



Die Juniorprofessur als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ergebnisse einer Umfrage unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Humboldt-Universität

15. Juli 2004

Einleitung

Alle würden es wieder tun - so lautet das überwältigende Ergebnis der Befragung, die die Humboldt-Universität zu Berlin zwischen Februar und Mai 2004 unter ihren Juniorprofessorinnen und -professoren durchgeführt hat. Anlass war die führende Position der Humboldt-Universität unter deutschen Universitäten mit 45 Juniorprofessoren. Die Umfrage zeigt, wie dieses Instrument der Nachwuchsförderung zu bewerten ist und welche Aspekte in Zukunft noch verbessert werden müssen.

Die Juniorprofessur wurde 2001 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingeführt mit dem Ziel, hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern früher als sonst in der Bundesrepublik üblich eine eigenverantwortliche und eigenständige Forschung und Lehre zu ermöglichen. An der Humboldt-Universität haben am 1. Mai 2002 die ersten beiden Juniorprofessoren ihre Stellen angetreten. Die inzwischen 45 Juniorprofessorinnen und -professoren sind über alle Fakultäten (mit Ausnahme der Juristischen) verteilt.

Die Juniorprofessorinnen und -professoren, die wie Lebenszeitprofessoren in einem transparenten Bewerbungsverfahren ausgewählt werden, haben in Berlin die gleichen Rechte und Pflichten wie ihre Kollegen auf C3- und C4-Stellen (mit Ausnahme des Habilitationsrechtes). Ihre Lehrverpflichtung ist in den ersten drei Jahren auf 4 Semesterwochenstunden begrenzt. Sie tragen in Berlin den Titel „Professor“ und können diesen bei positiver Zwischenevaluation auch auf Lebenszeit behalten.

Für Juniorprofessorinnen und -professoren gewährt das BMBF eine Anschubsfinanzierung von je 75.000 bzw. seit 2003 60.000 Euro pro Professur. Diese Mittel können jedoch nur zur Erstausrüstung und für Sachmittel ab einem Wert von 400 Euro ausgegeben werden. Um Juniorprofessuren dennoch arbeitsfähig auszustatten, hat die Humboldt-Universität mit allen Juniorprofessoren individuellen Berufungsverhandlungen durchgeführt, in denen ganz wie bei C3- und C4-Professuren eine Ausstattung hinsichtlich der geplanten Forschungsvorhaben ausgehandelt wurde.

Die Arbeit der Juniorprofessoren wird nach drei Jahren evaluiert – eine wichtige karriere-technische Rückmeldung für den Nachwuchs und ein Instrument der Qualitätssicherung für die Universität. Hierfür hat die Humboldt-Universität im Juli 2003 den „Leitfaden für die Zwischenevaluation von Juniorprofessuren“ verabschiedet.

Mit dem 2004 verabschiedeten Strukturplan werden die Stellen der Juniorprofessuren an der Humboldt-Universität in einem Verhältnis zu Professuren von 1:4 auf Dauer verankert.

Verjüngung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ein Ziel des BMBF, das mit der Einführung von Juniorprofessuren erreicht werden sollte, ist die Verjüngung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Statt frühestens mit 40 Jahren die Habilitation abgeschlossen zu haben und erst dann Professorin oder Professor zu werden, sollten Professuren schon mit deutlich jüngeren Kandidaten besetzt werden können. Eine festgelegte Altersbegrenzung gibt es für Juniorprofessuren jedoch nicht.

An der Humboldt-Universität traten die befragten Juniorprofessorinnen und -professoren mit durchschnittlich 34 Jahren ihre Stelle an, der jüngste Juniorprofessor war 29 alt. Der Stellenantritt fand im Schnitt 3,5 Jahre nach der Promotion statt, da die idealen Kandidaten nach ihrer Promotion bereits selbständig wissenschaftlich gearbeitet und so ihre Befähigung zur Ausübung des Professorenamtes bewiesen haben sollten. Das Berufungsverfahren der Juniorprofessuren gleicht dem der C3- und C4-Professuren und dauert in der Regel bis zum Stellenantritt 1 Jahr.

