



Die Juniorprofessur zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Anke Burkhardt

DGJ Symposium 2017 „15 Jahre Juniorprofessur“, 12. Mai 2017 in Berlin





Politik - Praxis

Plan: **Empfehlung Expertenkommission 2001**
Schaffung von 6.000 Juniorprofessuren

Ist: 2015 1.615 Juniorprofessor/-innen

Plan: **Bundesförderung** von 3.000 JP (2002-2006)

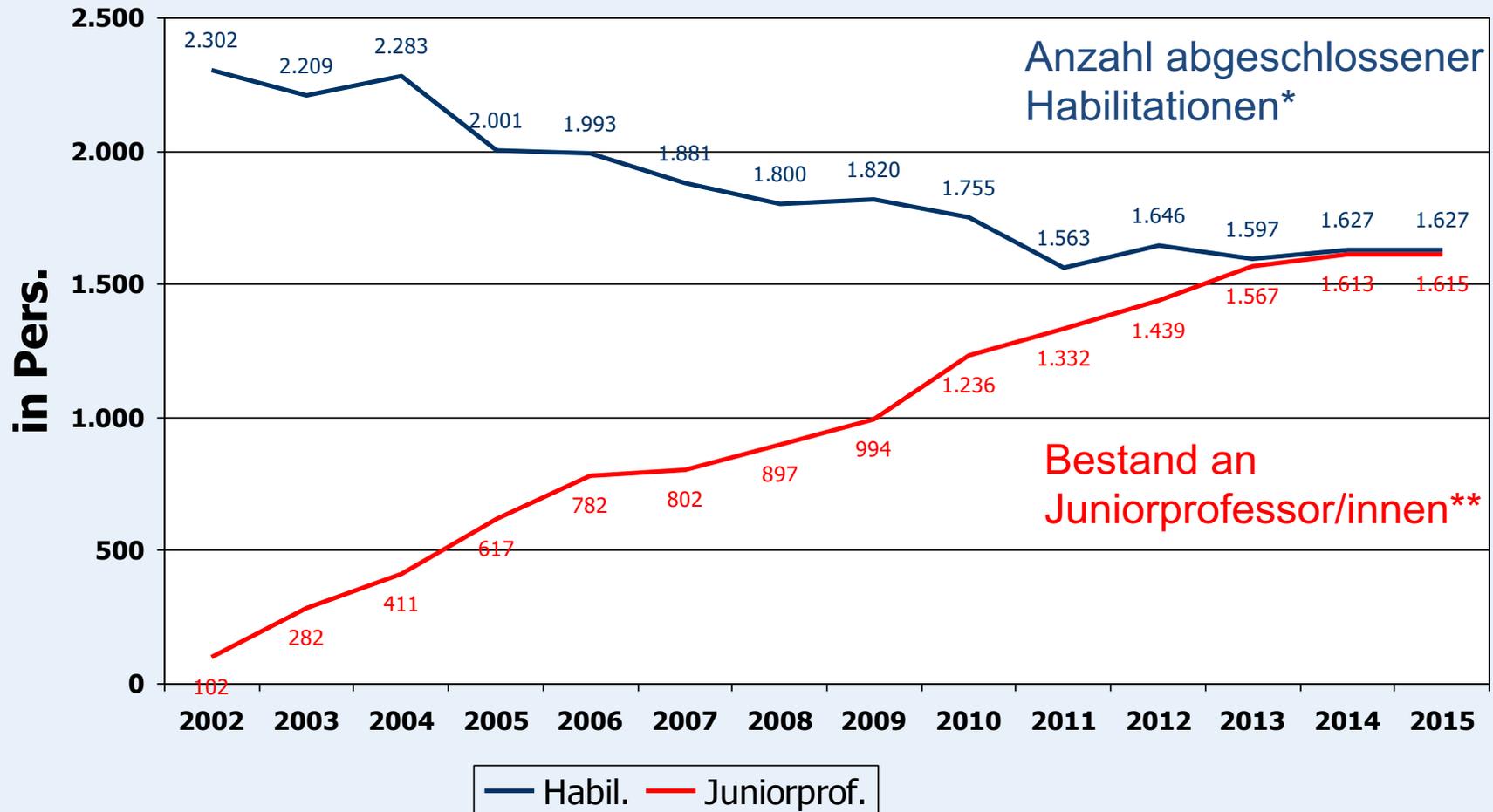
Ist: Bewilligungen 850

Ziel: **Frauenanteil 40 %**

Ist: 2013 39,9% - 11 Jahre nach Einführung
2015 41,7 % (Habilitation 28,4%)



