



Hasard oder Laufbahn

Akademische Personalstrukturen im internationalen Vergleich

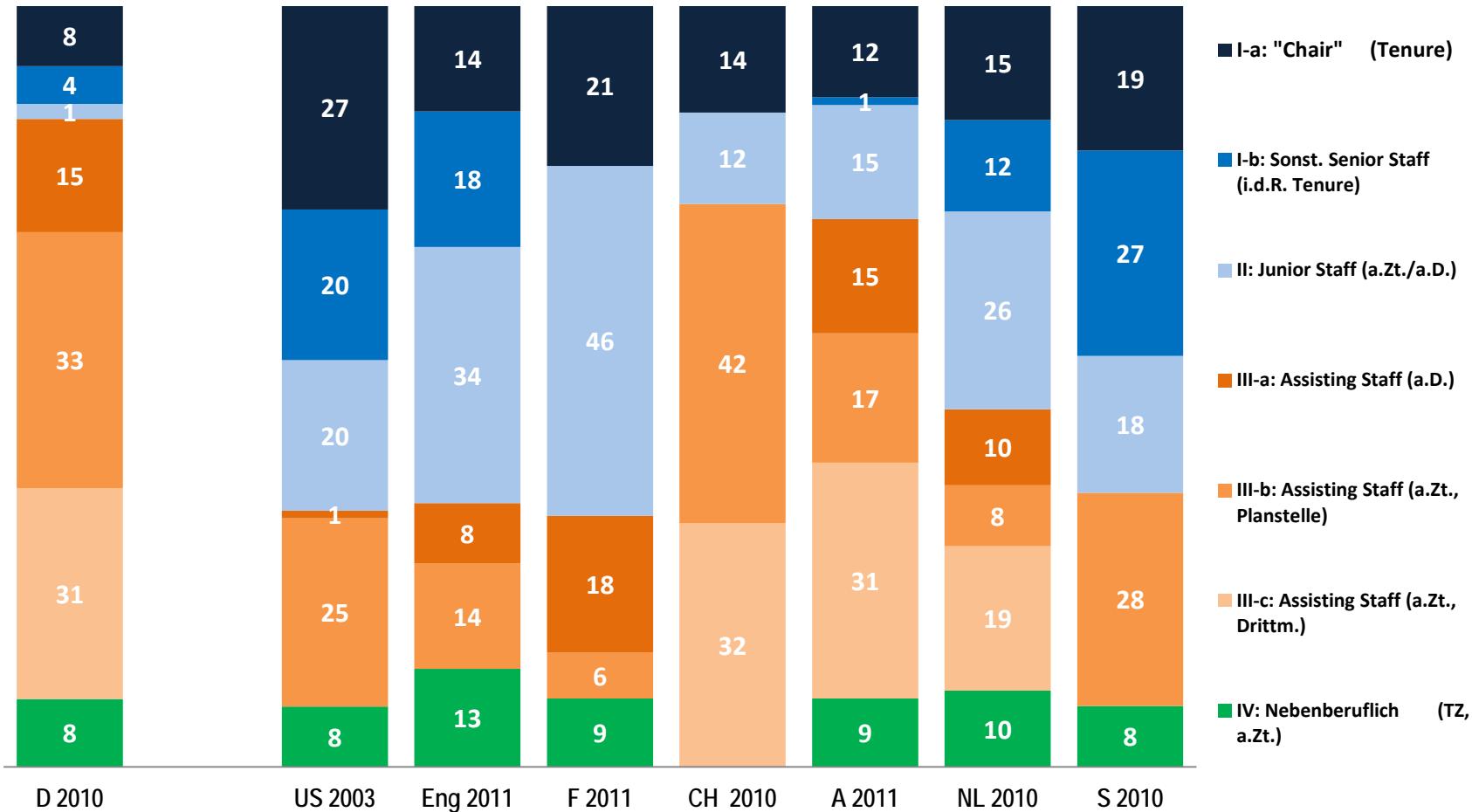
Dr. Karin Zimmermann

Inhalt

- Personalstrukturen an Universitäten – Deutschland im internationalen Vergleich
- Alleinstellungsmerkmale des (deutschen) Habilitationsmodells
- Tenure Track-Modell der USA – Idealtypik & Erosion
- Tenure Track im Habilitationsmodell?

