

Perspektiven der Umsetzung der Juniorprofessur in den Bundesländern und an den Hochschulen

Jörg Rössel
Katharina Landfester
Leipzig / Potsdam-Golm

Im Februar 2002 wurde vom Deutschen Bundestag das neue Hochschulrahmengesetz verabschiedet, in dem die Einführung von Juniorprofessoren an den deutschen Universitäten verankert wird. Während im bisherigen Qualifizierungsmodell für Nachwuchswissenschaftler

die Habilitation auf einer Stelle als wissenschaftlicher Assistent vorgesehen war, soll sich der Nachwuchs nun im Rahmen einer Juniorprofessur qualifizieren. Auf diesen neugeschaffenen Stellen sollen die jungen Wissenschaftler die Möglichkeit zu eigenständiger Forschung und Lehre erhalten und sich auf diese Weise für Stellen als Lebenszeitprofessoren vorbereiten. An Stelle einer Habilitation tritt nun eine Zwischenevaluation der Leistung des Juniorprofessors durch universitätsinterne und -externe Gutachter. Die Juniorprofessoren gehören dabei laut Hochschulrahmengesetz zur Statusgruppe der Hochschullehrer, sind also mit den Professoren gleichgestellt (§ 42, 48). Mit dieser Reform versucht die Bundesregierung, akademische Karrieren in der Bundesrepublik attraktiver zu machen.¹ Die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina hat die Einführung der Juniorprofessur prinzipiell begrüßt. Nach der endgültigen Verabschiedung der Hochschulreform hat die Arbeitsgruppe entschieden, die Einführung der Juniorprofessur konstruktiv-kritisch zu begleiten. Dazu sollte eine Evaluationsstudie durchgeführt werden, die den Erfolg dieser neuen

¹ Eines der Hauptmotive für die Reform ist der Stop der Abwanderung deutscher Wissenschaftler ins Ausland. Damit muß eine bessere Karriereperspektive für Nachwuchswissenschaftler in den Vordergrund rücken (Vgl. die Broschüre des BMBF „An unseren Hochschulen bewegt sich etwas“ S. 2-3).

Stellenkategorie bilanziert. Gerade eine frühzeitige Evaluation könnte die Grundlage für eine Nachbesserung sowohl der gesetzlichen Grundlagen der Juniorprofessur, als auch ihrer konkreten Umsetzung in den Ländern und an den jeweiligen Universitäten darstellen, um sie damit zu einer Erfolgsgeschichte werden zu lassen. Dabei sollte nicht nur betrachtet werden, wie die Stellen an den jeweiligen Universitäten eingerichtet werden, sondern auch die Umsetzung der neuen Hochschulrahmengesetzgebung in Landesrecht verfolgt werden.

Im Folgenden wollen wir uns vor allem auf zwei Aspekte konzentrieren: erstens, ob die Umsetzung der neuen Hochschulrahmengesetzgebung in den Ländern erfolgversprechende Rahmenbedingungen für die Juniorprofessur garantiert und zweitens, in welchem Maße die ursprünglich mit der Juniorprofessur verbundenen Zielvorstellungen bisher erreicht werden konnten.² Hier werden sowohl zentrale Ziele des BMBF berücksichtigt, als auch wichtige Kritikpunkte aus der Diskussion über die Juniorprofessur, mit aufgenommen (Hausberufungen, wettbewerbsfähige Ausstattung).

- Die Habilitation soll überflüssig werden.
- Das Erstberufungsalter soll gesenkt werden
- Die Nachwuchswissenschaftler sollen eigenständiger werden.
- Die Hausberufungen bei Juniorprofessoren sollen vermieden werden
- Eine wettbewerbsfähige Ausstattung soll gewährleistet werden.
- Die Chancen für Frauen im Wissenschaftssystem sollen verbessert werden.

