

Tenure Track

Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes

1. Definition von Tenure Track

Unter Tenure Track versteht man in der deutschen Akademia einen formalisierten Qualifizierungsweg zu einer unbefristeten Stelle. Diese Stelle ist in aller Regel eine Professur. Der Terminus Tenure Track wird auch für den Aufstieg – exakter: für die Berufung ohne Ausschreibung und ohne externe Konkurrenz – von einer befristeten auf eine unbefristete Professur (W2 auf W2 oder W3) benutzt. Der überwiegende Anwendungsbereich von Tenure-Track-Professuren ist der Weg von einer Juniorprofessur (W1) auf eine unbefristete Lebenszeitprofessur (W2 oder W3).

2. „Echter“ und „unechter“ Tenure Track

Unter einem „unechten“ Tenure Track wird die Chance und Inaussichtstellung einer unbefristeten Professur verstanden, ohne rechtsverbindliche Zusage, diese Professur auch zu erhalten. Die Unsicherheit des unechten Tenure Tracks kann liegen in wegfallenden Personalmitteln, Umstrukturierungen innerhalb der Fakultät oder in einem Concoursverfahren, wonach nur eine unbefristete Professur für drei oder auch mehr Nachwuchswissenschaftler/-innen, bisweilen auch aus unterschiedlichen Fächern, zur Verfügung steht. Allen unechten Tenure-Track-Professuren ist gemein, dass ihnen eine bessere Perspektive, aber keine nur vom eigenen, subjektiven Vermögen abhängige Zusage zu eigen ist. Der unechte Tenure Track ist für Fakultät und Qualifikant nicht mehr als eine gesicherte Perspektive ohne rechtliche Verbindlichkeit.

Demgegenüber ist der „echte“ Tenure Track durch die verbindliche Zusage gekennzeichnet, im Falle einer positiven Evaluation eine unbefristete Professur zu erhalten. Der echte Tenure Track kann nicht durch Umstrukturierungen innerhalb der Fakultät, wegfallende Haushaltsmittel oder andere Unwägbarkeiten seiner Grundlage beraubt werden. Wer im echten Tenure-Track-Verfahren auf eine Juniorprofessur berufen wird, muss die Lebenszeitprofessur erhalten, wenn er oder sie am Ende der Juniorprofessur die fachliche Evaluation positiv abschließt. Beim echten Tenure Track hängt die Lebenszeitprofessur mithin ausschließlich vom positiven Evaluationsergebnis ab. Ein echter Tenure Track erfüllt die Voraussetzungen einer bindenden Zusage, die notfalls vor den Gerichten einklagbar ist, wenn die Evaluation positiv ausgefallen ist.

Alle Professuren des Bund-Länder-Programmes für den wissenschaftlichen Nachwuchs („Wanka-Professuren“) sind echte Tenure-Track-Professuren.

3. Wahrheit und Klarheit bei der Ausschreibung von Tenure-Track-Positionen

Aufgrund der unterschiedlichen Verbindlichkeiten, Folgen und Wertigkeiten von unechtem und echtem Tenure Track ist es für jede Fakultät schon bei der Ausschreibung angezeigt, deutlich zu machen, um welche Kategorie („echt“ oder „unecht“) es sich handelt. Auch im Berufungsverfahren und im späteren Arbeitsvertrag oder in der schriftlichen Berufungszusage ist der Tenure Track als solcher und seine Qualifizierung als echt oder unecht deutlich zu machen.

Ungeachtet dieser Forderung sollte es möglich sein, bei befristeten Positionen auch nachträglich, also nach Dienstantritt, die Position mit Tenure Track zu versehen. Dies kann z.B. aus strukturellen Gründen, wegen der während der Juniorprofessur erbrachten Leistungen oder aus Gründen der Abwehr eines Berufungsangebotes nach außen geschehen.

4. Vorverlagerte Auswahlentscheidung

Beim unechten, vor allem aber beim echten Tenure Track, ist aufgrund der Eröffnung einer Perspektive oder aufgrund der Eingehung einer Verbindlichkeit höchste Aufmerksamkeit von Fakultät und Berufungskommission erforderlich. Beim echten Tenure Track muss sich die Fakultät der Tragweite ihrer Entscheidung bewusst sein – sowohl für das eigene Profil als auch für die gesicherten wissenschaftlichen Entwicklungsperspektiven des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin. De facto kommt eine solche Entscheidung fast einer vorweggenommenen Berufung auf eine Lebenszeitprofessur gleich. Im späteren Qualifikationsverfahren gibt es beim echten Tenure Track keine Auswahl nach den Maßstäben der Bestenauslese mehr, sondern die Entscheidung über die Entfristung hängt nur noch vom Ergebnis der Evaluation ab.