Personalstrukturen an Universitäten – Deutschland im internationalen Vergleich

Kreckel & Zimmermann 2014: 236



Alleinstellungsmerkmale

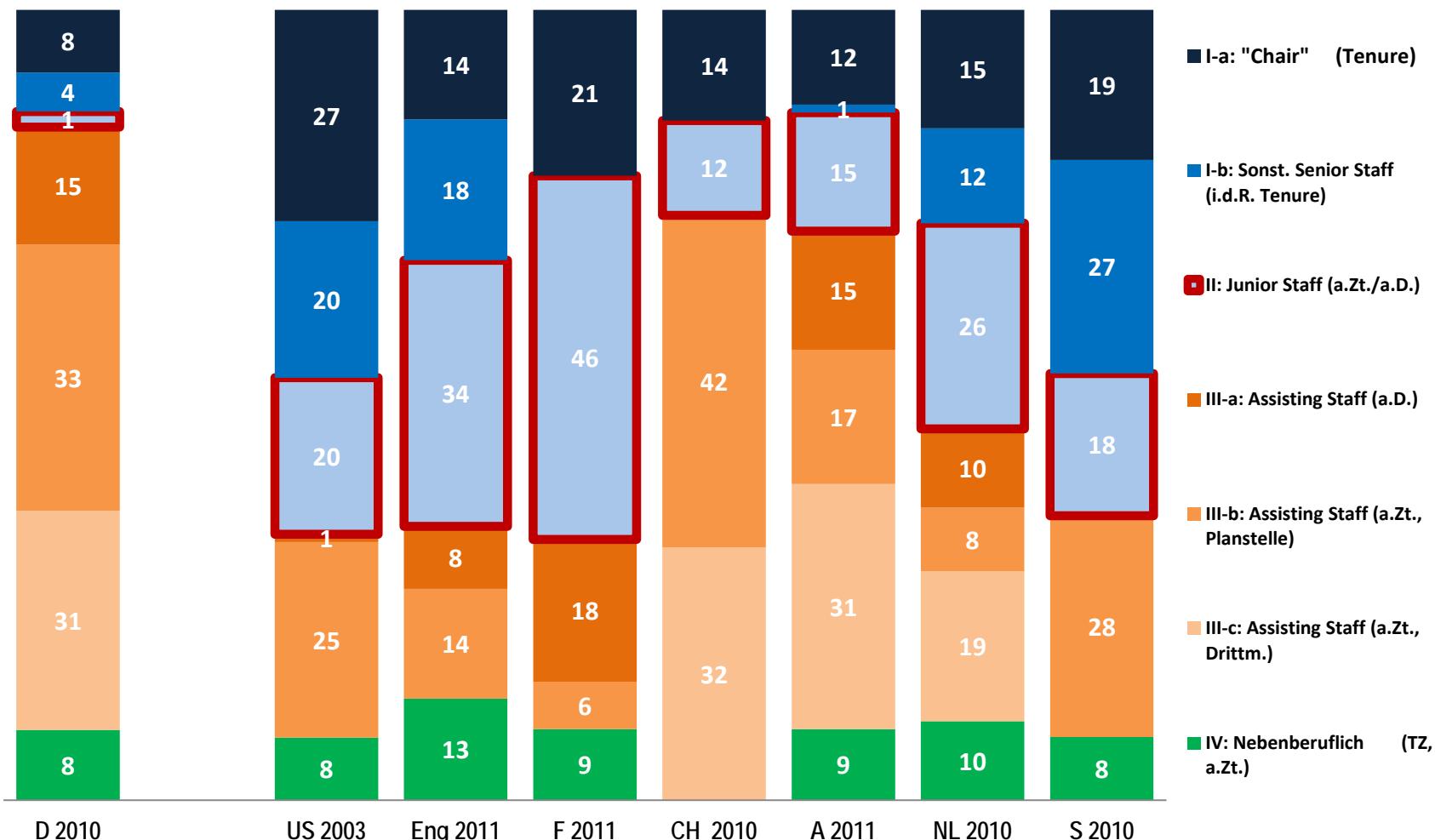
D

- Rund 13% **Professuren** in F&L selbständig, tenured (a.D.)

Unterhalb der Professur...

- ca. 80 % des **Assisting Staff** in F&L unselbständig
- davon ca. 75% auf **befristeten Qualifikationsstellen** und/oder **drittmitelfinanzierten Stellen** tätig
- **Junior Staff** und **Assisting Staff** (zur Qualifikation) müssen durch einen „Karriere-Flaschenhals“
- fehlen Stellenkategorien für in F&L selbständiges wissenschaftliches Personal (**Senior Staff** i.d.R. tenure)

