

# Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem

Anke Burkhardt, Sigrun Nickel, Sarah Berndt, Vitus Püttmann, Annika Rathmann

---

Zehn Jahre nach Einführung der Juniorprofessur stellte sich die Frage, ob der neue Karriereweg im deutschen Wissenschaftssystem die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt hat. Aus diesem Grund wurde in einem dreijährigen Forschungsprojekt eine vergleichende Untersuchung der unterschiedlichen Karrierewege zur Professur durchgeführt. Dazu zählen neben Juniorprofessuren auch Nachwuchsgruppenleitungen, die Habilitation sowie die Promotion plus Berufspraxis. In bundesweiten Befragungen wurden Einschätzungen sowohl von aktuellen als auch von ehemaligen Postdocs dieser vier Karrierewege erhoben. In dem Artikel werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung sowie darauf basierende hochschulpolitische Handlungsvorschläge vorgestellt. Es zeigt sich, dass die Juniorprofessur zu einer Vielzahl erfolgreicher Karrieren geführt hat. Gleichzeitig wird aber auch Reformbedarf deutlich, beispielsweise bei der Ausgestaltung der Stellen, der Planbarkeit des weiteren Berufswegs sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

---

## 1 Hochschulpolitischer Kontext

Im Zeitraum von 2014 bis 2023 werden rund 7.540 Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten in den Ruhestand gehen.<sup>1</sup> Zusätzlicher Personalbedarf erwächst aus den steigenden Leistungs- und Qualitätsanforderungen. Bereits 2008 hat der Wissenschaftsrat eine Aufstockung um 4.000 Professuren an Universitäten empfohlen, um die Qualität der Lehre zu verbessern und eine dem internationalen Standard entsprechende Betreuungsrelation zu gewährleisten (*Wissenschaftsrat 2008, S. 96*). Inzwischen hat sich die Situation eher verschlechtert, denn während sich die Studierendenzahl an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen um rund 22 Prozent erhöht hat, wuchs die Anzahl der Professorinnen und Professoren lediglich um rund zehn Prozent (*Wissenschaftsrat 2014, S. 82–83*).

Im Bundesmaßstab stellt die Juniorprofessur derzeit die einzige Personalstellenkategorie dar, die explizit der wissenschaftlichen Qualifizierung nach der Promotion dient,

---

<sup>1</sup>Die folgenden statistischen Angaben sind der Fachserie 11, Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes entnommen. Ausnahme bildet die Angabe zum Durchschnittsalter bei Neuberufung, die vom Statistischen Bundesamt über eine Sonderauswertung zur Verfügung gestellt wurde.

sodass man von einer gezielten Personalentwicklung bzw. -rekrutierung für die Hochschullehrerlaufbahn sprechen kann. Als sie 2002 mit der 5. HRG-Novelle (*Fünftes Gesetz 2002*) flankiert von einer mehrjährigen Bundesförderung als neue Stellenkategorie eingeführt wurde, versprach man sich davon eine Senkung des Durchschnittsalters der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zum Zeitpunkt eigenverantwortlicher und selbständiger Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre, eine Statusaufwertung durch die kooperationsrechtliche Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Fortschritte in Bezug auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sowie die Ablösung oder zumindest Zurückdrängung der (international unüblichen) Habilitation durch Etablierung eines alternativen Qualifizierungsweges.

Juniorprofessorinnen und -professoren sind bei Neuberufung im Durchschnitt 34,7 Jahre alt (2012), die auf einer Juniorprofessur Tätigen 36,7 Jahre (2013). Demgegenüber liegt das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Habilitation bei 41,0 Jahren (2013). Das Ziel eines 40-prozentigen Frauenanteils auf Juniorprofessuren wurde 2013 erstmals erreicht. Im Vergleich zur Habilitation mit einem Frauenanteil von 27,4 Prozent weist die Juniorprofessur einen Gleichstellungsvorsprung auf. Mit knapp 1.600 Juniorprofessorinnen und -professoren (2013) ist die Anzahl allerdings bisher deutlich hinter den ursprünglich avisierten 6.000 Stellen zurückgeblieben. Das jährliche Verhältnis der Anzahl von Juniorprofessorinnen und -professoren, die die reguläre sechsjährige Qualifizierungsphase absolviert haben und der Anzahl abgeschlossener Habilitationen dürfte grob geschätzt bei eins zu zehn liegen. Über den Weg der Juniorprofessur und unter Verzicht auf die Habilitation sind lediglich 17 bzw. 12 Prozent der 2013 berufenen W2- bzw. W3-Professorinnen und -Professoren an Universitäten gegangen (*GWK 2014, S. 44*). Auch wenn von Jahr zu Jahr mehr Juniorprofessorinnen und -professoren an Hochschulen tätig sind, ist das bundesweite Stellenvolumen bisher letztlich zu klein, um der Postdoc-Phase ein neues Gesicht zu geben.

Nach Auffassung des Wissenschaftsrats bedarf es einer grundsätzlichen Neugestaltung der Postdoc-Phase und der Wege zur Professur. Mit den im Juli 2014 vorgelegten „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ (*Wissenschaftsrat 2014*) setzt er sich für frühzeitigere Selbständigkeit in der Wissenschaft und verbindliche Entfristungs-, Bewährungs- und Aufstiegskriterien ein. Durch die konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur zu einer Tenure-Track-Professur soll ein planbarer Weg zur unbefristeten Professur geschaffen werden. Für erforderlich wird eine schrittweise Anhebung der Anzahl der Universitätsprofessuren um 7.500 bis 2025 gehalten. Bezogen auf die Daten der Hochschulpersonalstatistik 2012 (einschließlich Juniorprofessorinnen und -professoren) würde das rund 33.500 Professuren entsprechen. Davon wäre laut Wissenschaftsrat etwa ein Fünftel, d. h. rund 6.700 Stellen, für Tenure-Track-Professuren vorzusehen (*a. a. O., S. 10–14*).

Von Seiten der Hochschulpolitik wurde dieser Vorschlag aufgegriffen. In Vorbereitung ist eine gemeinsam von Bund und Ländern getragene Initiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs (*GWK 2015*), die 2017 mit einer Laufzeit von zehn Jahren und einem Volumen von ca. 1,1 Mrd. starten soll (*CDU/CSU 2015*). In ihrem Zentrum wird voraussichtlich die Förderung von Tenure-Track-Professuren stehen. Für die Reformbemühungen könnte es von Nutzen sein, die im Folgenden skizzierte Problemsicht von aktuell tätigen und ehemaligen Postdocs verschiedener Qualifizierungswege in die konzeptionelle Arbeit am geplanten Förderprogramm einzubeziehen.

## 2 Forschungsstand

Befragungen, die sich auf die wissenschaftliche Qualifizierung in Form der Juniorprofessur konzentrieren, liegen schon längere Zeit zurück. Sie fanden wenige Jahre nach Einführung dieses Qualifizierungsweges statt, sodass verlässliche Aussagen zum beruflichen Verbleib und damit zum Stellenwert der Juniorprofessur für eine Hochschullehrerlaufbahn bisher nicht möglich waren. In dieser Hinsicht eröffnen die 2012/2013 vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) durchgeführte Untersuchung erstmals einen (repräsentativen) Einblick. Es ist ein Vergleich der empirischen Befunde aus den Anfangsjahren der Juniorprofessur mit den aktuellen Befragungsergebnissen im Hinblick auf die Einschätzung der Situation während der Qualifizierungsphase möglich. An den Problemlagen hat sich aus Sicht der Juniorprofessorinnen und -professoren zum Teil wenig geändert. So ging aus der 2003 von der Jungen Akademie veröffentlichten ersten Zwischenbilanz hervor, dass Kritik an der mangelnden finanziellen und personellen Ausstattung, dem Fehlen von transparenten Evaluationskriterien, dem Nichtvorhandensein von Tenure-Track-Stellen sowie am Hausberufungsverbot geübt wurde. Nur etwa ein Drittel gab an, auf die Habilitation verzichten zu wollen (*Rösse/Landfester/Schöllwöck 2003*). Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine im Jahr 2004 durchgeführte Untersuchung an der Humboldt-Universität zu Berlin (*Humboldt-Universität 2004*). Das CHE analysierte in Kooperation mit der Jungen Akademie die Situation zwei (*Buch et al. 2004*) und fünf Jahre (*Federkeil/Buch 2007*) nach Einführung der Juniorprofessur. Dabei ergab die erste Studie, dass aufgrund der Unsicherheit über künftige Karrierechancen annähernd die Hälfte der befragten Juniorprofessorinnen und -professoren die Habilitation plante. Auch die zweite Studie bestätigte, dass von einer hinreichenden Etablierung von Tenure-Track-Stellen und der völligen Abkehr vom Modell der Habilitation nicht die Rede sein konnte. Allerdings gab nur noch ein Drittel der Befragten Habilitationsabsichten an (*a. a. O.*, S. 30). Dies deckt sich mit den aktuellen Forschungsbefunden.

In der 2004 von der Jungen Akademie vorgelegten Studie zur Situation der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter im Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wird zusammenfassend festgestellt, dass „die Juniorprofessur im Vergleich mit dem Emmy Noether-Programm als Mittel der Nachwuchsförderung schlechter abschneidet“ (Rössel/Landfester 2004, S. 64). So schätzten z. B. die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter ihre Autonomie in der Forschung deutlich höher ein als die Juniorprofessorinnen und -professoren. Weitere Untersuchungen zum Emmy Noether-Programm ergaben, dass die dadurch geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sich mehrheitlich als autonom wahrnehmen, über ausreichend personelle und materielle Ressourcen verfügen und von forschungsfremden Tätigkeiten weitgehend unbelastet sind (Böhmer 2010, S. 71). Darüber hinaus konnte ein deutlicher Fördereffekt der im Rahmen des Emmy Noether-Programms Geförderten nachgewiesen werden (Böhmer/Hornbostel/Meuser 2008, S. 95). Den Erklärungsansatz dafür lieferte weniger die Publikationsintensität bzw. -qualität, sondern vielmehr eine Art symbolisches Kapital, welches Emmy Noether-Geförderte mit in Berufungsverhandlungen nehmen konnten (Böhmer 2009, S. 57). Die aktuellen Befunde weisen in eine ähnliche Richtung. Wie nachfolgend dargestellt, liegen die Zufriedenheitswerte von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern in Bezug auf die eigene Forschungsautonomie über denen von Juniorprofessorinnen und -professoren. Außerdem schätzen sie ihre Chancen auf eine berufliche Zukunft in der Wissenschaft höher ein.

