

# Positionspapier zur Einrichtung von Juniorprofessuren an der Universität Potsdam (UP)

Beschlossen vom Senat der UP am 21.12.2006  
[www.uni-potsdam.de/u/forschung/national/wissnachwuchs/positionspapierjp06.pdf](http://www.uni-potsdam.de/u/forschung/national/wissnachwuchs/positionspapierjp06.pdf)

## INHALT

1. [Gesetzliche Grundlagen der Juniorprofessur und Grundsätze der UP](#)
2. [Erfahrungen der Pilotphase](#)
3. [Personalplanung](#)
4. [Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren](#)
5. [Lehrverpflichtungen, Lehrbefugnis, Freisemester](#)
6. [Evaluierung](#)
7. [Tenure Track](#)
8. [Perspektiven](#)

Folgende Grundlagen und Grundsätze finden bei der Einrichtung von Juniorprofessuren (JP) Berücksichtigung:

### 1. Rechtliche Grundlagen der JP und Grundsätze der UP

Das HRG zuletzt geändert am 27.12.2004 regelt in den §§ 47 und 48 grundsätzlich die Einstellungs Voraussetzungen und die dienstrechtliche Stellung von JP.

Die §§ 42 und 43 des BbgHG in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juli 2004 regeln die Einstellungs Voraussetzungen und die dienstrechtliche Stellung von JP im Land Brandenburg. Juniorprofessoren gehören zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und dort zur Gruppe der Hochschullehrer (§ 42 HRG). Juniorprofessoren und Professoren sind hinsichtlich ihrer dienstlichen Aufgaben gleichgestellt. Es wird der Titel Prof. Dr. geführt (§ 41 Abs. 1 Satz 1 BbgHG). Der Titel wird bis zum Ende des Dienstverhältnisses geführt, d.h. maximal für die Dauer von 6 Jahren (§ 41 Abs. 1 Satz 2 BbgHG, § 42 Satz 2 BbgHG). Bei einer positiven Evaluierung muss bei einem Ausscheiden vor Ablauf von 5 Jahren die Hochschule im Einvernehmen mit dem MWFK der weiteren Titelführung zustimmen (§ 41 Abs. 2 BbgHG). Bei einem späteren Ausscheiden kann der Titel ohne Einschränkungen weitergeführt werden.

Die Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsverordnung - LehrVV) vom 6. September 2002 regelt im § 3 die Lehrverpflichtungen von JP an Universitäten des Landes.

Die vorgenannten gesetzlichen Grundlagen geben den dienstrechtlichen Rahmen dieser Personalkategorie vor; erfassen Einstellungs Voraussetzungen, Befristungen sowie Lehrverpflichtungen.

In den zuständigen Gremien der Universität Potsdam (Senat und FNK) wurden in 2001 die Grundsätze für die Einrichtung von JP beraten und intern festgeschrieben (Informationen zur Einrichtung von Juniorprofessuren, [http://www.intern.uni-potsdam.de/u/forschung/national/information\\_jp\\_up.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/u/forschung/national/information_jp_up.pdf), 17.12.2001).

In ihrem „Konzept für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Potsdam (Beschluss des Senats vom 19.12.2002) wird auf die Besonderheit der JP verwiesen und die spezielle Verantwortung der Hochschule ausgeführt. Weiterhin hat die UP in einer „Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam“ vom 8. Juli 2004 das Verfahren der Zwischenevaluierung geregelt und hat die Möglichkeiten eines Tenure-tracks in einem Positionspapier des Rektorats (1.11.2004) aufgezeigt.

Die Universität Potsdam vertritt nachdrücklich die Position, jungen Wissenschaftlern<sup>1</sup> Freiräume in Forschung und Lehre zu ermöglichen und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Die Juniorprofessoren sollen ihre Aufgaben in Forschung und Lehre selbständig wahrnehmen. Die Arbeitsbedingungen sollen, soweit dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, Rechten und Pflichten der Professorinnen und Professoren entsprechen. Die Juniorprofessuren werden im universitätsinternen Mittelverteilungsmodell seit 2003 wie andere Wissenschaftlerstellen berücksichtigt.

Mit der Einrichtung von Juniorprofessuren hat die Universität Potsdam ihre Profildomänen in Forschung und Lehre gestärkt und die Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungsinstituten weiter ausgebaut. Neben der größeren persönlichen und wissenschaftlichen Unabhängigkeit der einzelnen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen kann die Universität eine Verjüngung des Hochschullehrerpersonals und eine (wenn auch noch nicht befriedigende) Erhöhung des Anteils von jungen Frauen unter der Professorenenschaft verzeichnen. Für die Fakultäten ist mit der Planung und Einrichtung von Juniorprofessuren eine besondere Verpflichtung gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch eine Chance der langfristigen Personalplanung verbunden.