Die langen Schul- und Ausbildungszeiten des deutschen Bildungssystems kann die Juniorprofessur nicht korrigieren. Dennoch trägt die sie zur Verjüngung der akademischen Elite bei: Zum einen haben Juniorprofessorinnen und -professoren nach dem Ende ihrer Stelle schon sechs Jahre lang alle Aufgaben eines Professors erfolgreich bewältigt und sich somit mehr als nur wissenschaftlich qualifiziert. Zum anderen zeigt das erfolgreiche Bewerbungsverhalten, dass viele Juniorprofessoren schon deutlich vor Ende ihrer Stelle Rufe auf C3- oder C4-Professuren annehmen werden (s.a. „Karrierechancen“).

Forschungsfreiheit

Weiteres angestrebtes Ziel der Einführung von Juniorprofessuren ist es, die Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen. Statt noch jahrelang im Schatten eines Professors zu stehen, sollten Forschung, Lehre und Management eigenständig wahrgenommen werden können. Das Berliner Hochschulrahmengesetz trug dazu seinen Teil bei, indem es Juniorprofessoren den übrigen Professoren gesetzlich gleichstellte.

An der Humboldt-Universität wurde dieses Ziel erreicht: 87% der Befragten fühlen sich als Juniorprofessorinnen und -professoren völlig selbständig in Forschung und Lehre. Diese Selbständigkeit birgt bessere Möglichkeiten, die eigenen Forschungsvorhaben zu vermarkten: So haben Juniorprofessoren in nur zwei Jahren bisher 1,8 Mio Euro durch drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte eingeworben. Bereits acht Patente wurden von Juniorprofessoren angemeldet.

Wichtig für die neue Selbständigkeit ist die Unterstützung, die den Nachwuchswissenschaftlern dabei gewährt wird: Sehr zufrieden ist die Mehrheit der Juniorprofessorinnen und -professoren mit der Hilfe, die ihnen von Seiten der Verwaltung der Humboldt-Universität entgegengebracht wird. Ihre Integration in die Universität und innerhalb der Professorenschaft belegt die Tatsache, dass Juniorprofessoren selbstverständlich zu den Professorenrunden der Institute eingeladen werden.

Arbeitsbelastung

In der öffentlichen Diskussion wird als Kritikpunkt häufig die hohe Arbeitsbelastung von Juniorprofessoren und die fehlende Zeit für Forschung genannt.

Betrachtet man das Zeitbudget, das Juniorprofessorinnen und -professoren laut der Befragung zur Verfügung steht, so ist tatsächlich zu beobachten, dass während des Semesters der Großteil der Zeit (41%) mit Lehre verbracht wird; für Forschung stehen demgegenüber nur 27% zur Verfügung. Hier spiegelt sich die Lehrverpflichtung der Juniorprofessoren wider: In den ersten drei Jahren ihrer Professur sind sie verpflichtet, 4 Semesterwochenstunden zu unterrichten; dies erhöht sich in den weiteren drei Jahren auf 6 Semesterwochenstunden.

Hinzu kommt der zeitliche Aufwand für Managementaufgaben, die 21% in Anspruch nehmen. Aufgrund ihrer beruflichen Stellung als Professoren haben sie auch mehr Möglichkeiten und Verpflichtungen, sich in Gremien zu engagieren. Hier verbringen sie etwa 11% ihrer Zeit.

Während der vorlesungsfreien Zeit bleibt der Aufwand für Managementaufgaben und Gremienarbeit annähernd gleich bei knapp 30%. Lehre und damit verbundene Aufgaben nehmen hier aber nur noch 16% der Zeit ein, für Forschung bleibt dann über die Hälfte der Zeit (54%).

