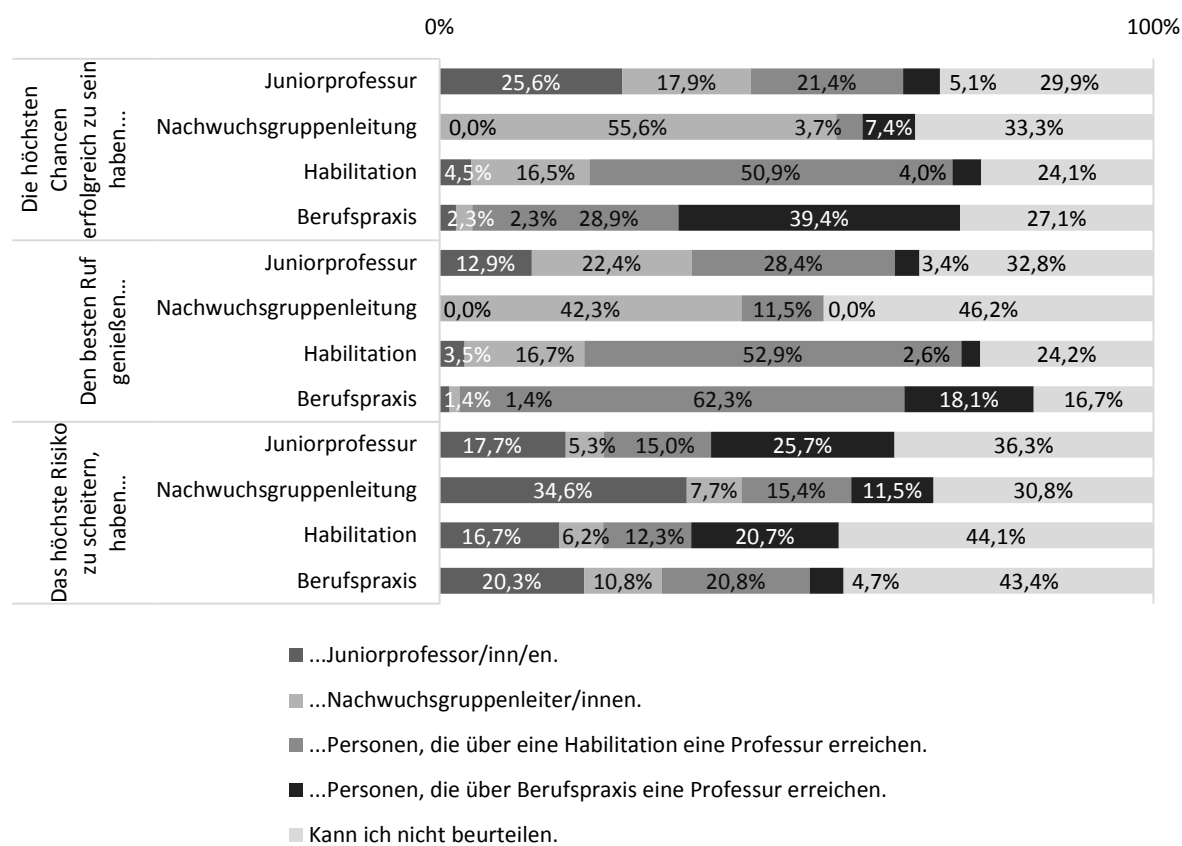
Gefragt danach, welchen Karriereweg sie wählen würden, wenn sie heute noch einmal eine Professor(inn)enlaufbahn einschlagen würden, entscheidet sich etwas über die Hälfte der Befragten für den von ihnen selbst durchlaufenen Karriereweg⁵. Im Falle der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en sind es 82,9 Prozent und im Falle der ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen sogar 100 Prozent⁶. Von den klassisch Habilitierten ohne Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung würde sich hingegen nur etwas über die Hälfte erneut für diesen Qualifizierungsweg entscheiden. 15,3 Prozent würden stattdessen eine Juniorprofessur mit gleichzeitiger Habilitation und 7,4 Prozent eine Juniorprofessur ohne Habilitation bevorzugen. Eine Nachwuchsgruppenleitung wäre für 16,3 Prozent der Befragten aus dieser Gruppe die bevorzugte Wahl. Für die Personen, welche ihre Professur über die Kombination von Promotion und Berufspraxis erreicht haben, stellen Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung lediglich Alternativen von nachrangiger Bedeutung dar, für die sich rückblickend jeweils weniger als sechs Prozent dieser Befragtengruppe entscheiden würden. Dies steht im Gegensatz zu der klassischen Habilitation, für die sich rückblickend 16,6 Prozent der Befragten mit dem Karriereweg „Promotion und Berufspraxis“ entscheiden würden.

Angesichts der hier zum Ausdruck kommenden Präferenzen ist der von den Befragten vorgenommene, direkte Vergleich zwischen den verschiedenen Karrierewegen, was die Erfolgschancen, den Ruf und das Risiko zu scheitern angeht, besonders spannend (vgl. Abb. 2). Sowohl die höchsten Erfolgschancen als auch der beste Ruf werden am häufigsten der klassischen Habilitation zugeschrieben, gefolgt von den Karrierewegen „Promotion und Berufspraxis“ sowie „Nachwuchsgruppenleitung“. Die Juniorprofessur wird in beiden Kategorien am seltensten benannt. Zudem wird ihr am häufigsten das höchste Risiko zu scheitern attestiert. Bezüglich der Nachwuchsgruppenleitung kommen die Befragten hingegen nur selten zu dieser Einschätzung, sogar seltener noch als im Falle der Karrierewege über Habilitation sowie Promotion plus Berufspraxis.

