

# **Grundsätze zur Einrichtung von Juniorprofessuren mit „Tenure Track“**

## **Vorlage der Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer - vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen**

### **1 Die Umgebung**

Mit der Einführung von Juniorprofessuren steht die Universität vor einem bedeutenden Einschnitt ihrer Personalstruktur. Es entsteht ein wichtiges Element der Nachwuchsförderung und der Selbstergänzung, das neben die klassische Ergänzung durch Berufung von Bewerberinnen und Bewerbern von außen auf Professuren tritt. Die Juniorprofessur soll eine frühere wissenschaftliche Selbständigkeit des Nachwuchses erlauben.

Die damit verbundenen Chancen und Risiken erfordern ein Gesamtkonzept der Universität mit klarer Rollenverteilung der betroffenen Ebenen, d.h. Rektorat, Senat, Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und evtl. kleinere Lehr- und Forschungseinheiten. Es sind qualitative und quantitative Kriterien zu entwickeln. Es entsteht eine ausgezeichnete Möglichkeit der Profilbildung auf all diesen Ebenen mit schneller und flexibler Verwirklichungschance.

#### **1.1 Strukturplan**

Soll eine Juniorprofessur in einem Fachbereich eingerichtet werden, so ist zunächst darzustellen, wie die Stelle sich in die beabsichtigte Strukturentwicklung des Bereichs einfügt. Dabei wird besonders die Profilbildung in der wissenschaftlichen Ausrichtung (z.B. Festlegung des Forschungsgebietes, Einbettung in vorhandene Forschungsschwerpunkte, Ausbau zukünftiger Schwerpunkte wie z. B. Einrichtung von SFBs und Forschergruppen) und in der Studiengangsausrichtung des Bereichs wichtig sein. Da die Juniorprofessur ein erfolgsversprechender Weg auf eine Professur sein soll (nicht ganz treffend mit dem Begriff „tenure-track“ beschrieben), muss auch eine realistische Perspektive für die Verfügbarkeit einer Professur nach Ablauf der Juniorprofessur explizit genannt werden. Falls der Fachbereich dazu aufgrund fehlender Stellen nicht in der Lage ist, die Einrichtung der Juniorprofessur aber als wichtig für die Profilbildung und den Ausbau von Forschungsschwerpunkten der Universität anerkannt ist, soll durch unterstützende Maßnahmen des Rektorats (Zielvereinbarung) die Einrichtung ermöglicht werden. Dazu soll die Universität einen Teil der ihr durch Strukturmaßnahmen zur Verfügung stehenden Ressourcen nutzen.

#### **1.2 Quantitäten**

Es ist erklärtes Ziel, dass Inhaber von Juniorprofessuren bei Bewährung eine gute Chance haben, eine Dauerprofessur an ihrer Universität zu bekommen. Daraus ergibt sich sofort, dass die Zahl der eingerichteten Stellen sich an der Zahl der in den nächsten sechs Jahren zur Besetzung verfügbaren Professuren orientieren muss. Dabei soll aber kein rigides Zählen maßgeblich sein. Ebenso sollen ungewöhnliche Altersstrukturen in beiden Richtungen geglättet werden. (Hier

müssen Argumente aus der Strukturplanung (s.o.) greifen). Es muss gewährleistet sein, dass auch weiterhin Stellen im „normalen“ Rufverfahren besetzt werden können.

Kommt ein Fachbereich auf eine bestimmte Zahl von Professuren, die über den Weg der Juniorprofessur besetzt werden sollen, so soll die Zahl der eingerichteten Juniorprofessuren die Zahl höchstens verdoppeln (Quote der Stelleninhaber, die nicht erfolgreich sind, aus eigenem Wunsch ihr Berufsziel ändern oder sich erfolgreich an eine andere Universität bewerben).

Die so ermittelte Zahl wird sehr stark von den einzelnen Fächern abhängen (sie kann z. B. in großen Bereichen bis zu 10 % der Professuren betragen, in anderen Bereichen kann es sein, dass auf die Einrichtung von Juniorprofessuren wegen der Wissenschaftskultur in diesen Bereichen ganz verzichtet wird), sie wird aber in jedem Fall deutlich unter Zahl der gegenwärtig vorhandenen Habilitanden sein.

## **2 Die Bewerber**

Es ist zu erwarten, dass für die Besten der Nachwuchswissenschaftler mit dem Berufsziel Hochschullehrer(in) Juniorprofessuren sehr attraktiv sein werden. Inhaber dieser Stellen werden damit einen beträchtlichen Teil der neuberufenen Professorinnen und Professoren mittelfristig (d.h., wenn der erste Zyklus der Juniorprofessorenstellen durchlaufen ist) stellen. Dies ändert aber nichts an der Tatsache, dass auch die Habilitation eine Säule der Qualifikation zur Professur bleiben soll und muss. Welcher Weg erfolgreicher ist, ist gegenwärtig nicht zu entscheiden und ist wahrscheinlich fächerabhängig. (NB: In manchen Fächern wie Ingenieurwissenschaften sind grundsätzlich andere Karrierewege von großer Bedeutung, was die Relevanz der Juniorprofessuren in diesen Fächern in Frage stellt.)

