



Einladung zur Beteiligung an bundesweiten Arbeitsgruppen mit dem Themenschwerpunkt: „Die Tenure-Track-Professur und die Weiterentwicklung akademischer Karrierewege“

Die Initiatoren der Tagung „Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem“ (<https://tenuretrack-deutschland.de>) laden Sie herzlich zur Mitarbeit in vier Arbeitsgruppen ein, die zu den folgenden Themen eingerichtet werden:

- **AG1** „Potenzialanalyse, Leistungsindikatoren und Qualitätssicherung“,
- **AG2** „Begleitung und Weiterqualifizierung von Tenure-Track-Professor*innen“,
- **AG3** „Die internationale Attraktivität der Tenure-Track-Professur“ sowie
- **AG4** „Die Weiterentwicklung der akademischen Personalstruktur und Karriereperspektiven in der Wissenschaft jenseits der Professur“

Ziel der Arbeitsgruppen ist es, zentrale Fragestellungen der Tagung weiterzuerfolgen und den begonnenen bundesweiten Austausch zu professionalisieren und zu verstetigen.

Die Arbeitsgruppen richten sich primär an Mitarbeitende der Hochschulen, die beruflich in engem Kontakt zu den AG-Themen stehen und sich langfristig und verbindlich in einen solchen Austausch einbringen wollen. Als Auftakt für diese AG-Arbeit werden am zweiten Tagungstag, dem **30.09.20 in der Zeit von 13.00-14.00 Uhr erste konstituierende Treffen** der einzelnen AGs als **digitale Lunch Sessions** stattfinden. Sie dienen neben einem ersten Kennenlernen und Austausch der Beteiligten auch der Schärfung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der jeweiligen AG.

Anmeldung:

Wenn Sie Interesse an einer Mitarbeit in einer der AGs haben, melden Sie sich bitte **formlos per E-Mail bei den jeweiligen Koordinator*innen** für die Teilnahme an. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir bei sehr großem Interesse ggfs. die Teilnehmerzahlen begrenzen müssen. Die Plätze werden daher nach Eingangsdatum der Anmeldung vergeben.

Anmeldeschluss ist der 20.09.2020.





Arbeitsgruppe 1: „Potenzialanalyse, Leistungsindikatoren u. Qualitätssicherung“

(Koordination Dr. Stefanie Rehm, Johannes Gutenberg-Universität Mainz)

Mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur wurden, bzw. werden an den Hochschulen neue Denk- und Entscheidungsprozesse in Berufungs- und Evaluationsverfahren erforderlich. Aufgrund des vergleichsweise geringen akademischen Alters der Bewerber*innen stehen bei Tenure-Track-Berufungsverfahren nicht die bislang erbrachten wissenschaftlichen Leistungen im Vordergrund, um die Leistungsfähigkeit und Eignung für eine spätere Lebenszeitprofessur einzuschätzen, sondern vielmehr das Potenzial für die zukünftige Performanz und die Kompetenzen der Bewerber*innen. Dies hat relevante Auswirkungen auf die Auswahlkriterien bzw. die zur Einordnung der Bewerber*innen benötigten Informations- und Bewertungsgrundlagen.

Bei den Evaluationsverfahren wiederum werden die Leistung und die Entwicklung der Tenure-Track-Professor*innen einzeln beurteilt. Die Einzelbegutachtung mag im Wissenschaftssystem nicht gänzlich neu oder unbekannt sein. Die Auswirkung des Gesamturteils von Kommission und Gutachten in Form eines positiven oder eben auch negativen Evaluationsergebnisses hat jedoch eine deutlich größere Tragweite als andere Einzelbegutachtungen und bringt daher ein sehr hohes Maß an Verantwortung mit sich. Diese Verantwortung muss von allen an Tenure-Verfahren Beteiligten (gemeinsam) getragen werden und die hierfür erforderliche Verfahrenssicherheit muss sich zum Teil erst noch entwickeln.