Entwicklung von Juniorprofessor/-innen und Habilitationen

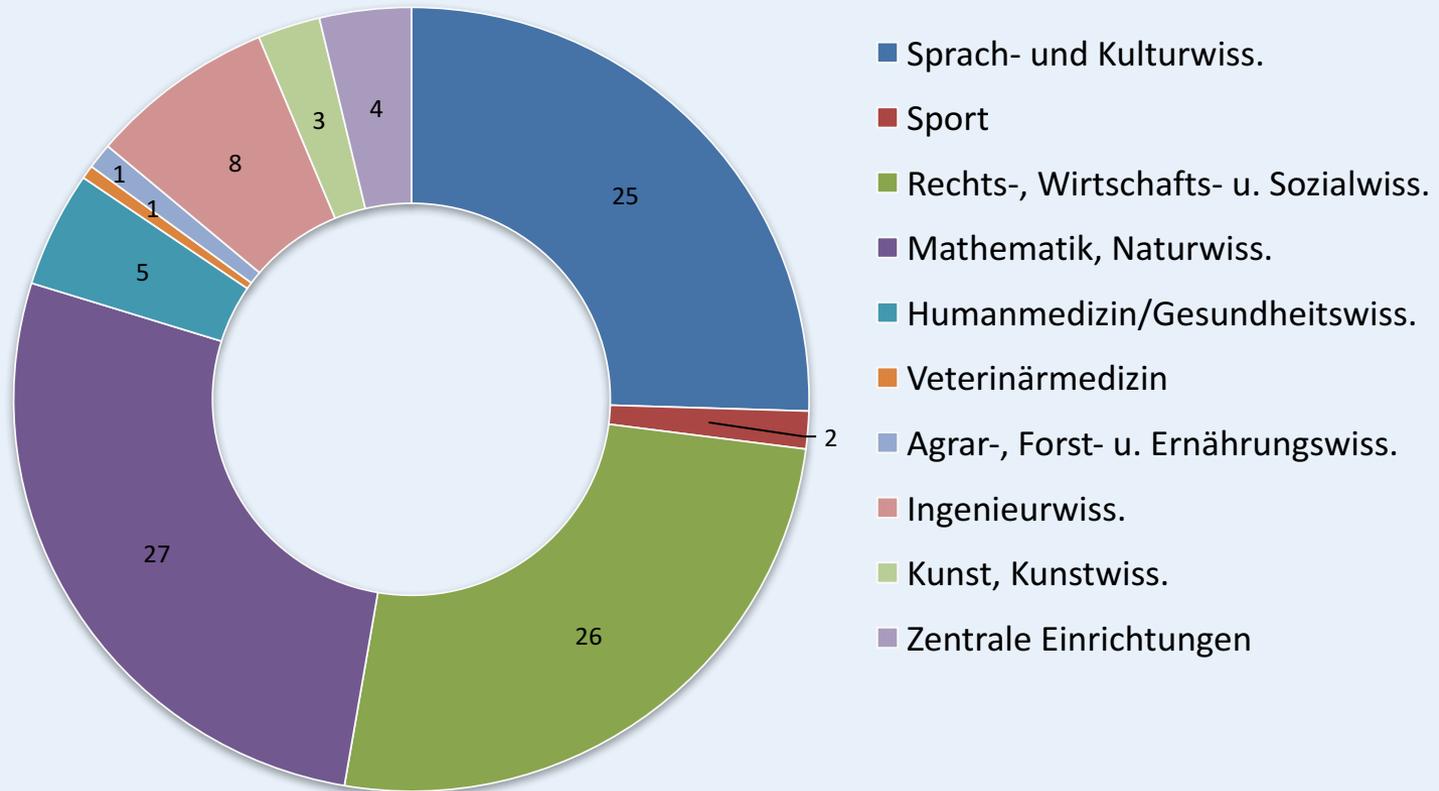


*Angaben zur Anzahl Habilitierender stehen nicht zur Verfügung

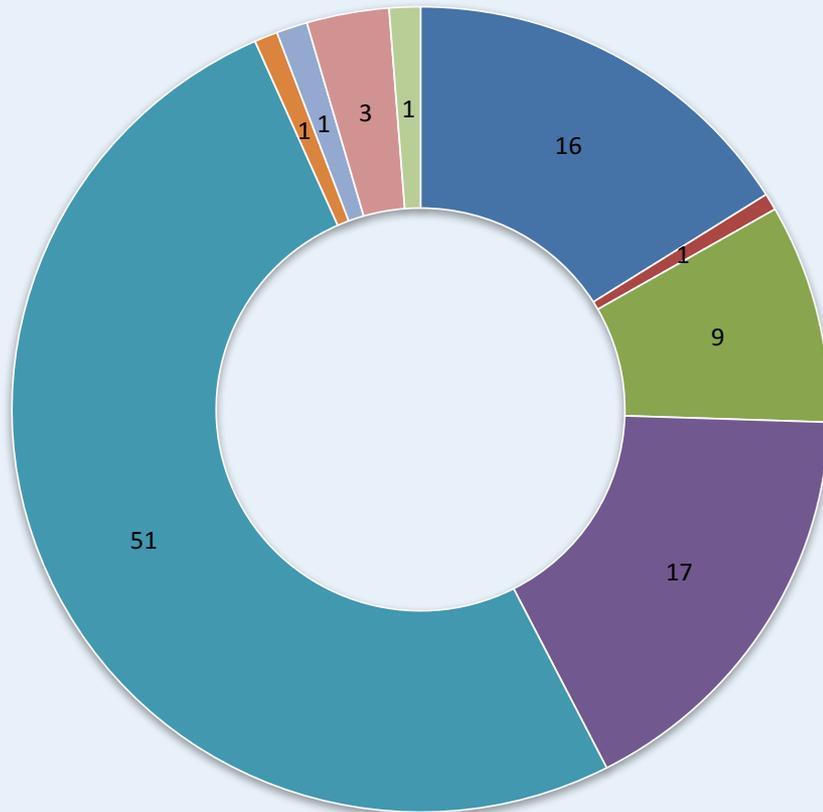
**Angaben zum Abschluss JP stehen nicht zur Verfügung



Struktur der Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppen 2014 (in %)



Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen 2014 (in %)



- Sprach- und Kulturwiss.
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.
- Mathematik, Naturwiss.
- Humanmedizin/Gesundheitswiss.
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.
- Ingenieurwiss.
- Kunst, Kunstwiss.