Für die Etablierung der neuen Qualifizierungswege in Form von Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung spricht, dass sich die derart geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mehrheitlich als gleichgestellt mit denjenigen Kolleginnen und Kollegen sehen, die den traditionellen Weg über die Habilitation gegangen sind. Ungeachtet eines quantitativen Rückgangs und einer zunehmenden fachlichen Konzentration auf medizinische Fachgebiete stellt die Habilitation immer noch einen der Hauptwege wissenschaftlicher Qualifizierung für den Beruf der Hochschullehrerin bzw. des Hochschullehrers dar. Forschungsseitig fanden die Situation und die Berufsperspektiven Habilitierender und Habilitierter in den letzten Jahren jedoch wenig Beachtung. Die letzten bundesweit repräsentativen Untersuchungen wurden Mitte der 1980er Jahre durchgeführt (Karpen 1986; Kossbiel/Helfen/Flöck 1986). Spätere quantitative oder qualitative Forschungsansätze weisen thematische Schwerpunkte auf. Sie beziehen sich auf bestimmte Bundesländer (z. B. *Berning/Harnier/Hofmann 2001*: Befragung von Habilitierten sowie Habilitandinnen und Habilitanden an bayerischen Universitäten), einzelne Hochschulen und/oder spezielle Fragestellungen (z. B. *Wiethoff 2009* zur Habilitation von Frauen an der Universität Münster; *Hoffmann-Lange 2000* zu Lebens- und Arbeitsbedingungen der Angehörigen des akademischen Mittelbaus sowie der Doktorandinnen und Doktoranden und Habilitandinnen und Habilitanden an der Universität Bamberg) sowie ausgewählte Fächer

(z. B. *Nienhaus/Scharf/Steegers 2010* zur Physik; *Martini 2012* zur Erziehungswissenschaft; *Hilmert 2003* zur Soziologie; *Vogel/Hinz 2004* zur Mathematik und zu den Sozialwissenschaften). Diese Forschungslücke konnte im Rahmen des vorgestellten Forschungsprojektes zwar nicht völlig geschlossen werden, doch lassen sich insbesondere aus den retrospektiven Aussagen von Professorinnen und Professoren Rückschlüsse über die Karriererelevanz der Qualifizierungswege im Vergleich ziehen.

### **3 Design des Forschungsprojekts von CHE und HoF**

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt *„Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse traditioneller und neuer Qualifizierungswege des Hochschullehrenachwuchses“* (2012–2015), welches gemeinsam vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, den voranstehend skizzierten Forschungsstand durch Befragungen von Postdocs zu ihrem bisherigen wissenschaftlichen Werdegang und zur Situation während der Qualifizierung zu aktualisieren und um Aussagen zu den beruflichen Perspektiven und dem späteren beruflichen Verbleib zu erweitern. Außerdem wurden Stärken und Schwächen der verschiedenen Qualifizierungswege aus der Sicht von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bzw. von Professorinnen und Professoren herausgearbeitet. Besondere Aufmerksamkeit galt der 2002 eingeführten Juniorprofessur. Es wurde untersucht, inwieweit die ursprünglich von Bundesseite an diese neue Personalkategorie geknüpften hochschulpolitischen Erwartungen in der Hochschulpraxis eingelöst wurden. Ergänzend wurden andere Wege des Erwerbs der Berufungsfähigkeit einer vergleichenden Betrachtung unterzogen. Darauf aufbauend wurden hochschulpolitische Handlungsfelder identifiziert und Verbesserungsvorschläge entwickelt, die darauf zielen, Attraktivität und Effektivität der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Postdoc-Phase zu erhöhen, ohne dabei das Bewahrenswerte aus dem Auge zu verlieren. Die Ergebnisse der Untersuchung liegen seit Oktober 2015 als Buchpublikation vor (*Burkhardt/Nickel 2015*).

Im Rahmen des Projektes wurden zwei empirische Forschungsstränge verfolgt:

Über die von HoF durchgeführten bundesweiten Befragungen auf der Basis von Vollerhebungen wurden erstmals Forschungsbefunde zur „zweiten Generation“ der Juniorprofessorinnen und -professoren erhoben und ein systematischer Vergleich mit dem konkurrierenden Weg der Nachwuchsgruppenleitung vorgenommen. Es beteiligten sich 604 Juniorprofessorinnen und -professoren sowie 123 Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, was einem bereinigten Rücklauf von jeweils rund 50 Prozent entspricht (vgl. Anhang Tabelle 2 ).

Beide Gruppen wurden um eine Einschätzung ihrer Karriereaussichten in der Wissenschaft im Vergleich zu habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gebeten. Um einen detaillierteren Eindruck von den individuellen Berufsbiografien, Erfahrungen und Einschätzungen zu gewinnen, wurden ergänzend qualitative berufsbiografische Interviews geführt (*Winter*, im Erscheinen). Die Interviews folgten einem entwicklungs- bzw. prozessorientiert aufgebauten Leitfaden mit stark narrativen Ansätzen. Es wurden zwei Fragekomplexe behandelt. Die Fragen zur Person thematisierten im Wesentlichen persönliche Lebensumstände, Karrierewege, Motivation zur Wissenschaft, Arbeitssituation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karriereplanung. Der zweite Komplex widmete sich insbesondere fachkulturellen Aspekten und der Bewertung der verschiedenen Qualifizierungswege, ihren Vor- und Nachteilen sowie den Problemlagen und Verbesserungsvorschlägen. Neben Juniorprofessorinnen und -professoren und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern wurden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Habilitationsabsicht einbezogen, um die Perspektive von Postdocs, die diesen traditionellen und quantitativ noch immer bedeutsamen Qualifizierungsweg eingeschlagen haben, vergleichend in die Untersuchung einzubeziehen. Interviewt wurden insgesamt neun Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler – jeweils drei aus jeder der genannten Postdoc-Gruppen.

Die Untersuchung des CHE bietet erstmals empirische Ergebnisse zum beruflichen Verbleib ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren und nimmt darüberhinaus eine vergleichende Analyse der verschiedenen Wege zur Professur (Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung, Habilitation und Promotion plus Berufspraxis) vor. Im Frühjahr 2013 wurde eine bundesweite Befragung ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren sowie, als Vergleichsgruppe, ab 2002 berufener Professorinnen und Professoren mit unterschiedlichen Karrierewegen durchgeführt. Der Fragebogen wurde zum einen über eine persönliche Einladung von 263 recherchierten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren zur Verfügung gestellt. Zum anderen wurden die Leitungen aller Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sowie von 220 außeruniversitären Forschungsinstituten gebeten, den Fragebogen an die in ihrer Einrichtungen beschäftigten Professorinnen und Professoren weiterzuleiten. In die Verbleibanalyse ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren konnten 168 Antworten einbezogen werden (vgl. Anhang Tabelle 3). Da statistische Angaben zur Grundgesamtheit ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren bundesweit nicht vorliegen, konnte keine diesbezügliche Rücklaufquote ermittelt werden. Bezogen auf die Grundgesamtheit der ab 2002 Berufenen lag der Rücklauf mit 622 verwertbaren Antworten bei rund 7,5 Prozent (vgl. Anhang Tabelle 4). Um bezogen auf die Erfolgsquoten beim Übergang von der Juniorprofessur auf eine anschließende Professur

möglichst valide Daten zu erhalten, wurde im Wintersemester 2014/2015 eine Nacherhebung durchgeführt. Dazu wurden die in der Mitgliederliste der HRK verzeichneten 88 staatlichen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht angeschrieben und um Daten zum Verbleib ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren gebeten. 37 Hochschulen stellten geeignete Informationen zur Verfügung (vgl. Anhang Tabelle 5). Auf diesem Wege konnte die Informationsbasis auf den Verbleib von mehr als 760 ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren ausgeweitet und in diesem Punkt auch einem möglichen Bias zugunsten besonders erfolgreicher Personen begegnet werden.

Abgerundet wurde das Forschungsdesign der Untersuchung des CHE durch eine Fallstudie zum noch relativ jungen wissenschaftlichen Laufbahnmodell in Österreich (*Nickel/Jakob*, im Erscheinen). Auf Basis berufsbiografischer Analysen wurde der Frage nachgegangen, ob und welche Wirkungen das spezifische Tenure-Track-Modell im Nachbarland zeigt und welche Lerneffekte sich daraus für das deutsche Wissenschaftssystem ergeben. In Österreich wurde 2009 ein neues Laufbahnmodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs implementiert, nachdem es bereits 2002 gesetzlich beschlossen worden war. Bis dahin war es an österreichischen Universitäten üblich, dass Personen nach der Habilitation automatisch in ein unbefristetes Beamtenverhältnis übernommen wurden. Das führte zu einer Akkumulation auf Mittelbaustellen und Verstopfung von Karrierewegen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die nach der Promotion eine Habilitation anstrebten. Mit dem neuen universitären Dienstrecht wurde ein stark verändertes Laufbahnmodell mit unterschiedlichen Karrierestufen eingeführt: Dabei handelt es sich einerseits um befristete Promotions- und Lektorenstellen sowie Assistenzprofessuren für Postdocs, andererseits um unbefristete assoziierte und ordentliche Professuren sowie Stellen als Senior Lecturer bzw. als Senior Scientist unterhalb der Professur. Ziel ist eine stärkere Differenzierung beruflicher Optionen für wissenschaftlich Tätige an österreichischen Universitäten. In der vom CHE durchgeführten Fallstudie wurden anhand berufsbiografischer Analysen untersucht, inwiefern sich das neue Laufbahnmodell bereits in den individuellen Karriereverläufen österreichischer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler widerspiegelt bzw. ob es zu Veränderungen geführt hat.

## 4 Einschätzungen zu zentralen Reformzielen der Juniorprofessur

Im Mittelpunkt des nachfolgenden Abschnitts steht das aus den Befragungen von CHE und HoF hervorgegangene Meinungsbild aktuell tätiger und ehemaliger Postdocs zu den Stärken und Schwächen der Juniorprofessur sowie ihren Vor- und Nachteilen im Vergleich zu anderen Wegen wissenschaftlicher Qualifizierung mit dem Ziel der Berufungsfähigkeit. Bei der Auswahl der Themen dienten die bei der Einführung der Juniorprofessur von Bundesseite formulierten hochschulpolitischen Reformziele als Orientierung.

### 4.1 Attraktivität der Postdoc-Phase

Über ihre aktuelle Situation äußern sich die Juniorprofessorinnen und -professoren mehrheitlich positiv. Zwei Drittel sind im Großen und Ganzen zufrieden. Allerdings fällt das Urteil bei Betrachtung einzelner Bereiche der Berufstätigkeit höchst differenziert aus. Als besonders positiv werden die Freiräume in Forschung und Lehre hervorgehoben. Auch die Arbeitsaufgaben und -inhalte sowie die Einschätzung der Position erzielen hohe Zufriedenheitswerte. Kritischer werden die Entwicklungsperspektiven und das derzeitige Einkommen eingeschätzt. In dieser Hinsicht ist nur jeweils etwa die Hälfte der Befragten zufrieden. Zu den Bereichen der Berufstätigkeit, zu denen sich ein Großteil der Befragten unzufrieden äußert, zählen die zeitliche Beanspruchung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Planbarkeit der Karriere. Insbesondere in Bezug auf die Planbarkeit fällt das Urteil negativ aus: Nahezu drei Viertel der Juniorprofessorinnen und -professoren geben an, hiermit unzufrieden zu sein (vgl. Abbildung 1).

