

Plädoyer für mehr Transparenz

Anmerkungen zum Tenure-Track-Programm

| DISCH | KOWALSKI LUDWIG | MOHR | **Das von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz verabschiedete Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geht im Frühjahr 2019 in die zweite Runde. Eine Analyse von Mitgliedern der AG Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste.**

Mit der Einrichtung des Tenure-Track-(TT)-Programms des Bundes soll die TT-Professur als dauerhaftes Instrument auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur etabliert werden. Zudem sollen langfristig 1 000 zusätzliche Dauerprofessuren geschaffen werden.

Laut Verwaltungsvereinbarung ist die Zielgruppe des Programms der wissenschaftliche Nachwuchs in der frühen Postdoc-Phase. Auch für den fortgeschrittenen Nachwuchs (Emmy-Noether-Gruppenleiter und -leiterinnen, Habilitanden und Habilitandinnen, etc.) kann das Programm „zu einem frühen

Zeitpunkt“ eine attraktive Karriereoption darstellen. Es mehren sich jedoch Bedenken, dass sich dies kontraproduktiv auf bereits über andere Wege für eine Professur qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auswirken könnte, im Sinne einer „lost generation“.

In der ersten Förderrunde wurden im Herbst 2017 an 34 Universitäten 468 TT-Professuren bewilligt. Im Laufe des Jahres 2018 wurde damit begonnen, die ersten dieser Professuren auszuschreiben und zu besetzen. Ein guter Zeitpunkt, existierende Bedenken auf Basis verfügbarer Informationen zu prüfen.

Wie und für wen werden die TT-Stellen ausgeschrieben?

Belastbare, systematische Zahlen zur Ausschreibungspraxis der TT-Stellen finden sich (bisher) nicht. Zwar wird im Rahmen des Programms ein offizielles Monitoring durchgeführt, entsprechende Zahlen sind jedoch bisher öffentlich nur begrenzt verfügbar. Auch die jeweiligen Ausschreibungstexte verweisen nicht durchgehend auf das TT-Programm. Anhand eigener, im Rahmen eines unabhängigen Forschungsprojekts erhobener Daten berichtete die Junge Akademie (JA) kürzlich, dass bei den bereits ausgeschriebenen Stellen 58 Prozent W1- einem Anteil von 42 Prozent W2-Professuren gegenüberstehen.

Obwohl die Zielgruppe der W2-Professuren in den Ausschreibungen nicht klar definiert ist, scheint deren signifikanter Anteil an den Ausschreibungen auch dem qualifizierten Nachwuchs grundsätzlich eine Teilhabe am Programm zu ermöglichen. Hier entsteht allerdings ein bedeutender Konflikt: Trotz bereits erworbener Qualifikation für eine Lebenszeitprofessur muss erneut ein Befristungsverhältnis eingegangen werden. Somit wird TT zum konsekutiven Karriereweg, der die Qualifikationsphase deutlich verlängert und dadurch der Idee des Nachwuchspakts klar entgegensteht. Gleichzeitig erscheint der Karriereweg über das TT-Programm angesichts einer möglichen Verknappung regulärer W2-Positionen (siehe nächster Absatz) unumgänglich.

Eine eindeutige Definition der Zielgruppe durch das Programm (z.B. über das akademische Alter), sowie die Möglichkeit einer vorgezogenen Evaluation für Erstberufene mit vorangegangener Qualifikationsphase kann die Situation des qualifizierten Nachwuchses verbessern. Auch mehr Transparenz

AUTORINNEN



Dr. **Kerstin Ludwig** forscht am Institut für Humangenetik der Medizinischen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Seit Mai 2016 leitet sie dort eine Emmy-Noether Nachwuchsgruppe der DFG.



Dr. **Sabrina Disch** ist Emmy-Noether Gruppenleiterin im Department für Chemie der Universität zu Köln und forscht dort an magnetischen Nanostrukturen.



Dr. **Susanne Mohr** ist Habilitandin am Lehrstuhl für Angewandte Englische Sprachwissenschaft der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Zur Zeit forscht sie als Stipendiatin der Alexander von Humboldt-Stiftung an der University of Cape Town (Linguistics Section) in Südafrika.



Dr. **Julia Kowalski** ist Privatdozentin an der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik der RWTH Aachen. Sie leitet die Nachwuchsgruppe Geofluidynamik an der Aachener Graduiertenschule für computergestützte Natur- und Ingenieurwissenschaften.



Foto: mauritius-images

in den Ausschreibungs- und Berufungsverfahren, z.B. durch systematische Erwähnung des TT-Programms in den Ausschreibetexten sowie zeitnahe Veröffentlichung aktueller Zahlen aus dem übergreifenden Monitoring, würden dazu beitragen.

Werden tatsächlich 1 000 neue Lebenszeit-Professuren durch das TT-Programm geschaffen?