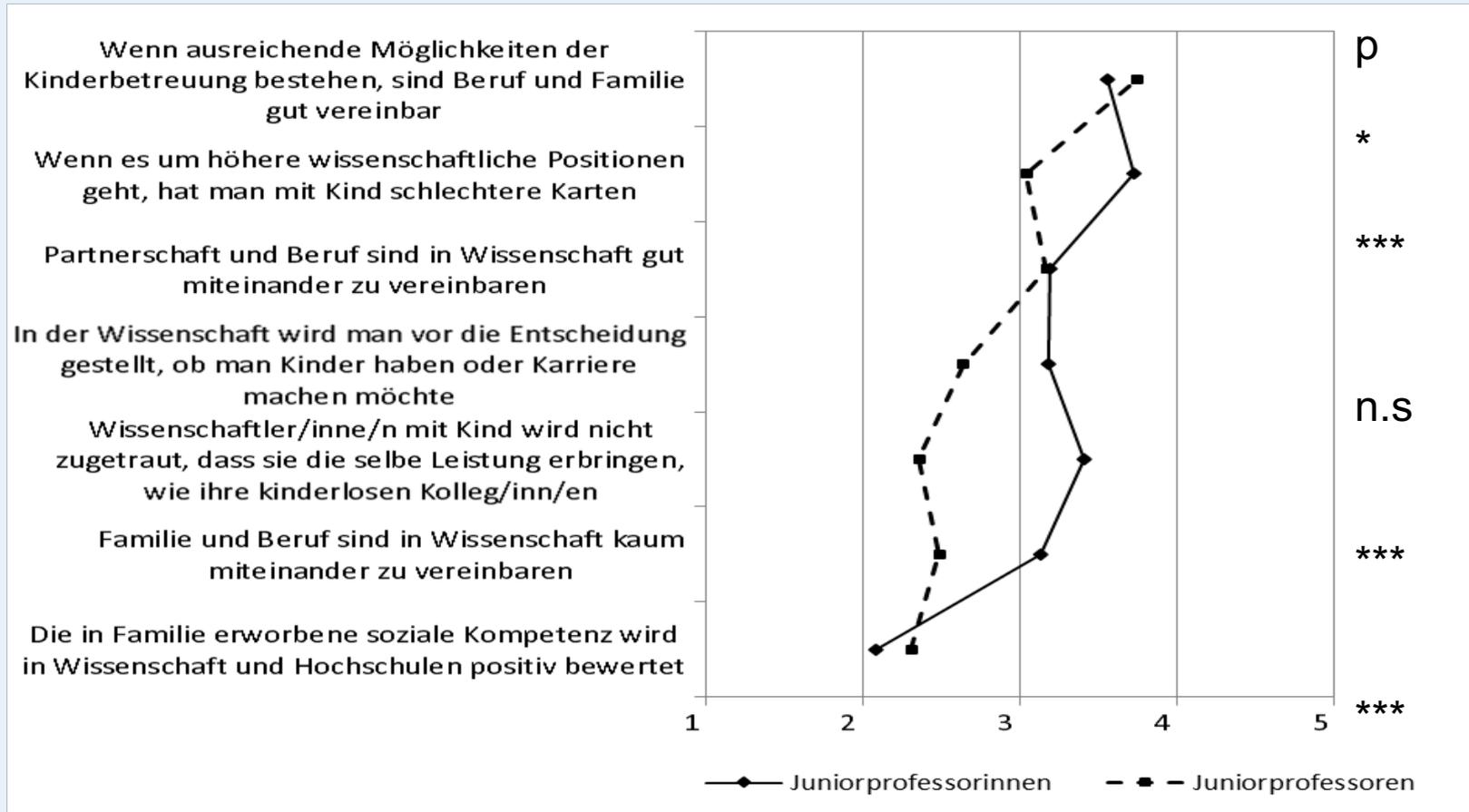




- Ziel: **Familienfreundlichkeit** durch Lockerung
Hausberufungsverbot und geringere
Mobilitätsanforderungen
- Ist: 31% Vereinbarkeit von Wiss. und Familie kaum mgl.,
48% mit Kind schlechtere Karrierechancen in der
Wissenschaft,
34% bzw. 36% auf Grund unsicherer Perspektiven bzw.
hoher Arbeitsbelastung bisher auf Kinder verzichtet,
66% Mobilitätsanforderungen für Partnerschaft
belastend,
25% nicht der gleiche Wohnort wie Partner



Geschlechtsspezifische Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Mediane)



Frageformulierung: „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf zu?“ (F.3). Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“; ***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05, n.s.: nicht signifikant (Mann-Whitney-U-Test)





Ziel: Reduzierung **Durchschnittsalter** Erstberufung auf unter 35 Jahre

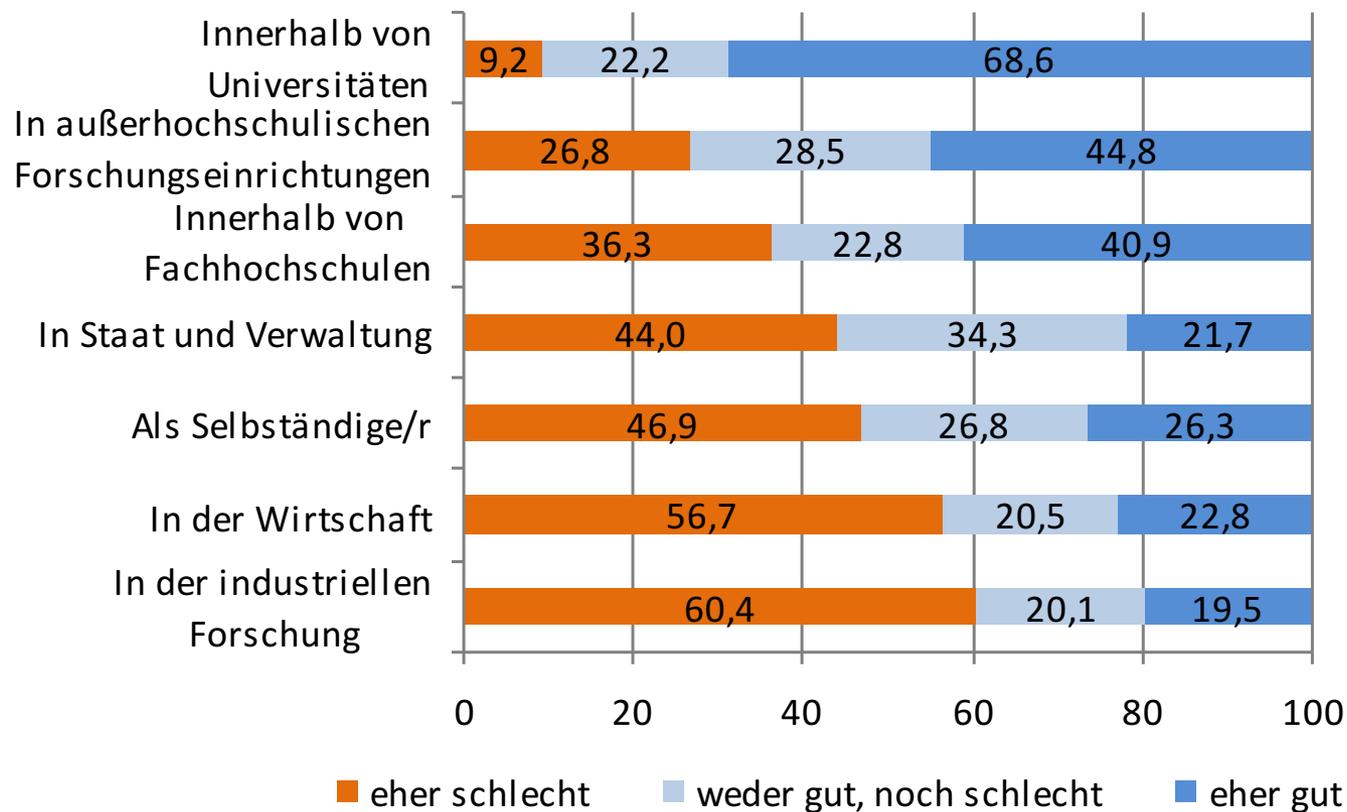
Ist: Neuberufung 2012 34,7
Bestand 2013 36,7 Jahre
Bestand 2015 37,2 Jahre (Habilitation 41,2)

Ziel: kürzere Dauer der Qualifizierung und damit **bessere Berufsperspektiven** in der Wissenschaft

Ist: JP-Einschätzung Berufungschancen auf W2/W3-Professur gleich oder höher im Vergleich zu

- NGL 70%
- habilitierten wiss. Mitarbeiter/-innen 73%
- externen Wissenschaftler/-innen 75%

Beurteilung der Karriereaussichten in verschiedenen Bereichen durch Juniorprofessor/-innen (in %)



Frageformulierung: „Wie beurteilen Sie die Karriereaussichten nach Ablauf Ihrer Stelle in den nachfolgenden Bereichen?“ (E.9). Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „sehr schlecht“ bis 5 „sehr gut“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „eher schlecht“, 3 „weder gut, noch schlecht“, 4 und 5 zu „eher gut“.