Frauen und Männer gleichen sich in Bezug auf das Gesamturteil und die Rangfolge der Themen. Jedoch sind Frauen unzufriedener mit der (fehlenden) Planbarkeit der Karriere und der (problematischen) Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Männer urteilen dagegen kritischer über ihr Einkommen und ihre Entwicklungsperspektiven.

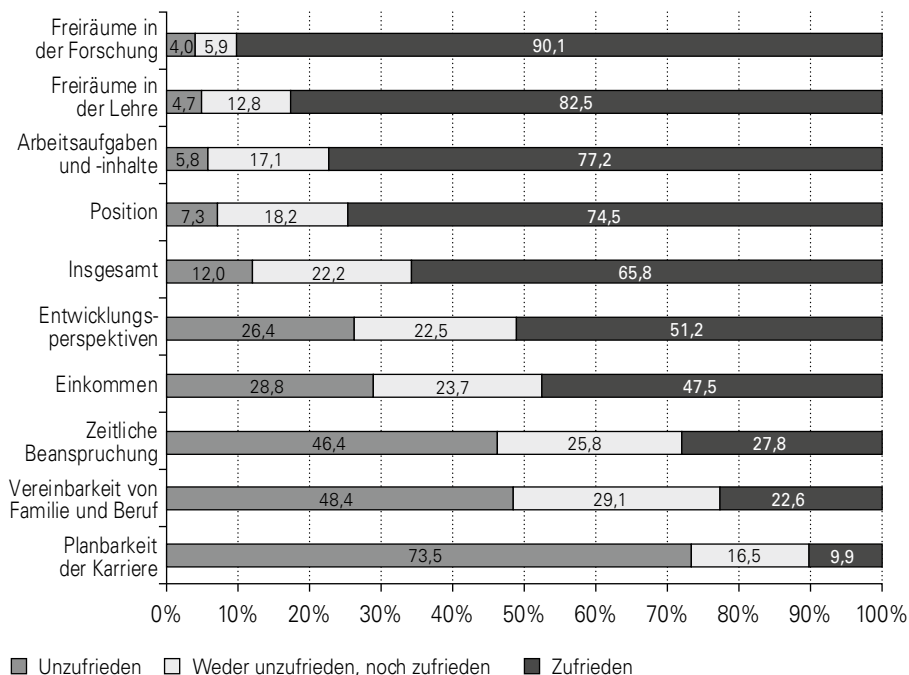
Im Vergleich zu den Juniorprofessorinnen und -professoren weisen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter einen signifikanten Zufriedenheitsvorsprung in Bezug auf die Freiräume in der Forschung, die Arbeitsaufgaben und -inhalte sowie die Position auf.



**Abbildung 1:** Zufriedenheit der Juniorprofessorinnen und -professoren mit verschiedenen Aspekten der aktuellen beruflichen Situation (N = 604), Angaben in Prozent

Frage:

„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“.



Quelle: Online Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Sowohl die generelle Zufriedenheit mit der beruflichen Situation als auch die Zufriedenheit im Hinblick auf die Position, die Entwicklungsperspektiven und die zeitliche Beanspruchung nehmen im Verlauf der Juniorprofessur ab. Sind in der Anfangsphase noch knapp drei Viertel insgesamt mit der beruflichen Situation zufrieden, so trifft dies in der Endphase nur noch auf gut die Hälfte zu. Insgesamt geben lediglich rund 23 Prozent der aktuell tätigen Juniorprofessorinnen und -professoren an, dass ihre Stelle mit einem Tenure-Track (in der Befragung definiert als Option auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis) versehen ist. Lediglich 15 Prozent haben Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur. Hierbei zeigen sich deutliche fächerspezifische

Differenzen. So gehen Juniorprofessuren im Bereich Natur- und Technikwissenschaften und der Medizin signifikant häufiger mit einem Tenure-Track einher, als jene im Bereich der Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Es kann nicht überraschen, dass Stelleninhaberinnen und -inhaber einer Juniorprofessur mit Tenure-Track sowohl insgesamt als auch in Hinblick auf ihre Entwicklungsperspektiven und die Planbarkeit ihrer Karriere deutlich zufriedener sind.

Im Vergleich der unterschiedlichen Qualifizierungswege blicken die auf einer Professur tätigen ehemaligen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter mit der größten Zufriedenheit auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung zurück (96 Prozent sehr bis überwiegend zufrieden). Wesentliche Gründe für den Zufriedenheitsvorsprung gegenüber anderen Qualifizierungswegen sind darin zu sehen, dass sie in der Postdoc-Phase die höchste Forschungsautonomie und auch das größte Zeitbudget für Forschungstätigkeiten besitzen. Umgekehrt müssen sie den geringsten Aufwand für Lehre und Prüfungen treiben.

Die zur Verfügung stehenden räumlichen und sächlichen Ressourcen treffen bei den Juniorprofessorinnen und -professoren mehrheitlich auf positive Resonanz. Etwas verhaltener urteilen sie hinsichtlich der Sekretariatskapazität, der administrativen Hilfe und der finanziellen Unterstützung von Lehre und Forschung. Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter kommen zu ähnlichen Einschätzungen.

Die retrospektive Beurteilung konkreter Arbeitsbedingungen durch die befragten Professorinnen und Professoren legt den Schluss nahe, dass Juniorprofessorinnen und -professoren durch ihre enge institutionelle Einbindung in eine Fakultät bzw. einen Fachbereich und ihren Status als Mitglied des Lehrkörpers stärker mit Aufgaben in Lehre, Prüfungen, Selbstverwaltung und Management konfrontiert werden als andere Postdocs. Darüber hinaus erfüllen sie qua Gesetz zwar dieselben Aufgaben wie Professorinnen und Professoren und durchlaufen deshalb vor ihrer Einstellung ein Berufungsverfahren, doch bedeutet das nicht, dass an allen Universitäten auch Berufungsverhandlungen geführt werden. So hat von den im Rahmen dieser Untersuchung befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren knapp ein Drittel bei Stellenantritt auf die Juniorprofessur keine Berufungsverhandlungen geführt. Persönliche Beziehungen standen nach Auffassung der Mehrheit der Befragten bei ihrer Berufung auf eine Juniorprofessur nicht im Vordergrund. Offenbar macht sich hier die Tatsache positiv bemerkbar, dass der überwiegende Teil der Juniorprofessuren öffentlich ausgeschrieben wird und damit insgesamt das Ziel einer erhöhten Transparenz bei der Vergabe von Stellen durch die Einführung der Juniorprofessur erreicht wurde.

Negativ fällt auf, dass Universitäten sehr häufig gegebene Berufungszusagen gegenüber Juniorprofessorinnen und -professoren nicht einhalten. Kritisch ist auch die Gestaltung der Zwischenevaluation einzuschätzen. Hier herrscht z. T. immense Intransparenz. Die größte Klarheit besteht noch bezogen auf das Verfahren und die Bewertungskriterien, wenn auch insgesamt auf niedrigem Niveau. Am intransparentesten sind die Zielgrößen. So wurden 21 Prozent der Befragten bereits bei ihrer Berufung auf ihre Juniorprofessur über Verfahrensmodalitäten der Zwischenevaluation informiert, aber nur elf Prozent über die zu Grunde liegenden Prüfkriterien und lediglich acht Prozent über die zu erreichenden Zielgrößen.

## **4.2 Selbständigkeit in Forschung und Lehre**

Der Wunsch nach Selbständigkeit in Forschung und Lehre und Verwirklichung der Forschungsinteressen stellt mit Abstand das wichtigste Motiv für die Wahl der wissenschaftlichen Qualifizierung über die Juniorprofessur dar. Nach den Entscheidungsgründen gefragt, antworten unabhängig von Fächergruppe, Geschlecht, sozialer und regionaler Herkunft über 90 Prozent der Juniorprofessorinnen und -professoren, dass dies ihr Hauptbeweggrund für die Bewerbung war. Offensichtlich ist die Juniorprofessur geeignet, diesem Anliegen gerecht zu werden. Die Freiräume sowohl in Forschung als auch in Lehre weisen die höchsten Zufriedenheitswerte auf. Die überwiegende Mehrheit der Juniorprofessorinnen und -professoren äußert sich hierzu positiv (90 Prozent bzw. 83 Prozent zufrieden). Das Meinungsbild von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern zu den Freiräumen sieht im Großen und Ganzen ähnlich aus – mit leichten Verschiebungen zu Gunsten der Forschung. In der rückblickenden Betrachtung der Professorinnen und Professoren zeigt sich jedoch, dass die Juniorprofessur im direkten Vergleich mit der Nachwuchsgruppenleitung deutlich schlechter abschneidet was die Förderung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit während der Postdoc-Phase anbelangt.

Die Arbeitszeit der Juniorprofessorinnen und -professoren wird zu knapp der Hälfte durch die Wahrnehmung von Forschungs- und Lehraufgaben bestimmt, und zwar annähernd gleichgewichtig (im Jahresdurchschnitt: 25 Prozent Forschen und Publizieren, 24 Prozent Lehren). Rechnet man den Prüfungsaufwand und die Betreuung von Haus- und Studienabschlussarbeiten hinzu, stehen lehrbezogene Tätigkeiten mit einem Anteil von über zwei Dritteln im Vordergrund.

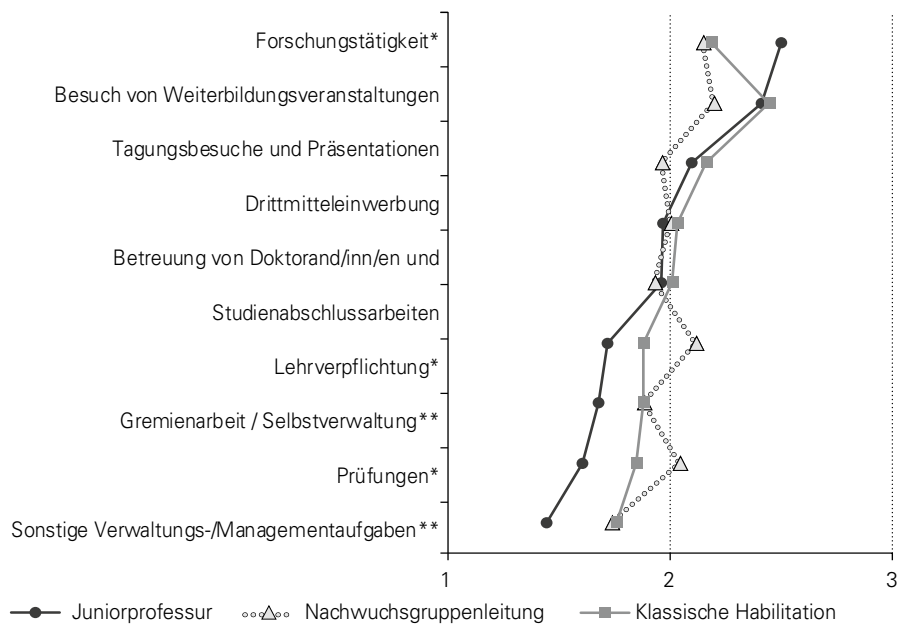
Durchschnittlich leisten Juniorprofessorinnen und -professoren wöchentlich 5,6 Semesterwochenstunden (SWS) bei einer Lehrverpflichtung von 4,7 SWS. Ihre Idealvorstellung sieht eine Lehrtätigkeit im Umfang von durchschnittlich 4,3 SWS vor. Die Einwerbung von Drittmitteln, die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden und Verwaltungstätigkeiten nehmen jeweils etwa zehn Prozent des Arbeitsaufwands ein, anteilig gefolgt von Gutachtertätigkeiten. Für die eigene Weiterbildung bleibt kaum Zeit. Annähernd 80 Prozent üben das Promotionsrecht aktiv aus, indem sie – mehrheitlich ein bis drei – Doktorandinnen und Doktoranden betreuen. Über die Hälfte wirkt in Berufungskommissionen mit. Die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung konzentriert sich auf die Fakultäts- und Fachbereichsebene. Aktivitäten auf Hochschulebene (z. B. im Senat) oder die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen (z. B. als Dekan) bilden eher die Ausnahme.