⁵ Die im Folgenden nicht weiter ausgewiesenen Anteile entfallen auf die heterogene Gruppe der „Sonstigen Optionen“, worunter unter anderem Befragte gefasst wurden, die mehrere Karrierewege in Betracht ziehen würden, auf die Situationsabhängigkeit der „Wahl“ verweisen, eine Karriere im Ausland bevorzugen würden oder sich gänzlich gegen die Wissenschaft entscheiden würden.

⁶ Da sich in der Stichprobe nur 27 ehemalige Nachwuchsgruppenleiter(innen) befinden, stehen alle Generalisierungen mit Blick auf diese Gruppe unter einem gewissen Vorbehalt.

Abbildung 2: Vergleichende Einschätzung der verschiedenen Karrierewege differenziert nach Karriereweg der Befragten (Juniorprofessur, N = 121; Nachwuchsgruppenleitung, N = 27; Klassische Habilitation, N = 233; Promotion und Berufspraxis, N = 221⁷), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Bitte wägen Sie die vier Karrierewege gegeneinander ab. Auf welchen der Karrierewege trifft die Aussage am ehesten zu?“

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Ähnlich wie bei der rückblickenden Entscheidung für einen Karriereweg findet sich auch hier eine gewisse „Präferenz“ für den selbst durchlaufenen Karriereweg, wenngleich in abgeschwächterem Maße⁸. Bei der Wahl des Karriereweges mit den höchsten Erfolgschancen wird in allen vier Gruppen der jeweils eigene Karriereweg am häufigsten benannt. Dabei sind die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en am ehesten geneigt, einen der anderen Karrierewege zu benennen, sowie auch die Juniorprofessur von den anderen Gruppen nur sehr selten bzw. gar nicht benannt wird. Dementsprechend gestaltet sich das

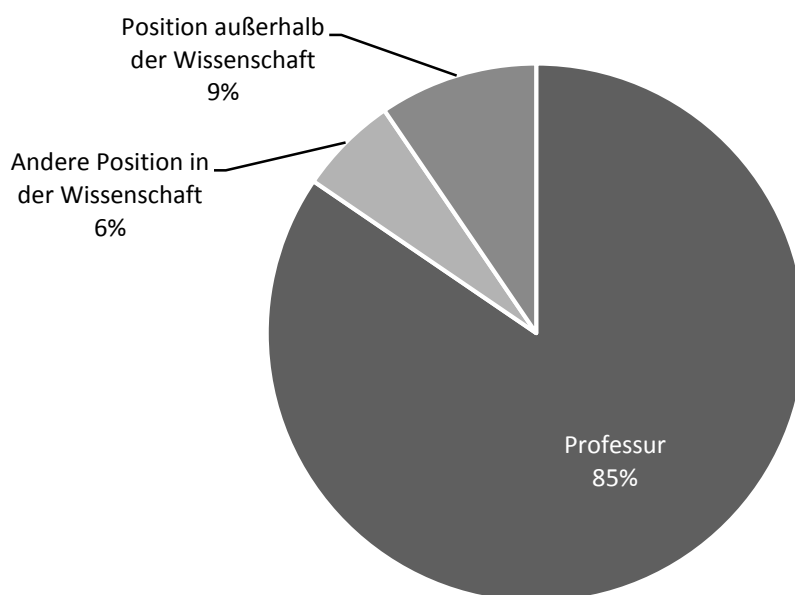
⁷ Bei allen Vergleichen der vier, nach dem jeweiligen Karriereweg der Befragten gebildeten Gruppen wurden nur Personen berücksichtigt, deren Erstberufung im Jahr 2002 oder später erfolgte, die Professor(in) sind und die gegenwärtig an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind. Die Anzahl der in diesen Vergleichen berücksichtigten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en liegt insofern unter der Anzahl, die bei der Betrachtung der Gruppe der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en allein berücksichtigt wurde, da zum Beispiel die außerhalb der Wissenschaft tätigen Befragten bei den Gruppenvergleichen ausgeschlossen wurden.

⁸ Auch wenn diese „Präferenz“ hier schwächer ausgeprägt ist, stellt dies keinen direkten Widerspruch zu den aufgezeigten Mustern bei der rückblickenden Entscheidung für einen Karriereweg dar, sofern man den mitunter recht hohen Anteil an Personen, die sich kein Urteil zutrauen, berücksichtigt. Lässt man die Fälle, in denen sich Befragte mit einer positiven Sicht auf die klassische Habilitation für eine Juniorprofessur mit gleichzeitiger Habilitation entscheiden, außer Acht, findet sich nur eine verschwindend geringe Anzahl an Fällen, in denen sich Befragte trotz einer positiven Einschätzung der Erfolgschancen oder des Rufes eines Karriereweges für einen anderen entscheiden bzw. sich Befragte rückblickend für denjenigen Karriereweg entscheiden, dem sie das höchste Risiko zu scheitern zuschreiben.