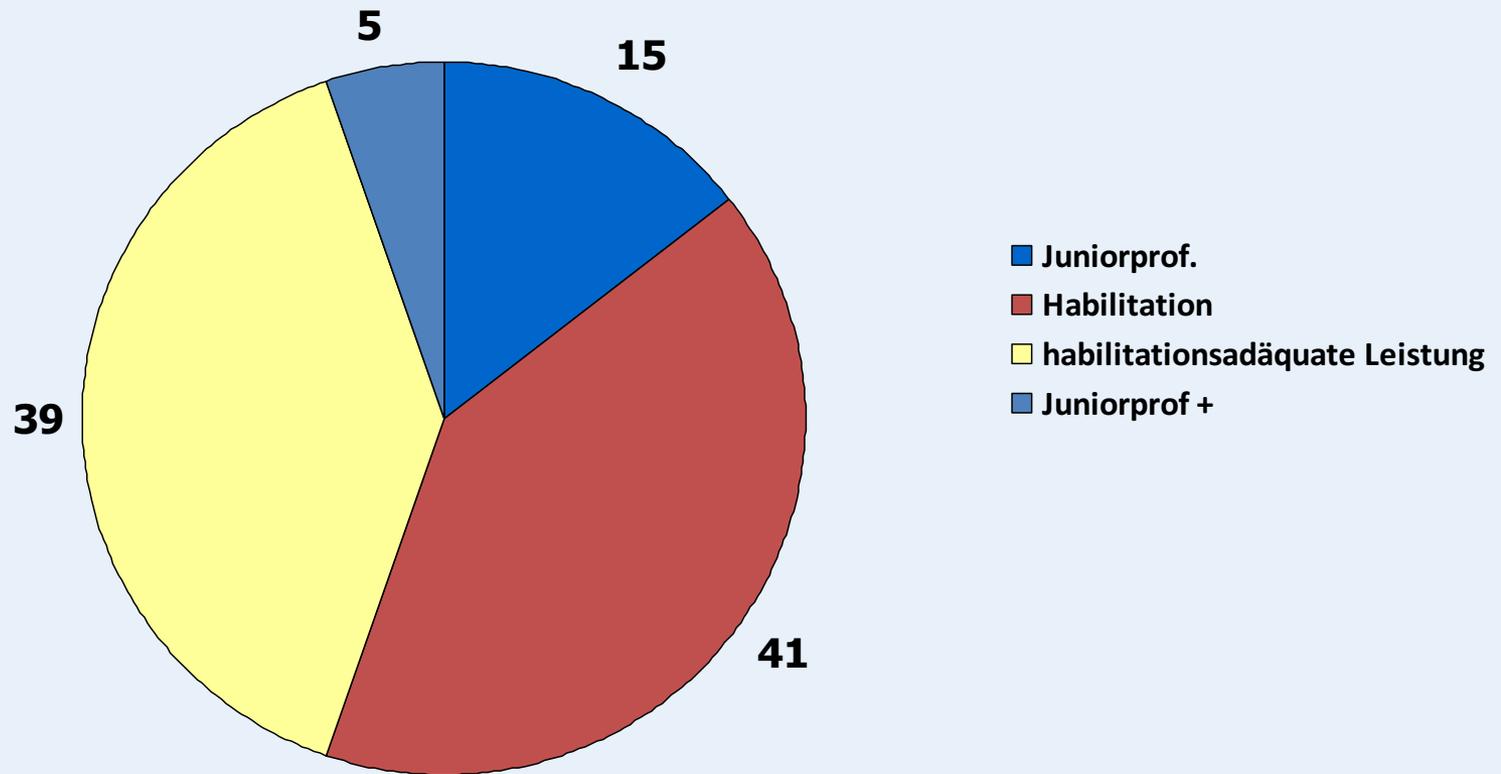
- Ziel: Etablierung eines **alternativen Qualifizierungswegs** neben der Habilitation (urspr. Abschaffung)
- Ist: Aufnahme in LHG als Nachweis Berufungsfähigkeit gleichwertig zur Habilitation; Anteil JP habitierend/mit Habilitationsabsicht 30 %;
JP: Habilitation ist bedeutsam für W2/W3-Berufung 41%;
Anteil JP als Vorqualifikation Erstberufung W2/W3 Universitäten anteilig steigend



Berufungsvoraussetzungen (LHG)

Land	Habilitation (oder gleichwertige Leistung)	Juniorprof.	Dozentur	Tätigkeit als wiss. Mitarb.		wiss. Tätigkeit				Tätigkeit in der Praxis	andere gleichwertige Tätigk./ Leistung/ gleichw. wiss. Tätigk.
				an der HS	an außer-univ. Fo.-Einr.	Wirt.	Verw.	and. gesell. Bereich	in der Praxis		
BW											
BY										FH: 5 Jahre / 3 außerhalb HS	
BE		i.d.R.									
BR											
HB	keine gesonderte Festlegung										
HH		i.d.R.									
HE	nur allg.: zusätzliche wissenschaftliche Leistungen										
MV	bis 2010	i.d.R.									
NS	i.d.R.	i.d.R.									
NRW											
RP		i.d.R.									
SL	i.d.R.	i.d.R.									
SN											
ST											
SH	i.d.R.	i.d.R.									
TH	i.d.R.	i.d.R.									

Erstberufungen W2/W3 an Universitäten 2015 nach Vorqualifikation (in %)





Ziel: Erhöhung **internationaler Wettbewerbs- und Konkurrenzfähigkeit**

Ist: Ausländeranteil Uni-Prof. 2013 8,4%,
Befragung JP 10,5% (NGL 18,9%)

Ziel: Möglichkeit einer **Karriere an der eigenen Hochschule** (bei Wechsel nach der Promotion) durch
Tenure-Track-Verfahren

Ist: Befragung Anteil JP mit unbefristeter
Anschlussoption 23 %; mit Tenure Track
(Professur) 15 %



Politik - Praxis

Ziel: Recht auf **Selbständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung und Lehre**

