

Die Binnendifferenzierung der Professur als Herausforderung für das Hochschulmanagement

Duisburg, den 15. Februar 2018

Dr. Susanne In der Smitten und Thorben Sembritzki

Lidl-Gründer sponser Aldi-Hörsaal und Lidl-Professur - Hochschulfinanzierung durch private Gelder hinterfragt

8. Januar 2018

Universitäten sind abhängig von Lidl und Co

ile und Forschungsaufträge: Privates :hulfinanzierung bei. Die Universitäten fluss gibt es auch Kritik.

20.12.2017 • Startseite • Studium • Discounter Lidl finanziert der TU München 20 neue Professuren

Die TU München Lidl-Gründer stiftet 20

Bei der Vereinb: **Professuren**

sagte Arne Sem
sichergestellt w
werden kann."

Lidl-Gründer Dieter Sch

Arne Semsrott i
sind unüblich

Konstantin Korn vom F

„Wir können diese Spende gut gebrauchen“



Von Armin Himr

Professuren

Sonde

22.01.2018 / Schwerpunkt /

Lidl

Der Discounter Lidl finanziert der TU München 20 neue Professuren - wir haben die Studierenden nach ihrer Meinung zu dem sehr teuren Deal gefragt.

Protokolle von Charlotte Bastam

ein Problem

keinen Einfluss haben

Spende an TU

"Lidl sollte lieber seine Angestellten ordentlich bezahlen"

Einleitung

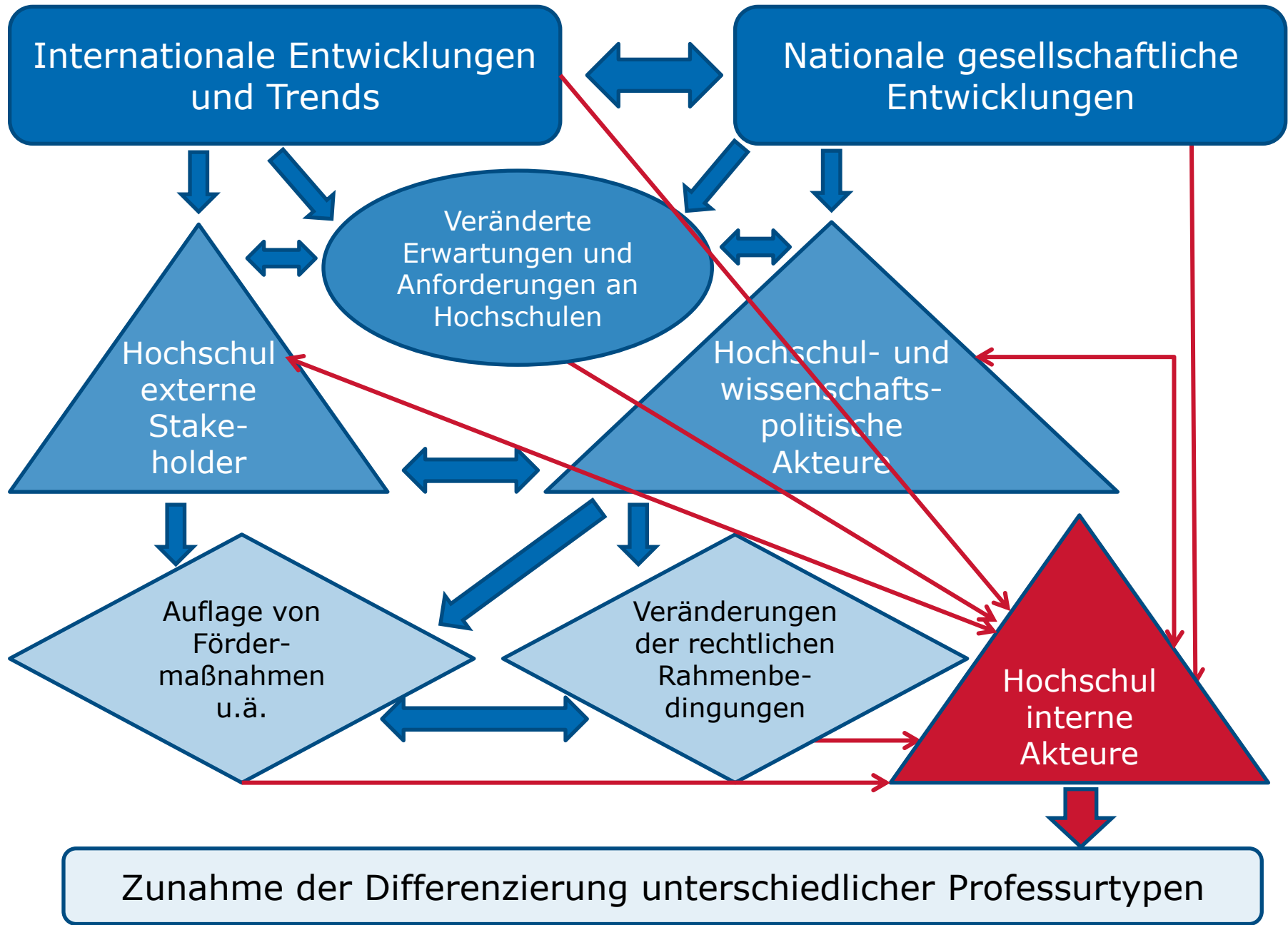
- Ankündigung der Dieter-Schwarz-Stiftung (LIDL) an der TU München 20 BWL-Professuren, überwiegend am Standort Heilbronn, zu finanzieren, hat unlängst für Furore gesorgt.
- Vorher gab es den Begriff „Lidl-Professur“ nicht. Handelt es sich um einen neuen Professurtypus?
 - Formal handelt es sich um eine Stiftungsprofessur, von der es in Deutschland 800-1.000 gibt.
- Besonderheiten der Lidl-Professuren:
 - Anzahl der geförderten Professuren
 - Mögliche Dauer der externen Finanzierung nicht nur über wenige Jahre, sondern als „endowed chair“ bis zur Emeritierung