Juniorprofessorinnen und -professoren haben ein sehr breites Aufgabenspektrum abzudecken, in dem Forschung zwar eine sehr wichtige, jedoch nicht die einzige Rolle spielt. Lehre, Gremienarbeit und Managementaufgaben sind Kernbestandteile des Professorenberufs, für den die Juniorprofessur den Berufseinstieg bietet. Ohne eine Qualifikation in diesen Bereichen würde die Juniorprofessur ihr Ziel verfehlen.

Es ist zu erwarten, dass eine zunehmende Arbeitsroutine mehr Zeit für Forschung - auch in der Semesterzeit - ermöglichen wird. Im vierten bis sechsten Jahr gibt es an der Humboldt-Universität darüber hinaus die Möglichkeit, zu Forschungszwecken ein Freisemester zu nehmen und somit von Lehre und Gremienarbeit entbunden zu werden.

Ausstattung

Die Anschubsfinanzierung des BMBF von je 75.000 bzw. seit 2003 60.000 Euro pro Professur kann nur zur Erstausrüstung und für Sachmittel ab einem Wert von 400 Euro ausgegeben werden. Für Naturwissenschaften kann dies eine lukrative Ausstattung ermöglichen, für Geistes- und Sozialwissenschaften sind diese Mittel jedoch weniger zur Ausstattung geeignet, da hier längerfristige Reise- und Personalmittel gebraucht werden. Auch im Bereich Medizin/Biologie stellt sich das Problem, dass eine gute Laborunterhaltung durch die BMBF Mittel nicht abgesichert werden kann.

Die Humboldt-Universität hat mit allen Juniorprofessoren individuellen Berufungsverhandlungen durchgeführt, in denen wie bei C3- und C4-Professuren eine Ausstattung hinsichtlich der geplanten Forschungsvorhaben ausgehandelt wurde. Das erfreuliche Ergebnis ist, dass die Juniorprofessorinnen und -professoren überwiegend mit ihrer Ausstattung zufrieden sind: Grundausrüstung, Reisemittel und Sachmittel bewertet die Mehrheit sogar als sehr gut. Wunder Punkt ist jedoch die Personalausstattung, die mehrheitlich als unzureichend eingeschätzt wird - in Zeiten der allgemeinen Stellenkürzungen ein sicher schwer zu behebendes Problem.

Einen positiven Ausblick zu dieser strukturellen Schwachstelle des Programms bietet die Tatsache, dass durch das flexible Reagieren der Humboldt-Universität und der Juniorprofessoren viele der Nachwuchswissenschaftler dennoch über Personal verfügen können: Mehr als die Hälfte (62%) aller Juniorprofessoren arbeitet mit studentischen Mitarbeitern, ein Viertel von ihnen kann PostDocs zu ihrer Arbeitsgruppe rechnen.

Zusätzliche Angebote der Humboldt-Universität

Um nicht nur Stellen zu besetzen, sondern die Juniorprofessur als Pilotprojekt erfolgreich zu machen, hat die Humboldt-Universität ein breites Paket an begleitenden Maßnahmen eingeführt:

Das Pilotprojekt wird durch das Präsidium intensiv begleitet: Mit dem Vizepräsidenten für Forschung steht Juniorprofessorinnen und -professoren eine Ansprechpartner für alle Fragen zur Verfügung, die sich nicht auf Instituts- und Fakultätsebene lösen lassen. Ein Service, der oft genutzt wird.

Für die bevorstehende Zwischenevaluation hat die Humboldt-Universität im Juli 2003 den „Leitfaden für die Zwischenevaluation von Juniorprofessoren“¹ vorgelegt. Dieser soll die Leistungsbewertung und die daran geknüpfte Verlängerung der Juniorprofessur so transparent wie möglich gestalten. Die Juniorprofessorinnen und -professoren erhalten hier eine wichtige Rückmeldung über die Chancen ihrer wissenschaftlichen Karriere; die Universität erhält die Gelegenheit, die Qualität der von ihr getroffenen Personalauswahl und -entwicklung zu überprüfen.

