

Juniorprofessuren: Vorschläge zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Zustimmende Stellungnahme des Senats am 22.05.2013
Verabschiedung durch das Präsidium am 4.07.2013

Status Quo

Das Instrument der Juniorprofessur wird seit Jahren in verschiedenen Fachrichtungen der Universität des Saarlandes (UdS) erfolgreich eingesetzt. Allerdings bestehen an der UdS stark unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Aufgaben einer Juniorprofessur, dem Umfang ihrer Ausstattung und der Positionierung im wissenschaftlichen Werdegang von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern.

Ein weiteres Problem, das sich in den letzten Jahren immer deutlicher herausgestellt hat, ist die geringe Anzahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich mit W2 und W3 Verfahren.

Die Arbeitsgruppe sieht es daher als notwendig an, die Ausgestaltung und Art der Besetzung von Juniorprofessuren universitätsweit zu vereinheitlichen und ihre Attraktivität zu erhöhen.

Ausgangspunkt

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in allen Phasen der wissenschaftlichen Karriere ist eines der wichtigsten Ziele der UdS. Die Juniorprofessur ist in diesem Zusammenhang ein bedeutsames strategisches Instrument, um herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler für die Universität zu gewinnen. Die vorgesehenen Maßnahmen finden vor dem Hintergrund des verschärften Wettbewerbs mit anderen Forschungseinrichtungen und Universitäten statt, die teilweise sehr attraktive Rahmenbedingungen und Karriereperspektiven bieten. Gleichzeitig ist die erfolgreiche Anwerbung herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler Basis einer lebendigen Forschungskultur an der Universität und strukturelle Voraussetzung für die Einwerbung von Drittmitteln in koordinierten Verfahren. Die Einrichtung von Juniorprofessuren wird aus zentralen Mitteln gefördert, wobei die Refinanzierung dieser Fördermaßnahmen durch befristete Wiederbesetzungssperren gewährleistet wird, die unabhängig von der tatsächlichen Einrichtung von Juniorprofessuren vorgenommen werden.

Ziel / Maßnahmen

Die Universität des Saarlandes will herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf Juniorprofessuren berufen, von denen erwartet wird, dass sie sich nach dieser Qualifikationsphase im Wettbewerb um eine unbefristete Professur in ihrem Fachgebiet oder einer entsprechenden Führungsposition in Wirtschaft oder Kultur durchsetzen können. Ein Ruf auf eine W2- / W3-Professur, eine Heisenberg-Professur oder ein vergleichbarer Karriereschritt sind dafür als belastbare Indikatoren anzusehen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit Tenure Track werden von ihrer Fakultät eng begleitet, um frühzeitig Stärken und Schwächen zu klären. Eine Umwandlung in eine unbefristete Professur ist kein Automatismus, sondern erfolgt nach sorgfältiger Begutachtung unter dem Kriterium der



Berufbarkeit auf eine W2- / W3-Professur. Wenn eine Juniorprofessorin bzw. ein Juniorprofessor einen Ruf erhält, soll die Juniorprofessur ohne Vakanz wiederbesetzt werden.

Zur Durchsetzung des o.g. Ziels schlägt die Kommission die folgenden Maßnahmen vor:

1. Vorbereitung der Ausschreibung

- In Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren sollen Berufungskommissionen auch im Sinne von Findungskommissionen agieren und sich aktiv um geeignete Bewerberinnen und Bewerber bemühen. Personen, die sich nicht beworben haben, können laut UG § 36 Abs. 5 mit ihrem Einverständnis vorgeschlagen werden.
- Verschiedene Einrichtungen (DFG, DAAD, AvH etc) führen Verzeichnisse mit geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Die Koordinationsstelle Nationale Forschungsförderung unterstützt die Berufungskommissionen zur ersten Orientierung über das potenzielle Bewerberfeld durch entsprechende Hinweise.
- Die UdS stellt ihr Nachwuchswissenschaftlerprogramm auf Stipendientreffen und Fachtagungen vor.
- Ausschreibungen sollten thematisch breit genug angelegt sein, um eine ausreichende Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu gewährleisten. Bereits bei der Überprüfung von Juniorprofessuren sollte angegeben werden, mit welchem Bewerberfeld man rechnen kann (Anzahl möglicher Kandidatinnen / Kandidaten; ggf. Benennung relevanter Nachwuchswissenschaftlerinnen / Nachwuchswissenschaftler). Im Vorfeld der Einrichtung einer Juniorprofessur soll der potenzielle Arbeitsmarkt für die Juniorprofessorinnen / Juniorprofessoren berücksichtigt werden.