Einleitung

- Bei diesem Beispiel liegen auch Anforderungen an das Hochschulmanagement auf der Hand
 - Verhandlungen und Vertragsschluss mit der Stifterseite (Dieter-Schwarz-Stiftung)
 - Ausgestaltung der Professuren (Lehre, Forschung, Ausstattung)
 - Handhabung möglicher Spannungen und Konflikte, wenn den Stiftungsprofessuren durch die Höhe der Finanzierung Sonderrechte im Vergleich zu regulären Professuren gewährt werden können (z.B. Lehrdeputatsreduktion, bessere Ausstattung)
 - Sicherstellung der Durchführung der Berufungsverfahren ohne externe Einflussnahme
 - Kommunikatives Management, um die Unabhängigkeit der Forschung und Lehre glaubwürdig zu machen

Projekt „Binnendifferenzierung der Professur“

- Fragestellung: Inwiefern zeigt sich eine Binnendifferenzierung der Professur?
 - Welche Faktoren beeinflussen die Binnendifferenzierung?
 - Welche Professurtypen können unterschieden werden?
- Methodisches Vorgehen:
 - Literaturlauswertung
 - Explorative Expert(inn)eninterviews mit Hochschulleitungen und Stelleninhaber(inne)n ausgewählter Professurtypen an drei Universitäten
- Projekthintergrund:
 - Anshubprojekt für einen größeren Drittmittelantrag
 - Projekt zur Binnendifferenzierung der Professur mit der Laufzeit 1.4.2018 bis 30.9.2019 bewilligt (Kooperation von DZHW und Leibniz Universität Hannover (LUH) am Leibniz Center for Science and Society (LCSS) der LUH)