Antwortbild auf die Frage nach dem Karriereweg mit dem höchsten Risiko zu scheitern. Hier wird die Juniorprofessur besonders häufig benannt. Etwas anders verhält es sich bei der Einschätzung des Karriereweges mit dem besten Ruf. Bis auf die ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen, die hier vor allem ihren eigenen Karriereweg benennen, geben alle Gruppen die klassische Habilitation am häufigsten an. Berücksichtigt man zusätzlich, dass von denjenigen Befragten, die sich im Rückblick für die Juniorprofessur als Karriereweg entscheiden würden, etwas weniger als die Hälfte gleichzeitig auch eine Habilitation anstreben würde, zeigt sich, dass der Habilitation doch nach wie vor ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird.

Dagegen legen die Karriereverläufe der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en ein anderes Bild von der Bedeutung der Habilitation nahe. Wie Abbildung 3 zeigt, hat die überwiegende Mehrheit der Befragten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en nach Beendigung der Qualifizierungsphase eine Anschlussbeschäftigung als Professorin oder Professor erreicht, nur rund 10 Prozent sind außerhalb der Wissenschaft tätig⁹.

Abbildung 3: Karriereverläufe ehemaliger Juniorprofessor(inn)en (N = 168), Angaben in Prozent



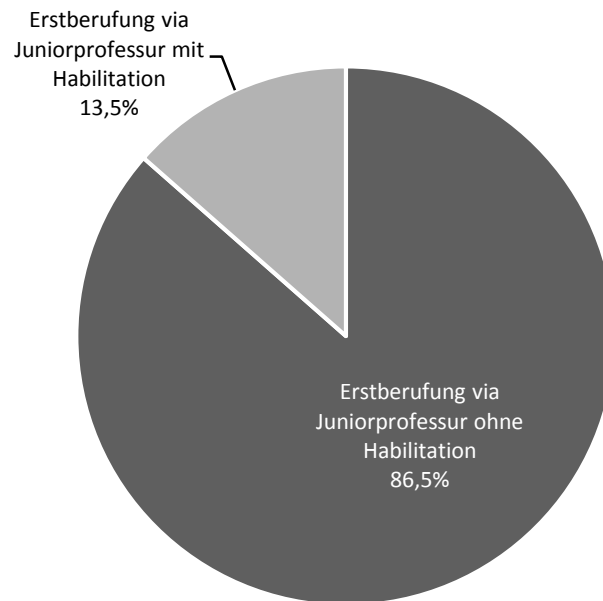
Frageformulierung: „Bitte geben Sie Ihre derzeitige Beschäftigungsposition an.“

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Bemerkenswert ist, dass rund 86 Prozent der Befragten ihre Professur ohne eine zusätzliche Habilitation erreichten (vgl. Abb. 4). Dies kann als ein Indiz dafür gewertet werden, dass sich die Juniorprofessur als Alternative zur traditionellen wissenschaftlichen Qualifizierung etabliert hat.

⁹ Aufgrund der vergleichsweise größeren Herausforderung, außerhalb der Wissenschaft tätige ehemalige Juniorprofessor(inn)en zu recherchieren, und der möglicherweise geringeren Antwortmotivation „gescheiterter“ Kandidat(inn)en könnten Stichprobenselektivität und Schweigeverzerrung einen Einfluss auf diese Werte haben.

Abbildung 4: Juniorprofessur und zusätzliche Habilitation (N = 148), Angaben in Prozent



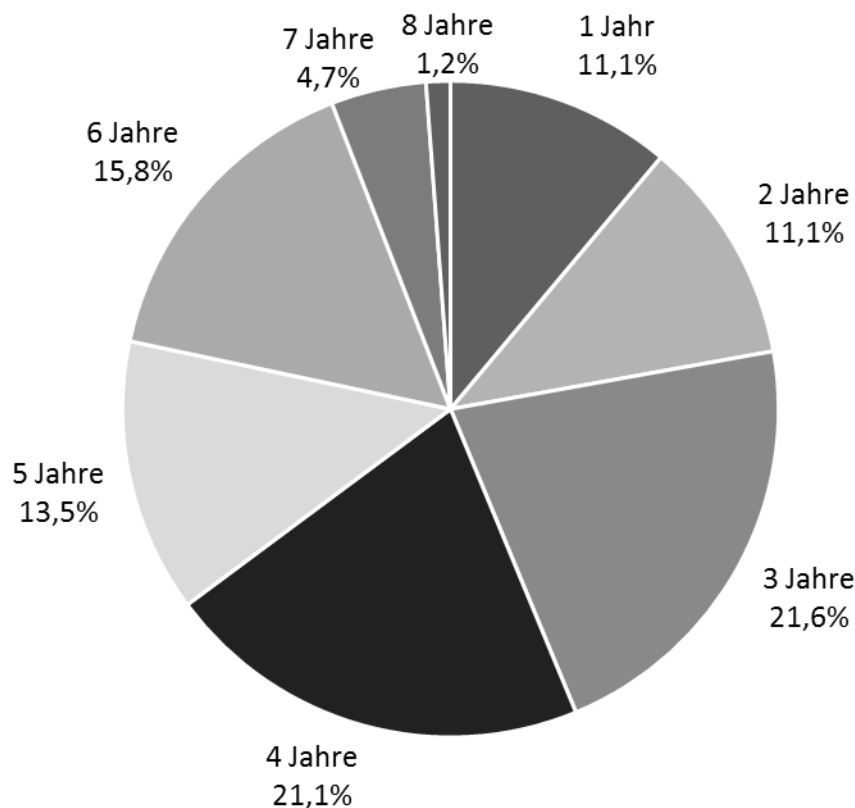
Frageformulierung: „Über welchen Karriereweg haben Sie Ihre Erstberufung auf eine Professur (W3, W2, C4, C3, C2) erreicht?“