Während der Aufwand für lehrbezogene Tätigkeiten und die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden überwiegend als angemessen beurteilt wird, steht den meisten Juniorprofessorinnen und -professoren für Forschen und Publizieren ihrer Meinung nach zu wenig Zeit zur Verfügung. Das Urteil von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern weicht in diesem Punkt deutlich ab. Fast drei Viertel stufen die verfügbare Zeit für Forschen und Publizieren als angemessen ein. Doch selbst im Fall dieser forschungslastigen Beschäftigungsposition würde sich jede bzw. jeder Vierte gerne noch intensiver der Forschung widmen.

Auch ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren schätzen ihre für die Forschungstätigkeit aufgewandte Zeit rückblickend signifikant häufiger als zu niedrig ein als die ehemaligen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter und auch als die klassisch habilitierten Professorinnen und Professoren. Genau umgekehrt verhält es sich mit dem Zeitaufwand für die Lehre und Prüfungen. Insgesamt gesehen bietet die Juniorprofessur demnach aus der retrospektiven Sicht der Befragten weniger Zeitressourcen für die Forschung als die anderen Karrierewege (vgl. Abbildung 2). Hier ist ein Zusammenhang mit dem hohen Stellenwert von Forschungs- und Publikationsaktivitäten für den weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf anzunehmen. Sowohl Nachwuchskräfte als auch Professorinnen und Professoren halten die Anzahl und die Qualität der Publikationen für erfolgsentscheidend in Berufungsverfahren. Bedeutung wird des Weiteren Drittmittelinwerbung und internationaler Sichtbarkeit beigemessen, gefolgt von Lehrerfahrung.

**Abbildung 2:** Angemessenheit des Zeitaufwands für verschiedene Arbeitsbereiche. Ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren (N = 121), ehemalige Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter (N = 27) und klassisch Habilitierte (N = 233) im Vergleich, Mittelwerte

Frage: „  
„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 Juniorprofessorinnen und -professoren einerseits und ehemaligen Nachwuchsgruppenleiterinnen sowie klassisch Habilitierten andererseits signifikant;  $p \leq 0,05$ ,  
\*\* Mittelwertdifferenzen zwischen ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren einerseits und klassisch Habilitierten andererseits signifikant;  $p \leq 0,05$  (Varianzanalyse, Post Hoc: Bonferroni)

Quelle: Online Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

### 4.3 Verhältnis von Juniorprofessur und Habilitation

Knapp ein Drittel der Juniorprofessorinnen und -professoren gibt an, bereits habilitiert zu sein oder eine Habilitation anzustreben. Weitere 30 Prozent schließen eine Habilitation nicht aus. Die Habilitationsneigung der Befragten variiert deutlich je nach Fachdisziplin. So haben sich rund 45 Prozent der befragten Juniorprofessorinnen und -professoren im Bereich der Sprach-, Kultur-, Kunstwissenschaften und Sport bereits habilitiert oder planen dies sicher. Innerhalb der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften trifft das noch auf rund drei von zehn Befragten, innerhalb der Fächergruppe Mathematik, Natur-, Ingenieur- Agrarwissenschaften und Medizin nur auf etwa jede fünfte Juniorprofessorin bzw. jeden fünften Juniorprofessor zu.

Die Zusatzbelastung durch parallel zu den Lehr- und Forschungsaufgaben laufenden Habilitationsaktivitäten könnte mitentscheidend dafür sein, dass trotz einer positiven Grundstimmung die berufliche Tätigkeit überwiegend als belastend wahrgenommen wird. Ein Drittel der Befragten äußert, dass während der Tätigkeit ernsthaft darüber nachgedacht wurde, die Juniorprofessur aufzugeben. Ursächlich für diese Aufgabengedanken ist neben den unsicheren Beschäftigungsperspektiven und privaten Gründen vor allem die hohe Arbeitsbelastung.

Ob der mit der Habilitation verfolgten Doppelstrategie erfolgsentscheidende Bedeutung für den weiteren Karriereweg zukommt, ist fraglich. Bei den befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren, die einen Ruf auf eine anschließende Professur erhalten haben, spielte die Habilitation nur eine marginale Rolle. Rund 87 Prozent haben diese berufliche Position ohne zusätzliche Habilitation erreicht.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der Befragung der ab 2002 berufenen Professorinnen und Professoren, dass inzwischen eine größere Vielfalt an Qualifizierungswegen zur Professur führt. Neben der klassischen Habilitation haben sich die Juniorprofessur, die Nachwuchsgruppenleitung und auch die Promotion plus Berufspraxis etabliert. So führt der Weg über eine Promotion plus Berufspraxis zwar meist auf eine Professur an einer Fachhochschule, doch von den Befragten dieses Karrierepfades arbeiten immerhin rund 14 Prozent an einer Universität und rund vier Prozent an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Das Paradigma der Habilitation als alleiniger Königsweg zur Professur hat sich erheblich abgeschwächt.

#### **4.4 Berufsrelevanz der Qualifizierungswege**

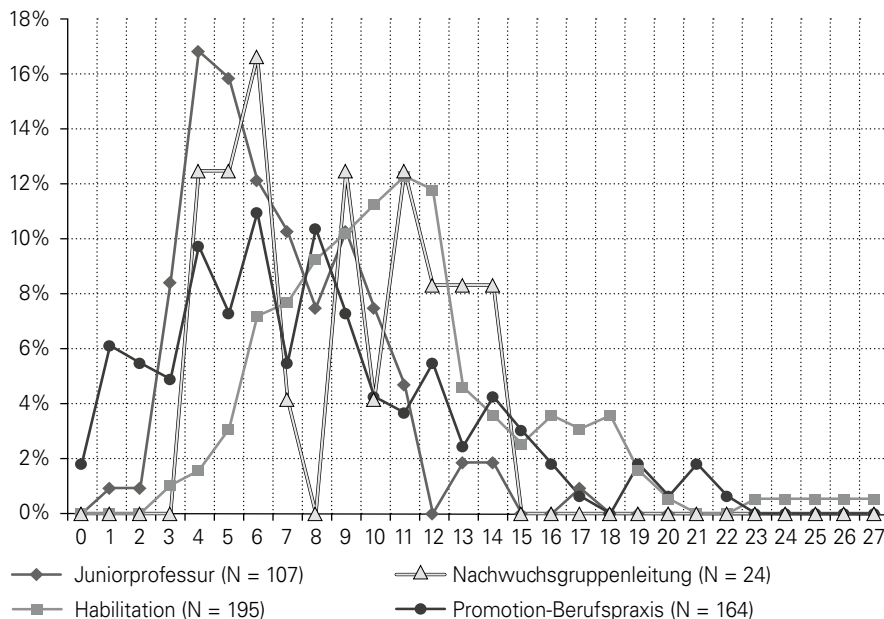
Vier von zehn Juniorprofessorinnen und -professoren und gut zwei Drittel der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter halten ihren aktuellen Qualifizierungsweg für geeignet, um die wissenschaftliche Karriere mit dem Ziel der Berufung auf eine W2-/W3-Professur erfolgreich fortzusetzen. Hinsichtlich der Berufungschancen sieht sich über die Hälfte der Juniorprofessorinnen und -professoren auf Augenhöhe mit Habilitierten (58 Prozent) und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern (55 Prozent). Ein Fünftel geht davon aus, eine bessere Ausgangsposition als Habilitierte zu besitzen. In Bezug auf die Nachwuchsgruppenleitung sagen das nur drei von zehn. Hinsichtlich externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fällt der Anteil derjenigen, die sich selbst in einer günstigeren Situation sehen, besonders hoch aus (63 Prozent).

Die bisherigen Erfahrungen bilanzierend, gibt die überwiegende Mehrheit der Juniorprofessorinnen und -professoren (85 Prozent) an, dass sie erneut diesen Qualifizierungsweg wählen würde. Das Urteil von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter fällt noch positiver aus (87 Prozent).

Die Einführung der Juniorprofessur hat zumindest bei den im Rahmen dieser Studie befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren zu einem relativ zügigen Aufstieg geführt und damit einen Beitrag zur Verjüngung geleistet. Die erzielten Ergebnisse machen deutlich, dass Professorinnen und Professoren, die über den Weg der Juniorprofessur auf ihre jetzige berufliche Position gelangt sind, ihren Ruf mehrheitlich bereits vor Ablauf der sechsjährigen Befristungsdauer erhalten haben. Mehr als ein Drittel von ihnen gehört einer Altersgruppe an (30 bis 39 Jahre), die unterhalb des durchschnittlichen Berufungsalters auf W2-/W3-Professuren angesiedelt ist. Außerdem gelingt es ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren bereits in relativ jungem Alter hoch dotierte Professuren zu erreichen. Die Hälfte der unter 40-Jährigen hat eine W3-Professur inne. Im Vergleich zu den anderen Qualifizierungswegen Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung sowie Promotion plus Berufspraxis haben die befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren ihre Postdoc-Phase insgesamt am schnellsten absolviert (vgl. Abbildung 3). So benötigten die ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen mit durchschnittlich 8,6 Jahren bis zur Erstberufung rund zwei Jahre länger als die ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren. Am längsten benötigen klassisch Habilitierte mit durchschnittlich 10,8 Jahren.