## 2. Erfahrungen der Pilotphase<sup>2</sup>

In einer ersten Phase (sog. Pilotphase) ab 2002 und im Vorgriff auf die erwarteten gesetzlichen Regelungen hatte die Universität Potsdam sechs Juniorprofessuren eingerichtet. Bis Ende 2005 waren insgesamt 20 Juniorprofessoren (darunter vier Frauen) an allen Fakultäten tätig. Alle 20 JP wurden mit Mitteln des BMBF (75.000 € bzw. 60.000 €) erstausgestattet. Die materielle Arbeitsfähigkeit konnte jeweils kurzfristig hergestellt werden. Die personelle Ausstattung wurde durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (zusätzlich 7 Stellen aus Titelgruppe 60 finanziert) und die Fakultäten gewährleistet. 2004 konnte eine gemeinsame JP mit dem Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung eingerichtet werden.

Der Schwerpunkt bei der Einrichtung von JP liegt in den Naturwissenschaften (hier bes. Physik, Geowissenschaften) und ein weiterer Schwerpunkt in den Sprachwissenschaften. Ein Teil der Juniorprofessoren erarbeitet parallel eine Habilitation. Drei Juniorprofessoren nahmen in 2005/2006 einen Ruf an eine andere Universität an. Weitere Juniorprofessoren haben Rufe erhalten. Ein Juniorprofessor warb mit dem EU-RYI-Award einen renommierten europäischen Forschungspreis ein. Zwei Juniorprofessoren hatten bereits

---

<sup>1</sup> Bezeichnungen wie „Juniorprofessor, Hochschullehrer“ u.ä. sind im Sinne dieses Positionspapiers als Funktionsbezeichnungen zu verstehen, die beide Geschlechter umfassen.

<sup>2</sup> siehe dazu auch die Analyse bundesweiter Erfahrungen: „Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. (2004)“ [www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur\\_%20Studie\\_2004.pdf](http://www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur_%20Studie_2004.pdf)  
„Die Juniorprofessur als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Ergebnisse einer Umfrage unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Humboldt-Universität (2004)“  
[www.hu-berlin.de/juniorprofessuren/JPUmfrage.pdf](http://www.hu-berlin.de/juniorprofessuren/JPUmfrage.pdf)

als Leiter von Nachwuchsgruppen - finanziert durch die DFG und die Volkswagenstiftung – ihre Tätigkeit an der UP begonnen, andere bearbeiten eigene SFB-Teilprojekte.

Darüber hinaus sind die meisten der Juniorprofessoren in den unterschiedlichsten Universitätsgremien, in Instituts- und Fakultätskommissionen aktiv. Verantwortungsvoll und engagiert beteiligen sie sich am Universitätsleben. Beispielsweise wurden die Potsdamer Multimedia-Konferenzen durch die Initiative von Juniorprofessoren ins Leben gerufen und als regionale Kommunikations- und Projektplattform erfolgreich durchgeführt. Von den Juniorprofessoren werden Diplomarbeiten und Promotionen betreut. Eine universitätsweite Arbeitsgruppe „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ unter Mitwirkung von Juniorprofessoren hatte sich speziell zum Beginn der Tätigkeit der Juniorprofessoren um grundsätzlich zu klärende Belange der neuen Personalkategorie gekümmert. Bei Arbeitstreffen des Rektors mit den Juniorprofessoren und Vertretern der Fakultäten sowie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg wurden gemeinsam aktuelle Probleme der Universität beraten und Fragen der Juniorprofessoren (u.a. zur Lehrbelastung, zur Ausstattung und zum Hochschulgesetz) diskutiert.

Von Seiten der UP wurden den an der UP tätigen Juniorprofessoren Weiterbildungsangebote mit den Schwerpunkten Hochschuldidaktik, Kommunikation und Projektmanagement unterbreitet und entsprechende Blockseminare durchgeführt. Ständige Angebote zur Qualifizierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und wissenschaftlichen Nachwuchs sollen weiter ausgebaut werden.

Die Universität Potsdam kann auf positive Erfahrungen mit den eingerichteten JP verweisen und sieht sich in ihren Bemühungen um die frühestmögliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bestätigt. Das belegen nachdrücklich die ersten Berufungen auf Lebenszeitprofessuren.

