

Die Juniorprofessur – Teil 1

Vergleichende Analyse zu Karrierewegen von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en

Dr. Sigrun Nickel | 6. Symposium der DGJ | Bonn, 07.10. 2013

1. Hintergrundinformationen zu Forschungsdesign und -vorgehen

2. Erste Befragungsergebnisse Professor(inn)en insgesamt

3. Erste Ergebnisse Befragung ehemaliger Juniorprofessor(inn)en

4. Fokus *Tenure Track*

1. Hintergrundinformationen zum Forschungsdesign

2. Erste Befragungsergebnisse Professor(inn)en insgesamt

3. Erste Ergebnisse Befragung ehemaliger Juniorprofessor(inn)en

4. Fokus *Tenure Track*

Aufbau des Forschungsprojekts zur Juniorprofessur (2012-2015)

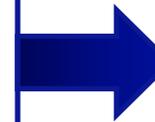
Empirie 1

Vergleichende
Untersuchung von
Karriereverläufen aus
Sicht ehemaliger
Juniorprofessor(inn)en
und traditioneller
Professor(inn)en
(CHE)



Empirie 2

Vergleichende
Untersuchung der
unterschiedlichen
Wege zur Professur
aus Sicht des
wissenschaftlichen
Nachwuchses
(HoF)



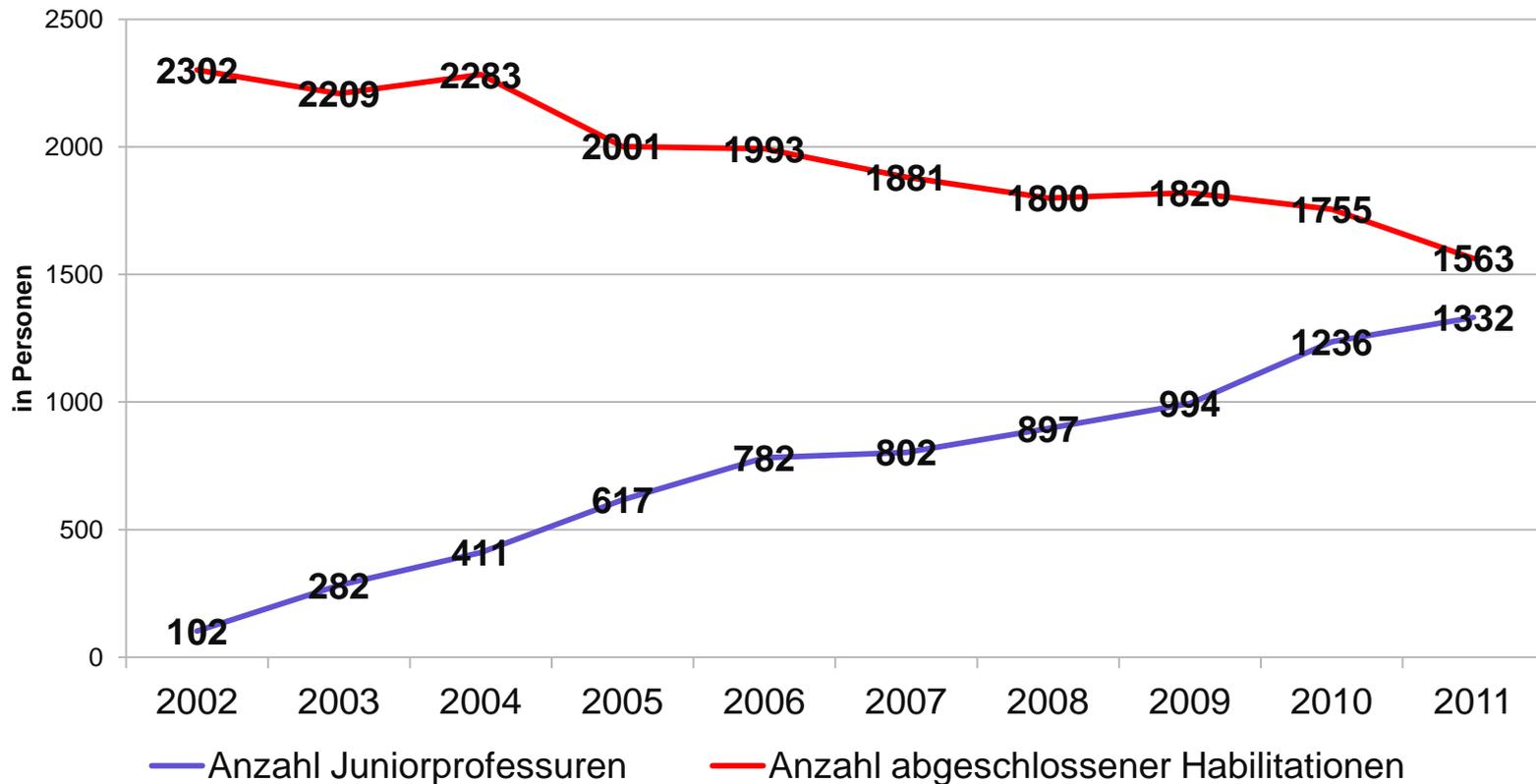
Erkenntnisse und Anregungen

...zur besseren
Gestaltung der
Qualifizierungs- und
Karrierewege in der
Wissenschaft auf
empirisch gesicherter
Grundlage
(HoF und CHE)

Vergleich mit dem österreichischen Qualifizierungs- und Karrieremodell, welches stringenter und mehrstufiger aufgebaut ist als das deutsche und zudem unter starker gewerkschaftlicher Beteiligung erstellt wurde (CHE)