**Abbildung 3:** Zeitdauer der Postdoc-Phase bei ab 2002 berufenen Professorinnen und Professoren (N = 490), Angaben in Prozent

Fragen: „Wann wurden Sie promoviert?“ und „Bitte geben Sie hier an, in welchem Jahr Sie Ihre Erstberufung als Professor(in) (W3, W2, C4, C3, C2) erhielten.“



Quelle: Online Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

#### 4.5 Reputation der Qualifizierungswege

Die Juniorprofessur eröffnet zwar sehr gute Berufungschancen auf eine W2-/W3-Professur, verfügt aber trotzdem nicht über das beste Image. Ihr wird rückblickend sowohl das höchste Risiko zu scheitern als auch der schlechteste Ruf attestiert. Die Habilitation schneidet in punkto Reputation deutlich besser ab, obwohl die Berufungschancen z. T. geringer sind als bei den anderen Karrierewegen. Klassisch habilitierte Professorinnen und Professoren müssen zudem bis zur Erstberufung auf eine W2-/W3-Professur eine relativ lange Wartezeit und häufigere Wechsel ihrer Arbeitsstätte als die Vertreter anderer Qualifizierungswege in Kauf nehmen. Das beste Image genießt die Nachwuchsgruppenleitung. Nach Einschätzung von allen befragten Professorinnen und Professoren fällt das Risiko des Scheiterns hier besonders gering aus. Auch im Hinblick auf Frauenförderung schneidet sie vergleichsweise gut ab. Dennoch würden sich die Befragten der anderen Qualifizierungswege nur relativ selten für diese Art Postdoc-Stelle entscheiden, wenn sie noch einmal vor der Wahl stünden. Der Karriereweg, für den sich die meisten befragten Professorinnen und Professoren aus heutiger Sicht entscheiden würden, ist die Promotion plus Berufspraxis. Dies gilt vor allem für Personen aus Nicht-Akademiker-Elternhäusern, aber auch Personen aus Akademiker-Elternhäusern würden den Karriereweg Promotion plus Berufspraxis retrospektiv fast so häufig wie die Habilitation wählen. Der Ruf des Karrierewegs Promotion plus Berufspraxis wird zwar nicht als besonders positiv eingeschätzt, aber immerhin doch etwas besser als der der Juniorprofessur. Vergleichsweise gut schneidet dieser Qualifizierungspfad in punkto Erfolgchancen ab. Hier liegt er auf Platz zwei nach der Habilitation. Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass der größte Teil der Befragten insgesamt aus der Fächergruppe Mathematik, Natur-, Ingenieur- und Agrarwissenschaften, Medizin (MNIAM) stammt, wo die Promotion plus Berufspraxis auch im universitären Bereich inzwischen einen üblichen Karriereweg zur Professur darstellt. Darüber hinaus sind bei diesem zweigleisigen Vorgehen – ein Standbein in der Berufspraxis, ein Standbein in der Wissenschaft – die beruflichen Handlungsspielräume größer als bei einer ausschließlichen Fokussierung auf das Berufsfeld Wissenschaft.

#### 4.6 Rekrutierung des Hochschullehrernachwuchses

Dank der Einführung der Juniorprofessur können sich die Universitäten bei der Personalrekrutierung auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stützen, die erstens durch ihre Tätigkeit während der Qualifizierung mit dem gesamten Aufgabenspektrum eines Hochschullehrers respektive einer Hochschullehrerin vertraut sind, zweitens eine enge Bindung an die Universität als Organisation aufweisen und drittens den ausgeprägten Wunsch nach einer beruflichen Zukunft in der Wissenschaft haben. Mit einigen Abstrichen bei Lehrerfahrung und zukünftiger Lehrtätigkeit gilt das auch für die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter.



Nahezu alle in der Qualifizierung befindlichen Juniorprofessorinnen und -professoren, die an der Befragung teilnahmen, streben künftig eine Tätigkeit im Bereich von Forschung und Lehre an Hochschulen an. Volle Konzentration auf Forschung an Hochschulen können sich jeweils rund 90 Prozent vorstellen. Ausschließlich Lehrtätigkeiten an Hochschulen auszuüben, stellt immerhin noch für vier von zehn Juniorprofessorinnen und -professoren eine Option dar (vgl. Abbildung 4).

Der ausgeprägte Wunsch nach einer beruflichen Zukunft in Forschung und/oder Lehre an der Hochschule gilt für Juniorprofessorinnen wie für Juniorprofessoren. Männer präferieren in stärkerem Maße als Frauen eine Tätigkeit mit Forschungsschwerpunkt in der Wirtschaft oder als Selbständiger. Frauen nennen dagegen häufiger als Männer eine Tätigkeit ohne Forschungsbezug in Staat und Verwaltung bzw. Wirtschaft und Industrie. Für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter ist eine stärkere Hinwendung zu Tätigkeiten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen charakteristisch.

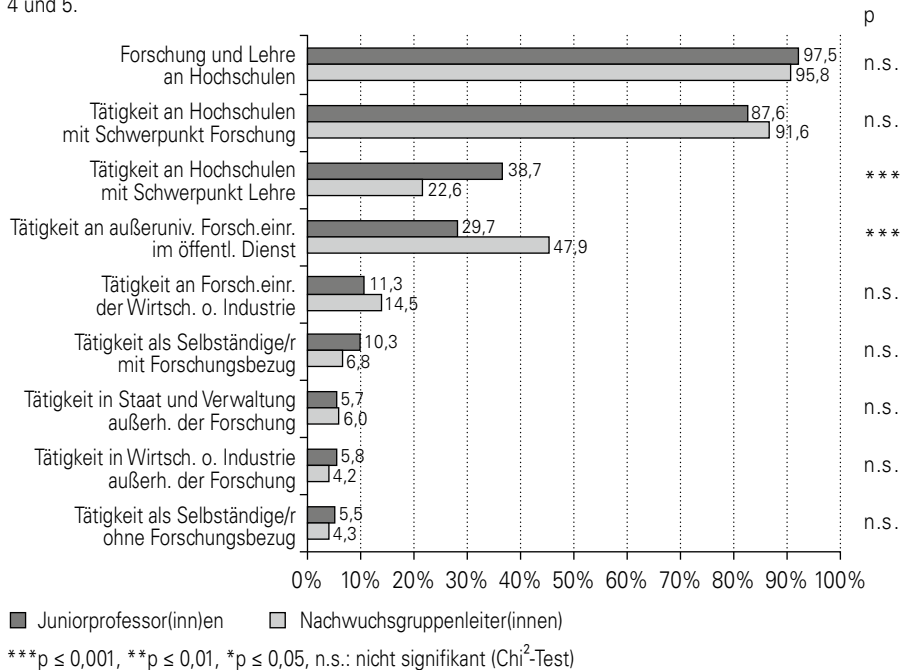
Von der ausgeprägten Orientierung der Juniorprofessorinnen und -professoren auf die Fortsetzung der universitären Karriere zeugen ihre Bewerbungsaktivitäten. Rund 70 Prozent haben sich bereits im Verlauf der Juniorprofessur auf eine W2-/W3-Professur beworben, und zwar fast ausnahmslos an Universitäten.

Für eine längerfristige Personalplanung im wissenschaftlichen Bereich könnten die Universitäten auch jetzt schon das Tenure-Track-Modell nutzen. Demgegenüber hat die vergleichende Untersuchung der vier Karrierewege zur Professur gezeigt, dass dieses Instrument bislang nur sehr zögerlich eingesetzt wird. Vergleichsweise viele Befragte merken an, dass eine flächendeckende Einführung von Tenure-Track nur sinnvoll ist, wenn diese transparent und qualitätsorientiert ausgestaltet ist und zudem fachspezifische Gegebenheiten berücksichtigen. Insbesondere Vertreter technischer Fächer äußern Zweifel, ob der Tenure-Track das Einschlagen einer Professorenlaufbahn wirksam fördert. Darüber hinaus machen die Befragungsergebnisse deutlich, dass die Form des Tenure-Track variiert. 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 dieser Fälle wurde die Professur ohne Ausschreibung vergeben. In den übrigen Fällen wurden andere Verfahren angewandt oder die genauen Modalitäten waren unklar.

**Abbildung 4:** Angestrebte berufliche Perspektiven von Juniorprofessorinnen und -professoren (N = 604) sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern (N = 123), Angaben in Prozent

Frage:

„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.



Quelle: Online Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

## 4.7 Planbarkeit und Karrierechancen

Nur knapp ein Viertel der in der Qualifizierung befindlichen Juniorprofessorinnen und -professoren gibt an, dass ihnen eine unbefristete Anstellung im Anschluss an die Juniorprofessur in Aussicht gestellt wurde. Bei 15 Prozent handelt es sich dabei um eine W2-/W3-Professur. Drei von vier der Befragten sind deshalb unzufrieden mit der Planbarkeit der Karriere. Das ist der mit Abstand am schlechtesten bewertete Aspekt der beruflichen Situation während der Juniorprofessur. Es sind vor allem diese als unsicher empfundenen Berufsperspektiven, die Anlass dazu geben, während der Juniorprofessur über die Aufgabe der Stelle nachzudenken. Die Unzufriedenheit mit den Entwicklungsperspektiven verstärkt sich im Qualifizierungsverlauf. Hier zeichnet sich allerdings ein Widerspruch zu den realen Karriereverläufen im Anschluß an die Postdoc-Phase ab. So geben 85 Prozent der im Rahmen der Untersuchung be-

fragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und –professoren an, im Anschluss an die Juniorprofessur den Sprung auf eine Professur geschafft haben. In eine ähnlich positive Richtung weist auch das Ergebnis einer darüber hinaus durchgeführten Befragung deutscher Universitäten zum Verbleib ehemals an ihrer Institution beschäftigter Juniorprofessorinnen und –professoren. Wie nachfolgende Tabelle 1 zeigt, sind im Mittel rund 72 Prozent dieser Personengruppe dem Ruf auf eine Professur gefolgt.

**Tabelle 1:** Verbleibsdaten ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren von 37 deutschen Universitäten im Wintersemester 2014/2015; Angaben in absoluten Zahlen und Prozent

Name der Hochschule	Ehemalige JP gesamt	Davon auf eine Professur berufen (In- und Ausland)	
	Absolut	Absolut	Prozentual
RWTH Aachen	28	23	82,1
Uni Bamberg	3	3	100
Uni Bayreuth	14	9	64,3
FU Berlin	71	57	80,3
Uni Bielefeld	17	10	58,8
TU Braunschweig	22	12	54,6
Uni Bremen	44	39	88,6
Uni Erlangen Nürnberg	13	9	69,2
Europa Uni Flensburg	9	6	66,7
Uni Gießen	7	5	71,4
Uni Göttingen	65	44	67,7
Uni Greifswald	16	3	18,8
Uni Halle-Wittenberg	15	7	46,7
HafenCity Uni Hamburg	1	1	100
TU Hamburg	8	5	62,5
Medizinische Hochschule Hannover	21	16	76,2
Tierärztliche Hochschule Hannover	11	5	45,5
Uni Jena	21	18	85,7
TU Kaiserslautern	53	32	60,4
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	*	*	75
PH Karlsruhe	4	4	100
Uni Kassel	5	3	60
Uni Kiel	50	38	76
Uni Konstanz	30	24	80
Sporthochschule Köln	1	1	100

*Fortsetzung Tabelle 1 nächste Seite*

Fortsetzung **Tabelle 1**

Name der Hochschule	Ehemalige JP gesamt	Davon auf eine Professur berufen (In- und Ausland)	
	Absolut	Absolut	Prozentual
Uni Leipzig	13	8	61,5
PH Ludwigsburg	11	7	63,6
Leuphana Uni Lüneburg	20	18	90
Uni Marburg	35	18	51,4
Uni Oldenburg	39	28	71,8
Uni Osnabrück	26	22	84,6
Uni Passau	2	1	50
Uni Potsdam	51	45	89
Uni Regensburg	1	1	100
Uni Rostock	18	9	50
Uni Ulm	7**	4	57,1
Uni Wuppertal	11	11	100
Gesamt	763***	546***	71,9****

\* Absolute Zahlen aus Datenschutzgründen nicht mitgeteilt

\*\* Daten nur aus dem Jahr 2014

\*\*\* Ohne KIT, da dieses keine absoluten Zahlen sondern nur Prozentwerte mitgeteilt hat

\*\*\*\* Durchschnittswert inkl. des Prozentwerts vom KIT

Frageformulierungen: Wieviele Personen haben bislang an ihrer Universität eine Juniorprofessur abgeschlossen? und Welcher Tätigkeit gehen diese Personen nach Beendigung ihrer Juniorprofessur nach?; schriftliche und telefonische Befragung von 88 deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht (Mitglieder der HRK); Auflistung in alphabetischer Reihenfolge nach Ortsnamen.