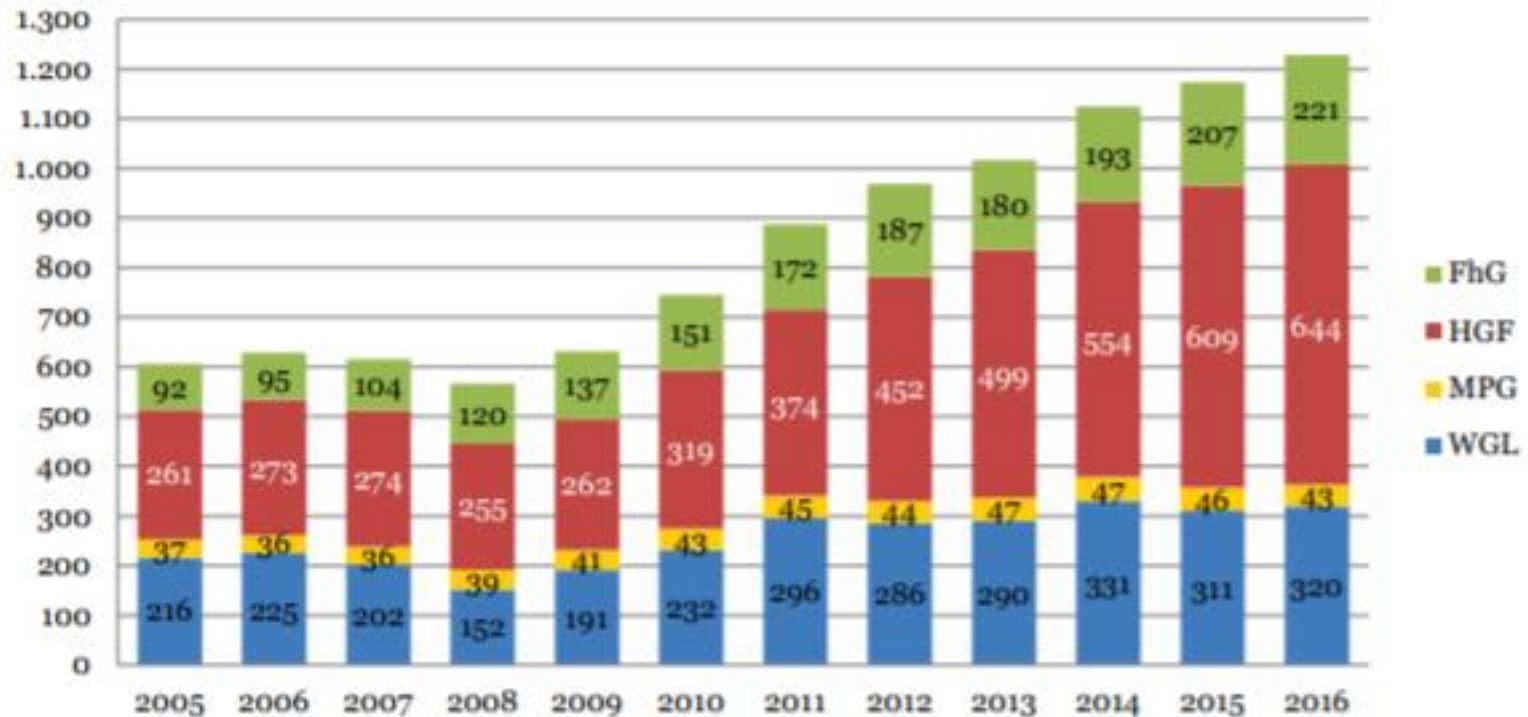
Systematisierung von Professuren: Unterschiedliche Zielsetzungen

Zentrale Zielsetzung	Beispiele für Professurtypen
Wissenschaftsimmanente Ziele, insbesondere Stärkung der Forschung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forschungsprofessur ▪ „Exzellenzprofessur“ ▪ AvH-Professur ▪ Gemeinsame Berufung ▪ Open Topic Professur
Hochschulorganisatorische Ziele, insb. Flexibilisierung von Personaleinsatz und -ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professuren differenziert nach Besoldungshöhe, Zulagen, weiterer Ausstattung ▪ Professuren auf Probe oder auf Zeit ▪ Teilzeitprofessuren ▪ Gastprofessuren
Nachwuchsförderung und Strukturierung der Karrierewege	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juniorprofessur, Qualifikationsprofessur ▪ Tenure-Track-Professur ▪ Professional Tenure Track-Professur, Nachwuchsprofessur (FH)
Aufgreifen gesellschaftlicher Anforderungen und Trends	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professur aus dem Professorinnenprogramm ▪ Stiftungsprofessur ▪ Besondere Denomination, z.B. Genderprofessur ▪ Seniorprofessur

Beispiele für Professurtypen I: Gemeinsame Berufung

- Klassifikation: Betrifft vor allem die hierarchische Zuordnung der Professur
- Zentrale Ziele sind etwa die Forschungsvernetzung und die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur (technische Anlagen etc.)
- Häufigkeit:
 - Laut GWK waren am 31.12.2016 insgesamt 1.228 Professuren durch gemeinsame Berufungen besetzt.
 - Das entspricht 3% der Professuren der Besoldungsgruppen W3/C4 und W2/C3 in Deutschland.
 - Die tatsächliche Zahl gemeinsamer Berufungen liegt höher, da Berufungen auch mit Einrichtungen möglich sind, die nicht zu den vier großen Forschungsorganisationen gehören.

