



## **Hasard oder Laufbahn**

## **Akademische Personalstrukturen im internationalen Vergleich**

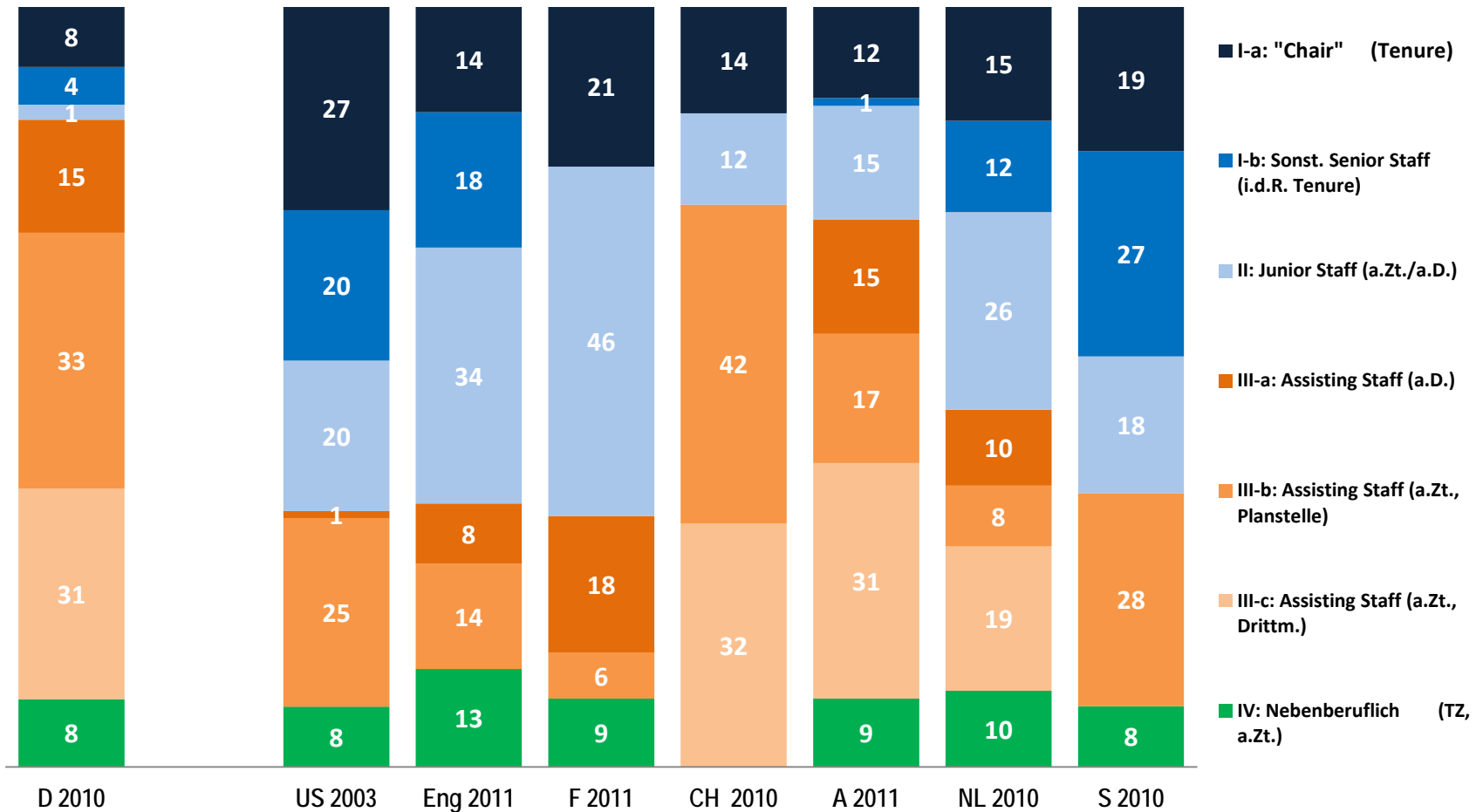
Dr. Karin Zimmermann