Quelle: Datennacherhebung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2015

Im direkten Vergleich der vier Karrierewege Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung, klassische Habilitation sowie Promotion plus Berufspraxis zeigt sich, dass die ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren mit Abstand am häufigsten über einen Tenure-Track verfügten. Rund 20 Prozent geben an, dass ihnen dieser Weg in der Postdoc-Phase offen stand. Bei den ehemaligen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern betraf dies rund 15 Prozent, bei den klassisch Habilitierten rund sechs Prozent. Insgesamt betrachtet zeigt sich auch ein geschlechtsspezifischer Unterschied: Signifikant mehr Professoren als Professorinnen besaßen während der Postdoc-Phase eine Tenure-Track-Option.

Unter den befragten seit 2002 berufenen Professorinnen und Professoren bilden die ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren diejenige Gruppe, deren aktuelle Professur am häufigsten an einer Universität lokalisiert ist. Rund vier Prozent haben eine Fachhochschulprofessur inne und rund zwei Prozent arbeiten an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Professorinnen und Professoren, die über eine Nachwuchsgruppenleitung auf ihre Position gelangt sind, arbeiten wesentlich häufiger an außeruniversitären Forschungseinrichtungen als die Vertreter der anderen Karriere-

wege. Rund 15 Prozent aus dieser Gruppe geben diesen Sektor als aktuellen Arbeitsort an. Die übrigen rund 85 Prozent sind an Universitäten tätig. Zudem bekommen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter öfter als die anderen Befragten eine Professur an der Einrichtung, an der sie bereits promoviert haben. Sie profitieren also überdurchschnittlich von langjährigen Kontakten. Am wenigsten planbar ist nach Lage der erhobenen Daten der Karriereweg der Habilitation. Er ist auch deutlich häufiger mit Wechseln des Arbeitsortes in der Postdoc-Phase verbunden (durchschnittlich 3,2 Institutionen) als die anderen Karrierewege. Klassisch Habilitierte arbeiten überwiegend an Universitäten, jeweils rund sechs Prozent an außeruniversitären Forschungsinstituten und Fachhochschulen.

#### **4.8 Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Angesichts der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und eines mit aufsteigender Qualifizierungs- und Karrierestufe sinkenden Frauenanteils wurde die Einführung der Juniorprofessur von Bundesseite mit dem Ziel verbunden, einen Beitrag zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern zu leisten. Auch wenn die im Zusammenhang mit dem 2002 gestarteten Förderprogramm formulierte Zielgröße eines 40-prozentigen Frauenanteils erst 2013 erreicht wurde, weist die Juniorprofessur im Vergleich zur Habilitation hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen von Anfang an einen Gleichstellungsvorsprung auf.

Dieser positive Effekt setzt sich im weiteren Karriereverlauf fort. Mit einem Anteil von rund 31 Prozent sind Frauen in der Gruppe, die im Anschluss an eine Juniorprofessur einen Ruf erhielten, deutlich häufiger vertreten als in der Professorenschaft sonst üblich. Dort lag laut Statistischem Bundesamt der Frauenanteil im Jahr 2012 über alle Hochschultypen hinweg bei insgesamt 20 Prozent. Doch der Gleichstellungsvorsprung der Juniorprofessur ist vor allem quantitativer Art. Qualitativ betrachtet zeigen sich z. B. deutliche Unterschiede bei der Dotierung der Professur. So liegt der Frauenanteil auf W3-Professuren bei den Professorinnen und Professoren, die über eine Juniorprofessur in ihre jetzige Position gelangt sind lediglich bei einem Drittel, während er bei den W2-Professuren knapp die Hälfte ausmacht. Die männlichen Kollegen verdienen also besser.

Die befragten seit 2002 berufenen Professorinnen und Professoren äußern sich rückblickend insgesamt eher zurückhaltend zur frauenfördernden Wirkung der Qualifizierungswege. Die überwiegende Mehrheit der Befragten traut sich hier kein Urteil zu. Relativ positiv schneidet die Nachwuchsgruppenleitung ab. Ansonsten wird im Vergleich von Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung und Habilitation dem eigenen Qualifizierungsweg noch am ehesten ein fördernder Effekt zugeschrieben.

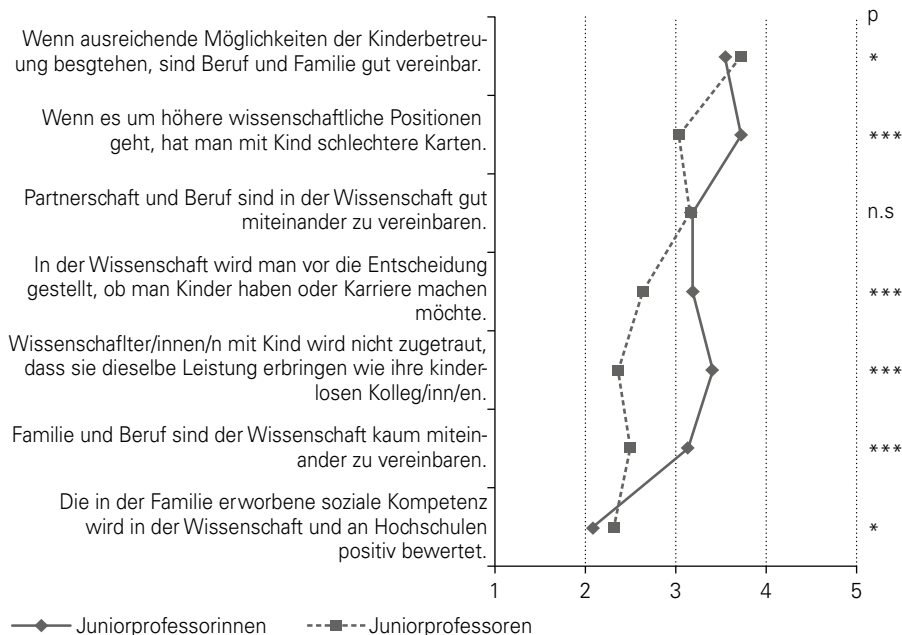
Als problematisch stellt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Während zwei Drittel der Juniorprofessorinnen und -professoren mit der beruflichen Situation insgesamt zufrieden sind und nur jede bzw. jeder Zehnte unzufrieden ist, überwiegt im Hinblick auf die Vereinbarkeit bei 45 Prozent die Unzufriedenheit. Begründet wird dies in erster Linie mit der hohen Arbeitsbelastung und den unsicheren Berufsperspektiven. Rund ein Drittel der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gibt an, deshalb bisher auf (weitere) Kinder verzichtet zu haben.

Männer wie Frauen sind mehrheitlich der Meinung, dass die in der Familie erworbene soziale Kompetenz keine Anerkennung in der Wissenschaft findet (vgl. Abbildung 5). Im Unterschied zu Juniorprofessoren gehen Juniorprofessorinnen davon aus, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kind nicht dieselbe Leistung zugetraut wird wie kinderlosen Kolleginnen und Kollegen. Sie fühlen sich auch eher vor die Entscheidung gestellt, zwischen Kind und Karriere wählen zu müssen. Juniorprofessorinnen und -professoren mit Kind bzw. Kindern beurteilen ihre Karriereaussichten an der Universität weniger positiv als Kinderlose.

Von den befragten ab 2002 berufenden Professorinnen und -professoren stuft knapp die Hälfte den Freiraum für die Vereinbarkeit von Familie und/oder Partnerschaft und Beruf sowohl während der durchlaufenen Postdoc-Phase als auch im aktuellen Beschäftigungsverhältnis als ausreichend ein. Nur knapp ein Fünftel ist gegenteiliger Meinung. Dennoch werden vom überwiegenden Teil ein hoher Zeitdruck und auch ein ausgeprägter psychischer Druck als negative Einflüsse auf die Work-Life-Balance genannt. Auf die Frage nach den familien- und partnerschaftsfreundlichsten Bedingungen schneidet die Habilitation – unabhängig vom eigenen Qualifizierungsweg – am besten ab. An zweiter Stelle rangiert der Karriereweg Promotion plus Berufspraxis gefolgt von Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung. Was die Wirkung des Tenure-Track-Modells auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben anbelangt, so urteilen die Professorinnen und Professoren, die ihre Position über eine Juniorprofessur erreicht haben, positiver als die Befragten der anderen drei Karrierewege. Diesbezüglich gibt es auch geschlechtsspezifische Unterschiede. So schätzen Professorinnen die fördernden Effekte des Tenure-Track für die Work-Life-Balance höher ein als Professoren.

**Abbildung 5:** Geschlechtsspezifische Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Juniorprofessorinnen und -professoren (N = 604), Mediane

Frage: „  
 „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf zu?“ (F3).  
 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)

Quelle: Online Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

## 5 Hochschulpolitische Handlungsvorschläge

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sowohl mit der Einführung der Juniorprofessur im deutschen Wissenschaftssystem das Spektrum der Karrierewege zur Professur in positivem Sinne erweitert worden ist. Ähnliches gilt für die ebenfalls relativ junge Position der Nachwuchsgruppenleitung. Es zeigt sich, dass sich beide Qualifizierungspfade erfolgreich etabliert haben und in hohem Maße zu einer anschließenden Beschäftigung als Professorin bzw. als Professor führen. Sie schaffen für die Stelleninhaberinnen und -inhaber zum Teil bessere Berufungschancen als die klassische Habilitation. Dennoch besitzt die Habilitation in manchen Fächern nach wie vor eine immense Bedeutung. Trotz der dargestellten erfolgreichen Reformimpulse legen die von CHE und HoF durchgeführten Untersuchungen aber auch eine Reihe von Schwachstellen der Post-doc-Phase offen. Vor diesem Hintergrund sollen abschließend zentrale hochschulpolitische Handlungsansätze für diesebzügliche Verbesserungen aufgezeigt werden.

