

Tenure-Track nachhaltig

Das Potsdamer Modell

| OLIVER GÜNTHER | ROBERT SECKLER | Die Einführung von Tenure-Track-Modellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist in Deutschland neuerdings in aller Munde. Kernidee ist, Nachwuchswissenschaftler kurz nach der Promotion auf eine zeitlich befristete (Junior-)Professur einzustellen, die nach mehreren Jahren Tätigkeit und einer gründlichen Evaluation die Möglichkeit bietet („Tenure-Track“), an derselben Universität auf eine Lebenszeitprofessur („Tenure“) übernommen zu werden.

Bei der Übertragung des insbesondere aus Nordamerika bekannten Tenure-Track-Modells nach Deutschland stellen sich diverse Fragen:

- *Wie viel Erfahrung nach der Promotion (Postdoc-Tätigkeit) wird erwartet?* Die Antwort wird von Fach zu Fach verschieden sein.
- *Wie lange dauert die anschließende Evaluationsphase, und wie hoch ist die Erfolgswahrscheinlichkeit?* In den USA sind um die sechs Jahre Evaluationszeit typisch. Die Erfolgswahrscheinlichkeit variiert stark nach Hochschule.
- *Ist die erste Position nach W1 oder nach W2 besoldet?* Und wie sieht der weitere Karriereweg aus?
- *Wird Tenure-Track universitätsweit als Standardmodell vorgeschrieben?* Oder wird von Fall zu Fall entschieden? Wie werden die Interessen des Fachs, der Fakultät und der Universitätsleitung dabei berücksichtigt?
- *Welche Kosten fallen an und wann?*

Das Tenure-Track-Modell der Universität Potsdam sieht den Aufstieg von einer W1-Professur auf eine unbefristete, voll ausgestattete W3-Professur vor und schafft so eine attraktive Le-

bensperspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das Modell ist mit der aktuellen Strukturplanung kompatibel und mittelfristig nahezu finanzneutral.

1. Vorbereitende Schritte

Die spätere Übernahme des Nachwuchswissenschaftlers auf eine unbe-

»Das Potsdamer Modell schafft eine attraktive Lebensperspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs.«

fristete Professur setzt voraus, dass die Juniorprofessur mit einer Lebenszeitprofessur des Strukturplans (W2/ W3) verbunden wird. Diese Lebenszeitprofessur muss innerhalb der kommenden acht Jahre durch Emeritierung frei werden. Geeignete Professuren werden von den Fakultäten vorgeschlagen.

2. Ausschreibung

Die Stelle wird als W1-Juniorprofessur mit Hinweis auf die Tenure-Option international ausgeschrieben.

3. Evaluation und Aufstieg

Die *erste Evaluation* erfolgt auf Antrag des Juniorprofessors, in der Regel zum Ende des dritten Jahres. Bei positivem Evaluationsergebnis wird das W1-Grundgehalt gemäß Besoldungsordnung erhöht. Bei besonderen Leistungen wird darüber hinaus eine Verbesserung der Ausstattung vorgenommen. Bei negativem Evaluationsergebnis erfolgt hingegen lediglich eine Verlängerung um ein Jahr, anschließend endet das Beschäftigungsverhältnis.

Die *zweite Evaluation* erfolgt auf Antrag des Juniorprofessors, spätestens aber im sechsten Jahr der Laufzeit der Juniorprofessur. Bei erfolgreichem Abschluss wird der Juniorprofessor auf eine W2-Professur auf Lebenszeit übernommen, und es wird eine fachübliche Ausstattung bereitgestellt. Bei negativem Evaluationsergebnis endet das Beschäftigungsverhältnis.

Es wird erwartet, dass 60-90 Prozent aller Juniorprofessuren in der Evaluation hinreichend gut abschneiden und auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden.

Die *dritte Evaluation* erfolgt auf Antrag des Professors, spätestens nach weiteren sechs Jahren. Bei erfolgreichem Abschluss erfolgt die Überführung auf eine W3-Stelle; die Ausstattung wird den fachüblichen Usancen entsprechend aufgestockt. Bei negativem Evaluationsergebnis verbleibt der Stel-



AUTOREN

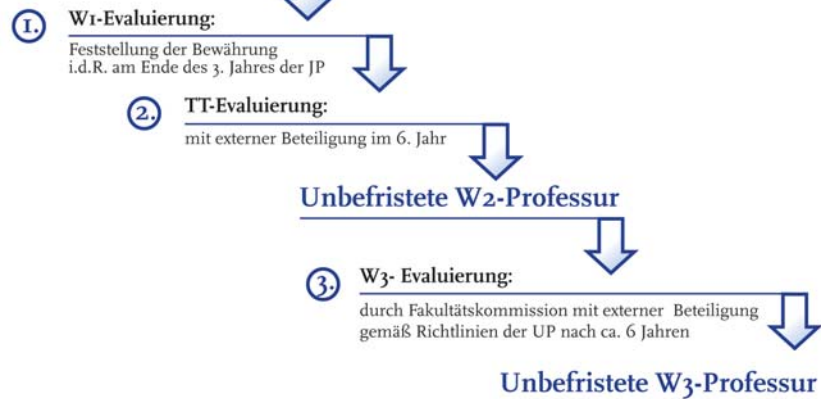
Professor **Oliver Günther**, Präsident der Universität Potsdam, und Professor **Robert Seckler**, Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Potsdam.

Unter Mitwirkung von **Kerstin Schweigel** und **Sabine Schmid**, Universität Potsdam.

