

# Wie verändern Tenure-Track-Verfahren Rekrutierungs- und Auswahlverfahren in der Wissenschaft?

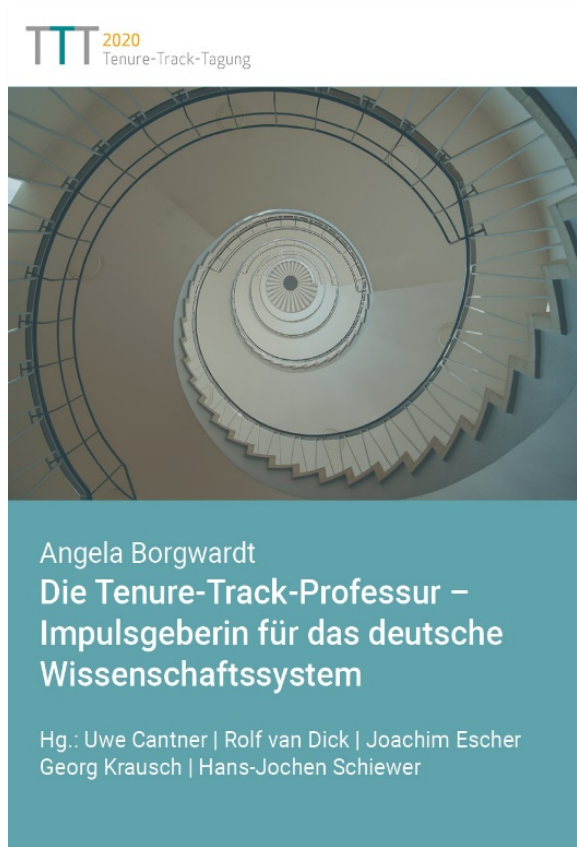
Sita Schanne, André Stiegler,  
Nicole Thaller, Christiane Wüllner