Damit ergeben sich folgende mögliche Fragestellungen, die im Rahmen der AG weiterverfolgt werden können:

- Welche (neuen) Denk- und Entscheidungs-Prozesse sind durch die Akteur*innen in den TT-Verfahren, insbesondere in den Auswahlprozessen zu leisten?
- Wie lassen sich das wissenschaftliche Potenzial sowie Lehr-, Management- und Führungskompetenzen transparent und vergleichbar beurteilen?
- Wie lassen sich Evaluationskriterien so gestalten, dass sie sowohl allgemeinen Prinzipien folgen als auch der individuellen Entwicklung einer wissenschaftlichen Persönlichkeit Raum geben – und dabei nicht willkürlich sind?
- Wen rekrutieren wir auf diese Weise zukünftig für unsere Universitäten und welche steuernde Wirkung haben spezifische Auswahlkriterien kurz-, mittel- und langfristig für professorale Karrieren und die Universitäten?
- Welche Bedeutung sollte der Zwischenevaluation zukommen?
- Gibt es (deutschlandweit) einheitliche Grundsätze für die Tenure-Evaluation bzw. die Tenure-Kommission?

Bitte melden Sie sich für die AG „Potenzialanalyse, Leistungsindikatoren u. Qualitätssicherung“ per E-Mail bei Dr. Stefanie Rehm (stefanie.rehm@uni-mainz.de) an.





Arbeitsgruppe 2: „Begleitung und Weiterqualifizierung von Tenure-Track-Professor*innen“

(Koordination N.N.)

Die Tenure-Track-Professur soll herausragenden Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase attraktive Arbeitsbedingungen und verlässliche Karriereperspektiven bieten. Zugleich sollen TT-Professor*innen ein wissenschaftliches Umfeld vorfinden, an dessen Gestaltung sie aktiv mitwirken können, und das es ihnen ermöglicht frühzeitig selbständig zu forschen und zu lehren und sich national wie international zu vernetzen.

Im Gegensatz zu den auf Lebenszeit berufenen Kolleg*innen befinden sich Tenure-Track-Professor*innen allerdings in einer Qualifikations- und Bewährungsphase, in der weiterhin akademische Abhängigkeitsverhältnisse bestehen und in der eine umfassende Begleitung und Unterstützung durch ihre Universität von großer Bedeutung ist. Zur überfachlichen Kompetenzentwicklung und für eine strukturierte, enge Begleitung bieten Universitäten in der Zwischenzeit bedarfsorientierte und individuell angepasste Qualifizierungsprogramme sowie Mentoring-Programme an.

Im Rahmen der AG soll über die Weiterentwicklung dieser Qualifizierungsprogramme sowie die Mentoring-Angebote der Universitäten beraten werden. Über die Erarbeitung und Präsentation von Best-Practice-Beispielen kann ein Austausch über erfolgreiche Maßnahmen erfolgen und gleichzeitig über bestehende Herausforderungen diskutiert werden.

Folgende mögliche Fragestellungen könnten dabei im Rahmen der AG verfolgt werden:

- Welche Inhalte und Formate sind für die Begleitung und Weiterqualifizierung von Tenure-Track-Professor*innen besonders geeignet?
- Wie lässt sich die frühe Selbständigkeit von Tenure-Track-Professor*innen gezielt fördern?
- Wie erfolgreich sind Mentoring-Programme für die Begleitung von Tenure-Track-Professor*innen und wie lässt sich das notwendige Vertrauensverhältnis institutionell absichern?
- Welche Erkenntnisse aus der Qualifikation und Begleitung von Tenure-Track-Professor*innen lassen sich auf die generelle Weiterentwicklung von Führungskräften an Universitäten übertragen?

Bitte melden Sie sich für die AG „Begleitung und Weiterqualifizierung von Tenure-Track-Professor*innen“ per E-Mail bei André Stiegler (andre.stiegler@uni-jena.de) an.