Der erste Schritt der Studie war die Auswahl einer Stichprobe von ca. 300 Ausschreibungen für Juniorprofessuren in der Wochenzeitschrift DIE ZEIT vom 1.10.2001 bis zum 31.3.2002. Die Ausschreibungen wurden zur Grundlage für die Befragung einer Stichprobe von Juniorprofessoren gemacht, da ansonsten keine vollständige Liste aller Stelleninhaber verfügbar war. Für die Stichprobe wurden gezielt die jeweils ausschreibenden Institutionen angerufen und nach den Stelleninhabern gefragt. Auf diesem Wege haben wir nicht nur die Namen und Adressen der Juniorprofessoren erhalten, sondern auch einen Eindruck vom Anteil nichtbesetzter Stellen bekommen. Insgesamt haben wir 230 Inhaber von Juniorprofessuren mit

² Eine vollständige Darstellung der Ergebnisse der Studie kann als pdf-Datei unter <http://www.diejungeakademie.de> heruntergeladen werden.

unserem Fragebogen angeschrieben und um Rücksendung gebeten. Jeweils nach einer Frist von zwei Wochen wurde den angeschriebenen Personen ein Erinnerungsschreiben zugesandt. Bis zum 1.7.2003 haben wir 179 ausgefüllte Fragebögen erhalten, was einer für schriftliche Befragungen hervorragenden Rücklaufquote von 78% entspricht. Zusätzlich konnte über die Auswertung der Presseberichterstattung auch die Umsetzung der Hochschulrahmengesetzgebung in den Ländern analysiert werden. Hier wurden Artikel in deutschsprachigen Zeitungen zur Juniorprofessur ab dem 1.1.2001 ausgewählt.

Hinsichtlich der Ergebnisse unserer Evaluationsstudie ist freilich zu beachten, daß diese zu einem ausgesprochen frühen Zeitpunkt durchgeführt wurde. Es muß zum Teil also abgewartet werden, ob sich die angesprochenen Probleme nur als Übergangsphänomene erweisen oder als dauerhafte Schwachstellen der Juniorprofessur.

1. Umsetzung der Hochschulrahmengesetzgebung in den Ländern

Bislang erfolgte in sieben der 16 Bundesländer eine Umsetzung des Hochschulrahmengesetzes mit seinen Ausführungen zur Juniorprofessur ins Landesrecht: Niedersachsen (24. Juni 2002), Mecklenburg-Vorpommern (5. Juli 2002), Berlin (13. Februar 2003), Thüringen (25. April 2003), Hamburg (27. Mai 2003), Bremen (11. Juli 2003) und Rheinland-Pfalz (5. August 2003). In Brandenburg hat die Landesregierung am 21. August 2003 einen Vorschlag zur gesetzlichen Regelung verabschiedet, der sich im parlamentarischen Verfahren befindet.

Mecklenburg-Vorpommern hat die Juniorprofessur schon in seinem Hochschulgesetz vom 5. Juli 2002 mit aufgenommen, doch die dortigen Regelungen gehen nur sehr wenig über das Hochschulrahmengesetz hinaus. Das Thema *Hausberufungen* wird beispielsweise nur sehr vage behandelt, hier heißt es: „Berufungen von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der eigenen Hochschule sind möglich, wenn diese nach ihrer Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule vorzuweisen haben.“

In den anderen Ländern wird zwar auch kein explizites Hausberufungsverbot gegeben, allerdings wird die Zeit der wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule konkretisiert: „Juniorprofessorinnen

und Juniorprofessoren können bei der Berufung auf eine Professur an der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.“

Im Bremer Hochschulgesetz wird durch Öffnungsklauseln leider die Hausberufung eher gefördert, denn im Gesetz heißt es: „Der Senator für Bildung und Wissenschaft kann in begründeten Ausnahmefällen und bei der Besetzung von Juniorprofessoren einen Berufungsvorschlag mit weniger als drei Namen zulassen.“ Weiterhin heißt es außerdem zur Berufung von Juniorprofessoren: „Der Senator für Bildung und Wissenschaft kann das nähere Verfahren (...) regeln und abweichende Verfahrensregelungen für die Besetzung von Juniorprofessuren festlegen. Das Verfahren zur Erstellung des Berufungsvorschlags ist durch eine Berufsordnung zu regeln.“

Als problematisch erweist sich in den Gesetzestexten auch die Rechtsstellung der Juniorprofessoren. Keineswegs sind sie überall den anderen Professoren gleichgestellt. Die mitgliedschaftliche Stellung wird vielmehr in den meisten Gesetzen eingeschränkt, indem sie kein vollständiges passives Wahlrecht besitzen. Es mag unwahrscheinlich sein, dass ein Juniorprofessor für eine Wahl zum Dekan kandidiert, doch dies von vornherein auszuschließen, erweckt denn doch den Eindruck, dass es sich in der Wahrnehmung der Gesetzesautoren eher um umbenannte Assistenten bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter handelt. Gleiches betrifft Einschränkungen bei der Mitwirkung an Berufs- und Habilitationsverfahren. Die volle Gleichstellung ist bislang nur in Berlin erfolgt; auch der in Brandenburg im parlamentarischen Verfahren befindliche Gesetzentwurf sieht diese vor.