## 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

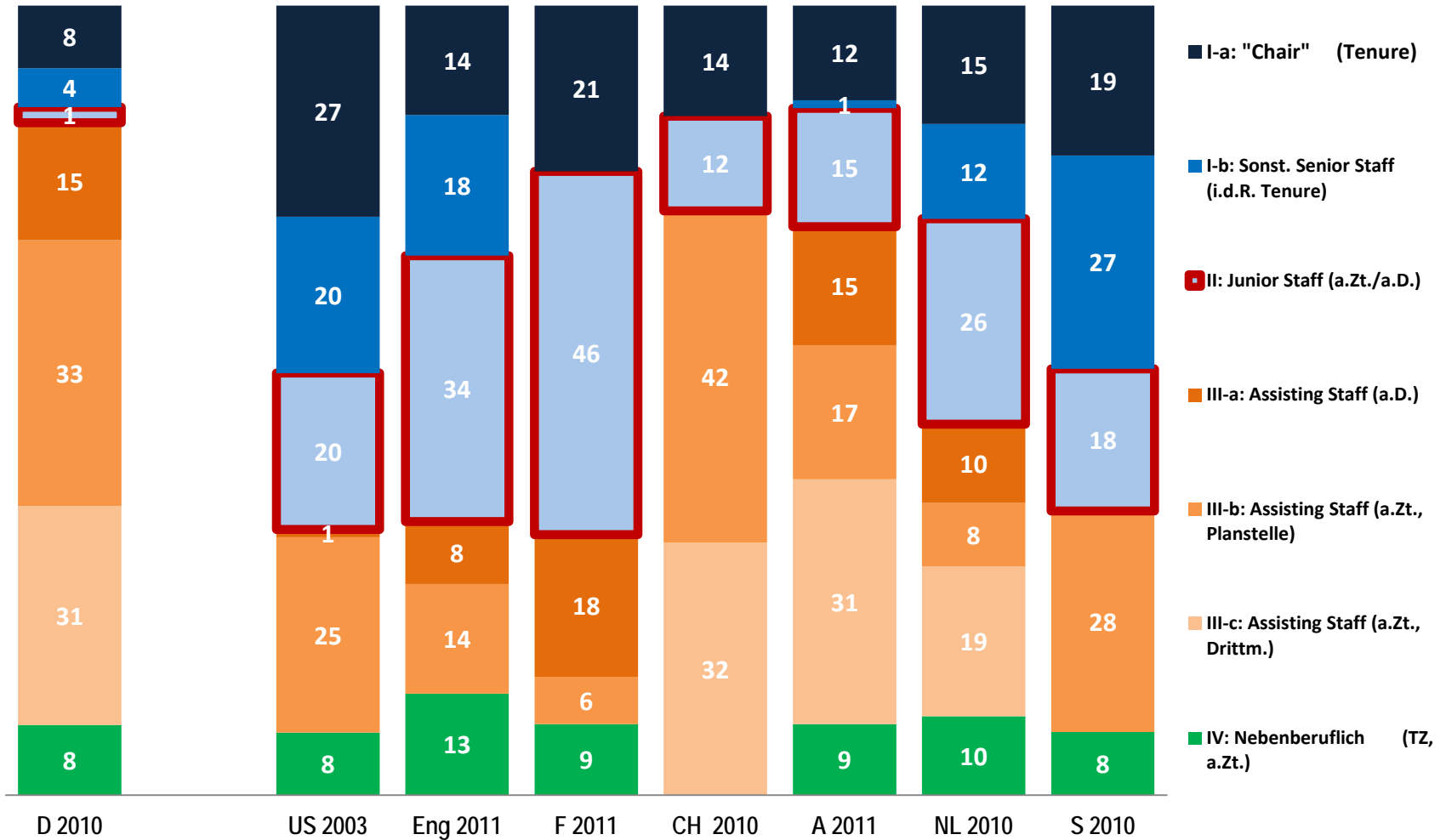
- Rund 13% **Professuren** in F&L selbständig, tenured (a.D.)