Beispiele für Professurtypen I: Gemeinsame Berufung



Erhebungsmethode der FhG 2013, der WGL 2015 geändert

Anzahl der jeweils am 31.12. an einer Einrichtung tätigen Personen, deren Tätigkeit eine gemeinsame Berufung mit einer Hochschule in eine Leitungsposition zugrunde liegt. Quelle: GWK (2017): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2017. Bonn: Materialien der GWK, Heft 52: S. 50.

Beispiele für Professurtypen I: Gemeinsame Berufung

- Für die Ausgestaltung gemeinsamer Berufungen gibt es verschiedene etablierte Modelle; die drei am häufigsten genutzten sind:
 - Berliner Modell (Erstattungsmodell): Die Person wird (auf Lebenszeit oder befristet) an eine Hochschule berufen und zugleich einer Forschungseinrichtung zugewiesen, um dort Forschungsaufgaben und Leitungsfunktionen zu übernehmen.
 - Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell): Die Person wird (auf Lebenszeit oder befristet) an eine Hochschule berufen und beurlaubt; mit der Forschungseinrichtung schließt sie gleichzeitig einen Arbeitsvertrag ab.
 - Karlsruher Modell (Personalunionsmodell): Die Person wird mit vollen Rechten und Pflichten auf eine Professur an der Hochschule berufen. Forschungs- und Leitungsaufgaben an der außeruniversitären Einrichtung werden ausschließlich in Nebentätigkeit ausgeübt.
- An einzelnen Universitäten sind mitunter mehrere Modelle gleichzeitig vertreten

Gemeinsame Berufungen – Anforderungen an das Hochschulmanagement

- Für die Berufung muss eine Stelle vorgehalten werden.
- Die Absprachen mit der außerhochschulischen Forschungseinrichtung müssen mit großer Sorgfalt getroffen werden, etwa mit Blick auf
 - Berufungsverfahren: Ausschreibungstext, ggf. proaktive Ansprache, Zusammensetzung der Berufungskommission(en), Auswahlkriterien, Zusammenarbeit bei den Berufungsverhandlungen
 - Rechte und Pflichten der Professur, insbes. Umfang des Lehrdeputats
 - Handhabung der Aufteilung eingeworbener Drittmittel der Professur, Rechte an Forschungsergebnissen, Nennung beider Einrichtungen bei Publikationen
 - Gewährung und Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungszulagen
 - Rückfalloption; Vorgehen für den Fall, dass die außerhochschulische Einrichtung die Person nicht weiter beschäftigen will
 - Weitere Merkmale der Zusammenarbeit: Nutzung von Infrastruktur der außerhochschulischen Einrichtung durch Kolleg(inn)en der Hochschule, Nachwuchsförderung

Gemeinsame Berufungen – Anforderungen an das Hochschulmanagement

- Klärung interner Zuständigkeiten
- Standardisierung, anpassbare Musterkooperationsverträge
- Ggf. zu späteren Zeitpunkten erneuter Verhandlungsbedarf, etwa bei der konkreten Gewährung von Leistungszulagen
- Integration der Professur in die Hochschule als Herausforderung:
 - in der Regel deutlich reduziertes Lehrdeputat
 - ggf. wegen einer Beurlaubung eingeschränkte Rechte
 - Großteil der Arbeitszeit an der außerhochschulischen Einrichtung

Gemeinsame Berufung – Herausforderung der Einbindung in die Hochschule

„Viele Kollegen, ich nenne jetzt mal eins so als Beispiel: Max Planck, haben sehr gerne den Professorentitel, aber doch eigentlich auch das Standesdünkel, neben dem Professorentitel nicht unbedingt sich in die Universitätsarbeit integrieren zu müssen und auch nicht die Affiliation der Universität tragen zu müssen. Und das führt zu einer Sonderproblematik, die natürlich da in den Fachbereichen auftaucht, dass Fachbereiche zunehmend „entgeistert“ – also im Vergleich zu „begeistert“ – sind, solche Kooptationen durchzuführen. Weil sie sich natürlich erhoffen: Gewinne ich durch so eine Kooptation, so eine gemeinsame Berufung, dass das Fächerspektrum erweitert wird, dass die Attraktivität des Standorts für Studierende erhöht wird? Und wenn dann aber die Integration ausbleibt, dann ist das ja eigentlich kein richtiger Zugewinn.“