¹ <http://appel.rz.hu-berlin.de/Zope/AMB/verwaltung/dateien/datkat/amb4203.pdf>

Als Qualifikationsmöglichkeit für die neuen Anforderungen des Professorenamtes hat die Humboldt-Universität ein Weiterbildungsprogramm Wissenschaftsmanagement für Juniorprofessoren aufgelegt: Im Juni 2004 hat die Pilotphase mit den Themen Projektmanagement, Personalführung und Drittmittelakquise begonnen und hat unter den Nachwuchswissenschaftlern großen Anklang gefunden.

Juniorprofessorinnen können sich bei dem Profil Mentoring-Programm der drei Berliner Universitäten bewerben. Hier wird den Nachwuchswissenschaftlerinnen ein erfahrener Mentor oder eine Mentorin zur Seite gestellt, die gezielt bei der Planung der weiteren Karriere helfen können.

Zur Vernetzung gibt es eine Mailingliste für Juniorprofessoren, der direkte Austausch kann beim Juniorprofessoren-Stammtisch gesucht werden.

Brain Drain/Mobilität von Wissenschaftlern fördern

Auch international ist das Modell Juniorprofessur attraktiv und stellt eine Alternative zum vielbeklagten "Brain Drain" dar. Die Humboldt-Universität konnte 25% ihrer Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland besetzen - teils mit deutschen Rückkehrern, teils mit exzellenten ausländischen Nachwuchswissenschaftlern.

Auch nach der Juniorprofessur haben nur wenige der Befragten den Wunsch, ihre berufliche Laufbahn im Ausland fortzusetzen, sei es dauerhaft oder zeitlich begrenzt. Dieser Wunsch ist besonders gering bei Personen, die zu ihrer Stelle aus dem Ausland zurückgekehrt sind. Damit scheint die Juniorprofessur tatsächlich ein gutes Instrument zu sein, um eine Abwanderung von Nachwuchswissenschaftlern ins Ausland zu stoppen, bzw. sie aus dem Ausland zurückzuholen. Eine mehrfach genannte Bedingung ist jedoch, dass sich nach diesen befristeten Stellen eine berufliche Perspektive in Deutschland bietet (z.B. Tenure Track).

Viele der Befragten hatten schon zuvor in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn mit der Humboldt-Universität zu tun. 27% hatten hier studiert, 43% promoviert, einige Befragten hatten wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse an der Humboldt-Universität inne. Alle von ihnen haben bereits an anderen Universitäten und Forschungseinrichtungen Erfahrungen gesammelt.

Hausbewerber im klassischen Sinne, die sowohl an derselben Hochschule promoviert haben als auch dort bereits angestellt waren, bevor sie Juniorprofessoren wurden, waren unter den Befragten 23%. Auch sie haben ein transparentes Auswahlverfahren durchlaufen, in dem sie gegenüber anderen Bewerbern ihre wissenschaftliche Exzellenz bewiesen haben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von den 45 Juniorprofessoren an der Humboldt-Universität sind 31% Frauen. Damit konnte hier der Frauenanteil gegenüber C3- und C4-Professoren, aber auch gegenüber Habilitanden deutlich erhöht werden.

Während der „Rush Hour“ des Lebens zwischen 30 und 40 Jahren, in der sowohl berufliche Karriere als auch Familiengründung zusammenfallen, ist die Juniorprofessur unmittelbar von der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betroffen. Das BMBF hat in seinen Publikationen die Juniorprofessur als eine gute Grundlage für Frauen beschrieben, um Beruf und Kinder zu vereinbaren. Diese Einschätzung wird von den befragten Juniorprofessorinnen und -professoren der Humboldt-Universität nicht geteilt. Während keine Juniorprofessorin angibt, keinen Kinderwunsch zu haben, sehen nur 2 von ihnen in der Juniorprofessur einen guten Rahmen zur Vereinbarkeit. Von den Juniorprofessoren sind immerhin 6 dieser Ansicht.