Die *Evaluation* wird bisher nur in sehr wenigen Ländergesetzen überhaupt angesprochen. Im Niedersächsischen Hochschulgesetz heißt es, dass eine Weiterbeschäftigung der Juniorprofessoren nach drei Jahren nur erfolgen solle „... wenn eine Lehrevaluation und eine auswärtige Begutachtung der Leistung in Forschung oder Kunst dies rechtfertigt.“ Im Berliner Hochschulgesetz heißt es: „Die Entscheidung über die Bewährung eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin (...) trifft der Fachbereichsrat, an Hochschulen ohne Fachbereichen der Akademische Senat, unter Berücksichtigung von Gutachten, davon mindestens zwei externe Gutachten. Die Gutachter und Gutachterinnen werden vom Fachbereichsrat bestimmt. Das Nähere regeln Satzungen der Hochschulen.“

Auch wenn die Evaluation selbst in den meisten Fällen nicht geregelt ist, so ist dennoch bei negativer Evaluation nach drei Jahren, in den meisten Ländern eine einjährige Übergangslösung vorgesehen: „Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden.“

Nur Rheinland-Pfalz hat weitere Regelungen in sein Hochschulgesetz miteingebracht. So ist zum Beispiel die *Möglichkeit der Weiterbeschäftigung* nach Ablauf der sechs Jahre Juniorprofessur genannt: „Die Präsidentin oder der Präsident kann Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nach deren Ausscheiden und Habilitierten aufgrund mindestens sechsjähriger Bewährung in Forschung und Lehre sowie herausragenden Künstlerinnen und Künstlern aufgrund mindestens sechsjähriger Lehrtätigkeit auf Antrag die Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ oder „außerplanmäßiger Professor“ verleihen, wenn sie weiterhin an der Hochschule lehren.“

Als bisher einziges Bundesland hat Rheinland-Pfalz auch die *Lehrtätigkeit von Juniorprofessoren* geregelt. Es heißt im Gesetz, dass Juniorprofessoren „vier [Stunden] in der ersten Anstellungsphase, vier bis sechs [Stunden] in der zweiten Anstellungsphase,“ übernehmen sollen. Im Bremer Landesgesetz heißt es dazu sehr unspezifisch: „Ihre [die der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren] Aufgaben sind so festzulegen, dass ihnen hinreichend Zeit zur Erbringung der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen (...) bleibt.“

Tenure-Track-Optionen, also der Übergang des Juniorprofessors in eine unbefristete Professur nach einer positiven Evaluation, sind in fast keinem der bisher in Kraft getretenen Gesetze direkt aufgenommen, lediglich im Berliner Landesgesetz wird erwähnt, dass von einer Ausschreibung einer Professorenstelle abgesehen werden könne, „wenn ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.“ Im Thüringer Landesgesetz ist die Juniorprofessur überhaupt nicht berücksichtigt. Insgesamt wurde also in den Bundesländern die Gelegenheit zu einer kreativen Ausgestaltung der Hochschulrahmengesetzgebung nur unzulänglich genutzt. Dies könnte sich, gerade vor dem Hintergrund der Ergebnisse unserer Befragung, als ein zentrales Problem der Juniorprofessur erweisen.