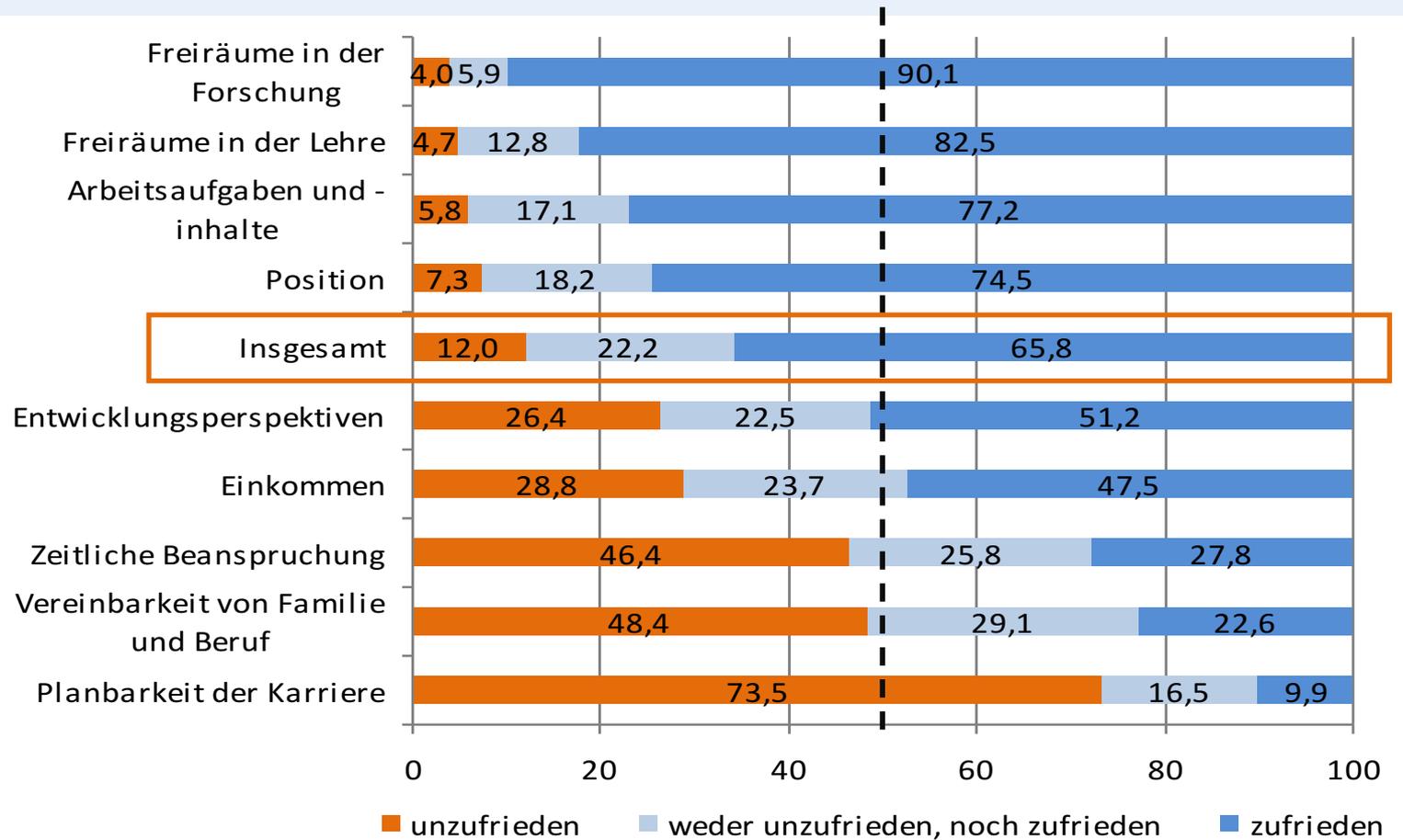
Ist: JP: Forschungsautonomie hoch 71 %,
Gestaltungsmöglichkeiten in der Lehre hoch 47 %

Ziel: bessere **Planbarkeit** der Karriere

Ist: JP: 74 % mit Planbarkeit eher unzufrieden,
49 % mit Entwicklungsperspektiven eher unzufrieden



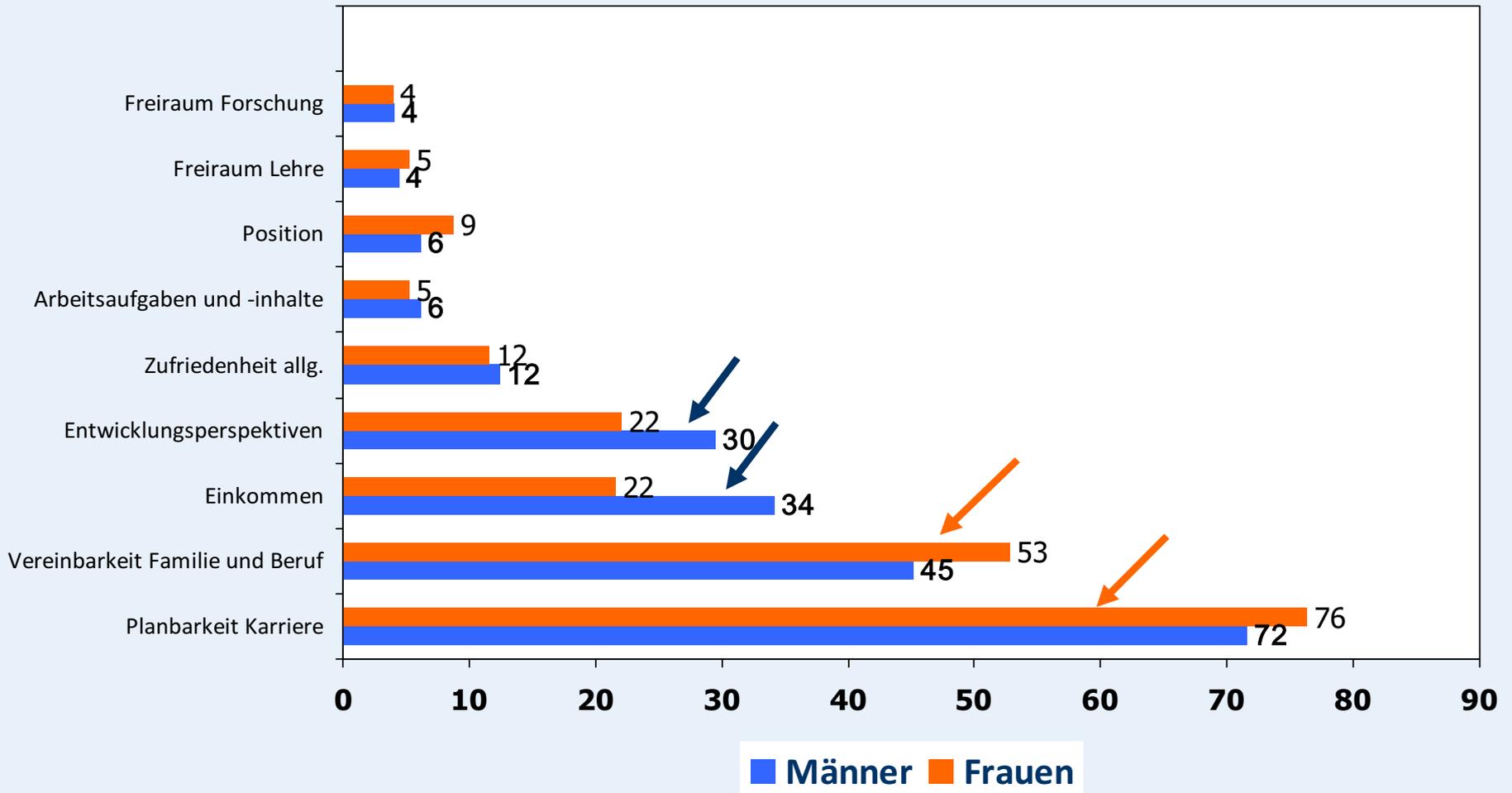
·(Un)Zufriedenheit der Juniorprofessor/-innen mit verschiedenen Aspekten der aktuellen beruflichen Situation (in %)



Frageformulierung: „Inwieweit sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation zufrieden?“ (G.1). Das Antwortformat ist ursprünglich fünfstufig skaliert von 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 5 „voll und ganz zufrieden“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „unzufrieden“, 3 „weder unzufrieden, noch zufrieden“, 4 und 5 zu „zufrieden“.