2. Die Zielgruppe

- Die Juniorprofessur richtet sich an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, von denen erwartet wird, dass sie sich mit Ablauf der Juniorprofessur im Wettbewerb um eine unbefristete Professur mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in ihrem Fachgebiet durchsetzen oder einen vergleichbaren Karriereschritt in Unternehmen oder Kultureinrichtungen erwarten können.
- Die Juniorprofessur wird als Qualifikationsinstrument für den wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt.
- Bewerberinnen bzw. Bewerber, deren Promotion mehr als 4 Jahre (approbierte Mediziner/-innen: 6 Jahre) zurückliegt, sollen bei der Bewerbung nicht mehr berücksichtigt werden. Ausnahmen wegen Kinderbetreuungszeiten orientieren sich an den Regelungen der DFG (Emmy-Noether-Programm).
- Ausschlaggebend für die Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber sollte vorrangig die Qualität der Promotion, der bisherigen Veröffentlichungen, der geplanten wissenschaftlichen Projekte sowie die Befähigung zur wissenschaftlichen Lehre sein. Zur Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation sollten keine rein quantitativen Kriterien wie der Umfang von Drittmittelwerbungen oder die Anzahl von Zitationen herangezogen werden. Bisher erbrachte Lehrleistungen sollen nachrangig berücksichtigt werden.



3. Umsetzung der Juniorprofessur

Aus diesen Überlegungen heraus macht die Kommission die folgenden Vorschläge zur Umsetzung von Juniorprofessuren:

- Die Fachrichtungen können entscheiden, ob sie Juniorprofessuren mit oder ohne Tenure Track einrichten. Sie müssen bereits mit der Antragstellung einer Juniorprofessur eine Entscheidung für oder gegen einen Tenure Track treffen. Soll Tenure Track eingeräumt werden, ist die Fachrichtung mit Antragstellung verpflichtet, den Nachweis der Notwendigkeit eines Tenure Track und der Verfügbarkeit einer W2/W3-Stelle zu führen
- Die Juniorprofessuren sind so angelegt, dass sich die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Ausstattung mit Nachwuchsgruppen am Emmy-Noether-Programm orientieren. Die Aufgaben in der Lehre sind so zu gestalten, dass sie der Entwicklung des Forschungsprofils nicht entgegenstehen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Lehrkompetenzen im Hinblick auf die spätere Tätigkeit im Rahmen der Hochschullehre bieten. Die Lehrbelastung regelt die Verordnung über die Lehrverpflichtung an den staatlichen Hochschulen des Saarlandes (LVVO) vom 19. Dezember 2008 und beträgt 4 SWS in der ersten, 6 SWS in der zweiten Anstellungsphase
- Bei extern finanzierten Nachwuchsgruppen (insbes. Emmy-Noether-Programm, Alexander von Humboldt-Professuren, Sofia Kovalevskaja-Preis) werden von zentraler Seite Zwischenfinanzierungen im Zeitraum von bis zu 5 Jahren bis zur tatsächlichen Verfügbarkeit der W2/W3 Stelle ermöglicht
- Juniorprofessuren mit Tenure Track werden mit dem Status „Tenure Track wird angestrebt“ ausgeschrieben. Nach erfolgreicher Zwischenevaluation und bei herausragenden Leistungen oder dem Vorliegen eines externen Rufs wird auf Empfehlung der Berufungskommission und auf der Basis von externen Gutachten von einer Ausschreibung der W2/W3-Stelle abgesehen. In anderen Fällen wird die Stelle erneut als W1-Juniorprofessur ausgeschrieben
- Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren ohne Tenure Track scheiden in der Regel spätestens mit Ablauf der Juniorprofessur aus dem Dienst der UdS aus. Eine weitere Beschäftigung an der Universität des Saarlandes kann nur nach einer öffentlichen Ausschreibung, an der die Kandidatin / der Kandidat sich erfolgreich beteiligt hat, erfolgen
- Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren mit Tenure Track werden von ihrer Fakultät eng begleitet, um frühzeitig Stärken und Schwächen zu klären. Die Zwischenevaluation soll in der Regel nach 3 Jahren erfolgen. Im Rahmen von Mitarbeiterjahresgesprächen sollen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Hinweise zur weiteren Entwicklung erhalten. Neben fachlichen Kompetenzen sollen insbesondere auch didaktische und soziale Fertigkeiten vermittelt werden, damit die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor optimal auch auf lehrende Tätigkeiten und verantwortungsvolle Personalführung, z.B. für die Leitung von Arbeitsgruppen, vorbereitet wird

4. Formale Anforderungen gemäß Universitätsgesetz / Ordnungen der Universität

- Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung und besondere Befähigung zu



wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird. (§ 34 Abs. 1 UG).

- Bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll die Dauer der Promotion und anschließenden Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen; im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre. Ausnahmen regelt das Universitätsgesetz (§34 UG).
- Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren können auf eine Hochschullehrerstelle nur dann berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität wissenschaftlich tätig waren. (§ 36 Abs. 6 Satz 2 UG)
- Auf eine Ausschreibung kann nach Anhörung des Senats verzichtet werden, wenn eine Juniorprofessorin bzw. ein Juniorprofessor in Umwandlung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses berufen werden soll. (§36 Abs. 2 UG)
- Die Ordnung zur Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität des Saarlandes. Vom 18. Mai 2005 (Dienstblatt Nr. 15/2005, S. 186-189) regelt Ziele der Evaluation, Verfahrensgrundsätze, das Evaluationsverfahren sowie Kriterien der Evaluation.