VERANTWORTUNG FÜR DEN LEBENSLAUF

Der Bund finanziert 1000 neue Tenure-Track-Stellen, die Besetzung läuft. Damit der Karriereweg hält, was er verspricht, müssen sich die Hochschulen um die jungen Wissenschaftler kümmern.

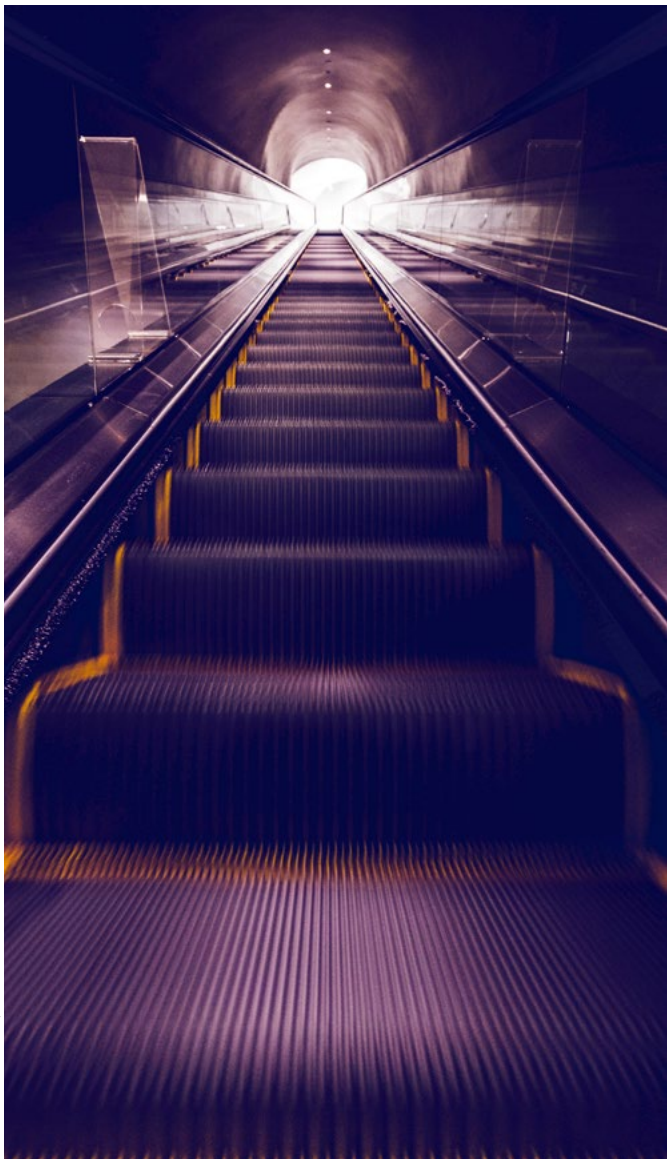

Foto: Victor Lozano / unsplash.com

TEXT: ALEXANDRA STRAUSH

Professuren auf Lebenszeit sind ein knappes Gut am Ende eines steinigen Weges. Mit dem Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, kurz WISNA, investieren Bund und Länder insgesamt eine Milliarde Euro in die Erweiterung des Systems: An 75 Hochschulen entstehen für junge Wissenschaftler insgesamt 1000 neue Juniorprofessoren-Stellen mit Tenure Track. Der Bund finanziert die ersten fünf Jahre, danach übernimmt das jeweilige Land. Der Reiz der Stellen aus dem WISNA-Programm liegt für die Bewerber auf der Hand: Die Hochschulen müssen langfristig genauso viele Professuren auf Lebenszeit zu besetzen haben, wie sie jetzt Tenure-Track-Stellen ausschreiben. Bei positiver Evaluation der Juniorprofessur wartet schon die Anschlussposition.