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Was die Effizienz der Juniorprofessur als Einstieg in die Professor(inn)enlaufbahn anbelangt, hatten nur verhältnismäßig wenige Juniorprofessor(inn)en ihre Juniorprofessur sechs Jahre oder mehr inne (vgl. Abb. 5). Fast zwei Drittel aller Befragten aus dieser Gruppe beendeten ihre Juniorprofessur nach vier oder weniger Jahren. Hinzu kommt, dass von den Befragten, die angaben, ihre Juniorprofessur vorzeitig beendet zu haben¹⁰, drei Viertel das Angebot einer höherwertigen Professur, d.h. W3, W4, C4, C3 oder C2, als Grund benannten. Viele Juniorprofessor(inn)en haben also die übliche Befristungsdauer von sechs Jahren nicht ausgeschöpft und konnten relativ schnell aufsteigen.

¹⁰ N = 80

Abbildung 5: Dauer der Juniorprofessur der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en (N = 168), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Wie lange waren Sie insgesamt Juniorprofessor(in)?“

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Zu den erklärten Zielen bei der Einführung der neuen Karrierewege gehörte es ebenfalls, Nachwuchswissenschaftler(inne)n frühzeitig ein möglichst hohes Maß an Selbstständigkeit zu ermöglichen. Dies entspricht auch den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftler(innen) selbst. Sowohl das mit der Stelle verbundene Ausmaß an Selbstständigkeit als auch die Möglichkeit, im Rahmen der Qualifizierungsstelle den eigenen Forschungsinteressen nachgehen zu können, gehören bei den Befragten zu den für die Wahl des eigenen Karrierewege relevanten Motiven mit den höchsten Zustimmungswerten. Trotz dessen allgemein schon hoher Bedeutung ist das Ausmaß an Selbstständigkeit als Motiv für die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en und die ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(innen) noch einmal von (signifikant) größerer Bedeutung als für die Personen, die sich für einen der traditionellen Karrierewege entschieden haben.

Folgt man den Einschätzungen der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en, haben sich deren Erwartungen erfüllt. Über 90 Prozent der Befragten schätzen rückblickend die Forschungsautonomie während ihrer Qualifizierungsphase als mindestens hoch ein, knapp 68 Prozent sogar als sehr hoch. Diesbezüglich sind die Unterschiede zu den klassisch Habilitierten jedoch nur marginal und auf die Einschätzungen „sehr hoch“ bzw. „hoch“

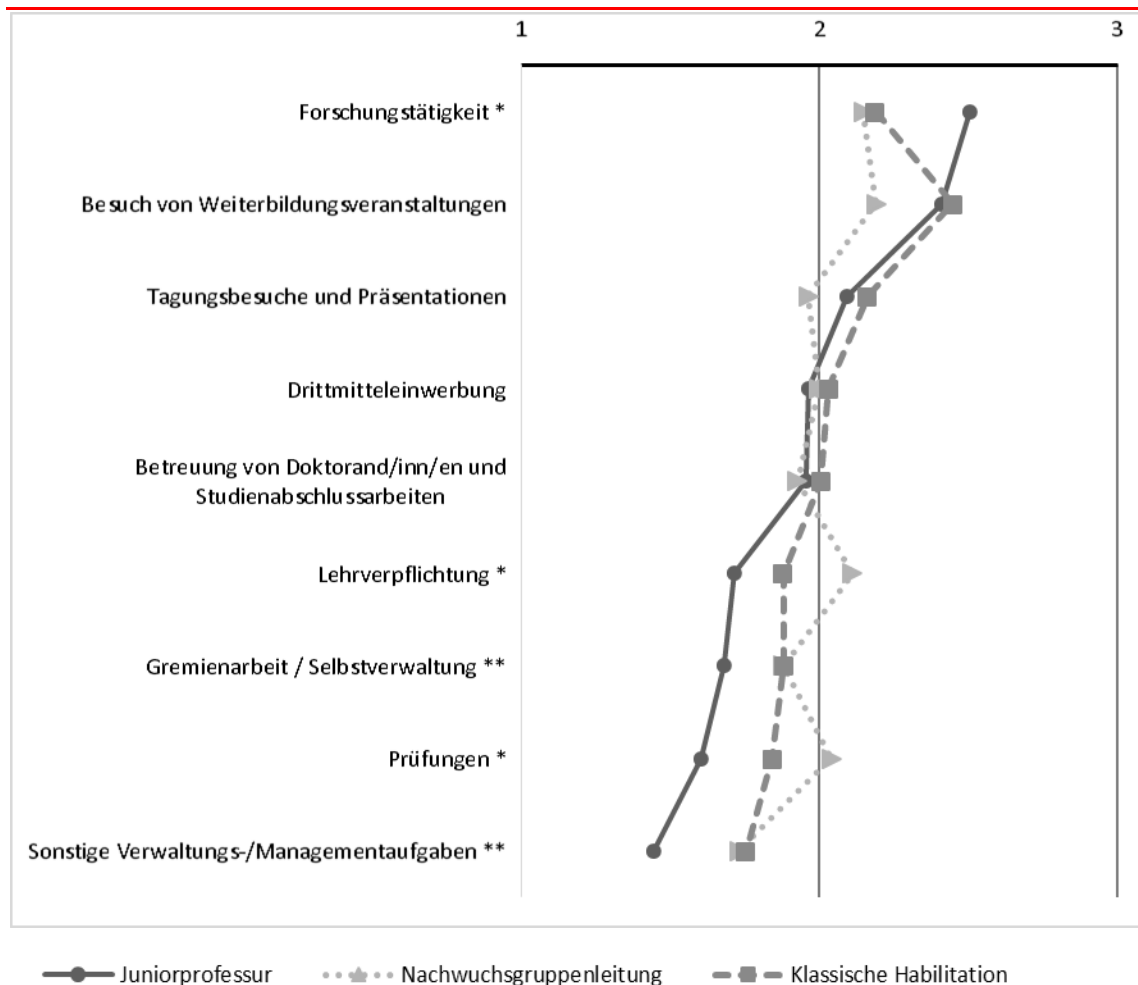
entfallen innerhalb der Gruppe der ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen sogar 78 bzw. 22 Prozent¹¹.