### Unterhalb der Professur...

- ca. 80 % des **Assisting Staff** in F&L unselbständig
- davon ca. 75% auf **befristeten** Qualifikationsstellen und/oder **drittmittelfinanzierten** 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)

# Karrierereflektionshals im Habilitationsmodell

D



# 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

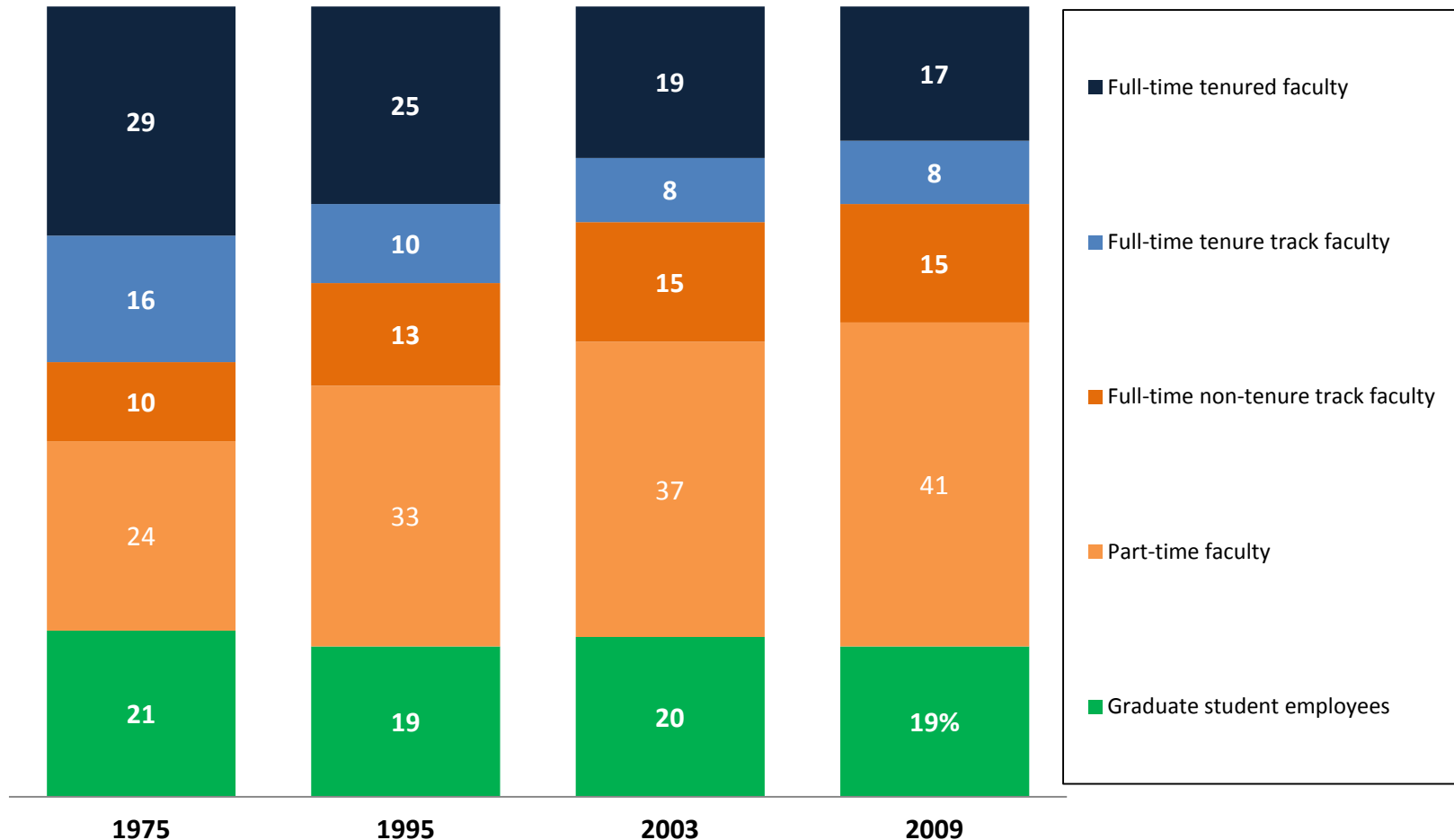
Erteilung von tenure durch externe Berufung zum Associate oder Full Professor

