

Tenure track als Perspektive für Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter der Humboldt-Universität zu Berlin

Konzeptpapier der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter der Humboldt-Universität

Leitgedanken

1. Angesichts der weit fortgeschrittenen Globalisierung in der Wissenschaft kann die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) nur dann im nationalen und internationalen Wettbewerb einen Spitzenplatz einnehmen, wenn sie für die besten Nachwuchswissenschaftler attraktiv ist.
2. Für die Zukunftsfähigkeit der HU ist deshalb von zentraler Bedeutung, dass insbesondere Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern ein Arbeitsumfeld geboten wird, das ihrer besonderen Situation entspricht, die spezifischen Stärken der HU widerspiegelt und diese weiter auszubauen hilft.
3. Dies erfordert die optimale Einbindung der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter in bestehende Institute und Zentren und das Eröffnen einer langfristigen Perspektive an der HU.

Ausgangslage

In Deutschland verfügen hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler im allgemeinen auch lange nach Abschluss ihrer Promotion nicht über einen wissenschaftlichen und institutionellen Gestaltungsfreiraum, wie er in vielen anderen Ländern selbstverständlich ist. Unzureichende Karriereoptionen und fehlende Leistungsanreize schrecken oft die besten Köpfe vor einer universitären Laufbahn ab und tragen entscheidend zum bedenklichen Zustand deutscher Universitäten bei. Dabei entwickeln gerade Nachwuchswissenschaftler innovative und oftmals interdisziplinäre Forschungskonzepte. Es ist deshalb wenig verwunderlich, dass deutsche Universitäten im internationalen Wettbewerb in vielen Fächern nicht führend sind.

Zur Lösung dieses tiefgreifenden strukturellen Problems hat die HU im Jahr 2001 als erste deutsche Universität Juniorprofessuren eingerichtet. Durch Umstrukturierungen und Umwidmung von Stellen aus dem akademischen Mittelbau wurden bislang 45 Juniorprofessuren etabliert. Mit Mitteln der Volkswagen-Stiftung, der DFG (z.B. Emmy Noether-Programm) und der Robert-Bosch Stiftung werden derzeit zusätzlich 21 eigenständige Nachwuchsgruppen an der HU (einschließlich der Charité Campus Charité Mitte/Campus Virchow Klinikum) finanziert.

Die anzustrebenden Perspektiven für Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter sind grundsätzlich vergleichbar. Es sollte aber hervorgehoben werden, dass Nachwuchsgruppenleiter ihre Förderanträge in eigener Initiative gestellt haben, wobei sie die aufnehmende Hochschule frei wählen konnten. Für die Qualität der Auswahl bürgen HU-externe Drittmittelgeber, die wegen der überaus interessanten Förderbedingungen für Nachwuchsgruppen aus einem großen Pool von hochqualifizierten Bewerbern selektieren konnten. Juniorprofessoren wurden durch Berufungskommissionen der HU mit externen Gutachtern ausgewählt und haben anschließend ihre Ausstattung ausgehandelt. Sowohl für Juniorprofessoren als auch für Nachwuchsgruppenleiter existiert bislang kein *tenure track*, weshalb insbesondere die Juniorprofessur oft nicht als ideale Karriereoption angesehen wird. Eine Stellenunterlegung aus

dem Sollstellenplan ist bislang weder für Juniorprofessoren noch für Nachwuchsgruppenleiter realisiert.¹

Ziele

Das bisherige strukturelle Defizit der Juniorprofessuren muss so rasch wie möglich durch die Einführung eines allgemeinen *tenure track* Systems überwunden werden, soweit dies mit dem Hochschulrahmengesetz vereinbar ist. Dadurch würde die Juniorprofessur deutlich an Attraktivität gewinnen und könnte endlich ein effektives Instrument zur Spitzenförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden. In gleicher Weise sollte Nachwuchsgruppenleitern ein *tenure track* angeboten werden, um auch diese jungen Spitzenwissenschaftler für die HU gewinnen, sie zu halten und ihnen hier eine langfristige Perspektive zu eröffnen.