Karriereflaschenhals im Habilitationsmodell



Tenure-Track Faculty – Idealtypisches Modell

USA

Tenure-Track Faculty

1. Full Professor
2. Associate Professor
3. Assistant Professor



on tenure track

Non-Tenure-Track Faculty

4. Instructor
5. Lecturer
6. Other Faculty / No Rank

7. Graduate Student Assistants

Tenure

USA

Unbefristete Anstellung auf einer „faculty position“

Bietet arbeitsrechtlichen Schutz gegen „unfair dismissal“

Gilt als Garant für „academic freedom“

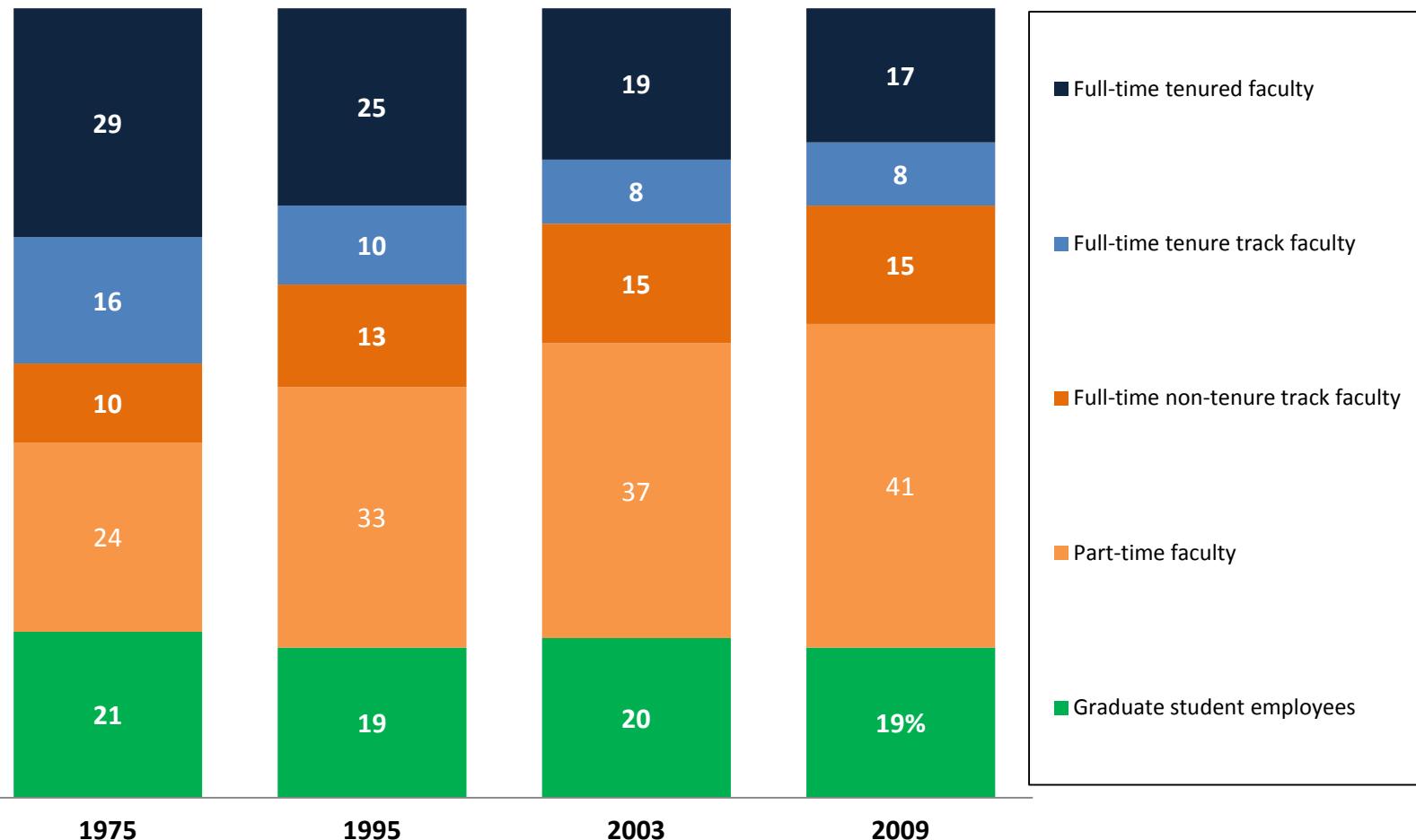
Tenure Process

Erteilung von tenure durch externe Berufung zum Associate oder Full Professor

Inaussichtstellung von tenure: Internes Tenure Track-Verfahren:

- Einstellung als Assistant Professor, befristet, Probezeit i.d.R. max. 7 Jahre
- I.d.R. im 4. Jahr: Internes Tenure Review, z.T. mit externer Begutachtung
⇒ Associate Professor
- I.d.R. im 7. Jahr: Tenure Evaluation mit externer Begutachtung
⇒ Full Professor
- Verkürzter Tenure Process möglich (Rufabwehr, besondere Leistungen etc.)
- Prinzip „Up or Out“, Erfolg unterschiedlich, in Spitzenuniversitäten niedriger