2. Hat die Juniorprofessur die Erwartungen erfüllt?

2.1. *Senkung des Erstberufungsalters?*

Die Reform des Hochschulrahmengesetzes hat als eine zentrale Zielvorstellung die Senkung des Erstberufungsalters. Dies soll wissenschaftliche Karrieren in Deutschland planbarer machen. Daher haben wir das Alter der Befragten bei der Einstellung auf ihre Juniorprofessur erhoben. Das arithmetische Mittel liegt bei 34 Jahren, die Streuung um diesen Mittelwert ist nicht sehr groß. Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Fächern lassen sich dabei nicht feststellen. Dies muß insgesamt als ein nicht zufriedenstellendes Ergebnis gewertet werden. Nach einer negativen Evaluation nach drei Jahren wären diese Juniorprofessoren 37 Jahre alt und damit durchschnittlich zwei Jahre jünger als ein frisch habilitierter Nachwuchswissenschaftler, der dann aber eben auch über eine Habilitation verfügt. Bei zunächst positiver Evaluation, jedoch abschließender Nichtübernahme in eine unbefristete Professur nach 6 Jahren wären diese Juniorprofessoren im Mittel bereits 40 Jahre alt, also auch nur zwei Jahre jünger als ein durchschnittlicher, erstberufener Professor. Bei diesem relativ hohen Durchschnittsalter der Juniorprofessoren scheint es sich auch nicht um eine Kinderkrankheit zu handeln. Waren die erstberufenen Juniorprofessoren im Jahr 2002 durchschnittlich knapp unter 34 Jahre alt, so sind die bisher im Jahr 2003 Berufenen im Durchschnitt deutlich über 35 Jahre alt. Unsere Daten sprechen dafür, daß dieses relativ hohe Durchschnittsalter sich nicht aus einer längeren Postdoc-Phase ergibt, sondern aus dem Alter bei der Promotion, das durchschnittlich bei 31 Jahren liegt. Eine signifikante Senkung des Erstberufungsalters erfordert offensichtlich Reformen auf allen Stufen der akademischen Karriere, so auch bei einer verbesserten und gestrafften Förderung der Promotion.

2.2. *Wird die Habilitation überflüssig?*

Das BMBF sieht relativ große Nachteile in der Habilitation sowohl im Hinblick auf die Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch auf die Frauenförderung an deutschen Universitäten, so dass diese insgesamt die Attraktivität von akademischen Karrieren in Deutschland verringere. Daher soll mit dem neuen Gesetz die Habilitation für die Hochschullaufbahn in Deutschland entbehrlich werden. Um hier eine Ein-

schätzung über die Erreichung dieses Ziels zu erhalten, können wir auf die Frage zurückgreifen, ob die Inhaber von Juniorprofessuren noch eine Habilitation anstreben.

Tabelle 1: Habilitationsabsicht der Juniorprofessoren in Prozent

	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften	Technik	Sozialwissenschaften	Gesamt
Keine Habilitationsabsicht	29,9	15,4	42,9	36,8	31,3
Habilitationsabsicht	27,6	34,6	21,4	26,3	27,4
Schon habilitiert	4,6	3,8	0	2,6	3,4
Weiß nicht	37,9	46,2	35,7	34,2	38,0
Gesamt	100	100	100	100	100

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

Es zeigt sich in Tabelle 1, dass etwas mehr als ein Viertel der Befragten trotz ihrer Position als Juniorprofessor zu habilitieren beabsichtigt. Damit kann bisher nicht davon gesprochen werden, dass die Habilitation von den Befragten selbst als entbehrlich angesehen wird, allenfalls für bestimmte Fächergruppen. Auch wenn die Gesamtunterschiede zwischen den Fächergruppen nicht statistisch signifikant sind, so ergeben sich doch interessante Hinweise. Während in den Geisteswissenschaften nur ein kleiner Teil der Befragten keine Habilitation anstrebt, wird dies in den technischen Fächern schon von sehr viel mehr Juniorprofessoren behauptet. Die größte Gruppe bilden aber diejenigen, die noch nicht wissen, ob sie habilitieren wollen. In eher explorativen Analysen haben wir betrachtet, wer von den Juniorprofessoren mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Habilitation planen. Es zeigt sich, daß vor allem die Älteren eher eine Habilitation anstreben. Für einen relativ alten, erstberufenen Juniorprofessor ist es nur rational, nach dem Auslaufen der Stelle auch über eine Habilitation zu verfügen. Darüberhinaus sind es vor allem diejenigen Befragten, die sich in ihrer Selbständigkeit als Juniorprofessor eingeschränkt sehen, die in besonderem Maße eine Habilitation anstreben.

2.3. Eine Zunahme von Hausberufungen als Folge der Reform?

Im Rahmen der Einführung der Juniorprofessur wurde von Seiten des BMBF eine Lockerung des Hausberufungsverbot es vorgenommen. Dies wurde von der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik, aber auch von anderen Akteuren im wissenschaftspolitischen Diskurs stark kritisiert. Die Frage, ob diese tatsächlich zu einer Ausweitung von Hausberufungen geführt hat, können wir mit Hilfe unserer Umfragedaten untersuchen.