Mit der Einschätzung der während der Qualifizierungsphase für verschiedene Aufgabengebiete aufgewandten Zeit lässt sich eine weitere Facette der Freiräume der Nachwuchswissenschaftler(innen) beleuchten. Trotz einer erneut zu beobachtenden grundlegenden Zufriedenheit, treten hier auch stärker Spannungen zutage. Die allgemeine Zufriedenheit äußert sich darin, dass, egal ob es sich um die Forschungstätigkeit, Lehrverpflichtungen, Drittmiteleinwerbung, Prüfungen, Weiterbildung oder Gremienarbeit handelt, über die Hälfte – und bis hin zu vier Fünftel – der Befragten angibt, dass die für den jeweiligen Aufgabenbereich aufgewandte Zeit gerade richtig gewesen sei. Lediglich die Zeit, welche sonstige Verwaltungs- und Managementaufgaben in Anspruch nahmen, wurde von deutlich mehr als jedem bzw. jeder Vierten als zu hoch eingeschätzt.

Nun bestehen aber zwischen den einzelnen Karrierewegen verschiedene relevante Unterschiede (vgl. Abb. 6). So schätzen die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en die während ihrer Juniorprofessur für die Forschungstätigkeit aufgewandte Zeit (signifikant) häufiger als zu niedrig ein als die ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(innen) und die klassisch Habilitierten. Genau umgekehrt verhält es sich hingegen mit der für die Lehre und Prüfungen aufgewandten Zeit, bezüglich derer die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en signifikant häufiger in Richtung einer Einschätzung „zu hoch“ tendieren als die beiden anderen Gruppen. Auch der Zeitaufwand für Gremienarbeit und sonstige Verwaltungsaufgaben wird von den ehemaligen Juniorprofessor(inn)en häufiger als zu hoch bewertet als von den klassisch Habilitierten.

¹¹ Aus naheliegenden Gründen werden in diesem Abschnitt die Personen, die sich über eine Kombination von Promotion und Berufspraxis für ihre Professur qualifiziert haben, nicht berücksichtigt.

Abbildung 6: Einschätzung der Angemessenheit des Zeitaufwandes für verschiedene Arbeitsbereiche. Ehemalige Juniorprofessor(inn)en (N = 121), ehemalige Nachwuchsgruppenleiter(innen) (N = 27) und klassisch Habilitierte (N = 233) im Vergleich, Mittelwerte



Frageformulierung: „Bitte denken Sie an die Zeitverteilung in der Qualifizierungsphase zwischen Promotion und Erstberufung zurück: Wie schätzen Sie rückblickend den zeitlichen Anteil der einzelnen Bereiche an Ihrem gesamten Zeitaufwand ein?“ Das Antwortformat ist dreistufig skaliert von 1 „zu hoch“ über 2 „gerade richtig“ bis 3 „zu niedrig“.

* Mittelwertdifferenzen zwischen ehemaligen Juniorprofessor(inn)en einerseits und ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sowie klassisch Habilitierten andererseits signifikant; $p \leq 0,05$, ** Mittelwertdifferenzen zwischen ehemaligen Juniorprofessor(inn)en einerseits und klassisch Habilitierten andererseits signifikant; $p \leq 0,05$ (Varianzanalyse, Post-Hoc: Bonferroni)

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Trotz der prinzipiell hohen (Forschungs-)Autonomie der Nachwuchswissenschaftler(innen), so zeigt sich, besteht zumindest bei den Juniorprofessor(inn)en noch Verbesserungspotential, was die dazugehörigen zeitlichen Freiräume angeht.

