



„Die Attraktivität des Hochschullehrerberufs und der Qualifizierungswege muß durch frühere *Selbständigkeit* in Forschung und Lehre [...] erhöht werden“ (Wissenschaftsrat 2001, S. 5; Hervorh. n. i. O.). Diese Leitidee zum Umbau von Hochschulkarrieren stellt sich als Reaktion auf die Kritik an der vielfach sehr langen, unsicheren und durch Abhängigkeit gekennzeichneten Karrierephase unterhalb der Professur dar (Nickel, Püttmann & Duong 2014, S. 6). Ihr folgend war das erklärte Ziel der Juniorprofessur, seit ihrer

Juniorprofessur: mehr Autonomie oder doch nur eine Verschleierung der Zustände?

Lara Altenstädter



Einführung 2002, den Amtsinhaber*innen in Forschung und Lehre autonomes Handeln¹ zu ermöglichen. Das Ideal, nach dem Wissenschaftler*innen einen Autonomieanspruch haben und sich demnach in Freiheit der Wissenschaft widmen (sollen) (Daston 2003), hat die Tendenz, vorherrschende Macht- und Herrschaftsverhältnisse auszublenden. Zwar sind Freiheit und Selbstständigkeit als positiv attribuierte

¹ ‚Autonomie‘ wird zuweilen als undifferenziert gebrauchter Begriff beschrieben, der Unabhängigkeit im Sinne von Freiheit oder Selbstständigkeit bedeutet und je nach Perspektive ein ursprüngliches menschliches Streben, aber auch eine gesellschaftliche Fiktion meinen kann (Pauen & Welzer 2015).

Merkmale einer wissenschaftlichen Tätigkeit zu verstehen, zeitgleich schwingt hier Eigenverantwortung für beruflichen Erfolg, aber auch Misserfolg sowie die Erwartung, sich zunehmend selbstständig mit feldimmanenten Gepflogenheiten und Regeln auseinanderzusetzen, mit. Somit stützt die Vorstellung von Autonomie die meritokratische Illusion, wonach jede und jeder des eigenen Glücks Schmied sei und durch „Selbsteffektivierung“ (Meißner 2016) Hochschulaufstieg erreichen könne.

Diese Aufforderung betrifft auch Juniorprofessor*innen, wenngleich sie bereits auf ‚Bewährung‘ der professoralen Ebene angehören.² Doch auch sie müssen ihre ‚Passung‘, im Sinne von Kongruenz zum sozialen Feld, weiterhin beweisen (bspw. „Zwischenevaluation“, Juniorprofessur ohne Tenure Track) und sich damit eine dauerhafte Verbleibmöglichkeit in der Hochschule noch sichern. In aktuellen Debatten um die wissenschaftlichen Beschäftigungssituationen jenseits unbefristeter Professuren gerät die Juniorprofessur jedoch aus dem Blick, wenngleich sie sich zu einem zunehmend wichtigen Weg der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt hat. Wie gestalten sich also die Qualifizierungsbedingungen dieser Hochschulakteur*innen und inwiefern sind sie möglicherweise autonomer als andere Wissenschaftler*innen jenseits unbefristeter Professuren?

Mit Schaffung der Juniorprofessur, die mit Lena Zimmer (2018, S. 314) als Angriff auf das tradierte Hochschulsystem eingeordnet werden kann, wurden gerade in den ersten zehn Jahren nach der Einführung mehrere quantitative Studien durchgeführt, die, unterschiedliche Aspekte prüfend, sich mit dieser Personalkategorie beschäftigten (u. a. Burkhardt, Nickel, Berndt, Püttmann & Rathmann 2016; Federkeil & Buch 2007). In diesem Zusammenhang wurde erstmalig festgestellt, dass die Bedingungen, unter denen sich Juniorprofessor*innen mehrheitlich (weiter) qualifizieren (müssen), alles andere als optimal sind. Dies liegt vor allem daran, dass viele Juniorprofessuren ohne Tenure Track ausgestattet sind. Konkret liegt der Anteil der Juniorprofessuren mit Tenure Track bislang bei lediglich 13 bis 15 Prozent (u. a. Berndt & Rathmann 2015, S. 210). Dieses Problem angehend, wurde 2019 mit dem Bund-Länder-Programm nachgesteuert und die sogenannten

² Buch, Landfester, Linden, Rössel und Schmitt (2004, S. 17) konnten herausarbeiten, dass in den offiziellen Selbstdarstellungen der Universitäten und Fakultäten etwa die Hälfte der Juniorprofessor*innen der professoralen Ebene zugeordnet wird, knapp ein Drittel eine eigene Kategorie bildet und fünf Prozent als Mittelbauer*innen dargestellt werden.