Tabelle 2: Welche Beziehungen hatten die Befragten vor ihrer Juniorprofessur zu ihren jetzigen Universitäten (in Prozent)?

	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften	Technik	Sozialwissenschaften	Gesamt
Waren Studenten	25,3	15,4	35,7	10,5	22,3
Haben promoviert	36,8	15,4	53,6	23,7	33,5
Waren Assistent	36,8	7,7	32,1	18,4	27,9
Waren noch nie an der Universität	35,6	53,8	32,1	65,8	44,1

Wir können feststellen, dass fast ein Viertel der Juniorprofessoren an ihren Universitäten bereits studiert hat. Vergleicht man die Universität, an der die Befragten ihre Promotion abgelegt haben, mit ihrer jetzigen Universität, so kommt man sogar auf einen höheren Wert: Ca. ein Drittel der Juniorprofessoren scheint an der gleichen Universität promoviert zu haben. Über ein Viertel wiederum war schon als Assistent an der gleichen Universität tätig. Insofern ist es dann als Zusammenfassung auch nicht überraschend, dass weniger als die Hälfte der Befragten vorher keine Position an ihrer jetzigen Universität innehatte. Diese Daten unterstützen sehr deutlich die in der Diskussion geäußerten Befürchtungen, wobei abzuwarten bleibt, ob es sich hier nur um ein Übergangsphänomen handelt.³ Die vom BMBF eingeführte Lockerung des Hausberufungsverbot es hat dazu geführt, dass zahlreiche Stellen mit internen Kandidaten besetzt wurden. Wir können sogar von Ausschreibungen berichten, in denen

³ Vorläufige Analysen auf der Basis unserer Umfrage deuten an, daß im Jahr 2003 der Anteil der Hausberufungen niedriger lag als im Jahr 2002, wobei aber für das Jahr 2003 bisher nur 21 Fälle vorliegen.

vermerkt war, dass ein interner Bewerber bereits vorliege. In weiteren Fällen waren die Stellenausschreibungen derart speziell, dass klar ist, dass nur ein einziger Bewerber damit angesprochen werden soll. Diese Ausschreibungspraxis ist als sehr bedenklich einzustufen, da damit ein Werben um die besten Nachwuchswissenschaftler sehr fraglich wird.

Damit soll in den vorliegenden Fällen keineswegs unterstellt werden, dass diese Stellen nur auf der Basis sozialer Beziehungen und nicht auf der Grundlage wissenschaftlicher Leistungen eingenommen wurden. Es wird aber sehr deutlich, dass eine Lockerung des Hausberufungsverbotes genau diese Folgen haben könnte. Zudem zeigen statistische Analysen unserer Daten, daß hausberufene Juniorprofessoren über eine geringere Autonomie verfügen: sie sind wesentlich häufiger an Lehrstühle oder bestehende Forschungsprojekte angebunden. Freilich muss das Problem weiter differenziert werden. Es sind vor allem die Natur- und Technikwissenschaften, in denen interne Besetzungen besonders häufig vorkommen, dagegen scheinen in den Geistes- und Sozialwissenschaften die Kontrollen schärfer zu greifen.

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

2.4. Haben die Juniorprofessoren eine wettbewerbsfähige Ausstattung?

Eine zentrale Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit der Juniorprofessoren sowohl im Vergleich zu Mitarbeitern und Assistenten auf der einen Seite, als auch im Vergleich zu Professoren auf der anderen Seite, ist eine angemessene Ausstattung. Nur auf der Grundlage einer drittmittelfähigen Grundausrüstung sind die Juniorprofessoren überhaupt zu einer autonomen Forschungstätigkeit in der Lage. Wir betrachten daher in diesem Abschnitt die Ausstattung der Juniorprofessoren laut ihren eigenen Auskünften.

Tabelle 3 Über welche Ausstattungsmerkmale verfügen die befragten Juniorprofessoren nicht (in Prozent)?

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

Die Juniorprofessoren haben auf der Basis der Angaben in Tabelle 3 überwiegend eine geringe Ausstattung und fast ein Drittel gibt sogar an, dass sie über keinerlei Forschungsmittel verfügen. Dies ist angesichts der großzügigen Förderung der Juniorprofessuren durch das BMBF (76 000 EUR bzw. 60 000 EUR) erstaunlich. Es muss an dieser Stelle gefragt werden, wie die Mittel von den Universitäten verwendet wurden.