KEINE BELASTBAREN ZAHLEN

Ob die Kandidaten die Anforderungen erfüllen und es erfolgreich auf die Lebenszeitprofessur schaffen, wird sich noch zeigen müssen. Zwar ist das Tenure-Track-Verfahren schon 2002 in Deutschland eingeführt worden. An der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München etwa haben seit 2006 bereits 254 Forschende den Tenure Track durchlaufen oder ihn schon abgeschlossen. Die TU München meldete im Februar, sie habe ihre hundertste Tenure-Track-Professur besetzt und mit diesem „Paradigmenwechsel in der deutschen Berufungskultur“ eine „neue Lehr- und Forschungsdynamik“ erreicht. Doch ist noch nicht erwiesen, dass durch den Tenure Track auf dem langen Weg zur Professur weniger Forschende auf der Strecke bleiben. Fragt man nach Zahlen zu bisherigen Entfristungen, halten sich die Hochschulen bedeckt. Von zu geringen Fallzahlen für eine belastbare Aussage sprechen selbst die, die das System schon vor sechs bis zwölf Jahren eingeführt haben.

Für Prof. Dr. Verena Tiefenbeck war nichtsdestotrotz die Tenure-Track-Perspektive der Grund, von Zürich an die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

zu kommen, als Juniorprofessorin für Digitale Transformation. Sie untersucht hier im Spannungsfeld von Wirtschaftsinformatik und Verhaltenswissenschaften, wie man nachhaltiges Konsumentenverhalten mithilfe von Informationstechnologie unterstützen kann. Vorher war sie sieben Jahre lang an der ETH Zürich, erst als Doktorandin, dann als Postdoc und schließlich mit Funktion einer Gruppenleitung. Mit diesen Erfahrungen und mit „einigen ganz guten Publikationen", wie sie sagt, hatte sie eigentlich schon das Karriere-Ziel der Professur auf Lebenszeit ins Visier genommen und hätte für eine normale Juniorprofessur ihre Stelle in Zürch nicht aufgegeben: „Als Juniorprofessor ist man nur ein Postdoc mit Titel – fünf oder sechs Jahre, nach denen man nicht weiß, wie es weitergeht." Mit dem Tenure Track hingegen fiel die Entscheidung leichter, es mit der W1-Stelle in Erlangen zu probieren. Denn die bietet, wie Tiefenbeck es nennt, immerhin einen gewissen „Welpenschutz": Es gibt einen Mentor, und die Lehrverpflichtung ist reduziert, sodass mehr Zeit für Forschung bleibt. „Schließlich besteht über die fünf Jahre ja auch ein großer Druck zu publizieren", sagt Tiefenbeck.

ABWERBUNG ERFOLGREICH VERHINDERT

Als Vorteil aus Sicht der Hochschulen gilt, dass der Tenure Track die Rekrutierung erleichtert. „Die Hochschule kann das Risiko eingehen, junge Forscher und Forscherinnen mit Potenzial schon sehr früh für die Universität zu gewinnen", sagt Professor Dr. Ansgar Büschges, Prorektor für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln, die seit 2007 Erfahrungen mit dem Tenure Track sammelt und sich erfolgreich im WISNA-Programm beworben hat. „Und sie kann Kollegen etwas anbieten, die sie sonst verlieren würde." Zum Beispiel bei den Juniorprofessuren in den Wirtschaftswissenschaften, die häufig abgeworben werden. Hier habe eine Umstellung der Verträge von W1 auf W1 mit Tenure Track schon erfolgreich zur Rufabwehr beigetragen. Außerdem, erklärt Büschges, habe die Hochschule jetzt mehr Spielraum in Disziplinen, in denen wissenschaftlicher Nachwuchs auf dem gewünschten Qualifikationsniveau nicht verfügbar sei, zum Beispiel in der Didaktik der Mathematik. Hier stünden so gut wie keine Bewerber auf W2-Niveau zur Verfügung. Die Möglichkeit, W1-Stellen mit Tenure Track auszuschreiben, bedeute eine Öffnung für den Nachwuchs. Langfristig sollen in Köln bis zu 20 Prozent von insgesamt mehr als 600 Professuren auf das Tenure-Track-Verfahren umgestellt werden.