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

USA

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



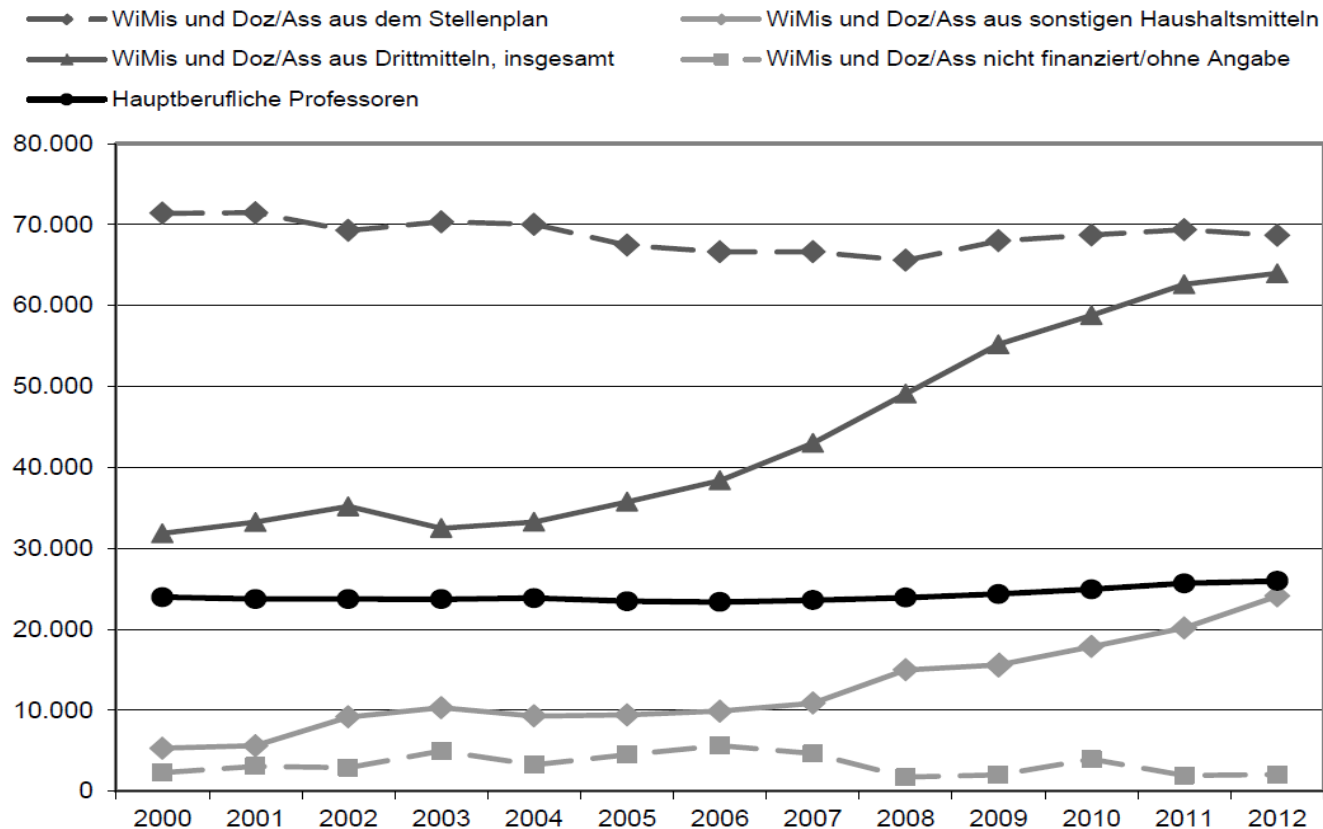
# Entkoppelung von Dauerstellen (Professuren) = **Core Faculty** und befristeten (Qualifikations-)Stellen = Eklatante Zunahme **Contingent Faculty**

D

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**



## 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 Verfehlen „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**