5. Berufungsverfahren

An das Berufungsverfahren von Qualifikationsstellen mit Tenure Track sind dieselben Anforderungen zu stellen wie an Berufungsverfahren von Professuren. Dem einzelnen Bundesland steht es frei, ein echtes Hausberufungsverbot dergestalt vorzusehen, dass nur Bewerber zum Zuge kommen können, die vorher an einer anderen Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder vergleichbarem beschäftigt waren oder die in ihrer Post-Doc-Zeit zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Der DHV hält diese Regelung für angemessen. Im Interesse der Bestenauslese sollte sie aber nicht ohne Ausnahmemöglichkeit gelten. Soweit Landeshochschulgesetze diese Ausnahmeklausel nicht vorsehen, sollte entsprechend nachgebessert werden.

Wiederbesetzungssperren für die Berufung eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin auf eine andere Juniorprofessur sollten entfallen. Das gilt vor allem für die Berufung vor einer Juniorprofessur ohne Tenure Track auf eine Juniorprofessur mit Tenure Track. Aber auch in anderen Fällen kann mit zeitlichen Anrechnungsmodellen gearbeitet werden. Stets sollte die Fakultät entscheiden können, für welchen Kandidaten oder welche Kandidatin sie sich entscheidet.

6. Normierung von Verfahren und Evaluation

Berufungsverfahren und Evaluation von Tenure-Track-Professuren bedürfen einer gesetzlichen Grundlage. Auf der gesetzlichen Grundlage sollten die Universitäten Satzungen zur Regelung der Einzelheiten des Tenure-Track-Verfahrens erlassen. Auf Satzungsebene sollte unter anderem festgelegt werden:

- a) ob beim echten Tenure Track eine Zwischenevaluation notwendig ist. In Anlehnung an das TUM-Modell hält der DHV beim echten Tenure Track eine Zwischenevaluation für entbehrlich, wenn die Leistungen des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin durch ein Mentorat laufend evaluiert werden. Ein auf Fakultätsebene zu organisierender Feedback-Prozess sollte daher eine Zwischenevaluation überflüssig machen.
- b) die Festlegung eines Zeitpunktes für eine Zwischenevaluation, sofern eine Fakultät daran festhält. Der DHV hält das baden-württembergische Modell einer Zwischenevaluation erst nach vier Jahren für vorzugswürdig, damit sich Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen nicht bereits unmittelbar nach Dienstantritt auf die Zwischenevaluation vorbereiten müssen.
- c) nach welchen Kriterien die Leistung einer Tenure-Track-Professur in Forschung und Lehre sowie ggfs. Krankenversorgung zu bemessen ist. Die Qualifikationskataloge müssen ausreichend abstrakt gefasst sein, damit sie für alle Tenure-Track-Verfahren über alle Disziplinen hinweg Anwendung finden können. Andererseits müssen sie aber so spezifiziert sein, dass jeder Tenure-Track-Professor weiß, was von ihm oder ihr erwartet wird.
- d) wer für die Evaluationskommissionen (Zwischen- und Endevaluation) berufbar ist. Ähnlich wie in Berufungskommissionen müssen auch bei Evaluationskommissionen die Regeln über die Bestellung auswärtiger Kommissionsmitglieder und über die Befangenheit festgehalten werden.
- e) wann die Endevaluation erfolgen sollte. Unter anderem muss gewährleistet sein, dass das Evaluationsverfahren sechs Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses abgeschlossen ist.
- f) welche Möglichkeiten der Beurlaubung es während des Tenure-Track-Verfahrens gibt.
- g) dass Elternzeiten angerechnet werden.

- h) wie im Falle einer negativen Evaluation verfahren wird. Zumindest bei einem echten Tenure Track sollte bei nicht positiver Endevaluation eine einjährige Anschlussbeschäftigung für eine berufliche Neuorientierung vorgesehen werden.

7. Tenure Track und Exzellenz

Der DHV unterstützt den Qualifikationsweg der Juniorprofessur mit Tenure Track als einen von mehreren Qualifikationswegen zur Universitätsprofessur. Der DHV votiert dafür, dass vor allem der echte Tenure Track als Mittel der Exzellenz- und der Eliteförderung eingesetzt wird und auf diese Fälle beschränkt bleibt. Er lehnt einen Tenure Track, der auf eine erneut befristete Stelle führt (z.B. W2 oder W3 auf Zeit), als Widerspruch in sich und als systemwidrig ab.

9. Mai 2018