3.2 Themenfokus „Tenure Track“

Die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere als ein entscheidender Faktor für deren Attraktivität und gute Arbeitsbedingungen ist ein zentraler Bestandteil der Reformdiskussionen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wie es auch bei den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (Wissenschaftsrat 2014) und in den nachfolgend dargestellten Aussagen der Nachwuchswissenschaftler(innen) zum Ausdruck kommt, wird in

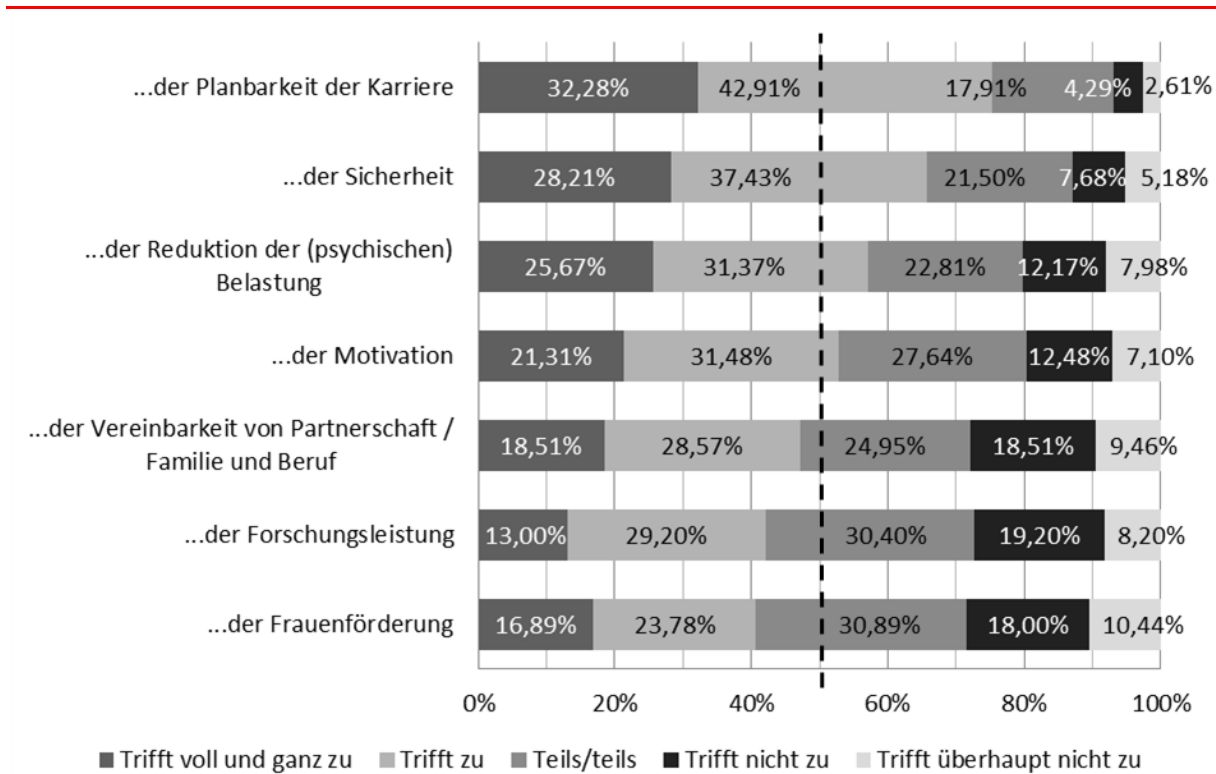
diesem Zusammenhang vor allem der Tenure Track als ein wirksames Instrument betrachtet. Von den befragten Professor(inn)en¹² verfügten insgesamt 40 über einen Tenure Track, d.h. 10,5 Prozent¹³. Der Anteil dieser ist unter den ehemaligen Juniorprofessor(inn)en (19,5 %) und den ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen (14,8 %) deutlich höher als unter den klassisch Habilitierten (5,7 %). Ferner entfallen in der Gruppe der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en alle Fälle auf die Personen, die neben ihrer Juniorprofessur keine Habilitation abgeschlossen haben.

Unabhängig davon, ob sie über einen Tenure Track verfügten oder nicht, schreiben die Befragten einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem verschiedenste positive Wirkungen zu (vgl. Abb. 7). Der mit Abstand am häufigsten als zutreffend eingeschätzte Effekt ist eine Verbesserung der Planbarkeit der Karriere. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte erreichen die Erhöhung der Sicherheit, die Reduktion der (psychischen) Belastung sowie die Verbesserung der Motivation. Und auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf, die Frauenförderung und die Verbesserung der Forschungsleistung erreichen noch Zustimmungswerte jenseits der 40 Prozent, wenngleich bei diesen drei Effekten knapp 30 Prozent der Befragten angeben, dass deren Eintreten (überhaupt) nicht zutrifft. Alles in allem kann also davon ausgegangen werden, dass die vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 empfohlene Weiterentwicklung der Juniorprofessur zu einer „Tenure-Track-Professur“ nicht nur beim wissenschaftlichen Nachwuchs sondern auch innerhalb der Professorenschaft durchaus Fürsprache erhält.

¹² Die Personen mit dem Karriereweg „Promotion und Berufspraxis“, die sich oft an Fachhochschulen finden lassen, wurden bei der Berechnung dieses Anteils nicht berücksichtigt.

¹³ Die Form des Tenure Track variierte dabei durchaus zwischen den Befragten. In 25 Prozent der Fälle konnten sich die Befragten nach Ablauf ihrer Qualifizierungsphase auf eine ausgeschriebene Professur an der eigenen Hochschule bewerben und in 35 Prozent der Fälle wurde die Professur ohne Ausschreibung vergeben. In den restlichen Fällen wurden verschiedene Verfahren angewandt oder die genauen Modalitäten waren unklar.

