

Empfehlungen für Tenure-Track-Verfahren für W1-Juniorprofessuren und vergleichbare Stellen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

1. Problemanzeigen

Das Gutenberg Nachwuchskolleg weist auf unterschiedliche Hoffnungen und Erwartungen hin, die sich mit der Einrichtung von Tenure-Track-Stellen verbinden:

a) Vonseiten des wissenschaftlichen Nachwuchses besteht die Hoffnung auf eine besser planbare akademische Karriere, eine frühere Berufung in eine selbständig verantwortete Position und die Aussicht auf eine Hausberufung mit positiven Folgen für die eigene familiäre Situation.

b) Vonseiten der JGU und der Fachbereiche besteht die begründete Hoffnung auf eine Verbesserung der Attraktivität der JGU für exzellente Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Ausgangslage der JGU im Wettbewerb um die besten Köpfe.

c) Strukturell bietet die Einführung einer begrenzten Zahl von Tenure-Track-Stellen die Chance, über den Zuschnitt der Professuren innerhalb eines Fachgebiets neu nachzudenken und strategische Neuzuschneide voranzutreiben.

d) In Fächern mit einem besonders scharfen Wettbewerb um Professuren bedeutet eine negative Evaluation nach sechs Jahren de facto das Ende der wissenschaftlichen Karriere. Die Bewerberinnen und Bewerber um eine solche Stelle gehen im Gegenzug für die Aussicht auf eine unbefristete Professur mittelfristig auch ein hohes Karriererisiko ein und sind auf ein transparentes Verfahren angewiesen.

e) Ein fast unlösbares Problem stellt die zwangsläufige Nähe, wenn nicht sogar Befangenheit der mit dem Evaluationsprozess befassten Personen dar. Lediglich bei der Berufungskommission ist eine Befangenheit in der Regel ohne größere Schwierigkeiten vermeidbar. Ist die Inhaberin oder der Inhaber einer Tenure-Track-Professur erst einmal als Mitglied in einen Fachbereich integriert, lässt sich eine persönliche Nähe bei keinem Fachbereichsmitglied ganz ausschließen; eine Entscheidung außerhalb des Fachbereichs- bzw. Fakultätsrats wäre dagegen ein unzumutbarer Eingriff in das personelle Selbstbestimmungsrecht der Fachbereiche.

f) Im gegenwärtig gültigen rheinland-pfälzischen Hochschulgesetz ist eine Zwischenevaluierung nach drei Jahren vorgesehen, die bereits die „Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer“ zum Ergebnis zu haben hat (HochSchG § 55, Abs. 1). Damit ist eine implizite Normierung des Tenure Track-Verfahrens gegeben, die ungünstig ist, denn eine negative Endevaluierung, die dem positiven Urteil der Zwischenevaluierung widerspricht, ist nach Ansicht des Gutenberg Nachwuchskollegs de facto nur mit einem hohen Rechtsrisiko möglich.

Die Bestandsaufnahme der Punkte d)-f) weist auf sehr große Hürden für eine negative Evaluierung hin, die aber bei fehlender wissenschaftlicher Qualität gleichwohl möglich bleiben sollte. Die folgenden Empfehlungen haben dies, aber auch die genannten unterschiedlichen Erwartungen und Problemstellungen im Blick und wollen einen gangbaren Weg für ein funktionierendes Tenure-Track-Verfahren aufzeigen.

2. Empfehlungen

a) Die Berufungsverfahren für Tenure-Track-Stellen stellen höhere Anforderungen an die am Verfahren Beteiligten als Berufungen auf Lebenszeitprofessuren ohne Tenure-Track. Eine Potenzialprognose hat angesichts des geringeren Lebensalters und des kleineren wissenschaftlichen Oeuvres eine schmalere und ungünstigere Ausgangsbasis. Dies gilt insbesondere für Disziplinen, in denen die zur Promotion führenden Leistungen stark von denen anderer (z. B. an relevanten Experimenten Beteiligter) abhängig ist. Gleichzeitig stellt das Urteil der mit der Berufung befassten Gremien und die dabei angewandten Kriterien bereits die Grundlage für den Evaluierungsprozess dar. Vor diesem Hintergrund empfiehlt das Gutenberg Nachwuchskolleg gegenüber herkömmlichen Berufungsverfahren aufwendiger gestaltete Verfahren und je nach Situation auch neue Verfahrensmethoden (z. B. Einrichtung einer Findungskommission unter Einbeziehung der Fachbereichs- oder Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Vorfeld; flexibler Berufungszeitpunkt je nach Bewerbungslage; nicht nur ein isolierter Probevortrag oder gar eine Entscheidung nach Papierform, sondern mehrtägige Lehrproben usw.). Entsprechende hochschulrechtliche Vorgaben sind ggf. auf den Prüfstand zu stellen (so wäre etwa eine Aufhebung der 6-Monatsfrist für das Berufungsverfahren in § 50 HochSchG Abs. 2, für Tenure-Track-Professuren wünschenswert).

