

Ein Schritt in die richtige Richtung

Der Tenure Track aus Sicht der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

| JENS PÖPPELBUß | STEPHAN SCHERNECK | FELIX KRAHMER | **Die Karrierewege an den Universitäten sind nach wie vor von großer Unsicherheit geprägt. Kann das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mehr Planbarkeit und frühere Entscheidungen für einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem gewährleisten?**

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen ab diesem Jahr 1000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden, also zunächst befristete Professuren, die nach einer erfolgreich durchlaufenen Evaluation in Lebenszeitstellen münden. Der Bund stellt dafür die Anschubfinanzierung für die ersten acht Jahre zur Verfügung, im Gegenzug verpflichten sich die Länder, mittelfristig eine entsprechende Zahl zusätzlicher Dauerstellen zu schaffen. Ziel des Programms ist ausdrücklich eine langfristige Weiter-

entwicklung der wissenschaftlichen Karrierewege an den Universitäten hin zu mehr Planbarkeit sowie die Ermöglichung einer im Durchschnitt früheren Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem.

Als Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ) sehen wir in dem Programm einen wichtigen Impuls zur zukunftsgerichteten Weiterentwicklung wissenschaftlicher Karrierepfade an deutschen Universitäten. Insbesondere unterstützen wir die Zielsetzung des Programms, auf die flächendeckende Einführung des Tenure-

Tracks hinzuwirken. Wir begrüßen ausdrücklich die Zusage der Länder, dass es sich bei den 1000 neuen Tenure Track-Professuren um dauerhaft neu zu etablierende Stellen handelt. So müssen derzeitige Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren keine eingeschränkten Zukunftsaussichten aus Gründen der Gegenfinanzierung des Programms durch den Abbau bzw. eine unterbleibende Nachbesetzung von bestehenden Professuren befürchten.

Unserer Einschätzung nach wird sich die im Rahmen von Tenure-Track-Stellen geschaffene langfristige Karriereperspektive auch auf die Zufriedenheit der Wissenschaftler und somit mittelfristig auch auf deren Produktivität auswirken. So erwarten wir beispielsweise, dass durch eine Tenure-Track-Perspektive der Druck auf junge Wissenschaftler, kurzfristige Erfolge zu erzielen, redu-

ziert wird und sie sich stärker ambitionierteren, längerfristigen Projekten widmen können. Auch für die Universitäten ergibt sich so eine verbesserte Kontinuität. Die Bedeutung einer entsprechenden Perspektive für die Zufriedenheit zeichnet sich bereits jetzt ab. In einer im letzten Jahr von der DGJ initiierten Umfrage, an der sich insgesamt 501 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt haben, bezeichnen sich bei den aktuell befristet Beschäftigten ohne Tenure Track nur 50 Prozent als zufrieden mit der persönlichen und beruflichen Situation, bei denen mit Tenure Track liegt dieser Anteil mit 64 Prozent deutlich höher.

»Es bleibt daher abzuwarten, wie die konkreten Umsetzungsvorschläge der Universitäten aussehen werden.«

Außerdem erhoffen wir uns, dass die Tenure-Track-Konzepte der im Programm erfolgreichen Universitäten auch die Position des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessern und so auch die internationale Sichtbarkeit der Forschung in Deutschland erhöhen. In diesem Zusammenhang begrüßen wir ausdrücklich, dass das Bund-Länder-Programm es ermöglicht, die geförderten Tenure-Track-Stellen mit der international konkurrenzfähigeren Einstiegsstufe W2 zu dotieren. Diese Variante schafft dann auch eine attraktive Perspektive für aktuelle Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die bisher nicht von einem Tenure Track profitieren. Wir halten es daher für wünschenswert, dass möglichst viele Universitäten in ihren eingereichten Konzepten eine

AUTOREN



Jens Pöppelbuß ist Juniorprofessor für Industrienahe Dienstleistungen an der Universität Bremen sowie Vorstandsvorsitzender der DGJ.



Stephan Scherneck ist Juniorprofessor am Institut für Pharmakologie, Toxikologie und Klinische Pharmazie der TU Braunschweig sowie stellvertretender Vorstandsvorsitzender der DGJ.