Abbildung 7: Einschätzung der positiven Auswirkungen einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem (N = 602), Angaben in Prozent



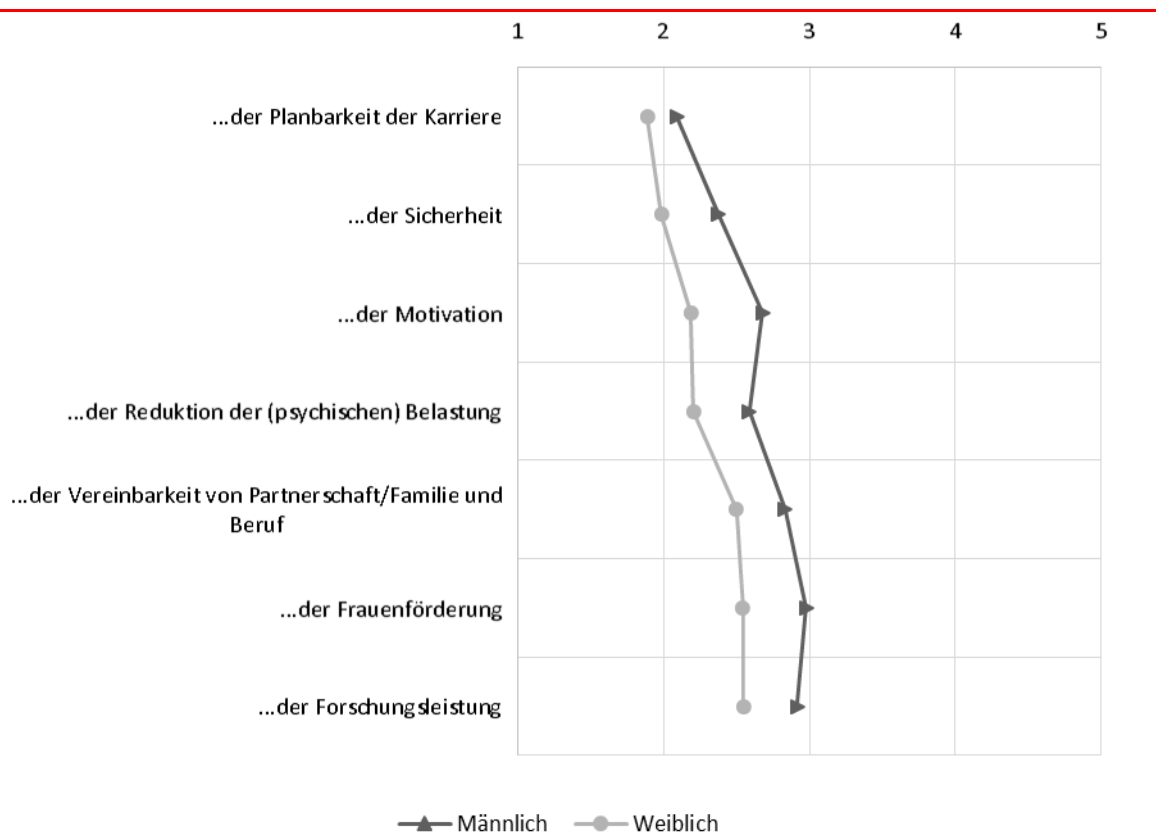
Frageformulierung: „Welche Auswirkungen würde die flächendeckende Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem Ihrer Meinung nach haben? Eine flächendeckende Einführung von Tenure Track würde zu Verbesserungen führen hinsichtlich“. Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „Trifft voll und ganz zu“ bis 5 „Trifft überhaupt nicht zu“.

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Insbesondere die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en nennen positive Auswirkungen des Tenure Track auf die Planbarkeit der Karriere, die Belastung und Motivation an, worin sie sich signifikant von den Personen unterscheiden, die sich über die traditionellen Karrierewege für ihre Professur qualifiziert haben und von den ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen im Falle der Einschätzung der Auswirkungen auf die Planbarkeit der Karriere. Die klassisch Habilitierten und die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en unterscheiden sich ferner in der Einschätzung des Einflusses auf die Forschungsleistung. Letztere vermuten hier eine stärkere positive Wirkung, als erstere.

Noch ausgeprägter sind die Differenzen zwischen den weiblichen und männlichen Befragten (vgl. Abb. 8). So schätzen die Professorinnen die positiven Effekte bezüglich aller erfragten Auswirkungen signifikant häufiger als zutreffend ein als die Professoren. Gerade für die Erhöhung der Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren aus der Perspektive von Nachwuchswissenschaftlerinnen könnte der Tenure Track insofern ein sinnvolles Instrument sein.

Abbildung 8: Einschätzung der positiven Auswirkungen einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem differenziert nach Geschlecht der Befragten (Männlich = 392; Weiblich = 201), Mittelwerte



Frageformulierung: „Welche Auswirkungen würde die flächendeckende Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem Ihrer Meinung nach haben? Eine flächendeckende Einführung von Tenure Track würde zu Verbesserungen führen hinsichtlich“. Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „Trifft voll und ganz zu“ bis 5 „Trifft überhaupt nicht zu“.

Alle Mittelwertdifferenzen sind statistisch signifikant, $p \leq 0,05$ (T-Test).