mit Moderation von Alexandra Franke-Nanic

# Vorstellung des Tenure-Track-Netzwerks

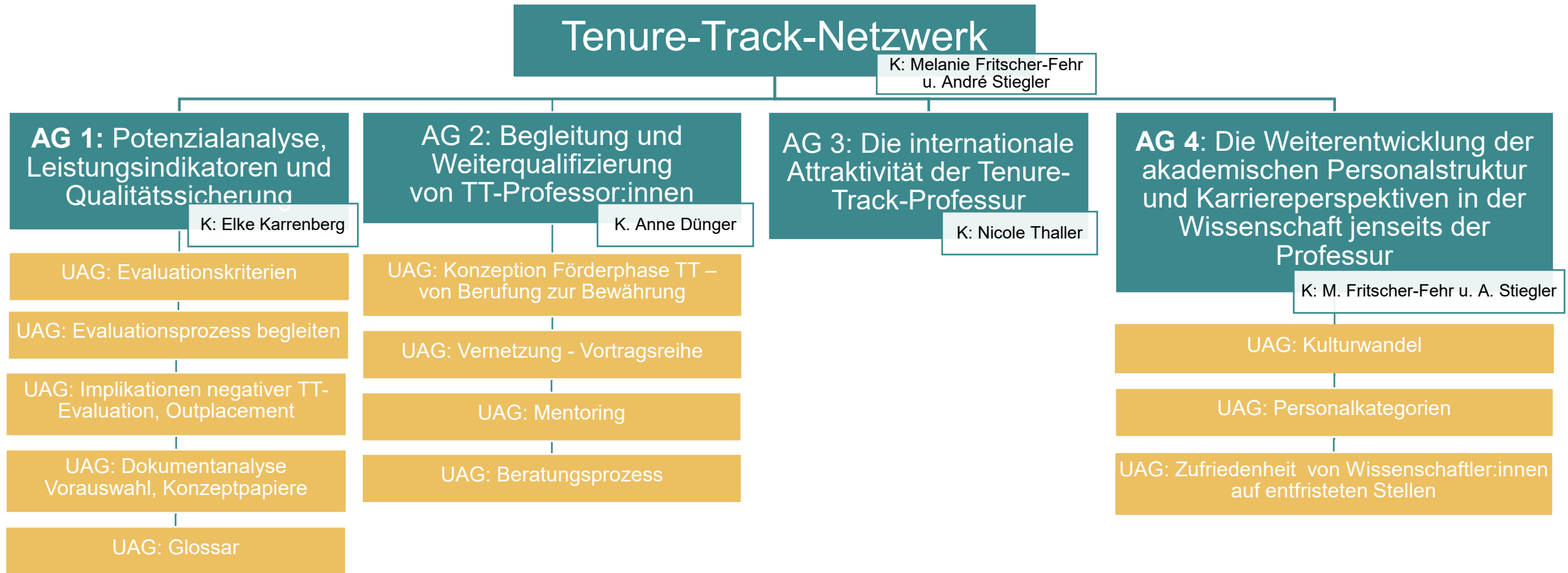
André Stiegler

# Das Tenure-Track-Netzwerk

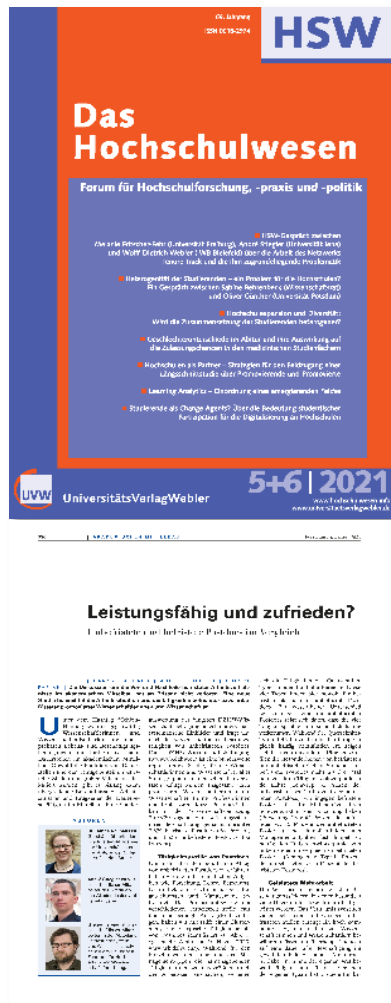


- geht auf Initiative von 5 Universitäten (Frankfurt, Freiburg, Hannover, Jena, Mainz) und German U15 zurück → TT-Tagung 2020 in Berlin
- hat das Ziel, den begonnen bundesweiten Austausch zu professionalisieren und zu verstetigen
- richtet sich primär an Mitarbeitende der Hochschulen, die beruflich in engem Kontakt zu den Netzwerkthemen stehen
- koordiniert die fachliche Begleitung des strukturellen wie kulturellen Transformationsprozesses und ermöglicht kontinuierlichen professionellen Austausch

# Struktur u. Arbeitsweise des TT-Netzwerks



# Arbeitsergebnisse (exemplarisch)



- hochschulübergreifende Qualifizierungsangebote u. Vortragsreihen für TT-Professor:innen
- Arbeitsmaterialien, Handreichungen, etc.
- Publikationen
  - Kauhaus, H., Stiegler, A., & Fabian, G.: Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich. *Forschung & Lehre*, 2021(09), S. 736-738
  - HSW-Gespräch zwischen Melanie Fritscher-Fehr, André Stiegler und Wolff-Dietrich Webler über die Arbeit des Netzwerks Tenure Track und die ihm zugrundeliegende Problematik. In: *Das Hochschulwesen. Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik*, 2021 (5+6), S. 123-131.
  - Melanie Fritscher-Fehr/ André Stiegler (Hg.). *Tenure-Track-Professur und akademische Karrierewege*. Themenheft der Zeitschrift: „Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung“ (P-OE). -- Erscheint im 4.Quartal 2022.
- weitere Informationen: <https://tenuretrack-deutschland.de>

# Die Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem

Nicole Thaller

# Die Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem

- **5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes 2002** → Einführung der Juniorprofessur mit der Möglichkeit von Tenure Track als Zusatz bei der Ausschreibung
- **Wissenschaftsrat (2014): Zusätzlicher Karriereweg zur unbefristeten Professur**  
Idealfall: bei Bewährung erfolgt Übernahme an der eigenen Universität auf eine Lebenszeitprofessur ohne erneute Ausschreibung
- **2016: BMBF und Bundesländer beschließen das „Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“** (<https://www.tenuretrack.de/>)
  - Umfang: 1 Mrd. € für 1.000 Tenure-Track-Professuren inklusive Strategieforschung
  - 2017/2019: In der 1. und 2. Förderrunde wurden 1.000 zusätzliche Professuren an 75 Universitäten bewilligt

# Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur

- Ziele des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses:
  - Early Career Researcher den Weg für eine verlässlichere wissenschaftliche Karriere ebnen (transparenter, planbarer und familienfreundlicher)
  - Tenure Track flächendeckend implementieren
  - mittels Tenure Track Personalstrukturen insg. weiterentwickeln

Tenure Track → dem US-amerikanischen Wissenschaftssystem entlehnt: „Weg zur Anstellung auf Lebenszeit“

W1tt/W2tt

Evtl.  
Zwischen-  
evaluation

Tenure Evaluation  
nach max. 6 Jahren

Verstetigung als W2/W3



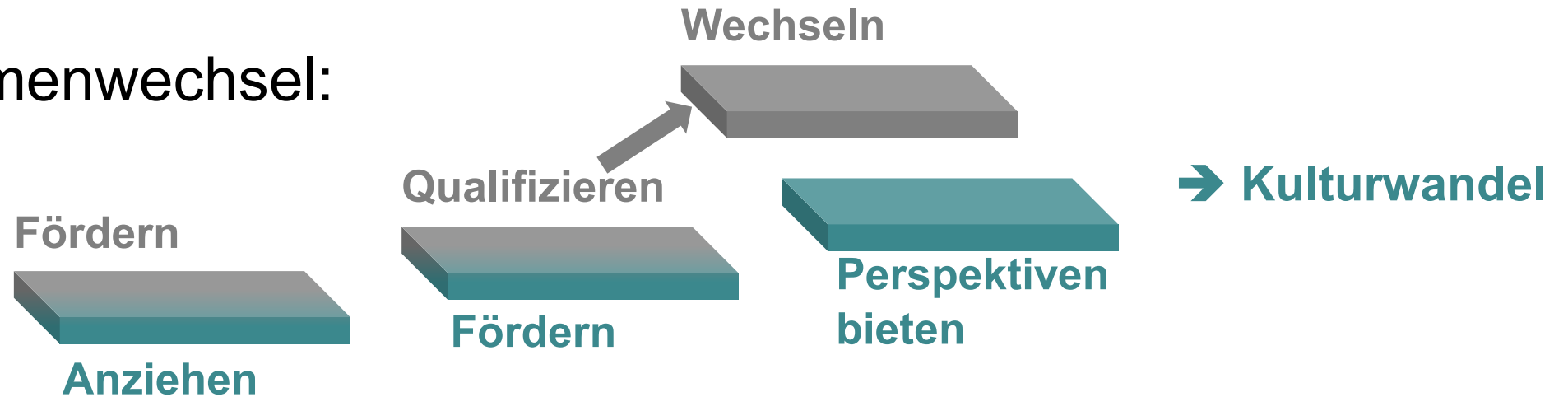
# Umsetzung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ziele	Monitoring
Internationale Attraktivität	Auslandsberufungen & Rückkehrer
Planbarere und transparentere Karrierewege	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rechtliche und satzungsförmige Regularien</li><li>• Nachhaltigkeitsverpflichtung der Länder (?)</li><li>• biologisches vs. akademisches Alter</li></ul>
Weiterentwicklung Personalstruktur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personal(struktur)entwicklungskonzept</li><li>• Meilensteine</li></ul>
Chancengerechtigkeit & Familienfreundlichkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kinderkomponente</li><li>• Frauenquote</li></ul>




→ Koalitionsvertrag 2021: Programm soll verstetigt, ausgebaut und attraktiver werden → ?

# Herausforderungen bei der Implementierung

Paradigmenwechsel:



## Dimensionen des Kulturwandels

	Rechtliche Dimension:	Landeshochschulgesetze, satzungsförmige Regularien etc.
	Ressourcen-Dimension:	Ausstattungsfragen, Kapazität etc.
	Institutionell-strukturelle Dimension:	Standortfaktoren etc.
	Fachspezifische Dimension:	Fach- und Fächerkulturen & -traditionen
	Habituelle Dimension:	Professionssozialisierung, Change Agents etc.