Erosion des Tenure Track

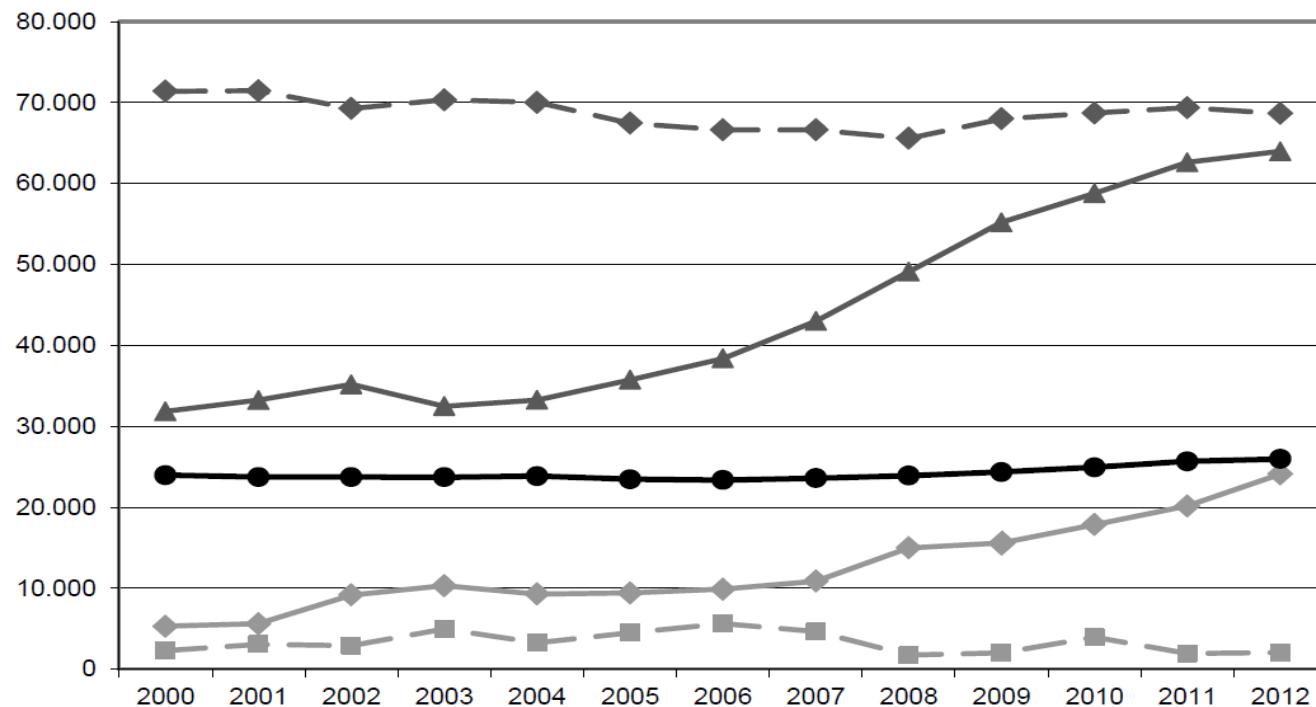
Abnahme Tenure Line-Positionen (tenure & tenure track) = **Core Faculty****Zunahme** Full-time non-tenure & Part-time = **Contingent Faculty**

Entkoppelung von Dauerstellen (Professuren) = **Core Faculty** und befristeten (Qualifikations-)Stellen = Eklatante Zunahme **Contingent Faculty**

Wissenschaftsrat 2014a:8

Relation hauptberufliche Professoren zu wiss. und künstler. Mitarbeitern, Dozenten und Assistenten nach Finanzierungsarten an Universitäten und gleichgest. Hochschulen von 2000 bis 2012

—◆— WiMis und Doz/Ass aus dem Stellenplan
—▲— WiMis und Doz/Ass aus Drittmitteln, insgesamt
—●— Hauptberufliche Professoren
—◆— WiMis und Doz/Ass aus sonstigen Haushaltssmitteln
—■— WiMis und Doz/Ass nicht finanziert/ohne Angabe



Erosion des Tenure Track Vorgelagertes „Postdoc-System“

USA

- Weitere „Lehrzeit“ nach der Promotion: „training or transitional period preparatory to a ... full-time research career“
- Vollzeittätigkeit, befristet i.d.R. nicht länger als 5 Jahre
- Unter Anleitung einer Mentorin / eines Mentors (adviser)