Umsetzung

Selbst erfolgreiche Nachwuchsgruppen müssen derzeit mit Ablauf der Drittmittelförderung ihre Arbeit an der HU beenden. Auch für Juniorprofessoren steht im allgemeinen keine permanente Professur zur Verfügung. Daraus folgt, dass die HU ihre eigenen Spitzenkräfte des wissenschaftlichen Nachwuchses an die Konkurrenz verlieren wird. Um dies zu verhindern, muss möglichst schnell ein *tenure track* System eingerichtet werden. Da sich die innovative und oftmals interdisziplinäre Ausrichtung der Juniorprofessuren und der Nachwuchsgruppenleiter nicht immer in die bestehenden Sollstellenpläne der Institute und Fakultäten einfügt, ist eine flexible und individuell ausgerichtete Strukturplanung anzustreben. Dabei sind organisatorische (a) und finanzielle (b) Fragen zu bedenken.²

a) Organisation

Grundsätzlich muss jedem Juniorprofessor oder Nachwuchsgruppenleiter an der HU ein *tenure track* nach positiver Evaluation durch eine Berufungskommission offen stehen. Schon bei der Besetzung der Juniorprofessur bzw. Ansiedlung der Nachwuchsgruppe sollten deshalb nur Kandidaten berücksichtigt werden, von denen eine auch im internationalen Vergleich herausragende Karriere als Wissenschaftler und Hochschullehrer erwartet werden kann.

Dabei soll die direkte Überleitung einer Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleiterstelle in eine Professur aus dem Sollstellenplan Standard sein. Falls es die Struktur der Einrichtung erfordert^{3,4}, sollen Stellen bis zum Freiwerden einer geeigneten Professur aus dem Sollstellenplan

¹ An der Landwirtschaftlichen-Gärtnerischen Fakultät sind erste *tenure track* Stellen konzipiert.

² Für die derzeit an der HU arbeitenden Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleiter muss ohne weiteren Verzug eine Übergangsregelung gefunden werden, die dem nachfolgend beschriebenen Konzept entspricht. Ohne eine solche Übergangsregelung würden exzellente Gruppen zerschlagen und die aufgebaute Fachkompetenz mit der jetzigen Investition verloren gehen.

³ Eine besondere Situation besteht bei Juniorprofessoren in der klinischen Medizin. Angesichts der frühen wissenschaftlichen Qualifikation und Berufung auf eine Juniorprofessur ist der Anteil der klinischen Tätigkeit/Qualifikation nach Abschluss der Facharztausbildung oftmals relativ gering, so dass erhebliche Nachteile bei der Bewerbung auf eine volle Professur (W2/C3 bzw. W3/C4), die zum gegenwärtigen Zeitpunkt meist an die Leitung einer Abteilung oder Klinik gebunden ist, bestehen. Den betroffenen Juniorprofessoren muss deshalb die Möglichkeit gegeben werden, analog zur Regelung für C2-Stellen, auf einer zumindest für 6 Jahre befristeten W2/C3 Professur hinreichend oberärztliche Tätigkeiten zu leisten und eine entsprechende fachliche Qualifikation nachzuweisen. Nur so können die Nachwuchsgruppenleiter/Juniorprofessoren in leitende Positionen gelangen und die klinische Forschung stärken. Die notwendigen Sollstellen müssen ggf. aus den betroffenen Kliniken rekrutiert werden.

⁴ Zur Profilbildung der HU kann die Ansiedlung der Professur im *tenure track* an interdisziplinären Zentren beitragen.

durch die befristete Umwandlung der vorherigen Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppenleiterstelle in eine C3/W2-Stelle möglich sein.

b) Finanzierung

Die Umsetzung des *tenure track* bei unzureichendem Sollstellenplan könnte durch eine Umlagefinanzierung erfolgen, die zur Spitzenförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch alle Institute/Fakultäten gemeinsam getragen wird. Ein solcher *tenure track Fonds* wird den Anreiz für alle Fakultäten erhöhen, sich verstärkt für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu engagieren, da damit Stellen der jeweiligen Institution leichter besetzt bzw. aufgewertet werden und/oder innovative Richtungen gefördert werden. Mit Hilfe des *tenure track Fonds* wird es auch möglich sein, gezielt Stiftungsprofessuren einzuwerben und Nachwuchsförderprogramme (z.B. Lichtenberg-Professuren) in für die Universität strategischen Bereichen einzusetzen. Die so neu eingeworbenen Professuren werden sich schon im eigenen Interesse engagiert an der Drittmittelinwerbung beteiligen, so dass die aufgewendeten Mittel des Landes Berlin vervielfacht über Zuwendungen von Institutionen des Bundes, der EU, internationaler Organisationen sowie privater Förderinstitutionen an die HU zurückfließen werden.