## 5.1 Arbeitsbedingungen einheitlicher regeln

Den Postdocs fehlt häufig der Überblick, um die Qualität ihrer eigenen Arbeitssituation bzw. von angebotenen Qualifizierungsstellen einschätzen zu können. Insgesamt ist mehr Transparenz und Vergleichbarkeit notwendig. Dazu bedarf es bundesweiter Regelungen und Informationen. Die Betroffenen selbst plädieren für einen höheren Verbindlichkeitsgrad übergreifender Vorgaben und formale vertragliche Regelungen mit Mindestbedingungen.

Die Arbeitsbedingungen der befragten Postdocs differieren zwischen den Karrierewegen und zwischen den Hochschulen z. T. erheblich. Das betrifft vor allem folgende Bereiche:

- Das Gehalt wird zwar bei den Juniorprofessorinnen und -professoren relativ einheitlich mit W1 vergütet, dennoch ergeben sich hier Unterschiede beim monatlichen Einkommen von bis zu rund 700 Euro je nach Bundesland. Bei den übrigen Postdocs herrscht demgegenüber eine zum Teil noch größere Uneinheitlichkeit und finanzielle Spreizung beim Gehalt. Selbst wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der tariflichen Vergütungsgruppe TV-L E14 verdienen mitunter mehr. Vor diesem Hintergrund sollte eine aufgabenadäquate, leistungsabhängige Besoldung von Postdocs vorgenommen werden.
- Innerhalb und auch zwischen der unterschiedlichen Postdoc-Gruppen gibt es eine erhebliche Differenzierung sowohl bei den zur Verfügung stehenden Personalmitteln als auch bei der finanziellen Erstausrüstung. Hier sollte für mehr Ausgleich gesorgt werden, um die Ausgangsmöglichkeiten für wissenschaftliches Arbeiten gerechter zu gestalten.
- Die Dauer der Postdoc-Phase ist zwischen den wissenschaftlichen Karrierewegen häufig sehr unterschiedlich. Sie schwankt zwischen durchschnittlich 6,6 Jahren bei den Juniorprofessorinnen und -professoren und 10,8 Jahren bei den Habilitierten. Die Arbeitsbedingungen sollten so gestaltet werden, dass alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler den Ruf auf eine Professur in einem karriereförderlichen Zeitfenster schaffen.
- Juniorprofessorinnen und -professoren haben ohne zusätzliche Habilitation nach Auslaufen ihrer Beschäftigung keinen Status bzw. keine institutionelle Anbindung mehr, der ihnen die Fortführung der Doktorandenbetreuung u. ä. ermöglicht. Habilitierte sind auch im Fall fehlender Weiterbeschäftigung als Privatdozenten und -dozentinnen formal mit der Universität verbunden. Vorgeschlagen wird, die Vertragslaufzeit über die sechs Jahre hinaus an die Laufzeit von eingeworbenen Drittmitteln anzupassen.



## 5.2. Tenure-Track fördern

Aktuelle und ehemalige Postdocs attestieren dem Tenure-Track-Modell gleichermaßen eine förderliche Wirkung. Während die noch in der Qualifizierungsphase befindlichen Postdocs die Einführung des Tenure-Track uneingeschränkt befürworten, sehen die nunmehr auf einer Professur tätigen ehemaligen Postdocs das Ganze indes differenzierter. Sie weisen darauf hin, dass eine bundesweite Einführung bestimmter Voraussetzungen bedarf, damit sie sinnvolle Effekte entfalten kann. Dazu zählt auch, dass der Tenure-Track verbindlich definiert und dessen Ausgestaltung nicht ins Belieben der Universitäten gestellt wird. Derzeit herrscht eine ausgeprägte Heterogenität bei der Umsetzung des Tenure-Track-Modells, welche die Betroffenen mitunter stark verunsichert.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen außerdem, dass der Tenure-Track nur dann erfolgreich wirken kann, wenn er bereits in der Postdoc-Phase mit der Wahrnehmung einer Professur verknüpft ist, so wie es auch der Wissenschaftsrat in seinem Plädoyer für die Implementierung einer Tenure-Track-Professur als neue Stellenkategorie im deutschen Wissenschaftssystem empfohlen hat. Zwar besitzen Juniorprofessorinnen und -professoren im Arbeitsalltag oft dieselben Pflichten, aber nicht die gleichen Rechte wie die Lebenszeitprofessorinnen und -professoren. Dennoch verleiht ihnen der Professorenstatus eine relativ große Autonomie in Forschung und Lehre und fördert die frühe Eigenständigkeit. Ein weiterer zentraler Punkt ist, dass geprüft werden sollte, ob die Einführung des Tenure-Track in allen Fächern gleichviel Sinn macht. Nicht zuletzt verdeutlichen die Resultate der vorliegenden Untersuchung, dass bei der Ausgestaltung der Evaluationsverfahren, die im Tenure-Track-Modell zum Übergang von der Postdoc-Phase auf eine Professur berechtigen, unbedingt auf eine hohe Verfahrensqualität geachtet werden sollte. Die Erfahrungen der befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren mit den bisher durchgeführten Evaluationsverfahren belegen eine immense Intransparenz der Abläufe und Kriterien. Hierzu sollten Richtlinien und Handreichungen erstellt werden, um den Universitäten mehr Orientierung zu geben und den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine größere Verfahrenssicherheit zu bieten. Auch sollten die Universitäten verpflichtet werden, Anlaufstellen zu schaffen, die im Falle von Konflikten im Rahmen von Evaluationsverfahren eine Lösung herbeiführen können.

## 5.3 Grundfinanzierung bedarfs- und anforderungsorientiert gestalten

Statt immer neuer, zeitlich begrenzter Förderprogramme und Pakte aufzulegen, sollte die politische Seite auf Langfristigkeit setzen und den Universitäten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Postdocs eine erhöhte Grundfinanzierung gewähren. Zu den anzustrebenden Verbesserungen zählt neben der Implementierung von

Tenure-Track vor allem auch die Schaffung von Anschlussperspektiven in Form von zusätzlichen Professuren. Hier ergeben sich nach Aufhebung des Kooperationsverbots neue Möglichkeiten insbesondere für den Bund. Nachdem die ursprünglich geplante Zahl von 6.000 zusätzlichen Juniorprofessuren nur ansatzweise erreicht wurde, steht nun der vom Wissenschaftsrat 2014 vorgeschlagene schrittweise Aufwuchs von 7.500 zusätzlichen Professuren, darunter auch Tenure-Track-Professuren für Postdocs, im Raum. Dadurch soll eine bedarfsgerechtere Stellenentwicklung in Universitäten und gleichgestellten Hochschulen ermöglicht werden. Hier sind Bund und Länder gemeinsam gefordert, für eine entsprechende Grundfinanzierung Sorge zu tragen. Allerdings sollte die erhöhte Grundfinanzierung den Universitäten nicht völlig bedingungslos überlassen werden. Vielmehr sollte diese an eine Nachweispflicht über Erfolge und Misserfolge bei der Qualifizierung angehender Professorinnen und Professoren geknüpft sein. Förderlich wäre mit Blick auf die nach wie vor herrschende Unterrepräsentanz von Frauen sowohl bei den aktuellen als auch bei den ehemaligen Postdocs, die Mittelvergabe an die Existenz von qualitativ überzeugenden Gleichstellungskonzepten und Personalentwicklungskonzepten zu binden.

Insgesamt sollten Universitäten nachweisen müssen, dass sie gute Arbeitgeber für Postdocs sind. Als Bewertungsmaßstab sollten Bund und Länder Kriterien einer guten Praxis für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern gemeinsam festlegen. Wenige Bundesländer wie Hamburg oder Nordrhein-Westfalen sind bereits aktiv geworden. Ähnliche Initiativen anderer Bundesländer wären wünschenswert. Der Bund könnte in diesem Zusammenhang eine Koordinationsfunktion übernehmen und für eine bundesweite Vereinheitlichung der Qualitätsstandards sorgen. Bei allen Finanzierungsmaßnahmen sollte auf fachliche und regionale Ausgewogenheit geachtet werden. Insbesondere die Benachteiligung neuer Bundesländer auf Grund finanzieller Probleme sollte im Blick behalten werden. Angesichts der unterschiedlichen Lage der Länder bei gleichzeitiger Entscheidungskompetenz im Hinblick auf Finanzen und Personalstruktur könnte neben der Erhöhung der Grundfinanzierung die Auflage eines Bund-Länder-Förderprogramm dennoch sinnvoll sein, um die Situation von Postdocs in Deutschland bundesweit kurzfristig zu verbessern. Wichtig wäre es, dabei kritisch zu reflektieren, dass, wie eingangs erwähnt, temporäre Finanzierungen lediglich Überbrückungsmaßnahmen darstellen, die nur bedingt geeignet sind, nachhaltig zur Problemlösung beizutragen.

## Anhang

**Tabelle 2:** Übersicht über Auswahlgesamtheit, Erhebungszeitraum und Ausschöpfungsquote der HoF-Online-Befragungen von Juniorprofessorinnen und -professoren und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern

	<b>Juniorprof.</b>	<b>Nachwuchsgruppenleitung</b>
Art der Erhebung	Vollerhebung aller ermittelten aktiven Juniorprofessorinnen und -professoren zum Stichtag	Vollerhebung aller ermittelten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter des Emmy Noether-Programmes der DFG
Stichtag	31.12.2012	
Erhebungszeitraum	19.12.2012–28.02.2013	12.03.2013–06.05.2013
Grundgesamtheit lt. offizieller Statistik (vgl. Statistisches Bundesamt/DFG)	2011: 1.332 2012: 1.439	2011: 357 2012: 354
Brutto-Auswahlgesamtheit	1.276	318
Person hat zum Stichtag (noch) keine JP/NGL (mehr) inne	-54	-49
Neubesetzung der ausgeschiedenen Personen	+12	0
dauerhaft nicht erreichbare Personen	0	-1
bereinigte Auswahlgesamtheit	1.234	268
Brutto Rücklauf (nur vollständige Datensätze berücksichtigt)	627	168
retrospektive Beantwortung (UE nicht mehr Teil der GG)	-13	-34
prospektive Beantwortung (UE noch nicht Teil der GG)	0	-9
zu geringe Datenqualität	-7	-2
Dopplungen (über Weiterleitung der CHE-Befragung und über personalisierten Link teilgenommen)	-3	0
Netto-Rücklauf (Ausschöpfungsquote)	604 Personen (48,95 Prozent)	123 Personen (45,90 Prozent)

**Tabelle 3:** Übersicht über Auswahlgesamtheit, Erhebungszeitraum und Ausschöpfungsquote der CHE-Online-Befragung – Teilstichprobe I: Ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren

Art der Erhebung	Befragung ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren	
	Vollerhebung seit 2002 berufener Professorinnen und -professoren (Teilmenge; vgl. Tabelle 4)	Erhebung auf Basis eigener Internetrecherchen* ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren in Deutschland
Erhebungszeitraum	01.02.2013–15.04.2013	01.02.2013–15.04.2013
Grundgesamtheit	<i>Bundesweite Daten zu der Gesamtanzahl ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren in Deutschland existieren nicht.</i>	<i>Bundesweite Daten zu der Gesamtanzahl ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren in Deutschland existieren nicht.</i>
Auswahlgesamtheit	—**	263***
Netto-Rücklauf (Ausschöpfungsquote)	83 (—)	85 (32,32 Prozent)
In die Auswertung einbezogene Antworten insgesamt	168	

\*Die Recherche erfolgte über die Internetseiten von Hochschulen, online verfügbare Pressemitteilungen, Zeitungsartikel etc. (über die Google-News Archiv-Suche), telefonische Nachfragen bei Universitäten, Aufrufe an ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren in der Zeitschrift *Forschung & Lehre*, dem CHE-Newsletter, dem Verteiler des ProFil-Netzwerks für angehende Professorinnen und den Berufsverbänden, die Weiterleitung von Kontaktdaten weiterer Juniorprofessorinnen und -professoren durch bereits recherchierte Juniorprofessorinnen und -professoren, die Xing-Suche sowie die Schlagwortsuche über die Internet-Suchmaschine Google.