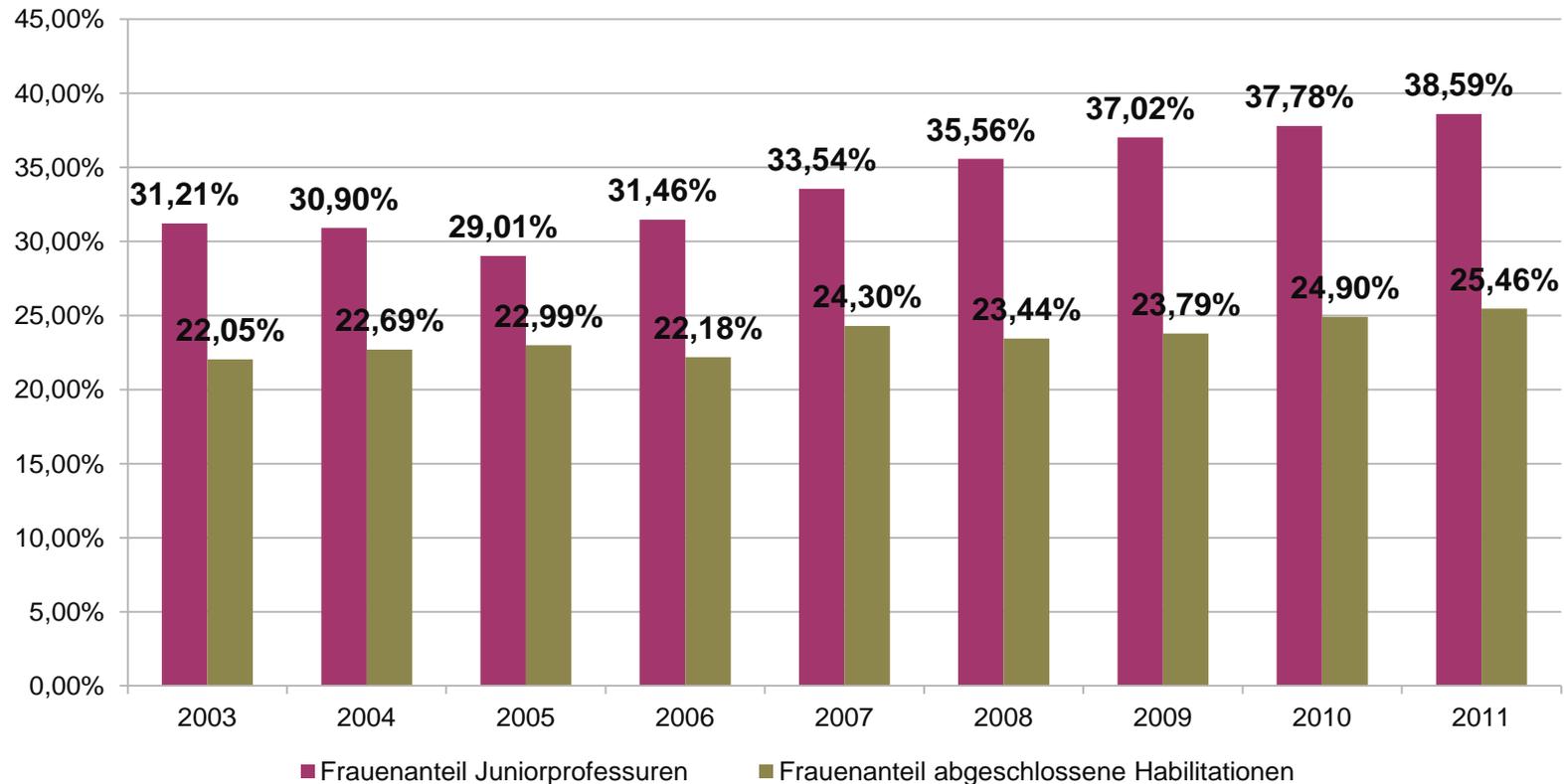
Auswertung der Daten nach Geschlechtszugehörigkeit und sozialer Herkunft (HoF/CHE)

Entwicklung Juniorprofessuren und Habilitationen 2002-2011



Quelle: CHE-Berechnungen auf Basis von Daten des statistisches Bundesamtes

Frauenanteil bei Juniorprofessuren bundesweit höher als bei Habilitationen



Quelle: CHE-Berechnung auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes

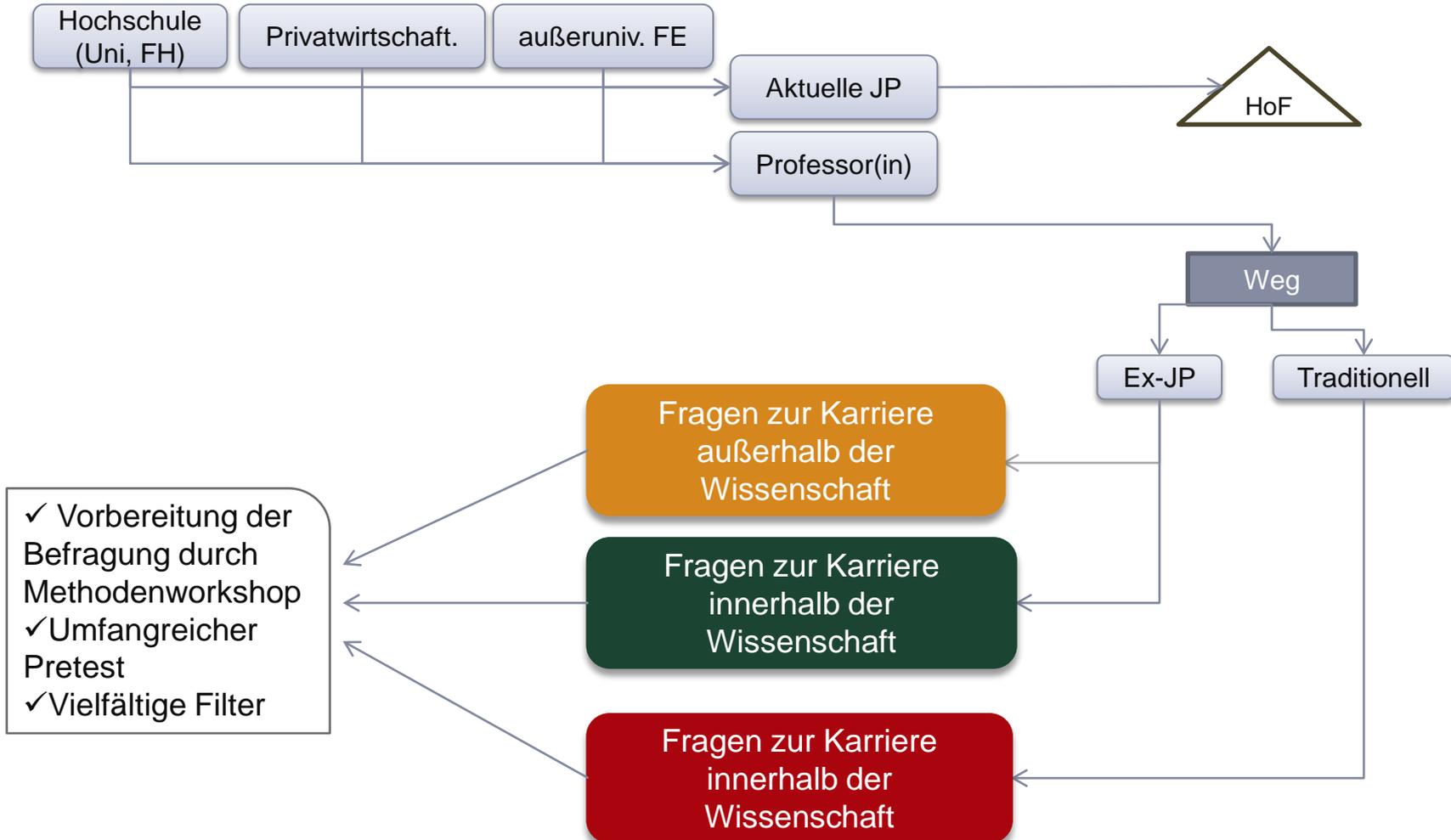
1. Hintergrundinformationen zum Forschungsdesign

