

Die Universitäten brauchen mehr Hochschullehrer

Fragen an den Vorsitzenden des Wissenschaftsrates

| WOLFGANG MARQUARDT | Der Wissenschaftsrat gehört zu den Initiatoren der Juniorprofessur und befürwortet auch ein Tenure Track-Modell an Universitäten. Wie stellt er sich dieses Modell konkret vor? Was sind die Chancen, was die Risiken des Modells?

Forschung & Lehre: Der Wissenschaftsrat setzt sich seit Jahren für die Einführung von Tenure Track in Deutschland ein. Wo liegen die Chancen, wo die Probleme dieses Modells?

Wolfgang Marquardt: Als der Wissenschaftsrat 2001 die Einführung der Juniorprofessur empfohlen hat, ging es ihm darum, attraktive und verlässliche Karrierewege für junge Wissenschaftler zu schaffen. Diese Positionen sind angemessen auszustatten, um eine erfolgreiche Drittmittelwerbung zu ermögli-

»Ich sehe aktuell eine Chance, dass die Universitäten endlich ernsthaft das Thema Personalentwicklung angehen.«

chen. Nach positiver Begutachtung muss eine Juniorprofessur in eine unbefristete Professur umgewandelt werden können. Dabei geht der Wissenschaftsrat nicht davon aus, dass jede Juniorprofessur mit einer Tenure-Option ausgestattet werden kann. Genauso wenig soll eine Professur allein über eine Juniorprofessur zu erreichen sein. Die Einführung von Tenure Track-Modellen erfordert die Etablierung von transparenten Auswahl- und Evaluationsverfahren mit verbindlich kommunizierten Leistungskriterien. Diese sind an deutschen Universitäten aber noch nicht überall etabliert. Ich sage „noch nicht“, weil ich aktuell eine Chance sehe, dass die Universitäten endlich ernsthaft das Thema Personalentwicklung angehen.

F&L: Meist werden die USA als Vorbild für das Tenure Track-Modell dargestellt. Was können die deutschen Hochschulen hier übernehmen, was besser nicht?

Wolfgang Marquardt: Der Blick über den Tellerrand ist immer hilfreich. Wenn wir uns aber fragen, welche erfolgreichen Strategien und Instrumente wir aus dem Ausland übernehmen könnten, müssen wir uns zunächst auch die dortigen Wissenschaftssysteme ansehen: So gibt es meist andere Personalstrukturen als in Deutschland, damit auch ein anderes Bild vom „Professor“. Übernehmen sollten wir aus den USA die thematisch offene Ausschreibung von Tenure Track-Stellen – unabhängig von Stellenplänen oder bestehenden

Lehrstuhlstrukturen. Zum Zug sollen die Besten in einem passenden Fachgebiet kommen. Damit wird auch ein Beitrag zur fachlichen Erneuerung des Portfolios der Fakultäten geleistet. Professionelle Karriereentwicklung und transparente Evaluierungsverfahren sind an vielen US-Universitäten beispielhaft. Schließlich brauchen wir in Deutschland eine Vielfalt an Qualifizierungswegen zur Professur, aber auch reizvolle Karrierewege daneben.

F&L: In den USA werden seit Jahren aus finanziellen Gründen immer weniger Tenure-Stellen ausgeschrieben zugunsten von Teilzeitmodellen oder befristeten Stellen. Ist dies auch für Deutschland langfristig zu befürchten?

Wolfgang Marquardt: Wir haben zunächst ein ganz anderes Problem. Wir müssen in Deutschland das Tenure Track-System erst einmal international wettbewerbsfähig etablieren, es also nicht zerreden, bevor es umgesetzt ist. Wir sollten uns darauf konzentrieren, den wissenschaftlichen Nachwuchs früh in die Selbstständigkeit zu führen,



Professor Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt ist Vorsitzender des Wissenschaftsrates und Professor für Prozesstechnik an der RWTH Aachen.