(Interview mit einem Hochschulleitungsmitglied)

Beispiele für Professurtypen II: Tenure-Track-Professur aus dem Bund-Länder-Programm

- Klassifikation: Betrifft vor allem die Karrierewege
- Ziel ist Förderung eines strukturierten Karrierewegs für wissenschaftlichen Nachwuchs auf die Professur an Universitäten
- Häufigkeit:
 - Förderung von 1.000 Tenure-Track-Professuren über das Bund-Länder-Programm
 - Erste Runde 2017: 486 Professuren an 34 Universitäten gefördert
 - Zweite Runde in 2019
- Der Anteil der Gesamtförderung, der für die Universitäten eines Landes je Bewilligungsrunde höchstens zur Verfügung steht, bemisst sich zu:
 - 50% nach dem Königsteiner Schlüssel des Landes für das Jahr 2016
 - 50% nach dem Anteil des Landes an den Professor(inn)en an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, gemittelt über die Jahre 2012 bis 2014.

Tenure-Track-Professuren – Anforderungen an das Hochschulmanagement

- Stellenplanung insbesondere für eine unbefristete Professur nach erfolgreicher Tenure-Evaluation
- Tenure-Evaluation: Aushandlung einer Zielvereinbarung als Grundlage
- Umsetzung eines Personalkonzepts, das mit der Bewerbung um die Förderung eingereicht wurde
- ggf. Kofinanzierung (z.B. Ausstattung, Personalkonzept)
- Beteiligung an Monitoring und Evaluation des Programms

Tenure-Track-Professuren – Herausforderung der längerfristigen Finanz- und Stellenplanung

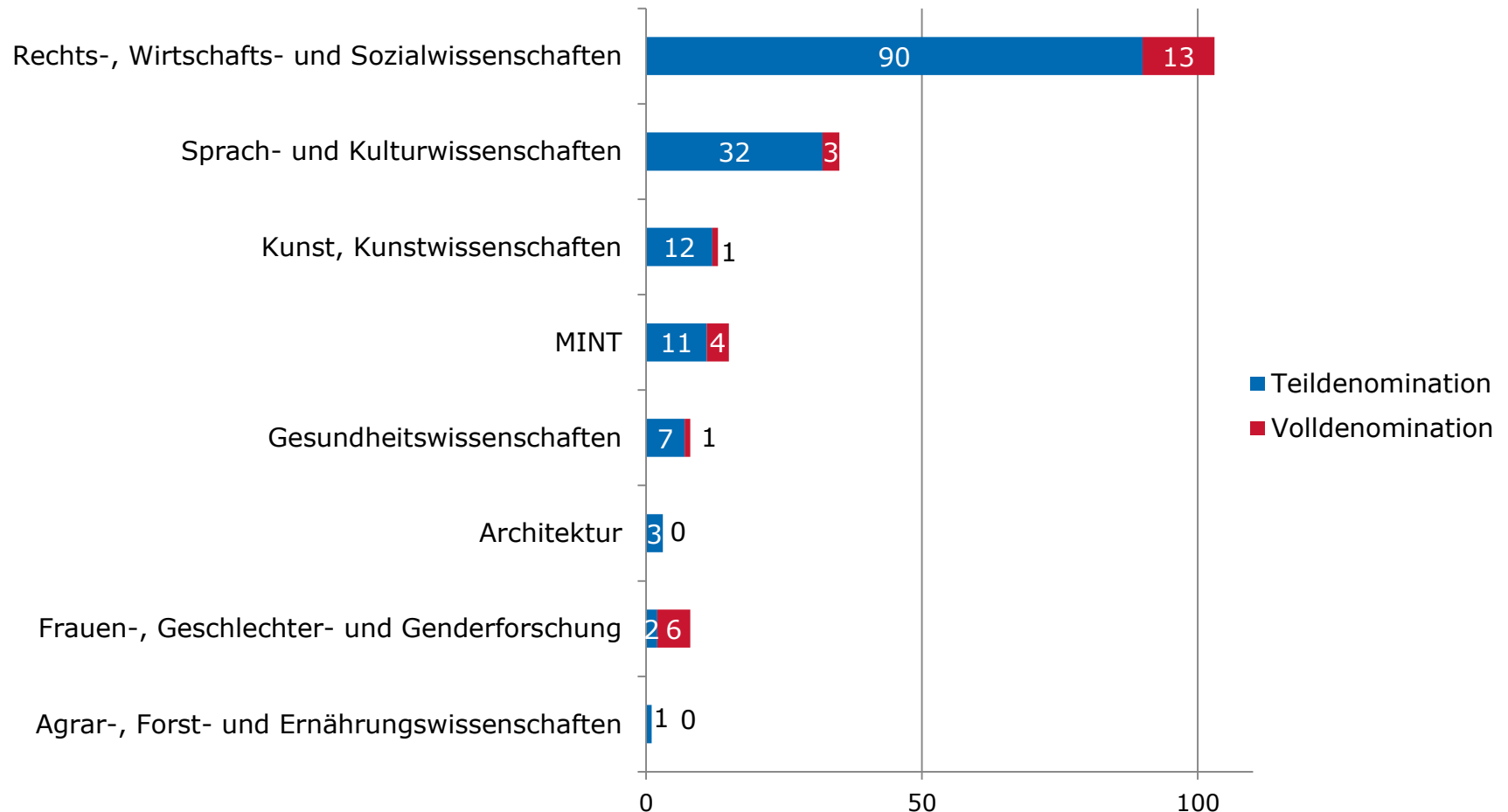
„Ich bete jeden Tag – und Sie müssen wissen, ich bin Atheist, das ist eine große Herausforderung für mich – dass der Bund kontrolliert, dass die Länder ihre vertraglichen Verpflichtungen einhalten. Die meisten Bundesländer beginnen schon eine Mogel- und Mauschelpackung, diese nachhaltige Finanzierung dieser Professuren doch wieder in die Universitätsbudgets reinzudrücken. Und die Universitäten gehen daran kaputt. (...) Das sind Verwerfungen, die dabei entstehen, die können die Universitäten am Ende des Tages aus der Balance bringen.“