# Die Bedeutung des deutschen Tenure-Track-Karrierewegs für die Beratung von internationalen Kandidat:innen

Christiane Wüllner

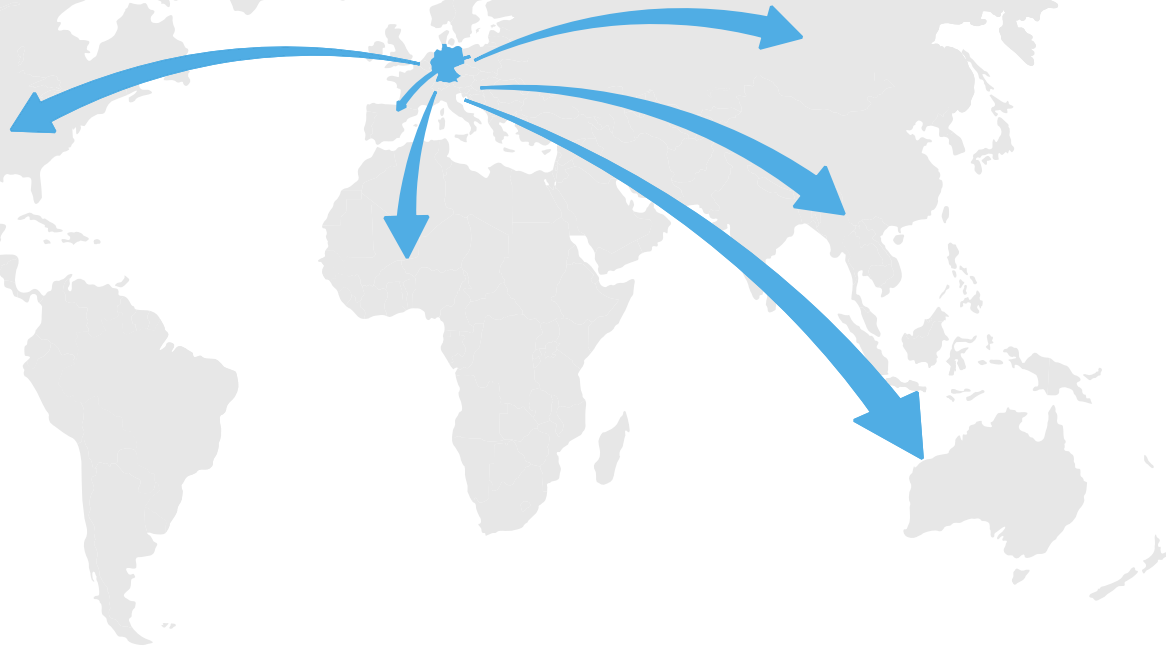
# Eingangsfragen

- Ist die TT-Professur attraktiv für internationale Kandidat\*innen und kann sie als Rekrutierungstool verwendet werden?
  - Gibt es evtl. bürokratische Hürden?
- Wie wird sie von potentiellen Bewerber\*innen wahrgenommen
  - Ist es klar, was eine deutsche TT-Professur bedeutet?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es?