Als Gründe, aus denen der Kinderwunsch nicht während der Juniorprofessur realisiert werden kann, wurden die Arbeitsbelastung, die Arbeitszeiten, die unklaren mittelfristigen Beschäftigungschancen sowie die Double Career Problematik genannt.

Trotz dieser pessimistischen Wahrnehmung zeigt die Realität, dass sich Juniorprofessur und Familie dennoch vereinbaren lassen: 40% der Juniorprofessorinnen an der Humboldt-Universität haben Kinder, die auch zum Teil kurz vor oder während des neuen Amtes geboren wurden. Die formalen Rahmenbedingungen mit der Möglichkeit auf Erziehungsurlaub und Teilzeit, die zu einer Verlängerung der Juniorprofessur und entspre

chend auch der Evaluation führen, werden hoffentlich dazu führen, dass auch noch weitere Juniorprofessorinnen (und Juniorprofessoren) ihrem Kinderwunsch nachgehen können.

Karrierechancen

Erfolgreich ist die Juniorprofessur auch als Sprungbrett für die weitere Karriere: Nach durchschnittlich nur 1,5 Jahren im Amt haben bereits 8 Juniorprofessorinnen und -professoren einen Platz auf Berufungslisten für Lebenszeitprofessuren erzielt – einige von ihnen auch mehrere. Und dies, obwohl sich erst etwa ein Drittel bereits auf eine unbefristete Professur beworben hat. Für die kurze Laufzeit des Nachwuchsförderprogramms ist dies ein beachtlicher Erfolg. Umgekehrt hat die Humboldt-Universität mit Prof. Dr. Kempfert kürzlich eine auswärtige Juniorprofessorin auf eine C4-Professur berufen. Die Vorteile der Juniorprofessoren liegen hier sicherlich in der durch die Juniorprofessur erfolgte Vorauswahl sowie in der Qualifikation, bereits alle professoralen Aufgaben eigenständig übernommen zu haben.

Die Habilitation tritt demgegenüber in den Hintergrund. 50% aller Befragten sind sich sicher, ihre wissenschaftliche Karriere auch ohne eine Habilitation erfolgreich verfolgen zu können, weitere 15% sind noch unentschieden. Auf den ersten Blick ist dies ein Zeichen dafür, dass die Juniorprofessur die Habilitation also nicht abgeschafft hat. Aber nur drei Jahre nach Erlass des Hochschulrahmengesetzes und während die Klage der unionsgeführten Bundesländer gegen die Abschaffung der Habilitation noch anhängig ist, zeigen diese Umfragewerte die klare Tendenz, dass die Habilitation für Juniorprofessorinnen und -professoren deutlich an Wichtigkeit verloren hat.

Der Wunsch nach einem Tenure Track wurde von allen Befragten geäußert. Diese Forderung stößt in der Praxis an verschiedene Grenzen: Zum einen steht diese Option Hausbewerbern nach dem Hochschulrahmengesetz nicht offen. Zum anderen kann das Problem, dass in Deutschland mehr wissenschaftlicher Nachwuchs ausgebildet wird als Professuren zur Verfügung stehen, auch nicht bei Juniorprofessuren abschließend gelöst werden. Für viele der Befragten wird sich das Problem des Tenure Tracks aus praktischen Gründen nicht stellen, da sie ohnehin vor Ablauf der sechs Jahre einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur erhalten werden.

Dennoch ist es das Interesse der Humboldt-Universität, die Besten des wissenschaftlichen Nachwuchses zu halten und ihnen eine langfristige Perspektive zu bieten. Daher wird sie sich um die Schaffung eines Tenure Track Systems für herausragende Juniorprofessorinnen und -professoren bemühen.

Die Humboldt-Universität führt bundesweit in der Nachwuchsförderung mit:

- 45 Juniorprofessuren
- 21 Nachwuchsgruppen
- 18 Graduiertenkollegs mit Sprecherfunktion
- 16 Nachwuchswissenschaftlern auf „Eigener Stelle“ (DFG/Thyssen-Stiftung)
- 2 Lichtenbergprofessuren der Volkswagenstiftung