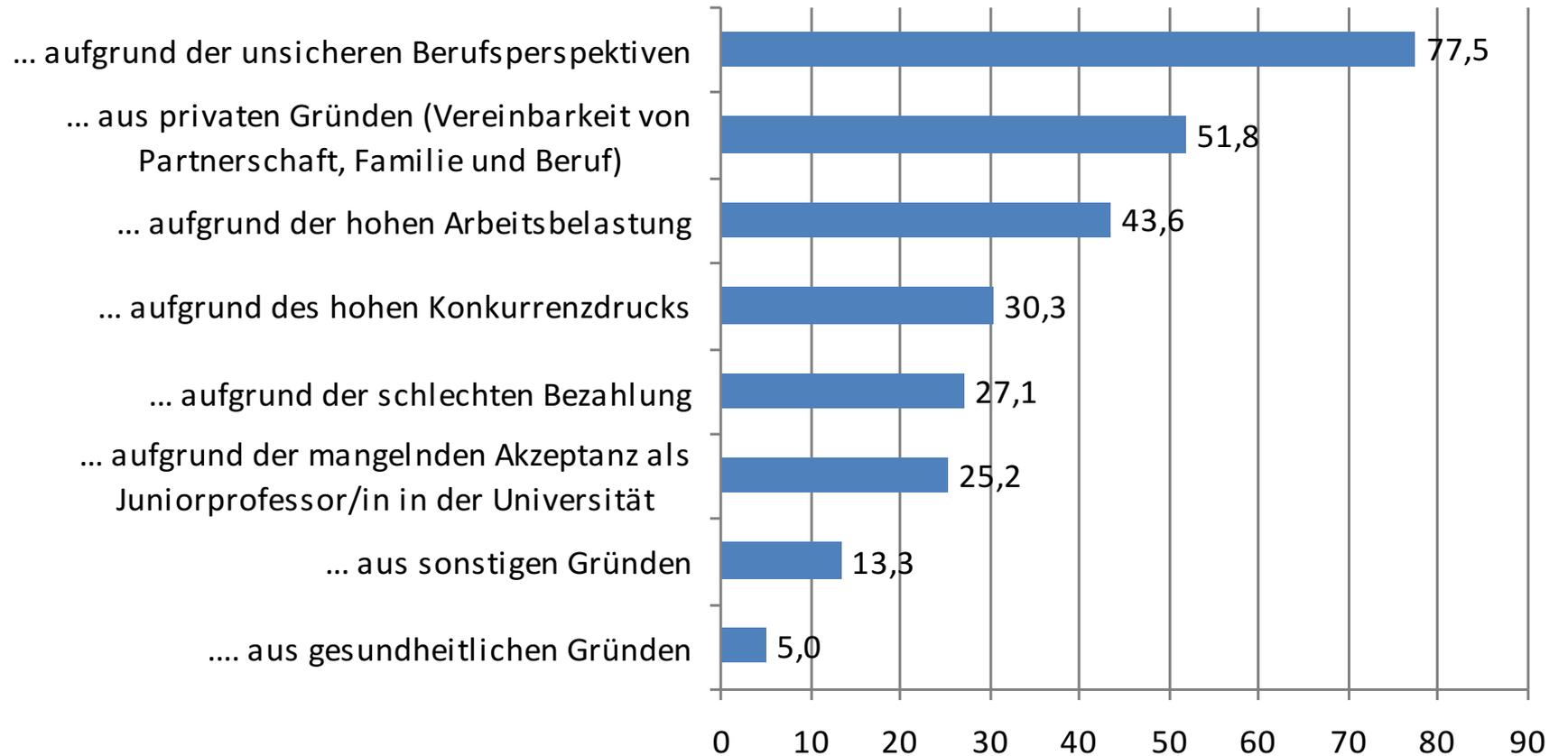


·(Un)Zufriedenheit der Juniorprofessor/-innen mit verschiedenen Aspekten der aktuellen beruflichen Situation nach Geschlecht (in %)





Gründe, aus denen über eine Aufgabe der Juniorprofessur nachgedacht wurde (N 218) (in %)