# Ausschreibungen

*Analyse von TT- Ausschreibungen:  
in Deutschland und international*

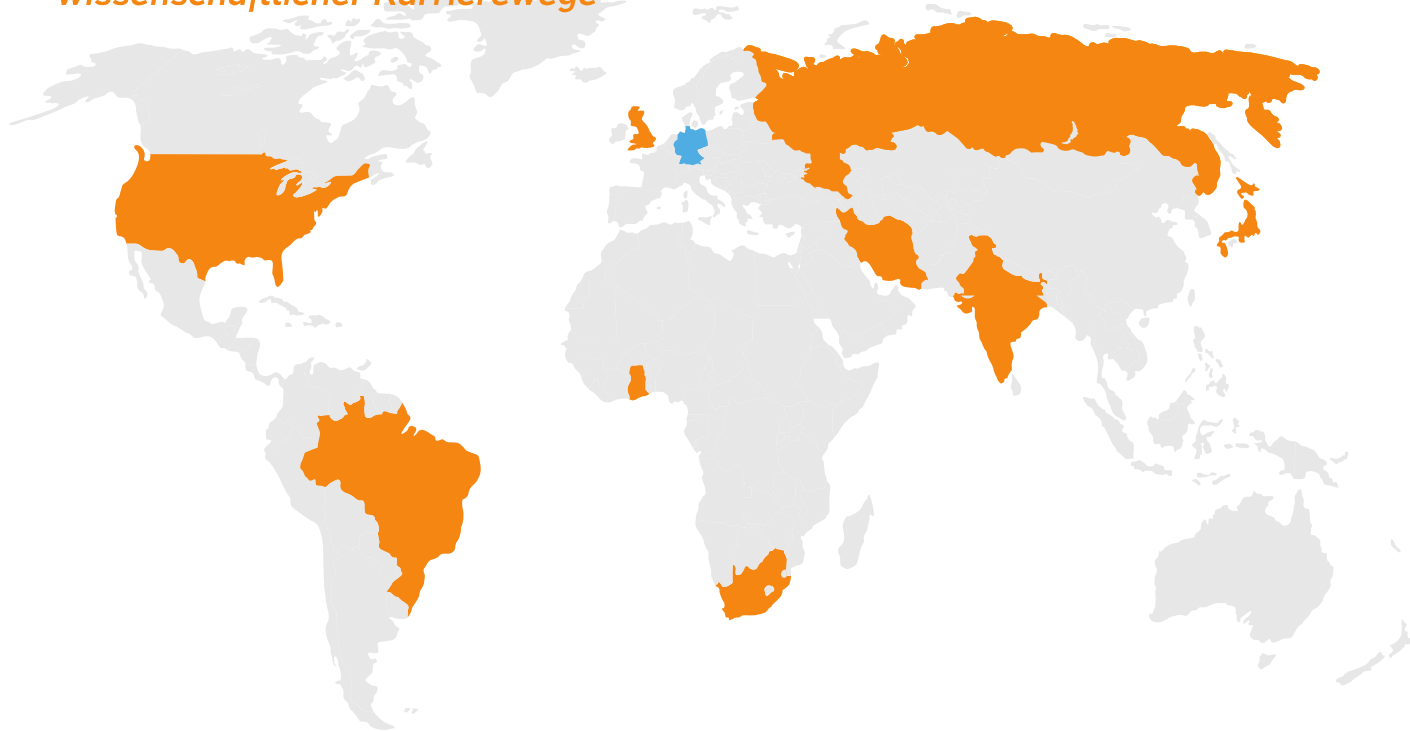


- Deutsche Ausschreibung
  - sehr formales Wording (Kodierung)
  - Besoldungssystem & Verweise auf Landes-HG
  - Texte werden „nur“ ins Englische übersetzt
- Internationale Ausschreibungen
  - Social Skills, Antidiskriminierung, Visa (USA)
  - Auswahlkriterien und Gehaltsdetails (Europa)
  - Internationale Ausrichtung, Benefits (Asien)
  - Reputation und Standing der Uni (Afrika)

➤ TT-Ausschreibung – Internationalisierung anders mitdenken: Wording, Erklärungen, Qualifikationsphase in Vordergrund stellen

# Länderanalysen

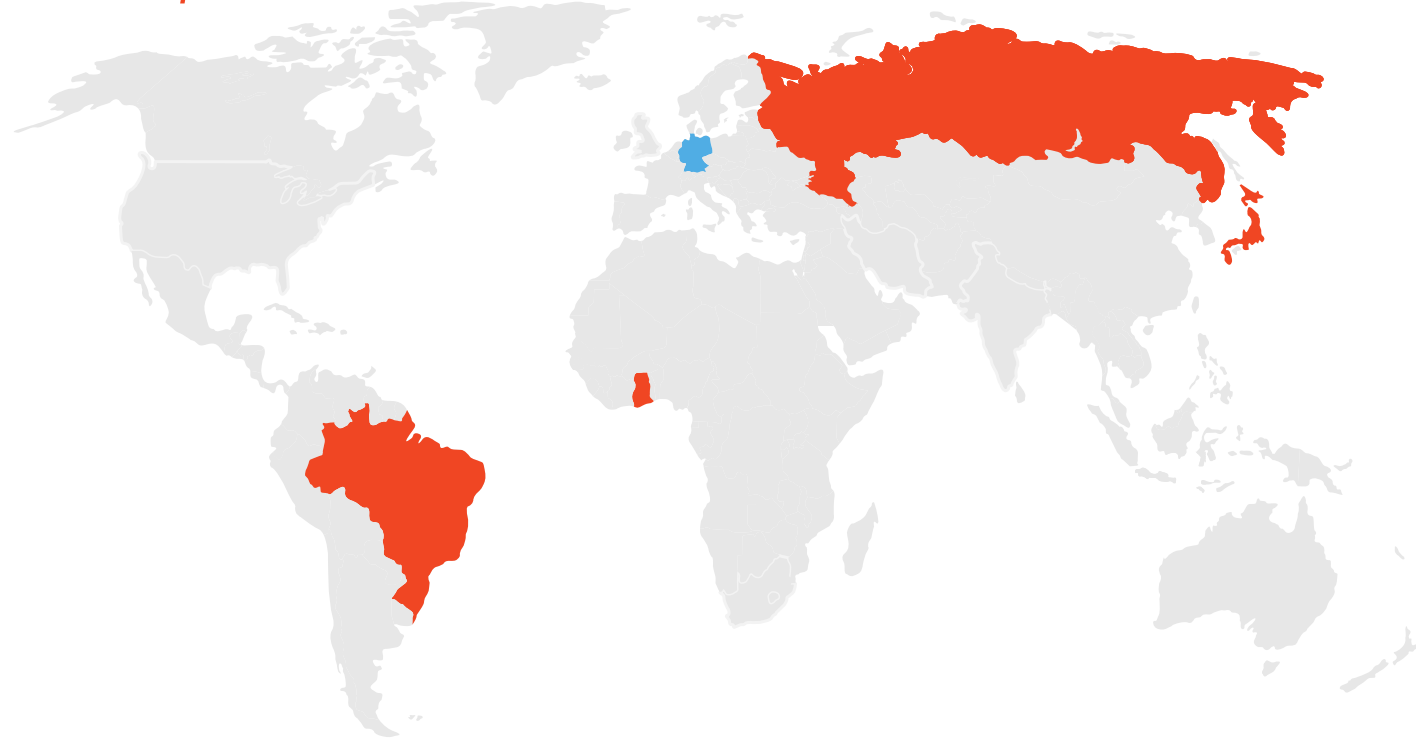
*Systematische Analyse internationaler wissenschaftlicher Karrierewege*