2. Erste Befragungsergebnisse Professor(inn)en insgesamt

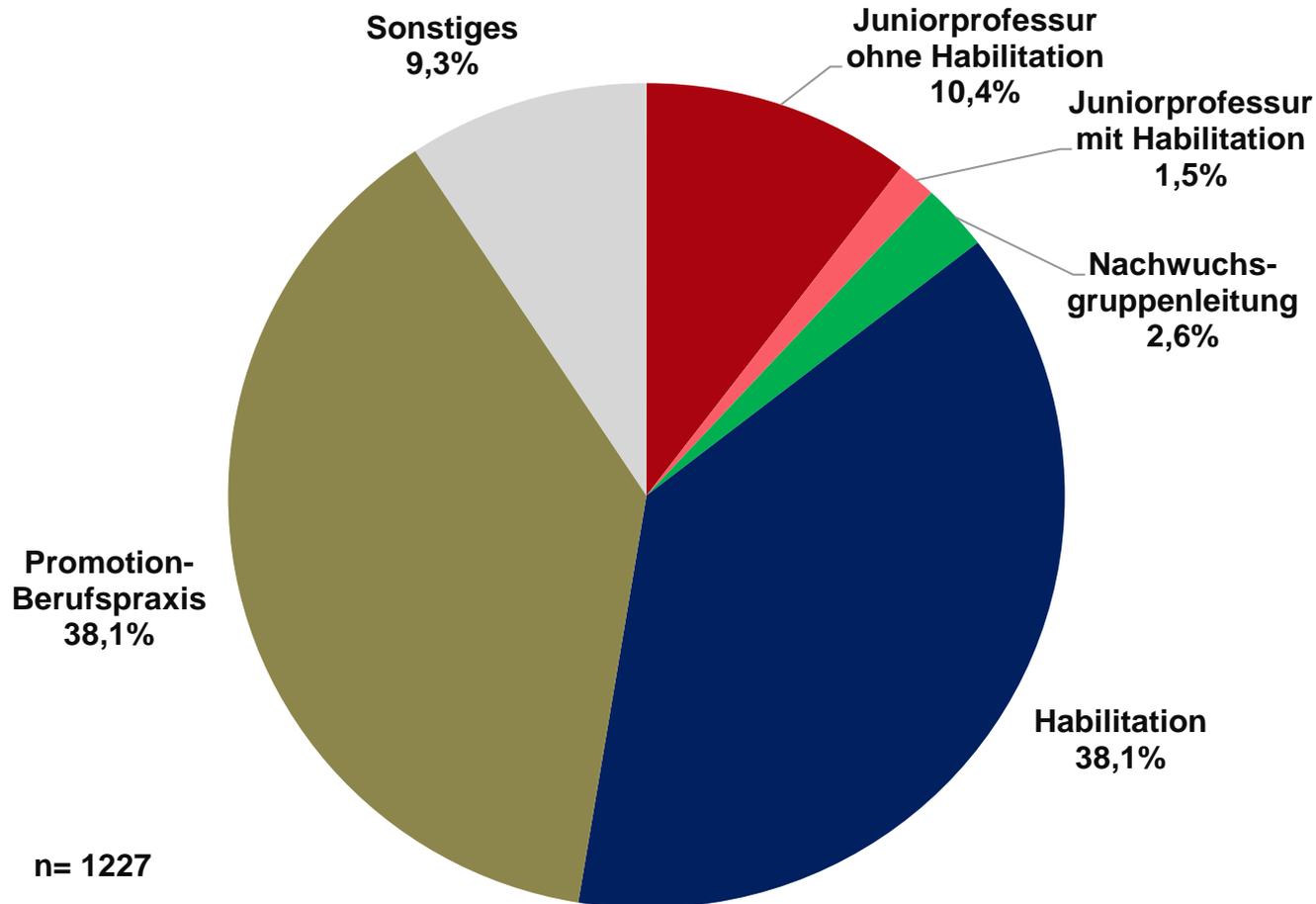
3. Erste Ergebnisse Befragung ehemaliger Juniorprofessor(inn)en