Derzeit sollte der *tenure track Fonds* aus unserer Sicht für die Etablierung von mindestens 15 Professuren (W2) ausgestattet werden, damit dieser Fördermechanismus sowohl nach innen wirksam als auch nach außen deutlich sichtbar wird. Bei einer angestrebten Zahl von 60 Juniorprofessuren (Strukturplan 2009) und 15 Nachwuchsgruppen (jeweils ohne Charité) könnten damit circa 1/5 der Nachwuchswissenschaftler im Anschluss an ihre Nachwuchsgruppe bzw. Juniorprofessur über den *tenure track Fonds* gefördert werden.⁵

Der *tenure track Fonds* könnte durch die skizzierten Umstrukturierungsmaßnahmen oder auch durch eine Förderung der HU im Rahmen des Wettbewerbs ‚Elite-Universität‘ ausgestattet werden. Gerade ein überzeugendes *tenure track* Konzept könnte in diesem Wettbewerb eine wichtige Säule der HU-spezifischen Profilbildung sein. Falls Umstrukturierungsmaßnahmen zur Finanzierung des *tenure track Fonds* notwendig sind, scheint dies aus derzeitigen Ressourcen möglich. Nimmt man nämlich an, dass für jede der angestrebten 15 Professuren ca. drei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter (BAT IIa) aufgewendet werden müsste – zwei Stellen zur Finanzierung der Professorenstelle (inkl. der Pensionslasten) und eine Stelle zur Ausstattung der Professur – so ergibt sich ein Bedarf von insgesamt 45 Mitarbeiterstellen. Diese Zahl entspricht weniger als 7% aller wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der HU (Strukturplan 2009) und verringert sich noch dadurch, dass bei den „Überbrückungsstellen“ bis zum Freiwerden einer regulären Professur keine Pensionszahlungen über den *tenure track Fonds* geleistet werden müssen. Da die Professuren über Drittmittel vervielfacht neue Mitarbeiterstellen einwerben werden, ergibt sich für die HU real ein Zugewinn an wissenschaftlichen Kapazitäten. So werden

⁵ Bei einer angenommenen mittleren Besetzungsdauer einer Vollprofessur von 30 Jahren bedeutet dies, dass alle zwei Jahre die Mittel einer Professur zur Verfügung stehen – oder alle sechs Jahre (die Laufzeit einer Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppe) 90 Professuren-Jahre. Diese könnten beispielsweise zu gleichen Teilen für drei unterschiedliche Optionen verwendet werden: a) Überbrückung bis zum Freiwerden einer Professur aus dem Sollstellenplan: 6 Professuren, befristet für 5 Jahre eingerichtet ($6 \cdot 5 = 30$), b) Aufstockung einer W1-Stelle: 8 Vollprofessuren ($8 \cdot 30 \cdot 1/8 = 30$) – die Differenz zwischen W2 und W1 beträgt ca. 1/8 eines W2-Gehaltes, c) Profilbildung durch Ansiedelung an interdisziplinären Zentren: Eine neu eingerichtete Professur ($1 \cdot 30 = 30$). Zusammen könnten damit alle 6 Jahre 15 *tenure track* Optionen realisiert werden – oder anders ausgedrückt: pro Jahr $2\frac{1}{2}$ Optionen.

Hinweis: Diese Zahlen sind als *Zusatz* neben der Standardvariante – der direkten Überführung einer Nachwuchsgruppe/Juniorprofessur auf eine Professur aus dem Sollstellenplan – zu sehen.

mit dem *tenure track Fonds* Profilbildung, Strukturmaßnahmen für die Spitzenforschung, Motivation der Nachwuchswissenschaftler und Drittmittelzugewinn vereint.

Fazit

Die Einrichtung von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen war ein wichtiger erster Schritt zur Spitzenförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nun müssen jedoch attraktive Rahmenbedingungen geschaffen werden, um tatsächlich die besten Köpfe an der HU zu halten, weitere zu gewinnen und ihnen anschließend beste Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Schnelle und klare Entscheidungen zu Gunsten adäquater Arbeitsbedingungen und einer langfristigen Perspektive für Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter sind deshalb ein wesentlicher Beitrag der Universität zur konsequenten Weiterführung der schon begonnenen Erneuerung und Schwerpunktbildung. Gerade in der gegenwärtigen schwierigen finanziellen Situation sind solche Entscheidungen dringend notwendig. Das hier vorgestellte Konzept eines *tenure track* Systems für Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter wird das Profil und die Attraktivität der Humboldt-Universität für international hervorragende Nachwuchswissenschaftler überaus positiv beeinflussen und eine neue Aufbruchstimmung in Gang setzen.