- Kompatibilität der Karrierewege
- eher Verbleib an der Uni als lecturer
- andere Karrierewege anerkennen
- Voraussetzungen/Vorqualifikationen nicht nach üblichem Schema prüfen –
  - Deutschland-Brille absetzen (in den Berufungskommissionen)
  - Potentialanalyse
  - Format der Probevorlesung/Präsentation hinterfragen
- Karrierechancen im eigenen Land vs. einer (dauerhaften?) Karriere in Deutschland

# Interviews mit Länderexperten

## Experteninterviews



- Ergänzungen und Vertiefungen zur systematischen Länderanalyse
- Schwerpunkt auf der Frage, was unter tenure track verstanden wird und wie es um die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems und den Karrierewegen steht

- Marke „German Tenure Track“ etablieren
  - TT in D neue/wichtige/besondere Option in der Hochschullandschaft
  - Unterschiede zu traditionellen Karriereoptionen darstellen/erklären
  - Charakter der Qualifizierungs(!)phase deutlicher machen

# Veränderte Anforderungsprofile in TT-Verfahren

Sita Schanne



# Herausforderungen für die Berufungspraxis

## ■ Worum geht es grundsätzlich?

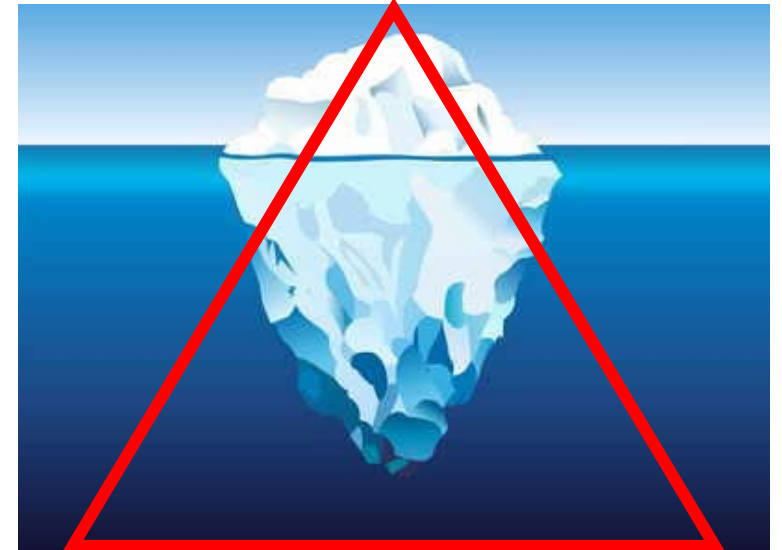
- Bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren handelt es sich um reguläre Berufungsverfahren: zumeist große Berufungskommission; Beteiligung von Senat und ggf. Ministerium
- Aufgabenstellung für Berufungskommissionen: vorgelagerte Bestenauslese mit Prognoseelement bei Besetzung der Eingangsstelle