- Erfolgreich absolvierte Post-doc-Phase in immer mehr Disziplinen (insbes. STEM)
- Zunehmend Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur / tenure
- Sehr hoher Anteil internationaler Postdocs in den USA – verlässliche Zahlen nicht verfügbar, 60% Schätzung der National Postdoc Assoc.
⇒ Brain-Drain / Gain-Diskussion, Juniorprofesur etc. in der internationalen Konkurrenz um die „besten Köpfe“

TUM Faculty Tenure Track

D

„Der TUM Faculty Tenure Track (...) entspricht den international besten Standards, ist attraktiv für exzellente Nachwuchskräfte aus aller Welt, einschließlich unserer jungen deutschen Landsleute, die sich nach der Promotion an Spitzenuniversitäten im Ausland weiter qualifizieren. Warum sollten sie zurückkommen (...) auf eine Juniorprofessur mit ihrer lausigen W1-Besoldung, und dann faktisch auch noch assoziiert mit einem Lehrstuhl (bzw.) wenn sie auf einer W2-Stelle hängen bleiben (...). Die Neuberufenen sollen am eigenen Beispiel erfahren haben, wie es anderswo in der Welt zugeht. Deshalb verbieten sich Hausberufungen“

(Präsident TUM, F&L 1.2013:18f.)