### **2.1 Qualifikation**

Anders als bei den klassischen C1- Habilitationsstellen wird bei Juniorprofessuren früh auf Selbständigkeit Wert gelegt und die Einbindung in die Hochschullehrerlaufbahn ist viel konkreter, die Erfolgsaussichten sind größer. Daher muss bei der Qualifikation ein strengerer Maßstab angelegt werden. Neben einer herausragenden Dissertation muss eine erfolgreiche Post-Doc-Phase durchlaufen sein. Diese soll bevorzugt im Ausland absolviert worden sein. „Hausberufungen“ (d.h. Promotion und Juniorprofessur an der gleichen Hochschule) sollen nur in seltenen, besonders begründeten Ausnahmefällen vorgenommen werden.

## **3 Auswahl**

### **3.1 Einstellung**

Das Verfahren richtet sich grundsätzlich nach dem Berufungsverfahren für Professuren. Nach breiter Ausschreibung entscheidet eine vom Fachbereich gebildete Berufungskommission über eine Liste. Sie wird von mindestens zwei auswärtigen Gutachtern, von denen einer aus dem Ausland kommen soll, unterstützt und kann auch Kompetenz durch auswärtige Mitglieder gewinnen. Vorstellungsvorträge bilden eine unabdingbare Komponente des Verfahrens. Über die Liste entscheidet der Fachbereich und der Senat, über die Ruferteilung der Rektor.

Das Verfahren soll in kompakter Form (kurze Frist für Gutachter, die Gutachten sollen bei den Vorstellungsvorträgen vorliegen, die Terminierung der Vorträge liegt in einem engen Rahmen, und der Beschluss der Kommission erfolgt unmittelbar nach dem Abschluss der Vorträge) durchgeführt werden. Als Vorbild können ähnliche Verfahren in Großbritannien und den USA dienen.

### 3.2 Zwischenevaluierung

Da wegen der jungen Wissenschaftskarriere bei der Einstellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren eine Prognose über Forschungspotenzial und Lehreignung mit großer Unsicherheit behaftet ist, wird die Einstellung zunächst auf drei Jahre befristet. Gegen Ende dieser Periode findet eine Zwischenevaluierung statt. Kriterien dabei sind die Qualität der Lehre und der Forschung einschließlich ihrer Außenwirkung (z.B., aber nicht nur, Drittmittel, Einladungen, Gästeprogramm, Konferenzteilnahme, Veröffentlichungen). Dabei sollen auch weitere Profilierung und Projektplanungen beurteilt werden. Die Erfolge bei dem Aufbau einer Arbeitsgruppe, Betreuung von Examens- und Forschungsaufgaben (Dissertation) etc. sind wichtige Komponenten.

Grundlage der Zwischenevaluierung ist ein Lehr- und Forschungsbericht der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors. Die Zwischenevaluierung wird von einer Kommission des Fachbereichs durchgeführt. Sie kann auswärtige Experten enthalten, muss aber in jedem Fall durch mindestens zwei auswärtige Gutachter, von denen einer aus dem Ausland kommen sollte, unterstützt werden.

Das Verfahren ist für die Stelleninhaber in jedem Zeitpunkt transparent durchzuführen. Am Ende muss eine klare Aussage stehen, ob nach weiterer Bewährung nach drei Jahren eine Berufung auf eine Professorenstelle nach den unten angegebenen Regeln zu erwarten ist.

Bei einer nichterfolgreichen Zwischenevaluierung wird ein Jahr Übergangsfrist gewährt.

### 3.3 Übergang auf Professur

Nach erfolgreicher Zwischenevaluierung und der weiteren Arbeit (in der Regel drei Jahre) auf der Juniorprofessur können die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren den Antrag auf eine Professur stellen. Der Fachbereich führt eine „geschützte“ Berufung durch. Das heißt, er schreibt eine Professur auf dem Fachgebiet aus, das bei der Schaffung der Juniorprofessur als Teil des Strukturplans des Fachbereichs genannt ist.

In begründeten Fällen kann dabei die Widmung mit Zustimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors aktualisiert werden. Auf diese Professur kann sich nur die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber der Juniorprofessur bewerben. Die Bewerbung wird dann von einer Kommission nach den Kriterien von üblichen Bewerbungen auf Professuren beurteilt (einschließlich Gutachten und Vorträgen). Im Erfolgsfall wird dies zu einer Einerliste führen und die Berufung auf die Professur wird wie üblich durchgeführt. Kommt der Fachbereich zu dem begründeten Beschluss, dass die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor nicht den Anforderungen entspricht, die man an Hochschullehrer stellen muss, oder dass das Forschungsgebiet nicht dem bei Einführung festgelegten Gebiets entspricht, wird entweder die Professur öffentlich ausgeschrieben (natürlich kann sich dann auch die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor erneut bewerben) oder es wird eine neue Juniorprofessur bzw. Mitarbeiterstelle

eingerrichtet. Wenn die Stelle für die Juniorprofessur aus dem Fachbereich kam, muss sie auch in diesem Fachbereich bleiben. Dem bisherigen Stelleninhaber wird eine Übergangszeit von einem Jahr angeboten.