4. Fokus *Tenure Track*

Aufbau bundesweite Online-Befragung von Professor(inn)en Februar-April 2013

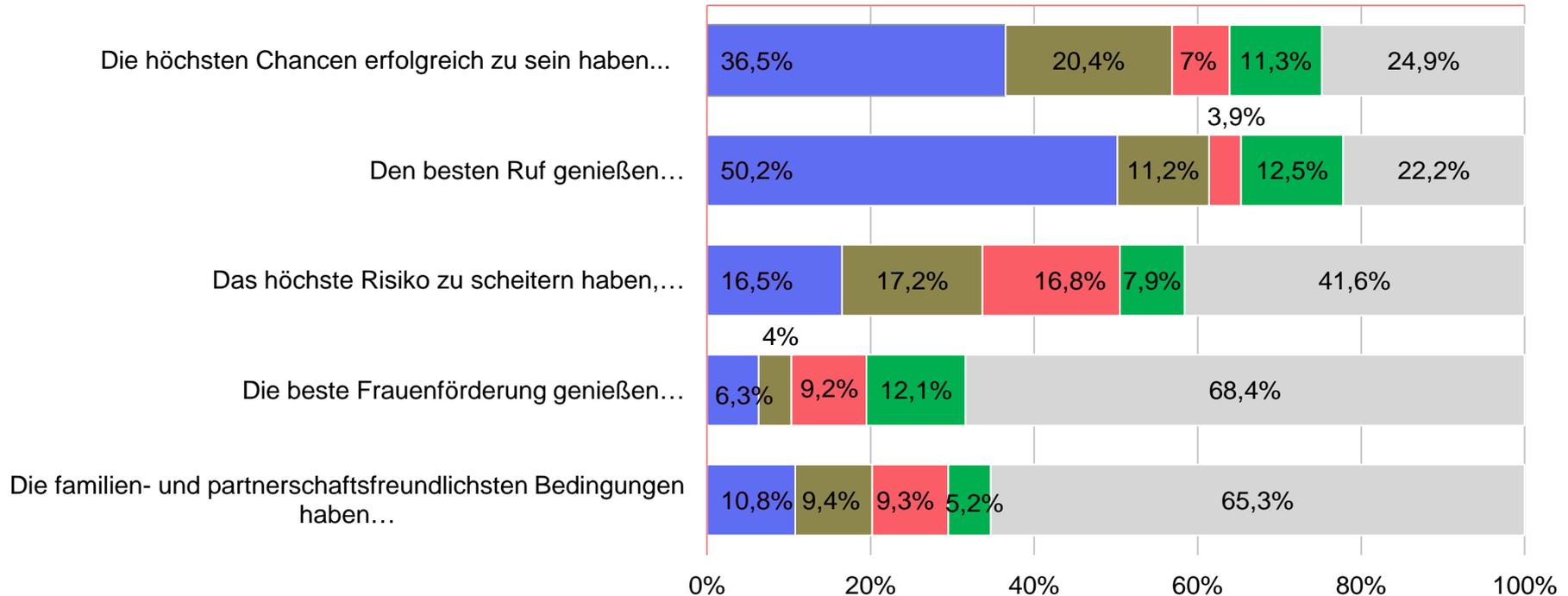


Karrierewege befragter Professor(inn)en in der CHE-Stichprobe insgesamt



Quelle: Online-Befragung CHE 2013

Bewertung unterschiedlicher Karrierewege aus Sicht aller befragten Professor(inn)en



- ...Personen, die über eine Habilitation eine Professur erreichen.
- ...Personen, die über Berufspraxis eine Professur erreichen.
- ...Juniorprofessor(inn)en.
- ...Nachwuchsgruppenleiter(innen).
- Kann ich nicht beurteilen.

1. Hintergrundinformationen zum Forschungsdesign

2. Erste Befragungsergebnisse Professor(inn)en insgesamt

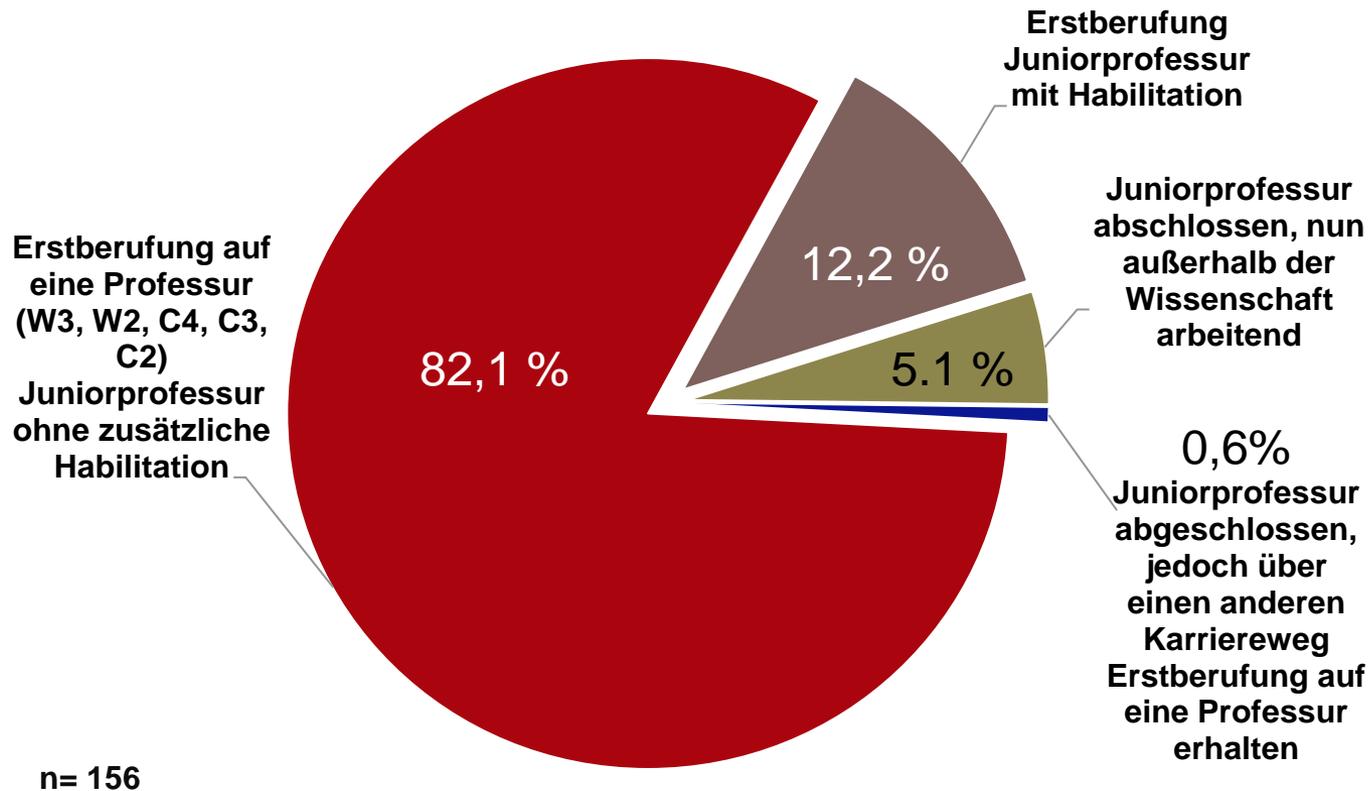
3. Erste Ergebnisse Befragung ehemaliger Juniorprofessor(inn)en