Arbeitsgruppe 3: „Die internationale Attraktivität der Tenure-Track-Professur“

(Koordination Dr. Nicole Thaller, Goethe-Universität Frankfurt)

Obwohl sich kritische Beiträge über die Veränderung der Tenure-Kultur im angloamerikanischen Raum mehren, gilt insbesondere der US-amerikanische Tenure Track nach wie vor als Erfolgsmodell und als ein wichtiger Rekrutierungstool für herausragende wissenschaftliche Nachwuchskräfte. Die Tenure-Track-Professur wird immer wieder als besonders qualitäts- und leistungsorientierter akademischer Karriereweg gewürdigt, der das kompetitive Element des jeweiligen Wissenschaftssystems mit der eingeforderten Transparenz und Verlässlichkeit in Einklang bringt. Allerdings ist derzeit noch wenig darüber bekannt, welche Spezifika und Rahmenbedingungen der TT-Professur ihre Attraktivität im Konkreten begründen und ob sie tatsächlich einen entscheidenden Vorteil im internationalen Wettbewerb bietet. Während ältere Studien zumeist nur auf die Unterschiede in der Personalstruktur zwischen Habilitationssystemen (bspw. D, CH, AUT), Tenure-Systemen (z.B. GB) und Tenure-Track-Systemen (z.B. USA) fokussieren, fehlt es bislang an Studien, die sich konkret mit der jeweiligen Ausprägung der Tenure-Track-Professur in unterschiedlichen internationalen, insbesondere auch europäischen Wissenschaftssystemen befassen und auch auf mögliche strukturelle Schwierigkeiten hinweisen.

Im Rahmen der AG soll daher zum einen der Frage nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Ausprägung der Tenure-Track-Professur sowie länderübergreifenden Erfahrungswerten im Umgang mit ihr nachgegangen werden. Hierbei stehen Indikatoren für die Attraktivität eines Tenure-Track-Systems im Vordergrund (z.B. Transparenz, Tenure-Optionen, Ausstattung, Lehrdeputat, Alternativen im Falle einer negativen Evaluation, ergänzende systemische Instrumente für TT-Professor*innen).

Zum anderen soll auf dieser Grundlage die transnationale Wirkung der deutschen TT-Professur eruiert werden. Bislang ist wenig darüber bekannt, wie sie sich in das globale System einfügt und wie ihre Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit in internationalen Wissenschaftssystemen wahrgenommen wird. Damit ergeben sich folgende mögliche Fragestellungen, die im Rahmen der AG weiterverfolgt werden können:

- Welche Effekte hat die TT-Professur auf die internationale Rekrutierung deutscher Universitäten? Wird sie von potentiellen Bewerber*innen als attraktiv wahrgenommen und wenn ja, warum? Ist sie damit international konkurrenzfähig?
- Können mithilfe der TT-Professur herausragende junge Wissenschaftler*innen an deutschen Universitäten gehalten bzw. aus dem Ausland (zurück-)gewonnen werden?
- Kann die TT-Professur maßgeblich zur Internationalisierung der Universitäten beitragen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten für die künftige Ausgestaltung des deutschen TT-Systems lassen sich identifizieren?
- Welche notwendigen Anpassungen bzw. mögliche Angleichungen an andere nationale Karrierewege im Wissenschaftssystem braucht es? Und wie ließen sich diese realisieren?

Bitte melden Sie sich für die AG „Die internationale Attraktivität der Tenure-Track-Professur“ per E-Mail bei Dr. Nicole Thaller (thaller@pvw.uni-frankfurt.de) und André Stiegler (andre.stiegler@uni-jena.de) an.