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

4 Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Gesamtzufriedenheit mit dem eigenen Karriereweg bei den befragten Professor(inn)en durchweg hoch ist. Sowohl von den ehemaligen Juniorprofessor(inn)en als auch den ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sind mehr als drei Viertel der Befragten mindestens überwiegend zufrieden. Von beiden Befragungsgruppen wird vor allem die Forschungsautonomie – welche zudem eines der zentralen Motive für die Wahl des Karriereweges darstellt – während der Qualifizierungsphase positiv hervorgehoben, wobei die (ehemaligen) Nachwuchsgruppenleitungen hier noch ein wenig zufriedener sind als die (ehemaligen) Juniorprofessor(inn)en. Dementsprechend scheint zwar das Ziel der Schaffung von Karrierewegen mit einem möglichst hohen Maß an (Forschungs-)Autonomie durchaus erreicht worden zu sein, gerade im Rahmen der Juniorprofessur erweisen sich jedoch mitunter die zeitlichen Freiräume für Forschungsaktivitäten als ein Hindernis. Eine gesteigerte Aufmerksamkeit gegenüber den mit verschiedenen Arbeitsbereichen und -

aufgaben verbundenen Belastungen scheint somit ein erster Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung der Qualifizierungswege hin zum Hochschullehrer(innen)beruf zu sein.

Die zeitliche Belastung im Allgemeinen sowie die unsicheren Zukunftsaussichten gehören dann auch (unabhängig von dem Karriereweg) zu den Punkten, die von den Wissenschaftler(inne)n besonders kritisch betrachtet werden. In ihrem Zusammenspiel stellen diese beiden Faktoren vor allem auch ein Problem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, wie es insbesondere die weiblichen Befragten anmerken. Der Tenure Track wird hier als ein besonders bedeutendes Instrument mit weitreichenden Auswirkungen auf (unter anderem) die Planbarkeit der Karriere sowie die (psychische) Belastung angesehen und von den Befragten durchaus gefordert.

Widersprüchliche Erkenntnisse ergeben sich schließlich bezogen auf die Bedeutung der Habilitation bzw. den Grad der Etablierung der neuen Karrierewege. Wird der Habilitation von vielen der befragten Professor(inn)en nach wie vor ein hoher Stellenwert beigemessen, weisen die positiven Einschätzungen der neuen Karrierewege und vor allem auch die häufig reibungslosen Übergänge der Juniorprofessor(inn)en in den Hochschullehrer(innen)beruf jedoch in eine andere Richtung. Bei der Entscheidung pro oder contra Habilitation spielen bei den befragten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en im hohen Maße individuelle Gründe eine Rolle, je nach Forschungsgebiet und Jobsituation. Immerhin 86,5 Prozent erreichten ihre nachfolgende Professur ohne Habilitation.

Insgesamt betrachtet hat die Juniorprofessur nach 12 Jahren ihres Bestehens ihre Bewährungsprobe bestanden (vgl. auch Nickel/Rathmann 2014). Sie ist in allen Bundesländern implementiert (näher dazu siehe Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013) und hat wichtige Impulse gesetzt, auf die bei weiteren Reformen, wie sie beispielweise der Wissenschaftsrat im Juli 2014 vorgeschlagen hat, aufgebaut werden kann. Die hohen Zufriedenheitswerte der befragten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en dürfen jedoch nicht über durchaus kritische Aspekte des Qualifizierungswegs, wie die hohe zeitliche Belastung, die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder insbesondere die aus der derzeit noch mangelhaften Planbarkeit der beruflichen Karriere entstehenden Probleme hinwegtäuschen. Hier besteht weiter Verbesserungsbedarf und zwar nicht nur bezogen auf die Juniorprofessur sondern für den gesamten wissenschaftlichen Qualifizierungsbereich in Deutschland

5 Literatur

Berndt, S./Burkhardt, A./Rathmann, A. (2014): „Ein tolles Sprungbrett...in einen leeren Pool?“ Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung im Meinungsbild von Postdocs. Wittenberg. Download: http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/juniorprofessur_erstebefunde.pdf, abgerufen am 23.09.2014.

Buch, F./Landfester, K./Linden, P./Rössel, J./Schmitt, T. (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. Gütersloh. Download: http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung_4_233.pdf, abgerufen am 23.09.2014.

Bunia, R. (2014): Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur. In: Forschung & Lehre 9/2014, S.714-716.

Federkeil, G./Buch, F. (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. CHE-Arbeitspapier Nr. 90. Gütersloh. Download: http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf, abgerufen am 23.09.2014.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld.

Kümmel-Schnur, A. (2012): Es hätte so schön sein können. Abgesang auf die Juniorprofessur. Spiegel-Online vom 03.04.2012. Originaltext erschienen in: Mittelstraß, J./Rüdiger, U. (Hg.) (2011): Wie willkommen ist der Nachwuchs? Neue Modelle der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Konstanz. Download: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/nachruf-auf-die-juniorprofessur-a-823692.html>, abgerufen am 23.09.2014.

Nickel, S./Rathmann, A. (2014): Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Erkenntnisse und Reformanregungen“, in: Forschung & Lehre 9/2014, S. 718-720. Download: http://www.che.de/downloads/Juniorprofessur_Artikel_F&L2014.pdf, abgerufen am 08.09.2014.

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 11.07.2014. Download: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, abgerufen am 08.09.2014

6 CHE-Projektteam

Dr. Sigrun Nickel (Leitung)

Sindy Duong

Vitus Püttmann

Isabel Roessler

ISBN 978-3-941927-57-5