### **3. Personalplanung**

Die Fakultäten der UP berücksichtigen in ihren Struktur- und Entwicklungsplänen die mögliche Anzahl und Ausrichtung von Juniorprofessuren. Ob sich einzelne Fachgebiete für eine (befristete) Betreuung durch einen Nachwuchswissenschaftler eignen, wird primär nach fächerspezifischen Gesichtspunkten beurteilt, aber auch nach den Lehrverpflichtungen, die innerhalb der Studiengänge abgedeckt werden müssen. Unter diesen Gesichtspunkten wird sich für die Anzahl und die Perspektiven von Juniorprofessuren in den einzelnen Instituten und Fakultäten ein differenziertes Bild ergeben. Da diese Fragen nur im fachlichen Kontext tatsächlich entschieden werden können, liegt die Verantwortung für die Anzahl an eingerichteten Juniorprofessuren letztlich bei den Fakultäten.

Zukünftig werden verstärkt gemeinsame Juniorprofessuren in Kooperation mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen entstehen.

### **4. Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren**

Die Ausschreibungen der Stellen erfolgen öffentlich und in der Regel international. Der Fakultätsrat beschließt die „Berufungsliste“ entsprechend den Bestimmungen über die Berufung von Professorinnen und Professoren. Listen mit lediglich nur einem Berufungsvorschlag sollten vermieden werden. Nähere Festlegungen treffen die Fakultäten in eigener Zuständigkeit. Das Berufungsverfahren wird nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) in der jeweils aktuellen Fassung durchgeführt.

Neben fachlichen Eignungen ist zu berücksichtigen, dass die Dauer der Promotions- und Beschäftigungsphase einen Zeitrahmen von insgesamt sechs Jahren nicht überschreiten soll (HRG, § 47). Schwangerschafts-, Erziehungs- und Wehrdienstzeiten werden anerkannt. Im Ausschreibungstext ist darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Schwerbehinderte bevorzugt berücksichtigt werden. Die Universität Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Lehre und Forschung an und fordert entspre-

chend qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Den Berufungskommissionen gehört ein Mitglied des Gleichstellungsrates an.

## 5. Lehrverpflichtungen, Lehrbefugnis, Freisemester

Die Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsverordnung - LehrVV) vom 6. September 2002 regelt im § 3 die Lehrverpflichtungen von JP an Universitäten des Landes. Die Regellehrverpflichtung der Juniorprofessoren im Sinne der §§ 47 und 48 des Hochschulrahmengesetzes beträgt 4 bis 6 Lehrveranstaltungsstunden (LVS).

Für die Pilotphase hatte die UP allgemein geregelt, dass die Juniorprofessoren zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtungen übernehmen sollen: In den ersten drei Jahren sollte die Lehrverpflichtung 4 SWS, danach 6 SWS betragen. Zum damaligen Zeitpunkt entsprach dies den einschlägigen Empfehlungen und der Praxis anderer Universitäten. Andere Anforderungen waren nicht absehbar. Inzwischen zeigt sich jedoch, dass insbesondere in der 2. Phase unterschiedliche Festlegungen zu treffen sind. Deshalb wird die bisherige Regelung modifiziert. Auf ausdrückliche Anordnung (einschl. Begründung) des Dekans ist es möglich, die Lehrverpflichtungen auch in der 2. Phase auf 4 LVS zu begrenzen<sup>3</sup>.

Lehrverpflichtungen von 4 LVS können auch in der 2. Phase je nach Anforderungen in den Fächern zugelassen werden, beispielsweise wenn der JP durch besondere Forschungs- und Publikationsaktivitäten oder durch Beteiligung an strukturelevanten Forschungsverbänden seine nationalen und internationalen Wettbewerbschancen verbessern muss. Insbesondere gilt dies für JP, für die kein Tenure-track vorgesehen ist und bei Übernahme von Verwaltungsaufgaben.-

Von den Juniorprofessoren wird hohes pädagogisches Engagement erwartet sowie die Bereitschaft zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Servicestelle für Lehrevaluation der UP bietet allen Juniorprofessoren an, ihre Veranstaltungen evaluieren zu lassen. Die studentische Veranstaltungskritik wird als internes Instrument zur Optimierung des Lehrprozesses aufgefasst. Sie ist nicht Instrument zur Feststellung eines bestimmten Lehrergebnisses. Der Juniorprofessor ist verpflichtet<sup>4</sup>, spätestens ab dem 3. Semester seiner Tätigkeit an der studentischen Lehrveranstaltungskritik der UP teilzunehmen. Dabei sollen möglichst alle Lehrveranstaltungen einbezogen werden.

Gemäß BbgHG § 43, Abs (5) soll Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die sich nach Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 bewährt haben, nach Ende ihres Dienstverhältnisses auf Antrag die Lehrbefähigung zuerkannt und die Lehrbefugnis verliehen werden. Damit kann ein positiv evaluierter Juniorprofessor einen Antrag auf Anerkennung der Lehrbefähigung stellen und die zuständige Fakultät entscheidet über die Lehrbefugnis.