Arbeitsgruppe 4: „Die Weiterentwicklung der akademischen Personalstruktur und Karriereperspektiven in der Wissenschaft jenseits der Professur“

(Koordination Dr. Melanie Fritscher-Fehr, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg & André Stiegler, Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Seit einigen Jahren stehen der „wissenschaftliche Nachwuchs“ und mit ihm die Personalstruktur und -entwicklung an deutschen Universitäten verstärkt im Fokus hochschulpolitischer Debatten sowie zahlreicher Empfehlungspapiere von wissenschaftspolitischen Beratungsgremien. Die in diesen Papieren abgebildeten Handlungsempfehlungen haben dabei alle gemein, dass sie als Ausgangslage eine äußerst problematische Situation junger Wissenschaftler*innen skizzieren und zu einer Weiterentwicklung der universitären Personalstruktur anregen. Kritisiert werden u.a. eine zu geringe Zahl an Lebenszeitprofessuren und permanenten Positionen neben der Professur, fehlende klar konturierte und aufgabenorientierte Personalkategorien, die eine individuelle Weiterentwicklung ermöglichen, sowie ein grundsätzlich unklarer Planungshorizont für Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase. Die aktuell existierenden wissenschaftlichen Karrierewege werden als unsicher, langwierig und intransparent charakterisiert; zudem wird das deutsche wissenschaftliche Karrieresystem oft als international nicht anschlussfähig und besonders für herausragende nationale wie internationale junge Wissenschaftler*innen als zunehmend unattraktiv beschrieben.

Mit der Einführung und der angestrebten breiten Etablierung der Tenure-Track-Professur sollte diesen Missständen begegnet werden. Mit ihr war – und ist nach wie vor – das Ziel verbunden, einen klar strukturierten und an festen Qualitätskriterien ausgerichteten Karriereweg zu schaffen, der gleichzeitig transparenten Verfahrensschritten folgt und das Berufungsalter deutlich vorzieht. Die Tenure-Track-Professur kann somit als ein erster Schritt auf dem Weg hin zu einer neuen Personalstruktur angesehen werden, die jedoch – dies sind die einhelligen Forderungen – in ihrer Gänze betrachtet werden müsse und die die Tenure-Track-Professur schlüssig in ein sich wandelndes Karrierewegsystem integriere.

Die AG soll einen universitätsübergreifenden und bundesweit geführten Austausch über Vor- und Nachteile unterschiedlicher Strukturanpassungen und -veränderungen im Karrierewegsystem dienen und dabei auch Detailfragen finanzieller, struktureller und kultureller Perspektive in den Blick nehmen. Damit ergeben sich folgende mögliche Fragestellungen, die im Rahmen der AG weiterverfolgt werden können:

- Welchen Stellenwert und welche Funktion nimmt die TT-Professur bei einer Weiterentwicklung der Personalstruktur ein und können von ihr tatsächlich Impulse für eine Reform des Karrierewegsystems ausgehen? Wenn ja, welche sind das?
- Mit welchen Herausforderungen werden die Universitäten im Zusammenhang mit Strukturreformen konfrontiert sein und wie sollte eine zukünftige strategische Personalstrukturplanung auf professoraler Ebene konkret erfolgen?
- Was sind die Vor- und Nachteile verschiedener Reformvorschläge auf unterschiedlichen Ebenen (Beschäftigte, Universitäten, etc.)?
- Wie lassen sich vor dem Hintergrund bestehender Berufungszusagen Institute und Fakultäten umbauen und ggf. Stellen für neue Personalkategorien herauslösen?
- Wie kann ausgehend von den Erfahrungen mit der Tenure-Track-Professur eine erfolgreiche Angleichung an internationale Karrierewegsysteme erfolgen? Ist letzteres in allen Belangen überhaupt wünschenswert?

Bitte melden Sie sich für die AG „Die Weiterentwicklung der akademischen Personalstruktur und Karriereperspektiven in der Wissenschaft jenseits der Professur“ per E-Mail bei Dr. Melanie Fritscher-Fehr (Melanie.Fritscher-Fehr@zv.uni-freiburg.de) und André Stiegler (andre.stiegler@uni-jena.de) an.