Felix Krahmer ist Assistent Professor für Optimierung und Datenanalyse an der TU München sowie Schriftführer und Kassenwart der DGJ.



Foto: mauritius-images

W2-Eingangsstufe für die Tenure-Track-Professur verankern.

Bei den Universitäten liegt nun die Verantwortung für eine ernsthafte Weiterentwicklung ihrer Personalstrukturen im Sinne der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Insofern hoffen wir auf entsprechend attraktive und nachhaltige Konzepte. Von besonderer Wichtigkeit ist für uns dabei die Gleichstellung von Tenure-Track-Professuren zu anderen Professuren. Einschränkungen der Teilhabe an der akademischen Selbstverwaltung und des Zugangs zur leistungsorientierten Mittelvergabe würden zu einer Art Professur zweiter Klasse führen und so der längerfristigen Ausweitung des Tenure-Track-Systems entgegenstehen. Ähnliches gilt bezüglich Ausstattung, Verfüg-

barkeit von Ressourcen und der Möglichkeit von Bleibeverhandlungen im Falle von externen Rufen, wo es entsprechend ebenfalls keine Benachteiligungen geben sollte.

Es bleibt daher abzuwarten, wie die konkreten Umsetzungsvorschläge der Universitäten aussehen werden. Ein wichtiger Aspekt ist die Ausgestaltung der Evaluation für den Übergang auf eine dauerhafte Professur hinsichtlich Selektivität und Transparenz. In dieser Hinsicht gibt es bei den Tenure-Track-Programmen in den Vereinigten Staaten, die in diesem Kontext häufig als Vorreiter genannt werden, sehr unterschiedliche Ausgestaltungen. Ein Teil der US-Universitäten übernimmt letztendlich einen Großteil ihrer Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren,

andere Hochschulen sind bei der Endauswahl sehr selektiv. Unserer Einschätzung nach ist letztere Variante in Deutschland nicht angebracht, da es hierzulande nicht die deutlichen Unterschiede im Renommee der Universitäten gibt. In den USA ist es für an einer besonders hoch angesehenen Hochschule nicht erfolgreiche Kandidaten gut möglich, an einer anderen Hochschule Fuß zu fassen, weshalb die Selektivität nur bedingt zu Einschränkungen in der Planbarkeit der Karriere führt. In Deutschland hingegen könnte eine hohe Selektivität an einzelnen Hochschulen zu einem Karriereende von eigentlich hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern führen. In jedem Fall muss durch einen geeigneten Evaluationsprozess eine hohe Qualität in Lehre und Forschung sichergestellt werden. Von essenzieller Wichtigkeit für die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ist dabei die Transparenz des über die Verstetigung entscheidenden Evaluationsverfahrens und der anzulegenden Evaluationskriterien. Diese Transparenz wird derzeit bei der Zwischenevaluation der Juniorprofessur nur bedingt wahrgenommen. Hier empfanden in der bereits angesprochenen DGJ-Umfrage nur 38 Prozent der Teilnehmer, für die eine Zwischenevaluation vorgesehen ist bzw. war, den Evaluationsprozess und nur 36 Prozent die Evaluationskriterien als transparent. Auch in dieser Hinsicht erwarten wir durch das Tenure-Track-Programm einen Fortschritt, der sich idealerweise auch auf andere Positionen mit einem vorgesehenen Evaluationsverfahren, wie Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen, positiv auswirkt.

Zusammenfassend ist unserer Einschätzung nach eine sinnvoll ausgestaltete Tenure-Track-Professur eine wichtige Weiterentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems. Das Bund-Länder-Programm ist allerdings nur ein erster Schritt in die richtige Richtung, da sich allein mit den geförderten 1 000 Tenure-Track-Professuren keine nachhaltige Wirkung erzielen lässt. Eine flächendeckende Etablierung einer neuen wissenschaftlichen Karrierestruktur wird über längere Zeit zusätzliche Bemühungen von Universitäten, Bund und Ländern erfordern.

Die aktuelle Studie der DGJ „Die Zwischenevaluation bei der Juniorprofessur – eine Bestandsaufnahme“ ist unter www.juniorprofessur.org/studie zu finden.