Ermutigend sind die Zahlen in Sachen Gleichstellung bei den WISNA-Professuren. Von den 468 Professuren, die 2017 bewilligt wurden, waren nach Angaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Ende vergangenen Jahres 120 besetzt: 64 mit Männern, 56 mit Frauen. „Das Bewerberfeld im WISNA-Programm ist internationaler und weiblicher", sagt Professor Dr. Joachim Escher, Vizepräsident für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung und Weiterbildung an der Leibniz-Universität Hannover. Der Grund sei, dass die Option einer festen Perspektive durch den Tenure Track Frauen stärker anspreche als Männer. Denn die Stellenausschreibungen aus dem WISNA-Programm richten sich an Forscher in der frühen Karrierephase, die im Leben von Frauen eine kritische sein kann, wenn sie sich hier mit der Familienplanung auseinandersetzen müssen. Die Leibniz-Universität hat nach zwei Bewilligungsrunden insgesamt 25 Stellen zu vergeben. 15 Verfahren laufen oder sind abgeschlossen – mit Frauen und Männern im Verhältnis 50 zu 50 auf den ersten Listenplätzen.

Um im WISNA-Programm gefördert zu werden, mussten die Hochschulen nachweisen, dass sie sich um die Nachwuchswissenschaftler kümmern, mit denen sie die Tenure-Track-Stellen besetzen. Zum Beispiel mit Personalentwicklungsmaßnahmen, die einen Misserfolg verhindern sollen. Keine Selbstverständlichkeit im Wissenschaftssystem – etliche Bewerber scheiterten an diesem Punkt. In Köln und an der TU München gibt es für Tenure-Track-Professoren Mentoren und Jahresgespräche, in denen nachgehalten wird, ob sich der Kandidat auf dem Weg zu den vereinbarten Zielen befindet. Beide Hochschulen bieten Fortbildungen in Mitarbeiterführung, Projektmanagement oder Organisation der Lehre an. Das sind zwar nicht die Bereiche, die in die Evaluation einfließen, „aber es sind die Felder im Tagesgeschäft, die Forschern die Zeit stehlen", sagt Ansgar Büschges. So könnten sie sich besser auf ihr wissenschaftliches Fortkommen konzentrieren.

So können Tenure Tracks dazu beitragen, eine Kultur der Fairness zu entwickeln. Dazu gehört, dass die Hochschulen sich Gedanken machen, was aus den Kandidaten wird, wenn sie scheitern, meint Professorin Dr. Kathrin M. Möslein, Vizepräsidentin Outreach an der FAU. Die 24 neuen Tenure-Plätze sind hier deshalb in sechs starken Forschungsclustern angesiedelt. „Wenn es dann bei uns am Ende nicht klappen sollte, ist man dennoch durch Umfeld, Netzwerk und Erfahrung großartig ausgewiesen."

SINNESWANDEL EINGELEITET

Insofern ist es nicht allein die Struktur des Tenure Track, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs weiterhilft: „Für manche ist er sogar ein Problem", sagt Verena Tiefenbach. „Denn je mehr Stellen für Nachwuchsprofessoren auf dem Markt sind, desto weniger W3-Ausschreibungen gibt es." Und damit wird ein Einstieg auf höherem Niveau tendenziell schwieriger. Aber die Veränderung im System bringt einen Sinneswandel mit sich. Jetzt, wo der Tenure Track en vogue ist, bekennen sich die Hochschulen offiziell dazu, dass sie für die Lebensläufe ihres wissenschaftlichen Personals verantwortlich sind. „Es kommt auf eine vernünftige Form des Beratens und Begleitens und auf ein förderndes Umfeld an", sagt Kathrin Möslein. Stolpersteine auf dem Weg bleiben. „Sonst würden wir Karrieren zweiter Klasse fördern", erklärt Ansgar Büschges. „Die Messlatte hängt also nach wie vor sehr hoch." //