(Interview mit einem Hochschulleitungsmitglied)

Beispiele für Professurtypen III: Die Genderprofessur

- Klassifikation: Betrifft vor allem die Aufgaben der Professur, zentral ist die Reaktion auf gesellschaftlichen Wandel
- Verschiedene Typen:
 - Häufigster Fall: Professur mit fachlich-disziplinärer Denomination ergänzt um den Bereich Gender
 - Professur mit ausschließlicher Genderdenomination
 - Professur ohne explizite Genderdenomination, aber mit wesentlichen Anteilen der Tätigkeit im Bereich Gender(forschung) (formal keine Genderprofessur)
- Häufigkeit:
 - 186 Genderprofessuren in Deutschland, davon 28 mit Voll- und 158 mit Teildenomination (Stand: 09.01.18; Quelle: Margherita-von-Brentano-Zentrum an der FU Berlin)

Beispiele für Professurtypen III: Genderprofessuren



Quelle: Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin (2018): Datensammlung Geschlechterforschung. Tabellarische Zusammenfassungen (Stand: 09.01.2018). Berlin.

Genderprofessuren – Anforderungen an das Hochschulmanagement

- Passende Ausgestaltung der Ausschreibung der Professur
- Definition des Stellenwerts der Genderforschung im Berufungsverfahren; Festlegung, Operationalisierung und Anwendung zugehöriger Kriterien
- Vorbeugung und Handhabung von Konflikten
 - Erwartungssteuerung, z.B. wie viel Fachliches, wie viel Interdisziplinäres wird in Forschung und Lehre jeweils erwartet? Abschluss einer Zielvereinbarung?
 - Anrechnungsfragen interdisziplinärer Genderveranstaltungen
 - Reaktion auf kritische Äußerungen zur (Wissenschaftlichkeit der) Geschlechterforschung innerhalb und außerhalb der Hochschule

Genderprofessuren – Herausforderung bei der Integration in den Kolleg(inn)enkreis

„Heute (...) gibt es ein derartiges Gender-Bashing, insbesondere gegen die Wissenschaft Gender. (...) Darum müssen sich die Kolleginnen heute richtig wehren gegen Angriffe gegen die Wissenschaftlichkeit, gegen ihre Thematik, die wird entweder lächerlich gemacht oder einfach als unwürdig der Wissenschaft beschrieben.“