Hier sind allerdings deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächergruppen festzustellen. So verfügen Geistes- und Sozialwissenschaftler fast nie über wissenschaftliche Mitarbeiter, dagegen können sie sehr viel häufiger als Natur- und Technikwissenschaftler auf studentische Hilfskräfte zurückgreifen. Laborarbeitsplätze stehen aus naheliegenden Gründen vor allem den Naturwissenschaftlern zur Verfügung; diese geben auch erheblich seltener als die anderen Fächergruppen an, dass sie über keinerlei Forschungsmittel verfügen. In den anderen Disziplinen liegt dieser Wert immerhin zwischen 40 und 50%. Bei den objektiven Ausstattungsmerkmalen kommen wir also insgesamt zu einem ausgesprochen defizitären Ergebnis, doch spiegelt sich diese auch in der subjektiven Zufriedenheit der befragten Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung wieder?

Tabelle 4: Wie zufrieden sind die befragten Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung (in Prozent)?

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

Es zeigt sich, dass knapp über 50% der Juniorprofessoren mit ihrer Ausstattung zufrieden sind, während unter 50% nur teilweise oder gar nicht zufrieden sind. Dies spricht zumindest dafür, dass mit der vorhandenen materiellen Ausstattung die Bedürfnisse eines größeren Teils der Juniorprofessoren zufriedengestellt wurden. Es sind vor allem Juniorprofessoren mit einer schlechten Ausstattung, die stärker zur Unzufriedenheit neigen. Die Korrelation zwischen einem additiven Index der Ausstattung und dem Maß der Zufriedenheit liegt bei 0,48, also für sozialwissenschaftliche Verhältnisse auf einem recht hohen Niveau. Insofern spiegelt sich in dem Anteil der beschränkt Zufriedenen auch die von uns festgestellte mangelnde Ausstattung bei einem Teil der Juniorprofessoren wider.

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

3.5. Ein Mehr an Selbständigkeit der Juniorprofessoren?

Die Erhöhung der Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eines der Hauptziele der Hochschulreform. Um die Verwirklichung dieses Zieles zu messen, können wir auf eine Reihe von Indikatoren zurückgreifen: erstens, wie hoch die Juniorprofessoren selbst ihre Gestaltungsspielräume in Forschung und Lehre im Vergleich zu wissenschaftli-

chen Assistenten und Lebenszeitprofessoren einschätzen, und zweitens, ob sie an vorhandene Forschungsprojekte oder Lehrstühle angebunden sind.

Betrachten wir nun im ersten Schritt, wie die befragten Juniorprofessoren ihre Selbständigkeit einschätzen. Beginnen wir dabei mit ihrer Einschätzung im Hinblick auf die Lehre. Dazu hatten wir im Fragebogen nach den inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Lehre gefragt, wobei sowohl ein Vergleich mit wissenschaftlichen Assistenten als auch mit anderen Professoren vorgenommen werden sollte.

Tabelle 5: Wie schätzen die Juniorprofessoren ihre Gestaltungsspielräume im Hinblick auf die Lehre ein (in Prozent)?

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

Die Angaben in Tabelle 5 sprechen deutlich für eine höhere Selbständigkeit der Juniorprofessoren, zumindest in ihrer eigenen Wahrnehmung. In welchem Umfang hier die Frage der sozialen Erwünschbarkeit eine Rolle spielt, kann nicht an dieser Stelle entschieden werden.⁴ Die Juniorprofessoren in den Naturwissenschaften sehen sich im Vergleich zu den Lebenszeitprofessoren seltener als die Juniorprofessoren in den Geistes- und Sozialwissenschaften in einer vergleichsweise selbständigen Position. Dies würde auf eine deutlich stärkere Hierarchieorientierung in den Naturwissenschaften hindeuten.

⁴ Der Begriff soziale Erwünschbarkeit verweist darauf, dass Befragte Antworten vermeiden, die ihnen aus psychischen oder sozialen Gründen unangenehm sein können. So wäre es z.B. für den Inhaber einer Juniorprofessur offensichtlich nicht sehr angenehm einzugestehen, dass seine eigenen Spielräume nicht größer als die eines Assistenten sind. An dieser Stelle zeigt sich als Manko der Analyse, dass keine adäquaten Vergleichszahlen vorliegen. Es ist nicht bekannt, wie hoch wissenschaftliche Assistenten oder C3-Professoren in den jeweiligen Fächern ihre Selbständigkeit einschätzen.