Berlin, den 2. September 2004

Juniorprofessoren (JP) und Nachwuchsgruppenleiter (NWGL) der Humboldt-Universität:

Prof. Dr. Natascha Adamowsky, Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften, Philosophische Fakultät III, JP

Prof. Dr. Peter Bank, Institut für Mathematik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP

Prof. Dr. Ingo Bechmann, Institut für Anatomie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP

Prof. Dr. Stefan Beck, Institut für Europäische Ethnologie, Philosophische Fakultät I, JP

Prof. Dr. Oliver Behrend, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, JP

Prof. Dr. Bettina Berendt, Institut für Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, JP

Prof. Dr. Katharina Bracht, Theologische Fakultät, JP

Prof. Dr. Christof Dame, Klinik für Neonatologie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP

Prof. Dr. Elke Dittmann, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, JP

Prof. Dr. Duska Dragun, Medizinische Klinik - Schwerpunkt Nephrologie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP

Prof. Dr. Susanne Frank, Institut für Sozialwissenschaften, Philosophische Fakultät III, JP

Prof. Dr. Markus Freitag, Institut für Sozialwissenschaften, Philosophische Fakultät III, JP

Prof. Dr. Susanne Gehrmann, Institut für Asien- und Afrikawissenschaften, Philosophische Fakultät III, JP

Prof. Dr. Mirjam Goller, Institut für Slawistik, Philosophische Fakultät II, JP

Prof. Dr. Heidrun Herzberg, Institut für Erziehungswissenschaften, Philosophische Fakultät IV, JP

Prof. Dr. Thomas Höfer, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, JP

Prof. Dr. Patrick Hostert, Geographisches Institut, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP

Prof. Dr. Andrew Johnston, Institut für Anglistik und Amerikanistik, Philosophische Fakultät II, JP

Prof. Dr. Achim Kramer, Institut für Medizinische Immunologie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP + NWGL

Prof. Dr. Ulf Kühn, Institut für Mathematik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP

Prof. Dr. Anke Lüdeling, Institut für deutsche Sprache und Linguistik, Philosophische Fakultät II, JP

Prof. Dr. Young-Ae Lee, Klinik für Pädiatrie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP

Prof. Dr. Bartosz Mackowiak, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, JP

Prof. Dr. Steffen Martus, Institut für deutsche Literatur, Philosophische Fakultät II, JP

Prof. Dr. Klaus Mohnke, Institut für Mathematik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP

Prof. Dr. Claudia Näser, Institut für Kultur- und Kunstwissenschaften, Philosophische Fakultät II, JP

Prof. Dr. Felix Naumann, Institut für Informatik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP + NWGL

Prof. Dr. Kiran Patel, Institut für Geschichtswissenschaften, Philosophische Fakultät I, JP

Prof. Dr. Marcel Paulssen, Institut für Industrielles Marketing, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, JP

Prof. Dr. Achim Peters, Institut für Physik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, JP

Prof. Dr. Thomas Pomorski, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, JP

Prof. Dr. Tobias Scheffer, Institut für Informatik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP + NWGL

Prof. Dr. Dietmar Schmitz, Neurowiss. Forschungszentrum, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP + NWGL

Prof. Dr. Carsten Schulz, Institut für Nutztierwissenschaften, Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, JP

Prof. Dr. Christian Spahn, Institut für Biophysik, Charité - Universitätsmedizin Berlin, JP + NWGL

Prof. Dr. Anusch Taraz, Institut für Informatik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP

Prof. Dr. Dr. Christian Ulrichs, Institut Gartenbauwissenschaften, Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, JP

Prof. Dr. Claudia Wiegand, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, JP

Prof. Dr. Oliver Wilhelm, Institut für Psychologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, JP

Prof. Dr. Johannes Zachhuber, Theologische Fakultät, JP

Dr. Ilka Agricola, Institut für Mathematik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, NWGL

Dr. Roland Beckmann, Institut für Biochemie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, NWGL

Dr. Johanna Erdmenger, Institut für Physik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, NWGL

PD Dr. Gerd Kempermann, Abt. Experimentelle Medizin, Charité - Universitätsmedizin Berlin, NWGL

Dr. Richard Kempfer, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, NWGL

PD Dr. Stefan Liebig, Institut für Sozialwissenschaften, Philosophische Fakultät III, NWGL

PD Dr. Holger Lode, Klinik für Allgemeine Pädiatrie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, NWGL

Dr. Christof Melcher, Institut für Mathematik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, NWGL

Dr. Michal Or-Guil, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, NWGL

Dr. Oliver Rauhut, Institut für Paläontologie, Museum für Naturkunde, NWGL

Dr. Ingolf Sack, Institut für Radiologie, Charité - Universitätsmedizin Berlin, NWGL

Dr. Klaus Schlichte, Institut für Sozialwissenschaften, Philosophische Fakultät III, NWGL

Dr. Thomas Sikor, Institut für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus, Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, NWGL

Dr. Susanne Stoll-Kleemann, Institut für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus, Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, NWGL

Prof. Dr. Caren Tischendorf, Institut für Informatik, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II, NWGL (z.Z. Institut für Mathematik, Fakultät II, Technische Universität Berlin)

Dr. Laurenz Wiskott, Institut für Biologie, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I, NWGL