(Interview mit einer Genderprofessorin)

„Also ich würde sagen, dass das Thema nen schwierigen Stand hat (...). Es gibt einfach wenig Kenntnis über Gleichstellung und Gender-Forschung bis hin auch zu blöden Kommentaren. (...) Der damalige Dekan: ‚Alle wenn wir alle so forschen wie Sie, dann werden wir alle schwul.‘ Also auf so nem Niveau.“

(Interview mit einer Genderprofessorin)

„Als Historikerin hat man einfach ein anderes Gefühl des Etabliertseins.“

(Interview mit einer Genderprofessorin)

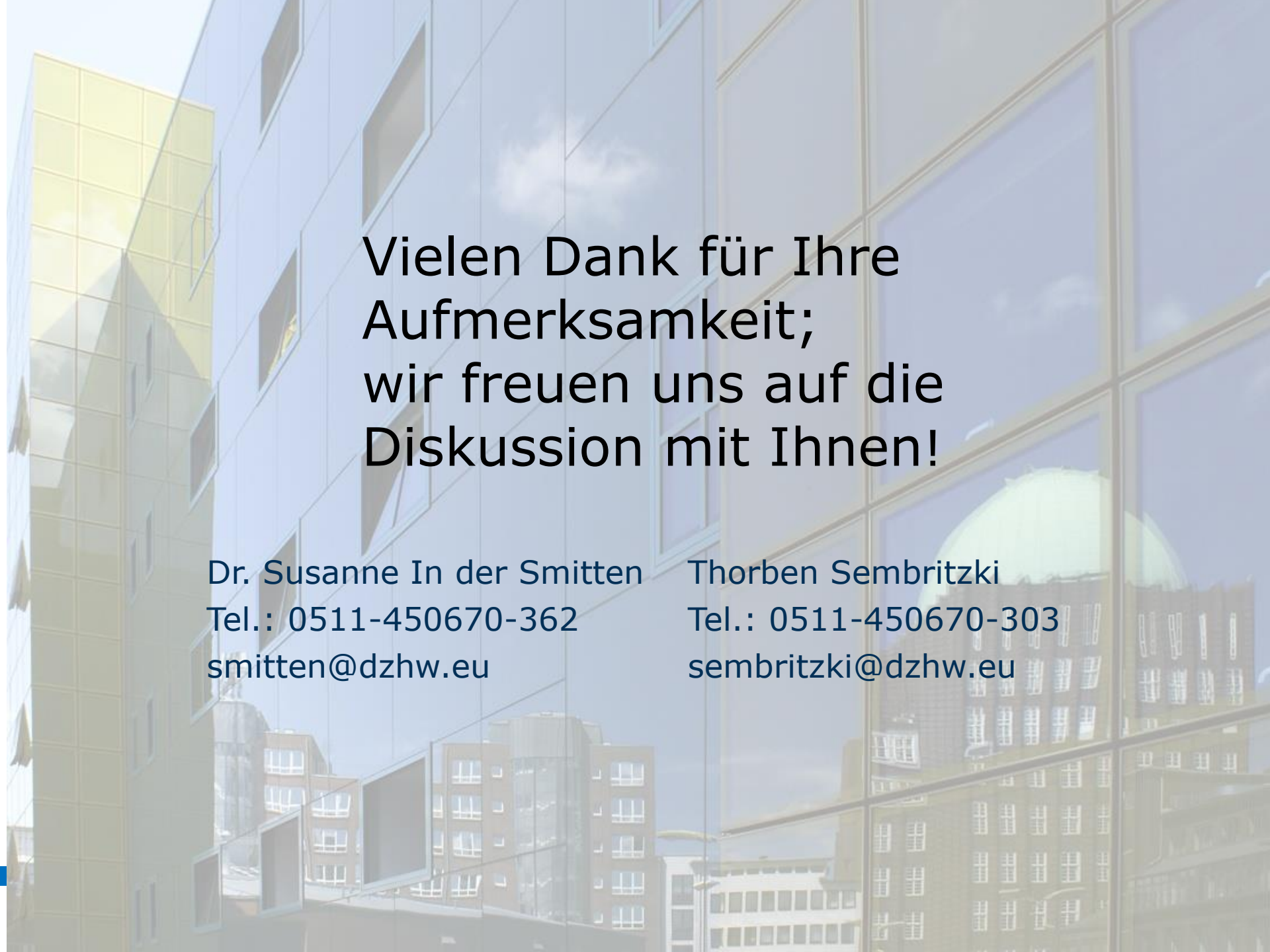
	Stellung eines Antrags auf Förderung	Beteiligung an hochschul-über-greifendem Monitoring/ Evaluation	Erfüllung zusätzlicher Anforderungen abseits der Professur	Netzwerkpflege	Aus-handlung von Kooperationsverträgen	Besonderheiten bei der Finanz- und Stellenplanung	Besonderheiten der Aus-schreibung	Besonderheiten der Zusammensetzung der Berufungskommission	Besonderheiten der Auswahlkriterien	Besonderheiten bei der Leistungsbeurteilung der Professur	Reduzierung des Lehrdeputats	Besonderheiten im Aufgaben-spektrum	Handhabung eingeschränkter Rechte der Professur	Besonderheiten bei der Integration in den Kolleg(inn)enkreis	Kommunikationsmanage-ment nach außen
Außerplan. Prof											X		X	X	
AvH-Professur	X					X			X		X	X		X	X
Exzellenzprof	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X			X
Forschungsprof							X		X		X	X		X	
Gastprofessur				X							X	X	X	X	X
Gemeinsame Berufung				X	X		X	X	X	X	X	X	(X)	X	X
Genderprof	(X)						X		X			X		X	
Heisenbergprof	X					X	X		X	X		X			X
Juniorprofessur						(X)	X	(X)	X	X	X		X	X	
Lehrprofessur							X		X			X		X	
Nachwuchsprof (FH)	(X)	(X)		X	X	X	X		X	X	(X)	X	X	X	X
Tenure-Track (B-L-Programm)	X	X	X			X	X		X	X					X
Open Topic Professur						X	X	X	X	X				X	X
Professorinnen-programm	X	X	X			X	X		X						
Seniorprofessur						X					X	X	X		
Shared Prof				X	X	(X)	X	X	X	X	X	X	(X)	X	X
Stiftungsprof				X	X	X					(X)				X
Vertretungsprof													X	X	

