

Tenure Track in Hannover

Über die Umsetzung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

BUCHE | <<<>>> | JOACHIM ESCHER | CLAUDIA SCHULPIN | JONAS

Das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verfolgt das Ziel, akademische Karrierewege transparenter und planbarer zu gestalten. Mit dem sogenannten Nachwuchspakt sollen 1 000 Tenure-Track-Professuren dauerhaft an den Universitäten in Deutschland etabliert werden, um die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems zu erhöhen. Die Besonderheit des Tenure-Track-Verfahrens besteht in

der – im Gegensatz zur regulären Professur – zunächst befristeten Einstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die jedoch – im Gegensatz zur regulären Juniorprofessur – unmittelbar nach erfolgreicher Bewährungsphase eine dauerhafte Professur am selben Standort erhalten. Dies soll eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem ermöglichen. Bis zu einer Milliarde Euro stellt der Bund für das Programm von 2017 bis zum Jahr 2032 bereit. An der Gesamtfördersumme sind Länderanteile vorgesehen, die sich je hälftig nach dem Königsteiner Schlüssel des Landes für das Jahr 2016 und nach dem über die Jahre 2012 bis 2014 gemittelten Anteil des Landes an den Professorinnen und Professoren an Universitäten bemessen.

In der ersten Bewilligungsrunde werden seit Ende 2017 an 34 Universitäten bereits 468 Professuren gefördert. Die erfolgreichsten Universitäten der ersten Runde sind die TU München (40 Professuren) die Universität Köln (27), die Humboldt-Universität Berlin (26), die Universität Erlangen-Nürnberg (24) und die Universitäten Duisburg-Essen und Hannover (je 21). Bis Ende Januar 2019 lief die Frist zur Einreichung der Anträge für die abschließende zweite Bewilligungsrunde. Alle Universitäten und ihnen gleichgestellte Hochschulen, die in der ersten Runde keinen Antrag gestellt haben oder deren Antrag nicht

gefördert wurde, waren antragsberechtigt. Dies galt zusätzlich für jene Universitäten, deren Anträge ausschließlich aufgrund der Überschreitung des Länderanteils des Sitzlandes gekürzt wurden, allerdings nur für den gekürzten Teil.

Die Leibniz Universität Hannover konnte sich in dem wettbewerblichen Verfahren mit ihrem Programm ‚Leibniz Academic Pathways (LEAP)‘ durchsetzen. Da die Förderung aufgrund des Länderanteils gekürzt wurde, war sie auch im Zuge der zweiten Bewilligungsrunde antragsberechtigt.

Neue Angebote und Formate

Die eigentliche Umsetzung des Nachwuchspaktes läuft an den 34 in der ersten Bewilligungsrunde erfolgreichen Universitäten spätestens seit Erhalt des Zuwendungsbescheids am 30. November 2017. Von Kiel bis Konstanz und von Düsseldorf bis Dresden umfasst die Schaffung planbarer und familienfreundlich gestalteter Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase weit mehr als die Berufung von Personen mit einem außerordentlichen Potenzial für eine weitere Karriere in der Wissenschaft. Das Bund-Länder-Programm zielt auf einen Kulturwandel an den Universitäten ab, der für den Erfolg des Programms und die nachhaltige Etablierung der Tenure-Track-Professur notwendig ist. Hinter dem ‚Kulturwandel‘ verbirgt sich im Wesentlichen der Bedarf größtmöglicher Akzeptanz und Attraktivität des Tenure-Track-Modells durch beide Zielgruppen: für (auch internationale) exzellente wissenschaftliche Nachwuchskräfte wird die deutsche Tenure-Track-Professur dann attraktiv sein, wenn sich durch sie die berufliche Planbarkeit und Sicherheit tatsächlich

AUTOREN



Prof. Dr. **Joachim Escher** ist Vizepräsident für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung und Weiterbildung an der Leibniz Universität Hannover.



Dipl.-Ing. **Claudia Schulpin** ist Berufungsreferentin der Leibniz Universität Hannover und Leiterin des Referats für Berufungsangelegenheiten.



Dr. **Jonas Buche** ist Mitarbeiter im Referat für Berufungsangelegenheiten der Leibniz Universität Hannover und für Berufungen im Tenure-Track-Verfahren zuständig.

erhöht und in die frühe Karrierephase vorverlagert. Für Universitäten wird die Tenure-Track-Professur hingegen dann attraktiv sein, wenn mit der frühzeitigen Einwilligung in eine Langfristperspektive eine verstärkte Qualitätssicherung einhergeht. Nur wenn sich beide Perspektiven vereinen lassen, wird der neue Karriereweg die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals langfristig ergänzen und die Tenure-Track-Professur dauerhaft mit gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet sein wie reguläre Professuren.