Augenhöhe mit den etablierten Kollegen herzustellen und interessante Perspektiven zu bieten, wenn die Evaluation einmal nicht positiv ausfallen sollte. Damit würden wir wohl eines der größten Defizite des deutschen Wissenschaftssystems beheben. Die Wege zur Professur müssen transparent und auch für internationale Interessenten einschätzbar sein. Außerdem müssen an Hochschulen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um diesen Transformations-

mationsprozess zu ermöglichen. Neben einem Umdenken in den Fakultäten bedarf die Etablierung eines Tenure Track-Systems zusätzlicher Stellen. Bei nahezu stagnierenden Grundhaushalten werden die Hochschulen hier vor fast unlösbare Probleme gestellt. Mit befristeten, projektfinanzierten Stellen wird man keine attraktiveren Karrierewege eröffnen können.

F&L: An der TU München verabschiedet man sich von der einst als Zukunftsmodell gepriesenen Juniorprofessur, indem man mit dem „Assistant Professor“ einfach bessere Bedingungen schafft. Ist die Juniorprofessur am Ende?

Wolfgang Marquardt: An dem Begriff „Juniorprofessur“ möchte ich mich gar nicht festhalten. Der Wissenschaftsrat hat seinerzeit ganz einfach von „Nachwuchsprofessuren“ gesprochen. Die

»Die Berücksichtigung externen Sachverständigen ist unabdingbar.«

Dotierung sollte sich am internationalen Wettbewerb orientieren, was in vielen Fächern nur gelingt, wenn man W2-Stellen mit Tenure-Option bereits zum Einstieg anbietet. Die TU München macht somit ein attraktives Angebot, um jungen Talenten eine frühe Selbstständigkeit und verlässliche Perspektiven zu bieten. Es wäre zu wünschen, dass andere Hochschulen nachziehen,

so dass sich auch ein entsprechender Binnenmarkt entwickeln kann. Dann würde die Idee der Juniorprofessur eine deutliche Aufwertung erfahren.

F&L: Bei einer Professur mit Tenure Track soll konsequenterweise auf die Ausschreibung der Professur verzichtet werden. Behindert dies den Wettbewerb, die Bestenauslese?

Wolfgang Marquardt: Der Wissenschaftsrat hat sich 2005 ausführlich zu Berufungsverfahren geäußert. Jede Berufungsentscheidung soll im Rahmen eines strengen und transparenten Verfahrens fallen, das eine interne wie externe Leistungsevaluation umfasst. Das gilt selbstverständlich auch für die Juniorprofessur. Auch hier gehen wir von einer internationalen Ausschreibung und einem wettbewerblichen Auswahlverfahren aus, um nur wirklich aussichtsreichen Wissenschaftlern den Weg auf eine Professur zu eröffnen. Ein ebenso strenges und transparentes Verfahren muss es bei der Evaluation einer Juniorprofessur vor der Entfristungsentscheidung geben. Auch wenn die Stelle nicht ausgeschrieben werden sollte, muss eine Berufungskommission eingesetzt werden, die unter Berücksichtigung von Fachgutachten eine Entscheidung nach strengen Maßstäben fällt. Nur so können qualitätsgesicherte Personalentscheidungen gewährleistet werden.

F&L: Wie wichtig sind externe Gutachter für die Evaluation von Tenure-Kandidaten?

Wolfgang Marquardt: Die Berücksichtigung externen Sachverständigen ist unabdingbar. Sowohl externe Gutachten als auch die Mitgliedschaft externer Experten in Berufungskommissionen sind ein wichtiger Teil der Qualitätssicherung.

F&L: Wieviel „Hausaufstieg“ verträgt der Lehrkörper einer Fakultät?

Wolfgang Marquardt: Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass es in jeder Hochschullehrerlaufbahn einen Hochschulwechsel geben soll, am besten nach der Promotion. Unter dieser Voraussetzung ist gezielte Personalentwicklung keineswegs als „Hausaufstieg“ zu sehen. Gerade bei internen Kandidaten und Kandidatinnen, die sich auf eine Juniorprofessur bewerben, sind besondere Anforderungen an Auswahl und Evaluation in den Berufungsverfahren zu stellen: Sie sollten nur berufen werden, wenn sie sich in einem ordentlichen Verfahren und im offenen Wettbewerb gegen externe Bewerber durchsetzen konnten. Wichtig ist dabei die Zusammensetzung der Berufungskommission, um eine objektive, allein an wissenschaftlichen Kriterien orientierte Auswahlentscheidung zu ermöglichen. Damit die Regel des Hochschulwechsels eingehalten wird, sollte bei intern Berufenen keine Tenure Track-Option vorgesehen werden.