4. Sonderauswertung *Tenure Track*

Rahmendaten Befragung ehemalige JP im Februar-April 2013

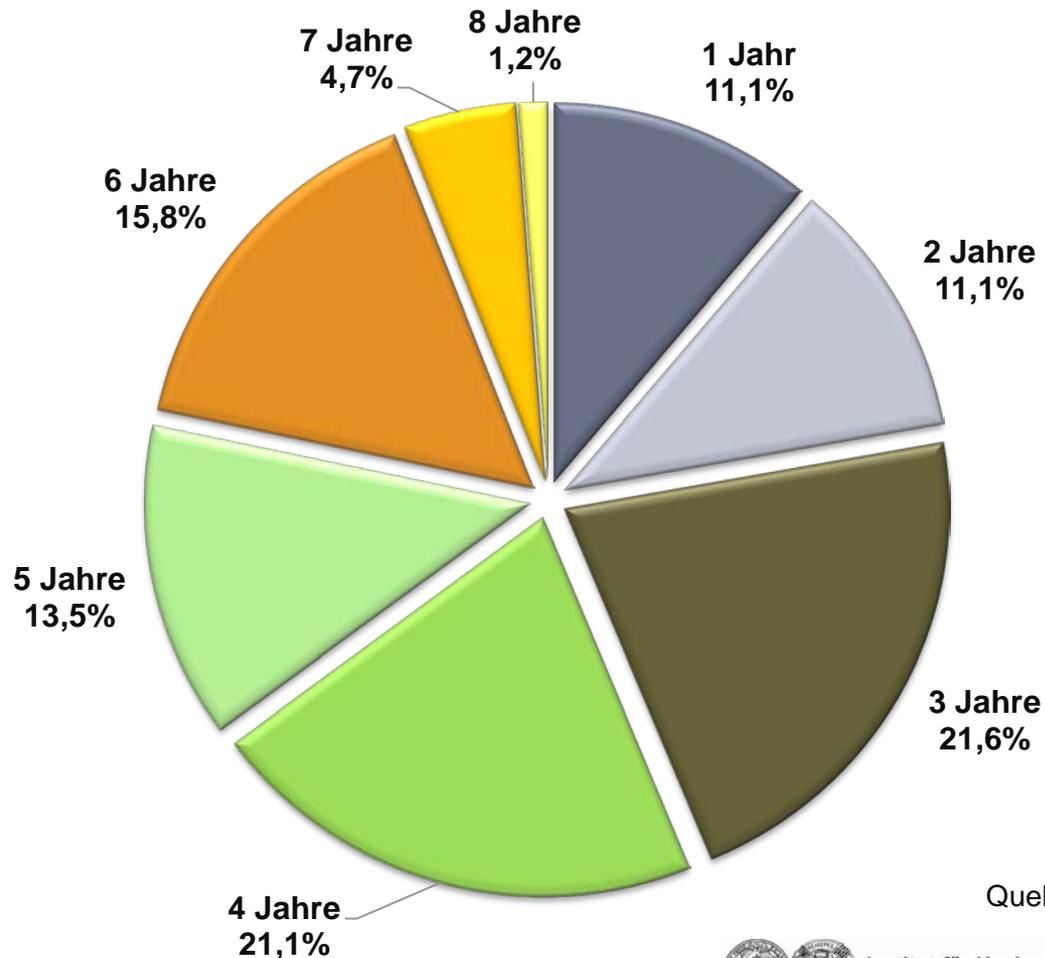
- Per Internet und Aufrufen in Fachzeitschriften wurden im Rahmen der CHE-Befragung von 333 ehemaligen Juniorprofessor(inn)en Kontaktdaten ermittelt. 262 wurden direkt per E-Mail angeschrieben.
- 71 ehemaligen Juniorprofessor(inn)en wurden über XING ermittelt und in die Befragung aufgenommen.
- Weitere Juniorprofessor(inn)en konnten direkt über die Prof-Befragung erreicht werden.
- Nacherhebung erfolgte im Juni 2013 nach einer Tagung.
- 156 vollständig ausgefüllte Fragebögen ehemaliger Juniorprofessor(inn)en konnten schließlich ausgewertet werden.

Karrierewege der befragten ehemaligen JP in der CHE-Stichprobe



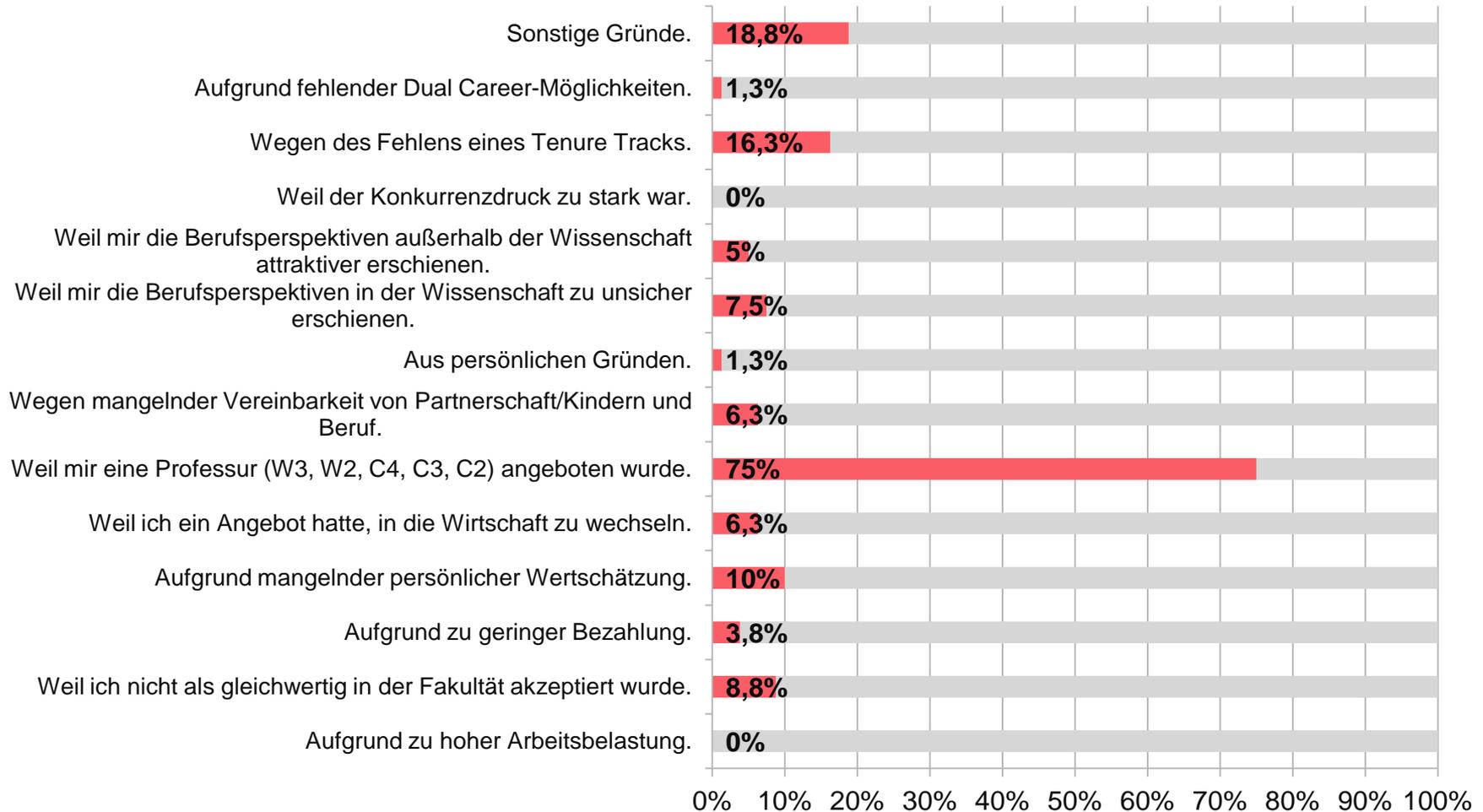
79 Prozent bleiben unterhalb des Sechs-Jahres-Zeitraums