Tabelle 6: Wie schätzen die Juniorprofessoren ihre Gestaltungsspielräume im Hinblick auf die Forschung ein (in Prozent)?

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

Auch in Tabelle 6 bestätigt sich, dass die Juniorprofessoren sich in einer Situation vergleichsweise hoher Autonomie sehen. Auch hier müssen jedoch die gleichen Bedenken wie zu Tabelle 5 geäußert werden. In den Naturwissenschaften wird ein deutlich größeres Autonomiegefälle gegenüber den Professoren wahrgenommen als in den anderen Fächergruppen. Insgesamt sprechen aber die Ergebnisse in den Tabellen 5 und 6 dafür, dass die Juniorprofessoren aus ihrer Sicht auch einen Autonomiegewinn verbuchen konnten, auch wenn diese Einschätzungen mit einem Fragezeichen versehen werden müssen (wie wir unten noch zeigen werden).

Nachdem wir die Selbsteinschätzung der Juniorprofessoren selbst als Indikatoren für ihre Autonomie in Forschung und Lehre betrachtet haben, wollen wir im Folgenden die institutionellen Bedingungen der Autonomie der Juniorprofessoren genauer analysieren. Dabei können wir über die Befragung feststellen, ob die Juniorprofessoren an ein vorhandenes Forschungsprojekt bzw. einen vorhanden Lehrstuhl angebunden sind. Beide Formen der Einbindung würden für eine autonome Forschung und Lehre eher als abträglich zu betrachten sein.

Tabelle 7: Sind die befragten Juniorprofessoren in ein vorhandenes Forschungsprojekt eingebunden (in Prozent)?

	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften	Technik	Sozialwissenschaften	Gesamt
Ja	40,7	7,7	32,1	10,8	28,2
Nein	59,3	92,3	67,9	89,2	71,8
Gesamt	100	100	100	100	100

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

In Tabelle 7 können wir feststellen, dass über ein Viertel der befragten Juniorprofessoren in bestehende Forschungsprojekte eingebunden ist, so dass man an deren Autonomie zumindest Zweifel haben kann. Freilich gibt es deutliche und statistisch signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächergruppen in Bezug auf diese Frage. Es sind vor allem Naturwissenschaftler und Technikwissenschaftler, die in besonderem Maße in vorhandene Forschungsprojekte eingebunden sind. In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist dieser Anteil zu vernachlässigen.

Tabelle 8: Sind die befragten Juniorprofessoren in vorhandene Lehrstühle eingebunden (in Prozent)?

	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften	Technik	Sozialwissenschaften	Gesamt
Ja	60,0	23,1	78,6	18,9	48,9
Nein	40,0	76,9	21,4	81,1	51,1
Gesamt	100	100	100	100	100

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

Die Ergebnisse in Tabelle 8 über die institutionelle Einbindung der Juniorprofessoren spricht nun in deutlich stärkerem Maße gegen eine erhöhte Autonomie dieser Gruppe. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie in einen vorhandenen Lehrstuhl eingebunden sind. Hier verstärken sich noch einmal die Unterschiede zwischen den verschiedenen Fächergruppen. Vor allem in den Natur- und den Technikwissenschaften sind deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an Lehrstühle angebund. Eine solche Zuordnung kann sicherlich nicht im Sinne der Intentionen des Gesetzgebers sein, da sie die Selbständigkeit der Juniorprofessoren in erheblichem Maße einschränken könnte. Diese Vermutung kann auch durch die Ergebnisse von statistischen Analysen untermauert werden. Sowohl die Einbindung in Forschungsprojekte als auch die in Lehrstühle führt zu einer niedrigeren Einschätzung der eigenen Autonomie bei den Juniorprofessoren.

Insgesamt kann man im Hinblick auf das Kriterium der Autonomie der neuberufenen Juniorprofessoren zu einem recht differenzierten Urteil kommen. Es gibt eine Vielzahl von Juniorprofessoren, die nicht an vorhandene Forschungsprojekte oder Lehrstühle angebund sind, so dass hier

Tendenzen zu einer stärkeren Autonomie des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sehen sind. Besonders deutlich werden diese in der Selbsteinschätzung der Juniorprofessoren selbst. Doch darf auf der anderen Seite nicht übersehen werden, dass fast die Hälfte der Juniorprofessoren direkt an einen Lehrstuhl angebunden ist. Insgesamt muss daher festgehalten werden, dass bisher nur ein Teil der Juniorprofessoren in den Genuss einer vergrößerten Selbständigkeit gekommen ist.