WISNA-Professuren³ etabliert. Dies bedeutet konkret, dass „insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren an 75 Hochschulen zusätzlich gefördert“ werden (BMBF 2020). Doch selbst mit diesem Programm bleiben die Qualifizierungsbedingungen für viele Juniorprofessor*innen prekär und vor allem durch einen sehr engen Zeit-Leistungskorridor gekennzeichnet (Altenstädter 2021). Eine Differenzlinie zwischen Juniorprofessur und anderen wissenschaftlichen Positionen ergibt sich hier lediglich durch eine potentiell bessere Aussicht auf Höherstellung und dem damit einhergehenden Versprechen von gesteigertem Prestige und mehr Autonomie. Doch rückt auch eine Lebenszeitprofessur von der Juniorprofessur aus in greifbare Nähe? Den Befunden von Ruth Kamm und Iris Werner nach scheint zumindest die Wahrscheinlichkeit, dass ein direkter Sprung gelingt, sehr hoch zu sein, denn immerhin 74 Prozent der befragten 53 ehemaligen Juniorprofessor*innen der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel erhielten, unabhängig davon, ob ihre Juniorprofessur mit oder ohne Tenure-Track ausgestattet war, im direkten Anschluss einen Ruf auf eine W2- oder W3-Professur (Kamm & Werner 2014, S. 94). Auch die Befunde des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) weisen in diese Richtung, nach denen sogar 85 Prozent der 168 online nach ihrem Verbleib befragten Juniorprofessor*innen einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur erhielten (2013, zitiert nach Nickel et al. 2014, S. 309–310). Hervorzuheben ist hierbei, dass bei beiden Studien keine Differenzierung in Bezug auf eine (nicht) bestehende Tenure-Track-Option im Kontext der Juniorprofessur vorgenommen wurde. Anzunehmen ist jedoch, dass Juniorprofessor*innen ohne diese gesicherte Zukunftsperspektive der Sprung erschwert wird, da sie sich erneut dem vollständigen Bewerbungs- und anschließenden Berufungsprozedere aussetzen müssen.⁴ Misst man Erfolg, wie in der Wissenschaft und im Kontext der Zwischenevaluation vielfach üblich, an dem Kriterium der Drittmittelgewinnung, dann weisen Juniorprofessor*innen hier überdurchschnittlich hohe Quoten auf. Es zeigt sich nicht nur eine hohe Kontaktrate dieser Hochschulakteur*innengruppe im Verhältnis zu anderen Wissenschaftler*innen mit der Geschäftsstelle der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), sondern auch, dass

3 Das WISNA-Programm (Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses) ist ein Programm des Bundes (BMBF 2020).

4 Damit bewegen sich jene Bewerber*innen wiederum im Kontext mit anderen Personen außerhalb von Juniorprofessuren, die befähigt sind, sich auf Professuren zu bewerben.

knapp die Hälfte aller beantragten Vorhaben schlussendlich gefördert wurden (Mugabushaka, Rahlf & Güdler 2006).⁵

Diese Drittmittelerfolge könnten nun als Hinweis darauf gedeutet werden, dass mit der Schaffung der Juniorprofessur den Amtsinhaber*innen tatsächlich *Forschungsautonomie* eingeräumt wurde. Jedoch braucht Autonomie im Kontext einer beruflichen Position bestimmte Rahmenbedingungen und kann sich überdies auf verschiedene Ebenen beziehen, z. B. auf die *inhaltliche Ausgestaltung*, aber auch in Bezug auf die *Zeit*. Relevant erscheinen in diesem Zusammenhang die Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft durch das CHE (Nickel et al. 2014, S. 13). Die Autor*innen kommen auf Grundlage der Einschätzungen ehemaliger Juniorprofessor*innen zu dem Ergebnis, dass diese Akteur*innengruppe selbst ihre inhaltliche Autonomie als hoch betrachtet, was jedoch gegenüber klassisch Habilitierten nur einen marginalen Unterschied bedeuten würde (Nickel et al. 2014, S. 13–14). Zudem ist der Studie von Jörg Rössel, Katharina Landfester und Ulrich Schollwöck zufolge ein Viertel der befragten Juniorprofessor*innen nicht nur in bestehende Forschungsprojekte, sondern auch fast die Hälfte der Befragten in einen vorhandenen Lehrstuhl eingebunden (Rössel et al. 2003, S. 18–19). Die Autor*innen gehen davon aus, dass inhaltliche Autonomie und zeitliche Autonomie durch institutionelle Einbindung eingegrenzt werden. Autonomie in Hinblick auf Forschung zweifeln sie bilanzierend an, da vor allem für hausberufene Amtsinhaber*innen kaum ein Zuwachs an Selbständigkeit verbucht werden kann. Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Sarah Berndt, Anke Burkhardt und Annika Rathmann, wonach „ein Großteil der Juniorprofessor/inn/en [angaben], dass für Forschen und Publizieren sowie für Weiterbildung deutlich zu wenig Zeit bleibe“ (Berndt et al. 2014, S. 7). Zusätzlich erscheint die Autonomie von Juniorprofessor*innen durch einen hohen Verwaltungsaufwand beschränkt, der auch von anderen Wissenschaftler*innen vielfach als Belastung wahrgenommen wird (Winter 2016, S. 37). Zu den unterstützenden Rahmenbedingungen für autonomes Handeln zählt im Kontext der Juniorprofessur die *Ausstattung an Mitarbeiter*innen und Sachmitteln*: „Nur auf der Grundlage einer drittmittelfähigen Grundausstattung sind die Juniorprofessoren überhaupt zu einer autonomen