Wie lange hatten Sie ihre Juniorprofessur inne?



Quelle: Online-Befragung CHE 2013

Vorzeitige Beendigung der JP: Hauptgrund ist das Angebot einer Professur

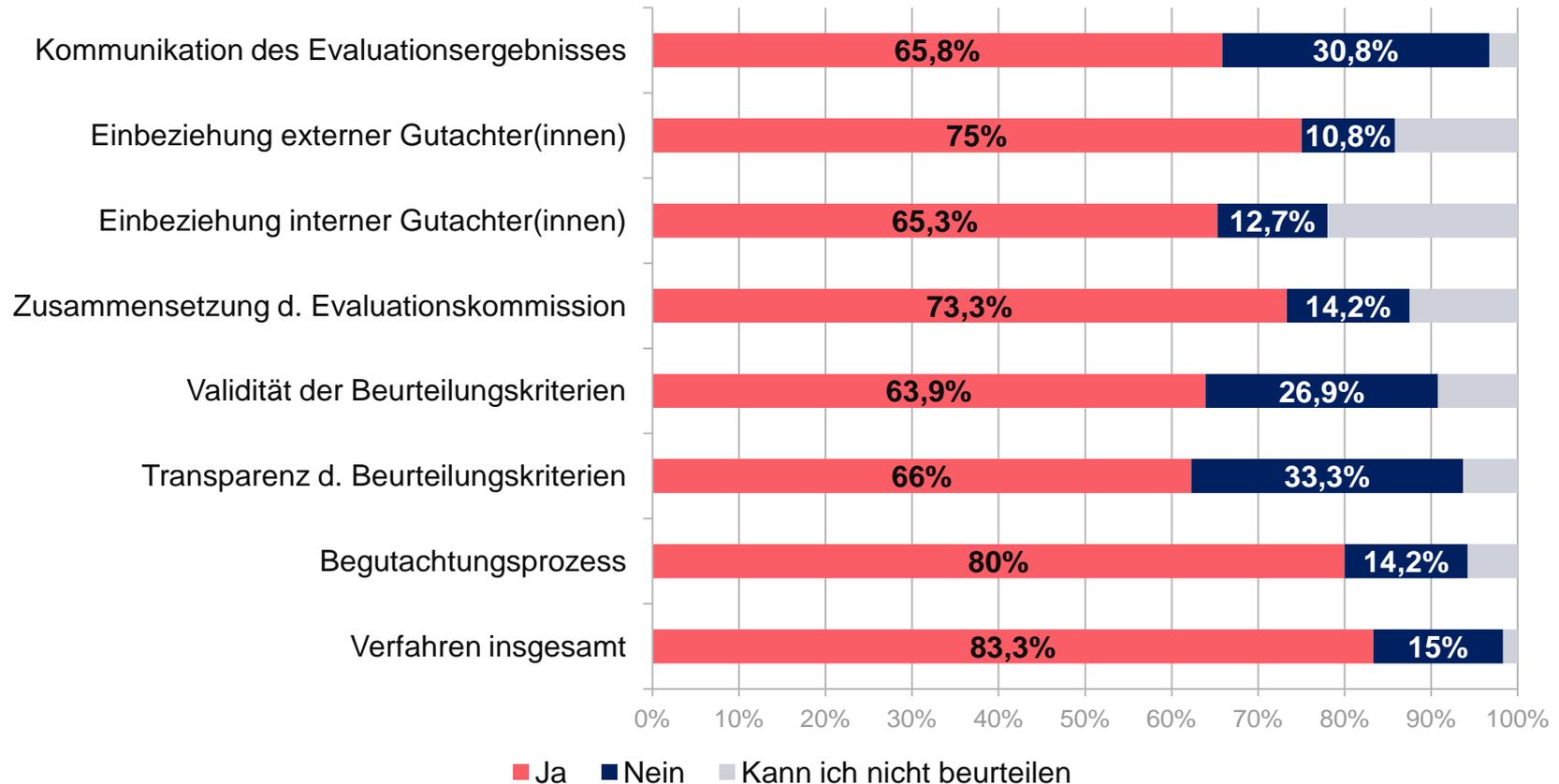


Quelle: Online-Befragung CHE 2013

■ Ja ■ Nein

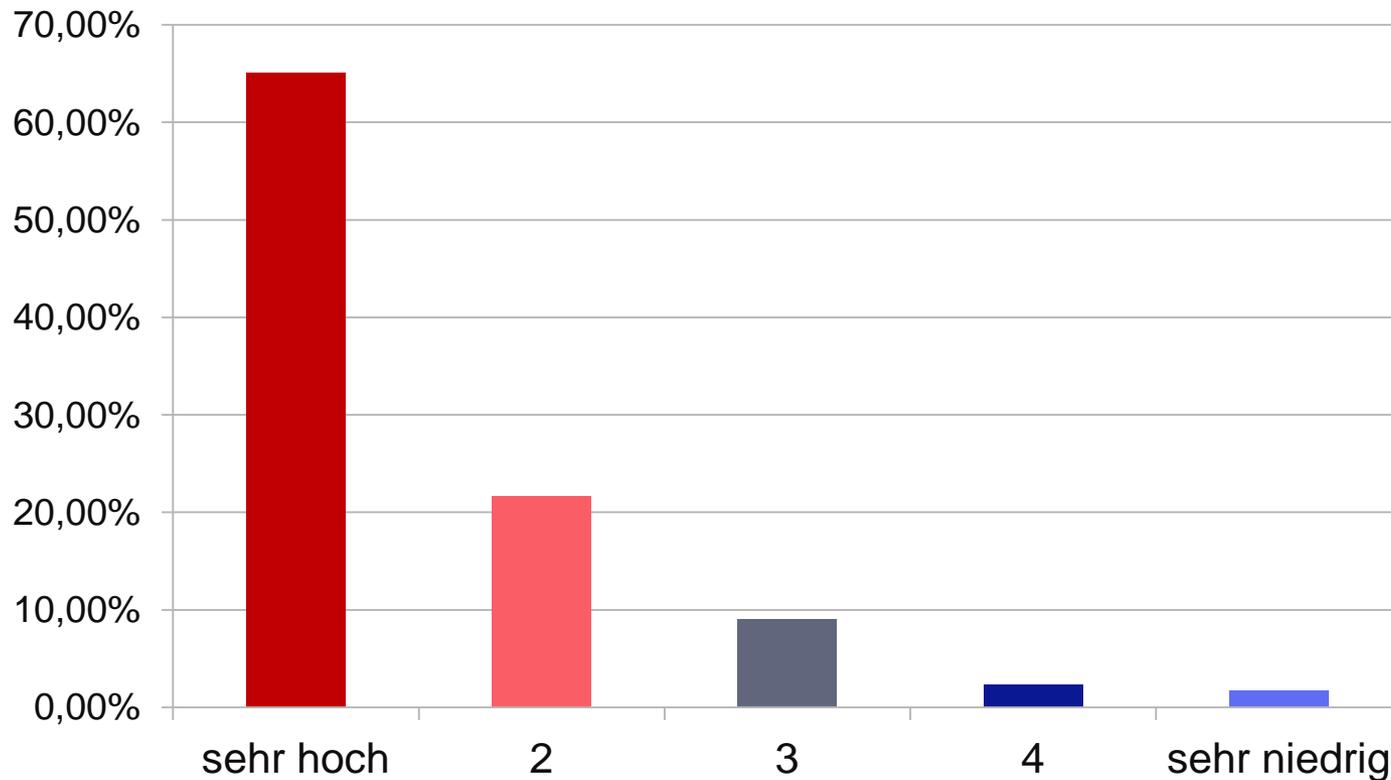
Zwischenevaluation: Hauptkritikpunkt ist die Transparenz der Beurteilungskriterien

Betrachten Sie rückblickend das Verfahren der Zwischenevaluation als angemessen?



Quelle: Online-Befragung CHE 2013

Rückblickende Einschätzung von JP zur Autonomie bei der Durchführung von Forschungsarbeiten

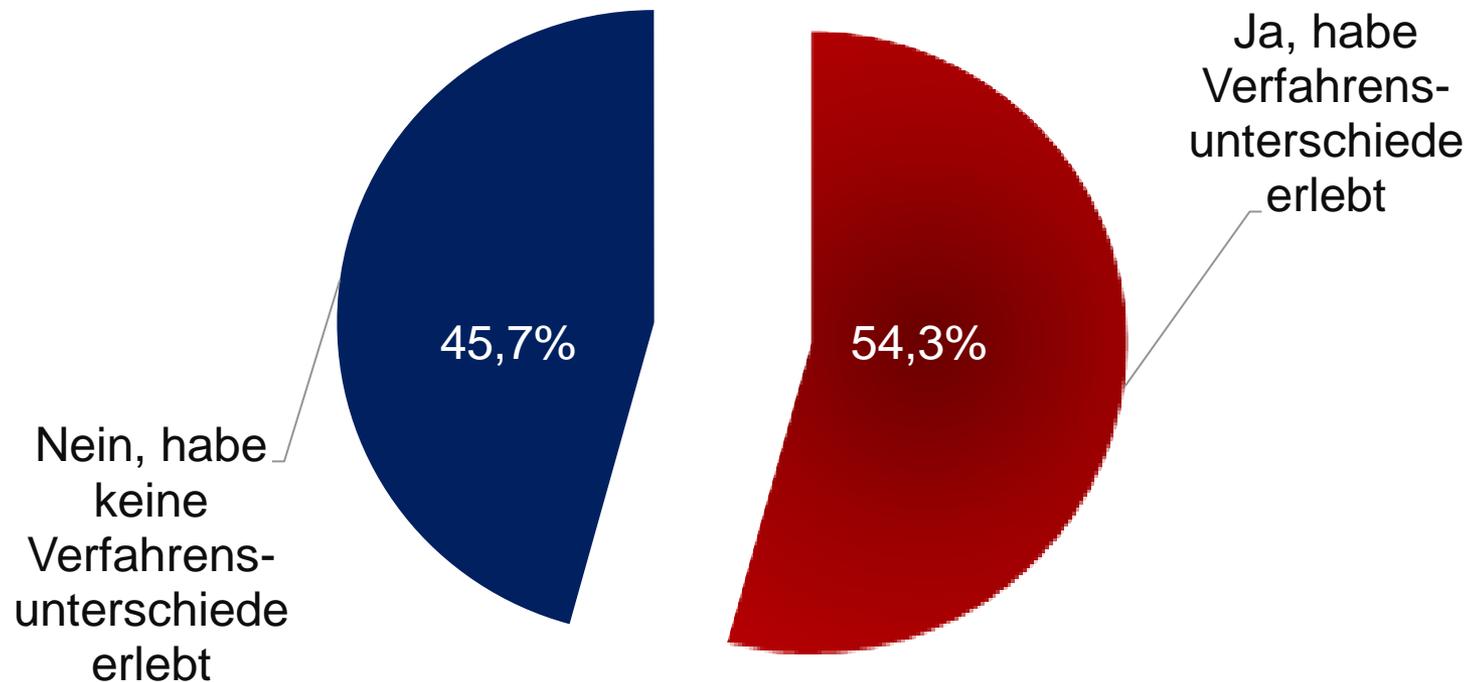


Quelle: Online-Befragung CHE 2013

Aussagen der Befragten:

- Ich hatte komplette Freiheit zu forschen – in der Zeit, die übrig blieb! Die Juniorprofessoren mussten mehr Lehre machen und sich auch voll in die Administration reinhängen“
- „Arbeitsbelastung der Verwaltungstätigkeit“ / „Administrative Last“
- „Die hohe Lehrbelastung“
- „Die Notwendigkeit Drittmittel einzuwerben“
- „Druck von fachnahen Kollegen hinsichtlich Thematik und Forschungsoutput“
- „Druck zur Mitwirkung an einem SFB“ / „Anbindung an einen SFB“
- „Der geltungs- und machtsüchtige Clusterkoordinator“
- „Der Lehrstuhlinhaber, dem die Juniorprofessur zugeordnet war“

