

„Nur der Anfang“

1 000 zusätzliche Tenure-Track-Stellen längst nicht genug

| JULE SPECHT | Um frühzeitig bessere Karrierechancen für die große Zahl akademisch junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen, sind zusätzliche Tenure-Track-Professuren von besonderer Bedeutung. Um eine „lost generation“ zu verhindern, hat die Junge Akademie zudem die Einführung von Bundesprofessuren vorgeschlagen. Ein Interview.

Forschung & Lehre: Welche Chancen und welche Risiken birgt das Tenure-Track-Modell als Form der Stellenbesetzung?

Jule Specht: Das Modell ist vor allem eine große Chance: Es kann jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, schon früher als bisher selbstständig zu forschen und zu lehren. Es kann eine faire Auswahl mit transparenten Verstetigungskriterien verbinden. Und es kann schon früh eine Perspektive für einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft aufzeigen. Insofern ist eine Tenure-Track-Professur in vielerlei Hinsicht attraktiver als der

klassische Weg zur Lebenszeitprofessur, nämlich eine Mittelbaustelle mit Weisungsgebundenheit und ohne Chance auf Verstetigung.

Aber es gibt auch Risiken: Wenn Tenure-Track-Professuren unbefristete Professuren ersetzen zum Beispiel. Denn natürlich bietet eine unbefristete Professur mehr Freiheit und Sicherheit für die Stelleninhaberin als eine vorerst befristete Professur. Deshalb sollte die Schaffung zusätzlicher unbefristeter Professuren gegenüber zusätzlichen Tenure-Track-Professuren Vorrang haben.

F&L: Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit das Tenure-Track-System Erfolg haben kann?

Jule Specht: Ein erfolgreiches Tenure-Track-System richtet sich an akademisch junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die idealerweise wenige Jahre zuvor promoviert wurden. Die Berufung bereits etablierter Wissenschaftler auf Tenure-Track-Stellen verlängert dagegen lediglich die Befristungszeiten und konterkariert das Ziel, frühzeitig Perspektiven aufzuzeigen. Das ist insofern eine Gratwanderung, als es momentan eine große Zahl exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gibt, die zwar berufbar, aber noch nicht berufen sind. Um eine „lost generation“ zu verhindern, müssen auch für diese Personen bessere Perspektiven geschaffen werden, beispielsweise mithilfe der aus Reihen der Jungen Akademie vorgeschlagenen Bundesprofessur.

Zentral ist auch, dass eine Tenure-Track-Professur den unbefristeten Professuren gleichgestellt sein muss. Das heißt, sie muss eine echte langfristige Perspektive bieten, indem sie von vornherein und dauerhaft an laufenden Mitteln partizipieren kann und gleichberechtigt in Rechten und Pflichten in die Struktur der Universität eingegliedert ist, bspw. in der Lehre und bei der Wahl für Leitungspositionen im Dekanat.

Und schließlich kann ein solches System nur dann erfolgreich sein, wenn es – wie im Nachwuchspakt vorgesehen – zu zusätzlichen unbefristeten Professuren führt. Denn wir brauchen mehr Professuren, um allen Anforderungen, die an die Universitäten gestellt werden, gerecht zu werden. Gleichzeitig haben wir derzeit ein großes Angebot bestens qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sodass 1 000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren nur der Anfang sein können.

F&L: Wie müsste das Auswahlverfahren für Tenure-Track-Professuren aussehen?

Jule Specht: Das Ziel muss sein, die besten akademisch jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen. Dafür wird ein offenes Verfahren mit einer breiten, im Allgemeinen internationalen, Stellenausschreibung und externen Gutachten benötigt, mit dem auf Basis fairer Kriterien ausgewählt wird. Noch immer haben wir in Deutschland zu wenige Frauen, Personen mit nicht-deutscher Herkunft und aus bildungsfernen Elternhäusern in der Professorenschaft. Faire und für diese Defizite sensibilisierte Berufungsverfahren können dabei helfen, bisher unterrepräsentierte Personengruppen adäquat zu berücksichtigen.



Jule Specht ist Professorin für Diagnostik und Differentielle Psychologie an der Universität zu Lübeck und Research Fellow am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin sowie Sprecherin der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie.

Gleiches gilt für die Kriterien, die für eine Entfristung der Tenure-Track-Professur herangezogen werden. Momentan haben wir auch dort einen Mangel an fairen und transparenten Kriterien. Die klassischen Maße wie die Anzahl an Publikationen, Zitationen und eingeworbenen Drittmitteln benachteiligen insbesondere unterrepräsentierte Personengruppen. Wir haben Nachholbedarf in der Formulierung von Kriterien, die ein diverses Verständnis von wissenschaftlichem Erfolg widerspiegeln, die zum Beispiel auch die Lehre und die externe Wissenschaftskommunikation adäquat berücksichtigen.

Und nicht zuletzt muss die wichtige Frage beantwortet werden, an welcher Stelle vorrangig selektiert werden soll: Bei der Auswahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren oder bei der Verstetigung. Echte Perspektiven bieten sich nur, wenn die Selektion vor allem zu Beginn des Tenure Tracks angesetzt wird.