⁵ Kritisch gewendet könnten diese Daten auch als Hinweis darauf interpretiert werden, dass andere Statusgruppen in der Qualifikationsphase in diesem DFG-Kontext benachteiligt erscheinen.



Forschungstätigkeit in der Lage“ (Rössel & Landfester 2003, S. 166). Nach den Ergebnissen der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) ist die Lage der Ausstattung dieser Akteur*innengruppe deutschlandweit jedoch sehr heterogen und stellt sich besonders für Juniorprofessor*innen ohne Tenure-Track-Option schlecht dar. Sie verfügen nicht nur über einen geringen Verbrauchsmitteletat, sondern auch nur selten über Mitarbeiter*innenstellen (DGJ 2017, S. 5).

Fernab der Zahlen gilt mit Perspektive auf Autonomie, dass Hochschule auch von Professor*innen mittlerweile als „Kampfarena“ wahrgenommen wird, in der es sich täglich zu beweisen gilt.

Fernab der Zahlen gilt mit Perspektive auf Autonomie, dass Hochschule auch von Professor*innen mittlerweile als „Kampfarena“ wahrgenommen wird, in der es sich täglich zu beweisen gilt (Klammer, Altenstädter, Petrova-Stoyanov & Wegrzyn 2020, S. 361). Dieser Schauplatz stellt sich für Juniorprofessor*innen noch verschärft dar, denn sie müssen sich, wie andere Wissenschaftler*innen jenseits unbefristeter Professuren, ihren Verbleib – trotz ihrer ‚professoralen‘ Positionszuschreibung in der Hochschule – weiterhin über Evaluationen sowie mögliche weitere Bewerbungsprozesse sichern.⁶ Ihre Selbstbestimmung und ihre mit dem Ruf auf diese Zwischenposition vermeintlich gewonnene Forschungs- und Zeitautonomie wird durch hohe Zielvorgaben und geringe Ausstattung zudem eingeschränkt (Altenstädter 2021). Hierdurch erscheint der vermeintliche ‚Sonderstatus‘, der mit der Juniorprofessur einhergehen soll, eher als *Illusio* – Pierre Bourdieu lässt grüßen –, als eine Verschleierung des Umstandes, dass auch Juniorprofessor*innen sich weiterhin dem hochschulimmanenten Prozedere des ‚Aussiebens‘ unter sehr ähnlichen Bedingungen wie andere Postdocs stellen müssen. Gegenüber dem Auto-

⁶ Zu diskutieren wäre an dieser Stelle, ob nicht bereits die Voraussetzungen, um eine Juniorprofessur zu erreichen (geringer Abstand zwischen Abschluss der Dissertation und Berufung auf die Juniorprofessur, ‚herausragende‘ Leistung), zu eng gedacht sind und soziale Schließungsprozesse in Hochschulen befeuern.

nomieversprechen, welches zumindest für Juniorprofessor*innen ohne Tenure-Track und mit geringer Stellenausstattung ausgehöhlt und uneingelöst bleibt, tritt damit ein eingefordertes unternehmerisches Handeln bei gleichzeitiger Abhängigkeit in den Vordergrund (Seitz 2019).

Es wird deutlich, dass die Beschäftigungsbedingungen von Juniorprofessor*innen, aber auch von anderen Postdocs im Kontext der Debatte um die Voraussetzungen wissenschaftlicher Erkenntnisproduktion, in den Blick genommen werden müssen, da sie sich vielfach alles andere als ideal darstellen und auf eine generelle Schieflage im System hinweisen.

