

# Tenure Track – die Chance für Nachwuchs und Fakultäten?

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer  
Rektor, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



UNI  
FREIBURG

# Bedeutung von Tenure Track



## 2. Für Nachwuchswissenschaftler

- Verlässliche und planbare Karrierewege nach der ersten Postdoc-Phase
- Hoher Grad an Selbstständigkeit
- Promotionsrecht
- Frühzeitige Leitungs- und Führungserfahrung
- Projektautonomie

# Definition Tenure Track



## Nach LHG-BW, § 48

Beim Übergang von W1 auf W3 „kann von der Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn ein Juniorprofessor oder ein Dozent der eigenen Hochschule auf die entsprechende Professur berufen werden soll, bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur oder Dozentur die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist, die Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfüllt sind und eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht.“

→ Gewährung von Tenure Track

# Definition Tenure Track

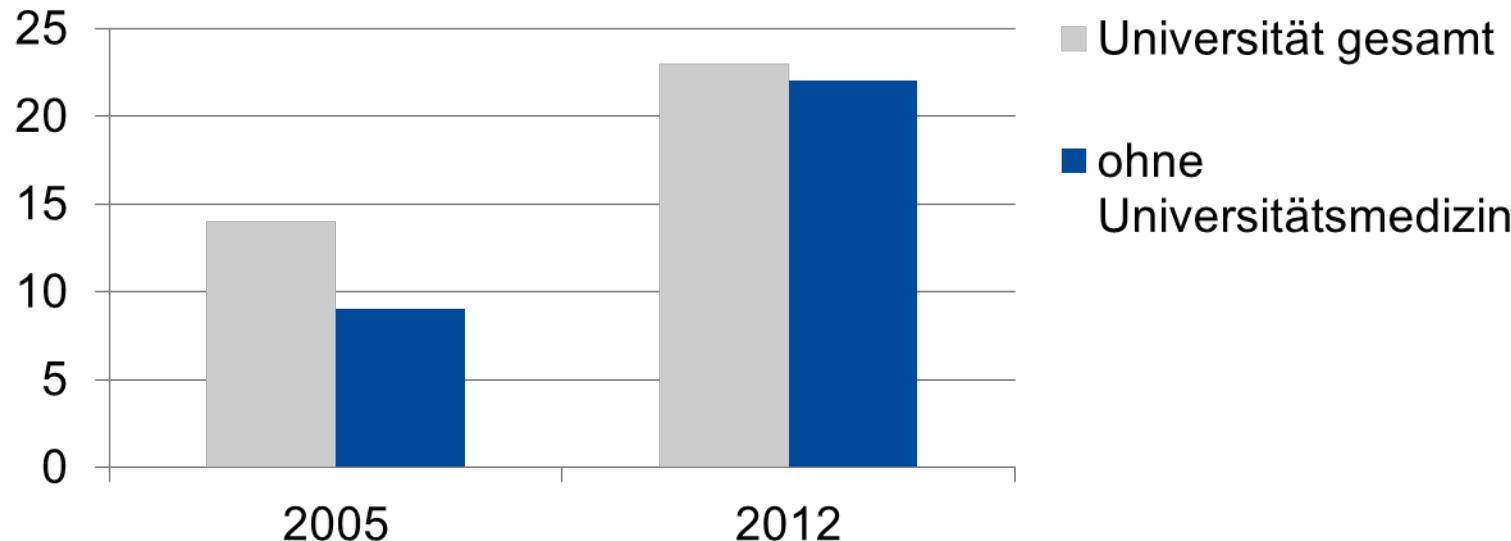


- Leistungsabhängiger Übergang von einer befristeten auf eine unbefristete Professur *ohne* erneute Ausschreibung
- Voraussetzung: Ausschreibung der Juniorprofessur mit Tenure Track
- Weitere Voraussetzung: Durchführung einer Evaluation nach klaren Regelungen und Qualitätssicherungsverfahren

# Juniorprofessuren und Tenure Track: Status Quo in Freiburg



## Bedeutungsgewinn der Juniorprofessuren



## Tenure Track-Positionen

- Besetzte Stellen mit Tenure Track auf W3:
  - aktuell 9 W1 mit Tenure Track
  - 4 weitere in Vorbereitung
- Eine durchgeführte und erfolgreich abgeschlossene Tenure-Evaluation

# Status Quo in Freiburg



## Qualitätssicherung

- Transparenz: Leitfaden zur Evaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track Option vom Senat beschlossen und auf der Homepage der Universität publiziert: <http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/tenure>
- Ausschreibung: „Juniorprofessur (W1) mit Tenure Track auf eine Lebenszeitprofessur (W3)“
- Ernennung für vier Jahre
  - Zwischenevaluation entscheidet über Verlängerung auf sechs Jahre
- Verfahrenseröffnung der Tenure-Evaluation nach Beginn von Jahr 5

# Status Quo in Freiburg



## Qualitätssicherung

➤ Nach der Evaluation:

- **Entscheidung durch Fakultät**

- **Beschluss durch Rektorat**

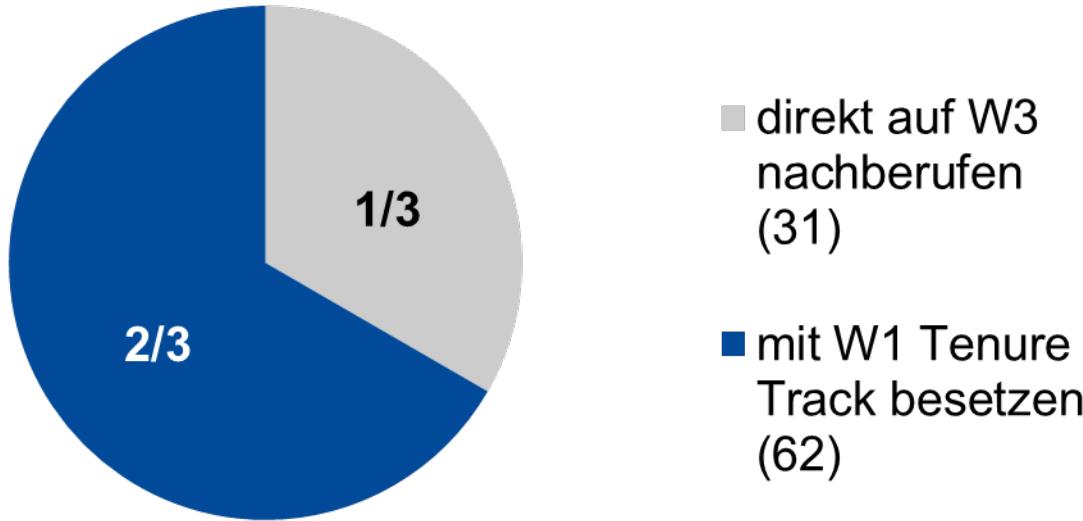
- **Verkürztes Berufungsverfahren**

- Ausschreibung nicht erforderlich
- Gutachten aus Tenure-Evaluation als Grundlage
- Einerliste wird durch Fakultät dem Senat und dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt
- Berufungsverhandlungen (Ausstattung & Gehalt)

# Ein Modell für die Zukunft



**93 frei werdende W3-Professuren** (ohne Med.) von 2015-2024



- Anznehmende Verdauerungsrate: 33-50% (20-30)
- Neg. Tenure-Evaluation: externe Besetzung auf W3-Niveau oder neue Strukturentscheidung

# Herausforderungen I: Stellensituation



## ➤ **Stellensituation W1/W2 wenig flexibel**

- Flexibilität W1/W2  $\leftrightarrow$  A13/E13 aus unbesetzten Qualifikationsstellen
- Qualifikationsstellen überwiegend in Berufungszusagen gebunden
- → Mitarbeiterstellen aus Professuren heraus zu Instituts-/Fakultätspositionen

## ➤ **Zielposition eines Tenure Track**

- Vorgezogene Nachfolge einer W3-Professur
- Unterbesetzung einer W3-Professur (geringeres Lehrdeputat)
- W3-Stellenzahl ist festgelegt, keine Schaffung aus verfügbaren HH-Mitteln möglich

## ➤ **Risiko eines externen Rufes an eigene W1-TT**

- Vorzeitige Gewährung von Tenure als Strukturproblem

# Herausforderungen II: Umsetzung in der Breite



- **Austarieren der beiden Berufungswege auf W3**
  - Berufung über Tenure-Verfahren ("Junior Faculty")
  - Berufung von etablierten ForscherInnen ("Senior Faculty")
- **Akzeptanz in den Fächern**
- **Akzeptanz einer deutlich vorgezogenen Bestenauslese**
- **Vermehrung der Zahl der Professuren**
- **Neu etablierte Personalkategorie neben W3**

# Herausforderungen III: Akzeptanz bei TT-Kandidaten



- **W1 international wenig kompetitiv**
- **Passung zu einigen Karrierewegen**
- **Habilitationskultur in einigen Fächern**
- **Mangelnde Erfahrung mit Tenure-Verfahren**
- **Mangelnde Erfahrung mit Auswirkungen gescheiterter Tenure-Verfahren**

- **Flexibilität für forschungsstrategische Entscheidungen**
- **Besetzung neuer Themenfelder**
- **Höherer Anteil *selbstständiger* HochschullehrerInnen**
- **Fehlbesetzungen sind korrigierbar**

# Wünschenswerte Differenzierung von Tenure-Verfahren



## Alternative Ausgangspunkte

- Tenure Track von W2 (in B-W auf 6 Jahre befristet) auf W3
- Einführung einer „Tenure-Track-Professur“ (Ausgangspunkt W1 über W2 zu W3)
- Tenure-Track-Optionen auch für selbstständige Nachwuchsforscherguppenleiter/innen

## Alternative Ziele

Spezialisierung in Richtung Lehre

- Unbefristete Hochschuldozentur (W2)