F&L: Können Sie die Sorge entkräften, dass Tenure Track die Fakultäten unflexibel macht?

Jule Specht: Tenure-Track-Professuren machen Fakultäten ebenso wenig unflexibel wie die bisherigen unbefristeten Professuren. Sie sind eine Chance für eine wachsende Professorenschaft, flache Hierarchien mit Kooperationen auf Augenhöhe und die Verteilung professoraler Aufgaben wie Prüfungen, Betreuung von Studierenden und Doktoranden und Selbstverwaltung auf mehr Schultern. Darauf zielt auch der Vorschlag aus Reihen der Jungen Akademie ab, der eine Reform hin zu einer Departmentstruktur vorsieht. 2013 hat die Junge Akademie dazu das Positionspapier „Personalstruk-

Vielfalt an Karrierewegen darstellen: Ein etabliertes Tenure-Track-System könnte zum Beispiel bestehende Formate wie befristete Akademische Ratsstellen, „Eigene Stellen“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen oder ERC-Starting Grants dazu anregen, ihrerseits langfristige Perspektiven in ihre Förderung zu implementieren, um für die besten Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu bleiben.

Auch ist denkbar, Tenure-Track-Modelle mit anderen Förderformaten zu kombinieren, bspw. eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe mit einer Tenure-Track-Professur. Damit könnte der Vorteil des einen Formats – eine eigene Arbeitsgruppe – mit dem Vorteil des anderen Formats – eine langfristige Perspektive – verknüpft werden.

Natürlich sind 1 000 Tenure-Track-Professuren längst nicht genug. Der Wissenschaftsrat empfahl im Jahr 2014 immerhin 7 500 zusätzliche Professuren, und seitdem ist die Zahl der Studierenden und des hochqualifizierten Mittelbaus weiter gestiegen. Die 6 500 ausstehenden Professuren könnten sich speziell der Förderung von Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in der Wissenschaft widmen oder Bundesprofessuren sein, die sich an etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler richten.

F&L: Hätte der Bund die Mittel für das Tenure-Track-Programm besser in die Einführung der Bundesprofessuren stecken sollen, die die Junge Akademie kürzlich gefordert hat?

»Die Bundesprofessur sollte nicht in Konkurrenz zur Tenure-Track-Professur stehen, denn sie ist eine sinnvolle Ergänzung.«

tur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten“ herausgegeben.

F&L: Der Jungen Akademie ist die Vielfalt der Karrierewege für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wichtig. Welchen Anteil sollte das Tenure-Track-Modell dabei haben?

Jule Specht: Tenure-Track-Professuren können eine wichtige Ergänzung für die

Professur stehen, denn sie ist eine sinnvolle Ergänzung. Im Unterschied zur Tenure-Track-Professur richtet sich die Bundesprofessur an bereits berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keiner weiteren Befristung bedürfen. Sie kann damit eine hervorragende Chance für diejenigen sein, die bereits akademisch zu alt für eine Tenure-Track-Professur sind und Gefahr laufen, zu einer „lost generation“ zu gehören, weil sie

sich in einer Zeit qualifizierten, als der Mittelbau stetig wuchs, die Professorenschaft aber nicht.

Darüber hinaus hebt sich die von uns vorgeschlagene Bundesprofessur, zu der wir 2016 einen Debattenbeitrag veröffentlicht haben, durch ein besonders hohes Maß an Flexibilität von allen bis-

»Wichtig ist eine faire Auswahl der besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.«

herigen Förderformaten ab: Denn während normalerweise die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler der Professur hinterherzieht, erlaubt die Bundesprofessur die freie Wahl der Universität sowie den lebenslangen Wechsel der Universität unter Mitnahme der Bundesprofessur.

Unser Vorschlag sieht 1 000 zusätzliche Bundesprofessuren vor. Zusammen mit den 1 000 zusätzlichen Nachwuchspakt-Professuren fehlen uns noch 5 500 Professuren bis zur vom Wissenschaftsrat empfohlenen Menge zusätzlicher Professuren. Es ist also noch Platz für weitere Professuren und für weitere Ideen!

F&L: Welches sind die wichtigsten Pfeiler für eine Verbesserung der Karriereperspektiven auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur?

Jule Specht: Zum einen sind das langfristige Perspektiven in einem früheren Stadium der wissenschaftlichen Karriere, das heißt wenige Jahre nach der Promotion. Auch wichtig ist eine faire Auswahl der besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Professuren. Ein Beispiel: Gehen wir davon aus, dass Männer und Frauen gleichermaßen für Professuren geeignet sind, dann legt der Anteil von nur 18 Prozent Frauen unter der W3-Professorenschaft nahe, dass wir einen maßgeblichen Anteil der besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bisher nicht für Professuren gewinnen konnten. Und schließlich ist Freiheit in Forschung und Lehre ein maßgeblicher Aspekt der Arbeit in der Wissenschaft und bisher vor allem Professorinnen und Professoren vorbehalten, für den wissenschaftlichen Nachwuchs aber ebenso wichtig.

Die Fragen stellte Ina Lohaus.