

Arbeitshilfe für Berufungskommissionen: Besetzung einer W1-Professur (inkl. Tenure Track)

Stand: 27. August 2018

a) 6-Jahresfrist für die Beschäftigungs- und Promotionsphase

§ 89 Abs. 3 Satz 1 ThürHG regelt: Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder in einem vergleichbaren Beschäftigungsverhältnis erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.

Ziel des Gesetzgebers mit der oben genannten Regelung ist die Absenkung des Erstberufungsalters für Professuren sowie die Möglichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sich im Rahmen einer Juniorprofessur sehr bald nach der Promotion für eine reguläre Professur weiter zu qualifizieren.

Die 6-Jahresfrist gilt nur dann, wenn zu irgendeiner Zeit nach Abschluss des Studiums ein Beschäftigungsverhältnis an einer wissenschaftlichen Einrichtung vorlag. Wenn nie eine Beschäftigung erfolgte, kommt die Frist nicht zur Anwendung.

Was zählt in die 6-Jahresfrist?

- Zeiten als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in und Post-Doc, wissenschaftliche/r Assistent/in, Akad. (Ober-)Rat/Rätin oder wissenschaftliche Hilfskraft mit Studienabschluss gemäß Vertragsdauer oder Ernennungsdauer.
- Promotionszeit von Annahme des Themas bis zur letzten Promotionsleistung (mündl. Prüfung)
- auch Promotionszeiten ohne eine Beschäftigung als akademischer Mitarbeiter an einer wissenschaftlichen Einrichtung zählen, z.B. Stipendienzeiten
- Zeiten einer Beurlaubung zu wissenschaftlichen Zwecken, z.B. Auslandsaufenthalt oder Professurvertretung
- Es gibt keine Unterscheidung zwischen Beschäftigungen im In- und Ausland; auch die Finanzierungsart – haushalts- oder drittmittelfinanziert – ist unerheblich

Was zählt nicht in die 6-Jahresfrist?

- Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft **vor** Abschluss des Studiums
- Stipendien in der Post-Doc-Phase
- Zeiten einer Vertragsverlängerung aufgrund Beurlaubung bzw. Arbeitszeitermäßigung (um mind. 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit) zur Betreuung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen
- Zeiten einer Vertragsverlängerung aufgrund Mutterschutz/Elternzeit
- Grundwehr- und Zivildienst
- Zeiten einer Freistellung für Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellung (um mind. 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit)
- Beschäftigungen mit einem Zeitumfang von maximal ¼ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Zwischenzeit zwischen abgeschlossener Promotion (ohne Arbeitsverhältnis) und nächstem Arbeitsverhältnis
- Beschäftigungen außerhalb von wissenschaftlichen Einrichtungen (z.B. Industrie und Wirtschaft)
- Nichtwissenschaftliche Beschäftigungen (Lehrkraft für besondere Aufgaben, Technische/r Angestellte/r)

Welche Gründe kann es für eine Überschreitung der 6-Jahresfrist geben?

§ 89 Abs. 3 Satz 1 ThürHG ist eine Soll-Regel. Sie gilt damit grundsätzlich in allen Fällen. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann ausnahmsweise von der 6-Jahresfrist abgewichen werden.

In den Gesetzen/Kommentaren anderer Bundesländer sind als Ausnahmen definiert: Auslandsaufenthalte in der Postdoc-Phase, die fachüblich mehr als drei Jahre dauern. Hamburg und Saarland regeln außerdem als sachlichen Grund im Gesetz, dass eine Ausnahme zur 6-Jahresfrist dann gegeben ist, wenn in dem betreffenden Fachgebiet längere Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in erforderlich sind.

Umgang mit der Frist in der Berufungskommission

Entscheidend sollte aus wissenschaftlicher Sicht die Gesamtqualifikation der Bewerberin bzw. des Bewerbers sein, die vor dem Hintergrund des Anspruchs an Juniorprofessoren/innen zu bewerten ist, sich durch selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Wissenschaft, Forschung und Lehre und Weiterbildung für eine (W2- oder W3-) Professur zu qualifizieren. Zielgruppe ist der wissenschaftliche Nachwuchs. Eine Auswahl von bereits W2- bzw. W3-geeigneten Kandidaten/innen für die Juniorprofessur ist von der Berufungskommission vor dem Hintergrund der Zielgruppe kritisch zu hinterfragen. Zu beachten ist hierbei, dass allein das Vorhandensein einer Qualifikation, z.B. einer Habilitation, nicht zum Ausschluss aus dem Verfahren führen kann; allerdings werden die Bewerber/innen in der Regel über die 6-Jahresfrist aus dem Verfahren ausscheiden.