\*\*Da weder die Zahl ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren in Deutschland insgesamt noch deren Zahl unter den ab 2002 berufenen Professorinnen und Professoren auf Grund fehlender statistischer Daten ermittelbar waren, konnte die Auswahlgesamtheit nicht bestimmt werden.

\*\*\*Über die Personenrecherche konnten insgesamt 333 ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren ermittelt werden, von denen wiederum 263 angeschrieben werden konnten.

**Tabelle 4:** Übersicht über Auswahlgesamtheit, Erhebungszeitraum und Ausschöpfungsquote der CHE-Online-Befragung – Teilstichprobe II: Ab 2002 berufene Professorinnen und -professoren

	Befragung ab 2002 berufener Professorinnen und Professoren unterschiedlicher Karrierewege
Art der Erhebung	Vollerhebung aus datenschutzrechtlichen Gründen über die Kontaktaufnahme mit Leitungen von Universitäten, Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Bitte um Weiterleitung des Links zur Befragung an die dort tätigen Professorinnen und Professoren*
Erhebungszeitraum	01.02.2013–15.04.2013
Grundgesamtheit lt. Statistischem Bundesamt**	17.131
Auswahlgesamtheit	8.263***
Netto-Rücklauf (Ausschöpfungsquote)	622**** (7,53 Prozent)

\*Im Rahmen der Untersuchung wurden Gastprofessorinnen und -professoren, außerplanmäßige Professorinnen und -professoren sowie aktuelle Juniorprofessorinnen und -professoren nicht zu dieser Gruppe gezählt.

\*\*Zur Ermittlung der Grundgesamtheit wurde beim Statistischen Bundesamt eine Sonderauswertung zu allen zwischen 2002 und 2012 erstberufenen Professorinnen und -professoren (ohne Gastprofessorinnen und -professoren und aktuelle Juniorprofessorinnen und -professoren) zum Zeitpunkt der Befragung, d. h. dem Wintersemester 2012/2013, angefordert.

\*\*\*Zur näherungsweisen Ermittlung der Auswahlgesamtheit wurde auf die freiwilligen Angaben der Befragten zu der wissenschaftlichen Einrichtung zurückgegriffen, an der sie gegenwärtig tätig sind. Dahinter steht die Annahme, dass sofern mindestens eine Befragte bzw. ein Befragter einer Hochschule den Link zur Befragung erhalten hat, dieser alle Professorinnen und Professoren der jeweiligen Institution erreicht hat. Anhand der zur Bestimmung der Grundgesamtheit verwendeten Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes konnte ermittelt werden, dass an den 116 von den Befragten benannten Hochschulen und Forschungsinstituten 8.263 der insgesamt 17.131 Personen der Grundgesamtheit tätig waren.

\*\*\*\*Die Repräsentativität der Stichprobe wurde geprüft. Danach sind Frauen leicht überrepräsentiert und Männer leicht unterrepräsentiert. Bei der Verteilung nach Fächergruppen entspricht die Anzahl der Befragten aus dem Bereichen MNIAM (Mathematik, Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin) der innerhalb der Grundgesamtheit. Demgegenüber leicht überrepräsentiert sind die Befragten aus der Fächergruppe RWS (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) und leicht unterrepräsentiert die Befragten aus der Fächergruppe SKKS (Sprach-, Kultur-, Kunstwissenschaften und Sport).

**Tabelle 5:** Übersicht über Auswahlgesamtheit, Erhebungszeitraum und Ausschöpfungsquote der CHE-Datennacherhebung zum Verbleib ehemaliger Juniorprofessorinnen und -professoren

	Befragung staatlicher Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht zum Verbleib von Juniorprofessoren
Art der Erhebung	Vollerhebung aller in der Mitgliederliste der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verzeichneten staatlichen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht
Erhebungszeitraum	Wintersemester 2014/15
Grundgesamtheit	88
Auswahlgesamtheit	88
Netto-Rücklauf (Ausschöpfungsquote)	37 (42,05 Prozent)

## Literatur

*Berning, Ewald/Harnier, Louis von/Hofmann, Yvette E. (2001):* Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven. München

*Böhmer, Susan (2009):* Postdocs in Deutschland. Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. Bonn (iFQ-Working paper, Bd. 6)

*Böhmer, Susan (2010):* Der Preis der Freiheit. Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern. In: Die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, S. 64–76

*Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael (2008):* Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn (iFQ-Working Paper No.3)

*Buch, Florian/Landfester, Katharina/Linden, Pia/Rössel, Jörg/Schmitt, Tassilo (2004):* Zwei Jahre Juniorprofessur – Analysen und Empfehlungen. Gütersloh. [http://www.che.de/downloads/JP\\_Studie\\_Endfassung\\_\\_4\\_233.pdf](http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung__4_233.pdf) (Zugriff 18. April 2015)

*Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) (2015):* Die Juniorprofessur – neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden

*CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag, Arbeitsgruppe Bildung und Forschung (2015):* Mit Tenure-Track-Programm Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs substantiell verbessern, Berlin

*Federkeil, Gero/Buch, Florian (2007):* Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. CHE-Arbeitspapier Nr. 90, Gütersloh. [http://www.che.de/downloads/CHE\\_Juniorprofessur\\_Befragung\\_AP\\_90.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf) (Zugriff 19. Februar 2015)

*Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16.2.2002, Bundesgesetzblatt, Jg. 2002, Teil I, Nr. 11, S. 693ff.*

*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2014):* Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/13) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK Band 40)

*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2015):* Neue gemeinsame Initiative von Bund und Ländern für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Verhandlungen haben begonnen, Pressemitteilung PM 03/2015 vom 20.4.2015, Berlin/Bonn. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2015-03.pdf> (Zugriff 22. August 2015)

*Hillmert, Steffen (2003):* Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der Deutschen Soziologie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (2003) 1, S. 116–135

*Hoffmann-Lange, Ursula (2000):* Umfrage über die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Angehörigen des akademischen Mittelbaus sowie der Doktorandinnen/Doktoranden und Habilitandinnen/Habilitanden an der Universität Bamberg. Manuskript. Otto Friedrich Universität Bamberg

*Humboldt-Universität zu Berlin, Der Vizepräsident für Forschung (2004):* Die Juniorprofessur als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse

einer Umfrage unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Humboldt-Universität, Berlin. <http://www2.hu-berlin.de/forschung/fober/fober07/anhang/JPUmfrage.pdf> (Zugriff 12. April 2015)

*Karpen, Ulrich (1986):* Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses, Bonn (Forum des Hochschulverbandes, Heft 40)

*Kosbiel, Hugo/Helfen, Peter/Flöck, Gerhard (1986):* Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung von Dekanen/Fachbereichsleitern und Habilitanden an wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, Hamburg (WRK Dokumente zur Hochschulreform 59/1987)

*Martini Renate (2012):* Erziehungswissenschaftliche Habilitationen und Promotionen 2012, in: Zeitschrift für Pädagogik, 59 (2013) 4, S. 593–638

*Nickel, S./Jakob, S. (im Erscheinen):* Das wissenschaftliche Karrieremodell in Österreich – ein Vorbild für Deutschland? Eine empirische Analyse. Düsseldorf

*Nienhaus, Gerd Ulrich/Scharf, Rainer/Steegers, Robert (2010):* Der Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn im Fach Physik an deutschen Universitäten. Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung. Bad Honnef

*Rössel, Jörg/Landfester, Katharina (2004):* Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. September 2004. [http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Literatur/pdf/Juniorprofessur\\_%20und\\_Emyy\\_Noether.pdf](http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Literatur/pdf/Juniorprofessur_%20und_Emyy_Noether.pdf) (Zugriff 19. Februar 2015)

*Rössel, Jörg/Landfester, Katharina/Schöllwöck, Ulrich (2003):* Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung. Abschlussbericht. Erfurt

*Statistisches Bundesamt (2012):* Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2011. Fachserie 11, Reihe 4.4.. Wiesbaden

*Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2004):* Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld

*Wiethoff, Carolin (2009). Die Entwicklung des Frauenanteils. Habilitationen von Frauen an der Universität Münster, in:* Happ, Sabine (Hg.): „Laßt sie doch denken!“ 100 Jahre Studium für Frauen in Münster. Münster, S. 53–59

*Winter, Martin (im Erscheinen):* Promovierte auf dem Weg zur Professur. Berufsbiografische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n. Düsseldorf

*Wissenschaftsrat (2008):* Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, Köln (Drs. 8639-08)

*Wissenschaftsrat (2014):* Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden (Drs. 4009-14)

Manuskript eingereicht: 23.02.2015  
Manuskript angenommen: 29.01.2016

**Anschriften der Autoren:**

Dr. Anke Burkhardt  
Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
(HoF)  
Collegienstr. 62  
06886 Lutherstadt Wittenberg

Dr. Sigrun Nickel  
Vitus Püttmann, Dipl.-Päd.  
CHE Centrum für Hochschulentwicklung  
Verler Str. 6  
33332 Gütersloh

Sarah Berndt, M.A.  
Annika Rathmann, M.A.  
Otto-von-Guericke Universität Magdeburg  
fokus: LEHRE  
Zschokkestr. 32  
39104 Magdeburg  
E-Mail: anke.burkhardt@hof.uni-halle.de  
E-Mail: sigrun.nickel@che.de

Anke Burkhardt ist Projektleiterin am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF). Sie beschäftigt sich u. a. mit der Karriereförderung in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement, Qualitätssicherung sowie Hochschulgovernance.

Sigrun Nickel leitet die Abteilung Hochschulforschung am CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Sie beschäftigt sich u. a. mit Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, Qualitätsentwicklung und Hochschulgovernance.

Sarah Berndt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei fokus: LEHRE im Verbundprojekt HET LSA an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg. Tätig ist sie im Bereich der Hochschulprofessionalisierung und Hochschulforschung.

Annika Rathmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei fokus: LEHRE im Verbundprojekt HET LSA an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Hochschulforschung.

Vitus Püttmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Durchlässigkeit zwischen Beruf und Studium, duales Studium, berufsbegleitendes Studium sowie Studieren ohne Abitur.