Literatur

- Altenstädter, L. (2021). *Zeitknappheit, Konkurrenz und Leistungsdruck. Auswirkungen von Hochschulkultur auf Alltagspraktiken von Juniorprofessor*innen*. (S. 10–25). In Jahresheft 2020 der Rektoratsstabsstelle, Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD): Konkret gestaltet: Chancengerechtigkeit und Vielfalt 2020, RWTH Aachen. Verfügbar unter https://www.igad.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaa-aaaabahnena&download=1 [14.05.2021].
- Berndt, S., Burkhardt, A. & Rathmann, A. (2014). „*Ein tolles Sprungbrett ... in einen leeren Pool?*“ *Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung im Meinungsbild von Postdocs*. Halle- Wittenberg: Hans-Böckler-Stiftung/Institut für Hochschulforschung (HoF).
- Berndt, S. & Rathmann, A. (2015). *Karrierewege im Vergleich – aus Sicht aktueller Postdocs*. In A. Burkhardt, & S. Nickel (Hrsg.), *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*. (S. 105–287). Baden-Baden. Nomos.
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020). *Das Tenure-Track-Programm*. Verfügbar unter <https://bmbf.bmbfcluster.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>. [15.10.2021].
- Buch, F., Landfester, K., Linden, P., Rössel, J. & Schmitt, T. (2004). *Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen*. Die Junge Akademie/Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).
- Burkhardt, A., Nickel, S., Berndt, S., Püttmann, V. & Rathmann, A. (2016). *Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem*. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38 (1-2), 86–117.

- Daston, L. (2003). Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. In T. Wobbe (Hrsg.), *Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (S. 109–136). Bielefeld: transcript Verlag.
- DGJ = Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2017). *Die Zwischenevaluation bei der Juniorprofessur – eine Bestandsaufnahme*. Verfügbar unter http://www.dgj-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/01/DGJ-Studie_Zwischenevaluation_2016-2017.pdf. [22.06.2021].
- Federkeil, G. & Buch, F. (2007). *Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung* (Arbeitspapier Nr. 90). Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung (CHE).
- Kamm, R. & Werner, I. (2014). Perspektiven nach der Juniorprofessur. Das Beispiel der CAU Kiel. *Qualität in der Wissenschaft*, 8 (4), 93–96.
- Klammer, U., Altenstädter, L., Petrova-Stoyanov, R. & Wegrzyn, E. (2020). *Gleichstellung an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.
- Meißner, S. (2016). Selbstoptimierung durch Quantified Self? Selbstvermessung als Möglichkeit von Selbststeigerung, Selbsteffektivierung und Selbstbegrenzung. In S. Selke (Hrsg.), *Lifelogging. Digitale Selbstvermessung und Lebensprotokollierung zwischen disruptiver Technologie und kulturellem Wandel* (S. 217–236). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mugabushaka, A.-M., Rahlf, T. & Güdler, J. (2006). Antragsaktivität und -erfolg von Juniorprofessoren bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), *DFG infobrief*, (1), 1–12.
- Nickel, S., Püttmann V. & Duong S. (2014). *Im Blickpunkt. Was wird aus Juniorprofessor(inne)n? Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft*. Verfügbar unter https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/Blickpunkt_Karriereentwicklung_Juniorprofessur_2014.pdf [07.12.2021]
- Pauen, M. & Welzer, H. (2015). *Autonomie. Eine Verteidigung*. Frankfurt/Main: S. Fischer.
- Rössel, J. & Landfester, K. (2003). Perspektiven der Umsetzung der Juniorprofessur in den Bundesländern und an den Hochschulen. *Die hochschule*, 12 (2), 158–174.
- Rössel, J., Landfester, K. & Schollwöck, U. (2003). *Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung*. Erfurt: Die Junge Akademie.

- Seitz, J. (2019). Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser? Eine Analyse der Ressourcen und Anforderungen bei Vertrauensarbeit. *Wissenschaftliche Beiträge, Reihe Psychologie, Bd. 3*. Baden-Baden: Tectum Verlag.
- Winter, M. (2016). *Promovierte auf dem Weg zur Professur: Berufsbiografische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n*. Working Paper Forschungsförderung, No. 024, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Wissenschaftsrat (2001). *Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Drs. 4756/01 Berlin, 19. Januar 2001. S. 1–125. Verfügbar unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4756-01.pdf?__blob=publicationFile&v=1. [14.10.2021].
- Zimmer, L.-M. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lara Altenstädter, M. A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: Hochschul- und Geschlechterforschung, Soziale Ungleichheit, Gleichstellungspolitik.

✉ lara.altenstaedter@uni-due.de