### **3.4 Juniorprofessur als Qualifikation**

Es ist zu erwarten und anzustreben, dass eine erfolgreiche Tätigkeit auf einer Juniorprofessur (z.B. nach der ersten Phase) als Qualifikation zur Bewerbung auf eine Professur an anderen Universitäten in Deutschland anerkannt wird. Dies entspricht der Praxis, dass z.B. Assistenzprofessuren in den USA als Qualifikation anerkannt werden.

## **4 Arbeitsbedingungen**

Für Juniorprofessuren müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die eine selbständige Tätigkeit als Hochschullehrer ohne Einschränkung ermöglicht. Dies schließt auch „Drittmittelfähigkeit“ z. B. bei DFG-Projekten oder EU-Projekten ein. Dies schließt aber auch die selbständige Betreuung von Promotionen und alle Prüfungsrechte und Pflichten ein.

### **4.1 Lehre**

Die Lehrverpflichtung soll in der ersten Periode 4 SWS und in der zweiten Periode 6 SWS betragen. Die Lehre soll in einem angemessenen Verhältnis Service, Grundvorlesungen, Kursvorlesungen und Spezialvorlesungen bzw. Seminare umfassen. Die Bedingungen, z.B. die Versorgung mit Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeitern muss mindestens dem Standard in der Lehrereinheit entsprechen.

### **4.2 Ausstattung**

Die Grundausrüstung, die für eigenständige wissenschaftliche Arbeit notwendig ist, muss gewährleistet sein. Dies schließt Unterstützung durch Sekretariate, Räume und Mitarbeiter und die Nutzung technischer Einrichtungen ein. Dabei sind die Standards der Forschungsbereiche, in der sich die Juniorprofessur befindet, einzuhalten. Als Maßstab wird die Ausstattung von C3/W2-Professuren genommen.

### **4.3 Zuordnung zu Forschungsschwerpunkten**

In vielen Bereichen wird die Zuordnung zu bestehenden Forschungsschwerpunkten Voraussetzung für erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit sein. Schon bei Einrichtung der Juniorprofessur wird diese Zuordnung festgelegt.

### **4.4 Erklärung der Institution**

Bei Einrichtung der Juniorprofessur (evtl. Spezifizierung bei der Ausschreibung und bei der Einstellung sind in begründeten Fällen möglich) erklärt die zuständige Institution, in welchem Umfang sie zu der Realisierung der geforderten Arbeitsbedingungen beitragen wird. Sie versichert, dass der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor selbständiges wissenschaftliches Arbeiten innerhalb der Institution bzw. eines bestehenden Forschungsschwerpunktes ermöglicht wird.

#### **4.5 Unterstützung durch Infrastrukturmaßnahmen**

Kann die Institution selbst nicht die notwendige Ausstattung sicherstellen, liegt die Einrichtung der Juniorprofessur aber im Interesse der Universität (Profilbildung, Strukturmaßnahmen), so werden im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und der Institution die notwendigen Voraussetzungen geschaffen.

### **5 Unterstützung und Personalentwicklung**

Zur Unterstützung und weiteren Qualifizierung bietet die Universität den Inhaber/Innen von Juniorprofessuren Veranstaltungen in den Bereichen Hochschuldidaktik, Hochschul- und Wissenschafts-Management und Entwicklung von Führungskompetenz an. Ebenso wird ihnen die Möglichkeit angeboten, durch eine erfahrene Hochschullehrerin/einen erfahrenen Hochschullehrer aus benachbarten Fachgebieten als akademische Mentorin/akademischer Mentor unterstützt zu werden.

### **6 Kindererziehungszeiten bzw. familiären Härten**

Die Wahrnehmung einer Juniorprofessur soll auch für Personen mit Familienaufgaben möglich und attraktiv sein. Daher werden die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung und einer entsprechenden Verlängerung der Beschäftigungszeit voll ausgeschöpft. Um dennoch entstehende Nachteile für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Elternaufgaben zu vermindern, soll

- ein reduzierter Beschäftigungsumfang im Rahmen der Terminierung der Zwischenevaluation berücksichtigt werden;
- eine abgestimmte Karriere- und Projektplanung der betroffenen Personen im Rahmen der Personalentwicklung unterstützt werden, damit das Ziel der Juniorprofessur erreichbar bleibt;
- Beratung und Unterstützung bei der Lösung der familiären Betreuungsaufgaben durch einen Familienservice angeboten werden.