3.6. *Führt die Juniorprofessur zu einer Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft?*

Die Aufhebung von potentiellen Beschränkungen für die Karrieren von Frauen in der Wissenschaft und an den Hochschulen ist schon seit längerem Ziel der Wissenschaftspolitik und nimmt daher auch in der gegenwärtigen Hochschulreform eine zentrale Position ein. Hier ist es zwar auf der einen Seite relativ leicht, den Frauenanteil unter den Juniorprofessoren auf der Basis der Umfrage zu berechnen, sehr viel schwieriger ist hingegen das Auffinden von Vergleichsmaßstäben für die Bewertung des Anteils von weiblichen Juniorprofessoren. Hier kann man mit guten Gründen den Anteil von Frauen unter den Habilitierten, unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten oder unter den erstberufenen Lebenszeitprofessoren berücksichtigen und wird dann jeweils ein anderes Bild erhalten. Betrachten wir aber in einem ersten Schritt den Anteil von Frauen unter den befragten Juniorprofessoren in den vier Fächergruppen in Tabelle 9.

Tabelle 9: Frauenanteil unter den Juniorprofessoren (in Prozent)?

	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften	Technik	Sozialwissenschaften	Gesamt
Frauen	28,7	30,8	14,3	42,1	29,6
Männer	71,3	68,2	85,7	57,9	70,4
Gesamt	100	100	100	100	100

$\chi^2 = 6,05$; die Fachunterschiede sind nicht statistisch signifikant

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

3. Fazit und Handlungsvorschläge

Angesichts dieser Bilanz, die bei der Einführung und Umsetzung der Juniorprofessur in ihrem frühen Stadium eine Reihe von Problemen und Schwierigkeiten entdecken konnte, stellt sich im nächsten Schritt die Frage nach hochschulpolitischen Eingriffsmöglichkeiten. Es ist deutlich, dass die von uns diagnostizierten schwerwiegenden Probleme bei der Einführung der Juniorprofessur nicht von heute auf morgen behoben werden können. Damit die Juniorprofessoren nicht zu umetikettierten wissenschaftlichen Assistenten werden, müssen alle hochschulpolitischen Akteure in stärkerem Maße zum Erfolg dieser Innovation beitragen.

Von Seiten des Bundes wären gewisse Änderungen der Hochschulrahmengesetzgebung (Verbot von Hausberufungen) sinnvoll, vor allem aber ein systematisches Monitoring der Förderung von Juniorprofessuren nach strengen Vergabekriterien. Die Länder sind zu einer innovativen Umsetzung der Hochschulrahmengesetzgebung aufgefordert. Den Hochschulen sollten klare Vorgaben gemacht werden, die erstens eine stärkere

Planbarkeit von akademischen Karrieren ermöglichen (Tenure-Track-Modelle) und zweitens Leistungskriterien innerhalb des Wissenschafts-systems zum zentralen Bezugspunkt der Gestaltung von Institutionen zu machen. Schließlich sind die Hochschulen und Fachbereiche in ihrem eigenen Interesse zu einer Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren aufgefordert, die den Intentionen des Gesetzes gerecht wird. Auf der lokalen Ebene müssen offene und kompetitive Ausschreibungen stattfinden, klare Leistungskriterien formuliert werden, die Voraussetzungen für unabhängige und eigenständige Forschung der Juniorprofessoren durch eine drittmittelfähige Grundausrüstung geschaffen werden, die Belastung durch Lehr- und Prüfungsaufgaben beschränkt werden und auch ein Augenmerk auf die hochschuldidaktische Ausbildung der Juniorprofessoren gelegt werden. Wenn auf allen angesprochenen Ebenen die gegenwärtigen Probleme realisiert und entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen werden, könnte die Juniorprofessur die ursprünglich anvisierten Ziele doch noch erreichen: frühzeitige Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler, um eine höhere Attraktivität und Planbarkeit von akademischen Karrieren in Deutschland und schließlich eine stärkere Orientierung der Hochschulen an Kriterien von hervorragender Leistung und Exzellenz zu erreichen.