Nach § 37 Abs. 4 BbgHG haben Juniorprofessoren als Hochschullehrer die Möglichkeit in angemessenen Zeitabständen ein Freisemester zu beantragen. Eine Freistellung darf frühestens nach jedem siebten Semester gewährt werden (§ 37 Abs. 4 S. 4 BbgHG). In Ausnahmefällen kann der Rektor Freistellungen von mehr als einem Semester oder früher als nach sieben Semestern – also vorzeitig – im Einvernehmen mit dem MWFK gewähren (§ 37 Abs. 4 S. 6 BbgHG).

---

<sup>3</sup> Dies steht in Übereinstimmung mit der Lehrverpflichtungsverordnung Brandenburg (2002), der KMK-Vereinbarung 2003 (KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.06.2003, .... Die Lehrpersonen haben folgende Regellehrverpflichtung: ... 2.1.2.1 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der ersten Anstellungsphase: 4 Lehrveranstaltungsstunden und in der zweiten Anstellungsphase: 4 bis 6 Lehrveranstaltungsstunden...“, <http://www.kmk.org/doc/beschl/lehrhoch.pdf>) sowie den Empfehlungen des Wissenschaftsrates 2006 (Empfehlungen zur Förderung der Geisteswissenschaften und zur Zukunft der Geisteswissenschaftlichen Zentren (27.01.2006); S. 83, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7068-06.pdf>)

<sup>4</sup> gemäß „Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam“; § 6

## 6. Evaluierung

Die Hochschule hat seit 2004 eine „Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam“.

(siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/forschung/national/wissnachwuchs/satzung-jp.pdf> )

Die vorliegende Satzung regelt nach § 48 HRG und in Verbindung mit dem § 43 Absatz (2) des Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg in der Fassung vom 22.03.2004 die inneruniversitären Grundsätze, die Abläufe und die Verantwortlichkeiten des Bewertungsverfahrens. Die zuständigen Gremien (FNK, Rektorat, Senat) haben auf der Grundlage von Stellungnahmen aller Fakultäten sowie der bereits an der UP tätigen Juniorprofessoren diese Satzung beraten und verabschiedet.

Die ersten Bewertungsverfahren sind in 2005 erfolgreich abgeschlossen worden. Positiv bewertete Juniorprofessoren haben Rufe an andere Hochschulen erhalten und auch bereits angenommen. Sie arbeiten mit eigenen Nachwuchsgruppen im europäischen Ausland, vertreten Professuren oder haben die zweite Phase ihrer JP an der Uni Potsdam begonnen.

## 7. Tenure Track

Das „Positionspapier des Rektorats zum „Tenure-Track“ – Verfahren bei Juniorprofessuren an der Universität Potsdam“ entstand aus der Diskussion des Rektorats mit den Dekanen (2004)

(siehe: <http://www.intern.uni-potsdam.de/u/forschung/national/positionspapier.pdf> ).

Es soll den Fakultäten Anregungen zur Einführung von Tenure-Track-Optionen geben. Ausdrückliches Ziel ist die flexible Vorgehensweise bei der Bestenauswahl und Nachwuchsförderung. Es sollte so früh wie möglich (ggf. bereits im Bewerbungsverfahren) auf die Anschlussplanungen der Fakultät hingewiesen werden. Spätestens im Evaluierungsverfahren sollten dazu Festlegungen erfolgen. Weitere Hinweise und Verfahrensregelungen für die Ausgestaltung des Tenure-Tracks werden gesondert gegeben.

## 8. Perspektiven

Die Universität Potsdam wird ihre vielfältigen und positiven Erfahrungen nutzen, um jungen Nachwuchswissenschaftlern frühzeitig gute Arbeitsbedingungen in der Lehre und der Forschung zu bieten.

Die besondere Verantwortung der Fakultäten und das Engagement vieler Hochschullehrer bei der Unterstützung der Juniorprofessoren ist ausdrücklich zu würdigen und wird auch weiterhin notwendig sein.

Zukünftig werden verstärkt Juniorprofessuren in Kooperation mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen entstehen. Neuausschreibungen und Wiederbesetzungen von W2- und W3-Professuren können im Einzelfall zukünftig zunächst als W1-Juniorprofessuren realisiert und mit der Option auf einen Tenure-track versehen werden. Gleichwohl wird die Juniorprofessur ein (wenn auch fächerspezifischer) Qualifikationsweg bleiben und auch ohne Tenure-track auf die weitere Hochschullehrerlaufbahn vorbereiten.