Auf die Einstellungsvoraussetzung „herausragende Qualität einer Promotion“ wird hingewiesen (§ 89 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 ThürHG). Diese Formulierung weicht von der Einstellungsvoraussetzung für eine W2- oder W3-Professur ab („qualifizierte Promotion“). Auf eine herausragende Qualität der Promotion ist demnach bei einer Juniorprofessur besonders zu achten, da hier – deutlich stärker als in W2-/W3-Berufungsverfahren – auf eine Prognose und weniger auf bereits erbrachte Leistungen abgestellt werden muss (s.u. Abschnitt „Potentialbewertung“).

Folgende Vorgehensweise wird empfohlen:

1. Die Gesamtqualifikation der/des Bewerbers/in sollte vor dem Hintergrund des vorhandenen Potentials beurteilt werden. Besonderes Augenmerk soll hierbei auf die „herausragende Qualität einer Promotion“ gelegt werden.
2. Die 6-Jahresfrist ist anhand eines Formblattes, das im Rahmen der Ausschreibung verlinkt wird, zu prüfen. Das Formblatt stellt vollständige und vergleichbare Angaben aller Bewerber/innen sicher.
3. Verbleiben nach dieser Prüfung hinreichend viele Bewerbungen im Verfahren, so wird das Verfahren entsprechend fortgeführt. Andernfalls ist von der Berufungskommission zu beraten, ob aus fachspezifischen Gründen im konkreten Fach von der 6-Jahresfrist abgewichen werden kann, da längere Promotions- und Beschäftigungszeiten gerade für das Fach z.B. wegen Auslandsaufenthalten, Feldstudien etc. typisch sind.
4. Ein so von der Kommission aufgestellter und nachvollziehbar dokumentierter Maßstab für eine Fristerweiterung ist sodann im Einzelfall auf die aussichtsreichen Bewerbungen anzuwenden, d.h. es ist individuell zu prüfen, ob die die Fristverlängerung auslösenden Kriterien bei den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen.
5. Mit dem neu ermittelten Pool wird das Verfahren fortgesetzt.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Eine Gleichbehandlung der Bewerber/innen ist sicherzustellen, d.h. es darf kein/e Bewerber/in, die/der die von der Berufungskommission aufgestellten Kriterien zur Überschreitung der 6-Jahresfrist erfüllt, ausgeschlossen werden, wenn andere Bewerber/innen, die die von der Berufungskommission aufgestellten Kriterien ebenfalls erfüllen, weiter berücksichtigt werden.

b) Potentialbewertung

Im Rahmen der Bewerbungsunterlagen sollten die Bewerber/innen u.a. auch um ein Forschungs- und Lehrkonzept gebeten werden.

Bereits bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und vor allem beim **Lesen eingeforderter Publikationen** sowie der Forschungs- und Lehrkonzepte der Bewerber/innen sollte die Abschätzung des Potentials eine besondere Rolle spielen. Es ist dabei zu denken an

- bekannte versus neue Fragestellung
- herkömmliche versus neue Analysemethoden
- Nutzung vorliegender versus selbst aufgebauter Datensätze
- eher Replikation versus genuin neue/r Ansatz/Analyse
- in den Conclusions von Veröffentlichungen: pure Darstellung der Ergebnisse samt Limitations versus reflektierte und erweiterte Diskussion der Ergebnisse mit Ausblick
- Coautorenschaften (Erstautorenschaften, Letztautorenschaften) versus Soloautorenschaften
- Standardlehre versus neu konzipierte Kurse (Vorsicht, die Lehre des Standardkatalogs ist eine Basiskompetenz der Professorenschaft – ohne das geht es auch nicht)
- tradierte versus neue Lehrmethoden und -formate
- ...

Um das Potential der Bewerber/innen besser einschätzen zu können, kann ein erweiterter Ablauf der **Vorstellungsvorträge** angedacht werden. Ein bereits erfolgreich praktizierter Vorschlag einer zweistündigen Vorstellung lautet wie folgt:

1. Forschungsvortrag (20 Minuten Vortrag; 10 Minuten Diskussion)
2. Lehrvortrag auf Bachelor-Niveau mit vorgegebenem Thema (20 Minuten)
3. Präsentation eines (fiktiven) Forschungsantrags anhand konkret definierter Aufgabe (15 Minuten Vortrag; 15 Minuten Diskussion)
4. Vorstellung des Forschungs- und Lehrkonzepts (10 Minuten)
5. Gespräch mit der Kommission (30 Minuten)

Für die nach der Vorstellung im Verfahren verbliebenen Kandidaten/innen sollten die **Gutachter/innen** explizit um eine Potentialbewertung und Zukunftsanalyse, auch auf Basis des Forschungs- und Lehrkonzepts, gebeten werden.