TENURE TRACK MODELL DER UNIVERSITÄT POTSDAM

Internationale Ausschreibung mit Verweis auf Tenure-Option
(Berufungskommission mit externer Beteiligung und gemäß den fakultätsspezifischen und hochschulweiten Richtlinien)

Juniorprofessur W1



leninhaber auf der W2-Lebenszeitprofessur, eine erneute Evaluation nach einigen Jahren ist auf Antrag möglich. Wir erwarten, dass 70 bis 90 Prozent aller W2-Professoren bereits in der ersten solchen Evaluation hinreichend gut abschneiden und auf eine W3-Professur befördert werden. Längerfristig wird eine Beförderungsquote W2 auf W3 von über 90 Prozent erwartet.

Zu beachten ist, dass sämtliche Evaluationen auf Antrag der Professorin bzw. des Professors *auch vorfristig* durchgeführt werden können. Dies ist insbesondere für den Fall eines externen Rufs von Bedeutung. Ziel der Universität ist es, Hochqualifizierte in Potsdam zu halten – die Positionen sind nicht als „Durchlauferhitze“ gedacht.

Für den Wechsel von W2 nach W3 ohne externen Ruf ist eine *Änderung des brandenburgischen Hochschulgesetzes* notwendig. Eine entsprechende Änderung wurde beantragt, stößt bei der Landesverwaltung aber auf grundsätzliche Bedenken, weil die Professur nicht als Laufbahnamt angesehen wird. Bis zur gewünschten Neuregelung planen wir das Modell über eine Hilfskonstruktion umzusetzen, in der die W2-Phase ersetzt wird durch eine Phase, in der der Stelleninhaber eine W3-Stelle erhält, die nach W3-Basisgehalt ohne Zulagen besoldet ist und sich in ihrer Personal- und Sachausstattung an einer W2-Stelle orientiert.

4. Einbettung in die interne Personalpolitik

Das Tenure-Track-Modell wird den Fakultäten als Option angeboten; eine obligatorische Einführung für alle freiwerdenden Stellen ist nicht geplant. Even-

ihrer Biographie nur an einer W2- oder W3-Lebenszeitprofessur interessiert sind.

5. Finanzierung und Nachhaltigkeit

Hier ist zwischen dem langfristigen Gleichgewichtszustand und temporären Kosten während der Übergangsphase zu unterscheiden: Der *langfristige Gleichgewichtszustand* bedingt folgende Stellenstruktur: Angenommen, eine durchschnittliche Professorenlaufbahn dauerte 36 Jahre, aufgeteilt in sechs Jahre W1 (Alter ca. 30-36), sechs Jahre W2 (Alter ca. 36-42) und 24 Jahre W3 (Alter ca. 42-66). Demnach müssten auf Dauer ca. zwei Drittel der im Tenure-Track-Verfahren befindlichen Professuren nach W3 besoldet sein und je ein Sechstel nach W2 und W1. Dies ließe sich im Großen und Ganzen aus dem Status Quo generieren, ohne dass sich wesentliche Reduktionen der verfügbaren Lehrkapazität ergeben. Zu beachten ist, dass die W2-Stellen dann im Regelfall als Zwischenstation auf dem Weg zu einer W3-Professur dienen.

Die *Übergangsphase* verursacht Mehrbedarf, da es sich bei den auszu-schreibenden Juniorprofessuren im Regelfall um vorgezogene Nachfolgen handelt. Dieser Mehrbedarf fällt zunächst für die kommenden fünf bis zehn Jahre an – eine Zeit, die sich

durch hohe Studierendenzahlen auszeichnet, welche ohnehin angemessen versorgt werden müssen. In Potsdam rechnen wir bei 216 Lebenszeitprofessuren verteilt auf rund 36 Jahre Berufsaktivität mit einer durchschnittlichen Zahl von sechs Altersabgängen bzw. Nachbesetzungen pro Jahr. Bei einer zunächst 50-prozentigen Konversion wären in der Übergangsphase demnach drei zusätzliche W1-Stellen pro Jahr bereitzuhalten. Bei einem Kostenansatz i.H.v. 110 000 Euro/Jahr (für Personalkosten, eine wissenschaftliche Hilfskraft, Sachmittel und Infrastruktur) ergibt sich ein Mittelbedarf von 330 000 Euro im ersten Jahr, anwachsend auf 1,65 Mio. Euro im fünften Jahr. Spätestens dann wachsen die zuerst eingestellten W1-Kollegen in die Struktur, und es muss über eine Fortsetzung des Modells auf einem neu zu definierenden quantitativen Niveau diskutiert werden.

Inzwischen hat die Universität Potsdam eine erste interne Ausschreibung vorgenommen. Aus den Vorschlägen der Fakultäten werden von der Hochschulleitung bis zu sechs Professuren ausgewählt, auf die das beschriebene Modell angewandt wird. Dieser Ansatz soll in den kommenden Jahren fortgeschrieben werden. Dabei sollen auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingebunden werden, mit denen die Universität Potsdam traditionell eng vernetzt ist.

»Das Tenure-Track-Modell wird den Fakultäten als Option angeboten.«

tuelle Mehrkosten oder Verluste an Lehrkapazität (z.B. aufgrund des geringeren W1-Lehrdeputats) werden überwiegend aus zentralen Mitteln der Universität kompensiert. Dennoch gibt es – abhängig von der Fachkultur – Bedenken. So wird es gelegentlich als Abwertung eines Fachs empfunden, wenn eine Stelle, die bisher nach C3, C4, W2 oder W3 dotiert war, als W1-Stelle ausgeschrieben werden soll. Auch gibt es möglicherweise ‚Wunschkandidat(inn)en‘ für die Nachfolge, die aufgrund