Da allein das Erreichen individueller Zielvereinbarungen über die Verstetigung einer TT-Stelle entscheiden sollte, ist zu erwarten, dass nicht jede der vom Bund anfinanzierten Professuren verstetigt wird. Formuliertes Ziel des TT-Programms ist allerdings die nachhaltige Schaffung zusätzlicher 1 000 Lebenszeitprofessuren bis zum Jahr 2032 – dies ist wichtig, um einen Stellenengpass nach Ablauf des Programms zu verhindern.

Es sind Zweifel angebracht, ob der Aufwuchs an Lebenszeitprofessuren wirklich durch das TT-Programm erreicht werden kann. Aus der Statistik des NRW-Ministeriums für Kultur und Wissenschaft lässt sich z.B. entnehmen, dass in NRW im Zeitraum 2014-2017 insgesamt 104 Professuren geschaffen wurden. Für NRW wäre damit die im TT-Programm erforderte Zahl neuer Professuren im relevanten Erhebungszeitraum bereits vor Beginn des TT-Programms erreicht. Gleiches gilt für den durch die JA festgestellten Stellenzuwachs an der Humboldt Universität Berlin. Es scheint stillschweigender Konsens zu sein, dass die Länder ihrer Zusage zur Schaffung der Stellen nicht im Rahmen des TT nachkommen werden (oder können) und

stattdessen über anderweitige Haushaltssteigerungen eingerichtete Professuren nominal dem Aufwuchs aus dem TT-Programm zurechnen.

Darüber hinaus ist fraglich, wie Daten zur Stellenzunahme durch das TT-Programm deutschlandweit nachprüfbar erhoben werden sollen. Allein die Erfassung des Ist-Zustandes scheint aufgrund verschiedener Melde- und Erfassungssysteme zwischen Universitäten und Ländern nicht zweifelsfrei möglich. Eine Differenzierung des allein dem TT-Programm zuzurechnenden Aufwuchses ist allerdings wichtig, um die Nachhaltigkeit des TT-Programms zu gewährleisten, und damit auch der im

»Das Tenure Track-Programm setzt in seiner grundlegenden Idee ein richtiges und wichtiges Signal.«

Rahmen der Exzellenzinitiative (und weiterer Förderprogramme) in den letzten Jahren gestiegenen Zahl an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlern und -innen Rechnung zu tragen. Die Erhebung der Professuren und deren Finanzierung im zeitlichen Verlauf kann hier ein erster Lösungsansatz sein.

Welchen Einfluss hat das Programm auf struktureller Ebene?

Weitere Ziele des Programms sind die Etablierung des TT-Verfahrens als dauerhaftes Alternativinstrument zu Habilitation und Nachwuchsgruppenleitung, sowie die Verbesserung der Chancengleichheit. Positive Schritte auf dieser

strukturellen Ebene sind die Erstellung von Tenure-Track-Satzungen an den Universitäten und die Berücksichtigung von W1-Professuren in den Hochschulgesetzen. Durch die frühe Berufung (gemessen am akademischen Alter) wird jedoch die Bewertung der Kandidaten und Kandidatinnen mehr von deren evidenter, wissenschaftlicher Leistung in Richtung Potenzialbewertung verschoben und damit subjektiver und abhängiger von Netzwerken. Dies birgt das Risiko einer verstärkten Chancengleichheit: „Juniorprofessuren verschärfen daher die ohnehin ausgeprägte soziale Selektivität in wissenschaftlichen Karrieren [...] deutlich“, legte kürzlich eine Studie der FH Dortmund dar. Diese zeigt, dass gerade bei den W1-Professuren Nachwuchswissenschaftler (besonders weibliche) strukturell benachteiligt sind, die aus Familien mit niedrigem Bildungsniveau stammen.

Die Chancengleichheit im TT-Programm muss durch objektive Qualitätsstandards und transparente Berufungsverfahren gewährleistet werden. Eine verstärkte Etablierung der TT-Professur darf keine Verstärkung der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem zur Folge haben.

Fazit: Das TT-Programm setzt in seiner grundlegenden Idee ein richtiges und wichtiges Signal: Es schafft neue Lebenszeitprofessuren bei gleichzeitiger Etablierung des Tenure-Tracks als alternativem Karriereweg. Ein Teil der (insbesondere jüngeren, gut vernetzten) Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen scheint damit auch tatsächlich eine planbarere Karriere vor sich zu haben. Bei anderen Teilen des Nachwuchses führt es jedoch zu Verunsicherung, v.a. aufgrund mangelnder Transparenz in den TT-Verfahren sowie der Interpretationsfreiheit der einzelnen Universitäten in der praktischen Umsetzung des Programms. In Anbetracht der Vielzahl noch auszu-schreibender Professuren bleibt noch Zeit, die eigentlichen Ziele des Programms zu reflektieren und den benannten Risiken entgegenzuwirken. Dann hat das Programm die Chance, tatsächlich eine Verbesserung der Situation des gesamten wissenschaftlichen Nachwuchses zu bewirken.

Eine Fassung des Beitrages mit Fussnoten kann bei der Redaktion von Forschung & Lehre angefordert werden. Die Autorinnen danken den Mitgliedern der AG Hochschulpolitik für ihr konstruktives Feedback.