Die Leibniz Universität versteht die Tenure-Track-Professur als gemeinsame Chance für Hochschule und Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern in einer frühen Karrierephase. Im Rahmen der Förderung des Nachwuchspakts geht dies mit einer Ausdifferenzierung der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs hin zu einem strukturierten Beratungs-, Mentoring- und Qualifizierungs-System entlang der wissenschaftlichen Karrierephasen einher, dem Leibniz Talent Development System. An der gezielten Unterstützung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren beteiligen sich neben der Graduiertenakademie, dem Sachgebiet Personalentwicklung und dem Forschungsdezernat auch das Hochschulbüro für Chancenvielfalt und das Berufungsmanagement der Leibniz Universität. Darüber hinaus wird die Umsetzung des Bund-Länder-Programms in Hannover durch das Leibniz Center for Science and Society (LCSS) wissenschaftlich begleitet, um den Kulturwandel an der Leibniz Universität und die Einstellungen ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenüber Tenure-Track-Professuren empirisch zu untersuchen. Langfristig ist es das Ziel der Leibniz Universität, 20% aller Neuberufungen im Tenure-Track-Verfahren durchzuführen.

Neue Fragen und Antworten

Zur nachhaltigen Akzeptanz von Tenure-Track-Professuren ist es zudem erforderlich, praktische Antworten auf grundsätzlich neue Fragen zu finden, die sich aus dem Nachwuchspakt ergeben.

Zielgruppe des Programms sind Personen in einer ‚frühen Karrierephase‘. Doch wie lässt sich dieser zentrale Begriff zugleich trennscharf und rechts-

sicher definieren? Diese Frage stellt sich insbesondere, da im Nachwuchspakt sowohl W1-Juniorprofessuren mit Tenure-Track als auch W2-Professuren mit Tenure-Track gefördert werden. Zum einen ergibt sich bei der Besetzung von W1-Juniorprofessuren mit Tenure-Track die Problematik, dass herausragendes Potenzial bereits in einer ‚frühen Karrierephase‘ nachgewiesen und erkannt werden soll. Zum anderen haben einige Universitäten, darunter auch die Leibniz Universität, vor allem W2-Professuren mit Tenure-Track beantragt. Für die Besetzung dieser Professuren sehen die Hochschulgesetze in einigen

»Zur praktischen Akzeptanz von Tenure-Track-Professuren muss man praktische Antworten auf grundsätzlich neue Fragen finden.«

Bundesländern zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nach der Promotion vor. Befinden sich aber Habilitierte bzw. Personen, denen habilitationsäquivalente Leistungen bescheinigt werden können, noch in einer ‚frühen Karrierephase‘? Wie lassen sich diese gegensätzlichen Anforderungsprofile im Sinne der grundgesetzlichen Bestenauslese miteinander verbinden?

Im Rahmen der Tenure-Track-Evaluation werden am Ende der befristeten Beschäftigungszeit die Leistungen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren einer Begutachtung unterworfen. Die Kriterien sollten frühzeitig und transparent kommuniziert werden, damit die Betroffenen wissen, was nach fünf bzw. sechs Jahren zur Gewährung von Tenure von ihnen erwartet wird. Fragen wirft jedoch vor allem die Formulierung der Kriterien auf: Sind präzise Kriterien eher von Vorteil oder eher nachteilig für die Stelleninhaberinnen und -inhaber? Präzise quantifizierte Kriterien (z.B. eine konkrete Anzahl Publikationen in internationalen Journals mit peer review) erhöhen nämlich nicht nur die Transparenz, sondern zugleich auch das Risiko der Nicht-Erfüllung. Umgekehrt verringern unspezifische Kriterien (z.B. exzellente Publikationsleistungen) die Transparenz und Planungssicherheit und bieten größeren Spielraum für die Bewertung ihrer Erfüllung. Wie also lassen sich Tenure-Kriterien fachspezifisch zugleich herausfordernd, realistisch und transparent gestalten? Werden bei der Evalua-

tion ausschließlich die zuvor definierten Kriterien herangezogen oder fließen weitere in die Begutachtung ein? Können Defizite in einem Bereich durch herausragende Leistungen in einem anderen Bereich ausglich werden? Was geschieht darüber hinaus im Falle einer negativen Tenure-Evaluation; bildet sie mithin das Ende der wissenschaftlichen Karriere oder birgt sie Chancen für die Nicht-Entfristeten?

An der Leibniz Universität werden die Evaluationskriterien für Tenure-Track-Professuren im Einvernehmen von Fakultäten und Hochschulleitung bereits im Zuge des Freigabeantrags definiert und mit dem Leibniz-Tenure-Board, einem unabhängigen, externen sowie international besetzten Expertengremium, abgestimmt. Auf diese Weise können die Kriterien frühzeitig in Rich-

tion der Kandidatinnen und Kandidaten kommuniziert werden, sodass diese als Neuberufene wissen, welche Anforderungen zur Gewährung von Tenure an sie gestellt werden. Die eigentliche Tenure-Evaluation erfolgt an der Leibniz Universität ebenfalls unter Einbeziehung der genannten Gremien. Einerseits erfolgt eine Bewertung der Leistungen in Forschung und Lehre durch eine Kommission der Fakultät. Andererseits evaluiert parallel dazu und unabhängig davon das Leibniz-Tenure-Board die Forschungsleistung der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors. Die Entscheidung über das Gewähren oder Versagen von Tenure obliegt der Hochschulleitung. Bei nicht-erfolgreicher Zwischen- bzw. Tenure-Evaluation besteht die Möglichkeit, auf Antrag eine Überbrückung von bis zu einem Jahr zu gewähren.

Am 23. und 24. Mai 2019 findet an der Leibniz Universität Hannover eine Tagung zur Umsetzung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses statt. Infor: www.uni-hannover.de/tagungNWP.