- Juniorprofessuren (W1) und „Extraordinariate“ (dauerhafte W2) entfallen
- Frühe Selbständigkeit für „besonders qualifizierte Postdocs“ als Assistant Professor in W2 „leistungsabhängigen Evaluationen“ (tenure evaluation)
- Nach 6 Jahren Berufung zum Associate Professor, W3
- Bei Verfehlten „TUM-Karriere“ zu Ende, den Erfolgreichen steht der spätere Aufstieg zum Full Professor offen (up or out)
- Bis 2020 rd. 100 solcher „Tenure Track-Erstberufungen“ auf W2 geplant

Tenure Track durch Kollektivvertrag

A

- Full Professor: **Habilitation bleibt** bestehen
- Nach externer Evaluation (Tenure-Track-Verfahren) soll die **befristete Assistenzprofessur** in die **unbefristete Assoziierte Professur** (neu!) münden
- „**Karrierestellen bzw. Laufbahnstellen**“
in L&F selbständige Senior Scientists und Senior Lecturers, i.d.R. Vollzeit, Promotion als Eingangsqualifikation
- „**Qualifizierungsvereinbarung**“ (Kann-Bestimmung)
Bei Erfüllung der vereinbarten Qualifizierungsziele (i.d.R. *venia docendi* bzw. Äquivalent) Überleitung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- „**Rotationsstellen bzw. flexible Stellen**“
befristet, in L&F nicht selbständig

Tenure Track durch Kollektivvertrag

A

NPM Governance-Reformen

- Dienstrechtsreform 2001:
keine Verbeamtung mehr
„Pragmatisierung“)
 - Universitätsgesetz 2002:
Universitäten erhalten
Personalhoheit
 - **Kollektivvertrag** 2009
Dachverband der Universitäten
& Österreichischer
Gewerkschaftsbund
 - „Die mitbestimmungsrechtliche Annäherung könnte die Basis für ein Faculty-Modell im Organisationsrecht darstellen“
(Korreky 2013, GÖD)
 - **Abschaffung des Lehrstuhlprinzips.**
Nicht der Lehrstuhlinhaber entscheidet über up or out, sondern die wissenschaftlichen Mitglieder der Fakultät (Fakultätsprinzip)
 - Die Universitätsleitung könnte „**Personalmacht**“ ausüben: Karrieren bieten oder aber auch verhindern
- ⇒ **Organisations- und Personalmacht fehlen den deutschen Universitäten**
(Hüther/Krücken 2013)

Wissenschaftsrat 2014: Tenure Track-Professur

D

Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten 2014

Die unbefristete Professur mit zwei Zugängen

- herkömmliche Berufung im „offenen Wettbewerb“
- über die neue Tenure Track-Professur mit „echter“! Tenure-Evaluation