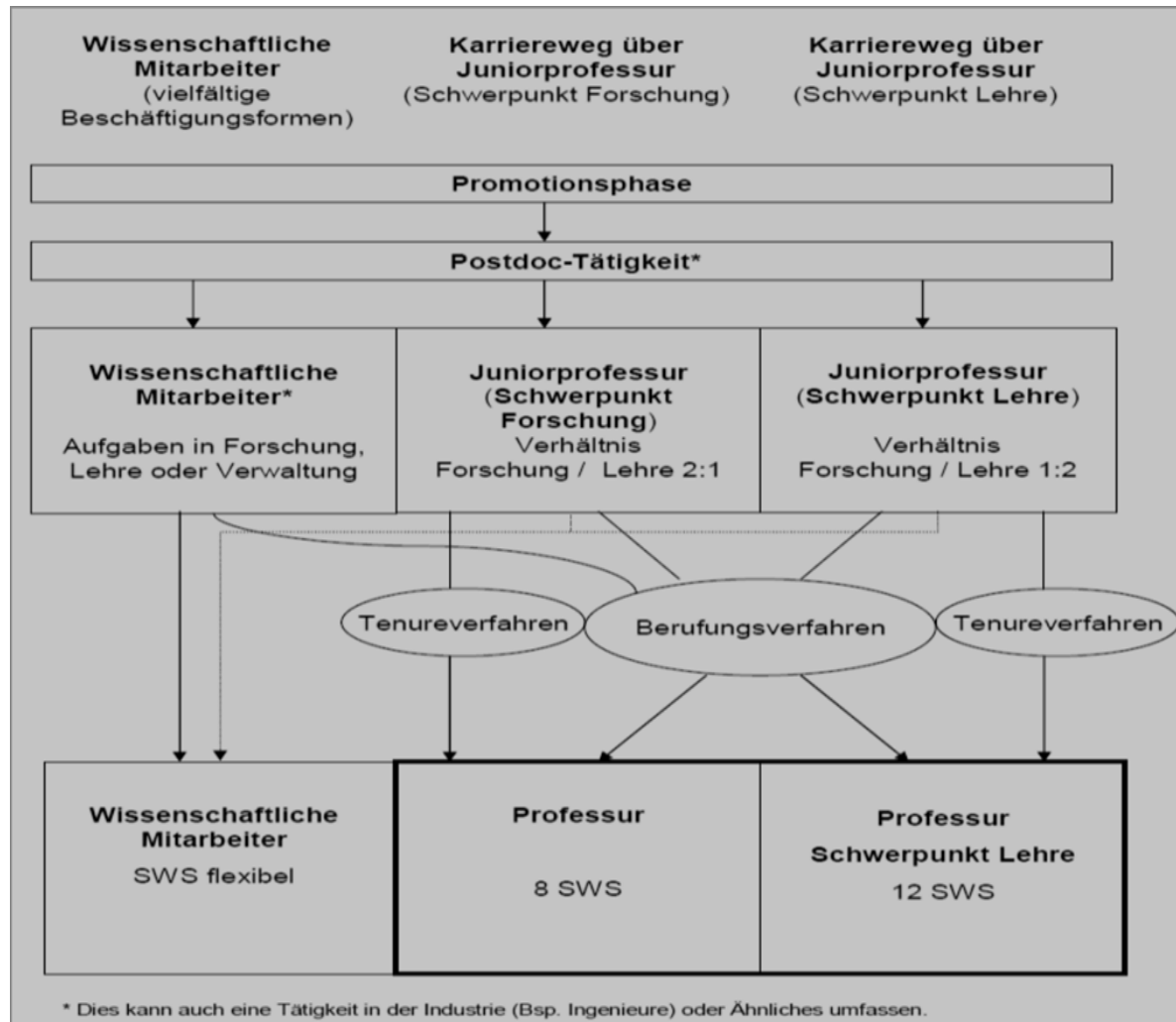
- Promotionsphase
- 4 Jahre Postdoc-Phase
- 6 Jahre Tenure Track-Professur (W1, W2) oder Nachwuchsgruppenleitung

## **(Mehr) wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen auf Dauerstellen**

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