Thesen zur Diskussion

- Aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen und demografischer Entwicklungen ist eine weitere Binnendifferenzierung der Professur zu erwarten.
- Je stärker die Binnendifferenzierung der Professur, desto größer die Gefahr hochschulinterner Konflikte um Ressourcen und Aufgabenverteilung und desto anspruchsvoller auch die Anforderungen an das Hochschulmanagement.
- Die Forderung nach einer höheren gesellschaftlichen Responsivität der Hochschulen (insbes. Stärkung von „Third Mission“) und die Kritik einer Gefährdung der Freiheit von Forschung und Lehre sind zwei Seiten derselben Medaille und werden bei der Ausgestaltung, Besetzung und Ausstattung von Professuren besonders virulent.

Literatur

- DUZ Akademie (2012): Gemeinsame Berufungen. Die hohe Kunst, sich einen Professor zu teilen. Berlin: Ausgabe 6/2012.
- GWK (2016): Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19. Oktober 2016. Bonn. Online unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-Nachwuchs-2016.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.02.2018.
- GWK (2017): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2017. Bonn: Materialien der GWK, Heft 52. Online unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-52-PFI-Monitoring-Bericht-2017.pdf>, zuletzt abgerufen am 05.02.2018.
- Löther, Andrea; Glanz, Sabrina; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) Hrsg. (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. Köln: cews.publik 22.; URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaoar-54112-9>, zuletzt abgerufen am 05.02.2018.
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin (2018): Datensammlung Geschlechterforschung. Tabellarische Zusammenfassungen (Stand: 09.01.2018). Berlin. Online unter <http://www.database.mvbz.org/docs/tabellarische-darstellungen.pdf>, zuletzt abgerufen am 05.02.2018.
- Kühl, Stefan (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2018): Stiftungsprofessuren in Deutschland. Zahlen der amtlichen Statistik. Februar 2018. Essen. Online unter <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/5483>, zuletzt abgerufen am 05.02.2018.



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit;
wir freuen uns auf die
Diskussion mit Ihnen!

Dr. Susanne In der Smitten
Tel.: 0511-450670-362
smitten@dzhw.eu

Thorben Sembritzki
Tel.: 0511-450670-303
sembritzki@dzhw.eu