b) Befangenheit (s. 1.f): Die in den Befangenheitsrichtlinien geltenden Caveats müssen unbedingt eingehalten werden (Mitglieder der Evaluierungskommission dürfen innerhalb der letzten fünf Jahre nicht am Qualifikationsverfahren der Kandidatin oder des Kandidaten beteiligt gewesen sein, in diesem Zeitraum nicht gemeinschaftlich publiziert haben, und es darf in dieser Zeit kein dienstliches Über-/Unterordnungsverhältnis bestanden haben). Es wäre aber zu überlegen, ob nicht für die Gesamtuniversität eine Evaluierungskommission unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten des Senats bei der Hochschulleitung eingerichtet werden könnte, die für den Evaluationsprozess Verantwortung übernimmt, externe Gutachten einholt und den Fachbereichen begründete Empfehlungen gibt, auf deren Grundlage von den Fachbereichen Tenure gewährt oder verweigert werden kann.

c) Der Evaluationsprozess sollte bereits mit dem Berufungsverfahren einsetzen:

i. Im Zusammenhang mit der Berufung sollen im Dialog mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten das Verfahren und die späteren Evaluationskriterien schriftlich in allgemeiner Form, d.h. nicht als Zielvereinbarung ausgestaltet, festgelegt werden.

ii. Die vom HochSchG für das dritte Jahr vorgesehene Zwischenevaluation sollte nicht der Feststellung der „Bewährung als Hochschullehrer(in)“ dienen (s.o.). Stattdessen sollen von der Evaluierungskommission auf der Grundlage der im Zusammenhang mit der Berufung festgelegten Kriterien möglichst konkrete Zielvereinbarungen als Grundlage für die Endevaluation formuliert werden. Dafür ist eine Änderung des Hochschulgesetzes dringend notwendig. Nach gegenwärtigem Landesrecht hat diese Zwischenevaluation die „Bewährung als Hochschullehrer(in)“ (HochSchG § 55, Abs. 1) zum Ergebnis und entscheidet damit wohl in den meisten Fällen de facto über die Gewährung von Tenure. Die einzige rechtlich belastbare Möglichkeit, das Verfahren anschließend noch ganz offenzuhalten, ist nach Ansicht des Gutenberg Nachwuchskollegs die Einbettung in ein zusätzliches Habilitationsverfahren, das aber nicht von allen Fächern gewünscht wird.

iii. Die Endevaluation stellt die Erfüllung der Kriterien nach i. und ii. und damit die Bewährung als Hochschullehrer(in) fest und erstellt im Falle der positiven Entscheidung auch einen inhaltlich begründeten Vorschlag für die notwendige Ausstattung der Dauerstelle. Das Gutenberg Nachwuchskolleg empfiehlt die Berufung auf eine W2-Stelle im direkten Anschluss an die W1-Professur mit der Möglichkeit des Erreichens einer W3-ähnlichen Besoldung und Ausstattung oder einer ausschreibungsbefreiten Berufung auf eine höherwertige Professur als Ergebnis einer Fortsetzung des skizzierten Evaluierungsprozesses (zu den geeigneten Kriterien könnte etwa das Vorliegen eines Außenrufes gehören; es wäre zu überlegen, dieses und ggf. weitere Kriterien in der Grundordnung zu benennen). Außerdem wird die theoretische Möglichkeit einer offenen Ausschreibung der Ausgangsstelle bei unklarer Bewerbungslage als grundsätzlich wünschenswert angesehen (W1 Tenure Track, W2 oder W3 – HochSchG § 50, Abs. 1 und Grundordnung § 17, Abs. 3 wären für diesen Fall zu ändern).

Ein solch ausdifferenzierter Evaluationsprozess stellt einerseits die größtmögliche Transparenz des Verfahrens und seiner Kriterien für die betroffene Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter sicher. Er erleichtert gleichzeitig auch die grundsätzlich wünschenswerte Möglichkeit eines negativen Ausgangs des Verfahrens bei noch fehlender wissenschaftlicher Exzellenz, weil frühzeitig ein negatives Ergebnis absehbar ist und auch kommuniziert werden kann, so dass eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen möglich ist, um eine negative Evaluation mit dem damit voraussichtlich verbundenen Karriereende zu vermeiden.

d) Die Hochschulleitung soll sicherstellen, dass den Fachbereichen durch die geforderte größere Flexibilität in der Ausgestaltung der Stellen keine langfristigen Nachteile entstehen. Konkret darf die Wertigkeit von W3-Stellen nicht durch die Besetzung durch W1-Tenure-Track-Stellen und vor allem durch die Ergebnisse der Schlussevaluation nicht herabgesetzt werden, sondern ggf. freiwerdende Mittel müssen bei den Fachbereichen bzw. den einzelnen Fachdisziplinen verbleiben.

Leinsweiler, den 27.10.2015

(überarbeitet Mainz, 3.12.2015 und Mainz, 17.12.2015)