Unterschiede zwischen Berufung auf JP und anschließend auf W2/W3-Professur



Quelle: Online-Befragung CHE 2013

Erläuterungen zu den Unterschieden bei Berufung auf W1 und W2/W3

Aussagen der Befragten:

- „Anders als bei der W1-Berufung wurde bei der W3-Berufung verhandelt: Gehalt, Investitionsausstattung, Mitarbeiter, Räume, Renovierung“
- „Bei W2 gab es zumindest Gehaltsverhandlungen, wenn auch keine Ausstattungsverhandlungen“
- „Bei der Juniorprofessur gab es nichts zu verhandeln. Ich bekam gesagt, was es gibt und konnte das akzeptieren“
- „Das W1-Verfahren war sehr anspruchsvoll (zwei Vorträge)“
- „Die Berufung auf die Juniorprofessur war kein offenes Verfahren“ / „Im Falle der Juniorprofessur handelt es sich um eine Hausberufung“

1. Hintergrundinformationen zum Forschungsdesign

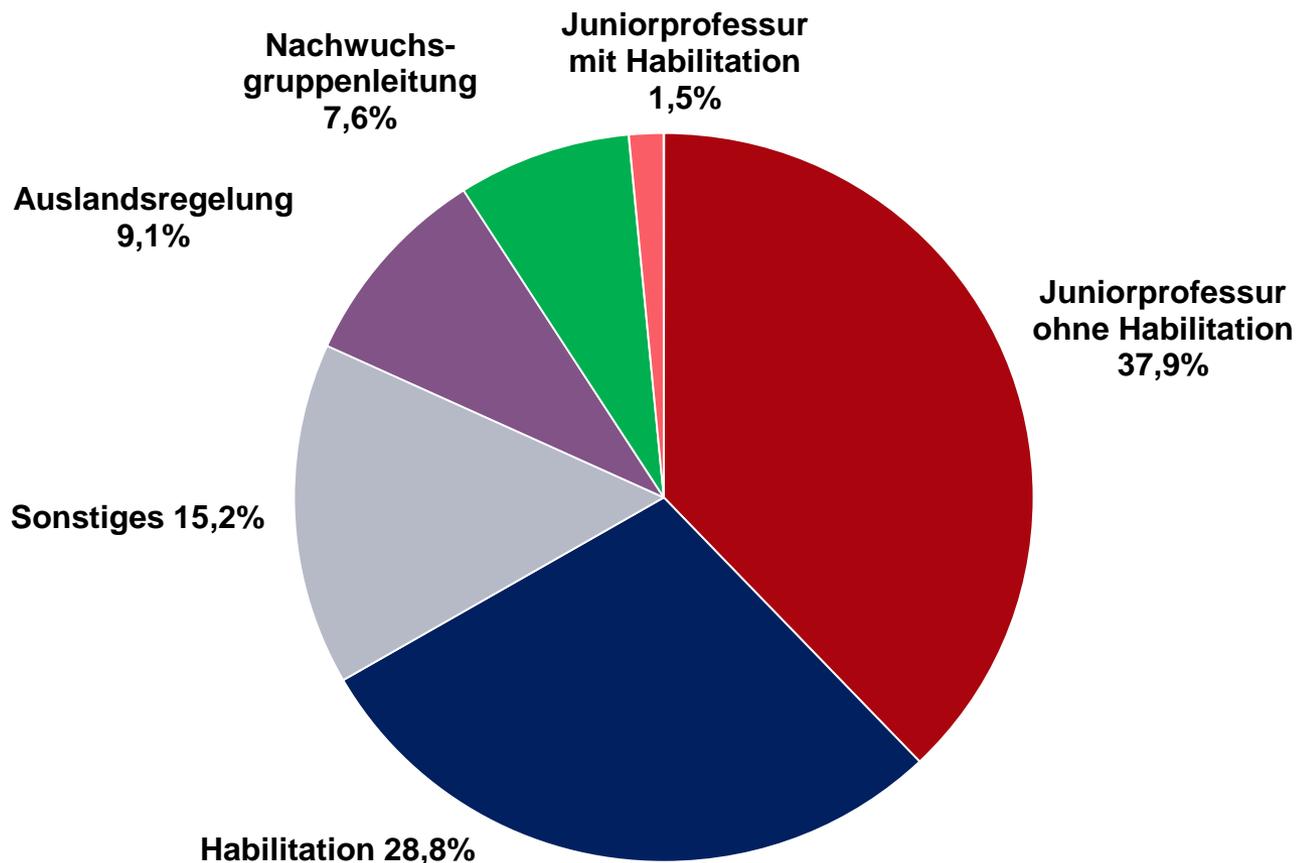
2. Erste Befragungsergebnisse Professor(inn)en insgesamt

3. Erste Ergebnisse Befragung ehemaliger Juniorprofessor(inn)en

4. Fokus *Tenure Track*

66 Befragte hatten einen *Tenure Track*, 25 davon waren Juniorprofessor(inn)en

Karrierewege der Befragten mit Tenure Track



Vorläufige Untersuchungsergebnisse zur Beurteilung von *Tenure Track*

- ✓ Die flächendeckende Einführung von *Tenure Track*-Modellen wird von den im Rahmen der CHE-Untersuchung befragten Professor(inn)en (ehemalige JP und traditionelle P) überwiegend positiv gesehen.
- ✓ Ehemalige Juniorprofessor(inn)en beurteilen *Tenure Track* positiver als Professor(inn)en auf dem traditionellen Karriereweg.
- ✓ Als Vorteile stechen im Gesamtsample die Planbarkeit der Karriere sowie die Sicherheit besonders hervor. Die wenigsten der Befragten besitzen aber eigene Erfahrungen mit einem *Tenure Track*.
- ✓ Diejenigen, die selber Erfahrungen mit *Tenure Track* haben, attestieren diesem Weg auch eine sehr motivierende Wirkung.
- ✓ Frauenfördernde Wirkungen von *Tenure Track* werden im Gesamtsample eher schwach bewertet.
- ✓ Aus der Perspektive der befragten Professorinnen und ehemaligen Juniprofessorinnen indes fällt die Beurteilung des *Tenure Track* deutlich positiver aus.

Kontakt: sigrun.nickel@che.de