Drei Karrierephasen bis zur (unbefristeten) Professur

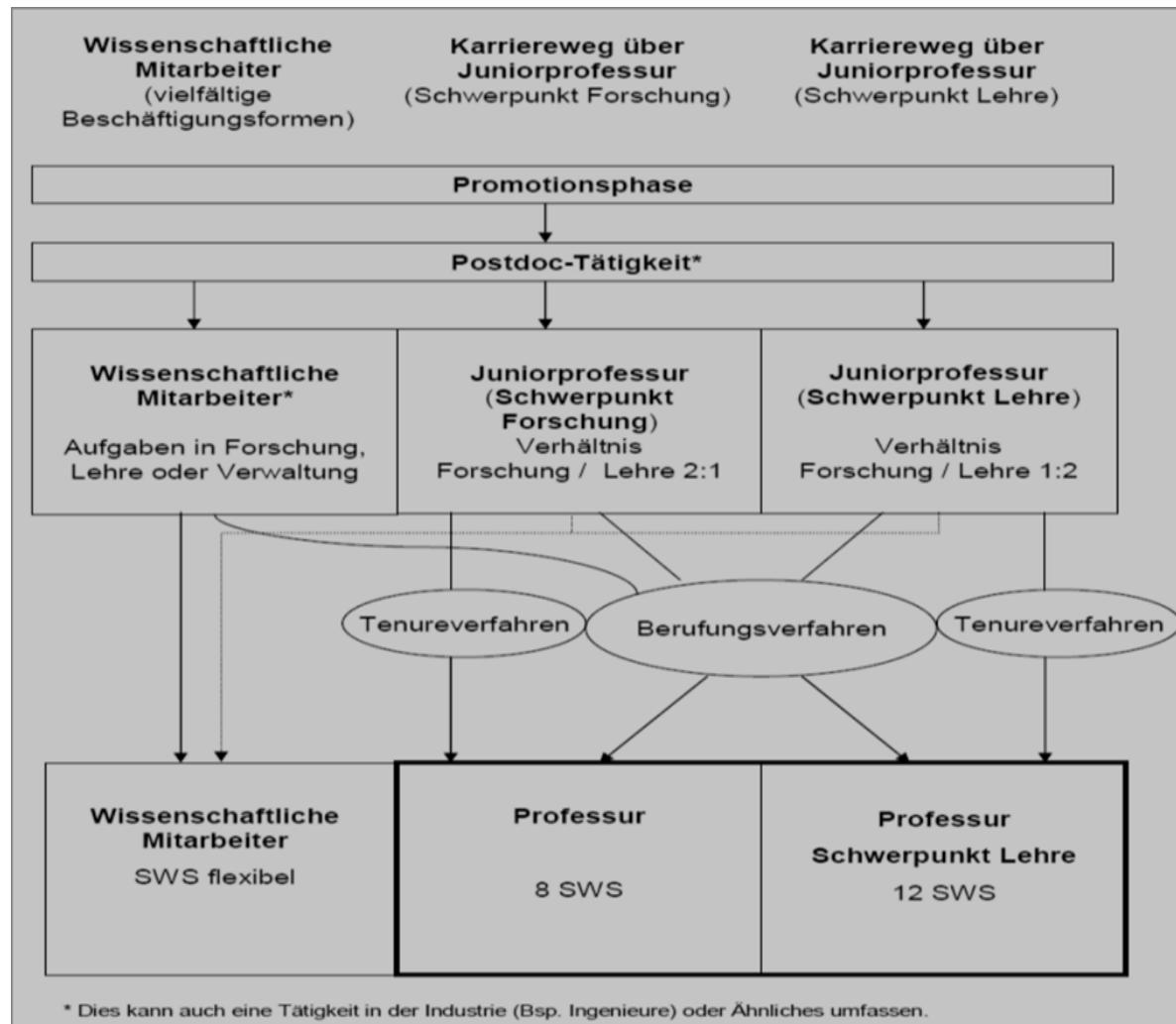
- Promotionsphase
- 4 Jahre Postdoc-Phase
- 6 Jahre Tenure Track-Professur (W1, W2) oder Nachwuchsgruppenleitung

(Mehr) wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Dauerstellen

- Wissenschaftliches und wissenschaftsnahes Personal a.Z. oder a.D.
- Weiterhin hoher Anteil drittmittelbeschäftigte Personals a.Z.

Wissenschaftsrat 2007: Juniorprofessur mit Tenure Track D

Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten 2007





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit