

Was man aus ,institutional research' lernen kann

Am Beispiel der Forschung zur Einführung des Tenure-Track-Verfahrens

Bund und Länder fördern gegenwärtig die Einführung des Tenure-Track-Verfahrens als planbaren und familienfreundlichen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur. Die Leibniz Universität Hannover (LUH) hat 25 Bund-Länder geförderte Tenure-Track-Professuren eingeworben.

Das Leibniz Center for Science and Society (LCSS) ist beauftragt, ,institutional research' zu der Etablierung dieser neuen Personalkategorie an der LUH durchzuführen.



Vorwort zum Status quo

Max Weber bezeichnete den Weg auf die Professur bereits vor über 100 Jahren als „Hazard“: Ein Würfelspiel, das sich trotz seiner komplizierten Regeln und vagen Gewinnchancen großer Beliebtheit erfreute. Die wissenschaftliche Karriere auf eine Professur gilt seit jeher als unsicherer beruflicher Werdegang. Trotz vieler wissenschaftspolitischer Versuche hat sich daran in den vergangenen Jahrzehnten nichts Grundlegendes geändert. Der Anteil an Professorinnen steigt nur sehr langsam, die Internationalisierung stößt an Grenzen oder lässt

sich nicht wie wünschenswert realisieren und das Erstberufungsalter liegt noch immer im Durchschnitt bei über 40 Jahren. Seit 2016 wollen Bund und Länder mit einer neuen Personalkategorie – der Tenure-Track-Professur – Abhilfe schaffen. Die LUH hat davon gelernt, dass es nicht ohne weiteres möglich ist, eine neue Personalkategorie zu etablieren. Aus diesem Grund hat sie eine Begleitforschung, eine sogenannte ,institutional research', zur Tenure-Track-Professur initiiert, um die Umsetzung der neuen Personalkategorie im laufenden Prozess verbessern zu können.

Was ist ,institutional research'?

Unter ,institutional research' versteht man, dass sich die Universität selbst beforcht, indem sie interne Prozesse beobachtet, systematisch erfasst sowie metrisch abbildet und auf dieser Basis eine eigene Berichterstattung aufbaut. Wie hoch ist die Auslastung der einzelnen Studiengänge? Was für Drittmiteleinwerbungen verzeichnen die Fakultäten? Oder, um beim Beispiel der Tenure-Track-Professur zu bleiben: Unterscheidet sich das Erstberufungsalter auf eine Lebenszeitprofessur von dem auf eine Tenure-Track-Professur? Gelingt es über die Tenure-Track-Professur den Anteil der Professorinnen zu erhöhen? ,Institutional research' leistet somit eine dichte, zumeist zahlenbasierte Beschreibung der Universität, auf deren Grundlage evidenzbasierte Gestaltungsentscheidungen getroffen und Planungen vorgenommen werden können.

Ein Beispiel: Die Forschung zur Einführung des Tenure-Track-Verfahrens an der LUH

Bund und Länder fördern gegenwärtig die Einführung des Tenure-Track-Verfahrens als planbaren und wissenschaftlich selbstbestimmten sowie chancengerechten und familienfreundlichen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur.

Abbildung 1
Begrüßungstag der neuen
Tenure-Track-Professor*innen
an der Leibniz Universität
Hannover

Foto: SG11/LUH

Über das „Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, den sogenannten „Nachwuchspakt“, wurden 1.000 Tenure-Track-Professuren in einem wettbewerblichen Verfahren über zwei Ausschreibungsrunden an 75 Universitäten und gleichgestellte Hochschulen vergeben. Die LUH war mit ihrem Antrag „Leibniz Academic Pathways“ (LEAP) äußerst erfolgreich. In der ersten Ausschreibungsrunde hat sie 21 Professuren eingeworben, in der zweiten Runde vier weitere.

Das Tenure-Track-Verfahren an der LUH beginnt mit der Berufung auf eine für bis zu sechs Jahre befristete Juniorprofessur oder auf eine für maximal fünf Jahre befristete W2-Professur. In diesem Zeitraum sollen sich die Berufenen als Professor*innen bewähren. In der Regel wird die Bewährung nach fünf Jahren (Juniorprofessur) beziehungsweise vier Jahren (W2-Professur) anhand im Vorfeld vereinbarter wissenschaftlicher Leistungskriterien evaluiert. Aus einer erfolgreichen Evaluation resultiert der Anspruch auf eine Lebenszeitprofessur nach W2 oder W3 an derselben Universität.

Die Tenure-Track-Professur als neue Personalkategorie und das mit ihr verbundene neue Verfahren an der Universität zu implementieren bietet große Chancen, geht aber auch mit vielfältigen Herausforderungen einher. Um den Prozess möglichst reflektiert und planvoll zu gestalten, hat die LUH beschlossen, diesen von Anfang an durch eine Begleitforschung systematisch zu erfassen. Zwei besonders große Herausforderungen bestehen

aus der Perspektive der ‚institutional research‘ zu „LEAP“:

Die Einführung der Tenure-Track-Professur bedeutet, dass sich über lange Zeit etablierte und bewährte Verfahren und Umgangsweisen entsprechend dieser neuen Personalkategorie zu verändern haben. So werden an Berufungskommissionen andere Anforderungen als im weiterhin bestehenden regulären Verfahren gestellt. Die Kommissionsmitglieder müssen folglich neben dem bisherigen wissenschaftlichen Wirken auch einschätzen, welche Leistungen die zu Berufenden zukünftig erbringen werden. Um zu eruieren, wie die Tenure-Track-Berufungskommissionen das neue Verfahren kennengelernt haben, es praktizieren und beurteilen, wurden leitfadengestützte Interviews mit den Vorsitzenden und Mitgliedern der Berufungskommissionen geführt. Dabei stellte sich unter anderem heraus, dass es als wünschenswert angesehen wurde, wenn die Berufungskommissionsmitglieder zu Beginn des Verfahrens besser über dessen Besonderheiten informiert würden. Das Präsidium und das Referat für Berufungsangelegenheiten haben darauf sogleich reagiert. Es wurde eine Präsentation entwickelt, welche das Tenure-Track-Verfahren für die Kommissionsmitglieder aufbereitet. Diese wird zu Beginn jeden Verfahrens vorgestellt.

Eine weitere Neuigkeit ist, dass die Tenure-Track-Professor*innen einerseits als selbstständige Professor*innen berufen werden, aber andererseits noch evaluiert wird, ob sie endgültig an ihrer Universität bleiben dürfen. Dies wirft die Frage auf, wie die Fakultäten beziehungsweise Institute die Neuberufenen in ihren vorhandenen Strukturen aufnehmen, die auf Lebenszeitprofessuren ausgerichtet sind. Dies ist eine sehr wichtige

Frage, weil die neuberufenen Professor*innen während ihrer Bewährungsphase einen eigenen Arbeitsbereich aufzubauen haben, um vollständig arbeitsfähig zu sein und die Evaluation bestehen zu können. Zu diesem Punkt wurden leitfadengestützte Interviews mit den Dekan*innen geführt. Die Interviews haben gezeigt, wie die verschiedenen Fakultäten die Neuberufenen unterstützen und wie das Präsidium wiederum die Fakultäten in diesem Vorhaben bestärken kann. Mögliche Lösungen sind: Teilen der vorhandenen Forschungsinfrastruktur, weniger umfangreiche Verpflichtungen in der akademischen Selbstverwaltung bis hin zu Mentoring-Angeboten. Ein anderer wichtiger Punkt für das Gelingen der Implementation dieser neuen Professur ist, wie die Tenure-Track-Professor*innen ihre Bewährungsphase für sich selbst gestalten können und wie sie diese wahrnehmen. Hier untersuchen wir insbesondere, wie die Neuberufenen an der LUH angekommen sind und welche Pläne sie auf ihrer Professur verfolgen. Dazu interviewen wir die Tenure-Track-Professor*innen seit dem Jahreswechsel und werten die Interviews seit Beginn des Wintersemesters aus.

Neben der Einführung neuer Verfahren und Umgangsweisen ist die Implementation der Tenure-Track-Professur Anlass zu untersuchen, ob und wie es mit dieser neuen Personalkategorie gelingt, die bisherige Personalstruktur wie erwünscht zu verändern: Wird das durchschnittliche Berufungsalter jünger, werden mehr Frauen berufen und gedeiht die Familienfreundlichkeit? Ermöglicht sie auch andere Karrierewege auf die Lebenszeitprofessur an der Universität zu etablieren? Um zu erforschen, inwieweit sich die Personalstruktur verändert, hat die LUH eine systemati-

sche Personaldatenanalyse aufgebaut, mit welcher der Wandel der Personalstruktur langfristig beobachtet werden kann. Dazu wird – mit großer Unterstützung durch das Referat für Hochschulplanung und Controlling – eine pseudonymisierte Panel-Datenbank über die Werdegänge des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an der LUH erstellt. Den Tenure-Track-Professuren gilt dabei

die das Tenure-Track-Verfahren auf einer W2-Stelle beginnen. Die Tenure-Track-Professor*innen waren im Durchschnitt 35 Jahre alt. Sie wurden rund sechs Jahre früher berufen als ihre entfristeten Kolleg*innen. 25 der W2-Lebenszeitprofessuren waren mit Professorinnen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 31 Prozent. Sieben Tenure-Track-Professuren werden von Frauen bekleidet, womit diese

dazu bei, dass dies nicht im Blindflug passiert. Sie ermöglicht vor allem eine permanente Überprüfung, ob die angestrebten Ziele erreicht werden. Die Tenure-Track-Professur soll auch nach Ablauf des Bund-Länder-Programms strukturell an der LUH etabliert werden. Langfristig sollen rund 20 Prozent aller Neuberufungen im Tenure-Track-Verfahren durchgeführt werden. Die LUH unterstützt auf diese Weise die erforderliche Neugestaltung wissenschaftlicher Karrierewege, um hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler*innen im deutschen Wissenschaftssystem zu halten.



Abbildung 2
Symbolbild des Bund-Länder-
Programms zur Förderung des
wissenschaftlichen Nachwuchses:
Der Nachwuchspakt
Foto: geralt/pixabay

unser besonderes Augenmerk. Wir analysieren unter anderem, wie sich das durchschnittliche Erstberufungsalter und das Geschlechterverhältnis an der LUH seit Einführung der neuen Personalkategorie entwickeln. Auf lange Sicht kann dadurch die Umsetzung einiger Ziele des Bund-Länder-Programms – bessere Karriereplanbarkeit, frühere wissenschaftliche Selbstständigkeit, höhere Chancengerechtigkeit und gesteigerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auf institutioneller Ebene untersucht werden. Ein erster Überblick:

Im Dezember 2020 wurden 298 Lebenszeitprofessuren an der LUH erfasst, davon 80 W2-Professuren. Das durchschnittliche Erstberufungsalter für Professuren nach W2 lag bei 41 Jahren. Bis dato waren 17 Berufungsverfahren der Bund-Länder geförderten Professuren abgeschlossen,

neue Personalkategorie einen Professorinnenanteil von 41 Prozent aufweist. Die LUH scheint dem wissenschaftlichen Nachwuchs, und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen, mit ihrem Tenure-Track-Verfahren frühzeitig einen attraktiven Karriereweg zu eröffnen.

Quo vadis oder was man daraus lernen kann

Um zu Webers „Hazard“-Analogie zurückzukehren: Das Tenure-Track-Verfahren ist sicherlich kein gezinkter Würfel, die Leistungsanforderungen sind sehr hoch, dennoch eröffnet dieser Weg eine sichere Perspektive auf eine Professur. Die LUH führt nicht einfach nur das Tenure-Track-Verfahren ein, sie achtet auch darauf, dass die Verfahren und Umgangsweisen entsprechend angepasst werden. Die ‚institutional research‘ trägt mit



Leonie Weißenborn, M.A.

Jahrgang 1994, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz Center for Science and Society (LCSS) und am Institut für Soziologie. Ihre Schwerpunkte sind Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Kontakt: leonie.weissenborn@lcss.uni-hannover.de