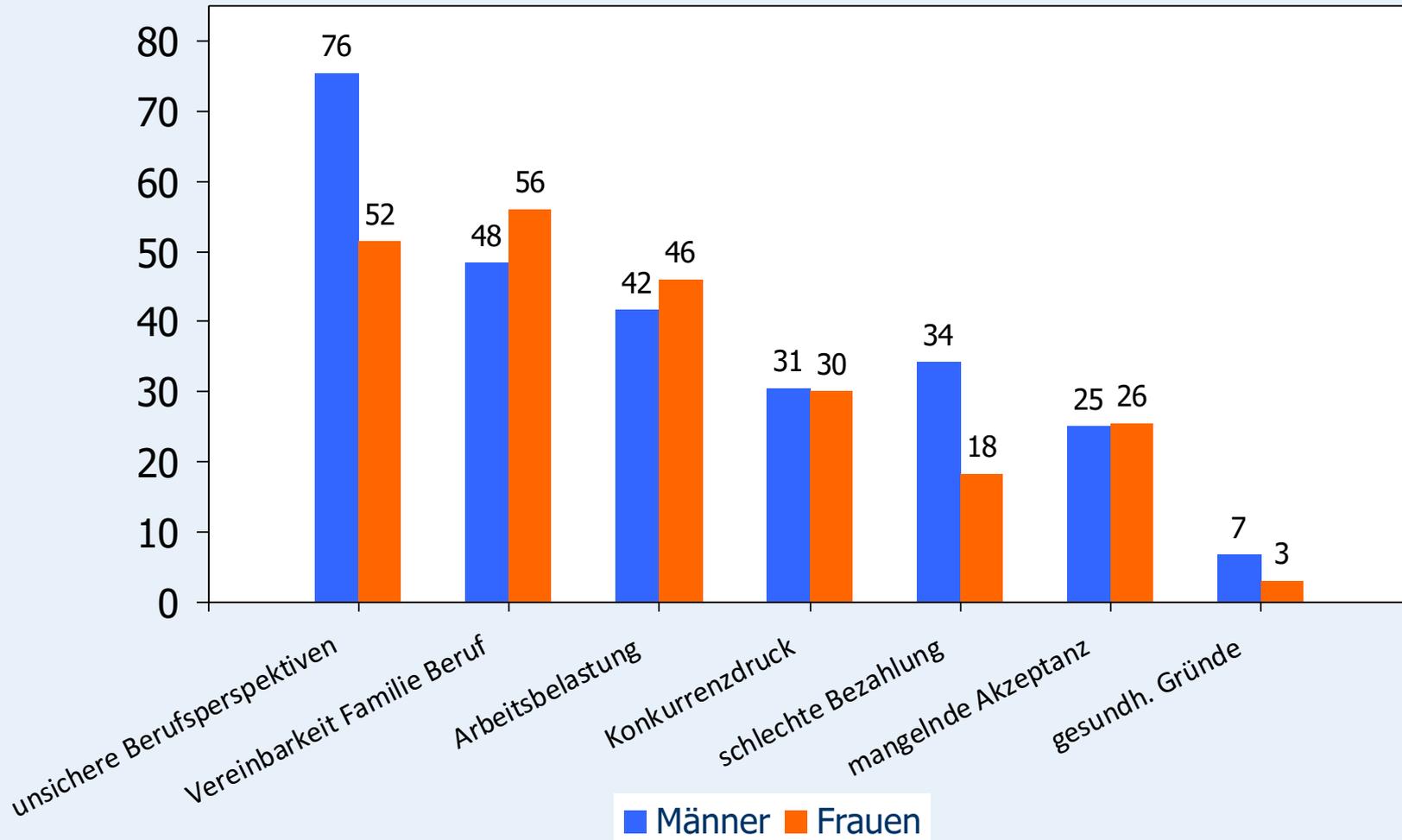


Frageformulierung: „Warum haben Sie ernsthaft darüber nachgedacht Ihre Stelle aufzugeben?“ (G.3.1). Mehrfachantworten-Set.



Gründe, aus denen über eine Aufgabe der Juniorprofessur nachgedacht wurde nach Geschlecht (in %)

40 % der Frauen, 35 % der Männer





Ziel: **Statusaufwertung** durch kooperationsrechtliche Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrer/-innen

Ist: 42 % berechtigt zum Tragen Professorentitel
JP: Status niedriger im Vergleich zu

- zu unbefristeten Prof. niedriger 69 %
- zu habilitierten wiss. Mitarbeiter/-innen gleich 57 % bzw. höher 26 %;

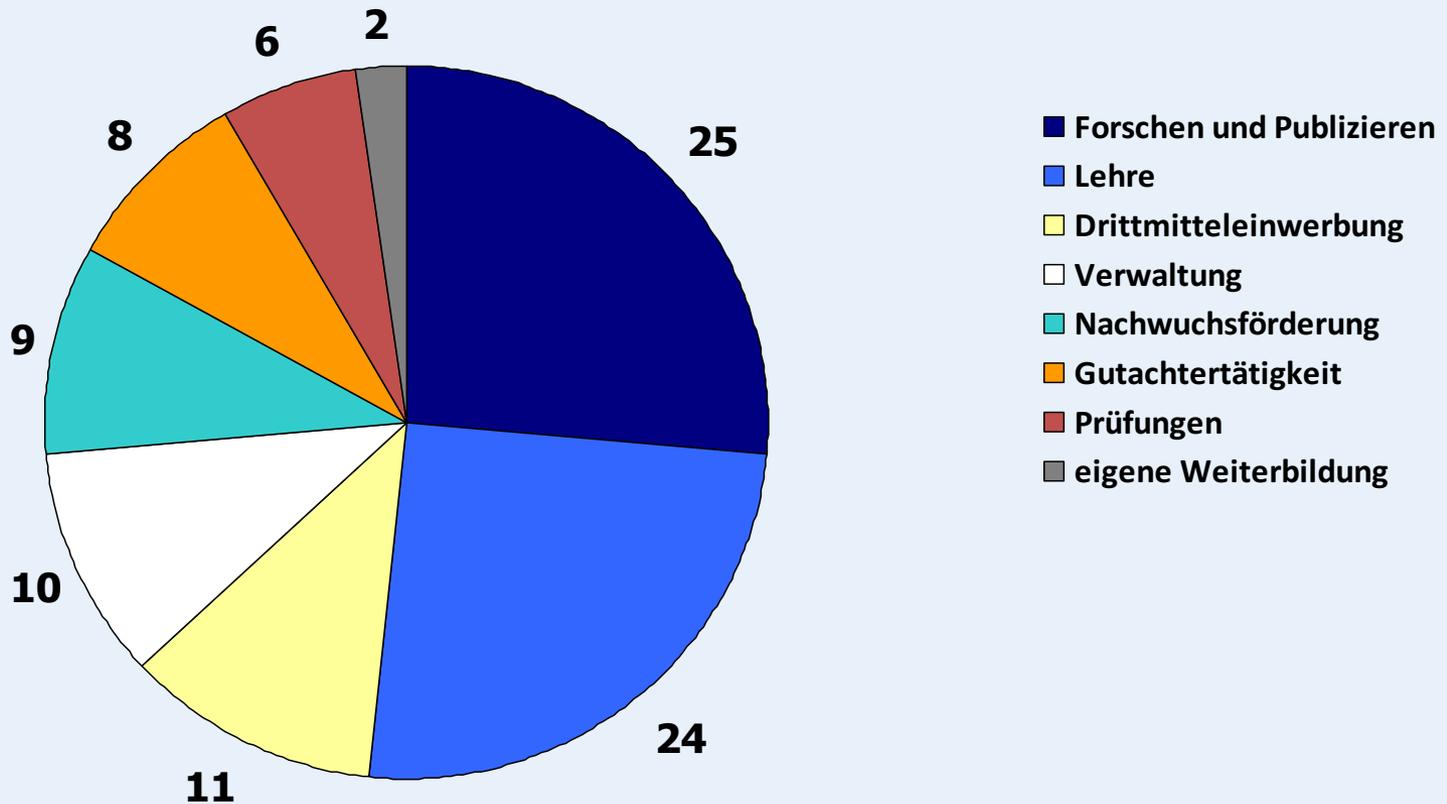
nur 6 % Mitwirkung im Senat;
Einbindung in Universität 20 % eher schlecht



- Ziel:** Verbesserung der Basis für eine **längerfristige Personalplanung** der Hochschulen
- Ist:** enge Bindung der JP an Hochschule und breit gefächertes, auf HSL-Aufgaben zugeschnittenes Leistungsspektrum (JP: bevorzugte berufliche Perspektive Forschung und Lehre an Hochschulen 98%)

