
Flexible Umwandlung

Tenure Track im wissenschaftspolitischen Experimentallabor:
An der Universität Mannheim wird in neuen Bahnen gedacht.

Tenure Track ist ein Verfahren zur Besetzung von Professorenstellen, das systematisch Berufungen auf der Ebene der Juniorprofessur vornimmt und volle Professuren weitgehend durch interne Beförderung nach strikter externer Evaluation besetzt. Das außerhalb Deutschlands weit verbreitete Konzept bindet promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die eine akademische Karriere anstreben, frühzeitig als selbstständige Mitglieder in die Fakultäten ein und gibt ihnen eine langfristige, allerdings nicht garantierte, Entwicklungsperspektive an der Fakultät. Dies ist insbesondere für

Wissenschaftlerinnen im Blick auf die Familienplanung attraktiv.

Obwohl Tenure Track in der deutschen Wissenschaftspolitik seit Jahren ein weit verbreitetes Modewort ist, ist er in Deutschland praktisch nirgendwo wirklich umgesetzt. Ein entscheidender Grund hierfür ist die kameralistische Verwaltung deutscher Universitäten, die für jede Professorin und jeden Professor eine entsprechende haushaltsrechtliche „Stelle“ braucht. Juniorprofessorinnen und -professoren, die sich auf ihrer sechsjährigen W1-Stelle bewährt haben, können also nur dann befördert werden, wenn eine entsprechende Stelle (W2 oder

W3) zur Verfügung steht, was typischerweise nicht von der Qualität des Juniorprofessors abhängt.

Ein echtes Tenure-Track-Modell erfordert eine Abkehr vom bisherigen deutschen Berufungsprinzip, das Personen haushaltsrechtlichen Stellen zuordnet. Die Universität Mannheim plant deshalb einen Systemwechsel nach dem Prinzip „Stelle folgt Mensch“, das Juniorprofessuren flexibel in volle Professuren umwandelt und umgekehrt.

Dieses Prinzip bedeutet, dass die professoralen Stellenkategorien W1–3 als Einzelkategorien abgeschafft werden und flexibel besetzt werden können. Das Mannheimer Modell sieht dafür das Konzept der „Laufbahnprofessur“ vor (L-Professur), das flexibel von der Berufung direkt nach der Promotion bis zur hoch dotierten Professur besetzt werden kann. Eine in einem internationalen Rekrutierungs-



Foto: DFG/Astrid Eckert

DFG-Karrieretag an der Technischen Universität München 2011: Hier ein Blick in den Workshop Lebenswissenschaften

verfahren ausgewählte, promovierte Nachwuchswissenschaftlerin (oder -wissenschaftler) wird zunächst für die Dauer von sechs Jahren auf eine L-Professur berufen. Während dieser Zeit wird ihr ein älterer Kollege der Fakultät als Mentor zugewiesen, und sie wird nach drei Jahren in der Fakultät konstruktiv begutachtet.

Im Laufe des sechsten Jahres der L-Professur wird sie von einem Beförderungskomitee der Fakultät unter maßgeblicher Verwendung externer Gutachten evaluiert. Wenn das Komitee die Beförderung befürwortet und der Fakultätskonvent dies billigt, prüft der gesamtuniversitäre Berufungsausschuss den Fall. Der Berufungsausschuss besteht aus Mitgliedern des Rektorates, des Senates und anderen Universitätsvertretern und wird vom Rektor geleitet. Stimmt der Berufungsausschuss der Berufung zu, wird sie dem Senat zur Bestätigung vorgelegt. Nach erfolgter Bestätigung ernennt der Rektor die L-Professorin auf Lebenszeit. Wird die Beförderung zur vollen Professur vom Beförderungskomitee, der Fakultät, dem Be-

rufungsausschuss oder dem Senat abgelehnt, so kann sie ein weiteres Jahr als Professorin an der Fakultät bleiben und muss spätestens nach dem siebten Jahr die Universität verlassen.

Dieses Modell bedeutet insofern einen Systemwechsel, als die im Haushaltsplan des Landes vorgegebenen Stellen ständig flexibel geändert werden müssen: Bei der Berufung eines L-Professors auf Lebenszeit muss die unterliegende W1-Stelle auf W3 aufgewertet werden, während bei der Nachfolge einer ausscheidenden Lebenszeitprofessorin die unterliegende W3-Stelle in eine W1-Stelle als Startposition einer neuen L-Professur umgewandelt werden muss. Alternativ müsste das Land der Universität statt wie bisher zwei Pools von W3- und W1-Stellen nun einen Pool von L-Stellen zur Verfügung stellen. Finanziell würde sich für die Universität nicht viel ändern, allerdings hätte die Universitätsleitung eine größere Gehaltsspanne zu verwalten, da das Anfangsgehalt einer L-Professur unter der einer W3-Professur liegt. Der Vergaberahmen als Steuerungsinstrument bliebe konzeptionell erhalten, hätte nur eine größere Gesamtsumme und Gehaltsstreuung.

Die Möglichkeit, vakant werdende Lebenszeitprofessuren wie

bisher durch volle Professuren zu ersetzen, bleibt in dem neuen System erhalten. Solche Berufungen sind insbesondere dann nötig, wenn der eigene Nachwuchs in einem Fach nicht den Anforderungen der Fakultät genügt oder wenn aus Reputationsgründen etablierte Wissenschaftler als „Leuchttürme“ von außen berufen werden sollen.

Es sollte betont werden, dass der L-Professor bei der Berufung auf Lebenszeit nicht notwendig einen vollen Lehrstuhl deutscher Prägung erhält. Tenure Track bietet eine langfristige persönliche Perspektive für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, aber nicht mehr. Dies ist auch der wettbewerbliche Vergleichsmaßstab, den das Ausland vorgibt. Die Ausstattung der neuen Kollegin mit Sachmitteln, Personalmitteln und anderen Ressourcen ist Verhandlungssache, hängt von der finanziellen Situation der Universität ab und kann sich auch über die Zeit verbessern. Hier sieht die Universität eine interessante Möglichkeit für Stiftungen und andere Helfer, die Universität im Strukturwandel zu unterstützen.

Das Modell ist mit dem neuen Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs kompatibel. Die Möglichkeiten in dem skizzierten international üblichen Rahmen auszuschöpfen, erfordert nun eine Verständigung von Wissenschafts- und Finanzministerium. Die Universität Mannheim



Der Volkswirt **Prof. Dr. Ernst-Ludwig von Thadden** ist Rektor der Universität Mannheim.

steht als wissenschaftspolitisches Experimentallabor bereit.