## ■ Wo liegen die Herausforderungen?

- Neue Akteure (z.B. Tenure Boards, professionelle Diagnostiker\*innen) sind im Verfahren eingebunden
- Obergrenze für die „frühe Karrierephase“ ist nicht eindeutig geregelt
- Aufgrund des geringeren akademischen Alters der Bewerber\*innen müssen Entscheidungen auf einer anderen „Datenbasis“ getroffen werden

# Potenzialorientierte Personalauswahl

- Typische Belege akademischen Erfolges (Publikationen, Drittmittel, Lehrerfahrungen, ... ) liegen nur in begrenztem Ausmaß vor
- Statt auf erbrachten Leistungen liegt der Fokus auf der Entwicklungsfähigkeit (zukünftiges Leistungsvermögen)
- Stärkerer Fokus auf (über-/fachlichen) Kompetenzen und Potenzialen → ganzheitliche Diagnostik<sup>1</sup>



Doppeltes Anforderungsprofil:

- R3: erwartetes Anforderungsprofil für die Berufung auf die Tenure-Track-Professur
- R4: erwartetes Anforderungsprofil für die Lebenszeitprofessur

<sup>1</sup> Vgl. Detel, S. (2021): Kompetenzen oder Potenziale? Ein Plädoyer für Standards guter – potenzialorientierter Personalauswahl. In: Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln, 2, S. 61-74.

→ Evaluations-  
Kriterien

Dimension	Anforderungsprofil R3	Anforderungsprofil R4
Publikationen	sehr gute/herausragende Dissertation mehrere Publikationen mit Betreuer erste eigenständige Publikationen	mind. X eigenständige (international sichtbare) Publikationen; ggf. mit Vorgabe zu Impact-Faktor; „zweites Buch“
Forschungskonzept	überzeugendes, realistisches Forschungsvorhaben erste Vorarbeiten bereits eigenständig durchgeführt Darstellung, an welche Forschungsnetzwerke angeknüpft werden kann (lokal, national, international)	erfolgreich abgeschlossene Forschungsprojekte überzeugendes Forschungsvorhaben für die nächste Arbeitsphase bestehende Forschungs Kooperationen (lokal, national, international)
Drittmittel	Erste, ggf. selbständig eingeworbene oder beantragte Drittmittel	Mehrere erfolgreich eingeworbene Drittmittel (ggf. mit quantitativer Vorgabe)
Lehre	i.d.R. erste Lehrerfahrungen ggf. didaktische Qualifizierung, Idee eines Lehrkonzepts; ist ein grundsätzliches Interesse an Lehre sichtbar?	umfassende Lehrerfahrung in verschiedenen Formaten/Themen didaktische Qualifizierung ausgereiftes Lehrkonzept
Nachwuchsförderung	ggf. erste Erfahrung mit Betreuung von BA-/MA-Studierenden evtl. Mitbetreuung von PhDs	Betreuung von BA-/MA-Studierenden, eigenständige Betreuung von Dissertationen (ggf. erfolgreich abgeschlossen?)

Erweiterung um überfachliche Kompetenzen und Eigenschaften → Entwicklungspotenziale

# Perspektive von Berufungskommissionen: Sind die Kandidat:innen in 4-6 Jahren „professorabel“?

## „Professorabilität“<sup>2</sup>

- fachliche, formale und standortspezifische Kriterien
- nicht-akademische Kriterien: Persönlichkeit, Auftritt, Sozialisierung im Feld
- Potenzialabschätzung erfolgt oft nicht systematisch/anhand von impliziten Kriterien
- Risiko-Minimierung: je näher dran am Zielprofil (R4), umso geringer das Risiko einer Fehleinschätzung

### Tipps für Bewerber\*innen:

- Grundsätzlich am R4-Profil orientieren
- Akademisches Alter transparent machen (z.B. Kinder/Erziehungszeiten angeben)
- ...

<sup>2</sup> Vgl. Hamman, J. (2019): Zum Auftritt der Figur „Professor“ in Berufungsverfahren“: Auswertung von Berufungsakten von 145 Berufungsverfahren zwischen 1950 und 1985 in Geschichte und Germanistik. In: Thomas Etzemüller (Hg.): Der Auftritt. Performanz in der Wissenschaft, Bielefeld, S. 291-306.

**Vielen Dank!**

**Wir freuen uns auf Fragen und die  
gemeinsame Diskussion.**