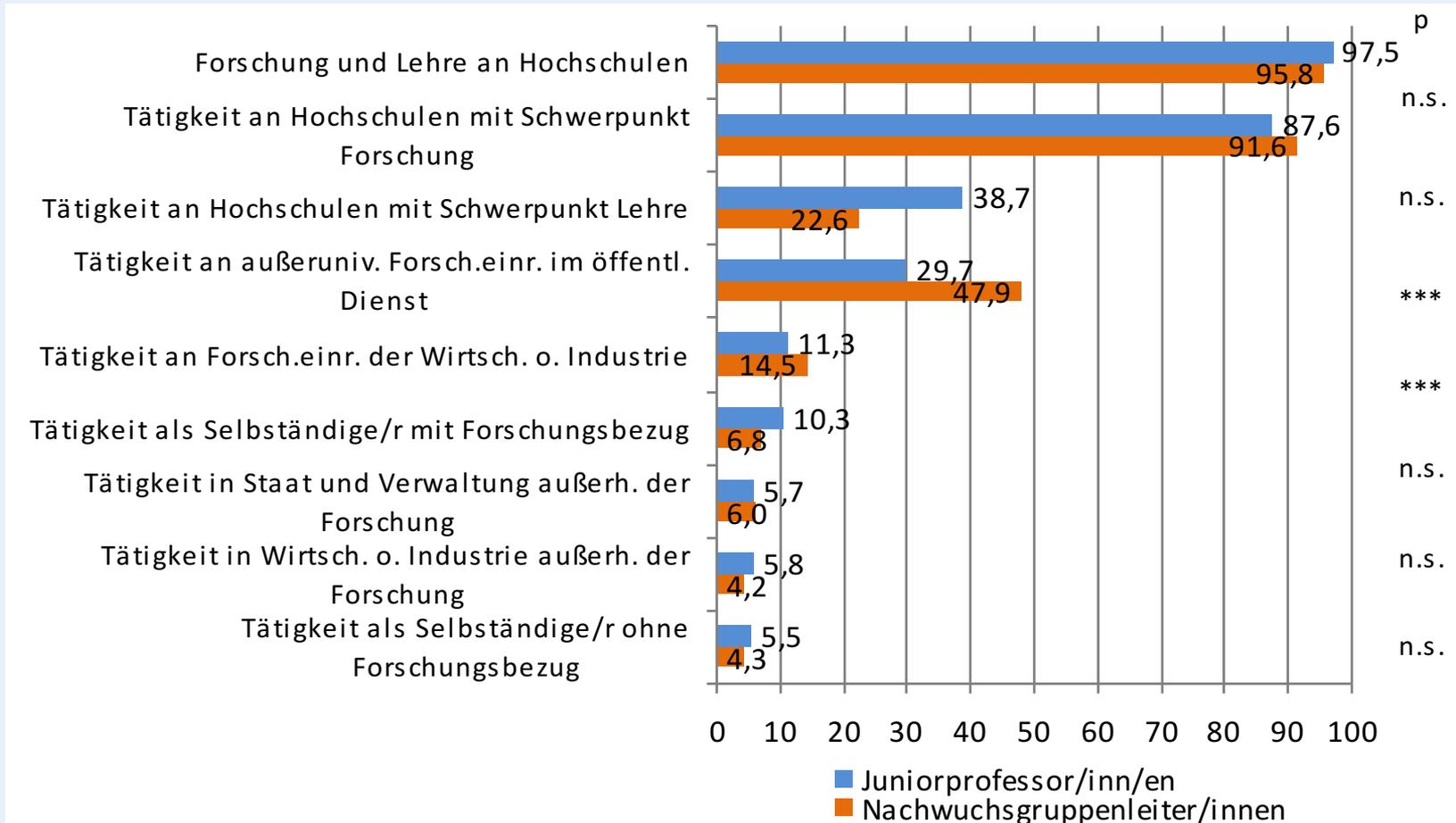


Aufteilung des Arbeitszeitbudgets bei Juniorprofessor/-innen (in %)





Angestrebte berufliche Perspektiven von Juniorprofessor/innen und Nachwuchsgruppenleiter/innen (in %)



Frageformulierung: „Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark streben Sie diese mit Blick auf Ihre eigene berufliche Zukunft an?“ (E.11). Das Antwortformat ist ursprünglich fünfstufig skaliert von 1 „überhaupt nicht“ bis 5 „in hohem Maße“. Dargestellt ist die Summe der Ausprägungen 4 und 5; ***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05, n.s.: nicht signifikant (Chi2-Test)



Stärken der Juniorprofessur

- transparente und leistungsbezogene Auswahl durch Berufungsverfahren
- vergleichsweise lange Vertragslaufzeit
- hohe berufliche Zufriedenheit
- Selbständigkeit in Forschung und Lehre
- Promotionsrecht
- Möglichkeit zum Hineinwachsen in professorale Arbeitsabläufe und -aufgaben
- relativ hohe Übereinstimmung von Berufswunsch und Karriereperspektiven
- gute Berufungschancen auf W2/W3-Professur



Schwächen der Juniorprofessur

- fehlende Planbarkeit der Karriere/unsichere Berufsperspektiven
- keine Übergangslösungen/Anschlussbeschäftigung
- mangelhafte soziale Absicherung bei Verbeamtung
- zu starke Konzentration auf Karriereziel (Uni)Professur
- unzureichende Personalentwicklungskonzepte der Uni/fehlende Beratung zu alternativen Karrierewegen
- hohe Arbeitsbelastung
- zu wenig Zeit für Forschen und Publizieren, eigene Weiterbildung
- zu hoher Zeitaufwand für Verwaltung und Drittmittelinwerbung
- vergleichsweise geringes Einkommen bzw. Einkommenszufriedenheit
- unbefriedigende Ausstattung
- Vereinbarkeitsprobleme Familie und Beruf



➤ Halten Sie die Juniorprofessur für den geeigneten Weg für eine erfolgreiche Karriere als Hochschullehrer/-in?

„Ja!!!“, „Ja, vollkommen“, „Ausgezeichnete Gelegenheit, sich in Forschung und Lehre zu beweisen“, „Sehr frühe Möglichkeit zu eigenständiger Forschung und Lehre“, „Mindestens über sechs Jahre abgesicherte Anstellung“, „Sehr hohe Unabhängigkeit und große Verantwortung“

„Ist ein Weg unter anderen.“ „Sicher nicht schlecht“, „It seems like a sensible way for the system“,

„Im Prinzip ja, aber nur wenn...“, „Ja und Nein“, „Ja, aber abhängig von...“, „Ja, vorausgesetzt...“

„Kann nur mit zusätzlicher Habilitation klappen“, „Nur für sehr junge Wissenschaftler ohne Kinder und familiäre Bindung“, „Unnötige Warteschleife“, „Very risky“, „Risiko eines Absturzes nach Auslaufen der Stelle“, „Kann im Desaster enden“, „To some extent no“, „Würde für Festanstellung ins Ausland wechseln.“



➤ Positives Votum geknüpft an:

- **Tenure Track als Regelfall**
- bessere Akzeptanz im Fachbereich/in der Professorenschaft/in Berufungskommissionen
- Konkurrenzfähigkeit zu NGL sichern
- ausreichend Zeit für Forschung und Publikationen
- Aufgabengerechte Ressourcenverfügbarkeit, Infrastruktur, administrative Unterstützung und Besoldung
- Aufwand für Lehre und Verwaltung begrenzen, Überlastung verhindern
- gleichberechtigte Mitwirkung/Teilhabe wie W2/W3-Professor/-innen





**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit**

